



7.1.

Situation du Bureau du vérificateur général

RAPPORT ANNUEL 2020

Bureau du vérificateur général
de la Ville de Montréal



Table des matières

7.1. Situation du Bureau du vérificateur général	555
7.1.1. Résultats financiers	556
7.1.2. Nombre de rapports d'audit produits	556
7.1.3. Ressources humaines	557
7.1.3.1. Portrait actuel et futur de la main-d'oeuvre	557
7.1.3.2. Utilisation du temps	560
7.1.3.3. Taux de roulement du personnel	562
7.1.3.4. Taux d'absentéisme	562
7.1.3.5. Nombre d'heures et coût de la formation	562
7.1.3.6. Accès à l'égalité en emploi	563
7.1.4. Contrats de services professionnels	563
7.1.5. Inspection professionnelle	564
7.1.6. Reddition de comptes – allégations	565
7.1.7. Reddition de comptes – demandes d'accès à l'information	567
7.1.8. Infrastructure technologique	567
7.1.9. Rayonnement	567

7.1. Situation du Bureau du vérificateur général

Ce chapitre présente les faits saillants des résultats obtenus pour l'année 2020 quant à l'accomplissement du mandat du vérificateur général (VG) et de l'utilisation des ressources à cette fin. Plus spécifiquement, nous présentons différents indicateurs afin de permettre au lecteur d'apprécier la performance du Bureau du vérificateur général (BVG).

Les indicateurs présentés sont :

- Les résultats financiers;
- Le nombre de rapports d'audit produits;
- Les ressources humaines :
 - Le portrait actuel et futur de la main-d'oeuvre,
 - L'utilisation du temps,
 - Le taux de roulement du personnel,
 - Le taux d'absentéisme,
 - Le nombre d'heures et le coût de la formation,
 - L'accès à l'égalité en emploi.
- Les contrats de services professionnels;
- L'inspection professionnelle
- La reddition de comptes sur les allégations;
- La reddition de comptes sur les demandes d'accès à l'information;
- L'infrastructure technologique
- Le rayonnement

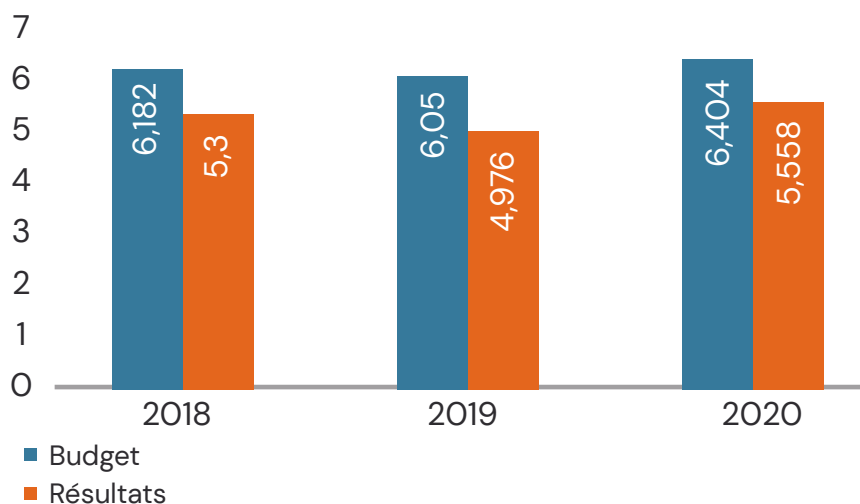
7.1.1. Résultats financiers

Pour l'année 2020, les dépenses de fonctionnement du BVG se sont élevées à 5,6M\$ comparativement au budget de 6,4M\$. Cet écart favorable s'explique essentiellement par les mouvements au niveau du personnel soit les postes demeurés vacants et comblés au cours de l'année 2020, par des congés de maladie de certains employés ainsi que par les départs à la retraite de 4 ressources. En revanche, au cours du deuxième semestre de 2020, nous avons doté 4 postes par des ressources externes, soit deux postes d'auditeurs principaux en audit de performance et de conformité, un conseiller en audit des technologies de l'information (TI) et un adjoint administratif. De plus, un employé du BVG a été promu à titre de vérificateur général adjoint (VGA) en audit de performance et de conformité en août 2020. La figure suivante illustre les résultats financiers du BVG des 3 dernières années.

FIGURE 1

Budget et résultats financiers

(en millions de dollars)



Conformément aux dispositions de l'article 108.2.1 de la *Loi sur les cités et villes* (LCV), les comptes relatifs au VG, pour l'exercice terminé le 31 décembre 2020, ont été audités par un auditeur indépendant mandaté par la Ville de Montréal (la Ville). Le rapport de l'auditeur indépendant est présenté à l'annexe 8.2.

7.1.2. Nombre de rapports d'audit produits

Le tableau suivant détaille le nombre de rapports d'audit produits au cours des trois dernières années pour l'audit des états financiers, de conformité réglementaire ainsi que de performance et de conformité et des TI.

TABLEAU 1**Nombre de rapports d'audit produits et de redditions de comptes de 2018 à 2020**

Rapport annuel de référence	Audit financier	Audit de performance et de conformité	Audit des technologies de l'information	Nombre total de rapports d'audit	Reddition de comptes
2018	9	7	4	20	2
2019	9	6	4	19	2
2020	9	7	5	21	2

7.1.3. Ressources humaines

Le BVG est reconnu pour son travail de qualité et la pluralité de ses compétences et expériences. Ceci constitue un atout majeur pour donner aux élus et aux citoyens un regard objectif et indépendant sur la qualité de la gestion des fonds publics. Le BVG compte une trentaine de professionnels qualifiés comprenant des comptables, un ingénieur ainsi que des spécialistes en administration des affaires et en TI. Le personnel du BVG détient une variété de certifications comme la comptabilité publique (CPA), l'audit financier (CPA, auditeur), l'audit interne (CIA), l'audit de système d'information (CISA et CISSP) et l'ingénierie (Ing.).

La philosophie du BVG est, d'une part, de disposer à l'interne d'une équipe de professionnels expérimentés qui, collectivement, possèdent l'expertise liée aux différentes sphères d'activités professionnelles de la Ville, et ce, en lien avec les champs d'action du BVG soit l'audit financier, l'audit de performance et de conformité ainsi que l'audit de conformité aux lois et règlements. D'autre part, elle est de s'adjoindre de ressources externes qualifiées pour répondre à nos besoins ponctuels en matière d'expertise très spécialisée ou pour aplanir la charge de travail inhérente à la période de pointe liée aux audits des états financiers de la Ville et des organismes pour lesquels le VG juge approprié de poursuivre des travaux et parfois pour combler temporairement le manque de ressources lié aux différents congés ou postes vacants.

7.1.3.1. Portrait actuel et futur de la main-d'oeuvre

Le nombre d'employés au 31 décembre 2020 s'établissait à 29 comparativement à 30 à la même période en 2019. Durant l'année, 4 ressources ont quitté le BVG pour leur retraite, par contre, 1 personne à l'interne a été promue à titre de VGA audit de performance et de conformité laissant ainsi un poste d'auditeur principal vacant au 31 décembre 2020. De plus, 4 nouvelles ressources se sont jointes au BVG soit 2 ressources au niveau de l'équipe de l'audit de performance et de conformité, 1 personne en audit TI et un adjoint administratif.

Le tableau suivant illustre l'état de l'effectif du BVG, par direction ainsi que par postes autorisés et pourvus en date du 31 décembre 2020.

TABLEAU 2**État de l'effectif au 31 décembre 2020**

Direction	Postes		
	Autorisés	Comblés	À pourvoir
Bureau de la vérificatrice générale	4	4	0
Audit financier et administration	13	11	2
Audit de performance financière	1	1	0
Audit de performance et de conformité	11	8	3
Audit des technologies de l'information	6	5	1
Total	35	29	6

Nous avons entrepris la réalisation d'un plan stratégique en 2018 qui nous a conduits entre autres à nous questionner sur la structure organisationnelle du BVG, à revoir nos besoins en matière de dotation ainsi que de relève. Ce plan a été complété au début 2019 et un suivi vous est présenté à la section 7.2 de ce chapitre.

Conséquemment, la structure organisationnelle du BVG a été revue au cours des deux dernières années. Ainsi, trois nouveaux postes ont été créés, soit un poste de conseiller à la Direction de l'audit de performance et de conformité, deux postes d'auditeur adjoint au sein de la Direction de l'audit financier et administration. De plus, faisant suite au départ à la retraite d'employés, nous avons aboli ou converti en poste plus junior certains postes afin de bâtir la relève pour le BVG.

Le tableau suivant illustre l'évolution de l'effectif du BVG par Direction ainsi que par postes au cours de l'année 2020.

TABLEAU 3

Évolution de l'effectif au cours de l'année 2020

Directions	Postes au 31 décembre 2019	Postes créés	Transfert	Poste aboli	Postes au 31 décembre 2020
Bureau de la vérificatrice générale	4	0	0	0	4
Audit financier et administration	13	1	0	1	13
Rapport préélectoral	1	0	0	0	1
Audit de performance et de conformité	11	2	0	2	11
Audit des technologies de l'information	7	0	0	1	6
Total	36	3	-	4	35

À la fin de l'année 2020, nous comptons 6 postes vacants, soit le statu quo avec l'an dernier. Néanmoins, les efforts entrepris depuis 2018 pour attirer de nouvelles ressources qualifiées commencent à porter fruit. Bien que la situation quant aux postes vacants est demeurée la même qu'en 2019 (6 postes vacants), au moment d'écrire ce rapport, 4 des 6 postes étaient déjà comblés, soit :

- 1 poste de conseiller auditeur au sein de la Direction de l'audit de performance et de conformité;
- 1 poste de conseiller auditeur au sein de la Direction de l'audit des TI;
- 2 postes d'auditeurs principaux à la Direction de l'audit financier.

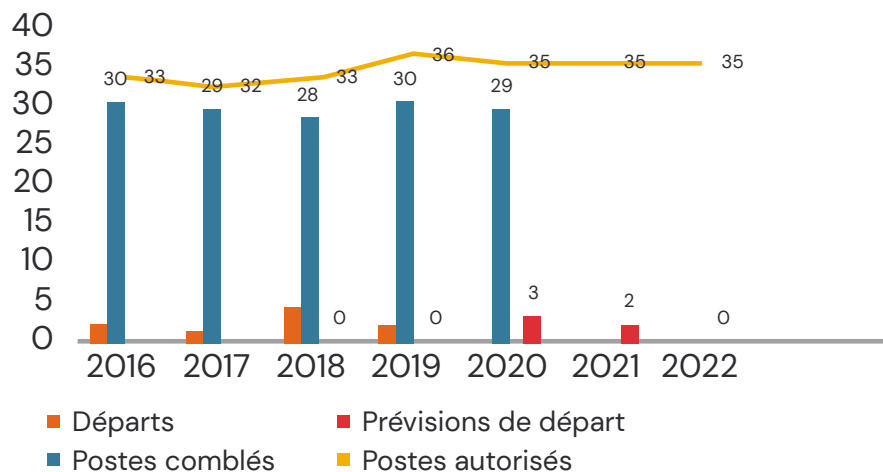
Ces recrutements nous ont permis de mettre en place une relève pour pallier aux départs à la retraite imminents de certaines ressources d'expérience du BVG.

De plus, 2 employés nous quitteront pour leur retraite en 2021. Le processus de dotation pour le comblement de ces postes était déjà en cours au moment de la production de ce rapport.

La figure suivante sur l'évolution et la prévision de la main-d'œuvre du BVG, de 2016 à 2022 démontre l'importance d'avoir mis en place au cours des 2 dernières années un plan de relève, afin de préparer la formation de celle-ci et ainsi de s'assurer du maintien de l'expertise au sein du BVG. Le renouvellement des ressources nous assure une certaine stabilité pour les prochaines années et nous poursuivrons nos efforts pour la maintenir.

FIGURE 2

Évolution et prévision de la main-d'œuvre de 2016 à 2022



7.1.3.2. Utilisation du temps

Les figures suivantes présentent la répartition des heures totales et celle des heures travaillées des membres du BVG pour les trois dernières années.

FIGURE 3

Répartition des heures totales

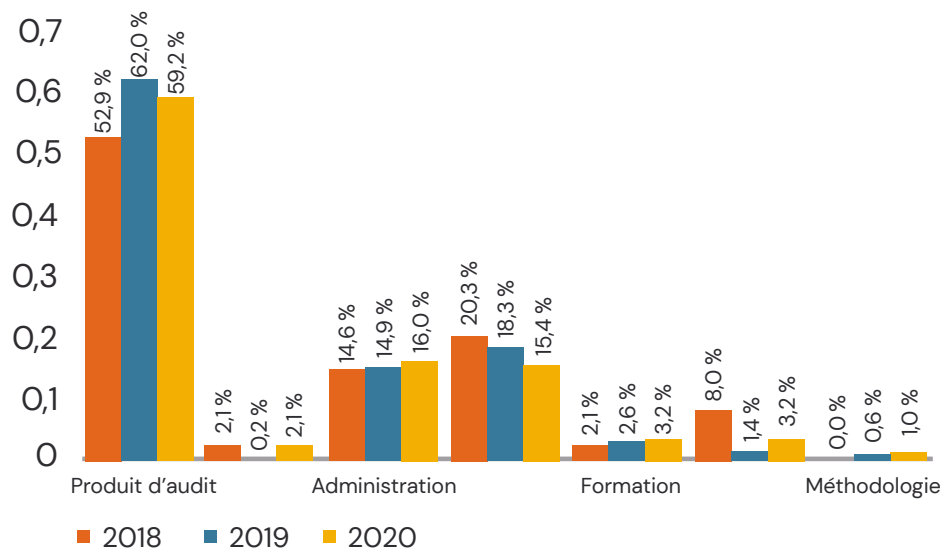
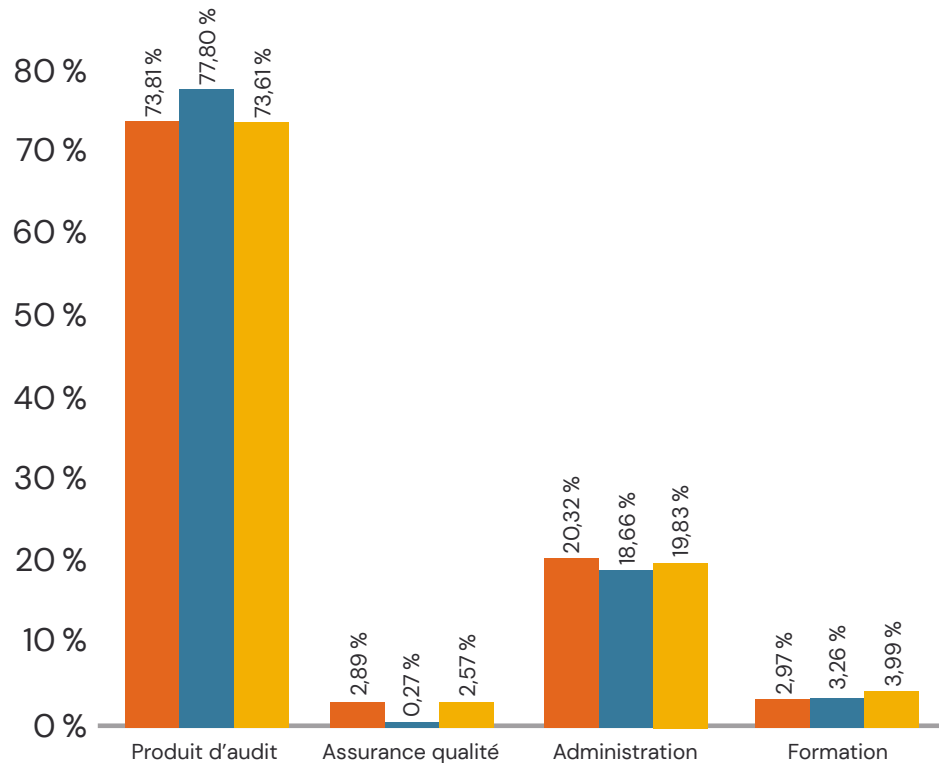


FIGURE 4

Répartition des heures travaillées, par activité



■ 2018 ■ 2019 ■ 2020

Produit d'audit : comprend les activités de certification des états financiers, d'audit de conformité, d'audit de performance et des technologies de l'information.

Assurance qualité : comprend le temps consacré au contrôle de la qualité des missions d'audit, et ce, tant au cours de la mission, qu'à *posteriori*, lequel contrôle est exercé en vertu des normes en vigueur.

Administration : comprend les tâches d'administration générale, les réunions, la gestion financière, la gestion des ressources humaines, l'acquisition de biens et services, le soutien des technologies de l'information, ainsi que le secrétariat.

Les résultats exposés dans la figure précédente montrent une légère hausse de 1,2% entre 2019 et 2020 au niveau des heures travaillées consacrées aux activités d'administration.

La hausse des heures travaillées en assurance qualité s'explique par le retour de congé de maternité d'une ressource au cours de 2020. En 2019, ces heures ont été effectuées par des consultants externes.

D'autres indicateurs liés à l'utilisation du temps ainsi qu'au taux de roulement du personnel sont présentés dans les tableaux suivants.

7.1.3.3. Taux de roulement du personnel

TABLEAU 4

Taux de roulement du personnel

	2018	2019	2020
Taux de roulement	14 %	6,9 %	13,6 %

Le calcul du taux de roulement du personnel comprend les départs à la retraite, les démissions ainsi que les départs par mutation vers un autre service ou arrondissement de la Ville. Comme mentionné, précédemment il y a eu quatre départs à la retraite au cours de 2020.

Un remerciement tout spécial à 4 employés qui ont quitté le BVG pour une retraite bien méritée après 30 à 40 ans de services.

7.1.3.4. Taux d'absentéisme

TABLEAU 5

Taux d'absentéisme

	2018	2019	2020
Taux d'absentéisme	8,0 %	1,4 %	3,2 %

Le taux d'absentéisme a augmenté de 1,8 % entre 2019 et 2020 essentiellement dus à des congés de maladie de longue durée et de courte durée.

7.1.3.5. Nombre d'heures et coût de la formation

TABLEAU 6

Nombre d'heures et coût de la formation

	2018	2019	2020
Moyenne d'heures de formation par employé	39	47	58
Ratio du coût de la formation par rapport à la masse salariale	2,8 %	3,5 %	4,0 %

La formation des ressources est une priorité pour le BVG; nous en avons fait un de nos objectifs dans notre plan stratégique 2019–2023. Par conséquent, la moyenne d'heures consacrées à la formation a augmenté de 47 à 58 heures.

Le ratio du coût de la formation par rapport à la masse salariale conformément à la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* est en hausse de 0,5 %. La hausse s'explique en partie par l'embauche de nouvelles ressources au cours des 2 dernières années. Soulignons que l'objectif pour l'ensemble de la Ville est de 1%.

7.1.3.6. Accès à l'égalité en emploi

À l'instar de la Ville, le BVG porte une attention particulière aux questions d'égalité en emploi. La répartition de la représentation des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, au 31 décembre des 3 dernières années, est présentée dans le tableau suivant.

TABLEAU 7

Représentation des groupes visés

Groupe visé	2018	2019	2020
Hommes	39,3 %	40,0 %	38,0 %
Femmes	60,7 %	60,0 %	62,0 %

Groupe visé	2018	2019	2020
Autochtones	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Minorités visibles	7,14 %	3,33 %	3,45 %
Minorités ethniques	3,57 %	3,33 %	6,90 %
Total	10,71 %	6,66 %	10,35 %

La représentation féminine au sein de notre effectif est demeurée stable au cours de la dernière année. Nous dénombrons plus de 18 femmes au sein de notre effectif de 29 employés.

7.1.4. Contrats de services professionnels

Les honoraires professionnels représentent la deuxième charge en importance, après la rémunération et les avantages sociaux du BVG. Nous nous adjoignons de professionnels pour répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre dans la période de pointe des états financiers ou pour combler temporairement le manque de ressources liées aux différents congés ou postes vacants et afin de recourir à des experts hautement spécialisés dans des domaines reliés à nos sujets d'audit ou pour des fins administratives. Finalement, puisque le BVG a une gestion administrative indépendante de la Ville, des contrats ont été adjugés afin de supporter notre infrastructure. Les charges d'honoraires professionnels au 31 décembre 2020 s'élevaient à 429 359 \$ (506 584 \$ en 2019) (voir la répartition dans le tableau suivant).

La LCV (RLRQ, c. C-19) autorise le VG à conclure des contrats ayant pour objet l'acquisition de biens ou la fourniture de services. Conséquemment, par son rôle particulier, sa mission, ainsi que la nature de ses fonctions, le VG dispose d'une indépendance relativement à ses processus contractuels. Cependant, le VG a la volonté de s'assujettir aux normes législatives et réglementaires applicables à la Ville en matière de gestion contractuelle, sous réserve d'exceptions, qui doivent toutefois être justifiées, le cas échéant.

TABLEAU 8

Honoraires professionnels

Directions	2020	2019	2018
Audit financier	25,7 %	27,5 %	44,0 %
Rapport préélectoral (audit de performance financière)	22,8 %	-	-
Audit de performance et de conformité	11,6 %	19,3 %	13,0 %
Audit des technologies de l'information	10,4 %	22,4 %	10,4 %
Administratif	29,6 %	30,8 %	32,6 %

7.1.5. Inspection professionnelle

Le BVG fait l'objet d'une inspection professionnelle cyclique de la part de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (OCPAQ) conformément au *Règlement sur le comité d'inspection professionnelle de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec* et au programme de surveillance générale mis au point par le comité en vertu de l'article 12 du règlement et approuvé par le Conseil d'administration de l'OCPAQ. La dernière inspection professionnelle a été réalisée en septembre 2019.

L'inspection professionnelle portait sur la documentation de notre système de contrôle qualité, sur les rapports de nos dernières inspections cycliques, ainsi que sur des dossiers liés à l'exercice de la profession autant en audit financier, en audit de conformité qu'en audit de performance. Le comité d'inspection a conclu que le BVG a satisfait dans tous les aspects significatifs aux exigences du programme d'inspection professionnelle.

Le BVG procède à des inspections professionnelles cycliques par les pairs aux trois ans comme prévu à son manuel d'assurance qualité.

7.1.6. Reddition de comptes – allégations

Les allégations peuvent être communiquées au BVG par courriel, par courrier, par téléphone ou en personne. Il est important de souligner que le BVG dispose d'une boîte de courriel spécifiquement créée à cette fin et hautement sécurisée, puisqu'elle est hébergée par un service de messagerie extérieur à celui de la Ville.

Les allégations reçues sont traitées en fonction de critères de priorité, comme la nature de l'allégation et le degré de risque en cause. Chaque allégation fait l'objet d'un dossier rigoureusement documenté et sécurisé.

Pour toutes les autres allégations reçues, nous procédons à une évaluation préliminaire afin d'établir la pertinence d'entreprendre une enquête ou non. Cette pertinence est notamment en fonction de la nature de l'allégation, du caractère probant des renseignements signalés et des risques en cause. Néanmoins, aucune évaluation préliminaire n'est effectuée lorsque l'objet de l'allégation ne concerne pas le mandat confié au VG ou lorsque celle-ci est trop imprécise pour nous permettre d'entreprendre une analyse. Respectivement pour ces situations, le dossier est soit transféré à une autre instance de la Ville, soit fermé sans qu'aucune démarche soit entreprise.

S'il s'avère pertinent d'entreprendre une enquête, celle-ci est réalisée en conformité avec les pratiques reconnues en matière de juricomptabilité. Au terme de l'enquête, un rapport peut être produit et communiqué à l'Administration municipale. Dans les cas d'indices d'actes criminels, les résultats de nos travaux sont communiqués aux autorités compétentes.

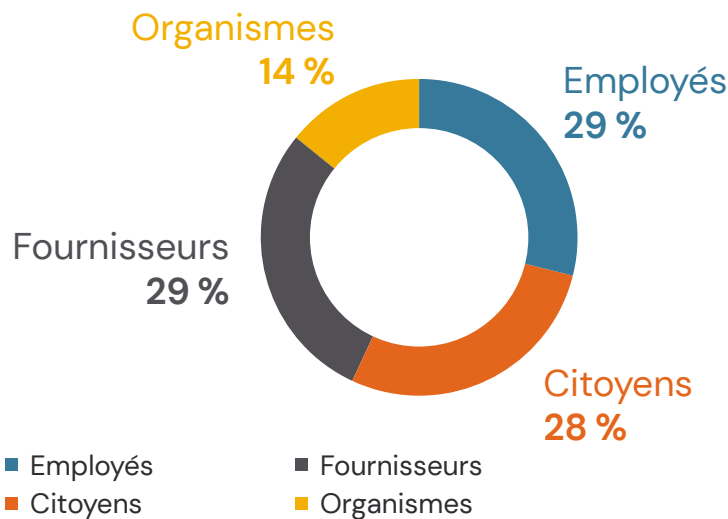
En 2020, nous avons reçu 7 allégations et 86 % des allégations ont été traitées au cours de l'année. Elles ont été fermées pour les raisons suivantes :

- Travaux en cours (1 allégation);
- Travaux d'enquête terminés (2 allégations);
- Transfert à une autre instance, car l'allégation ne cadrerait pas avec le mandat confié au VG (4 allégations).

La figure suivante présente les sources des allégations reçues.

FIGURE 5

Récapitulatif des allégations reçues en 2020 par source

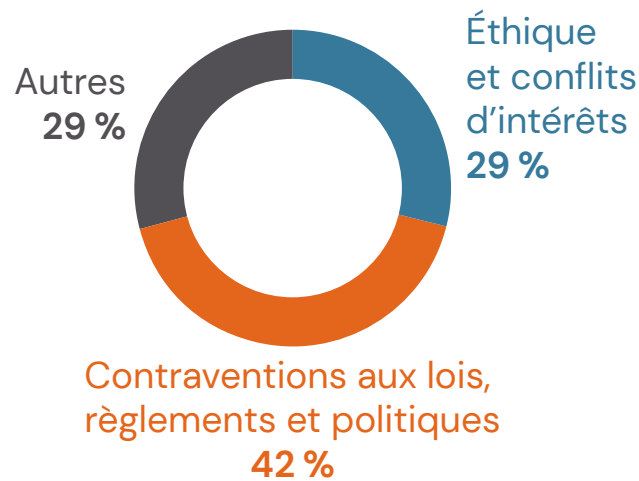


Il est important de rappeler que nous garantissons la confidentialité aux dénonciateurs qui acceptent de dévoiler leur identité et que la *Loi sur le Protecteur du citoyen* protège la confidentialité des lanceurs d’alerte. De plus, les dispositions de l’article 107.16 de la LCV font en sorte que le VG ne peut être contraint à faire une déposition ayant trait à un renseignement obtenu dans l’exercice de ses fonctions ou de produire un document contenant un tel renseignement. À cette Loi s’ajoutent aussi les dispositions de l’article 41 sur la *Loi sur l’accès à l’information*.

Nous avons regroupé dans la figure suivante les allégations reçues par catégories d’actes répréhensibles allégués.

FIGURE 6

Récapitulatif des allégations reçues en 2020 par catégorie



7.1.7. Reddition de comptes – demandes d'accès à l'information

Conformément à l'article 107.6.1 de la LCV (RLRQ c. C-19), le VG exerce les fonctions de responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels à l'égard des documents qu'il confectionne dans l'exercice de ses fonctions ou à l'égard des documents qu'il détient aux fins de la réalisation de son mandat, à moins que ces documents soient par ailleurs détenus par un organisme assujéti à la loi.

Au courant de 2020, nous avons reçu une seule demande d'accès à l'information pour laquelle les renseignements ou documents pourraient être détenus par un organisme public assujéti à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ c. A-2.1) et non par le VG.

7.1.8. Infrastructure technologique

Le BVG dispose de serveurs séparés de la Ville. Le BVG possède une infrastructure permettant à tous ses employés de travailler à distance depuis plusieurs années. De plus, nous nous assurons annuellement que ce réseau est sécuritaire. Ainsi, dans le cadre de la crise du COVID-19, nous avons pu rapidement déployer les mesures nécessaires pour permettre à tous les employés du BVG de travailler à distance, et ce, en toute sécurité depuis mars 2019 à ce jour.

7.1.9. Rayonnement

Plusieurs membres du BVG participent à différents groupes de travail, des comités et des conseils d'administration d'organismes afférents à notre profession. Ils peuvent alors être des acteurs clés quant à l'avancement de notre profession et permettre au BVG d'être à l'affût des changements qui impacteront notre travail

dans le futur. Nous participons sur une base active à la rédaction de commentaires lors de la publication des exposés-sondage publiés par le Conseil de la comptabilité du secteur public (CCSP).

TABLEAU 9

Activités de rayonnement

	Organisme	Membre
Annie Cédillotte, <i>auditrice principale – audit financier et administration</i>	Ordre des CPA du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail technique – certification
Mélanie Normandin <i>auditrice principale – audit financier et administration</i>	Ordre des CPA du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail technique– Régime de retraite
France Lessard, <i>vérificatrice générale adjointe – audit financier et administration</i>	Ordre des CPA du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail sectoriel – Administration municipale
Kim Tardif, <i>chargée d'assurance qualité et méthodes professionnelles</i>	Ordre des CPA du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail technique – rapports de certification • Groupe de travail technique – comptabilité dans le secteur public
	Fondation canadienne de l'audit et de la responsabilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration • Comité sur la gouvernance • Comité sur le développement des capacités au pays
Michèle Galipeau, <i>vérificatrice générale</i>	Ordre des CPA du Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil sur la comptabilité dans le secteur public (CCSP)
	Association des vérificateurs généraux municipaux du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration

Nous encourageons la poursuite de ces activités par nos employés qui font rayonner le BVG, mais aussi la profession de vérificateur législatif municipal.