

Bureau du  
vérificateur  
général

## II. Situation du Bureau du vérificateur général





## II.1. État des effectifs



## II. SITUATION DU BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

### II.1. ÉTAT DES EFFECTIFS

Comme mon prédécesseur l'a souligné à maintes reprises dans ses précédents rapports, nous assistons au fil des années à une érosion constante des effectifs, tel que le montre le tableau suivant.

Tableau 1 – Évolution des effectifs 2002-2009<sup>1</sup>

Année	Nombre total d'employés
2002	41
2003	36
2004	38
2005	37
2006	35
2007	33
2008	28
2009	26

À l'observation du tableau 1, on constate que l'érosion du nombre de ressources humaines disponibles au Bureau du vérificateur général s'accroît. Ce sont principalement les départs à la retraite et les difficultés de recrutement qui expliquent cette érosion. Plusieurs efforts de recrutement ont été réalisés entre 2006 et 2008 mais n'ont pas donné les résultats escomptés. En effet, la structure salariale des postes de professionnels était inférieure au marché de référence qui est constitué principalement d'experts-comptables.

Comme on peut le constater, l'érosion constante des effectifs met déjà en péril la capacité du Bureau du vérificateur général de réaliser sa mission. En 2012, nous prévoyons qu'il restera seulement 20 employés si rien n'est fait.

Parmi les mesures prises pour remédier à cette problématique, j'ai obtenu la création de postes de professionnels appartenant à une échelle salariale supérieure à celle que nous avons jusqu'à maintenant. J'espère qu'avec ces nouveaux postes nous serons capables de pourvoir les postes vacants. Au moment d'écrire ces lignes, notre bureau était en campagne de recrutement.

Si cette campagne s'avère infructueuse, je compte signaler cet état de fait au conseil municipal.

<sup>1</sup> Les effectifs pour les années 2008 et 2009 excluent deux professionnels de la vérification libérés à temps plein pour activités syndicales.



## II.2. Indicateurs de performance



## II.2. INDICATEURS DE PERFORMANCE

Souvent, au cours de nos travaux de vérification, nous constatons l'absence d'indicateurs de performance adéquats, permettant un suivi administratif rigoureux et une reddition de comptes satisfaisante.

À l'instar de mon prédécesseur, je crois opportun de présenter les indicateurs qui m'apparaissent les plus pertinents afin de permettre au lecteur de se faire une opinion sur la performance du Bureau du vérificateur général de la Ville de Montréal.

Les indicateurs présentés sont les suivants :

- Le nombre de rapports produits;
- Le taux d'application des recommandations;
- L'utilisation du temps;
- L'accès à l'égalité en emploi;
- Les résultats financiers.

### LE NOMBRE DE RAPPORTS PRODUITS

Tableau 1 – Nombre de rapports produits de 2005 à 2009

Année de référence	Vérification financière			Vérification d'optimisation des ressources et de gestion
	Total	Année courante	Année précédente	
2005	36	21	15	12
2006	27	11	16	9
2007	15	10	5	10
2008	17	12	5	8
2009	13	11	2	7

La variation du nombre de rapports en vérification financière, pour l'année 2009, en comparaison à l'année 2008, s'explique essentiellement par le nombre de rapports qui ne sont plus requis pour ce type de vérification.

## LE TAUX D'APPLICATION DES RECOMMANDATIONS

Tableau 2 – Taux d'application des recommandations liées à la vérification d'optimisation des ressources – Ville

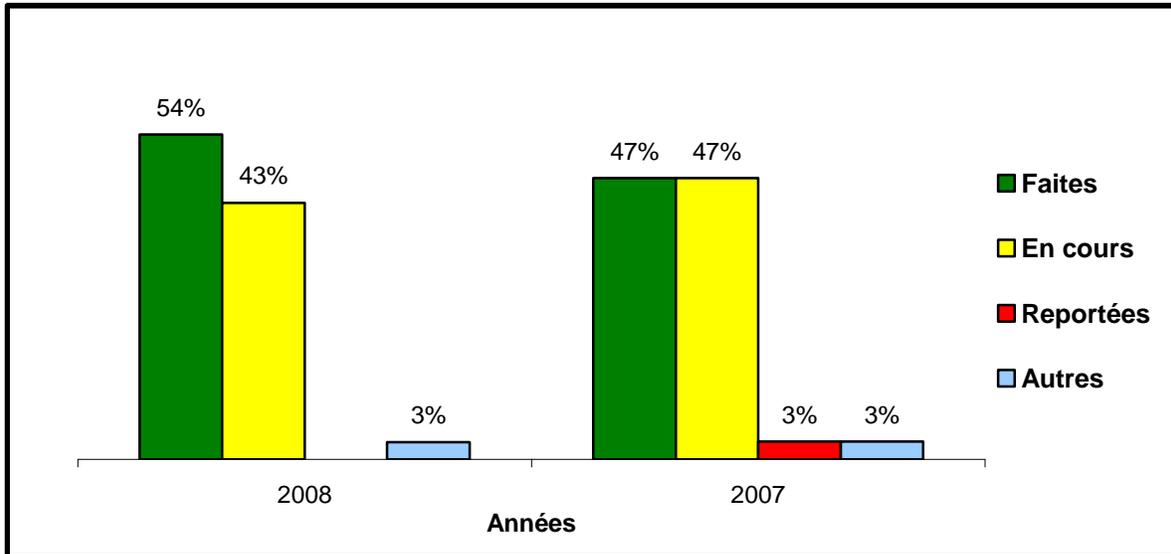


Tableau 3 – Taux d'application des recommandations liées à la vérification des technologies de l'information – Ville

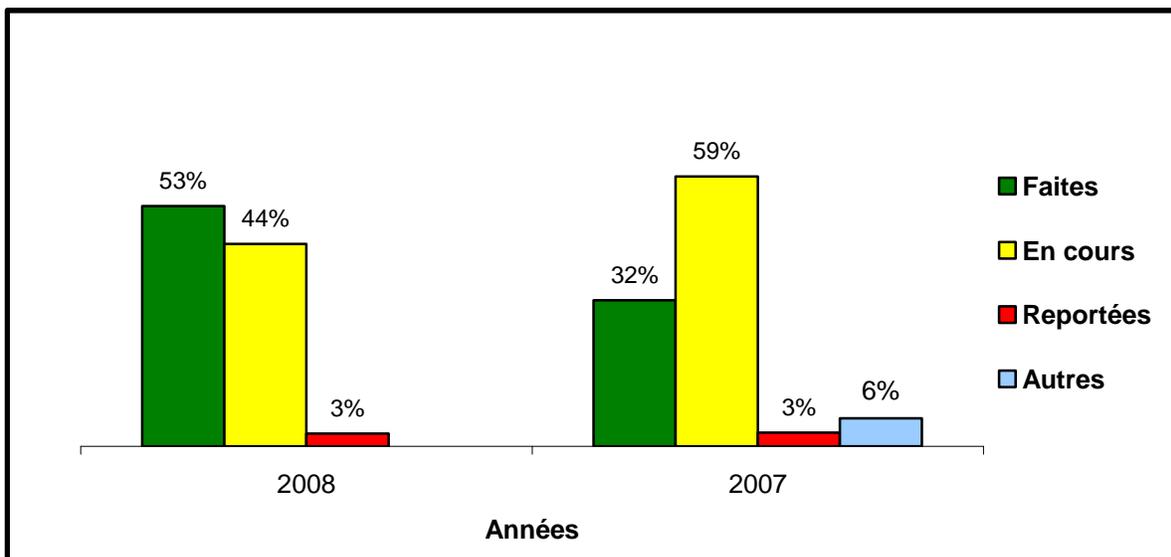
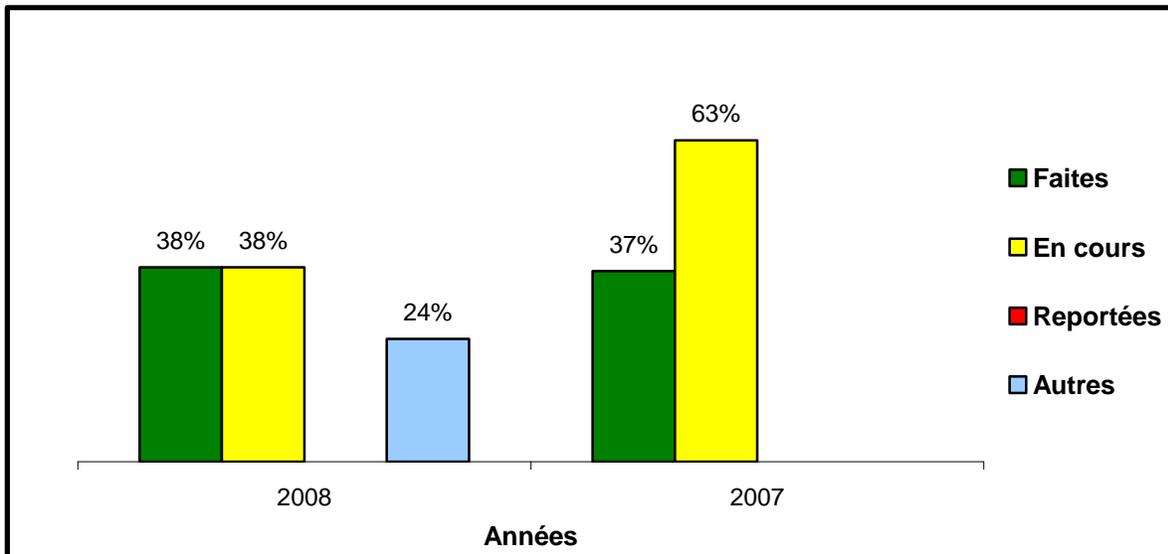


Tableau 4 – Taux d'application des recommandations liées à la vérification financière – Ville



Cet indicateur m'apparaît particulièrement important, car il permet d'apprécier la justesse et le réalisme des recommandations mises de l'avant par le Bureau du vérificateur général.

Dans l'ensemble, je considère qu'il démontre une bonne performance, en particulier sur le plan de la vérification d'optimisation des ressources et des technologies de l'information.

## L'UTILISATION DU TEMPS

Tableau 5 – Répartition des heures totales en %

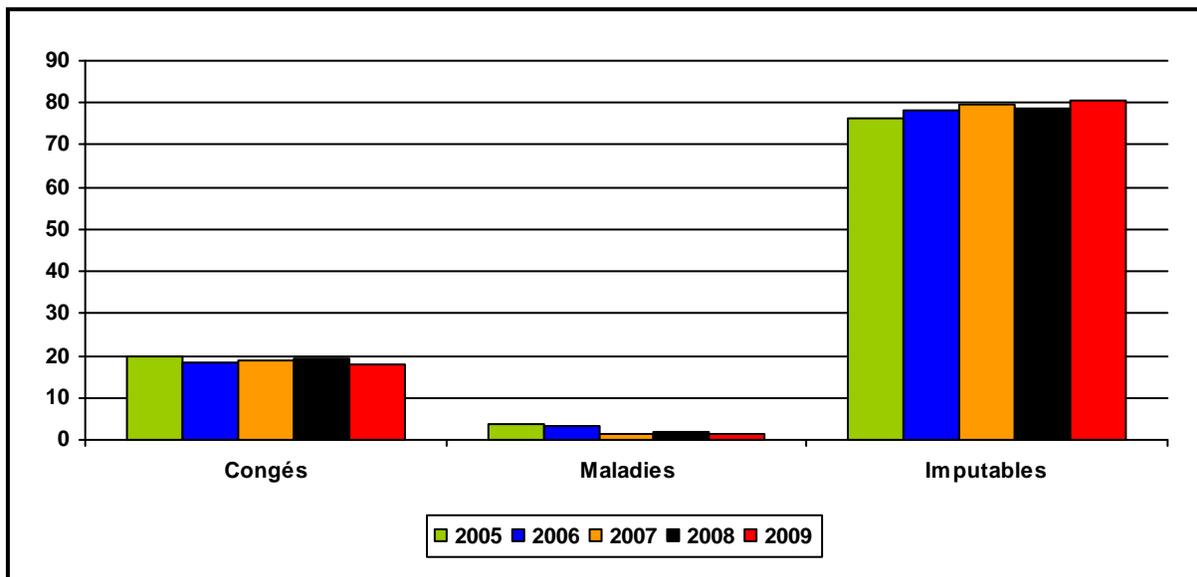
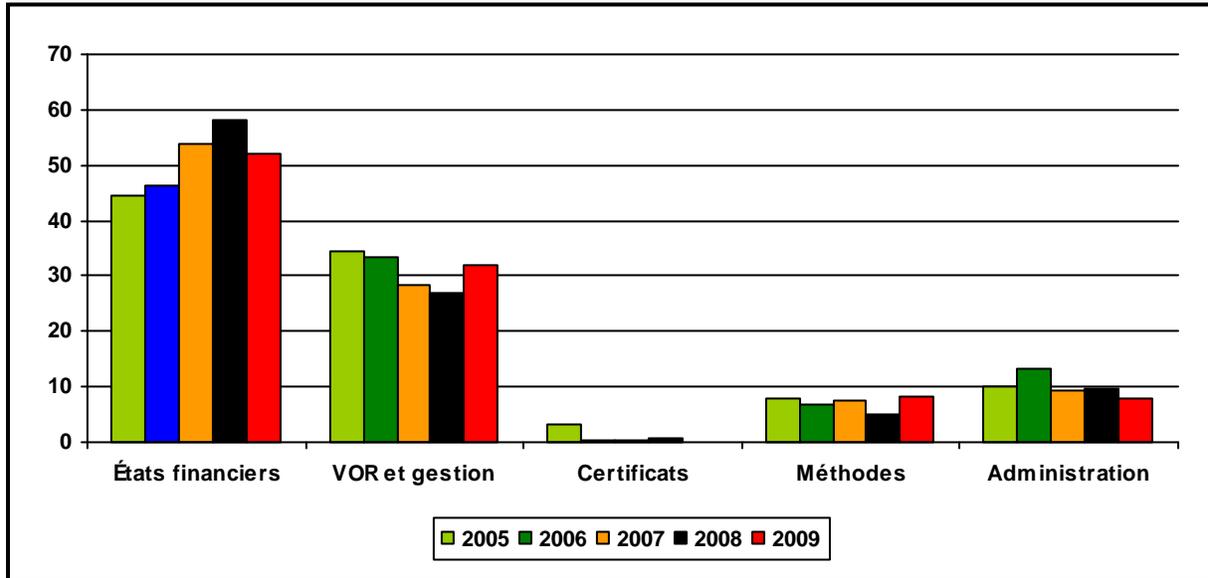


Tableau 6 – Répartition des heures imputables en %



VOR : Vérification d'optimisation des ressources.

Méthodes : Inclut la recherche comptable, le contrôle de la qualité et la formation.

Les données relatives à l'utilisation du temps démontrent que la réduction du temps consacré aux travaux de vérification d'optimisation des ressources et de gestion observée au cours des dernières années, en raison de l'augmentation des efforts consacrés à la vérification des états financiers résultant de la création de l'agglomération et de l'adoption de nouvelles normes comptables, s'est résorbée en 2009. Cette situation s'explique par les démarches entreprises par le Bureau pour revoir le partage des efforts devant être consacrés à la vérification des états financiers avec le vérificateur externe.

Tableau 7 – Autres indicateurs relatifs à l'utilisation du temps

	Résultats	
	2009	2008
1. Taux de roulement du personnel de vérification	16 %	11 %
2. Taux d'absentéisme (professionnels de la vérification)	1,5 %	1,9 %
3. Nombre d'heures consacrées à la formation	1257	952
4. Nombre moyen d'heures de formation par employé	49	38
5. Ratio coût de la formation/masse salariale conformément au projet de loi n° 90. L'objectif pour l'ensemble de la Ville est de 1 %.	4,0 %	2,9 %

Notre taux de roulement du personnel s'explique principalement par des départs à la retraite. Par ailleurs, nous avons continué à investir dans la mise à jour et le développement de nos compétences.

## L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

À l'instar de la Ville, le Bureau du vérificateur général porte une attention particulière aux questions d'égalité en emploi.

D'une part, la répartition de la représentation des groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans les organismes publics se présentait comme suit, au 31 décembre des trois dernières années :

**Tableau 8 – Représentation des groupes visés**

	2009	2008	2007
Hommes	64,3 %	63,3 %	60,3 %
Femmes	35,7 %	36,7 %	39,7 %

	2009	2008	2007
Autochtones	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Minorités visibles	3,6 %	3,3 %	6,1 %
Minorités ethniques	0,0 %	0,0 %	0,0 %
<b>Total</b>	<b>3,6 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>6,1 %</b>

D'autre part, au 31 décembre 2009 et 2008, la sous-représentation des groupes visés au sein du Bureau se présentait comme suit :

**Tableau 9 – Sous-représentation des groupes visés**

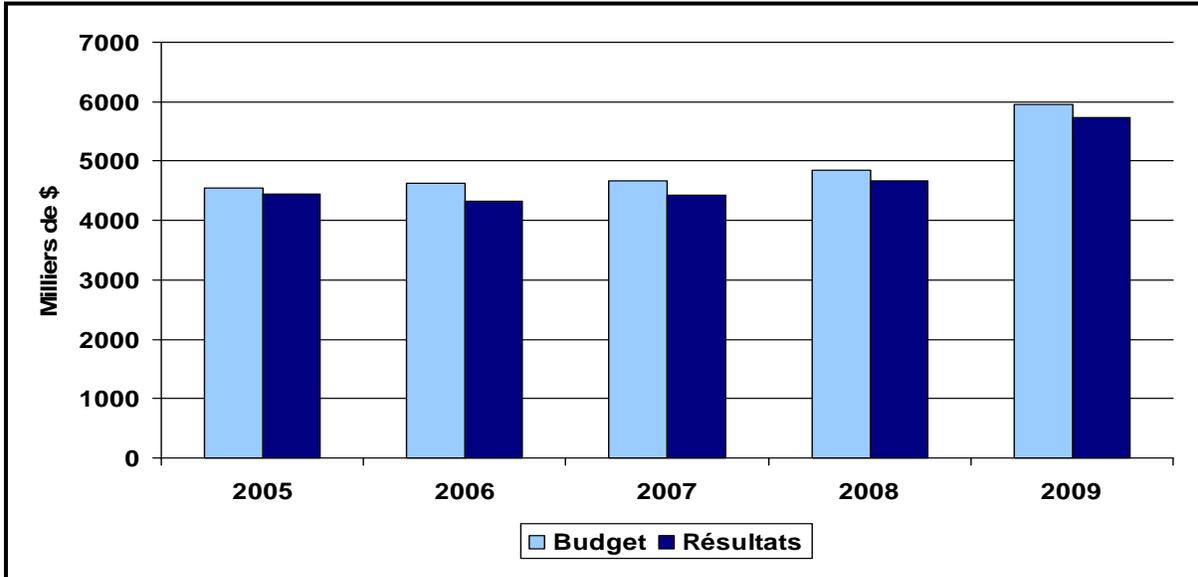
	2009		2008	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	7,1 %	2	6,7 %
Autochtones	0	0,0 %	0	0,0 %
Minorités visibles	0	0,0 %	1	3,3 %
Minorités ethniques	1	3,6 %	2	6,7 %

Il est à noter que la sous-représentation de chacun des groupes visés ne peut être comparée aux résultats des années antérieures à 2008 puisque la base de calcul de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) était différente.

Par ailleurs, la capacité du Bureau de remédier à cette sous-représentation est tributaire de la résolution des difficultés susmentionnées concernant le recrutement du personnel requis à la réalisation de sa mission.

## LES RÉSULTATS FINANCIERS

Tableau 10 – Budget et résultats financiers



Le dernier indicateur porte sur les résultats financiers du Bureau. Soulignons que l'augmentation significative de notre budget en 2009 découle essentiellement des vérifications particulières demandées par le conseil municipal concernant la SHDM et le projet sur les compteurs d'eau dans les ICI et l'optimisation du réseau. Cette augmentation n'est donc pas récurrente.