



6.

SITUATION DU BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL





6.1. RÉSULTATS FINANCIERS

6.2. NOMBRE DE RAPPORTS D'AUDIT PRODUITS

6.3. RESSOURCES HUMAINES

6. SITUATION DU BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

Ce chapitre présente les faits saillants des résultats obtenus pour l'année 2017 quant à l'accomplissement du mandat du vérificateur général 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 (le Bureau).

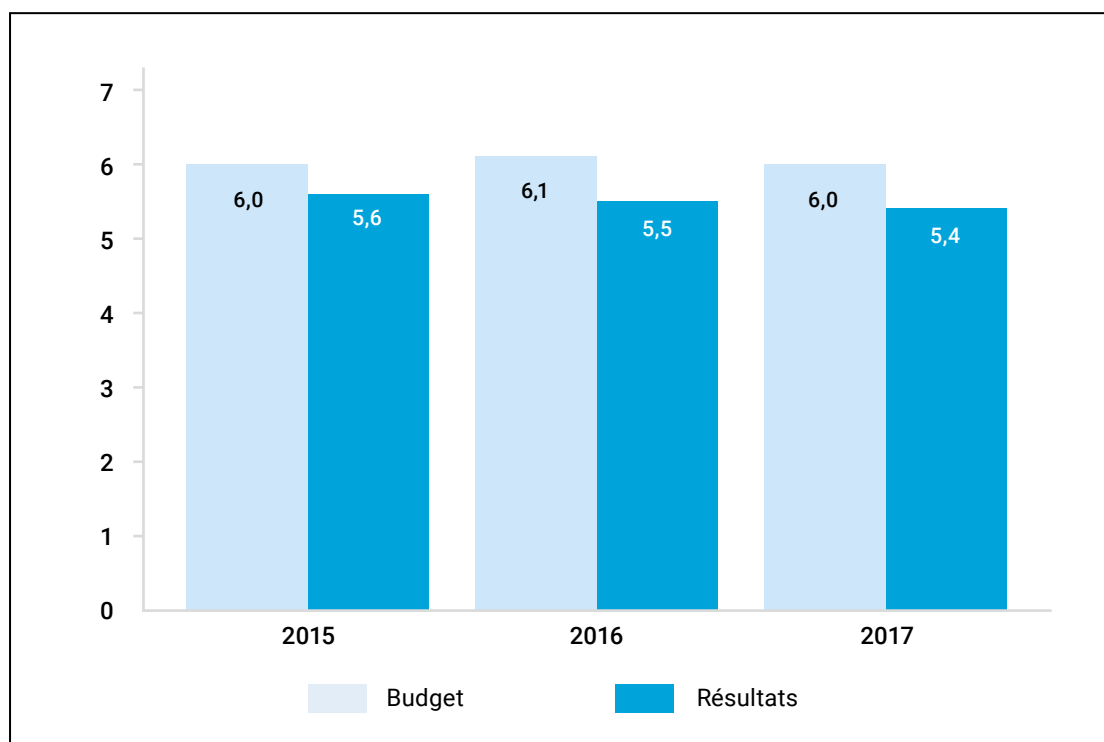
Les indicateurs présentés sont :

- Les résultats financiers;
- Le nombre de rapports d'audit produits;
- Les ressources humaines :
 - Portrait actuel et futur des effectifs,
 - L'utilisation du temps,
 - Le taux de roulement du personnel,
 - Le taux d'absentéisme,
 - Le nombre d'heures moyen et le coût de la formation,
 - L'accès à l'égalité en emploi.

6.1. RÉSULTATS FINANCIERS

Pour l'année 2017, les dépenses de fonctionnement du Bureau se sont élevées à 5,43 M\$ comparativement au budget de 6,05 M\$. Cet écart favorable s'explique notamment par trois postes demeurés vacants ainsi que par les congés de maternité de deux employés comme présenté au tableau 3 du point 6.3. La figure 1 illustre les résultats financiers du Bureau des trois 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*, les comptes relatifs au vérificateur général, pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017, ont été audités par un auditeur indépendant mandaté par la Ville. Le rapport de l'auditeur indépendant est présenté dans l'annexe 7.2.

6.2. NOMBRE DE RAPPORTS D'AUDIT PRODUITS

Le tableau 1 détaille le nombre de rapports produits au cours des dernières années pour l'audit des états financiers, de conformité réglementaire ainsi que d'optimisation des ressources (OR) et des technologies de l'information (TI).

TABLEAU 1 – NOMBRE DE RAPPORTS D'AUDIT PRODUITS DE 2015 À 2017

RAPPORT ANNUEL DE RÉFÉRENCE	ÉTATS FINANCIERS	CONFORMITÉ	OR ET TI	NOMBRE TOTAL DE RAPPORTS D'AUDIT
2015	17	1	8	26
2016	18	2	7	27
2017	17	2	9	28

Le nombre de rapports émis en 2017 est demeuré sensiblement le même que l'année précédente.

6.3. RESSOURCES HUMAINES

Le Bureau est reconnue pour son travail de qualité et la pluralité de ses compétences et expériences 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 Bureau compte une trentaine de professionnels qualifiés comprenant comptables, juricomptable, ingénieur, avocat ainsi que des spécialistes en administration des affaires et en technologies de l'information. Le personnel du Bureau 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), la juricomptabilité (CA-EJC, CFF, CFE) et l'ingénierie (Ing.).

La philosophie du Bureau 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 Bureau du vérificateur général soit l'audit financier, l'audit d'optimisation des ressources et de conformité réglementaire. D'autre part, elle est de s'adjoindre des ressources externes 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 sous son contrôle et parfois pour combler temporairement le manque de ressources lié aux différents congés ou postes vacants.

PORTRAIT ACTUEL ET FUTUR DE LA MAIN-D'OEUVRE

Le tableau 2 présente l'évolution de l'effectif aux 31 décembre des années 2015 à 2017.

TABLEAU 2 – ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF AUX 31 DÉCEMBRE DES ANNÉES 2015 À 2017

ANNÉE	NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS
2015	30
2016	30
2017	29

Le nombre d'employés au 31 décembre 2017 s'établissait à 29. Durant l'année, un vérificateur principal a accepté un poste au Service des technologies de l'information de la Ville.

Le tableau 3 illustre l'état de l'effectif du Bureau par direction ainsi que par postes autorisés et pourvus en date du 31 décembre 2017.

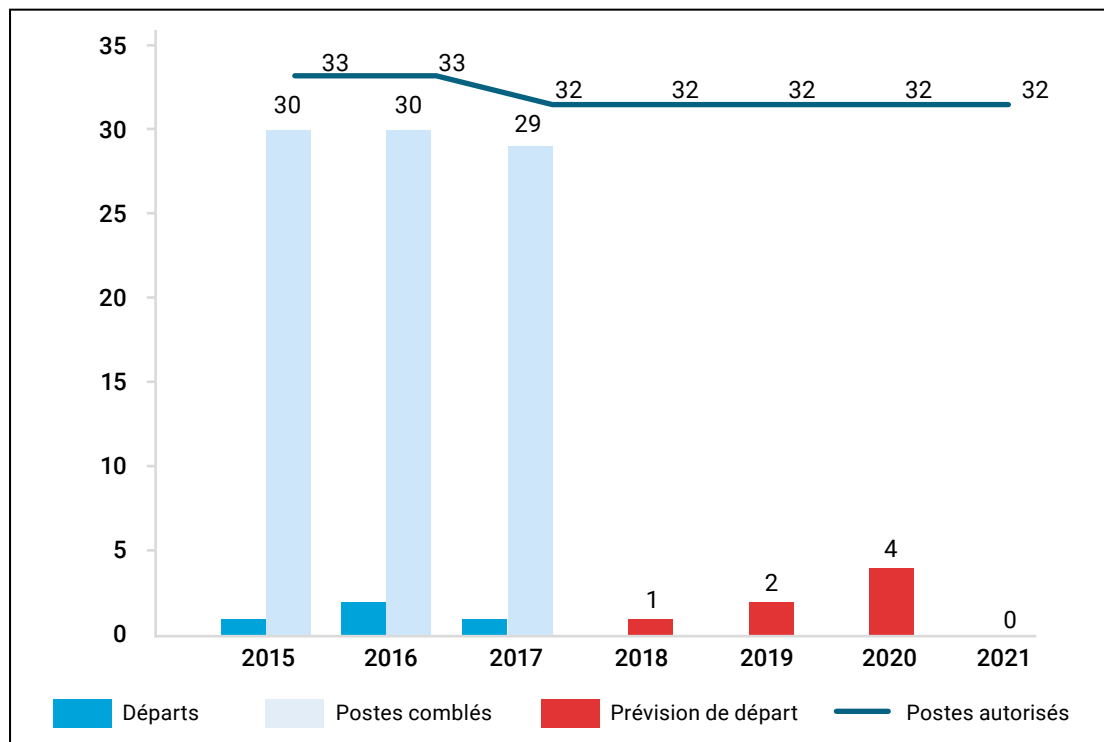
TABLEAU 3 – ÉTAT DE L'FFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2017

DIRECTIONS	POSTES AUTORISÉS	POSTES POURVUS	POSTES À POURVOIR
Bureau de la vérificatrice générale	3	3	0
Certification des états financiers Ville et autres organismes	11	11	0
Optimisation des ressources et conformité réglementaire	10	8	2
Technologies de l'information, juricomptabilité et administration	8	7	1
TOTAL	32	29	3

À la fin de l'année 2017, nous comptons trois postes vacants soit deux dans la Direction de l'optimisation des ressources et conformité réglementaire et un dans la Direction des technologies de l'information, juricomptabilité et administration.

De plus, la figure 2 sur l'évolution et la prévision de la main-d'œuvre du Bureau, de 2015 à 2021 démontre l'importance de mettre en place dès maintenant un plan de relève afin de préparer la formation de celle-ci et de palier à toute dilution de l'expertise.

FIGURE 2 – ÉVOLUTION ET PRÉVISION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE 2015 À 2021



En effet, la situation demeure préoccupante pour les trois années à venir puisque :

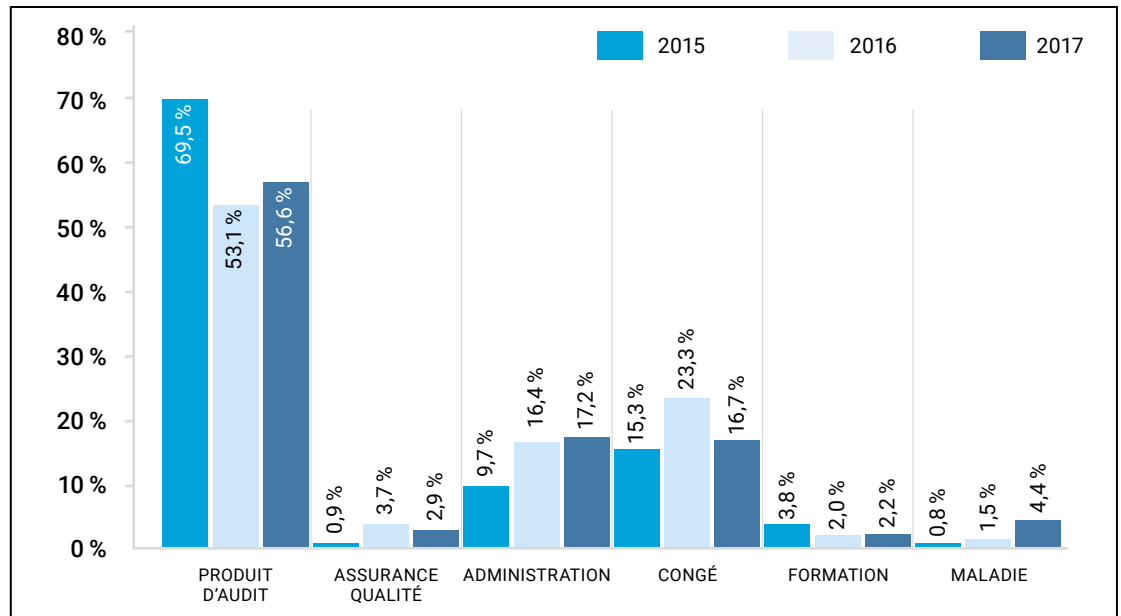
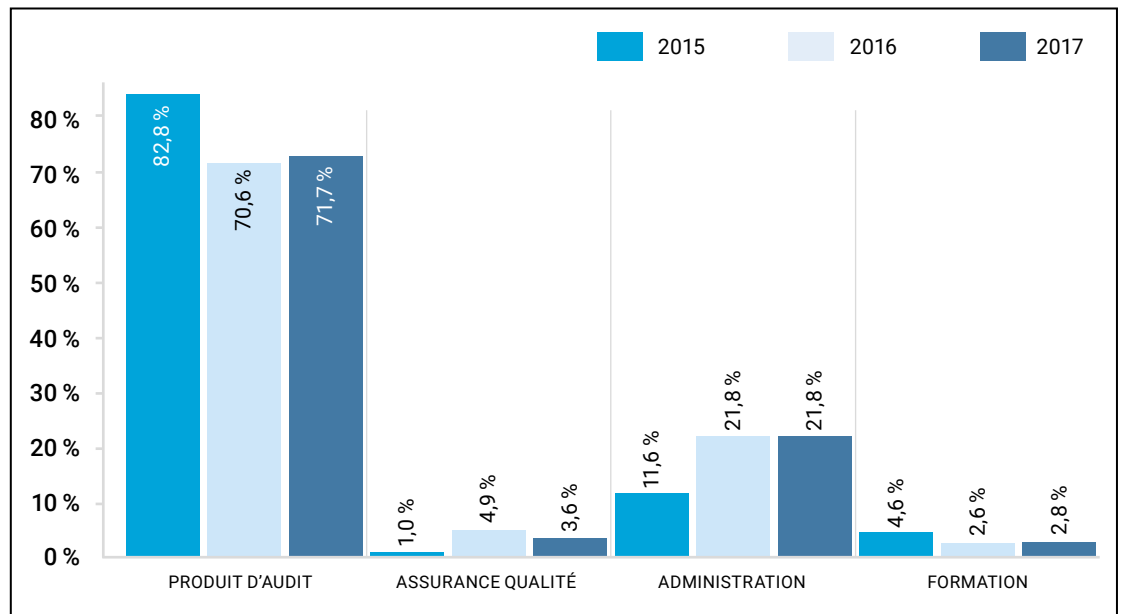
- trois postes étaient vacants au 31 décembre 2017;
- sept départs sont prévus d’ici la fin de 2021, dont ceux d’un des quatre membres du personnel de direction du Bureau.

Nous avons entrepris la réalisation d’un plan stratégique en 2017 qui nous a conduit entre autres à questionner la structure organisationnelle du Bureau, à revoir nos besoins en termes de dotation et de relève.

Au moment de produire ce rapport, nous avons entrepris des démarches de recrutement pour trois postes de vérificateur principal. Des actions de dotation seront entreprises ultérieurement pour le comblement d’autres postes.

UTILISATION DU TEMPS

Les figures 3 et 4 présentent la répartition des heures totales et celle des heures travaillées des membres du Bureau pour les trois dernières années. À noter que les heures travaillées par le personnel de soutien administratif ainsi que celles des membres de la direction sont incluses dans les données de base des prochains indicateurs pour la deuxième année consécutive.

FIGURE 3 – RÉPARTITION DES HEURES TOTALES**FIGURE 4 – RÉPARTITION DES HEURES TRAVILLÉES, PAR ACTIVITÉ**

Produit d'audit : comprend les activités de certification des états financiers et d'audit de conformité, d'optimisation des ressources 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 TI ainsi que le secrétariat.

Les résultats exposés dans la figure 4 montrent une certaine stabilité en 2016 et 2017 au niveau des heures travaillées consacrées aux activités d'administration. La hausse par rapport à l'année 2015 s'explique par l'ajout des heures du personnel administratif et des membres de la direction à nos données de base. Ces ajouts ont évidemment eu un effet inverse sur le pourcentage d'heures travaillées consacrées aux activités de produit d'audit.

Les heures travaillées en assurance qualité fut en régression en 2017 par rapport à l'année antérieure puisque les heures consacrées par les membres de la direction au développement et à la mise en place de la nouvelle méthodologie en vue de respecter les nouvelles normes de CPA Canada pour les missions d'appréciation directes et indirectes ont été moins élevées qu'en 2016.

D'autres indicateurs liés à l'utilisation du temps ainsi qu'au taux de roulement du personnel sont présentés dans les tableaux 4 à 6.

TAUX DE ROULEMENT DU PERSONNEL

TABLEAU 4 – TAUX DE ROULEMENT DU PERSONNEL

	2015	2016	2017
Taux de roulement	3,4 %	6,7 %	3,4 %

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. Il n'y a eu qu'un seul départ cette année.

TAUX D'ABSENTÉISME

TABLEAU 5 – TAUX D'ABSENTÉISME

	2015	2016	2017
Taux d'absentéisme	1,0 %	1,5 %	3,9 %

Le taux d'absentéisme a augmenté de 2,4 % entre 2016 et 2017.

NOMBRE D'HEURES ET COÛT DE LA FORMATION

TABLEAU 6 – NOMBRE D'HEURES ET COÛT DE LA FORMATION

	2015	2016	2017
Moyenne d'heures de formation par employé	62	36	41
Ratio du coût de la formation par rapport à la masse salariale	4,9 %	3,4 %	2,9 %

La moyenne d'heures consacrées à la formation a augmenté de 36 à 41 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 relativement stable. Soulignons que l'objectif pour l'ensemble de la Ville est de 1 %.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

À l'instar de la Ville, le Bureau 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 trois dernières années, est présentée dans le tableau 7.

TABLEAU 7 – REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS

GRUPE VISÉ	2015	2016	2017
Hommes	46,7 %	43,3 %	41,4 %
Femmes	53,3 %	56,7 %	58,6 %

GRUPE VISÉ	2015	2016	2017
Autochtones	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Minorités visibles	10,0 %	10,0 %	6,9 %
Minorités ethniques	10,0 %	6,7 %	6,9 %
TOTAL	20,0 %	16,7 %	13,8 %

Nous observons que la représentation féminine au sein de notre effectif s'est considérablement améliorée au cours de cette période. Nous dénombrons maintenant 17 femmes au sein de notre effectif de 29 employés.

