

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

Nous avons été témoins, au cours des dernières années, d'une érosion constante fort préoccupante de l'effectif du Bureau du vérificateur général (BVG), en raison de départs à la retraite et de difficultés de recrutement liées notamment à une rémunération peu compétitive avec notre marché de référence.

Tableau 1 – Évolution des effectifs 2002-2010¹

Année	Nombre total d'employés
2002	41
2003	36
2004	38
2005	37
2006	35
2007	33
2008	28
2009	26
2010	30

Or, parmi les mesures prises pour remédier à ce problème, nous avons été en mesure de procéder, au début de 2010, à la création de postes de professionnels appartenant à une échelle salariale supérieure à celle déjà existante.

Au terme d'une première campagne de recrutement réalisée en juin 2010, le BVG réussissait à combler cinq des neuf postes qui étaient alors vacants. Puis, après une deuxième campagne de recrutement menée en novembre 2010, nous avons réussi à pourvoir tous nos postes, de sorte que le BVG comptait un effectif de 35 ressources au début de l'année 2011. Depuis, deux des nouvelles ressources embauchées ont quitté le BVG.

D'ailleurs, l'attraction et la fidélisation de ressources compétentes et expérimentées au sein de notre Bureau demeurent un défi de taille. En effet, notre analyse des campagnes de recrutement révèle que la rémunération pouvant être offerte par le BVG demeure inférieure à celle de notre marché de référence.

¹ Les effectifs pour les années 2008 à 2010 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.

Nous croyons opportun de poursuivre la présentation d'indicateurs qui nous apparaissent les plus pertinents afin de permettre au lecteur de se faire une opinion sur la performance du BVG de la Ville de Montréal.

Les indicateurs présentés sont les suivants :

- Nombre de rapports produits;
- Taux d'application des recommandations;
- Utilisation du temps;
- Accès à l'égalité en emploi;
- Résultats financiers.

NOMBRE DE RAPPORTS PRODUITS

Tableau 1 – Nombre de rapports produits de 2006 à 2010

Année de référence	Vérification financière			Vérification d'optimisation des ressources et des TI
	Total	Année courante	Année précédente	
2006	27	11	16	9
2007	15	10	5	10
2008	17	12	5	8
2009	13	11	2	7
2010	16	13	3	9

TAUX D'APPLICATION DES RECOMMANDATIONS

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

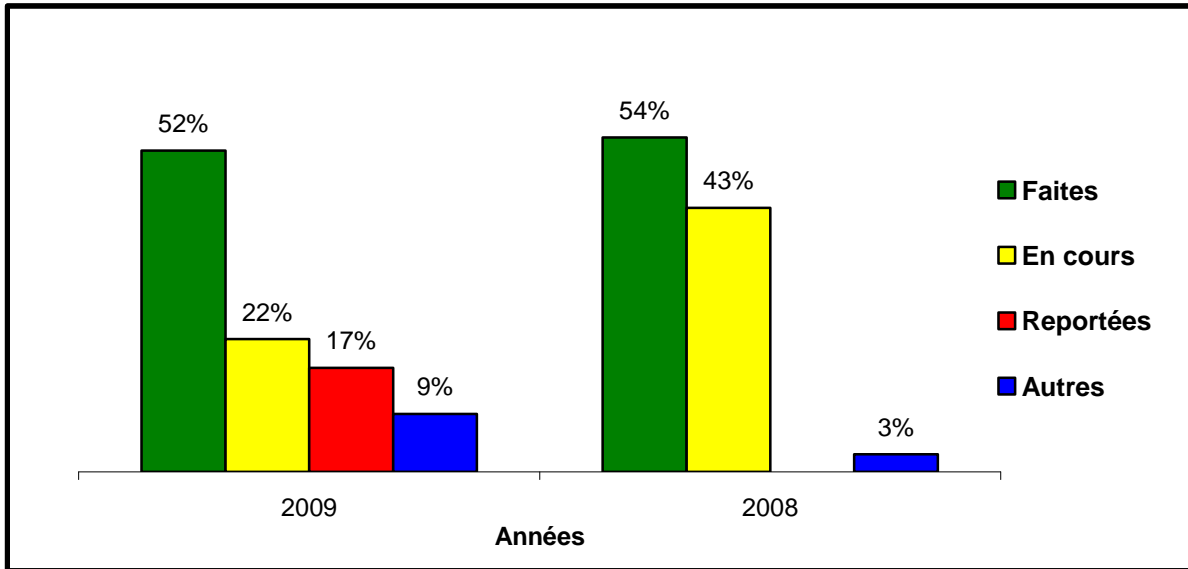
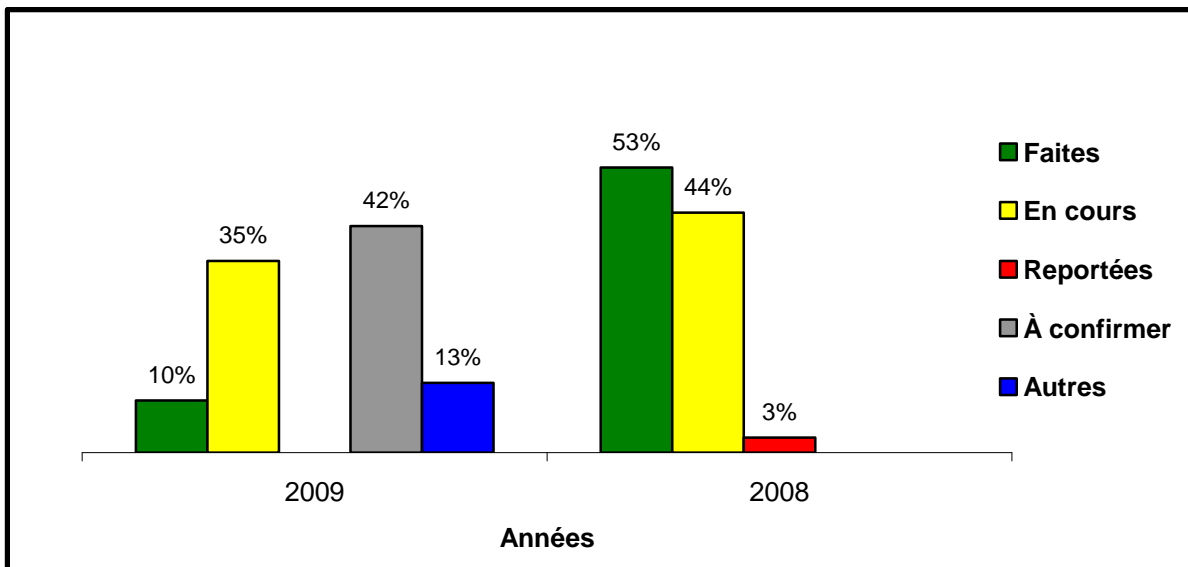


Tableau 3 – Taux d'application des recommandations liées à la vérification des technologies de l'information



Cet indicateur est particulièrement important car il permet d'apprécier dans quelle mesure l'administration applique promptement les mesures appropriées pour résoudre les problématiques sous-jacentes à nos recommandations. Bien que l'indicateur révèle pour 2009 une performance significativement inférieure à celle de l'année 2008, cet état de fait doit être interprété avec discernement. En effet, des circonstances particulières survenues en 2009, plus amplement détaillées à la section A du chapitre 1 « Intrusion dans les communications électroniques du vérificateur général » du présent rapport, expliquent cette situation.

UTILISATION DU TEMPS

Tableau 4 – Répartition des heures totales en %

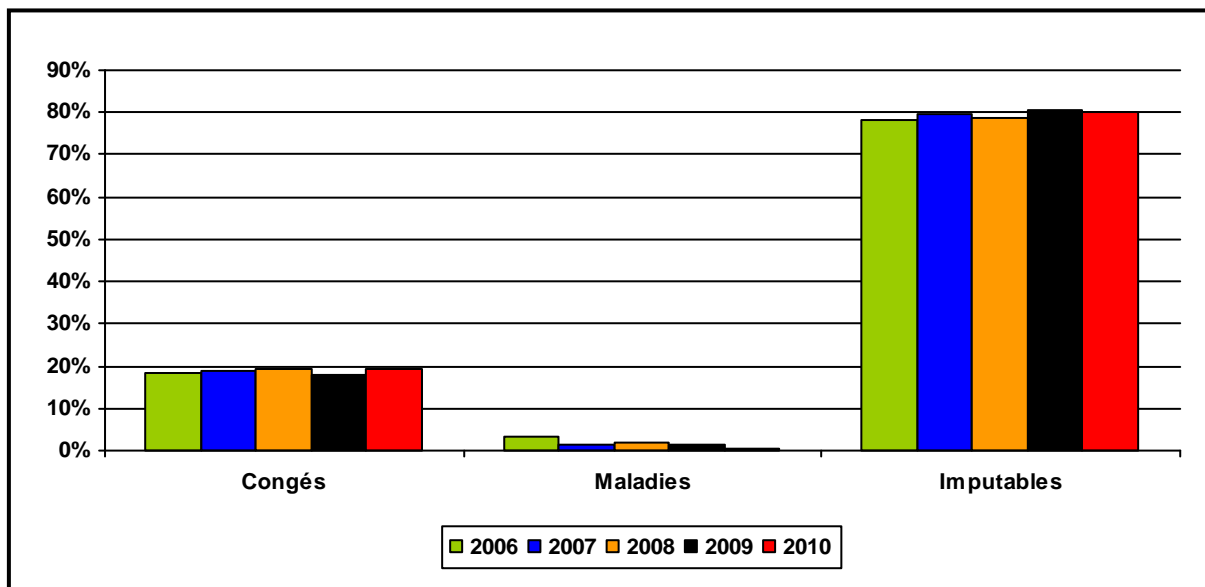
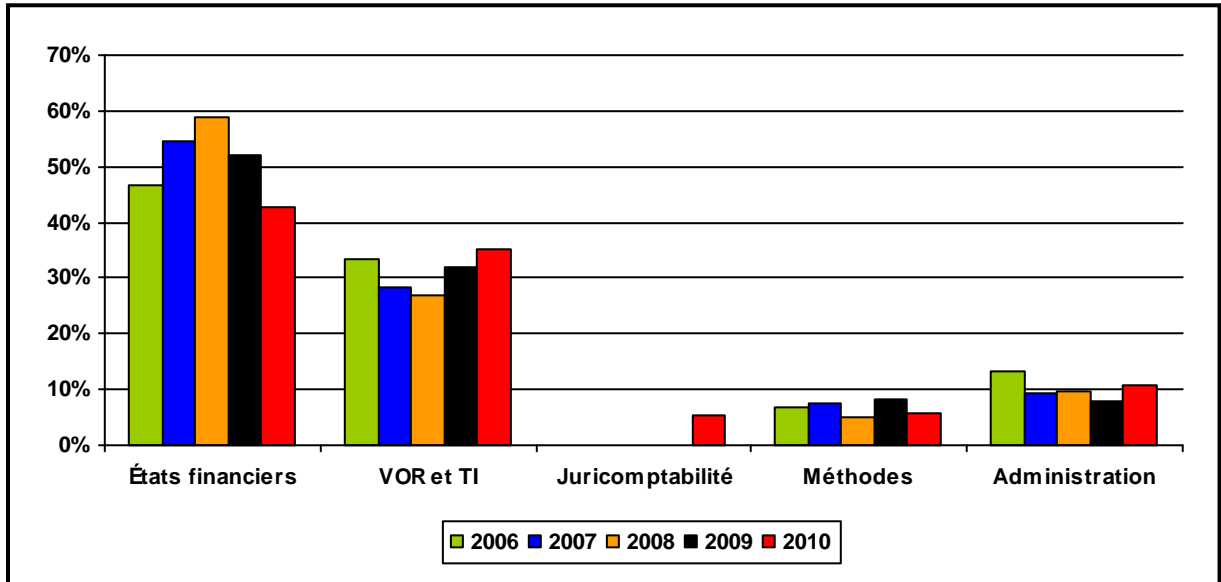


Tableau 5 – Répartition des heures imputables en %



VOR et TI : Vérification d'optimisation des ressources et des technologies de l'information.
Méthodes : Inclut la recherche comptable, le contrôle de la qualité et la formation.

Les données relatives à l'utilisation du temps démontrent que les démarches entreprises par le BVG, au cours des deux dernières années, pour revoir le partage des efforts devant être consacrés à la vérification des états financiers avec le vérificateur externe et pour optimiser notre approche de vérification dans ce domaine, ont permis de consacrer davantage d'efforts aux travaux de vérification d'optimisation des ressources et des technologies de l'information.

En outre, ces données reflètent la mise en place et le développement de l'activité juricomptabilité au sein du BVG au cours de 2010. Cette nouvelle activité émane, entre autres, de l'implantation de la ligne éthique du Vérificateur général à la mi-décembre 2009. Soulignons que la juricomptabilité n'est toutefois nullement liée à la seule existence de la ligne éthique, car celle-ci ne constitue qu'un instrument pour communiquer à qui de droit des allégations d'actes répréhensibles. D'une part, des employés, des fournisseurs, des élus ou des citoyens peuvent communiquer directement avec le BVG pour nous faire part de préoccupations concernant les affaires de la Ville et des organismes sous son contrôle dans le cadre du mandat qui nous est confié en vertu de l'article 107.8 de la *Loi sur les cités et villes*. D'autre part, dans le cadre de la réalisation de missions d'audit des états financiers, de vérification d'optimisation des ressources ou des technologies de l'information, nous pouvons constater des indices d'irrégularités ou de fraude qui peuvent justifier d'entreprendre des enquêtes juricomptables.

Tableau 6 – Autres indicateurs relatifs à l'utilisation du temps

	Résultats	
	2010	2009
1. Taux de roulement du personnel de vérification.	3 %	16 %
2. Taux d'absentéisme (professionnels de la vérification).	0,7 %	1,5 %
3. Nombre d'heures consacrées à la formation.	969	1257
4. Nombre moyen d'heures de formation par employé.	38	49
5. Ratio du coût de la formation/masse salariale conformément au projet de loi n° 90. L'objectif pour l'ensemble de la Ville est de 1 %.	2,6 %	4,0 %

Nous observons une baisse considérable de notre taux de roulement du personnel en 2010, qui s'explique par un seul départ à la retraite. Cette baisse n'est toutefois que temporaire, car selon les renseignements disponibles au moment de mettre sous presse le présent rapport, nous pouvons d'ores et déjà affirmer que ce taux se chiffrera à au moins 9,4 % pour l'année 2011. Par ailleurs, soulignons que les efforts consacrés à la mise à jour et au développement de nos compétences sont revenus à un niveau comparable aux années antérieures à 2009. En fait, en 2009, nous avons consacré des efforts spécifiques liés au développement des compétences de notre personnel affecté à la vérification financière.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

À l'instar de la Ville, le BVG 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 7 – Représentation des groupes visés

	2010	2009	2008
Hommes	58,1 %	64,3 %	63,3 %
Femmes	41,9 %	35,7 %	36,7 %

	2010	2009	2008
Autochtones	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Minorités visibles	3,2 %	3,6 %	3,3 %
Minorités ethniques	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	3,2 %	3,6 %	3,3 %

D'autre part, au 31 décembre des trois dernières années, la sous-représentation des groupes visés au sein du BVG se présentait comme suit :

Tableau 8 – Sous-représentation des groupes visés

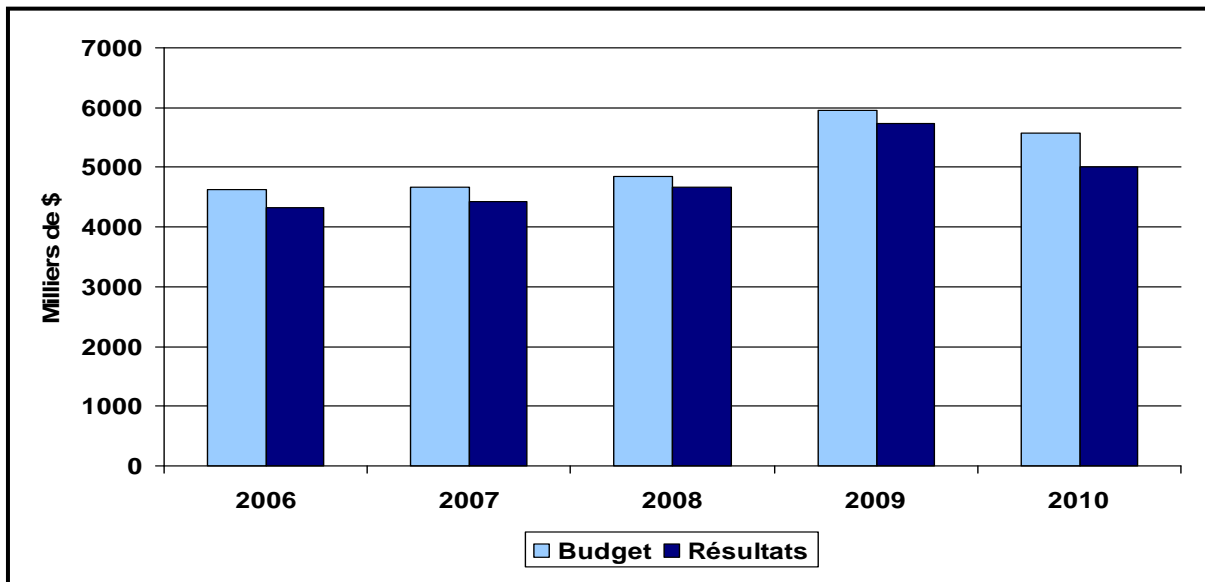
	2010		2009		2008	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Femmes	1	3,2 %	2	7,1 %	2	6,7 %
Autochtones	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Minorités visibles	0	0,0 %	0	0,0 %	1	3,3 %
Minorités ethniques	1	3,2 %	1	3,6 %	2	6,7 %

Nous observons que les résultats des campagnes de recrutement menées par le BVG au cours de l'année 2010 ont permis d'améliorer sensiblement la représentation des femmes au sein de son effectif.

Par ailleurs, la capacité du BVG de remédier à cette sous-représentation demeure tributaire des défis que posent l'attraction et la fidélisation de ressources compétentes et expérimentées requises à la réalisation de sa mission.

RÉSULTATS FINANCIERS

Tableau 9 – Budget et résultats financiers



Le dernier indicateur porte sur les résultats financiers du BVG. Soulignons que l'importante augmentation 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. De même, notre budget pour l'année 2010 comprend une somme spécifique additionnelle de 650 000 \$ qui nous a été attribuée par le comité exécutif pour couvrir les coûts d'exploitation de la ligne éthique du Vérificateur général. D'ailleurs, le surplus budgétaire pour l'année 2010 s'explique notamment par le fait que plusieurs des signalements reçus par la ligne éthique demeuraient en cours de traitement à la fin de l'année. Le prochain chapitre traite plus explicitement de cette question.