

6.1

Situation du Bureau du vérificateur général

Rapport annuel 2024

Bureau du vérificateur général
de la Ville de Montréal

Table des matières

6.1. Situation du Bureau du vérificateur général	451
6.1.1. Résultats financiers	451
6.1.2. Nombre de rapports d'audit délivrés	452
6.1.3. Ressources humaines	453
6.1.3.1. Portrait de la main-d'œuvre	453
6.1.3.2. Utilisation du temps	454
6.1.3.3. Taux de roulement des membres du personnel	455
6.1.3.4. Taux d'absentéisme	455
6.1.3.5. Nombre d'heures et coût de la formation	455
6.1.3.6. Accès à l'égalité en emploi	456
6.1.4. Inspection professionnelle	456
6.1.5. Signalements	457
6.1.6. Demandes d'accès à l'information	459
6.1.7. Infrastructure technologique	460
6.1.8. Rayonnement	461

6.1. Situation du Bureau du vérificateur général

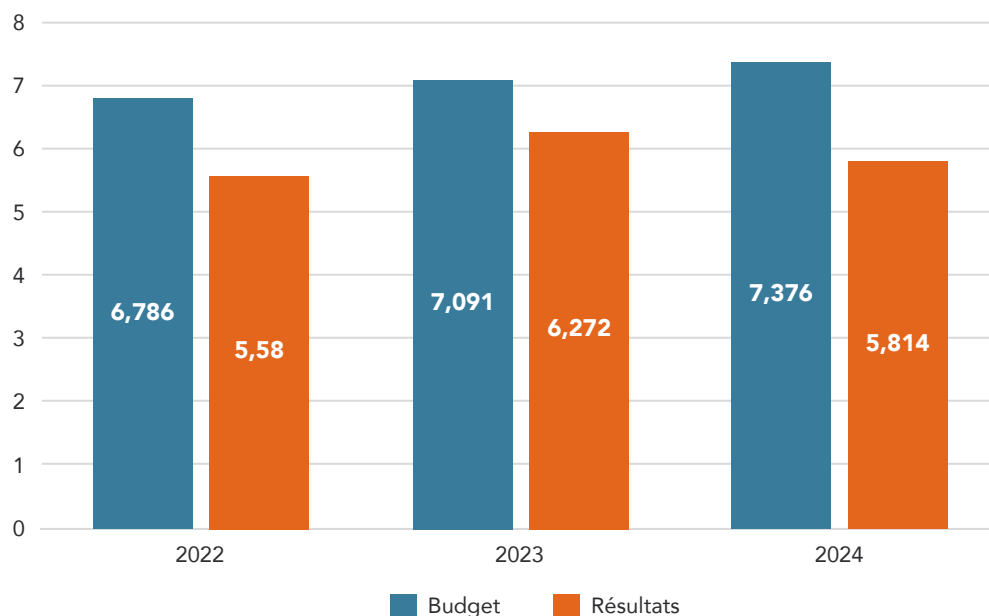
Ce chapitre présente les faits saillants des résultats obtenus pour l'année 2024 quant à l'accomplissement du mandat de la vérificatrice générale (VG) et de l'utilisation des ressources à cette fin. Plus spécifiquement, nous présentons différents indicateurs afin de permettre à la lectrice ou au lecteur d'apprécier la performance du Bureau du vérificateur général (BVG).

Les indicateurs présentés sont :

- les résultats financiers;
- le nombre de rapports d'audit délivrés;
- les ressources humaines :
 - le portrait de la main-d'œuvre,
 - l'utilisation du temps,
 - le taux de roulement des membres du personnel,
 - le taux d'absentéisme,
 - le nombre d'heures et le coût de la formation,
 - l'accès à l'égalité en emploi;
- l'inspection professionnelle;
- les signalements;
- les demandes d'accès à l'information;
- l'infrastructure technologique;
- le rayonnement.

6.1.1. Résultats financiers

Pour l'année 2024, les dépenses de fonctionnement du BVG se sont élevées à 5,8 M \$ comparativement au budget alloué de 7,4 M \$. Cet écart favorable s'explique en partie par les mouvements au niveau des membres du personnel tels que les postes pourvus et ceux vacants au cours de l'année 2024, les congés de maladie, les congés de maternité et parentaux de certains membres du personnel et le départ de 6 ressources, dont 1 à la retraite. En revanche, au cours de l'année 2024, 3 postes ont été dotés avec l'embauche de ressources externes, soit 1 poste de secrétaire de direction, 1 poste de conseillère en audit ainsi que 1 poste de chargée d'assurance qualité et méthodes professionnelles. Le graphique suivant illustre les résultats financiers du BVG des 3 dernières années.

GRAPHIQUE 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 BVG, pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024, 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 7.2.

6.1.2. Nombre de rapports d'audit délivrés

Le tableau suivant détaille le nombre de rapports d'audit délivrés au cours des trois dernières années pour les audits des états financiers et de conformité réglementaire, de performance et de conformité ainsi que des technologies de l'information (TI).

TABLEAU 1 | NOMBRE DE RAPPORTS D'AUDIT DÉLIVRÉS ET DE REDDITIONS DE COMPTES DE 2021 À 2023

RAPPORT ANNUEL DE RÉFÉRENCE	AUDITS FINANCIERS	AUDITS DE PERFORMANCE ET DE CONFORMITÉ	AUDITS DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION	NOMBRE TOTAL DE RAPPORTS D'AUDIT	REDDITIONS DE COMPTES
2024	10	5	4	19	2
2023	9	5	4	18	2
2022	9	5	3	17	2

6.1.3. 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 élu·es et aux citoyennes et citoyens un regard objectif et indépendant sur la qualité de la gestion des fonds publics. Le BVG compte plus d'une trentaine de professionnelles et professionnels qualifiés comprenant des comptables ainsi que des spécialistes en gestion et en TI. Les membres du personnel du BVG détiennent une variété de certifications comme la comptabilité (CPA), la comptabilité publique (CPA, auditrice ou auditeur), l'audit interne (CIA) et l'audit de système d'information (CISA et CISSP).

La philosophie du BVG est, d'une part, de disposer à l'interne d'une équipe de professionnelles et 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'intervention du BVG soit l'Audit financier, l'Audit de performance (incluant l'Audit des TI) ainsi que l'Audit de conformité aux lois, aux règlements, aux politiques et aux directives. D'autre part, elle est de s'adjoindre de ressources externes qualifiées pour répondre aux 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 la VG juge approprié de poursuivre des travaux et parfois pour combler temporairement le manque de ressources lié aux différents congés ou postes vacants.

6.1.3.1. Portrait de la main-d'œuvre

Le nombre de membres du personnel au 31 décembre 2024 s'établissait à 32, soit une légère diminution par rapport à la même période en 2023. Les efforts de recrutement entrepris au cours des dernières années pour attirer de nouvelles ressources qualifiées ont porté fruit. En effet, ils nous ont permis de mettre en place une relève pour pallier le départ à la retraite de certaines ressources d'expérience du BVG ou de combler nos besoins. Notre secteur d'activités est néanmoins touché par la pénurie de main-d'œuvre et malheureusement, certaines de nos ressources sont aussi sollicitées par le marché.

À la suite du départ de madame France Lessard en janvier 2024 pour assumer les fonctions de vérificatrice générale dans une autre ville, madame Kim Tardif a été promue en avril 2024 au poste de vérificatrice générale adjointe de la Direction de l'audit financier et de l'administration.

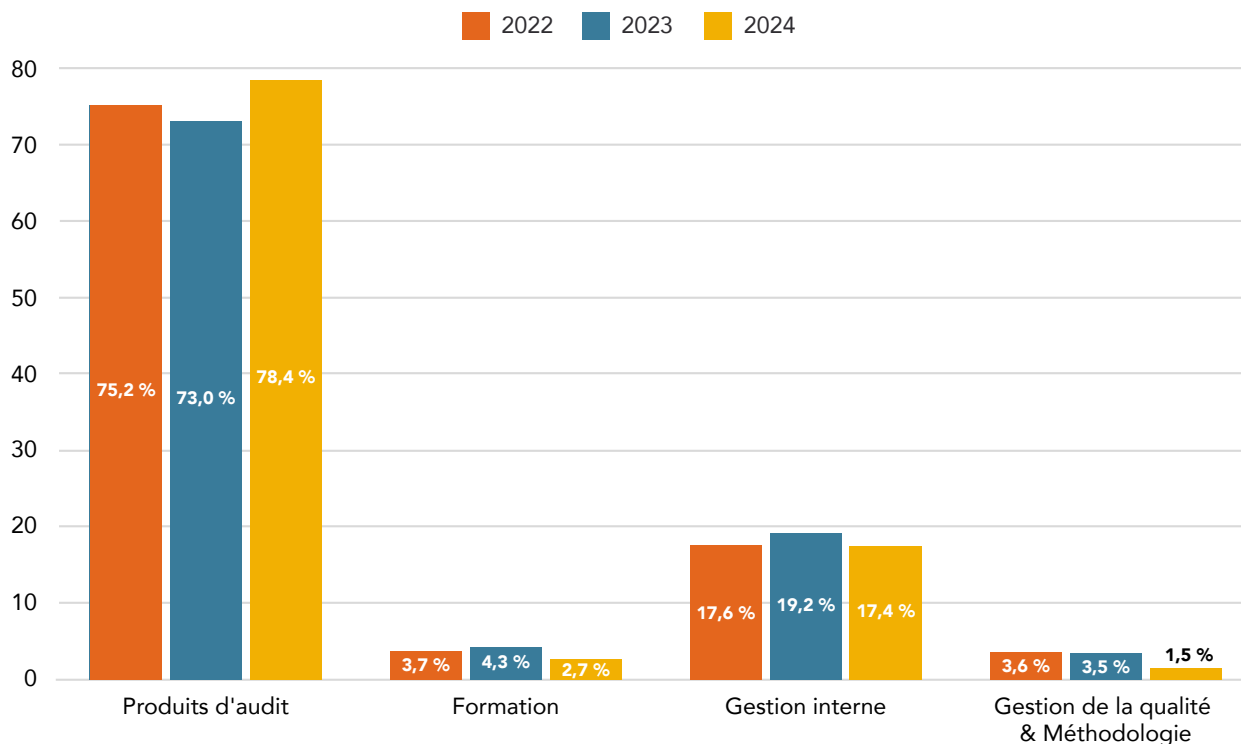
Par ailleurs, à la suite du départ de monsieur Gontran Bage, en juillet 2024, pour relever de nouveaux défis au sein de la Ville, madame Khadija Chaya a été promue, en janvier 2025, au poste de vérificatrice générale adjointe de la Direction de l'audit de performance et de conformité.

Ces nominations internes témoignent de la grande compétence de notre personnel ainsi que de notre volonté ferme de reconnaître, de développer et de promouvoir les talents au sein de notre organisation.

6.1.3.2. Utilisation du temps

Le graphique suivant présente la répartition des heures travaillées des membres du personnel du BVG pour les années 2022 à 2024.

GRAPHIQUE 2 | RÉPARTITION DES HEURES TRAVAILLÉES, PAR ACTIVITÉ



Produit d'audit: comprend l'audit des états financiers, l'audit de performance et de conformité, l'audit des technologies de l'information et la reddition de comptes.

Gestion interne: comprend les tâches d'administration générale, la gestion financière du Bureau du vérificateur général, la gestion des ressources humaines, l'acquisition de biens et services, le soutien des technologies de l'information et le support administratif.

Gestion de la qualité et méthodologie: comprend le temps consacré à la gestion de la qualité des missions d'audit en vertu des normes en vigueur ainsi que la mise à jour de la méthodologie du Bureau du vérificateur général.

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

6.1.3.3. Taux de roulement des membres du personnel

TABLEAU 2 | TAUX DE ROULEMENT DES MEMBRES DU PERSONNEL

	2022	2023	2024
Taux de roulement	5,9 %	5,7 %	11,4 %

Le calcul du taux de roulement des membres du personnel comprend les démissions ainsi que les départs par mutation vers un autre service ou arrondissement au sein de la Ville. Il ne comprend pas les départs à la retraite.

6.1.3.4. Taux d'absentéisme

TABLEAU 3 | TAUX D'ABSENTÉISME

	2022	2023	2024
Taux d'absentéisme	13,2 %	6,4 %	8,1 %

Le taux d'absentéisme a augmenté de 27,2 % entre 2023 et 2024, essentiellement dû à 5 ressources qui ont été en congé de maternité et parental au cours de l'année 2024.

6.1.3.5. Nombre d'heures et coût de la formation

TABLEAU 4 | NOMBRE D'HEURES ET COÛT DE LA FORMATION

	2022	2023	2024
Moyenne d'heures de formation par membre du personnel	38	61	35
Ratio du coût de la formation par rapport à la masse salariale	2,7 %	4,3 %	2,6 %

La formation des ressources est une priorité pour le BVG; nous en avons fait un de nos objectifs dans notre plan stratégique 2022-2024. La moyenne d'heures consacrées à la formation a connu une baisse entre 2023 et 2024 de 26 heures par membre du personnel. Celle-ci s'explique essentiellement par la baisse des heures de formation en 2024 attribuable à des membres du personnel absents pour congé de maternité et congé parental ainsi que par le fait que la majorité des départs sont survenus au cours du premier semestre de l'année alors que la période de formation se tient généralement à l'automne.

Il est à noter que la moyenne de 35 heures de formation est en deçà de la cible fixée à 42 heures de formation dans le plan stratégique. Nous poursuivons la promotion de la formation du personnel au sein du BVG. 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* (chapitre D-8.3) s'élève à 2,6 % pour 2024. Soulignons que l'objectif pour l'ensemble de la Ville est fixé à 1,0 %.

6.1.3.6. 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* (chapitre A-2.01), au 31 décembre des 3 dernières années, est présentée dans le tableau suivant.

TABLEAU 5 | PORTRAIT ACTUEL DE LA REPRÉSENTATION DES GROUPES VISÉS¹

GRUPE VISÉ	2022	2023	2024
Hommes	28,6 %	31,4 %	28,1 %
Femmes	71,4 %	68,6 %	71,9 %

GRUPE VISÉ	2022	2023	2024
Autochtones	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Minorités visibles ²	11,4 %	17,1 %	18,8 %
Minorités ethniques ³	8,6 %	8,6 %	12,5 %
TOTAL	20,0 %	25,7 %	31,3 %

La représentation féminine au sein de notre effectif de 32 membres du personnel est stable depuis les 3 dernières années, passant de 24 ressources en 2023 à 23 ressources en 2024. La proportion des membres du personnel issus de minorités visibles et ethniques est de 31,3 % en 2024, en hausse de 21,5 % comparativement à 2023. Au cours de la dernière année, les ressources issues de minorités visibles et ethniques ont représenté 67 % des embauches, soit un pourcentage dépassant largement la cible de 33 % fixée par la Ville.

6.1.4. Inspection professionnelle

Le BVG est assujéti à l'inspection professionnelle sur une base cyclique par l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec conformément au *Règlement sur le comité d'inspection professionnelle de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec*. L'objectif de l'inspection professionnelle est de s'assurer que le BVG se conforme aux normes de la profession. La plus récente inspection professionnelle des dossiers du BVG a été réalisée en juin 2023 et complétée en septembre 2023.

¹ Ces données nous ont été fournies par le Service des ressources humaines et des communications.

² Les membres des minorités visibles sont définis comme suit: les personnes, autres que les personnes autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

³ Les membres des minorités ethniques sont définis comme suit: les personnes, autres que les personnes autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

De plus, le BVG se soumet à l'inspection de ses missions achevées suivant un cycle de 3 ans, tel que le prévoit son « Manuel de gestion de la qualité ». À cet égard, une inspection par les pairs portant sur une sélection de missions achevées incluses dans le rapport annuel 2021 a été conduite à l'automne 2022 et finalisée en mars 2023. La prochaine inspection par les pairs aura lieu à l'automne 2025.

6.1.5. Signalements

Les signalements peuvent être communiqués au BVG via le site internet, par courrier, par téléphone ou en personne. Il est important de souligner que le BVG dispose d'une boîte courriel sécurisée spécifiquement créée à cette fin et hébergée par un service de messagerie distinct de celui de la Ville.

Les signalements reçus sont traités en fonction de critères de priorité. Nous procédons à une évaluation préliminaire afin d'établir la pertinence d'entreprendre des travaux. Cette pertinence est déterminée notamment en fonction de la nature du signalement, du caractère probant des renseignements signalés et des risques en cause. Chaque signalement fait l'objet d'un dossier rigoureusement documenté et sécurisé. Néanmoins, aucune évaluation préliminaire n'est effectuée lorsque l'objet du signalement ne concerne pas le mandat confié à la VG ou lorsque celui-ci est trop imprécis 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 ne soit entreprise.

S'il s'avère pertinent d'entreprendre des travaux, ceux-ci sont réalisés en conformité avec les normes applicables émises par CPA Canada. Au terme de nos travaux, un rapport peut être produit et communiqué à l'Administration municipale ou à un organisme visé par l'article 107.7 de la LCV, selon le cas. Dans les cas d'indices d'actes criminels, les résultats de nos travaux sont communiqués aux autorités compétentes.

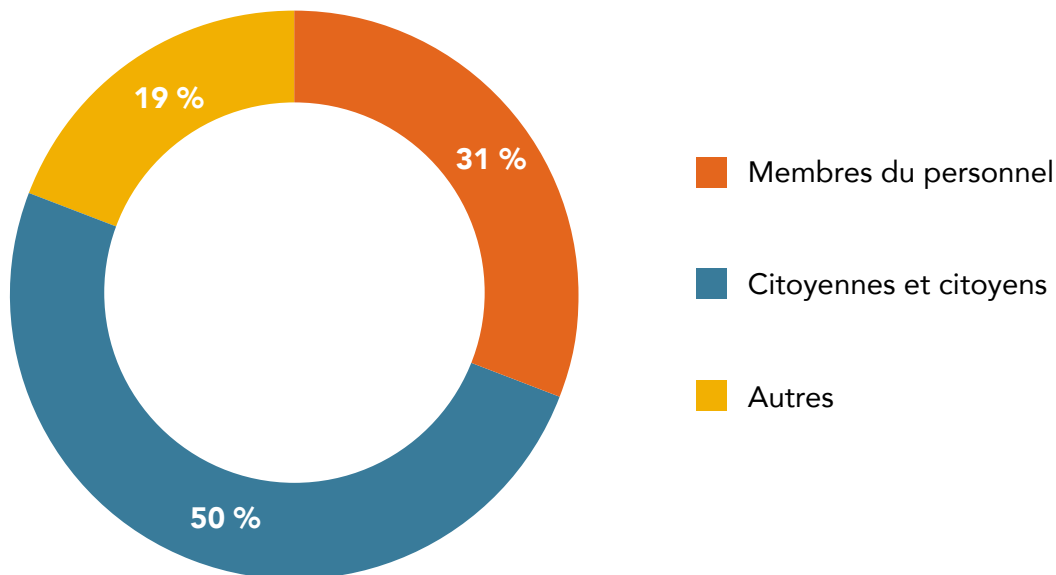
Le tableau ci-dessous présente la répartition des signalements reçus entre les différentes catégories.

TABLEAU 6 | NOMBRE DE SIGNALEMENTS

CATÉGORIE	NOMBRE DE SIGNALEMENTS		
	2022	2023	2024
SIGNALEMENTS NON RECEVABLES			
Hors du champ d'intervention du Bureau du vérificateur général	17	12	13
Sous-total	17	12	13
SIGNALEMENTS RECEVABLES			
Champ d'intervention du Bureau du vérificateur général	3	3	3
Sous-total	3	3	3
TOTAL	20	15	16

Le graphique suivant présente les sources des signalements reçus.

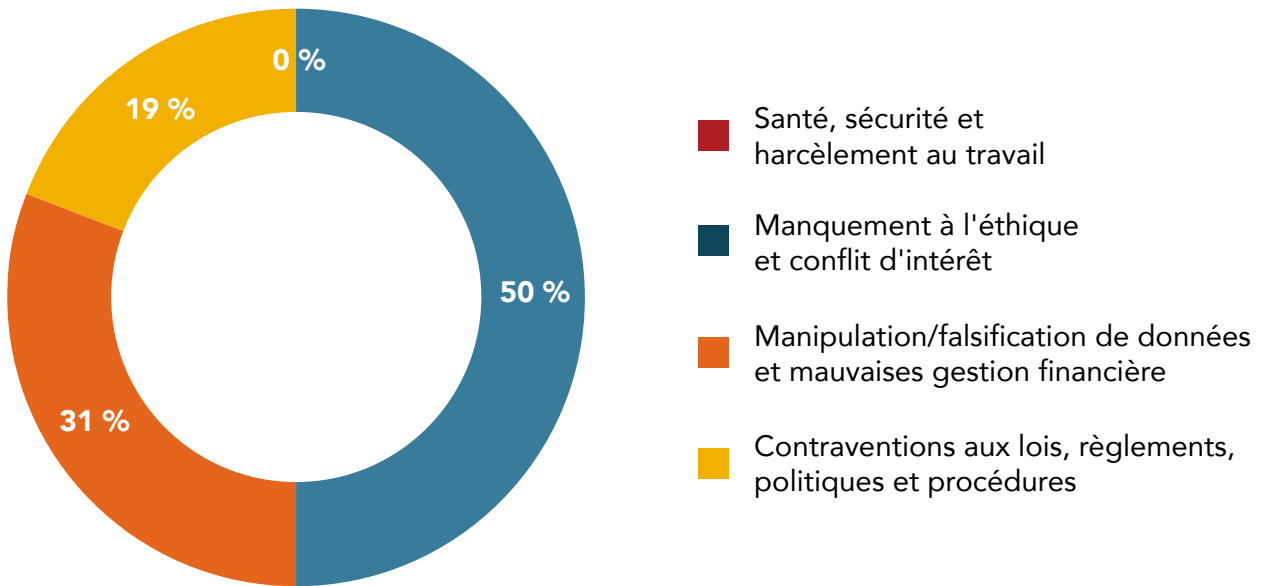
GRAPHIQUE 3 | **RÉCAPITULATIF DE L'ENSEMBLE DES SIGNALEMENTS REÇUS EN 2024 PAR SOURCE**



Il est important de rappeler qu'il s'agit d'une démarche confidentielle et que tous les renseignements fournis sont protégés par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (chapitre A2.1). Par conséquent, la personne ou l'organisme concerné ignore qui est à l'origine de la dénonciation. De plus, les dispositions de l'article 107.16 de la LCV font en sorte que la VG ne peut être contrainte de 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 également les dispositions de l'article 41 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* relatives à une personne exerçant une fonction de vérification dans un organisme public ou pour le compte de cet organisme.

Nous avons regroupé dans le graphique suivant les signalements reçus par catégorie d'actes répréhensibles allégués.

GRAPHIQUE 4 | **RÉCAPITULATIF DES SIGNALEMENTS REÇUS EN 2024 PAR CATÉGORIE**



6.1.6. Demandes d'accès à l'information

Conformément à l'article 107.6.1 de la LCV (chapitre C-19), la VG exerce les fonctions de responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels à l'égard des documents qu'elle confectionne dans l'exercice de ses fonctions ou qu'elle détient aux fins de la réalisation de son mandat, dont les modalités sont édictées dans la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (chapitre A-2.1). Cette responsabilité ne s'étend toutefois pas aux documents qui sont par ailleurs détenus par la Ville ou un autre organisme public assujetti à cette loi. Dans ce cas, la demande d'accès devra être adressée au responsable de l'accès de l'organisme concerné.

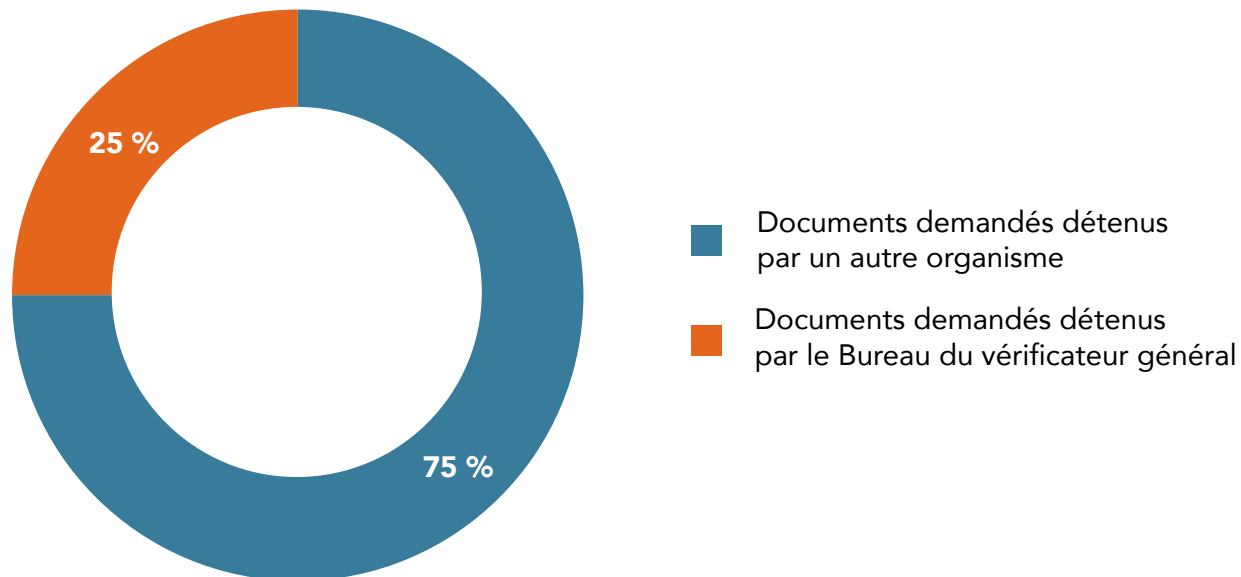
Le nombre de demandes d'accès à l'information reçues au cours des trois dernières années est présenté dans le tableau suivant.

TABLEAU 7 | **NOMBRE DE DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION**

	2022	2023	2024
Nombre de demandes d'accès à l'informtaion	0	9	8

Nous avons regroupé, dans le graphique suivant, les demandes d'accès à l'information reçues par catégorie, selon le détenteur, soit le BVG ou un autre organisme public.

GRAPHIQUE 5 | **RÉCAPITULATIF DES DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION REÇUS EN 2024 PAR CATÉGORIE**



6.1.7. Infrastructure technologique

Le BVG possède une infrastructure permettant aux membres du personnel de travailler à distance depuis plusieurs années et dispose également de serveurs séparés de ceux de la Ville. Nous nous assurons que notre environnement TI est sécuritaire et conduisons sur une base régulière des tests d'intrusion logique. De plus, le BVG a procédé en 2024 à l'implantation de Microsoft 365 ainsi qu'à la configuration et la distribution de nouveaux postes de travail.

6.1.8. Rayonnement

Plusieurs membres du personnel du BVG participent à différents groupes de travail, des comités et une association liés à notre profession. Leur participation active contribue 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 collaborons également à la rédaction de commentaires lors de la publication d'exposés-sondage par le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public et le Conseil des normes d'audit et de certification.

TABLEAU 8 | 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 • Groupe de travail sectoriel – Administration municipale
Kim Tardif, <i>vérificatrice générale adjointe - Audit financier et administration</i>	Ordre des CPA du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail technique – comptabilité dans le secteur public • Groupe de discussion – Norme canadienne de certification en matière de durabilité 5000
Sophia Rhandy, <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
Andrée Cossette, <i>vérificatrice générale</i>	Association des vérificateurs généraux municipaux du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Membre

Nous encourageons nos membres du personnel à poursuivre ces activités, qui font rayonner le BVG ainsi que la profession de vérificateur législatif municipal.

