

# Chapitre 5

## Bureau du vérificateur général

### Contenu

Déclaration de responsabilité . . . . .	129
Mission et valeurs . . . . .	130
Facteurs qui influencent notre rendement et nos résultats . . . . .	131
Établissement de liens entre les objectifs et le rendement . . . . .	133
Mesure de nos progrès . . . . .	136
Ressources financières et humaines . . . . .	142
Ce que réserve l'avenir . . . . .	144

# Bureau du vérificateur général

## Déclaration de responsabilité

Ce chapitre de mon rapport illustre le rendement de mon bureau pour l'exercice terminé le 31 mars 2010. Je suis responsable des résultats obtenus, du choix des indicateurs de rendement et de la présentation de l'information sur le rendement.

Ce chapitre présente un portrait détaillé du rendement réel du bureau. Il comprend des estimations et des énoncés interprétatifs qui représentent le meilleur jugement de la direction. Les indicateurs de rendement dont il est fait rapport sont compatibles avec la mission, les buts et les objectifs du bureau, et ils portent sur des aspects critiques pour comprendre le rendement du bureau.

Il m'incombe de m'assurer que l'information sur le rendement du bureau est mesurée avec exactitude et en temps opportun. S'il y a lieu, les limites importantes de la fiabilité des données sur le rendement sont définies et expliquées.

Ce chapitre a été préparé en suivant les lignes directrices établies dans l'énoncé de pratiques recommandées 2 (PR-2), lequel se trouve dans le *Manuel de comptabilité de l'ICCA pour le secteur public*.

La vérificatrice générale,



Kim MacPherson, CA

## Mission et valeurs

5.1 Notre mission est la suivante :

***Nous favorisons la reddition de comptes en fournissant de l'information objective à la population du Nouveau-Brunswick par l'entremise de l'Assemblée législative.***

5.2 Nos valeurs sont les suivantes :

- reddition de comptes, crédibilité et objectivité de notre travail;
- une communication ouverte entre nous et avec nos intervenants, tout en assurant la confidentialité; respect pour notre clientèle, les entités que nous vérifions et entre nous;
- un milieu de travail agréable qui favorise une culture d'apprentissage, un perfectionnement professionnel continu et une éthique du travail fondée sur l'honnêteté;
- un personnel compétent, efficace et efficace qui travaille dans un environnement qui encourage la responsabilité personnelle à l'égard de son travail et de sa carrière;
- le maintien de notre indépendance de façon à nous assurer la confiance du public et de nos collègues.

5.3 Notre mandat est établi dans la *Loi* sur le vérificateur général. *Loi* assure au vérificateur général l'indépendance nécessaire pour effectuer son travail de manière équitable et objective. La *Loi* exige que le vérificateur général vérifie les états financiers de la province et les états financiers de certains organismes de la Couronne. Elle exige également que le vérificateur général fasse rapport annuellement sur les résultats de son travail, notamment si les fonds ont été dépensés sans tenir compte des principes d'économie ou d'efficacité et si des procédures ont été établies pour mesurer l'efficacité des programmes et en faire rapport. La pièce 5.1 présente les exigences spécifiques de la loi en matière de vérification et de rapports et montre comment nous satisfaisons à chacune de ces exigences.

## Pièce 5.1 Exigences de la loi et comment elles sont satisfaites

Exigences de la loi	Comment elles sont satisfaites
Vérifier les comptes de la province de la manière que le vérificateur général juge nécessaire.	Travail de vérification financière et de vérification d'optimisation des ressources effectué dans des ministères chaque année, démontré par les observations dans nos rapports.
Vérifier les comptes de certains organismes de la Couronne.	Vérification annuelle des états financiers, démontrée par notre rapport du vérificateur qui accompagne les états financiers.
Examiner les états financiers qui figurent dans les comptes publics et exprimer son opinion sur ces états financiers.	Démontré par notre rapport du vérificateur qui accompagne les états financiers de la province.
Faire rapport annuellement à l'Assemblée législative sur le travail de son bureau.	Démontré par la production de notre rapport annuel.
Faire rapport annuellement sur le fait que le vérificateur général a reçu ou non dans l'exécution du travail de son bureau toutes les informations et tous les éclaircissements qu'il a demandés.	Nous le faisons dans nos rapports annuels en indiquant les cas dans lesquels nous n'avons pas reçu toute l'information nécessaire.
Faire rapport sur tout fait que le vérificateur général estime significatif et qui par sa nature doit être porté à l'attention de l'Assemblée législative.	Démontré par la production de notre rapport annuel.
Faire rapport sur les cas observés dans lesquels : a) une personne a, volontairement ou par négligence, omis de percevoir ou de recevoir des sommes appartenant à la province; b) il n'a pas été rendu compte de deniers publics et ceux-ci n'ont pas été versés au Fonds consolidé; c) un crédit a été dépassé ou a été affecté à une fin ou d'une manière non autorisée par la législature; d) une dépense a été engagée sans autorisation ou sans avoir été dûment certifiée ou appuyée de pièces justificatives; e) il y a eu manque ou perte par suite de fraude, de faute ou d'erreur d'une personne; f) des sommes ont été dépensées sans tenir dûment compte de l'économie ou de l'efficacité; g) des procédures n'ont pas été établies pour mesurer l'efficacité des programmes et en faire rapport lorsque, de l'opinion du vérificateur général, les procédures pourraient être utilisées de façon appropriée et raisonnable; h) des procédures établies pour mesurer l'efficacité des programmes et en faire rapport n'étaient pas, de l'opinion du vérificateur général, satisfaisantes.	Nous faisons rapport sur les cas dont nous prenons connaissance. Nous nous acquittons du paragraphe e) chaque année. Nos chapitres sur l'optimisation des ressources satisfont aux paragraphes f) et g) et, lorsqu'il est approprié, h).

## Facteurs qui influencent notre rendement et nos résultats

**5.4** Notre crédibilité constitue notre plus grande force, mais elle représente aussi notre secteur de risque le plus élevé. Notre bureau n'a pas le pouvoir de faire appliquer nos recommandations; nous comptons plutôt sur la force de nos arguments, et notre réputation auprès des députés et du public, pour amener le changement. Si nous

nous trompions dans notre analyse ou que nous parvenions à une conclusion non appropriée, notre crédibilité en souffrirait.

**5.5** Deux facteurs en particulier influencent notre crédibilité : notre indépendance, réelle et perçue, et notre capacité d'effectuer du travail de qualité. Nous les considérons comme des facteurs essentiels à notre succès.

### ***L'indépendance du bureau pourrait être améliorée***

**5.6** Comme nous le mentionnons, la *Loi sur le vérificateur général* nous assure notre indépendance. La présente loi établit clairement le Bureau du vérificateur général comme un organisme distinct du gouvernement. Elle établit le vérificateur général comme un fonctionnaire de l'Assemblée législative et lui donne le pouvoir de déterminer la structure du bureau et les conditions d'emploi du personnel. Cependant, la *Loi* remonte à 1981, et les articles traitant de l'indépendance du Bureau du vérificateur général n'ont pas tellement changé depuis. À notre avis, des modifications pourraient et devraient être apportées à la *Loi* afin d'accroître encore plus l'indépendance du bureau. En premier lieu est la manière dont le budget du bureau est établi actuellement. En vertu de la présente loi, il revient au Conseil de gestion de déterminer le niveau de financement du bureau. Nous croyons qu'il n'est pas approprié pour le gouvernement de fixer les limites financières d'un fonctionnaire de l'Assemblée législative; c'est l'Assemblée législative elle-même qui devrait le faire. Il y a par ailleurs d'autres aspects de notre loi qui ont besoin d'être modernisés.

### ***Les contraintes budgétaires limitent notre capacité***

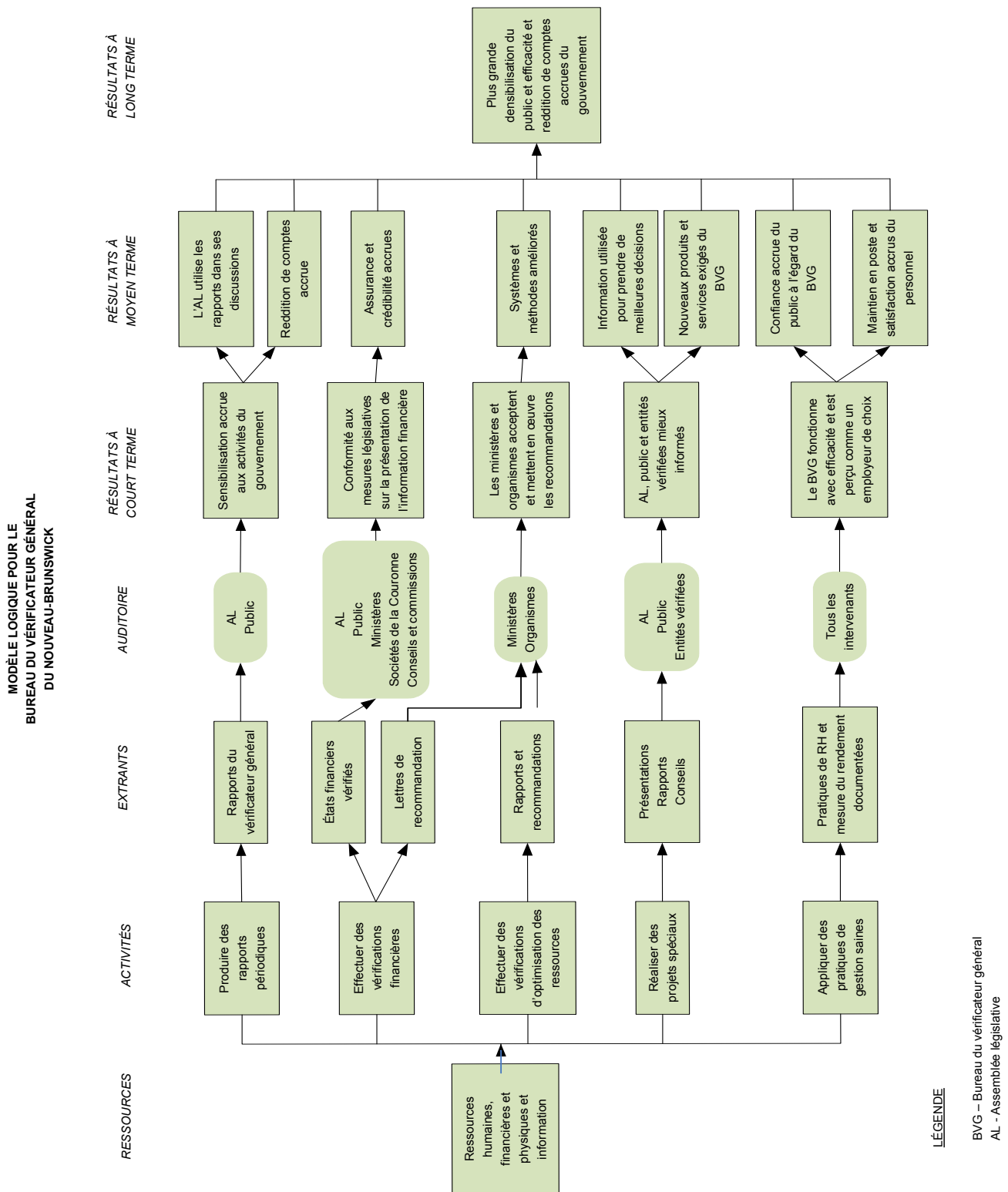
**5.7** Notre capacité d'effectuer un travail de qualité est reliée à la question de notre indépendance. Le gouvernement peut limiter le travail que nous faisons simplement au moyen du budget qu'il nous accorde. Cette question est discutée plus en détail plus loin dans le chapitre. Nous observons depuis une vingtaine d'années une diminution graduelle de notre capacité. Durant cette période, notre personnel est passé de 30 personnes à temps plein à 21, car nous avons comme politique de respecter le budget qui nous est affecté. Nous avons réagi au défi en cherchant à améliorer l'efficacité de nos pratiques de travail, en éliminant certaines vérifications et en confiant certaines vérifications à d'autres. Malgré la réduction de nos effectifs, nous avons pu maintenir un noyau de personnes qui réussissent à consacrer la majeure partie de leur temps à ce que nous appelons les vérifications d'optimisation des ressources ou du rendement. De ces vérifications découle le plus gros des observations contenues dans nos rapports annuels.

**5.8** Au cours des dernières années, toutefois, nous avons dû composer avec des modifications sans précédent aux conventions comptables et aux normes de vérification, ce qui a mis nos ressources à rude épreuve. Nous observons maintenant une augmentation du temps que nous consacrons aux vérifications financières ainsi que des besoins en matière de formation. Cette situation a pour effet de réduire notre capacité d'effectuer des vérifications d'optimisation des ressources. À notre avis, c'est notre capacité de fournir un commentaire indépendant et objectif sur les programmes du gouvernement qui est le plus utile pour l'Assemblée législative. Nous sommes rendus à un point où l'insuffisance de nos ressources compromet cette capacité. Nous avons soulevé la question dans nos récentes demandes budgétaires, et nous continuerons à le faire. Au bout du compte, l'Assemblée législative doit décider quelles sont ses attentes à l'égard du Bureau du vérificateur général et lui fournir des fonds suffisants pour remplir ces attentes.

## **Établissement de liens entre les objectifs et le rendement**

**5.9** Notre plan stratégique relie les ressources dont nous disposons, et les activités que nous entreprenons, aux résultats que nous attendons. Le plan explique aussi la manière dont nous mesurons notre rendement. La pièce 5.2 présente le modèle logique que nous suivons, et la pièce 5.3 montre notre cadre de mesure. Notre objectif ultime est de faire en sorte que, grâce à notre travail, le gouvernement devienne plus efficace et redevable, ce qui peut toutefois être difficile à mesurer et difficile d'attribuer de façon précise au travail que nous effectuons. Nos mesures se concentrent donc sur ce que nous appelons des résultats à court terme et à moyen terme, qui sont plus directement attribuables.

Pièce 5.2 Modèle logique



Pièce 5.3 Cadre de mesure

Buts	Activités	Résultats		Mesure de notre rendement (indicateurs)
		À court terme	À moyen terme	
L'Assemblée législative et le public connaissent et valorisent le travail que nous faisons, et ont confiance dans notre capacité de fournir de l'information opportune, objective et crédible.	Produire des rapports périodiques	Sensibilisation accrue aux activités du gouvernement	L'AS utilise les rapports dans ses discussions Reddition de comptes accrue	- Perception des députés, déterminée par une enquête.
	Effectuer des vérifications financières	Conformité aux mesures législatives sur la présentation de l'information financière	Assurance et crédibilité accrues	- Les vérifications sont effectuées dans Les limites de notre budget, et Les délais des entités vérifiées sont respectés. - Perception des députés, déterminée par une enquête. - Perception des entités vérifiées, déterminée par une enquête.
	Nouveaux produits et services exigés du BVG	Assemblée législative, public et entités vérifiées mieux informés	Information utilisée pour prendre de meilleures décisions Nouveaux produits et services exigés du BVG	- Perception des députés, déterminée par une enquête. - Perception des entités, déterminée par une enquête.
	Effectuer des vérifications d'optimisation des ressources	Les ministères et organismes acceptent et mettent en œuvre les recommandations	Systèmes et méthodes améliorés	- Pourcentage de recommandations acceptées - Pourcentage de recommandations mises en œuvre
Dans l'exécution de notre travail, nous appliquerons des pratiques de gestion saines.	Établir par écrit et appliquer de bonnes pratiques de RH	Le BVG fonctionne à un niveau d'efficacité élevé, et tous les employés estiment être traités de manière équitable et uniforme	Confiance accrue du public à l'égard du BVG	- Perception des députés, des entités vérifiées et des employés, déterminée par une enquête. - Reddition de comptes - Coût des vérifications (économie) - Pourcentage de temps consacré au travail de vérification (efficacité)
Nous offrirons un milieu de travail attrayant qui permet au personnel de s'épanouir sur le plan professionnel.	Confier aux employés différents dossiers stimulants qui leur permettent de travailler dans des domaines d'intérêt particulier, et accorder la priorité en temps et en argent aux possibilités de perfectionnement professionnel.	Le BVG est perçu comme un employeur de choix	Maintien en poste et satisfaction accrue du personnel	- Perception des employés, déterminée par une enquête.



**5.10** Notre rendement au cours de l'année écoulée est discuté dans la section suivante.

## Mesure de nos progrès

**5.11** Nous avons recours à huit indicateurs pour évaluer notre rendement. La pièce 5.3 relie chaque indicateur à un objectif précis de notre plan stratégique. Nos huit indicateurs sont les suivants :

1. Perception des députés, déterminée par une enquête
2. Perception des entités vérifiées, déterminée par une enquête
3. Pourcentage des recommandations acceptées
4. Pourcentage des recommandations mises en œuvre
5. Perception des employés, déterminée par une enquête
6. Achèvement des vérifications à temps et dans les limites du budget
7. Utilisation de notre temps, l'accent étant mis sur le pourcentage de temps consacré au travail de vérification
8. Coût de nos vérifications

## Enquête auprès des députés

**5.12** Périodiquement, nous faisons enquête auprès des membres du Comité des comptes publics et du Comité des corporations de la Couronne afin de mesurer l'efficacité avec laquelle nous répondons à leurs besoins. Nous avons réalisé une telle enquête en 2004, en 2008, puis de nouveau en 2009 suivant la publication de notre rapport annuel de 2008.

**5.13** Les députés qui ont répondu à l'enquête ont fait part d'un degré élevé de satisfaction à l'égard de notre travail. Nous avons converti les réponses en une table numérique, qui a produit un taux de satisfaction générale de 88,3 %. Nous sommes satisfaits de ce résultat, qui se compare au taux de 87,3 % atteint en 2008 et de 86,8 % atteint en 2004.

## Enquête auprès des entités vérifiées

**5.14** À l'issue de chaque vérification importante, nous faisons enquête auprès du ministère ou de l'organisme de la Couronne visé afin de déterminer son niveau de satisfaction à l'égard de notre travail.

**5.15** Les réponses à l'enquête suivant notre vérification de 2009 montrent un degré élevé de satisfaction à l'égard des vérifications que nous effectuons. Nous avons converti toutes les réponses en une table numérique, qui a produit un taux de satisfaction générale de 80,8 %, comparativement à un taux de 80,4 % en 2007 et de 83,6 % en 2006. Les entités vérifiées ont de nouveau exprimé des commentaires favorables sur nos connaissances, nos compétences et

notre professionnalisme. Nous avons toutefois obtenu des notes plus faibles concernant certaines de nos vérifications d'optimisation des ressources sur le plan des communications, la présentation en temps opportun de notre travail et au sujet des objectifs et des critères qui sous-tendent la vérification.

### ***Acceptation et mise en œuvre des recommandations***

**5.16** De façon générale, nous évaluons ces deux indicateurs ensemble. Le chapitre 6 du volume 3 de notre rapport de 2009 offre un aperçu des recommandations que nous avons formulées dans nos rapports de 2005 à 2007. Ce chapitre résume l'état de nos recommandations et met l'accent sur les recommandations de 2005 qui n'ont pas été pleinement mises en œuvre.

**5.17** Le travail que nous avons effectué en 2009 montre que les ministères et les organismes ont pleinement mis en œuvre environ 39 % des recommandations que nous avons formulées en 2005, en 2006 et en 2007. Moins de la moitié de nos recommandations de 2005 ont été pleinement mises en œuvre durant les quatre années. Nous trouvons que ce taux de réponse à des recommandations avec lesquelles les ministères et les organismes se sont dit d'accord n'est pas acceptable. Dans notre rapport de 2007, nous appelions le gouvernement à prendre au sérieux la mise en œuvre de nos recommandations et avons proposé que le gouvernement envisage de publier une brève réponse à chacun de nos rapports annuels en indiquant son intention d'assurer la mise en œuvre des recommandations formulées.

**5.18** Étant donné nos ressources limitées, au cours de l'année, nous n'avons pas fait de travaux de suivi portant sur les recommandations contenues dans nos rapports de 2006 à 2008. Nous avons toutefois communiqué avec tous les ministères et organismes pour obtenir leur évaluation de l'état d'avancement de la mise en œuvre de ces recommandations. Nous avons l'intention de poursuivre notre suivi des progrès de cette manière, que nous compléterons par un travail de vérification qui cible davantage les domaines où les progrès sont lents ou inexistantes.

### ***Enquête auprès des employés***

**5.19** Au début de 2010, nous avons effectué une autre enquête sur la satisfaction de nos employés. Cette enquête nous fournit des rétroactions sur des sujets tels que la qualité de vie au travail, la communication et le développement de carrière. Nous avons converti les réponses en une table numérique, qui a produit un taux de satisfaction générale de 68,8 %, comparativement à 69,9 % en 2007 et à 66,3 % en 2004.

**Achèvement des vérifications à temps et dans les limites du budget**

**5.20** Nous avons été déçus de constater une légère diminution du taux de satisfaction générale comparativement à l'enquête précédente. Suivant l'enquête de 2007, nous avons mis au point et réalisé un plan d'action visant à régler certains domaines de préoccupation. Nous nous efforcerons de redresser les points qui ressortent de l'enquête la plus récente.

**5.21** Notre objectif est de terminer la vérification des états financiers de la province au plus tard le 31 juillet et de terminer toutes les vérifications des organismes de la Couronne et des fonds en fiducie au plus tard le 30 septembre.

**5.22** Notre capacité d'atteindre cet objectif ne dépend pas entièrement de nous, mais aussi de la date à laquelle les entités que nous vérifions clôturent leur exercice et sont prêtes pour que nous puissions faire notre travail. Néanmoins, nous croyons que cet indicateur est important, car nous incitons alors les entités que nous vérifions à présenter leur information en temps opportun. De plus, l'indicateur pousse mon bureau à achever le travail de vérification dans un certain délai.

**5.23** La vérification de la province pour l'exercice terminé le 31 mars 2009 n'était pas terminée le 31 juillet 2009. Notre rapport du vérificateur sur les états financiers de la province est daté du 21 août 2009. Notons que la *Loi sur l'administration financière* de la province exige le dépôt des états financiers de la province à l'Assemblée législative au plus tard le 30 septembre; en 2009, les états financiers ont été publiés le 28 septembre.

**5.24** Nous sommes les vérificateurs de 17 organismes de la Couronne et de 6 régimes de retraite. Au 30 septembre 2009, nous avons terminé la vérification de 10 des organismes de la Couronne. Depuis 2007, nous confions la vérification des six régimes de retraite à un cabinet d'experts-comptables du secteur privé, bien que nous soyons toujours responsables de la signature des rapports du vérificateur. Si nous avons procédé ainsi, c'est surtout à cause du manque de personnel à notre bureau pour faire le travail. Aucune des vérifications des régimes de retraite n'était terminée au 30 septembre.

**5.25** Nous établissons des calendriers de vérification détaillés pour chacune de nos vérifications. Durant la vérification, nous surveillons le temps consacré par les membres du personnel à différentes parties du travail. À la fin de chaque vérification, nous résumons le temps

total consacré à la vérification, nous le comparons au total des heures prévues au calendrier et nous analysons les principaux écarts. Pour nos vérifications financières, nous utilisons les résultats de cette analyse dans la préparation du calendrier pour le travail de l'année suivante.

**5.26** Le temps consacré à notre vérification de 2009 des états financiers de la province concorde d'assez près avec notre budget et a été moindre que le temps consacré aux états financiers de 2008. Une bonne partie de notre temps est consacrée à la vérification des systèmes et des contrôles du gouvernement afin de nous conformer aux changements dans les normes de vérification. Toutefois, ce temps peut varier d'une année à l'autre selon la complexité des systèmes qui font l'objet d'une vérification.

**5.27** Trois de nos vérifications d'organismes de la Couronne ont considérablement dépassé le nombre d'heures prévues. Dans certains cas, il a fallu plus de temps afin de résoudre des problèmes de nature comptable non prévus. Dans d'autres cas, ce dépassement a été une conséquence d'inefficiences de notre part, parfois causées par des retards dans la production des états financiers par l'organisme de la Couronne pour la vérification.

**5.28** Nous avons effectué quatre vérifications d'optimisation des ressources au cours de l'année, qui sont présentées dans notre rapport de 2009. Une vérification a pris beaucoup plus de temps que ce que nous avons prévu, notamment en raison du temps supplémentaire qu'il a fallu à la fin de la vérification pour discuter des constatations et achever le rapport.

### ***Emploi de notre temps***

**5.29** Un important indicateur pour nous est le pourcentage de temps que nous consacrons directement au travail de vérification. Comme le montre le tableau qui suit, au cours des trois dernières années, 65 % de notre temps a été consacré directement aux vérifications d'états financiers et aux vérifications d'optimisation des ressources. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2010, 42 % de ce temps a été consacré aux vérifications d'optimisation des ressources, comparativement à 48 % en 2009 et à 47 % en 2008.

## Pièce 5.4 Affectation des heures rémunérées

	2010	2009	2008
Vérifications financière & d'optimisation des ressources	64%	65 %	65 %
Perfectionnement professionnel et formation	9%	8 %	7 %
Activités de soutien	27%	27 %	28 %
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

**5.30** Le temps consacré au perfectionnement professionnel et à la formation comprend les cours suivis à l'externe et les séances de formation données au bureau. Il comprend aussi la participation à des congrès et à divers groupes et comités pertinents pour les vérificateurs législatifs. Ces types d'activités sont un élément essentiel pour assurer une main-d'œuvre bien informée et hautement productive.

**5.31** Le temps consacré aux activités de soutien inclut la majeure partie du temps des deux membres de notre personnel de soutien. Il comprend aussi le temps consacré à la gestion et le temps que le personnel ne peut pas affecter directement à un projet de vérification en particulier, par exemple les réunions du personnel, les lectures techniques et les fonctions générales du bureau.

**Coût de nos vérifications**

**5.32** Nous avons toujours planifié et suivi le nombre d'heures exigées par chacune de nos vérifications. Cependant, afin d'exécuter notre travail de la manière la plus économique et la plus efficiente possible, nous suivons aussi le coût de chaque vérification. En termes généraux, on peut dire que le coût de nos vérifications représente le coût de fonctionnement de notre bureau, exprimé en fonction du total de nos dépenses, fourni plus loin dans ce chapitre. Nous estimons toutefois qu'il est utile d'examiner chaque vérification et de nous demander si les résultats du travail effectué en justifient le coût.

**5.33** Le coût de la vérification des états financiers de la province pour l'exercice terminé le 31 mars 2009 s'est élevé à 244 000 \$. Le coût total de la vérification des organismes de la Couronne pour 2009 s'est chiffré à environ 173 000 \$. Nous avons facturé la vérification de 2009 aux régimes de retraite pour un total d'environ 95 000 \$; cette somme comprend le temps consacré par notre personnel ainsi que les montants payés au cabinet d'experts-comptables du secteur privé dont nous avons retenu les services pour faire la majeure partie du travail. Le coût total des quatre vérifications d'optimisation des

ressources qui figurent dans notre rapport de 2009 a été de 268 000 \$. Le coût de la préparation de notre rapport de 2009, y compris le travail de suivi que nous faisons à l'égard des recommandations formulées dans les rapports précédents, a été d'environ 108 000 \$.

### ***Examen par les pairs***

**5.34** Sans être un indicateur du rendement officiel, un examen de notre travail par un examinateur externe indépendant est un aspect important de notre engagement à suivre des pratiques de gestion saines. Un tel examen permet également de mieux répondre à la question : « Qui fait la vérification du vérificateur? » Depuis plusieurs années, les bureaux de vérification législative du pays collaborent à un processus d'examens par les pairs qui porte sur tous les aspects de notre travail. Par exemple, le Bureau du vérificateur général de l'Alberta a fait l'examen de nos pratiques en matière de vérification d'optimisation des ressources, et le personnel du bureau a effectué un examen semblable des pratiques de l'Alberta.

**5.35** Au cours de l'année, nous avons demandé au vérificateur provincial de la Saskatchewan que son bureau mène un examen par les pairs de notre vérification des états financiers de la province. L'examen a eu lieu en avril 2010 et a porté sur notre vérification de la province du Nouveau-Brunswick pour l'exercice terminé le 31 mars 2009. L'examen a consisté dans une évaluation détaillée de notre travail de vérification sur les plans qualitatif et quantitatif, prenant comme point de référence les normes de vérification généralement reconnues au Canada. L'examen a donné lieu à un certain nombre d'observations et de recommandations que nous sommes en train d'intégrer à nos propres directives et procédures. Mais, dans l'ensemble, nous avons été contents d'apprendre que l'examineur concluait que nous nous conformions aux normes de vérification généralement reconnues de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. L'opinion du vérificateur est reproduite ci-dessous.

**5.36** [Traduction.] *J'ai effectué un examen de l'assurance de la qualité postérieur à la mission des dossiers de vérification de la mission d'attestation mentionnée. J'ai effectué mon travail conformément au protocole de mission pour l'examen interprovincial signé le 2 février 2010.*

**5.37** *L'objectif de la mission est d'effectuer un examen après la vérification concernant la vérification d'états financiers mentionnée afin d'exprimer une conclusion sur la conformité aux normes de vérification généralement reconnues au Canada. J'ai utilisé comme critères d'examen les outils d'examen approuvés par le Conseil*

canadien des vérificateurs législatifs (CCVL). Le CCVL a fondé ces outils sur les normes de l'ICCA et les questions qu'il juge importantes. Ces outils d'examen sont les « Principes directeurs de l'assurance de la qualité » et le « Guide d'examen postérieur aux missions d'attestation des états financiers ».

**5.38** À mon avis, la mission de vérification examinée a été effectuée, à tous les égards importants, conformément aux normes de vérification généralement reconnues au Canada.

## Ressources financières et humaines

### Résultats financiers

**5.39** La pièce 5.5 présente les prévisions budgétaires et les dépenses réelles du bureau pour 2008-2009 et 2009-2010, ainsi que le budget approuvé pour 2010-2011. La pièce 5.6 ventile les dépenses réelles de 2008-2009 et de 2009-2010 selon le type d'activité et affecte les coûts généraux à chaque secteur d'activité.

Pièce 5.5 Prévisions budgétaires et dépenses réelles (en milliers de dollars)

	2011	2010		2009	
	Budget	Budget	Montants réels	Budget	Montants réels
Frais de personnel	1 564,7	1 637,0	1 565,2	1 647,8	1 639,1
Autres services	200,1	180,3	412,5	239,5	984,3
Fournitures et approvisionnements	7,0	8,8	6,0	6,8	7,7
Biens et matériel	15,2	15,9	20,6	25,9	22,2
<b>Total</b>	<b>1 787,0</b>	<b>1 842,0</b>	<b>2 004,3</b>	<b>1 920,0</b>	<b>2 653,3</b>

**5.40** À l'instar de nombreux autres organismes des services publics du Nouveau-Brunswick, certains coûts sont prévus et imputés au budget central et ne sont pas compris dans notre budget annuel. Les plus importants de ces coûts sont le loyer annuel de nos locaux et la partie de l'employeur des cotisations de retraite (y compris le RPC) pour notre personnel.

Pièce 5.6 Coûts par activité (en milliers de dollars)

	Montants réels 2010	Montants réels 2009
Vérification financière de la province	485,5	502,1
Vérifications financières des organismes de la Couronne	368,7	307,5
Vérifications d'optimisation des ressources	919,7	1 115,0
Enquête spéciale sur la Caisse populaire de Shippagan	230,4	728,7
<b>Total</b>	<b>2 004,3</b>	<b>2 653,3</b>



**5.41** En 2007-2008, le ministre des Finances nous a demandé, et nous avons accepté, d'effectuer une enquête spéciale sur la séquence des événements qui ont mené à l'intervention du gouvernement dans les affaires de la Caisse populaire de Shippagan. Pour faire ce travail, nous avons retenu les services de KPMG Forensic Inc. Cette enquête spéciale s'est achevée durant l'exercice terminé le 31 mars 2010. Les coûts engagés en 2009-2010 se sont élevés à 230 400 \$. Cette somme est comprise dans l'élément Autres services, ce qui explique le dépassement de 232 200 \$ des dépenses réelles sur le budget. Nous avons obtenu un budget des dépenses supplémentaire de 200 000 \$ en février 2010 pour autoriser une partie du dépassement de crédit.

**5.42** Nous avons sous-utilisé les frais de personnel de 71 800 \$ pour l'exercice terminé le 31 mars 2010. Les économies découlent principalement d'un congé de maternité et d'un retard à doter des postes vacants à la suite d'un roulement de personnel.

**5.43** Notre loi exige que nos comptes fassent l'objet d'une vérification annuelle par un vérificateur qualifié, nommé par le président de l'Assemblée législative sur l'avis du Conseil de gestion. Cette vérification est effectuée par le Bureau du contrôleur, et son rapport du vérificateur est déposé à l'Assemblée législative. Nous ne sommes pas tout à fait à l'aise avec cet arrangement. Bien que la contrôlease et son personnel fassent preuve d'un professionnalisme exemplaire dans leurs relations avec notre bureau, nous préférierions que la vérification soit confiée à un vérificateur qui est indépendant du gouvernement ainsi que des systèmes financiers que nous utilisons.

### ***Ressources humaines***

**5.44** Notre bureau continue de fournir de l'expérience et de la formation aux membres de notre personnel. Les nouveaux employés de niveau débutant doivent s'inscrire à un programme de comptabilité professionnelle, à savoir CA (comptable agréé), CMA (comptable en management accrédité) ou CGA (comptable général accrédité). Avant de pouvoir entreprendre cette formation professionnelle exigeante, le personnel doit détenir au minimum un diplôme universitaire de premier cycle.

**5.45** Notre effectif en 2009-2010, fondé sur le budget dont nous disposons, était de 21 personnes. Brent White, CA, et Paul Jewett, CA, dirigent nos deux équipes de vérification. Au 31 mars 2010, 16 membres du personnel professionnel détenaient un titre professionnel comptable et 2 étudiants étaient inscrits à un programme de formation en comptabilité. Deux autres membres de



notre personnel fournissent des services de soutien administratif. Un poste vacant a été doté. La pièce 5.7 donne la liste des membres du personnel au 31 mars 2010.

*Pièce 5.7 Liste des membres du personnel*

Shoab Ansari, CA	Eric Hopper, CA	Jennifer Sherwood <sup>2</sup>
Cathy Connors Kennedy, CA	Peggy Isnor, CA	Rebecca Stanley, CGA
Ashley Crabbe <sup>2</sup>	Paul Jewett, CA	Al Thomas, CA
Caroline Doucet, CGA	Cecil Jones, CA	Yanjun Wang, CA
Kim Embleton, CGA	Teena Laagland <sup>1</sup>	Brent White, CA
Michael Ferguson, CA	Bill Phemister, CA	Tania Wood-Sussey, CA
Heather Gonnason <sup>1</sup>	Ken Robinson, CA	

1) Soutien administratif

2) Étudiant inscrit à un programme de comptabilité professionnelle

## Ce que réserve l'avenir

**5.46** Tandis que nous allons de l'avant, deux aspects importants doivent retenir notre attention dans un avenir immédiat, soit :

- accroître notre capacité de faire des vérifications d'optimisation des ressources; et
- nous adapter à des normes de vérification plus rigoureuses.

### *Accroître notre capacité de faire des vérifications d'optimisation des ressources*

**5.47** Comme nous le mentionnions précédemment dans le chapitre, depuis quelques années, nos ressources sont de plus en plus mises à rude épreuve. Depuis une vingtaine d'années, le nombre d'employés à temps plein que nous avons pu maintenir, vu les restrictions de notre budget, est passé de 30 à 21. Au cours de cette période de 20 ans, le budget de notre bureau a augmenté de 18 %. Nos augmentations annuelles, le cas échéant, se sont limitées à des ajustements de la rémunération au coût de la vie. À l'instar de nombreux autres organismes liés au gouvernement, certaines années, y compris l'exercice courant, notre budget a diminué. Pourtant, vu les promotions et l'avancement du personnel qui passe à des paliers supérieurs de chaque échelle de traitement, les salaires individuels ont augmenté beaucoup plus rapidement que le coût de la vie. Aux fins de comparaison, la rémunération initiale d'un nouvel étudiant à notre bureau a augmenté de 46 % depuis 20 ans, tandis que la rémunération d'un surveillant de la vérification a augmenté de 57 %.

**5.48** Nous avons réagi à ces pressions budgétaires en améliorant l'efficacité de notre travail et, périodiquement, en réduisant nos

effectifs. Mais nous sommes rendus à un point où notre capacité de faire le travail qui nous est confié par la loi est sérieusement limitée. Nous n'avons plus que quatre membres de notre personnel affectés à temps plein aux vérifications d'optimisation des ressources, et ils reçoivent l'aide d'autres membres du personnel lorsque ces derniers le peuvent. La réduction de 5 % de notre budget de 2009-2010 et la nouvelle réduction de 3 % en 2010-2011 occasionneront probablement une autre réduction de notre effectif en 2011-2012, qui passera à 20 personnes. Cette réduction aura comme effet de limiter encore davantage nos activités de vérification d'optimisation des ressources. Cela signifie que nous arriverons à effectuer entre trois et cinq vérifications de portée modeste à moyenne chaque année. De plus, nous n'avons pas les ressources nécessaires pour nous pencher sur des questions de grande envergure ou des domaines complexes du gouvernement, ce qui réduit sensiblement notre efficacité et notre influence en tant que bureau, et notre utilité pour l'Assemblée législative.

**5.49** Pour être en mesure d'examiner les domaines les plus complexes du gouvernement, nous estimons avoir besoin d'une augmentation de 600 000 \$ de notre budget. Une augmentation de 300 000 \$ nous permettrait d'examiner davantage de domaines de complexité moyenne. L'examen des ressources dont disposent les bureaux de vérification législative du pays révèle que notre niveau de financement actuel dépasse uniquement celui de l'Île-du-Prince-Édouard. Une hausse de 600 000 \$ de notre budget ne changerait rien à ce rang; nous disposerions toujours de quelque 1 300 000 \$ de moins que le Bureau du vérificateur général de Terre-Neuve-et-Labrador, et de quelque 900 000 \$ de moins que celui de la Nouvelle-Écosse. Notons que notre position comparativement à celle de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse s'est considérablement détériorée depuis deux ans.

***Nous adapter à des normes de vérification plus rigoureuses***

**5.50** Le Canada fait la transition aux normes d'audit internationales à compter de 2010, ce qui nécessitera une formation additionnelle du personnel. Un changement important est une transition vers la réalisation de vérifications en fonction du risque, ce qui exige une plus grande connaissance des activités de l'organisme vérifié afin de déterminer les domaines qui présentent un risque plus élevé. Dans une grande organisation fortement décentralisée comme la province, un travail de vérification important est nécessaire pour évaluer les risques inhérents aux activités.

**5.51** Une nouvelle norme en particulier sur laquelle nous concentrons maintenant nos efforts a trait à la vérification des états financiers de groupe. Cette norme porte sur les situations dans lesquelles le vérificateur du groupe n'est pas le vérificateur de chaque entité du groupe. Elle s'applique à notre vérification de la province, car certains organismes de la Couronne importants, dont le groupe Énergie NB et la Société des alcools du Nouveau-Brunswick, sont vérifiés par d'autres vérificateurs. La norme exigera que nous participions de beaucoup plus près à la vérification de ces organismes de la Couronne, et nous devons consacrer plus de ressources à cet aspect de notre travail.