

Chapitre 5

Bureau du vérificateur général

Contenu

Déclaration de responsabilité	139
Mission et valeurs	140
Facteurs qui influencent notre performance et nos résultats	142
Établissement de liens entre les objectifs et la performance.....	143
Évaluation de nos progrès	146
Ressources financières et humaines	151
Ce que nous réserve l'avenir	153

Bureau du vérificateur général

Déclaration de responsabilité

5.1 Le présent chapitre de mon rapport illustre la performance de mon bureau pour l'exercice terminé le 31 mars 2011. Il a été préparé sous ma direction. Je suis responsable des résultats obtenus, du choix des indicateurs de performance et de la présentation de l'information sur la performance.

5.2 Ce chapitre présente un tableau détaillé de la performance réelle du bureau. Il comprend des estimations et des énoncés interprétatifs qui représentent le meilleur jugement de la direction. Les indicateurs de performance 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 la performance du bureau.

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

5.4 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

5.5 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.

5.6 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 auditons 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, efficient 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.

5.7 Notre mandat est établi dans la *Loi sur le vérificateur général*. La Loi assure à la vérificatrice générale l'indépendance nécessaire pour effectuer son travail de manière équitable et objective. La Loi exige que la vérificatrice générale audite les états financiers de la province et les états financiers de certains organismes de la Couronne. Elle exige également que la vérificatrice générale 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'efficience et si des procédures ont été établies pour évaluer l'efficacité des programmes et en faire rapport.

5.8 La pièce 5.1 présente les exigences spécifiques de notre loi en matière d'audit 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.	Audit annuelle des états financiers, démontrée par notre rapport de l'auditeur 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 de l'auditeur 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 la vérificatrice générale a reçu ou non dans l'exécution du travail de son bureau toutes les informations et tous les éclaircissements qu'elle 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 la vérificatrice générale 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 de la vérificatrice générale, 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 de la vérificatrice générale, 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 performance et nos résultats

5.9 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.

5.10 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

5.11 Comme nous le mentionnons, la *Loi sur le vérificateur général* nous assure notre indépendance. Cette 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 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. Nous avons entrepris un processus pour actualiser la Loi pour ces modifications et pour d'autres qui sont vraiment requises.

Les contraintes budgétaires limitent notre capacité

5.12 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 et en ayant recours à l'impartition pour certains audits. 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 audits de l'optimisation des ressources ou du rendement. Ces audits génèrent le plus gros des observations contenues dans nos rapports annuels.

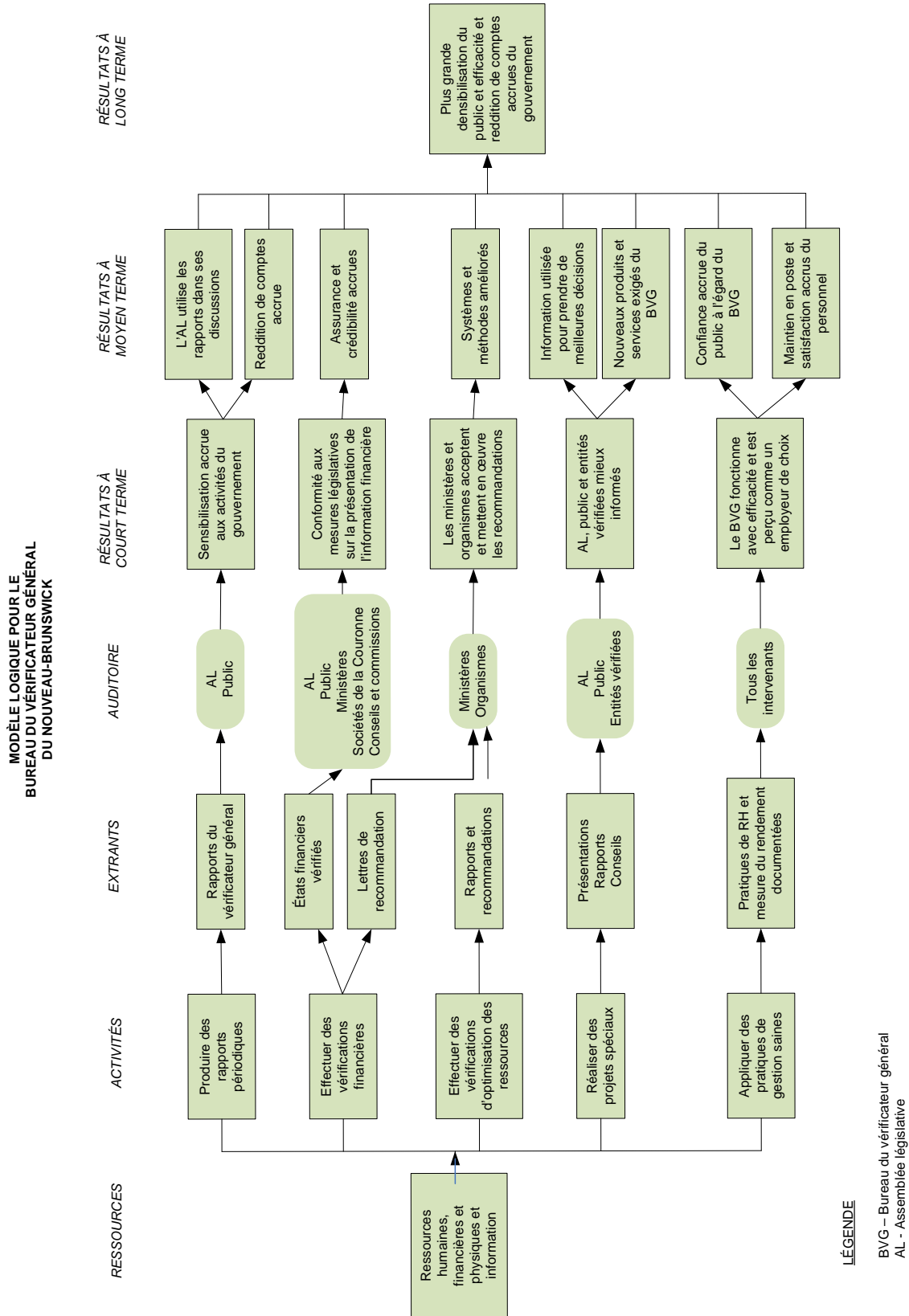
5.13 Au cours des dernières années, toutefois, nous avons dû composer avec des modifications sans précédent aux normes comptables et aux normes d'audit, ce qui a mis nos ressources à rude épreuve. Nous observons maintenant une augmentation du temps que nous consacrons aux audits d'états financiers ainsi que des besoins en matière de formation. En outre, nous auditons maintenant plus d'entités, y compris des sociétés de la Couronne et des demandes de remboursement auprès du gouvernement fédéral qui étaient auditées auparavant par le Bureau du contrôleur.

5.14 Cette combinaison de facteurs a pour effet à long terme de réduire notre capacité d'effectuer des audits de l'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 à 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. Nous prévoyons que l'examen des fonctionnaires de l'Assemblée législative aidera à en mettre en évidence ces défis actuels.

Établissement de liens entre les objectifs et la performance

5.15 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 évaluons notre performance. La pièce 5.2 présente le modèle logique que nous suivons, et la pièce 5.3 montre notre cadre d'évaluation. 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 évaluer et difficile de l'attribuer de façon précise au travail que nous effectuons. Notre évaluation se concentre 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 d'évaluation

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.
Les ministères et les organismes acceptent et mettent en œuvre nos recommandations.	Entreprendre des projets spéciaux	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 vérifiées, déterminée par une enquête.
	Effectuer des vérifications financières et 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 offrons 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.

5.16 Nous discutons de notre performance au cours de l'exercice écoulé dans la section suivante.

Évaluation de nos progrès

5.17 Nous avons recours à huit indicateurs pour évaluer notre performance. 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 auditées, 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 audits 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 d'audit
8. Coût de nos audits

Enquête auprès des députés

5.18 Périodiquement, nous faisons enquête auprès des membres du Comité des comptes publics et du Comité des corporations de la Couronne afin d'évaluer 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.

5.19 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. Nous effectuerons une autre enquête auprès des députés en 2012.

Enquête auprès des entités auditées

5.20 À l'issue de chaque audit important, 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.

5.21 Les réponses à l'enquête suivant nos audits de 2009 montrent un degré élevé de satisfaction à l'égard des audits 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 auditées ont de nouveau exprimé des

commentaires favorables sur nos connaissances, nos compétences et notre professionnalisme. Nous avons toutefois obtenu des notes plus faibles concernant certains de nos audits de l'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 l'audit. Nous prévoyons mener une enquête auprès des entités auditées en 2012.

Acceptation et mise en œuvre des recommandations

5.22 De façon générale, nous évaluons ces deux indicateurs ensemble. Le chapitre 5 du Volume 3 de notre rapport de 2011 offre un aperçu des recommandations que nous avons formulées dans nos rapports de 2007 à 2009. Ce chapitre résume l'état de nos recommandations et met l'accent sur les recommandations de 2007 qui n'ont pas été pleinement mises en œuvre.

5.23 Nous avons communiqué avec tous les ministères et les organismes afin d'obtenir leur évaluation de l'état d'avancement de la mise en œuvre de ces recommandations. Nous avons rencontré le personnel du ministère de la Justice en vue de recueillir des renseignements additionnels sur leur travail de mise en œuvre des recommandations que nous avons formulées dans nos audits de la Société d'assurance-dépôts des caisses populaires du Nouveau-Brunswick (2007), du surintendant des caisses populaires (2008) et de la Caisse populaire de Shippagan (2009).

5.24 Le travail que nous avons effectué en 2011 montre que les ministères et les organismes ont pleinement mis en œuvre environ 60 % de nos recommandations que nous avons formulées en 2007, 2008 et 2009. Toutefois, moins de la moitié (45 %) de nos recommandations de 2007 ont été pleinement mises en œuvre dans un délai de quatre années. Nous trouvons que ces résultats ne sont pas acceptables.

Enquête auprès des employés

5.25 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 perfectionnement professionnel. 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.

5.26 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. Nous avons l'intention

d'entreprendre une enquête sur la satisfaction de nos employés en 2012.

Achèvement des audits à temps et dans les limites du budget

5.27 Notre objectif était de terminer l'audit des états financiers du 31 mars 2011 de la province au plus tard le 12 août et de terminer tous les autres audits des organismes de la Couronne au plus tard le 30 septembre.

5.28 Notre capacité d'atteindre cet objectif ne dépend pas entièrement de nous, mais aussi de la date à laquelle les entités que nous auditons 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 auditées à présenter leur information en temps opportun. De plus, l'indicateur pousse notre bureau à achever le travail d'audit à une date donnée.

5.29 L'audit de la province pour l'exercice terminé le 31 mars 2011 s'est terminé le 12 août 2011. Notre rapport de l'auditeur sur les états financiers de la province est daté du 12 août 2011. 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 2011, les états financiers ont été publiés le 16 août.

5.30 Au cours de l'exercice 2011, nous étions les auditeurs de 18 organismes de la Couronne et responsables de l'audit de 7 demandes de remboursement auprès du gouvernement fédéral. Au 30 septembre 2011, nous avons terminé l'audit de 9 des organismes de la Couronne. Nous nous attendons à ce que notre charge de travail augmente puisque plus de ministères demandent à notre bureau d'auditer les organismes de la Couronne qui ont été créés récemment ainsi que diverses demandes de remboursement soumises dans le cadre de programmes de financement du gouvernement fédéral.

5.31 Nous établissons des calendriers de travail détaillés pour chacun de nos audits. Durant l'audit, nous surveillons le temps consacré par les membres du personnel à différentes parties du travail. À la fin de chaque audit, nous résumons le temps total consacré à l'audit, nous le comparons au total des heures prévues au calendrier et nous analysons les principaux écarts. Pour nos audits d'états financiers, nous utilisons les résultats de cette analyse dans la préparation du calendrier pour le travail de l'exercice suivant.

5.32 Le temps consacré à notre audit de 2011 des états

financiers de la province a été plus élevé que celui de l'exercice précédent en raison des nouvelles normes canadiennes d'audit et d'autres considérations en matière de comptabilité et de présentation d'information. Une bonne partie de notre temps est consacrée à l'audit des systèmes et des contrôles du gouvernement afin de nous conformer aux changements dans les normes d'audit. Toutefois, ce temps peut varier d'une année à l'autre selon la complexité des systèmes qui font l'objet d'un audit.

5.33 Huit de nos audits d'organismes de la Couronne ont connu des retards d'achèvement importants. 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 l'audit. Dans d'autres cas, le retard a été attribuable à une pénurie de personnel dans notre bureau pour effectuer le travail requis.

5.34 Nous avons effectué quatre projets de l'optimisation des ressources, dont trois ont été présentés dans le Volume 3 de notre rapport annuel de 2011. L'autre projet a été publié en octobre 2011 dans le Volume 1 de notre rapport annuel de 2011. Trois des projets ont pris beaucoup plus de temps que ce que nous avons prévu, notamment en raison des heures supplémentaires qu'il a fallu pour discuter des constatations et achever le rapport.

Emploi de notre temps

5.35 Un important indicateur pour nous est le pourcentage de temps que nous consacrons directement au travail d'audit. Comme le montre le tableau qui suit, au cours des trois dernières années, 64 % de notre temps a été consacré directement aux audits d'états financiers et aux projets de l'optimisation des ressources. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2011, 34 % de ce temps a été consacré aux projets de l'optimisation des ressources, comparativement à 42 % en 2010 et à 48 % en 2009.

Pièce 5.4 – Affectation des heures rémunérées

	2011	2010	2009
Audits d'états financiers et d'optimisation des ressources	63 %	64 %	65 %
Perfectionnement professionnel et formation	7 %	9 %	8 %
Activités de soutien	30 %	27 %	27 %
Total	100 %	100 %	100 %

5.36 Le temps consacré au perfectionnement professionnel et à la formation comprend la participation à des cours externes et les sessions de formation interne. Il englobe aussi la participation à des congrès et à divers groupes et comités pertinents pour les auditeurs législatifs. Ces types d'activités sont un élément essentiel pour assurer une main-d'œuvre bien informée et hautement productive.

5.37 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 de la direction et le temps que le personnel ne peut pas affecter directement à un projet d'audit en particulier, par exemple les réunions du personnel, l'administration de la gestion et les fonctions générales du bureau.

Coût de nos audits

5.38 Nous avons toujours planifié et suivi le nombre d'heures exigées par chacun de nos audits. Cependant, afin d'exécuter notre travail de la manière la plus économique et la plus efficiente possible, nous suivons aussi le coût de chaque audit. En termes généraux, on peut dire que le coût de nos audits 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 audit et de nous demander si les résultats du travail effectué en justifient le coût.

5.39 Le coût de l'audit des états financiers de la province pour l'exercice terminé 2011 s'est élevé à 272 000 \$. Le coût total des audits d'organismes de la Couronne pour l'exercice 2011 s'est chiffré à environ 190 000 \$. Le coût total des audits de l'optimisation des ressources au cours de l'exercice terminé le 31 mars 2011 a été de 240 000 \$. Le coût de la préparation de notre rapport pour l'exercice 2011, y compris le travail de suivi que nous faisons à l'égard des recommandations formulées dans les rapports précédents, a été d'environ 76 000 \$.

Examen par les pairs

5.40 Sans être un indicateur de performance 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 l'audit de l'auditeur? » Depuis plusieurs années, les bureaux d'audit législatif du pays collaborent à un processus d'examen 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

d'audit de l'optimisation des ressources, et le personnel de notre bureau a effectué un examen semblable des pratiques de l'Alberta.

5.41 En 2010, nous avons demandé au vérificateur provincial de la Saskatchewan que son bureau mène un examen par les pairs de notre audit des états financiers de la province. L'examen a eu lieu en avril 2010 et a porté sur notre audit 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 d'audit sur les plans qualitatif et quantitatif, prenant comme point de référence les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Dans l'ensemble, nous avons été contents d'apprendre que l'examineur concluait que nous nous conformions aux normes d'audit généralement reconnues de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. L'examen a donné lieu à un certain nombre d'observations et de recommandations que nous avons commencé à intégrer dans la planification de l'audit des états financiers de la province pour l'exercice terminé le 31 mars 2011.

Ressources financières et humaines

Résultats financiers

5.42 La pièce 5.5 présente les prévisions budgétaires et les dépenses réelles du bureau pour 2009-2010 et 2010-2011, ainsi que le budget approuvé pour 2011-2012.

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

	2012	2011		2010	
	Budget	Budget	Montants réels	Budget	Montants réels
Frais de personnel	1 595,3	1 564,7	1 498,7	1 637,0	1 565,2
Autres services	227,5	200,1	263,6	180,3	412,5
Fournitures et approvisionnements	7,0	7,0	5,8	8,8	6,0
Biens et matériel	15,2	15,2	5,1	15,9	20,6
Total	1 845,0	1 787,0	1 773,2	1 842,0	2 004,3

5.43 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.

5.44 Au cours de l'exercice 2010-2011, nous avons retenu les services d'une entreprise de recrutement pour nous aider à trouver un(e) remplaçant(e) pour le vérificateur général adjoint qui prenait sa retraite. Ces frais non récurrents sont inclus dans les « autres

services » de l'exercice 2011.

5.45 Nous avons sous-utilisé les frais de personnel de 66 000 \$ au cours de l'exercice terminé le 31 mars 2011. Les économies découlent principalement d'un congé de maternité et des retards à doter des postes vacants à la suite du roulement de personnel.

5.46 Notre loi exige que nos comptes fassent l'objet d'un audit annuel par un auditeur qualifié, nommé par le président de l'Assemblée législative sur l'avis du Conseil de gestion. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2011, comme pour les exercices antérieurs, cet audit a été effectué par le Bureau du contrôleur, et son rapport de l'auditeur est déposé à l'Assemblée législative. En 2011-2012, nous sommes d'avis qu'une entente sera conclue pour établir un processus d'impartition pour l'audit des comptes de notre bureau. Cette mesure rehaussera l'indépendance dans notre relation avec le Bureau du contrôleur.

Ressources humaines

5.47 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), CGA (comptable général accrédité) ou CMA (comptable en management accrédité). Avant de pouvoir entreprendre cette formation professionnelle, le personnel doit détenir au minimum un diplôme universitaire de premier cycle.

5.48 Notre effectif en 2010-2011, fondé sur le budget dont nous disposons, était de 21 personnes. Brent White, CA, et Paul Jewett, CA, agissent à titre de directeurs de nos deux équipes d'audit. Au 31 mars 2011, 15 membres du personnel professionnel détenaient un titre professionnel comptable et 3 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 par la suite. La pièce 5.6 donne la liste des membres du personnel au 31 mars 2011.

Pièce 5.6 – Liste des membres du personnel au 31 mars 2011

Émilie Chiasson ²	Cecil Jones, CA	Rebecca Stanley, CGA
Cathy Connors Kennedy, CA	Teena Laagland ¹	Al Thomas, CA
Ashley Crabbe, CGA	Kim MacPherson, CA	Yanjun Wang, CA
Kim Embleton, CGA	Chris Mitchell ²	Heather Webb ¹
Eric Hopper, CA	Caroline Paquin, CGA	Brent White, CA
Peggy Isnor, CA	Ken Robinson, CA	Tania Wood-Sussey, CA
Paul Jewett, CA	Jennifer Sherwood ²	

(1) Soutien administratif

(2) Étudiant inscrit à un programme de comptabilité professionnelle

Ce que nous réserve l'avenir

Accroître notre capacité d'effectuer des audits de l'optimisation des ressources

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

- accroître notre capacité d'effectuer des audits de l'optimisation des ressources;
- nous adapter à des normes d'audit plus rigoureuses.

5.50 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, les 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, notre budget a été diminué pour l'exercice 2011. 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 40 % depuis 20 ans, tandis que la rémunération d'un surveillant de l'audit a augmenté de 50 %.

5.51 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 cinq membres de notre personnel affectés à temps plein aux audits de l'optimisation des ressources, et ils reçoivent l'aide d'autres membres du personnel lorsque ces derniers le peuvent. Nous avons subi une réduction de 5 % de notre budget de 2009-2010 et une nouvelle

réduction de 3 % en 2010-2011. Cette réduction a eu comme effet de limiter encore davantage nos activités d'audit de l'optimisation des ressources. Cela signifie que nous arriverons à effectuer entre trois et quatre audits de portée modeste à moyenne chaque année. Présentement, 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. Bien que nous sommes reconnaissants d'avoir reçu une augmentation modeste de 58 000 \$ de notre budget pour 2011-2012, notons que cette hausse est nettement insuffisante pour renverser les incidences des réductions de financement des années antérieures et des coupures au niveau du fonctionnement que notre bureau a subies au fil du temps.

5.52 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 d'audit législatif 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 1 400 000 \$ de moins que le Bureau du vérificateur général de Terre-Neuve-et-Labrador, et de quelque 1 100 000 \$ 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 au cours des dernières années.

Nous adapter à des normes d'audit plus rigoureuses

5.53 Les normes d'audit ont été modifiées de manière significative au cours de la dernière année lorsque le Canada a adopté les normes d'audit internationales. Cette transition a exigé une formation additionnelle continue pour permettre au personnel de se tenir au courant des plus récentes mises à jour et modifications. Un changement important est la transition vers la réalisation d'audits en fonction du risque, ce qui exige une plus grande connaissance des activités de l'organisme audité afin de déterminer les domaines qui présentent un risque plus élevé. Dans une grande organisation fortement décentralisée comme la province, un travail d'audit important est nécessaire pour évaluer les risques pertinents.

5.54 Une norme en particulier sur laquelle nous continuons de concentrer nos efforts a trait à l'audit des états financiers de groupe. Cette norme porte sur les situations dans lesquelles

l'auditeur du groupe n'est pas l'auditeur de chaque entité du groupe. Elle s'applique à notre audit de la province, car certains organismes de la Couronne importants, dont le groupe Énergie NB et la Société des alcools du Nouveau-Brunswick, sont audités par d'autres auditeurs. La norme exige que nous participions de beaucoup plus près à l'audit de ces organismes de la Couronne, et en conséquence nous continuons à consacrer plus de ressources à cet aspect de notre travail.