

# 1

## CHAPITRE

OBSERVATIONS  
DE LA VÉRIFICATRICE  
GÉNÉRALE

# TABLE DES MATIÈRES

Nouveau plan stratégique pour 2023-2027 .....	3
Fonds spéciaux .....	7
Contenu du présent tome .....	8

# NOUVEAU PLAN STRATÉGIQUE POUR 2023-2027

1 Le 6 avril dernier, le Plan stratégique 2023-2027 du Vérificateur général du Québec a été déposé à l'Assemblée nationale. Je suis très fière de ce plan, qui revêt pour moi une importance toute spéciale puisqu'il guidera notre équipe jusqu'à la fin de mon mandat, en 2025, et même au-delà de celui-ci. En effet, sa mise en œuvre se poursuivra lors de l'entrée en fonction de la personne qui me succédera à la tête de l'institution que j'ai le privilège de diriger depuis maintenant plus de huit ans.

## Mission : Contribuer à une meilleure gestion des fonds publics

2 La mission du Vérificateur général demeure la même. En effet, il est un acteur clé favorisant la transparence de l'administration publique. En ce sens, il est le gardien de la confiance de la population. Dans cet esprit, nous ne ménagerons aucun effort pour être à la hauteur de la mission qui nous est confiée. Notre plan stratégique illustre d'ailleurs notre volonté de contribuer encore davantage à cette importante mission.

## Vision : Une référence incontournable

3 Les parlementaires et la population se réfèrent aux travaux du Vérificateur général lorsqu'il est question d'obtenir l'heure juste sur la gestion des ministères et des organismes. Nous souhaitons que les acteurs du secteur public québécois tiennent compte encore davantage et de façon incontournable de nos travaux ainsi que de nos recommandations dans leur gestion, et ce, afin d'assurer des retombées durables et concrètes de nos travaux d'audit.

## Valeurs : Une équipe professionnelle et inclusive reconnue pour son objectivité et son indépendance

4 Nos valeurs constituent le fondement de notre organisation et teintent toutes nos actions. Nous souhaitons donc que notre environnement de travail ait pour assises le partage de l'expertise et l'inclusion de tous les employés, quels que soient par exemple leur lieu de travail au Québec, leur expertise ou leur origine. Par ailleurs, les employés du Vérificateur général déploient des efforts importants et réalisent leurs travaux en faisant preuve d'objectivité, de professionnalisme et d'indépendance.

## Trois orientations

5 Notre nouveau plan stratégique comporte trois orientations (figure 1). Bien qu'il s'inscrive dans un axe de continuité par rapport au plan stratégique précédent, il comprend une nouvelle orientation, l'orientation 2 : une culture inclusive et des personnes mobilisées au cœur de notre mission. Nous voulons ainsi mettre en lumière l'importance que notre organisation accorde à sa plus grande richesse : ses employés.

**FIGURE 1** Les trois orientations du Plan stratégique 2023-2027 du Vérificateur général du Québec



### Première orientation : des travaux à valeur ajoutée

6 Nous orientons nos interventions afin de répondre aux préoccupations des parlementaires et de la population. Nos missions d'audit auprès des ministères et organismes et nos audits financiers dans le réseau de l'éducation et de la santé et des services sociaux visent à atteindre cet objectif. Notre processus de sélection des mandats nous permet de nous assurer que nos travaux sont pertinents et porteurs d'impact.

7 Dans ce nouveau plan stratégique, nous réitérons la place importante des travaux du commissaire au développement durable. En effet, le pourcentage des rapports d'audit de performance du Vérificateur général pour lesquels le commissaire formulera ses observations a été augmenté. Le commissaire réalisera également chaque année des mandats qui porteront sur les changements climatiques et/ou la biodiversité. De plus, des mesures seront déployées afin d'accroître sa notoriété auprès des organismes publics et des acteurs en développement durable.

8 Nous continuerons d'accorder une grande importance au suivi de l'application de nos recommandations. Pour ce faire, nous miserons notamment sur la collaboration des acteurs de la gouvernance des entités auditées. À cet égard, nous souhaitons rencontrer plus de comités d'audit concernés par nos travaux d'audit de performance.

9 Finalement, si cela est souhaité par les parlementaires, nous les accompagnerons et participerons à une audition annuelle par une commission parlementaire concernant les états financiers consolidés du gouvernement, afin de permettre une meilleure reddition de comptes et une transparence accrue à l'égard de l'utilisation des fonds publics.

## **Deuxième orientation : une culture inclusive et des personnes mobilisées au cœur de notre mission**

10 Dans le contexte actuel, l'attraction, la mobilisation ainsi que la fidélisation des ressources humaines représentent des défis de taille. Notre organisation n'échappe pas à cette réalité.

11 Pour remplir notre mission, nous nous appuyons sur la contribution des membres de notre personnel. Leur expertise, leur professionnalisme ainsi que leur rigueur contribuent à la réputation de l'institution et à la qualité des rapports soumis aux parlementaires.

12 Afin de nous démarquer à titre d'employeur, nous mettrons en œuvre une nouvelle stratégie d'attraction sur une plus vaste étendue du territoire québécois et nous moderniserons notre outil de mesure du taux de mobilisation de notre personnel.

13 Nous continuerons à offrir une expérience de travail stimulante et intensifierons nos actions au regard de l'inclusion au sein de nos équipes de l'ensemble de nos employés, tout en privilégiant des pratiques de gestion favorisant la santé et le mieux-être. À cet effet, nous visons l'obtention du plus haut niveau de certification Entreprise en santé avant l'échéance du plan stratégique, en mars 2027.

14 Le cheminement professionnel au sein de l'organisation sera également une avenue davantage soutenue. À cet égard, un programme bonifié d'accompagnement en gestion de carrière sera déployé.

## **Troisième orientation : une organisation qui allie qualité, agilité et innovation**

15 Notre volonté d'exceller et d'accroître notre performance se reflète dans notre plan stratégique 2023-2027. D'ailleurs, nous visons à ce que tous nos travaux en audit financier et en audit de performance continuent de répondre entièrement aux normes de certification.

16 Nous voulons en outre faire preuve d'agilité et d'une performance accrue dans l'ensemble de nos activités. À cette fin, nous comptons poursuivre sur notre lancée et saisir toute opportunité d'améliorer nos processus, nos méthodes et nos outils.

17 Puisque les changements technologiques s'accentuent et que les entités génèrent un volume plus important de données, nous entendons investir et innover afin d'accélérer la transformation numérique de nos audits financiers et de nos audits de performance.

18 Enfin, nous mesurerons l'appréciation des membres de la Commission de l'administration publique quant à notre performance à la suite de notre audition sur notre rapport annuel de gestion, et apporterons des améliorations au besoin.

19 J'invite les parlementaires ainsi que toute personne intéressée à prendre davantage connaissance du Plan stratégique 2023-2027 du Vérificateur général du Québec sur notre site Web.

20 Ce plan est le résultat d'un travail et d'une réflexion collective. Je tiens à remercier les membres du personnel du Vérificateur général pour la richesse de leurs propositions et de leurs commentaires obtenus dans le cadre de diverses consultations.

21 Grâce à l'expertise et à l'engagement du personnel du Vérificateur général, nous saurons relever les défis qui nous attendent et répondrons aux attentes des parlementaires et de la population québécoise en étant le gardien de leur confiance.

# FONDS SPÉCIAUX

22 Annuellement, le Vérificateur général effectue l'audit des états financiers consolidés du gouvernement du Québec, dont le périmètre comptable comprenait, au 31 mars 2022, plus de 350 entités, dont 44 fonds spéciaux.

23 Bien que tous ces fonds utilisent des fonds publics, certains ne sont pas audités par le Vérificateur général. Nous avons décidé d'approfondir nos connaissances sur deux d'entre eux en effectuant des travaux sur leurs états financiers pour l'exercice financier 2021-2022, sans toutefois formuler une opinion dans un rapport de l'auditeur indépendant.

24 Notre objectif était d'acquérir une compréhension de leurs activités, de prendre connaissance du traitement comptable appliqué pour les postes des états financiers les plus importants en lien avec les Normes comptables canadiennes pour le secteur public et, le cas échéant, de soulever tout élément d'intérêt lié aux états financiers.

25 Après avoir pris connaissance des états financiers des deux fonds, nous avons appliqué des procédures spécifiques aux postes jugés importants. Il est à noter que nous n'avons pas réalisé un audit de performance de ces entités. Voici un aperçu de ces deux fonds spéciaux au 31 mars 2022.

	<b>Fonds des ressources informationnelles du secteur de la santé et des services sociaux</b>	<b>Fonds de partenariat touristique</b>
<b>Revenus totaux</b>	431 millions	320 millions
<b>Charges totales</b>	420 millions	273 millions
<b>Ministère responsable</b>	Santé et des Services sociaux	Tourisme
<b>Principales activités</b>	Financer des activités du ministère relatives aux services qu'il peut rendre en matière de ressources informationnelles aux organismes ou aux personnes liés au secteur de la santé et des services sociaux	Soutenir le développement et la promotion du tourisme au Québec

26 Nos travaux n'ont pas révélé d'anomalies significatives ni de problématiques qui nécessiteraient l'attention des parlementaires. Nous pourrions envisager de tels travaux particuliers au cours des prochaines années auprès d'autres entités non auditées par le Vérificateur général.

# CONTENU DU PRÉSENT TOME

27 Le présent tome aborde plusieurs sujets d'intérêt pour les parlementaires et la population. Il présente les résultats de trois audits de performance.

28 Le **chapitre 2** porte sur les contrats conclus de gré à gré dans le réseau de la santé et des services sociaux. D'abord, nous avons observé que les contrats conclus en vertu du décret d'urgence sanitaire étaient bien liés à la pandémie, mais qu'ils ont pu engendrer un risque de dépendance envers certains fournisseurs. C'est le cas notamment d'une plateforme de prise de rendez-vous en ligne. Ensuite, le recours à la main-d'œuvre indépendante pour assurer les soins infirmiers et les soins d'assistance s'accroît, et les taux horaires qui y sont associés augmentent fortement. Enfin, pour acquérir des places d'hébergement destinées à des personnes vulnérables, l'appel d'offres public est peu utilisé, et lorsqu'il l'est, il donne peu de résultats.

29 Le **chapitre 3** porte sur le recrutement et la rétention du personnel enseignant ainsi que sur la qualité de l'enseignement. Tout d'abord, le ministère de l'Éducation du Québec et les centres de services scolaires (CSS) audités ne disposent pas de toutes les données nécessaires sur les causes et les enjeux de la pénurie d'enseignants qualifiés, ce qui rend plus difficile la mise en œuvre de mesures efficaces. De plus, le suivi de la qualité de l'enseignement est insuffisant, particulièrement dans le contexte où les CSS embauchent de nombreux enseignants non légalement qualifiés. Enfin, puisque les réalités, les opinions et les intérêts des acteurs du milieu de l'éducation ne sont pas toujours les mêmes, il serait important de mettre en place un plan d'action concerté.

30 Le **chapitre 4** porte sur l'efficacité du continuum de soins et de services offerts aux usagers ayant des troubles mentaux graves. Les intervenants du réseau de la santé et des services sociaux ne disposent pas de l'ensemble des informations cliniques de leurs patients en temps opportun, ce qui peut nuire à l'efficacité de leur prise en charge. Par ailleurs, l'accès aux ressources d'hébergement appropriées ainsi qu'aux services médicaux et de suivi dans la communauté est souvent difficile, ce qui ne favorise pas le rétablissement des usagers et crée des conditions de vie difficiles pour eux et leur entourage. Enfin, le continuum de services en santé mentale est fragilisé par les problèmes de fluidité dans les urgences de même que par un manque de communication entre les équipes des services hospitaliers et les équipes externes.

