



PLAN
STRATÉGIQUE 
2016-2019

Vérificateur général
du Québec

PLAN STRATÉGIQUE
2016-2019





05

Message de la
vérificatrice générale
du Québec

07

Le Vérificateur général
en quelques mots

A large, dark blue graphic element on the left side of the page, featuring a stylized waterfall or fountain scene in a lighter blue tone, set against a solid dark blue background.

11

Contexte, enjeux
et orientations

25

Tableau synoptique
du *Plan stratégique*
2016-2019



**Message de la
vérificatrice générale
du Québec**

À l'Assemblée nationale,

Il y a un an, j'ai amorcé un mandat de 10 ans à titre de vérificatrice générale du Québec. Au cours de cette période, j'ai pris conscience du rôle clé que joue l'organisation dans le contrôle parlementaire et la gestion du secteur public depuis bientôt 150 ans. Inspirée par cette tradition d'excellence, j'entends à mon tour contribuer à enrichir l'héritage de l'organisation. Cette vision s'inscrit dans le *Plan stratégique 2016-2019* que je présente aux membres de l'Assemblée nationale.

Une réflexion soutenue, alimentée par des rencontres avec des membres de la Commission de l'administration publique, des hauts dirigeants d'entités gouvernementales ainsi que les membres du personnel, m'a permis de développer et d'affiner ma vision. Ainsi, pour l'ensemble de mon mandat, je me suis donné comme objectif de contribuer à améliorer la gouvernance dans l'administration publique. Cet objectif se traduit donc dans une mission actualisée qui demeure fidèle à notre raison d'être, soit l'audit législatif.



Le nouveau plan stratégique jette les bases des actions que nous entendons mener au cours des trois prochaines années. Celles-ci s'articulent autour de trois orientations.

Agir pour un maximum d'impact

La première orientation traite de la nature des travaux que nous allons prioriser, tout en nous assurant de mener à bien l'ensemble de nos activités courantes. En matière d'audit financier, nous porterons une attention plus particulière aux secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux. Du côté de l'audit de performance¹, certaines des missions d'audit que nous allons réaliser seront en lien avec les services directs à la population, la gestion administrative concernant plusieurs ministères et organismes et les technologies de l'information.

Le commissaire au développement durable a une mission noble et importante. Ainsi, en plus de poursuivre nos travaux dans ce domaine, nous voulons intégrer la prise en compte des principes de développement durable dans nos audits de performance.

Par ailleurs, que ce soit en audit financier ou en audit de performance, nous nous sommes donné pour objectif de hausser le taux d'application de nos recommandations. D'une part, nous nous assurerons que celles-ci sont non seulement pertinentes, mais aussi applicables à court et à moyen terme. D'autre part, nous collaborerons avec les acteurs de la gouvernance afin de favoriser leur mise en œuvre.

1. Les mots *audit de performance* remplacent désormais *vérification de l'optimisation des ressources*.

Comme nous travaillons pour les parlementaires et la population du Québec, nous devons faire en sorte que nos messages soient accessibles. C'est pourquoi nous allons déployer nos efforts sur deux plans : la clarté des messages et l'utilisation de nouveaux modes de diffusion de ceux-ci.

Allier efficience et qualité

La crédibilité de notre organisation repose sur de solides assises liées à la qualité de nos travaux. Nos méthodes, nos outils et nos processus doivent être performants et efficients, surtout dans un contexte teinté par l'évolution des technologies et des normes encadrant nos travaux. Nous devons maintenir l'équilibre entre efficience et qualité. Aussi serons-nous à l'affût des possibilités d'amélioration qui s'offriront à l'organisation.

Nous allons également entamer un virage vers un environnement de travail sans papier. Des efforts en vue de réduire notre consommation de papier ont été faits, mais nous désirons franchir un pas de plus.

Par ailleurs, la mise en place d'un système intégré de planification et de suivi des ressources contribuera à optimiser la gestion de celles-ci.

Se distinguer par notre expertise

Mon équipe de plus de 260 personnes est le moteur de l'organisation, celles grâce à qui la mission s'accomplit et la vision se concrétise. Nous voulons donc réunir les conditions gagnantes pour offrir à toutes et à tous un environnement stimulant. Nous désirons non seulement attirer les meilleures ressources pour notre organisation, mais également les maintenir en poste. Au cœur de nos actions, il y aura l'adéquation de nos ressources aux besoins organisationnels, le développement et le partage de l'expertise et, enfin, la mobilisation des personnes.

L'amélioration de la gestion dans l'administration publique est à la base de notre plan stratégique 2016-2019. Celui-ci propose des défis stimulants et ambitieux que je sais être à la hauteur du talent et de l'engagement des personnes qui forment mon équipe.

La vérificatrice générale,



Guylaine Leclerc, FCPA, FCA
Québec, juin 2016

Le Vérificateur général en quelques mots

› Notre institution

Adoptée en 1985, la *Loi sur le vérificateur général* encadre les activités de l'organisation. Le vérificateur général est une personne désignée par l'Assemblée nationale. Sa nomination découle d'une motion présentée par le premier ministre et adoptée par au moins les deux tiers des députés. Son mandat est d'une durée de 10 ans ; il n'y a pas de possibilité de renouvellement.

Le Vérificateur général est au service exclusif de l'Assemblée nationale et collabore étroitement avec les commissions parlementaires, plus particulièrement avec la Commission de l'administration publique.

› Notre client

> L'Assemblée nationale et ses commissions.

› Nos partenaires

- > Les autres vérificateurs législatifs.
- > Les organismes de normalisation en vérification et en comptabilité.
- > Les cabinets de comptables professionnels agréés.
- > Les comités d'audit et les conseils d'administration.

› Nos travaux

L'audit législatif comporte trois principaux types de travaux : l'audit financier, l'audit de performance et celui relatif à la conformité.

Audit financier

Les travaux d'audit financier comprennent l'audit d'états financiers et d'autres informations financières. Ce type de travaux a pour but de fournir l'assurance raisonnable que les états ou les informations sont exempts d'anomalies significatives.

Dans ce secteur, notre champ de compétence s'étend aux fonds et autres biens publics du gouvernement et de ses organismes.

Il nous est aussi possible d'auditer à notre convenance les états financiers des établissements publics faisant partie des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

Audit de performance

L'audit de performance met l'accent sur la qualité et le fonctionnement des systèmes et des procédés que les entités emploient pour s'assurer que les ressources à leur disposition sont utilisées de manière économique, efficiente et efficace. Il inclut également des missions ayant trait à la mise en œuvre de la *Loi sur le développement durable*.

Notre champ de compétence englobe, outre les entités qui font partie de celui de l'audit financier, tous les organismes publics et gouvernementaux qui ne produisent pas d'états financiers. Il inclut également les bénéficiaires de subventions accordées par un organisme public ou un organisme du gouvernement.

Il est à noter que nous utiliserons désormais l'expression *audit de performance* à la place de *vérification de l'optimisation des ressources*.

Audit de conformité

Nous portons une attention particulière à la conformité des opérations avec les lois, les règlements, les énoncés de politique et les directives. Ce type d'audit s'intègre généralement à nos audits de performance ou à nos audits financiers.

Autres travaux

En plus des travaux décrits à la page précédente, le gouvernement ou le Conseil du trésor peut confier à l'organisation un audit particulier sur toute matière qui est de sa compétence. Il appartient au Vérificateur général de déterminer les travaux qu'il juge nécessaires pour mener à bien l'audit et de rendre public son rapport à l'Assemblée nationale.

Depuis avril 2015, l'organisation a aussi le mandat de formuler une opinion sur la plausibilité des prévisions et des hypothèses présentées dans le rapport préélectoral que publie le ministre des Finances.

En outre, nous apportons notre soutien aux commissions parlementaires et, de façon plus particulière, à la Commission de l'administration publique, qui a le mandat d'entendre nos rapports.

Notre mission

- › Contribuer par nos audits et nos autres travaux à une meilleure gestion des ressources ainsi qu'au contrôle parlementaire au bénéfice des citoyennes et des citoyens du Québec.

Notre vision

- › Le Vérificateur général du Québec, une institution au service de l'Assemblée nationale ; une référence et une équipe reconnue pour la qualité et l'utilité de ses travaux.

Nos valeurs

- › L'indépendance, l'objectivité et l'intégrité : nos assises.
- › Le respect et la rigueur : notre engagement.
- › Le professionnalisme et l'esprit d'équipe : notre force.



Contexte, enjeux et orientations

Contexte

› Nouveau mandat et nouvelles entités

Au cours des dernières années, des modifications ont été apportées à notre loi constitutive. En avril 2015, l'organisation s'est vu confier un nouveau mandat. Celui-ci consiste à formuler une opinion sur la plausibilité des prévisions et des hypothèses présentées dans le rapport préélectoral que publie le ministre des Finances. Ainsi, l'opinion que nous fournirons sur cette information financière permettra de donner l'heure juste à la population québécoise sur l'état des finances publiques. Conscients de l'importance de ce mandat, nous allons mener nos travaux avec toute la rigueur et l'indépendance qui nous caractérisent.

Par ailleurs, dans le secteur de l'audit de performance, nous avons vu s'élargir notre champ de compétence par l'ajout des organismes du gouvernement, auparavant appelés entreprises.

› Des besoins en évolution

Nous sommes au service de l'Assemblée nationale et de ses commissions, lesquelles ont eu recours plus fréquemment à notre expertise depuis un certain temps, ce qui est un signe de la confiance qu'elles nous témoignent. Par exemple, nous rédigeons des mémoires et prenons part à des consultations sur des projets de loi ou de nouvelles orientations gouvernementales. Nous continuerons de le faire dans les prochaines années lorsque nous serons sollicités.

Par ailleurs, nos interventions sont utiles dans la mesure où les recommandations que nous formulons sont appliquées. Au cours des dernières années, nous avons observé qu'il y avait un plafonnement des résultats en la matière. D'ailleurs, nous nous sommes attardés sur ce défi pour l'audit de performance. Nous avons mis au point une nouvelle approche pour le suivi des recommandations, approche que nous utilisons déjà et sur laquelle nous allons nous concentrer dans les prochaines années.

› Rigueur dans la gestion gouvernementale

Le contexte qui entoure les finances publiques suppose plus que jamais une gestion rigoureuse des ressources de la part des ministères et des organismes. Nous souhaitons donc que nos travaux soient ciblés sur des sujets pouvant entraîner des changements qui seront porteurs de valeur ajoutée dans la gestion de l'administration publique.

› Modernisation des communications

À l'ère du numérique, les plateformes de diffusion ont changé, ce qui influence la façon dont l'information est présentée et, par conséquent, la façon dont les gens l'obtiennent. Nous devons donc adapter nos communications afin que nos messages soient facilement accessibles et qu'ils soient compris des différentes parties prenantes, dont les parlementaires et la population.

› Technologies de l'information

Les technologies de l'information sont au cœur de la réalisation des activités de l'appareil gouvernemental. Nombre d'entités offrent de plus en plus de services en ligne. En outre, ces technologies produisent de l'information permettant de soutenir la prise de décision des dirigeants. Notons aussi que le gouvernement y investit annuellement des sommes significatives.

Les répercussions de ces nouvelles façons de faire ne se font pas seulement sentir dans les entités; elles influencent aussi notre environnement de travail. Il importe que notre organisation puisse adapter ses méthodes et ses outils; toutefois, nous demeurons attentifs au caractère sensible de l'information à laquelle nous avons accès.

› Cadre normatif

Au cours des dernières années, du côté de l'audit financier, le cadre normatif a continué d'évoluer. Nous désirons fournir une information financière de qualité et adaptée aux besoins particuliers des utilisateurs, dont ceux du secteur public. Il en est de même en audit de performance: l'adoption récente de nouvelles normes de certification nous demande d'actualiser nos méthodes de travail. Nous continuerons d'ajuster nos pratiques en vue de maintenir les plus hauts standards de qualité dans nos audits.

› Évolution du marché du travail

Les réalités démographiques, telles que le vieillissement des travailleurs et le ralentissement de la croissance démographique, ne sont pas étrangères aux défis que pose le marché du travail en termes de disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée. Nous faisons donc face, comme bien des organisations publiques et privées, à une concurrence accrue pour trouver les meilleures ressources pour notre organisation. Par ailleurs, le taux de roulement était de l'ordre de 10 % pour les trois dernières années. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet état de fait. D'une part, le professionnalisme et la compétence de nos employés sont reconnus au sein de l'appareil gouvernemental et ceux-ci sont grandement sollicités. Il n'est donc pas étonnant que certains de nos employés acceptent une offre d'emploi qui représente une possibilité de carrière. D'autre part, le travail d'auditeur est spécialisé et exigeant ; il requiert des déplacements fréquents, puisqu'il faut souvent travailler dans les organisations auditées. Un besoin de nouveauté ou de stabilité peut donc justifier certains départs.

Par ailleurs, notre équipe compte bon nombre de travailleurs des nouvelles générations. En fait, la moyenne d'âge dans l'organisation est de 40 ans ; 38 % des membres du personnel sont d'ailleurs âgés de 35 ans et moins. Ces personnes sont souvent animées par une approche de travail collaborative, des affectations diversifiées, le développement en continu de leurs compétences ou encore l'utilisation des nouvelles technologies dans leur travail. En tant qu'organisation, nous devons nous adapter aux nouvelles réalités, et ce, afin de fidéliser ces travailleurs.

Enjeux

À la lumière de l'analyse de ces éléments qui teintent l'environnement dans lequel nous travaillons, nous avons dégagé trois enjeux sur lesquels nous allons nous concentrer pour les trois prochaines années.

Enjeu 1

Des interventions alignées sur les besoins des parlementaires et ayant une valeur ajoutée pour les citoyennes et citoyens du Québec.

Enjeu 2

Des pratiques performantes faisant appel à l'innovation.

Enjeu 3

Des employés en nombre suffisant, qui forment une équipe mobilisée, compétente et détenant une expertise de pointe.

Orientations

› Orientation 1

Agir pour un maximum d'impact

Nous désirons que nos travaux continuent de répondre efficacement aux besoins de l'Assemblée nationale et de ses commissions et à ceux de la population québécoise. Par ailleurs, dans la conjoncture actuelle liée à l'état des finances publiques, nous souhaitons que nos interventions soient ciblées sur des sujets à valeur ajoutée pour notre client, mais aussi pour les entités qui font l'objet de nos travaux.

Ainsi, en audit de performance, nous concentrerons nos efforts sur les thèmes suivants : les services directs à la population, la gestion administrative concernant plusieurs ministères et organismes et les technologies de l'information.

Le commissaire au développement durable porte un regard objectif sur l'application de la *Loi sur le développement durable* au sein de l'appareil gouvernemental. En plus de poursuivre nos travaux dans ce domaine, nous intégrerons les principes de développement durable dans nos audits de performance. En fait, nous voulons prendre en compte de façon plus systématique ces principes dans l'ensemble de nos travaux.

Nos interventions sont utiles dans la mesure où nos recommandations sont appliquées. Tant pour les audits financiers que pour les audits de performance, le suivi des recommandations se fera chaque année. En outre, nous souhaitons travailler davantage en collaboration avec les acteurs de la gouvernance des ministères et des organismes afin de veiller à l'application de nos recommandations.

Enfin, nous voulons maximiser la valeur de nos travaux pour les citoyens ; par conséquent, ces travaux doivent leur être davantage accessibles. Pour ce faire, nous travaillerons à rendre nos messages plus clairs et concis et à accroître leur diffusion par l'utilisation de nouveaux moyens de communication.

) Axe d'intervention

Champ d'intervention

Objectif 1.1) Augmenter le nombre de missions d'audit financier dans le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux

Indicateur	Cibles
1.1.1 Nombre de missions d'audit financier réalisées	5 en 2016-2017 6 en 2017-2018 6 en 2018-2019

Objectif 1.2) Réaliser des missions d'audit de performance qui portent sur les services directs à la population

Indicateur	Cibles
1.2.1 Nombre de missions d'audit de performance réalisées	Chaque année, 25 % des missions, dont : <ul style="list-style-type: none">> 1 dans les sociétés d'État> 1 dans les établissements du réseau de l'éducation ou de celui de la santé et des services sociaux

Objectif 1.3) Réaliser des missions d'audit de performance qui contribuent à améliorer la gestion administrative concernant plusieurs ministères et organismes

Indicateur	Cible
1.3.1 Nombre de missions d'audit de performance réalisées	1 par année à compter de 2017-2018

› Axe d'intervention

Champ d'intervention (suite)

Objectif 1.4 › Réaliser des missions d'audit de performance en technologies de l'information

Indicateur	Cible
1.4.1 Nombre de missions d'audit de performance réalisées	1 par année à compter de 2017-2018

Objectif 1.5 › Intégrer la dimension du développement durable dans les missions d'audit de performance

Indicateur	Cible
1.5.1 Proportion des missions d'audit de performance réalisées dans lesquelles le commissaire au développement durable formule ses constats	Chaque année à compter de 2017-2018, 25 % des missions

Objectif 1.6 › Mener les travaux nécessaires à la formulation de l'opinion sur la plausibilité des prévisions incluses dans le rapport préélectoral dans le respect du plan de travail établi

Indicateurs	Cibles
1.6.1 Pourcentage de processus sous-jacents aux prévisions budgétaires pour lesquels les travaux sont réalisés	65 % au 31 mars 2017 95 % au 31 mars 2018
1.6.2 Formulation de l'opinion	Respect de la date fixée dans la loi

› Axe d'intervention

Résultats des interventions

Objectif 1.7 › Accroître l'application des recommandations

Indicateurs	Cibles
1.7.1 Pourcentage des plans d'action reçus des entités à la suite d'un audit de performance qui respectent les exigences du Vérificateur général	70 % en 2016-2017 80 % en 2017-2018 90 % en 2018-2019
1.7.2 Pourcentage des recommandations qui sont appliquées ou qui ont donné lieu à des progrès satisfaisants en audit financier et en audit de performance	65 % en 2016-2017 70 % en 2017-2018 75 % en 2018-2019

Objectif 1.8 › Maintenir la satisfaction des parlementaires à l'égard des travaux du Vérificateur général

Indicateurs	Cibles
1.8.1 Satisfaction exprimée par les membres de commissions parlementaires sondés	Chaque année, les membres sondés se déclarent satisfaits
1.8.2 Nombre de rencontres avec les membres de la Commission de l'administration publique (autres que celles liées aux rapports du Vérificateur général)	2 par année

› Axe d'intervention

Communication des résultats

Objectif 1.9 › Accroître l'accessibilité aux résultats des travaux du Vérificateur général

Indicateurs	Cibles
1.9.1 Recours à des outils de communication actualisés	D'ici le 31 mars 2017 : <ul style="list-style-type: none">> présence du Vérificateur général dans des médias sociaux> refonte du site Web
1.9.2 Achalandage du site Web	Augmentation de 20 % de l'achalandage en 2018-2019 par rapport à la période de référence

› Orientation 2

Allier efficacité et qualité

Nous désirons plus que jamais viser l'innovation dans nos façons de faire et nous devons saisir toutes les possibilités qui s'offrent à nous. Ainsi, en matière d'amélioration de nos pratiques, nous voulons utiliser davantage l'étalonnage, ce qui nous permettra de nous comparer avec d'autres organisations.

D'autre part, le développement durable demeure une priorité tant dans nos travaux que dans nos pratiques de gestion. L'une des façons les plus concrètes d'y contribuer est de réduire notre consommation de papier et de viser un environnement de travail sans papier. C'est un virage majeur pour l'organisation, lequel nécessitera d'aller vers de nouveaux modes de fonctionnement.

Une information de gestion fiable et produite en temps opportun constitue l'une des clés d'une organisation efficace et performante. La nature de nos activités exige une certaine flexibilité tant dans la planification que l'utilisation et le suivi de nos ressources. Pour notre équipe, qui a déjà amorcé des travaux en ce sens, il s'agit d'un chantier stratégique et nous entendons y consacrer les efforts nécessaires.

La qualité des travaux demeure un élément fondamental pour une organisation comme la nôtre, puisque notre crédibilité y est directement liée. Aussi, afin de maintenir cette qualité, nous visons, tout comme dans le plan précédent, à ce que tous nos travaux répondent entièrement aux normes de certification.

› Axe d'intervention

Optimisation des méthodes de travail

Objectif 2.1 › Intégrer les meilleures pratiques dans les processus, les méthodes et les outils

Indicateur	Cible
2.1.1 Nombre de processus, de méthodes et d'outils faisant l'objet d'un étalonnage et mise en œuvre d'un plan d'amélioration afférent	2 par année

Objectif 2.2 › Utiliser les outils technologiques et adapter les méthodes de travail afin de favoriser un environnement de travail sans papier

Indicateur	Cibles
2.2.1 Quantité de papier consommé	Réduction par rapport à l'année 2015-2016 > de 5 % en 2016-2017 > de 10 % en 2017-2018 > de 15 % en 2018-2019

› Axe d'intervention

Information de gestion

Objectif 2.3 › Optimiser la gestion des ressources et des missions par une meilleure intégration de l'information de gestion

Indicateurs	Cibles
2.3.1 Mise en place d'un système intégré de planification et de suivi des ressources	2017-2018
2.3.2 Degré de respect à l'égard de la planification des ressources et des missions	<ul style="list-style-type: none">> Audit financier : 80 % des missions respectant le nombre d'heures planifié> Audit de performance : 80 % des missions respectant les échéances relatives aux principales étapes

› Axe d'intervention

Qualité des travaux

Objectif 2.4 › Maintenir la qualité des travaux du Vérificateur général

Indicateur	Cible
2.4.1 Pourcentage des travaux évalués répondant aux normes de certification	100 %

› Orientation 3

Se distinguer par notre expertise

La force du Vérificateur général, c'est non seulement l'expertise détenue par chacune des personnes, mais aussi son professionnalisme et son engagement envers l'organisation.

Nous voulons au cours des prochaines années améliorer notre « flexibilité » organisationnelle et tenir compte des aspirations de nos ressources qui sont animées par la variété des défis. Aussi allons-nous promouvoir la mobilité interne, ce qui permettra de diversifier l'expérience de travail des personnes et d'enrichir leur expertise. De façon complémentaire, nous agissons sur le développement professionnel de notre personnel d'audit. De fait, nous adapterons l'offre de formation en fonction du cheminement professionnel de chacun.

Réussir à attirer les meilleurs talents est une chose, mais les garder en est une autre. La mobilisation demeure pour nous un enjeu. Le travail occupe une part importante de la vie de tous les jours. Nous souhaitons que les membres de notre équipe demeurent mobilisés. À cet égard, les résultats du précédent sondage ont indiqué qu'ils l'étaient. Nous voulons maintenant franchir une étape additionnelle et obtenir une accréditation reconnue, gage de notre volonté d'offrir un environnement de travail motivant à notre équipe.

› Axe d'intervention

Adéquation de l'effectif aux besoins organisationnels

Objectif 3.1 › Favoriser l'attraction, la fidélisation et la mobilité interne du personnel afin d'avoir des ressources qualifiées suffisantes pour répondre aux besoins en temps opportun

Indicateurs	Cibles
3.1.1 Taux de maintien en poste	88 % annuellement
3.1.2 Proportion des postes pourvus en audit financier et en audit de performance	Moyenne annuelle de 95 %
3.1.3 Mise en place d'un processus optimisé d'affectation du personnel	2017-2018

› Axe d'intervention

Adéquation de l'effectif aux besoins organisationnels (suite)

Objectif 3.2 › Soutenir le développement continu de l'expertise du personnel

Indicateurs	Cibles
3.2.1 Nombre moyen de jours de formation par employé	7 jours
3.2.2 Implantation de parcours d'apprentissage pour le personnel en audit	2017-2018

› Axe d'intervention

Mobilisation du personnel

Objectif 3.3 › Maintenir un niveau de mobilisation du personnel élevé

Indicateur	Cible
3.3.1 Obtention d'une certification reconnue	D'ici le 31 mars 2019



**Le Vérificateur
général du Québec, »
une institution au service
de l'Assemblée nationale;
une référence et une équipe
reconnue pour la qualité
et l'utilité de ses travaux**

PLAN STRATÉGIQUE 2016-2019



Notre mission

Contribuer par nos audits et nos autres travaux à une meilleure gestion des ressources ainsi qu'au contrôle parlementaire au bénéfice des citoyennes et citoyens du Québec.

Notre vision

Le Vérificateur général du Québec, une institution au service de l'Assemblée nationale; une référence et une équipe reconnue pour la qualité et l'utilité de ses travaux.

Nos valeurs

- › L'indépendance, l'objectivité et l'intégrité : nos assises.
- › Le respect et la rigueur : notre engagement.
- › Le professionnalisme et l'esprit d'équipe : notre force.

Enjeux et orientations	Axes d'intervention	Objectifs	Indicateurs	Cibles	
1 Des interventions alignées sur les besoins des parlementaires et ayant une valeur ajoutée pour les citoyennes et citoyens du Québec Agir pour un maximum d'impact	Champ d'intervention	1.1 Augmenter le nombre de missions d'audit financier dans le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux	1.1.1 Nombre de missions d'audit financier réalisées	5 en 2016-2017 6 en 2017-2018 6 en 2018-2019	
		1.2 Réaliser des missions d'audit de performance qui portent sur les services directs à la population	1.2.1 Nombre de missions d'audit de performance réalisées	Chaque année, 2,5 % des missions, dont : > 1 dans les sociétés d'État > 1 dans les établissements du réseau de l'éducation ou de celui de la santé et des services sociaux	
		1.3 Réaliser des missions d'audit de performance qui contribuent à améliorer la gestion administrative concernant plusieurs ministères et organismes	1.3.1 Nombre de missions d'audit de performance réalisées	1 par année à compter de 2017-2018	
		1.4 Réaliser des missions d'audit de performance en technologies de l'information	1.4.1 Nombre de missions d'audit de performance réalisées	1 par année à compter de 2017-2018	
		1.5 Intégrer la dimension du développement durable dans les missions d'audit de performance	1.5.1 Proportion des missions d'audit de performance réalisées dans lesquelles le commissaire au développement durable formule ses constats	Chaque année à compter de 2017-2018, 25 % des missions	
		1.6 Mener les travaux nécessaires à la formulation de l'opinion sur la plausibilité des prévisions incluses dans le rapport préélectoral dans le respect du plan de travail établi	1.6.1 Pourcentage de processus sous-jacents aux prévisions budgétaires pour lesquels les travaux sont réalisés	65 % au 31 mars 2017 95 % au 31 mars 2018	
		1.7 Accroître l'application des recommandations	1.7.1 Pourcentage des plans d'action reçus des entités à la suite d'un audit de performance qui respectent les exigences du Vérificateur général	Respect de la date fixée dans la loi 70 % en 2016-2017 80 % en 2017-2018 90 % en 2018-2019	
		Résultats des interventions	1.8 Maintenir la satisfaction des parlementaires à l'égard des travaux du Vérificateur général	1.8.1 Satisfaction exprimée par les membres de commissions parlementaires sondés	Chaque année, les membres sondés se déclarent satisfaits
				1.8.2 Nombre de rencontres avec les membres de la Commission de l'administration publique (autres que celles liées aux rapports du Vérificateur général)	2 par année
				1.9.1 Recours à des outils de communication actualisés	D'ici le 31 mars 2017 : > présence du Vérificateur général dans des médias sociaux > refonte du site Web
				1.9.2 Achatandage du site Web	Augmentation de 20 % de l'achatandage en 2018-2019 par rapport à la période de référence
				Communication des résultats	2.1 Intégrer les meilleures pratiques dans les processus, les méthodes et les outils
		2.2 Utiliser les outils technologiques et adapter les méthodes de travail afin de favoriser un environnement de travail sans papier	2.2.1 Quantité de papier consommé		Réduction par rapport à l'année 2015-2016 > de 5 % en 2016-2017 > de 10 % en 2017-2018 > de 15 % en 2018-2019
		2.3 Optimiser la gestion des ressources et des missions par une meilleure intégration de l'information de gestion	2.3.1 Mise en place d'un système intégré de planification et de suivi des ressources 2.3.2 Degré de respect à l'égard de la planification des ressources et des missions		2017-2018 > Audit financier : 80 % des missions respectant le nombre d'heures planifié > Audit de performance : 80 % des missions respectant les échéances relatives aux principales étapes
		Optimisation des méthodes de travail	2.4 Maintenir la qualité des travaux du Vérificateur général	2.4.1 Pourcentage des travaux évalués répondant aux normes de certification	100 %
				3.1.1 Taux de maintien en poste	88 % annuellement
				3.1.2 Proportion des postes pourvus en audit financier et en audit de performance	Moyenne annuelle de 95 %
Information de gestion	3.2 Soutenir le développement continu de l'expertise du personnel	3.1.3 Mise en place d'un processus optimisé d'affectation du personnel	2017-2018		
		3.2.1 Nombre moyen de jours de formation par employé	7 jours		
		3.2.2 Implantation de parcours d'apprentissage pour le personnel en audit	2017-2018		
Qualité des travaux	3.3 Maintenir un niveau de mobilisation du personnel élevé	3.3.1 Obtention d'une certification reconnue	D'ici le 31 mars 2019		

2

Des pratiques performantes faisant appel à l'innovation

Allier efficacité et qualité

3

Des employés en nombre suffisant, qui forment une équipe mobilisée, compétente et détenant une expertise de pointe

Se distinguer par notre expertise

Cette publication
est rédigée par le



Québec

750, boulevard Charest Est, bureau 300
Québec (Québec) G1K 9J6
Tél. : 418 691-5900 • Téléc. : 418 644-4460

Montréal

770, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1910
Montréal (Québec) H3A 1G1
Tél. : 514 873-4184 • Téléc. : 514 873-7665

Internet

Courriel : verificateur.general@vgq.qc.ca
Site Web : <http://www.vgq.qc.ca>

Protection des droits de propriété intellectuelle du Vérificateur général du Québec

Quiconque peut, sans autorisation ni frais, mais à la condition de mentionner la source, reproduire sous quelque support des extraits tirés de ce document, sauf s'il le fait à des fins de commercialisation. Dans ce cas, une autorisation préalable doit être obtenue auprès du Vérificateur général.

La forme masculine employée dans le texte désigne aussi bien les femmes que les hommes, le cas échéant.

Dépôt légal – 2016

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 978-2-550-75866-2

