

MALLETTE

Société de
comptables professionnels agréés

**Rapport d'étape portant sur
la vérification de l'Étape F –
*Dialogue compétitif***

**Comité de vérification et de la
performance/Comité des
technologies de l'information**

**Société de l'assurance
automobile du Québec**

30 novembre 2016

Le 30 novembre 2016

Au Comité de vérification et de la performance/Comité des technologies de l'information,

Vous trouverez ci-joint le rapport d'étape portant sur l'audit du respect par la Société de l'assurance automobile du Québec (Société ou SAAQ) des principes d'équité et de transparence dans la mise en œuvre de l'*Étape F – Dialogue compétitif* du processus de sélection de la solution d'affaires et des services professionnels pour la suite de progiciels de gestion intégrés.

Le présent rapport contient de l'information sur l'étape auditée du processus de sélection, un rappel des responsabilités du Comité de vérification et de la performance/Comité des technologies de l'information, de la direction de la Société et de l'auditeur indépendant du processus de sélection, ainsi que des renseignements sur la portée et les conclusions à ce jour de nos travaux d'audit pour cette étape.

Nous serons heureux de discuter de toute question relative aux éléments de ce rapport et de vous fournir tous les renseignements supplémentaires dont vous pourriez avoir besoin afin de vous acquitter de vos responsabilités de régie. Vous pouvez être assuré de notre collaboration et nous sommes à votre disposition pour toute consultation.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Mallette S.E.N.C.R.L.

Société de comptables professionnels agréés

1. Portée de l'audit de l'Étape F

Ce rapport d'étape porte uniquement sur la vérification du respect des principes d'équité et de transparence dans la mise en œuvre de l'*Étape F – Dialogue compétitif* du processus de sélection de la solution d'affaires et des services professionnels pour la suite de progiciels de gestion intégrés (ci-après nommé « le processus de sélection »).

L'*Étape F – Dialogue compétitif* consiste en des échanges entre la Société et les fournisseurs soumissionnaires dans le cadre d'ateliers de discussion qui visent à préciser ou à développer avec chaque soumissionnaire sélectionné une solution susceptible de répondre aux besoins de la Société, qui sera confirmée dans l'offre finale des alliances.

Le dialogue permet :

- Aux fournisseurs d'obtenir une meilleure compréhension des besoins, positionnements et attentes de la Société;
- À la Société d'obtenir une meilleure compréhension de l'offre de service des alliances;
- Une réduction des risques pour la Société et les alliances.

Les thèmes suivants ont été abordés lors des ateliers du dialogue compétitif :

- Besoins fonctionnels;
- Besoins informationnels;
- Développement sur mesure;
- Composantes de la solution proposée;
- Pérennité de la solution proposée;
- Intelligence d'affaires;
- Infrastructure technologique;
- Organisation et mécanismes de gouvernance;
- Centre d'expertise;
- Méthodologie et outils;
- Expertise des ressources proposées;
- Stratégie de mise en œuvre;
- Partage de risques;
- Considérations commerciales;
- Certaines considérations contractuelles;
- Analyse de risque conjointe.

2. Responsabilités

2.1 Responsabilités du Comité de vérification et de la performance/ Comité des technologies de l'information de la SAAQ

- Manifester son engagement en matière d'intégrité et d'éthique lors de l'établissement et du déroulement du processus de sélection;
- Surveiller l'environnement de contrôle et le processus de sélection et en encourager l'amélioration continue;
- S'assurer que la direction maintienne des contrôles internes adéquats permettant d'atténuer les risques liés au processus de sélection et assurant le respect des règles et principes d'équité et de transparence;
- Examiner le plan d'audit et s'assurer que les travaux des auditeurs sont conformes aux attentes;
- Communiquer à l'auditeur indépendant son interprétation d'un écart significatif dans le contexte du processus de sélection;
- Examiner les rapports d'étapes découlant des travaux de l'auditeur indépendant;
- Discuter avec l'auditeur indépendant de problèmes connus ou probables dans le processus de sélection pouvant avoir un impact sur le respect des principes d'équité et de transparence;
- Communiquer à l'auditeur indépendant tout cas de non-respect connu ou soupçonné aux principes d'équité et de transparence ou tout cas de fraude réelle ou soupçonnée ainsi que tout acte illégal ou susceptible de l'être liés au processus de sélection;
- Adopter le rapport d'audit.

2.2 Responsabilités de la direction

- Manifester son engagement en matière d'intégrité et d'éthique lors de l'établissement et du déroulement du processus de sélection;
- Répertorier et appliquer les lois et règlements qui concernent le processus de sélection, et discuter avec les auditeurs concernant leur respect;
- Définir les principes d'équité et de transparence applicables au processus de sélection;
- Évaluer les risques liés au processus de sélection et mettre en œuvre des contrôles efficaces pour ramener les risques à un niveau acceptable;
- Mettre en place les activités de contrôle par le biais de règles et de mécanismes qui mettent en œuvre ces règles;
- S'assurer que le processus de sélection est conforme aux critères définis dans les règles et mécanismes l'encadrant;
- Documenter au besoin les interprétations des règles et mécanismes;
- Discuter avec l'auditeur indépendant des problèmes connus ou probables dans le processus de sélection et communiquer à l'auditeur indépendant tout cas de non-respect connu ou soupçonné aux principes d'équité et de transparence ou tout cas de fraude réelle ou soupçonnée ainsi que tout acte illégal ou susceptible de l'être;

- S'assurer de la prise en compte des constatations et de la mise en œuvre des recommandations découlant des travaux de l'audit interne et des travaux de l'auditeur indépendant portant sur le processus de sélection;
- Donner accès aux auditeurs à toute l'information pertinente pour l'audit de même qu'aux personnes susceptibles de leur fournir des renseignements pertinents dans le cadre de leur travail.

2.3 Responsabilités de l'auditeur indépendant

- Être indépendant et confirmer son indépendance conformément aux exigences professionnelles de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec;
- Exécuter l'audit conformément aux normes relatives aux missions de certification énoncées dans le Manuel de CPA Canada – Certification;
- Évaluer les risques que le processus de sélection ne soit pas réalisé de façon équitable et transparente pour les alliances;
- Communiquer ouvertement avec la direction de la gestion et de la conformité contractuelles, le responsable de l'observation des règles contractuelles, la direction générale et le Comité de vérification et de la performance/Comité des technologies de l'information de la Société, ainsi qu'avec le Secrétariat du Conseil du trésor;
- Faire preuve, tout au long de l'audit, d'esprit critique;
- Procéder au contrôle, par sondages, des éléments probants permettant de conclure sur l'objectif et les critères d'audit;
- Exprimer, en s'appuyant sur les résultats de l'audit, une opinion sur le respect des principes d'équité et de transparence dans le cadre du processus de sélection. Émettre un rapport de l'auditeur indépendant pour lequel il n'existera aucune restriction quant à la diffusion et la distribution.

3. Sommaire de notre travail d'audit

Vous trouverez dans le tableau suivant un résumé des critères utilisés et des principales procédures d'audit qui ont été mises en œuvre à ce jour pour évaluer le respect par la Société des principes d'équité et de transparence dans la mise en œuvre de l'*Étape F – Dialogue compétitif*.

Critères <i>Étape F – Dialogue compétitif</i> ¹	Principales procédures d'audit
1. La Société démontre son engagement en faveur des principes d'équité et de transparence dans le processus de sélection	Prise de connaissance du CT dérogatoire, des communications avec le Secrétariat du Conseil du trésor, de l'appel d'offres et de la structure de gouvernance, des procédures, formations, directives internes, lois et règlements pertinents au dialogue compétitif
2. Le conseil d'administration et la direction surveillent la mise en place et le bon fonctionnement des contrôles internes assurant le respect des principes d'équité et de transparence dans le processus de sélection	Discussions avec la direction de la gestion et de la conformité contractuelles, le responsable de l'observation des règles contractuelles, le responsable du dialogue compétitif, le comité de direction et le Comité de vérification et de la performance/Comité des technologies de l'information de la Société
3. Le conseil d'administration et la direction surveillent la mise en place et le bon fonctionnement des contrôles internes permettant de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires lors de l'établissement et de l'exécution du processus de sélection	Prise de connaissance des analyses de risques produites par la Société en lien avec le processus de sélection
6. La Société communique aux ressources impliquées dans le processus de sélection les informations nécessaires à son bon fonctionnement et au respect des principes d'équité et de transparence	Prise de connaissance des travaux effectués par la direction de la vérification interne et de l'évaluation des programmes
7. L'accès aux documents et informations pouvant influencer le caractère équitable et transparent du processus de sélection est restreint aux seules personnes ayant droit et besoin de savoir, et celles-ci sont sensibilisées au caractère hautement confidentiel de ces documents et informations	Prise de connaissance des informations significatives communiquées aux personnes impliquées dans le processus de sélection
8. Le contenu, la forme et le moment des communications avec les alliances assurent l'équité dans le traitement des alliances et la transparence dans les communications	Validation des mesures prises par la Société afin de s'assurer de l'indépendance de ses représentants impliqués dans le dialogue compétitif et validation, sur base de sondage, de leur déclaration d'intérêts
10. Les membres du comité de sélection ne sont pas influencés par le personnel de la Société dans le cadre du processus	Validation des mesures prises par la Société afin de s'assurer de la protection de l'information confidentielle détenue par ses employés
23. Les règles et mécanismes entourant la planification et la tenue du dialogue compétitif assurent le respect des principes d'équité et de transparence à l'égard des alliances	Prise de connaissance du contenu, de la forme et du moment des communications avec les alliances afin de s'assurer de l'équité du traitement des alliances et de la transparence dans les communications
24. Les alliances respectent les mêmes directives et procédures lors de la participation au dialogue compétitif	Validation des fonctions des membres internes du comité de sélection durant le déroulement du dialogue compétitif
	Validation des mesures de protection en cas de roulement du personnel au sein des experts participant au dialogue compétitif
	Lecture des procès-verbaux du conseil d'administration et du Comité de vérification et de la performance/Comité des technologies de l'information

¹ Les numéros des critères mentionnés dans ce tableau font référence à ceux apparaissant au plan d'audit (critères généraux et critères propres à l'*Étape F – Dialogue compétitif*).

38. Les représentants de la Société impliqués dans le dialogue compétitif sont indépendants et comprennent bien leurs responsabilités tout au long du processus² 39. Les amendements à l'appel d'offres (incluant le cahier de réponse) émis en marge du dialogue compétitif respectent les principes d'équité et de transparence à l'égard des alliances 40. Le modèle d'évaluation de l'Étape G, soit l'étape d'évaluation suivant le dialogue compétitif, est équitable envers les alliances considérant les pointages obtenus à l'Étape E et les thèmes abordés dans le cadre du dialogue compétitif, et le modèle est communiqué aux alliances de façon transparente	Assistance aux rencontres du comité de direction et du comité aviseur en gestion contractuelle dont les discussions portaient sur le dialogue compétitif et les amendements à l'appel d'offres Prise de connaissance et analyse des documents de travail produits dans le cadre de la préparation du dialogue compétitif Analyse des commentaires du comité de sélection sur les documents de travail dans le cadre de la préparation du dialogue compétitif Participation au tirage au sort déterminant l'alliance débutant les ateliers de dialogue Analyse du caractère équitable du calendrier des ateliers et du temps de préparation et de participation au dialogue compétitif accordé à chaque alliance Assistance à chacune des rencontres du dialogue compétitif Prise de connaissance des règles et procédures établies pour la planification et le déroulement du dialogue compétitif et validation du respect de ces règles et procédures visant à assurer le traitement équitable et transparent du dialogue compétitif Prise de connaissance et analyse de la documentation remise aux alliances lors du dialogue compétitif Observation de l'absence de divulgation d'information privilégiée à une alliance lors du déroulement du dialogue compétitif Émission d'un mémo de suivi au responsable du dialogue compétitif au terme de chaque journée de dialogue, rappelant les éléments devant être communiqués à l'une ou l'autre des alliances afin d'assurer l'équité des informations communiquées aux deux alliances Émission d'un mémo de suivi au responsable de l'observation des règles contractuelles ou son représentant désigné au terme de chaque journée de dialogue, confirmant si les règles de fonctionnement et le calendrier de discussion établis pour le dialogue compétitif ont été respectés, et si les représentants de la Société ayant participé aux discussions ont fait preuve d'équité et de transparence à l'égard des alliances Validation de la présence des mêmes représentants de la Société aux mêmes phases du dialogue compétitif pour chaque alliance Prise de connaissance des amendements à l'appel d'offres émis à la suite du dialogue compétitif; validation de la cohérence des informations diffusées en fonction des thèmes abordés dans le dialogue compétitif et du fait qu'il n'y a pas de changement significatif aux besoins de la Société établis dans l'appel d'offres initial
---	---

² Les critères 38, 39 et 40 constituent des ajouts qui n'étaient pas présents dans le plan d'audit.

	Analyse de la pondération révisée des critères d'évaluation pour l'Étape G Analyse des questions et commentaires soulevés par les alliances au sujet de la pondération révisée des critères d'évaluation pour l'Étape G afin de déceler tout facteur de risque de traitement non équitable et transparent Analyse des questions et commentaires soulevés par les alliances au sujet des amendements émis en marge du dialogue compétitif afin de déceler tout facteur de risque de traitement non équitable et transparent
--	---

4. Conclusion

Sous réserve de l'achèvement de nos entretiens avec le Comité de vérification et de la performance/Comité des technologies de l'information, nous n'avons rien relevé, en date du 30 novembre 2016, qui nous porte à croire que les principes d'équité et de transparence à l'égard des alliances n'ont pas été respectés dans tous leurs aspects significatifs à l'Étape F – Dialogue compétitif.