

Comité externe d'examen de la GRC

Rapport sur le rendement

**Pour la période
se terminant le
31 mars 2004**

L'honorable A. Anne McLellan, C.P., députée
Solliciteur général du Canada (ministre de la
Sécurité publique et de la Protection civile)

Table des matières

Partie I :	Message du président	1
Partie II :	Déclaration de la direction	2
Partie III :	Sommaire du rendement	3
Partie IV :	Contexte	4
Partie V :	Explication du rendement	5
	- Résultat stratégique 1	5
	- Résultat stratégique 2	9
ANNEXE A	Tableau 1 - Sommaire des crédit approuvés	13
	Tableau 2 - Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	14
	Tableau 3 - Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles	15
ANNEXE B	Personne-ressource	16

Partie I : Message du président

L'année 2003-2004 a été très occupée pour le Comité externe d'examen de la GRC. La tendance des dernières années où l'on observe une augmentation de la charge de travail et une plus grande complexité des enjeux se poursuit.

Notre petit tribunal indépendant examine certaines questions en matière de relations de travail au sein de la GRC. Il procède à un examen externe, objectif et opportun de ces questions, pour le compte du commissaire de la GRC, qui est chargé de rendre une décision finale à ce sujet. La Loi oblige le commissaire à tenir compte, dans chaque cas, des conclusions et des recommandations du Comité. Si le commissaire n'y donne pas suite, il est tenu par la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)* d'expliquer sa position par écrit.

Je crois que notre travail contribue au maintien d'un environnement favorable à des relations de travail justes et équitables à la GRC. Il est important que les Canadiens et les Canadiennes sachent que la GRC traite ses membres de façon équitable, étant donné le rôle essentiel qu'elle joue à titre de police nationale et aussi, dans de nombreux cas, en tant que force de police provinciale et municipale.

L'examen des cas constitue notre priorité, mais nous devons également veiller à ce que le public ainsi que la direction et les membres de la GRC soient très bien informés de notre rôle et de nos conclusions. Nous nous efforçons d'offrir à notre personnel un environnement qui favorise le travail de grande qualité ainsi que de nombreuses occasions de perfectionnement des compétences. De plus, nous nous sommes engagés à respecter les engagements pris par le gouvernement de rendre des comptes et de présenter des rapports, et nous travaillons à améliorer nos méthodes de gestion moderne.

Comme le montrent nos résultats pour 2003-2004, nous nous employons à offrir aux Canadiens et aux Canadiennes un service essentiel de qualité, et ce, de façon efficace et efficiente. Au cours des années à venir, nous tenterons de continuer à établir des priorités pertinentes et à les respecter grâce à notre travail acharné et à notre dévouement.

Le président,

Philippe Rabot

Partie II : Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur le rendement (RMR) de 2003-2004 du Comité externe d'examen de la GRC.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation de rapport et aux exigences de déclaration énoncées dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement de 2003-2004*. À ma connaissance, les renseignements donnent un portrait global, juste et transparent du rendement de l'organisation à l'exercice 2003-2004.

La directrice exécutive et avocate principale intérimaire,

Catherine Ebbs

Le 30 août 2004

Partie III : Sommaire du rendement

Le Comité externe d'examen de la GRC a deux objectifs stratégiques. Le premier est d'assurer un examen impartial des cas en matière de relations de travail qui lui sont renvoyés par la GRC. Le deuxième est d'assurer l'échange d'information opportun ayant trait au mandat du Comité ainsi qu'à ses conclusions et à ses recommandations.

Notre processus d'examen des cas est notre priorité. Il donne lieu à des conclusions et à des recommandations qui sont détaillées et fondées sur les recherches actuelles concernant les lois et les politiques. Nos délais de traitement continuent d'être plus longs que prévu, ce qui constitue encore pour nous une préoccupation.

Outre l'examen des cas, le Comité offre des outils de communication. Ces derniers aident le public et les intervenants de la GRC à mieux comprendre notre rôle et à être informés de nos conclusions et de nos recommandations. Le Comité veille à ce que toutes les publications soient opportunes et à jour. Il s'efforce également de fournir des réponses de qualité à un nombre croissant de demandes d'information présentées par le public et les membres de la GRC sur des questions relatives à notre mandat.

Le Comité traverse actuellement une période de transition en ce qui a trait à l'orientation de sa gestion. Il est donc déterminé à élaborer une stratégie qui exposera clairement ses résultats prévus et utilisera des indicateurs pertinents et fiables pour mesurer ses progrès. Au cours de l'année à venir, le président et le personnel du Comité participeront à ce projet.

Partie IV : Contexte

Le Comité externe d'examen de la GRC a été créé par suite de modifications apportées à la *Loi sur la GRC* et adoptées en 1986, et il a commencé ses opérations en 1987. Il s'agit d'un tribunal indépendant et impartial qui vise à favoriser un régime de relations de travail, au sein de la GRC, qui est juste et transparent, dans le respect des principes de droit et des politiques applicables. Pour ce faire, il procède à un examen indépendant de certaines catégories de griefs, ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation, conformément aux dispositions de la *Loi sur la GRC*.

Le Comité est indépendant de la GRC. Comme il n'a aucun intérêt dévolu quant aux résultats des cas qui lui sont présentés, son examen des cas est complètement impartial. Il rend compte au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Son expérience acquise depuis presque 20 ans en ce qui a trait à l'interprétation des lois et des politiques en matière de relations de travail au sein de la GRC lui a permis d'acquérir une expertise considérable à ce sujet. Cette expertise est bien vue au sein de la GRC parmi les gestionnaires et les membres qui assument des responsabilités particulières liées aux relations de travail. Le Comité considère que l'intérêt du public est toujours la priorité principale dans l'analyse des cas. De plus, il s'efforce de traiter les membres de façon équitable et de tenir compte des contraintes auxquelles sont soumis les gestionnaires.

Le Comité contribue au maintien d'un environnement favorable à des relations de travail équitables, transparentes et saines au sein de la GRC. Il incombe au commissaire de la GRC de rendre la décision finale dans chaque cas. Toutefois, la Loi exige que le commissaire tienne compte des conclusions et des recommandations du Comité. Si le commissaire choisit de ne pas donner suite aux recommandations du Comité, la *Loi sur la GRC* exige qu'il présente des raisons écrites pour le justifier. Le bien-fondé de ces raisons est parfois examiné minutieusement par la Cour fédérale lorsqu'elles font l'objet d'une révision judiciaire.

Un régime de relations de travail qui est juste et transparent contribue à la prestation de services de qualité. Comme l'indique le gouvernement du Canada dans son *Code de valeur et d'éthique de la fonction publique* : « *Les personnes traitées avec équité et civilité sont plus portées à manifester ces valeurs dans leur propre conduite.* » Le Comité joue un rôle essentiel en veillant non seulement à ce que justice soit faite, mais aussi à ce qu'il y ait apparence de justice dans les relations de travail au sein de la GRC. C'est là la contribution du Comité à la société canadienne.

Partie V : Explication du rendement



Résultat stratégique 1 : Assurer l'examen impartial des cas

Modèle logique (Résultat stratégique – Résultats prévus – Activité de programme)

(Comme il a été indiqué précédemment, le Comité travaille à l'élaboration d'une stratégie qui exposera clairement ses résultats prévus et utilisera des indicateurs pertinents et fiables pour mesurer ses progrès. Par conséquent, le modèle logique exposé dans le présent rapport constitue une ébauche préliminaire. Cette dernière servira à faciliter les discussions et les consultations. Le Comité prévoit qu'une version finale approuvée du modèle logique pourra être incluse dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005.)

Résultat stratégique : Assurer l'examen impartial des cas
Le Comité vise à favoriser un régime de relation de travail, au sein de la GRC, qui est juste et transparent. Pour ce faire, il procède à un examen indépendant de certaines catégories de griefs, ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation, conformément à la <i>Loi sur la GRC</i> . En général, le Comité consacre 80 % de son temps et de ses ressources à l'examen des cas. La rémunération du personnel du Comité et de son président s'est élevée à 443 000 \$ pour l'année, et les dépenses de fonctionnement à 95 000 \$.
Résultats prévus
<ul style="list-style-type: none">• Les conclusions et les recommandations du Comité sont opportunes, équitables et impartiales et tiennent compte de l'intention sous-jacente des lois, des règlements et des directives d'orientation.• L'expertise du Comité s'améliore sans cesse en ce qui a trait à l'interprétation de la <i>Loi sur la GRC</i> et des autres lois pertinentes, des principes du droit administratif et du droit du travail, des règles d'interprétation législative, ainsi que des politiques du Conseil du Trésor et de la GRC.• Le Comité aura des méthodes de gestion moderne qui favoriseront un milieu de travail collectif, caractérisé par le soutien de l'excellence et les possibilités de perfectionnement des compétences.

Activité de programme
<ul style="list-style-type: none">Examen des cas dans les délais impartis et formulation de conclusions et de recommandations pertinentes.

Résultat stratégique : explication du rendement

Le Comité externe d'examen de la GRC communique au commissaire de la GRC des conclusions et des recommandations en ce qui a trait à certaines catégories de griefs, ainsi qu'à des appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation, conformément aux dispositions de la *Loi sur la GRC*. La priorité du Comité est de procéder à l'examen équitable et impartial de chaque cas. Il vise à faire des recommandations qui sont opportunes et qui constituent une interprétation appropriée et logique de la *Loi sur la GRC* et des lois connexes, des principes du droit administratif et du droit du travail, des règles d'interprétation législative ainsi que des politiques du gouvernement et de la GRC.

Le Comité réalise un certain nombre d'activités liées à cette priorité. Chaque examen de cas nécessite la gestion efficace du dossier par le personnel du bureau. Le président procède à un examen détaillé du dossier et à une analyse des questions juridiques et stratégiques soulevées, avec l'aide des avocats du Comité. Le rapport des conclusions et des recommandations est présenté au commissaire de la GRC, qui a le pouvoir de rendre la décision finale en tenant compte des recommandations du Comité.

Au moment de planifier l'année 2003-2004, comme il est indiqué dans le Rapport sur les plans et les priorités du Comité pour 2003-2004, nous avons établi quatre domaines clés en vue de réaliser notre objectif d'assurer un examen équitable et impartial des cas. Ces domaines sont les suivants : a) Perfectionnement des compétences; b) Délais de traitement; c) Projet de dossiers d'archives et d) Méthodes de gestion modernes. Voici un résumé des efforts que nous avons déployés au cours de la dernière année dans chacun de ces domaines :

a) Perfectionnement des compétences

Pour atteindre cet objectif, le Comité s'est engagé à assurer un milieu de travail qui favorise le perfectionnement des compétences et le partage des connaissances. Un tel milieu de travail est essentiel afin de nous permettre de remplir efficacement notre mandat. De plus, cette approche est conforme à l'engagement gouvernemental en matière d'apprentissage, qui est considéré comme étant une priorité par le greffier du Conseil privé dans le Onzième rapport annuel au Premier ministre (mars 2004).

Cette année, le président et le personnel ont eu l'occasion d'assister à des séminaires de formation qui traitaient de questions liées au travail du Comité. Ce dernier tient régulièrement des réunions du personnel où chaque employé est encouragé à présenter un exposé sur une question qui touche directement le mandat du Comité. Au cours de la dernière année, le Comité a entrepris une initiative importante qui consiste à réorganiser et à mettre à jour ses dossiers de recherche. Par conséquent, les dossiers de recherche sont maintenant organisés de façon à accroître la capacité du Comité de se tenir au courant des questions d'actualité. Tous les employés du Comité peuvent contribuer au processus d'échange de l'information et des connaissances.

b) Délais de traitement

Une autre priorité du Comité au cours de la dernière année était de réduire les délais de traitement. Nous essayons de traiter les dossiers de griefs dans un délai de trois mois et les dossiers relatifs aux mesures disciplinaires et aux mesures de renvoi et de rétrogradation dans un délai de six mois. Toutefois, comme la charge de travail continue de s'accroître, il n'a pas été possible de réaliser ces objectifs au cours de la dernière année.

La complexité des questions soulevées dans bon nombre des cas constitue un autre facteur qui contribue aux retards de traitement. Cela s'ajoute au temps qu'il faut pour analyser les questions et faire les recherches nécessaires, notamment lorsqu'il s'agit de cas disciplinaires où le maintien en poste d'un membre de la Gendarmerie est en jeu. Par exemple, au cours des deux dernières années, le Comité a été appelé à deux reprises à examiner des cas notoires de dénonciation.

Finalement, les initiatives de gestion et de leadership ainsi que les obligations gouvernementales exercent des contraintes sur la charge de travail du Comité. Ce dernier doit donc assumer ses responsabilités en matière de gestion de façon à promouvoir un environnement de travail favorable et motivant, tout en respectant les priorités que nous avons établies pour procéder à un examen impartial des cas dans les délais impartis. Au cours de la prochaine année, le Comité continuera d'examiner ses processus afin de trouver des façons de réduire efficacement les délais de traitement sans compromettre la qualité.

c) Projet de dossiers d'archives

Pendant la dernière année, le Comité a poursuivi son initiative qui consiste à examiner tous les dossiers pour faciliter leur archivage en conformité avec les directives de l'Archiviste national du Canada. Cette initiative a temporairement été suspendue pour nous permettre de nous concentrer sur les améliorations apportées à nos dossiers de recherche, mais elle sera reprise sous peu.

d) Améliorations de la gestion moderne

Le Comité reconnaît que la prestation d'un service de qualité nécessite des pratiques de saine gestion. Au cours des deux dernières années, le Comité a déterminé, dans le cadre de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur, les points à améliorer dans ses opérations de gestion. L'an dernier, le président a approuvé un plan d'action qui servira à améliorer les méthodes de gestion et à mieux définir les priorités. L'un des principaux projets constitue, entre autres, pour le Président et le personnel du Comité à travailler ensemble pour élaborer une stratégie de mesure du rendement au cours de la prochaine année.

Résultats prévus et indicateurs du rendement

Comme le montre notre modèle logique, nous avons établi trois résultats prévus (ou résultats immédiats) découlant de notre premier résultat stratégique. Ces résultats sont les suivants :

Résultat prévu 1 : Les conclusions et les recommandations du Comité sont opportunes, justes et impartiales et tiennent compte de l'intention sous-jacente des lois, des règlements et des directives d'orientation.

Résultat prévu 2 : L'expertise du Comité s'améliore sans cesse en ce qui a trait à l'interprétation de la *Loi sur la GRC* et des autres lois connexes, des principes du droit administratif et du droit du travail, des règles d'interprétation législative, ainsi que des politiques du Conseil du Trésor et de la GRC.

Résultat prévu 3 : Le Comité aura des méthodes de gestion moderne qui favoriseront un milieu de travail collectif, caractérisé par le soutien de l'excellence et les possibilités de perfectionnement des compétences.

Il peut être quelque peu difficile d'évaluer la mesure dans laquelle le Comité réussit à obtenir ces résultats. Pour les tribunaux administratifs indépendants, il est important que toute initiative de mesure du rendement respecte l'indépendance du membre du tribunal dans le processus décisionnel. Au cours des années antérieures, le Comité a fait référence à certains indicateurs qui témoignent de la confiance dans la qualité de ses rapports. Par exemple, lorsque les décisions du commissaire font l'objet d'une révision judiciaire, les tribunaux peuvent formuler des commentaires sur le bien-fondé des conclusions et des recommandations du Comité. Cependant, les révisions judiciaires dans le contexte des relations travail au sein de la GRC sont relativement rares.

Un examen des décisions des comités d'arbitrage de la GRC indique que les conclusions et les recommandations du Comité sont souvent utilisées par les parties pour formuler leurs arguments et par les comités d'arbitrage eux-mêmes pour expliquer le fondement de leurs décisions. De plus, le commissaire de la GRC a par le passé admis que certaines politiques de la GRC présentaient des lacunes, comme l'a fait remarquer le Comité, et il a pris des mesures correctives à l'égard de points précis. Par exemple, l'élaboration au cours des dernières années d'une nouvelle politique de la GRC sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les membres ayant un handicap démontre l'importance accordée aux recommandations du Comité.

En réponse à une priorité gouvernementale, le Comité travaillera cette année à l'établissement d'indicateurs de rendement qui seront fiables, pertinents et rentables. De plus, en ce qui concerne notre objectif ayant trait aux délais, le Comité continuera de tenir des statistiques sur la charge de travail et les délais de traitement.



Résultat stratégique 2 : Promouvoir l'échange d'information

Modèle logique (Résultat stratégique - Résultats prévus - Activité de programme)

(Comme il a été indiqué précédemment, le Comité travaille actuellement à l'élaboration d'une stratégie qui exposera clairement ses résultats prévus et utilisera des indicateurs pertinents et fiables pour mesurer ses progrès. Par conséquent, le modèle logique exposé dans le présent rapport constitue une ébauche préliminaire. Cette dernière sera utilisée pour faciliter les discussions et les consultations. Le Comité prévoit qu'une version finale approuvée du modèle logique pourra être incluse dans le Rapport des plans et des priorités de 2004-2005.)

Résultat stratégique : Promouvoir l'échange d'information
<p>Le Comité cherche à influencer positivement la façon dont les questions touchant les relations de travail sont gérées au sein de la GRC. En offrant différents outils de communication et en tenant à jour un site Web, le Comité s'efforce de mieux faire connaître son rôle et de tenir les renseignements à jour sur ses conclusions et ses recommandations.</p> <p>Le Comité estime qu'il consacre 20 % de son temps et de ses ressources aux tâches liées à son deuxième résultat stratégique. La rémunération du personnel du Comité et de son président s'est élevée à 111 000 \$ pour l'année, et les dépenses de fonctionnement à 80 000 \$.</p>
Résultats prévus
<ul style="list-style-type: none"> • Les intervenants de la GRC (y compris les membres, la direction, les représentants des officiers compétents, les représentants des membres, les représentants des relations fonctionnelles, les arbitres de la GRC) connaissent et comprennent mieux le rôle et le mandat du Comité externe d'examen de la GRC. De plus, les conclusions et les recommandations du Comité sont largement diffusées et mentionnées dans les questions de relations de travail au sein de la GRC. • Le public connaît mieux le rôle du Comité externe d'examen de la GRC, et il a plus confiance dans le système des relations de travail au sein de la Gendarmerie en raison de l'existence d'un mécanisme d'examen indépendant externe et compétent.
Activité de programme
<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion de l'information sur les principes juridiques pertinents.

Résultat stratégique : explication du rendement

La communication avec les partenaires, les intervenants et le public est un autre objectif important du Comité. La surveillance civile de la GRC permet au public d'avoir confiance dans la gestion de la Gendarmerie. Dans le contexte des relations de travail, cela est particulièrement important, puisque les conditions de travail des membres de la GRC ne sont pas définies dans une convention collective et que les citoyens doivent avoir une confiance absolue dans les méthodes de résolution des conflits en milieu de travail. Pour cette raison, la communication de l'information au public est un objectif important.

En vue de réaliser cet objectif, le Comité veille à ce que le personnel et la direction connaissent leurs droits et leurs obligations. Nous nous efforçons de mettre à leur disposition des renseignements à jour sur les politiques et les règlements applicables, la jurisprudence pertinente, ainsi que les conclusions et les recommandations du Comité sur des questions qui peuvent resurgir de temps à autre. Nous cherchons à communiquer cette information de façon à ce qu'elle soit facile à comprendre par ceux qui ne possèdent pas une formation juridique.

Notre Rapport sur les plans et les priorités de 2003-2004 indique deux principaux secteurs d'activités pour cet objectif stratégique, c'est-à-dire : a) les efforts visant à faire connaître les conclusions et les recommandations, ainsi que b) la communication de l'information aux partenaires.

a) Efforts visant à mieux faire connaître les conclusions et les recommandations

Notre principal moyen d'informer les Canadiens et les Canadiennes sur le Comité est le Rapport annuel présenté chaque année au Parlement. Il présente un examen complet des activités du Comité pour cet exercice. De plus, depuis sa création, il a publié des résumés de tous ses cas dans une publication trimestrielle intitulée Communiqué. Ce dernier contient également des articles sur des sujets d'intérêt ayant trait au mandat du Comité qui sont préparés par les avocats à l'interne. Il comprend aussi un résumé des décisions du commissaire et, lorsqu'il y a lieu, des jugements de la Cour fédérale sur les décisions du commissaire. Cette publication est envoyée à tous les détachements de la GRC et à divers intervenants dans le domaine des relations de travail. De plus, elle est disponible sur le site Internet du Comité à l'adresse suivante : <http://www.erc-cee.gc.ca>.

Un autre outil de communication est notre site Web, qui permet de faire des recherches par mots-clés sur les conclusions et les recommandations du Comité portant sur un sujet donné. De plus, nous répondons régulièrement aux demandes d'information présentées par des membres de la GRC sur des questions relatives à notre mandat.

Le Comité a pu respecter tous les délais en ce qui a trait à ses principaux outils de communication. Il s'est efforcé de publier régulièrement les articles d'intérêt sur des questions précises dans le Communiqué. De plus, il a comme priorité de veiller à ce que son site Web contienne des renseignements à jour.

Outre ses outils de communication réguliers, le Comité s'emploie de plus en plus à répondre aux demandes de renseignements présentées par le public et les membres de la GRC. Il s'efforce de fournir en temps opportun des réponses fondées sur des renseignements pertinents et à jour. Cette année, le Comité a mis en œuvre une méthode de suivi qui lui permettra de mesurer son rendement dans cette activité.

b) Communication de renseignements aux partenaires

Le Comité travaille en étroite collaboration avec le commissaire et la direction de la GRC, avec des avocats employés par la GRC pour représenter les parties aux procédures disciplinaires et aux renvois, et avec les représentants des relations fonctionnelles (sur les questions touchant les griefs). Par exemple, le Comité tient chaque année une séance d'information pour les représentants des relations fonctionnelles nouvellement nommés pour les sensibiliser à son travail et les informer des principes importants découlant de ses conclusions et de ses recommandations.

Le Comité communique également avec les gestionnaires régionaux et les membres au moyen de ses publications, de télécommunications, de l'Internet et de visites occasionnelles dans les détachements de la GRC partout au pays. De plus, le président du Comité maintient des rapports avec le commissaire et son personnel sur de nouvelles questions de politique ou de droit qui sont liées au mandat du Comité

Résultats prévus et indicateurs du rendement

Comme l'indique notre modèle logique, nous avons établi deux résultats prévus découlant de notre deuxième résultat.

Résultat prévu 1 : Les intervenants de la GRC (y compris les membres, la direction, les avocats de la GRC qui représentent les parties dans les procédures sur les questions disciplinaires et de renvois, les représentants des relations fonctionnelles et les arbitres de la GRC) connaissent et comprennent mieux le rôle et le mandat du Comité externe d'examen de la GRC. En outre, les conclusions et les recommandations du Comité sont largement diffusées et mentionnées dans des questions relatives aux relations de travail au sein de la GRC.

Résultat prévu 2 : Le public connaît mieux le rôle du Comité externe d'examen de la GRC, et il a plus confiance dans le système des relations de travail au sein de la Gendarmerie en raison de l'existence d'un mécanisme d'examen externe indépendant et compétent.

Comme il a été mentionné précédemment, en réponse à une priorité gouvernementale, le Comité travaillera cette année à l'établissement d'indicateurs de rendement pour nos deux résultats stratégiques qui seront fiables, pertinents et rentables.

ANNEXE A

Tableau 1 - Sommaire des crédit approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)					
Crédit		2003-2004			
		Total du Budget principal des dépenses	Total des dépenses prévues	Autorisations totales	Total des dépenses réelles
	Comité externe d'examen de la GRC - Examen des cas				
50	Dépenses de fonctionnement	861	861	914	774
	Dépense en capital	-	-	-	-
	Subventions et contributions	-	-	-	-
(S)	Ministre - traitement et allocation pour automobile	-	-	-	-
	Total pour le Comité	861	861	914	774

Tableau 2 - Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses prévues des ministères par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)				
	2003-2004			
Comité externe d'examen de la GRC - Examen des cas	Total du Budget principal des dépenses	Total des dépenses prévues	Autorisations totales	Total des dépenses réelles
ETP	6	6	6	6
Fonctionnement	861	861	914	774
Capital	-	-	-	-
Subventions et contributions	-	-	-	-
Total des dépenses brutes	861	861	914	774
Moins : Recettes disponibles	-	-	-	-
Total des dépenses nettes	861	861	914	774
Autres recettes et dépenses	-	-	-	-
Recettes non disponibles	-	-	-	-
Coût des services offerts par d'autres ministères	109	109	109	112
Coût net du programme	970	970	1023	886

Tableau 3 - Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Comparaison historique des dépenses prévues par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)						
			2003-2004			
Examen des cas	Dépenses réelles 2001-2002	Dépenses réelles 2002-2003	Total du Budget principal des dépenses	Total des dépenses prévues	Autorisations totales	Total des dépenses réelles
Comité externe d'examen de la GRC	698	733	861	861	914	774
Total	698	733	861	861	914	774

ANNEXE B

Personne-ressource

Catherine Ebbs
Directrice exécutive et avocate principale par intérim
Comité externe d'examen de la GRC
C.P. 1159, Succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : (613) 990-1860
Télécopieur : (613) 990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Web : www.erc-cee.gc.ca