

Comité externe d'examen de la GRC

2005-2006

Rapport ministériel sur le rendement

L'honorable Stockwell Day, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique
(Sécurité publique et Protection civile Canada)

Table des matières

PARTIE 1 : SURVOL	<u>1</u>
Message de la présidente	<u>1</u>
Déclaration de la direction	<u>2</u>
Renseignements sommaires	<u>3</u>
PARTIE II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME	
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	<u>7</u>
A. Contexte	<u>7</u>
B. Survol de la planification	<u>7</u>
C. Analyse par activité de programme	<u>9</u>
Activité de programme 1	<u>9</u>
Activité de programme 2	<u>15</u>
D. Leçons retenues	<u>17</u>
PARTIE III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	<u>19</u>
Renseignements sur l'organisation	<u>19</u>
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (équivalents temps plein compris)	<u>20</u>
Tableau 2 : Ressources par activité de programme	<u>21</u>
Tableau 3 : Postes votés et législatifs	<u>21</u>
Tableau 4 : Services reçus à titre gracieux	<u>22</u>
Tableau 5-A : <i>Loi sur les frais d'utilisation</i>	<u>23</u>
Tableau 5-B - <i>Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation</i> ..	<u>24</u>
Tableau 6 : Politique concernant les voyages	<u>25</u>
Tableau 7 : États financiers	<u>26</u>
Tableau 8 - Vérifications ou évaluations internes	<u>37</u>
PARTIE IV : AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT	<u>38</u>

PARTIE 1 : SURVOL

Message de la présidente

Le Rapport sur le rendement du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (le « Comité ») de 2005-2006 fournit un aperçu du travail du Comité pendant cet exercice. Il examine dans quelle mesure le Comité a respecté ses objectifs tels que définis dans son Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006.

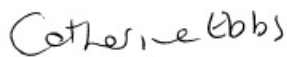
Le Comité est un tribunal administratif fédéral responsable de la surveillance civile de certains griefs, ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation au sein de la GRC. Créé par le Parlement en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, le Comité a pour objectif stratégique général d'exercer une influence positive sur les relations de travail à la GRC. Son mandat inclut l'examen impartial des cas et la promotion de l'échange d'information.

L'activité principale du Comité consiste à réaliser des examens impartiaux des cas, en temps opportun et de manière indépendante. Après avoir considéré toutes les questions, la présidente du Comité fait part des conclusions et des recommandations au commissaire de la GRC, qui est le décideur final. S'il décide de ne pas suivre les recommandations du Comité, le commissaire est tenu, de par la *Loi*, d'offrir une explication dans ses motifs.

L'exercice 2005-2006 a été marqué par des changements de l'organisation et de la façon dont le Comité effectue son travail. Le Comité a vu augmenter de façon marquée le nombre de cas qui lui sont soumis, et a exploré et formalisé certains processus afin d'assurer un traitement plus rapide des cas qui lui sont présentés.

Je suis convaincue que le travail de la GRC est de la plus haute importance et je m'engage à faire en sorte que le travail du Comité contribue positivement à l'environnement de travail de la GRC, ainsi qu'à la sûreté et à la sécurité de tous les Canadiens.

La présidente,



Catherine Ebbs

Déclaration de la direction

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de 2005-2006 du Comité externe d'examen de la GRC.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2005-2006 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du SCT;
- Il repose sur l'architecture des activités de programme approuvée du ministère figurant dans la SGRR;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- Il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada dans le RMR.

La directrice exécutive et avocate principale (par intérim),



Virginia Adamson

Le 14 septembre 2006

Renseignements sommaires

Raison d'être du Comité

Le [Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada](#) est un organisme indépendant et impartial qui vise à favoriser, au sein de la GRC, un régime de relations de travail juste et équitable, dans le respect des principes de droit applicables. Pour ce faire, il procède à un examen indépendant de certaines catégories de griefs, ainsi que d'appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation, conformément aux dispositions de la [Loi sur la Gendarmerie royale du Canada](#).

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
879	934	916

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles*	Différence
6	6	0

* Du 1^{er} avril au 11 juillet 2005, un poste était vacant.

Priorités ministérielles

Résultat stratégique : Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC				
Activité de programme	Type	Dépenses prévues (en milliers de dollars)	Dépenses réelles (en milliers de dollars)	Résultats prévus et situation actuelle
1. Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judiciaires dans tous les cas renvoyés devant le Comité	Continu	658	733	Atteints-en cours

<i>Priorité 1 – Mettre l’accent sur l’efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un milieu de travail optimal pour le personnel du CEE</i>				Atteints-en cours
<i>Priorité 2 – Accroître l’efficacité du processus de gestion des cas</i>				Atteints-en cours
<i>Priorité 3 – Accroître la transparence et l’efficacité des activités</i>				Atteints-en cours
2. Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.	En cours	221	183	Atteints-en cours
<i>Priorité 1 – Faire mieux connaître le travail du CEE</i>				Atteints-en cours

Harmonisation du résultat stratégique et des résultats du gouvernement du Canada

Résultat stratégique	Résultats du gouvernement du Canada
<p>Le Comité externe d’examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC.</p> <p><u>Activité de programme 1</u> : Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité.</p> <p><u>Activité de programme 2</u> : Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.</p>	<p>Le résultat stratégique du Comité externe d’examen de la GRC appuie tous les résultats du gouvernement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Économique</u> <ul style="list-style-type: none"> - une croissance économique vigoureuse; - une économie axée sur l’innovation et le savoir; - la sécurité du revenu et l’emploi pour les Canadiens; - un marché équitable et sécurisé; - un environnement propre et sain. 2. <u>Social</u> <ul style="list-style-type: none"> - des Canadiens en santé ayant accès à des soins de santé de qualité; - une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l’inclusion sociale; - une culture et un patrimoine canadiens dynamiques; - des collectivités sécuritaires et sûres. 3. <u>International</u> <ul style="list-style-type: none"> - un partenariat nord-américain fort et mutuellement avantageux; - un Canada prospère grâce au commerce international; - un monde sécuritaire et sécurisé grâce à la coopération internationale; - la réduction de la pauvreté dans le monde grâce au développement durable.

Rendement global du Comité

Le résultat stratégique global du Comité externe d'examen de la GRC est d'exercer une influence positive sur le milieu des relations de travail de la GRC. En ce qui concerne l'activité de programme d'examen de cas du Comité, le mandat conféré à ce dernier par la *Loi* consiste à tenir lieu de mécanisme d'examen indépendant des questions relatives aux relations de travail qui touchent les membres de la GRC. En vertu de ce mandat, l'examen de cas demeure une priorité pour le Comité. Ce dernier continue d'avoir un arriéré des dossiers et a intégré des processus supplémentaires en vue de garantir un traitement plus rapide des cas qui lui sont présentés. Il continue également d'étudier des stratégies qui faciliteront un traitement accéléré des examens des cas, incluant la possibilité de ressources additionnelles. En outre, le nombre de cas qui ont été renvoyés cette année devant le Comité a atteint un niveau presque record, ce qui a contribué à augmenter son arriéré.

En ce qui concerne la deuxième activité de programme, le Comité considère son rôle de communication avec ses intervenants comme étant essentiel à garantir que son mandat est bien rempli. Cette année, les employés du Comité ont rencontré divers intervenants dans le processus de gestion des griefs et d'appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation. Le Comité a distribué son *Communiqué* tous les trimestres et il a affiché tous les *Communiqués* sur le site Web. Des résumés de tous les cas figurent également sur le site Web et donnent accès à toutes nos recommandations tant aux membres de la GRC qu'au public. Les employés du Comité ont répondu à 108 demandes de renseignements, dont certaines portaient sur des questions complexes. Les délais de réponse sont habituellement de 24 heures.

De plus, les membres du personnel ont assisté à des cours de formation et à des conférences dans le but de rester à jour dans un vaste éventail de domaines. Comme les années précédentes, les membres du personnel du Comité ont joué un rôle actif dans la formation de nouveaux membres du Programme des représentants des relations fonctionnelles (RRF). Les employés du Comité ont également visité les détachements de la GRC à Surrey (C.-B.), à Calgary (Alberta) et à Ottawa (Ontario). Ils ont de plus visité deux bureaux de coordination des griefs afin d'échanger de l'information à propos des activités et des processus.

Le Comité a également soumis des observations écrites à la Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à l'affaire Maher Arar. Ces observations avaient trait à l'une des questions portées à l'attention du commissaire chargé de l'enquête, soit l'éventuelle intégration du Comité à un autre organisme s'occupant de la surveillance civile des activités de la GRC et soulignaient le rôle unique du Comité dans la réalisation de son mandat, les considérations liées au conflit d'intérêts réel ou perçu pouvant découler de potentielles fusions, le rôle de surveillance civile que joue le Comité en ce qui concerne les questions disciplinaires, ainsi que le rôle accru qu'il pourrait jouer à cet égard.

Le Comité accorde une haute priorité au respect des objectifs fédéraux. Vu l'importance accordée à la responsabilisation et à la transparence, cet aspect est considéré essentiel. Au cours de la dernière année, le Comité s'est conformé aux exigences de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, a mis à jour bon nombre de politiques relatives aux ressources humaines dans le cadre d'un processus de collaboration, rédigé un plan d'évaluation, procédé à un exercice complet de gestion des risques en vue et établit son profil de risque. Pour atteindre tous ces objectifs, le Comité compte sur sa participation et sa contribution aux réunions des réseaux de petits organismes. Ceci aide le Comité à remplir ses fonctions d'information et d'examen pour le gouvernement fédéral.

La question est traitée plus en profondeur ci-dessous.

PARTIE II : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

A. Contexte

Le Comité externe d'examen de la GRC est un tribunal indépendant et impartial qui vise à favoriser un régime de relations de travail juste et transparent, au sein de la GRC, dans le respect des principes de droit et des politiques applicables. Le mandat qui lui est conféré par la *Loi* provient des parties II, III, IV et V de la *Loi sur la GRC*.

Le Comité mène des examens indépendants et impartiaux des appels visant des cas disciplinaires et des cas de renvoi et de rétrogradation, ainsi que certaines catégories de griefs, conformément à la *Loi sur la GRC*. Il soumet ensuite ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC, qui prend la décision finale. Si le commissaire choisit de ne pas donner suite aux recommandations du Comité, la *Loi sur la GRC* exige qu'il expose ses motifs par écrit. L'objectif du Comité est de fournir des recommandations fondées sur le plan juridique et reposant sur un examen rigoureux, indépendant et impartial. Il n'évalue pas son rendement selon le taux d'acceptation de ses recommandations par le commissaire. Toutefois, le Comité remarque que, dans la majorité des cas, le commissaire donne suite aux recommandations du Comité. Le Comité ne peut jamais prédire le nombre de cas qu'il recevra et doit fréquemment s'adapter aux fluctuations marquées de sa charge de travail.

Le Comité compte un membre, Catherine Ebbs, qui a été nommée en novembre 2005. Elle est à la fois la présidente et la principale dirigeante du Comité, qui compte cinq employés à temps plein. En tant qu'organisme du gouvernement fédéral, le Comité doit fournir des examens au moment opportun, conformément à son mandat, et respecter toutes les exigences gouvernementales en ce qui concerne la responsabilisation de gestion. Ces examens et exigences ont augmenté de façon nette et constante au cours des dernières années.

B. Survol de la planification

Le *Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 (RPP)* énonce un résultat stratégique :

Le Comité externe d'examen de la GRC cherche à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la Gendarmerie

Conjointement avec ce résultat stratégique global, le Comité exécute deux activités de programme :

1. Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité.
2. Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.

En ce qui concerne sa première activité de programme, le mandat que confère la *Loi* au Comité est de diriger un examen des cas indépendant. La conduite d'un examen impartial contribue tant à des relations plus positives au sein de la GRC qu'à des relations de travail plus harmonieuses, qui favorisent l'exécution du travail très important qu'effectue la GRC. Afin d'assurer un examen impartial et indépendant des différends liés au milieu de travail à la GRC qui lui sont soumis, le Comité se tient au fait des tendances en matière de lois et de jurisprudence ainsi que des modifications apportées aux politiques et aux directives gouvernementales qui s'appliquent aux membres de la GRC. Les griefs au deuxième niveau et les appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation visent les différends qui n'ont pas été réglés aux étapes initiales du processus de règlement des différends. Par conséquent, les questions portent sur des problèmes complexes, difficiles et délicats qui nécessitent une analyse approfondie.

La deuxième activité de programme du Comité consiste à diffuser des renseignements sur le rôle du Comité, sur ses conclusions et ses recommandations ainsi que sur les principes juridiques pertinents. Ceci rend le travail du Comité plus transparent et contribue de façon positive à une structure de relations de travail équitable et ouverte pour la GRC, dont bénéficient tous les Canadiens.

Dans le *Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006*, le Comité a énoncé les priorités et les plans suivants en fonction des activités de programme du Comité.

Activité de programme 1 – Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité

1. *Mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un environnement optimal pour le personnel du CEE*
2. *Accroître l'efficacité du processus de gestion des cas*
3. *Accroître la transparence et l'efficacité des opérations*

Activité de programme 2 – Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents.

1. *Faire mieux connaître le travail du CEE*

C. Analyse par activité de programme

Activité de programme 1 : Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
658	702	733

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles*	Différence
4	4	0

* Du 1^{er} avril au 11 juillet 2005, un poste était vacant.

Activité de programme 1 : Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité

Plans, priorités et engagements

Priorité 1 – Mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un environnement optimal pour le personnel du CEE

- Veiller à ce que les outils de recherche juridiques et stratégiques soient à jour et complets
- S'assurer que chaque employé dispose d'un plan de formation individuel
- S'assurer que chaque employé a l'occasion, au moment opportun, de perfectionner ses compétences
- Tenir des consultations internes et préparer un énoncé de valeurs et d'éthique
- Mettre l'accent sur l'amélioration des communications internes et tenir régulièrement des réunions avec le personnel et des consultations auprès de celui-ci

Priorité 2 – Accroître l'efficacité du processus de gestion des cas

- Examiner son processus d'établissement des rapports sur les cas afin de trouver des façons de le simplifier
- Contrôler les répercussions des mesures qui ont été adoptées pour améliorer l'efficacité
- Mettre à jour ces pratiques et ces politiques et les réunir dans un manuel facilement consultable

Priorité 3 – Accroître la transparence et l'efficacité des opérations

- Continuer la mise en oeuvre de la stratégie de mesure du rendement

Liens en matière de programme, de ressources et de résultats

Priorité 1

- Chaque employé a reçu un plan d'apprentissage individuel
- Chaque employé a suivi des cours de formation concernant les demandes actuelles et afin de garantir l'actualité de la recherche juridique
- Certains employés ont suivi des cours de formation concernant les objectifs professionnels actuels et futurs
- On a fait l'examen du fichier de recherche juridique pour y inclure des modèles et d'autres renseignements
- On a pris des mesures pour faciliter l'accès aux politiques à des fins opérationnelles et on a mis à jour, à l'interne, plusieurs politiques de ressources humaines
- On a élaboré un énoncé de valeurs et d'éthique ainsi qu'une politique interne, en consultation avec tout le personnel
- On a organisé des réunions du personnel régulières et des réunions concernant les activités

Priorité 2

- Le processus d'examen de cas a été examiné par tout le personnel afin de déterminer un processus d'examen plus rapide
- Les mesures initiales prises en 2004-2005 ont été examinées et retravaillées afin d'en accroître l'efficacité (p. ex. le processus d'examen préliminaire)
- Les lignes directrices internes du Comité ont été revues et intégrées à un manuel électronique

Priorité 3

- Le Comité a élaboré son premier plan d'évaluation
- Chaque employé a élaboré un plan d'évaluation du rendement

Le Comité continue de consacrer environ 80 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas. Cette année, les salaires de sa présidente et de son personnel ont atteint 536 528 \$, et les dépenses d'exploitation, 196 662 \$.

Au cours de l'exercice 2005-2006, le Comité a été saisi d'un total de 61 cas. De ce nombre, 51 visaient des griefs soumis au Comité, par rapport à 30 au cours de l'exercice précédent et à 36 en 2003-2004, ce qui représente une augmentation marquée des griefs

au deuxième niveau dont a été saisi le tribunal. Le Comité a été saisi de dix appels relatifs à des mesures disciplinaires et d'un appel relatif à des mesures de renvoi, au cours du présent exercice, par rapport à 11 appels relatifs à des mesures disciplinaires, l'année précédente.

Pendant l'exercice en cours, le Comité a réglé 38 cas. La présidente a formulé des recommandations dans le cadre de quatre appels relatifs à des mesures disciplinaires et de 30 griefs. Quatre cas ont été retirés et, dans deux de ces cas, le retrait a eu lieu pendant le processus de préparation des cas par le Comité. Pendant le présent exercice, environ le tiers des recommandations liées à un grief portaient sur des questions de harcèlement, qui supposent souvent des questions de procédure et d'ordre juridique plus exigeantes. Environ un tiers des cas visaient la réinstallation, et les autres cas visaient les déplacements, la cessation de solde, les frais judiciaires et les postes isolés.

Le Comité continue d'examiner ses délais de règlement des griefs et des appels relatifs à des mesures disciplinaires et de renvoi (à partir du moment où le cas arrive devant le Comité jusqu'au moment où le commissaire est saisi de la recommandation formulée par la présidente du Comité). Selon les normes de service du Comité, le règlement doit se faire en trois mois pour les griefs, et en six mois en ce qui concerne les appels relatifs à des mesures disciplinaires et de renvoi. Ces délais n'ont pas été respectés pour chaque cas dont le Comité a été saisi. Il y a un certain nombre d'explications à cela, les principales étant l'augmentation du nombre de cas à examiner, l'accumulation de l'arriéré et l'absence d'une augmentation correspondante des ressources. D'autres raisons incluent la complexité du cas; le besoin de demander plus de renseignements; le besoin de s'assurer que le dossier est complet; le besoin de déterminer la politique qui convient, si elle n'est pas incluse dans le dossier; l'augmentation des redevances de comptes et les autres exigences ministérielles fédérales.

Tel que décrit ci-dessous, le Comité a trouvé des façons de faciliter l'examen des cas. Dans ses recommandations, le Comité se dit préoccupé par la GRC au regard du fait que les dossiers ne sont pas toujours complets lorsqu'ils lui sont présentés. De plus, le Comité a participé à des discussions à propos des exigences ministérielles en matière de reddition de comptes et s'est tenu au fait en ce qui concerne les politiques fédérales et les initiatives en ressources humaines.

Pour la période de planification 2005-2006, le Comité a cerné trois priorités qui vont l'aider à mener des examens impartiaux et à formuler des conclusions et des recommandations de la plus haute qualité.

1. *Mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un environnement optimal pour le personnel du CEE*
2. *Accroître l'efficacité du processus de gestion des cas*
3. *Accroître la transparence et l'efficacité des activités*

Priorité 1 – Mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un environnement optimal pour le personnel du CEE

Les activités prévues énoncées dans le RPP de 2005-2006 au regard de cette priorité prévoyaient, entre autres, les éléments suivants :

1. Veiller à ce que ses outils de recherches juridiques et stratégiques soient à jour et complets

En 2004-2005, un fichier de recherche électronique a été élaboré afin de faciliter le travail des employés. Même si l'outil de recherches juridiques et stratégiques a constamment été mis à jour, il n'a pas été possible de le contrôler régulièrement en raison d'un manque de ressources. Cette année, dans le cadre du processus de contrôle des cas, le processus d'examen des arriérés du Comité a visé à garantir que tout le personnel opérationnel s'assure que l'information est régulièrement incluse dans cet outil, tant électroniquement que sur papier.

De plus, les lignes directrices internes du Comité ont été mises à jour, à l'exception d'une section. Toutefois, cette section fait l'objet de davantage de recherches juridiques et l'on espère qu'elle sera mise à jour en 2006-2007.

2. S'assurer que chaque employé dispose d'un plan de formation individuel

Tout comme l'année précédente, le Comité s'est assuré que chaque employé avait élaboré un plan de formation individuel. Ces plans de formation ont donné lieu à des occasions de formation tout au long de l'année.

3. S'assurer que chaque employé a l'occasion, au moment opportun, de perfectionner ses compétences

Tous les employés ont eu l'occasion de perfectionner leurs compétences grâce à des conférences sur les questions et tendances juridiques actuelles et à des cours offerts par l'École de la fonction publique du Canada sur les initiatives pangouvernementales fédérales, telle la mise en oeuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

En outre, d'autres occasions de perfectionnement des compétences au moyen de consultations et de cours de formation interministériels étaient offertes aux employés. L'on a aussi rendu possibles, pour le personnel, des visites de détachements de la GRC dans le cadre d'un processus de renforcement des capacités.

4. Tenir des consultations internes et préparer un énoncé de valeurs et d'éthique

Le Comité a tenu des consultations avec les employés au sujet d'un cadre de valeurs et d'éthique. Au moyen d'une lettre, la présidente du Comité a rappelé aux personnes

présentes leurs obligations au regard des valeurs et de l'éthique. On a invité un conférencier de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) à une réunion du personnel, et il a fourni un aperçu des valeurs et de l'éthique au gouvernement fédéral. Les participants ont eu la chance d'en discuter par la suite.

Une ébauche de cadre stratégique pour l'étude des questions de valeurs et d'éthique a été examinée par tout le personnel et on y a mis le point final en 2005. De plus, un représentant du Comité participe aux réunions trimestrielles sur les valeurs et l'éthique organisées par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. Le cadre stratégique de valeurs et d'éthique du Comité externe d'examen de la GRC est accessible à tous les employés par voie électronique, sur un lecteur partagé de son infrastructure de technologies de l'information.

5. Mettre l'accent sur l'amélioration des communications internes et tenir régulièrement des réunions avec le personnel et des consultations de celui-ci

Tout comme au cours de l'exercice 2004-2005, des réunions du personnel ont été tenues régulièrement afin de fournir des occasions d'échange d'information, de signaler des questions de nature ministérielle et opérationnelle, et de faire le point les uns pour les autres sur l'état du travail dont le Comité est saisi.

De plus, tous les employés ont participé à une séance d'information sur la gestion des risques, à partir de laquelle le profil de gestion du risque du Comité a été élaboré. Cette séance, animée par un facilitateur, a fourni l'occasion de commenter tous les aspects des activités opérationnelles et ministérielles du Comité et a permis une exploration exhaustive des questions par tous les employés. Le produit final, le profil de gestion du risque du Comité, couvre tous les aspects de son travail et constitue le fondement du processus de détermination de bon nombre de ses priorités opérationnelles.

Priorité 2 – Accroître l'efficacité du processus de gestion des cas

Trois activités prévues ont été définies dans le cadre de cette priorité.

1. Le Comité examinera son processus d'établissement des rapports sur les cas afin de trouver des façons de le simplifier

Tous les employés du Comité ont consacré temps et efforts à simplifier les rapports sur les cas et la préparation des recommandations. Cela a également mené à des stratégies qui intégraient les préoccupations de tous les employés en ce qui concerne la réduction de son arriéré de cas, dont certaines ont été immédiatement mises en oeuvre. Par exemple, on a élaboré et adopté une approche différente de l'analyse de cas; on a fusionné deux étapes du processus d'analyse afin qu'elles n'en forment qu'une seule; on a élaboré un processus d'examen préliminaire pour les cas relatifs aux mesures disciplinaires et de renvoi ainsi

que pour les griefs. Avec des stratégies à plus long terme visant la réduction des arriérés, le Comité a pris des mesures visant leur mise en oeuvre : par exemple, il explore la possibilité d'augmenter ses ressources et de développer les technologies d'information afin de faciliter l'examen des cas.

2. Évaluer les répercussions des mesures adoptées pour améliorer l'efficacité

On a évalué le processus d'examen préliminaire qui a été intégré au cours de l'exercice 2004-2005. Pendant cette évaluation, on a apporté certains changements au processus, et tel qu'il est noté ci-dessus, on a également élaboré un processus d'examen préliminaire pour les appels relatifs aux mesures disciplinaires et de renvoi dont le Comité est saisi. Le processus d'examen des cas a été contrôlé afin de fusionner deux étapes du processus et d'assurer la mise en évidence plus immédiate des cas qui pourraient être traités en priorité, en raison des questions préliminaires relevées. Les membres du Comité s'entendent toujours également sur le fait que le contrôle de l'examen des cas et la promotion de l'efficacité sont des processus continus.

3. Mettre à jour ses pratiques et ses politiques et les réunir dans un manuel facilement consultable

Comme indiqué ci-dessus, les lignes directrices internes concernant les pratiques et les politiques du Comité ont été revues et mises à jour par tout le personnel au cours de l'exercice 2005-2006. Les politiques et lignes directrices opérationnelles sont accessibles électroniquement et sur papier à tout le personnel. Il reste un peu de travail à faire à ce sujet. De plus, tel qu'il sera discuté ci-dessous, en plus des politiques opérationnelles, toutes les politiques liées à la logistique et aux ressources humaines sont dorénavant accessibles électroniquement par le personnel.

Priorité 3 – Accroître la transparence et l'efficacité des activités

Le Comité a prévu une activité en ce qui concerne cette priorité.

1. Continuer la mise en oeuvre de la stratégie de mesure du rendement

Le Comité a élaboré un plan d'évaluation au début de l'exercice 2005-2006. Il a aussi fait un exercice de gestion de risque qui incluait une analyse de l'environnement et l'examen de tous les enjeux, incluant les enjeux opérationnels qui ont une incidence sur son mandat. Tous les employés ont participé à cet exercice. Le Comité a ensuite élaboré un profil de gestion du risque qui est devenu une nouvelle composante de base importante des considérations stratégiques du Comité. De plus, le Comité a préparé une ébauche d'un plan de ressources humaines, tenant compte de ses responsabilités en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*; ce plan intègre des indicateurs de rendement liés aux opérations sur une période de trois ans, avec actions requises en matière de ressources humaines.

Activité de programme 2 : Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents

Ressources financières (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
221	232	183

Ressources humaines (ETP)

Prévues	Réelles	Différence
2	2	0

Activité de programme 2 : Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents

Plans, priorités et engagements

Priorité 1 – Faire mieux connaître le travail du CEE

- Élaborer et mettre en oeuvre une stratégie de sensibilisation
- Continuer de veiller à ce que les renseignements à son sujet ainsi que ses conclusions et ses recommandations soient facilement accessibles
- Continuer de publier le *Communiqué* tous les trois mois

Liens avec les programmes, les ressources et les résultats

Priorité 1

- Le Comité a rencontré différents intéressés au cours de l'exercice 2005-2006 : il a rencontré les responsables du Programme des représentants des relations fonctionnelles à deux reprises, fourni une formation aux nouveaux représentants des relations fonctionnelles et visité les bureaux participant au programme d'administration des griefs internes afin d'échanger des informations et de clarifier certains aspects de la procédure. Les membres du Comité ont aussi participé à des fonctions de la GRC et échangé de l'information sur la portée de ce travail.
- Le Comité a répondu à 108 demandes d'information et, bien que certaines étaient explicites, d'autres touchaient des questions juridiques plus complexes. Pour la grande majorité de ces demandes d'information, le Comité a répondu dans les 24 heures, et a parfois fourni de l'information supplémentaire au moyen de réponses plus détaillées dans un délai plus long.
- Le Comité a présenté ses observations à la Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar.

- En raison des pressions opérationnelles et des questions de ressources, le Comité n'a pas élaboré de stratégie de sensibilisation officielle.
- Toutes les recommandations sont résumées et affichées sur le site Web du Comité (www.erc-cee.gc.ca) dès que possible, dans les deux langues officielles.
- Des résumés de la décision subséquente du commissaire sont également affichés sur le site Web. Le matériel de formation utilisé au cours des séances de formation précédentes est également fourni sur le site Web.
- Tous les rapports clés, incluant les rapports annuels et les rapports gouvernementaux (les RPP, les RMR), ainsi que les observations présentées aux commissions sont inclus sur ce site Web.
- Le Comité a publié le *Communiqué* à quatre reprises au cours de l'exercice 2005-2006.
- Le Comité a également soumis des articles sur divers sujets d'intérêt, par exemple les délais, et des exposés généraux sur le processus des griefs.

Le Comité estime qu'il consacre 20 % de son temps et de ses ressources aux tâches liées à sa deuxième activité de programme. La rémunération du personnel du Comité et de sa présidente s'est élevée à 134 132 \$ pour l'année, et les dépenses de fonctionnement, à 49 165 \$.

Le Comité a cerné une priorité liée à son activité de programme concernant la diffusion et l'échange d'informations.

Priorité 1 – Faire mieux connaître le travail du CEE

En ce qui concerne cette priorité, le Comité a prévu les activités suivantes.

1. Élaborer et mettre en oeuvre une stratégie de sensibilisation

Le Comité a rencontré divers intervenants en 2005 et 2006. Il a rencontré des représentants du Programme des représentants des relations fonctionnelles, à deux reprises, offert une formation aux nouveaux représentants des relations fonctionnelles et visité deux bureaux participant au programme d'administration des griefs internes afin d'échanger de l'information et de clarifier certains aspects de la procédure. Les membres du Comité ont également échangé de l'information en ce qui concerne la portée de son travail.

Le Comité a également répondu à 108 demandes d'information et, bien que certaines étaient explicites, d'autres touchaient des questions juridiques plus complexes. Pour la grande majorité de ces demandes d'information, le Comité a répondu dans les 24 heures, et a même fourni dans certains cas des renseignements supplémentaires au moyen de réponses plus détaillées dans un délai plus long. Le Comité a présenté ses observations à la Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar (la Commission Arar) en réponse à une question dont la Commission a été

saisie concernant la fusion du Comité avec une autre agence. Les observations soumises à la Commission portaient entre autres sur les conflits d'intérêts réels ou perçus et sur la justification du mandat distinct du Comité en matière de relations de travail. Ces observations ont également fourni un aperçu exhaustif du contexte législatif de la création du Comité et un examen complet du travail qu'il effectue; elles ont aussi fait état des préoccupations communes des tribunaux administratifs en ce qui concerne l'indépendance, l'impartialité et les conflits d'intérêts.

Même si le Comité continue de s'engager dans des activités de sensibilisation, il n'a pas élaboré de stratégie de sensibilisation officielle, en raison principalement du manque de ressources.

2. Continuer de veiller à ce que les renseignements à son sujet ainsi que ses conclusions et ses recommandations soient facilement accessibles

Le Comité s'assure que toutes les recommandations soient résumées et affichées sur son site Web (www.erc-cee.gc.ca) dès que possible, dans les deux langues officielles. Des résumés des décisions subséquentes du commissaire sont également affichés sur le site Web. Le matériel de formation utilisé pour les séances de formation précédentes est également inclus sur le site Web. Tous les rapports clés, incluant les rapports annuels et les rapports gouvernementaux (les RPP, les RMR) ainsi que les observations présentées aux commissions sont inclus sur ce site Web. Le Comité garantit que, lorsque des demandes de recommandations complètes sous forme dépersonnalisée sont présentées, elles sont traitées aussi rapidement que possible.

3. Continuer de publier le *Communiqué* tous les trois mois

Le Comité a publié son *Communiqué* quatre fois au cours de l'exercice 2005-2006. Le *Communiqué* continue de fournir des mises à jour sur toutes les recommandations de cas formulées par le Comité et sur toutes les décisions prises par le commissaire, ainsi que sur les arrêts pertinents de la Cour fédérale du Canada. Le Comité a également soumis des articles sur divers sujets d'intérêt, par exemples les délais, et les exposés généraux sur le processus de grief.

D. Leçons retenues

En raison du nombre beaucoup plus élevé de cas soumis, le Comité a exercé un contrôle plus actif de son processus de règlement des cas, et de ses arriérés. Le contrôle des cas est une partie essentielle de l'évaluation interne par le Comité de son activité de programme liée à l'examen de cas.

Grâce à diverses activités de communication et de sensibilisation, cette année, le Comité a pu davantage garantir que son mandat était compris et que les principaux intéressés

recevaient un service de haute qualité. Le Comité perçoit son rôle de communication et de sensibilisation comme partie intégrante du mandat qui lui est conféré par la *Loi*.

Le Comité a entrepris son exercice de profil de gestion de risque intégrée de façon que tous les employés puissent intervenir. Cette façon de faire s'est révélée très efficace pour plusieurs raisons. Par exemple, elle a permis d'élaborer une analyse de l'environnement complète de tous les enjeux de l'Agence. Elle a également permis au Comité de mieux intégrer les questions de ressources humaines et les objectifs, conformément au programme de modernisation de la fonction publique. Elle a en outre fourni un excellent plan de gestion de risque afin de mieux orienter les processus de planification du Comité.

PARTIE III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Renseignements sur l'organisation

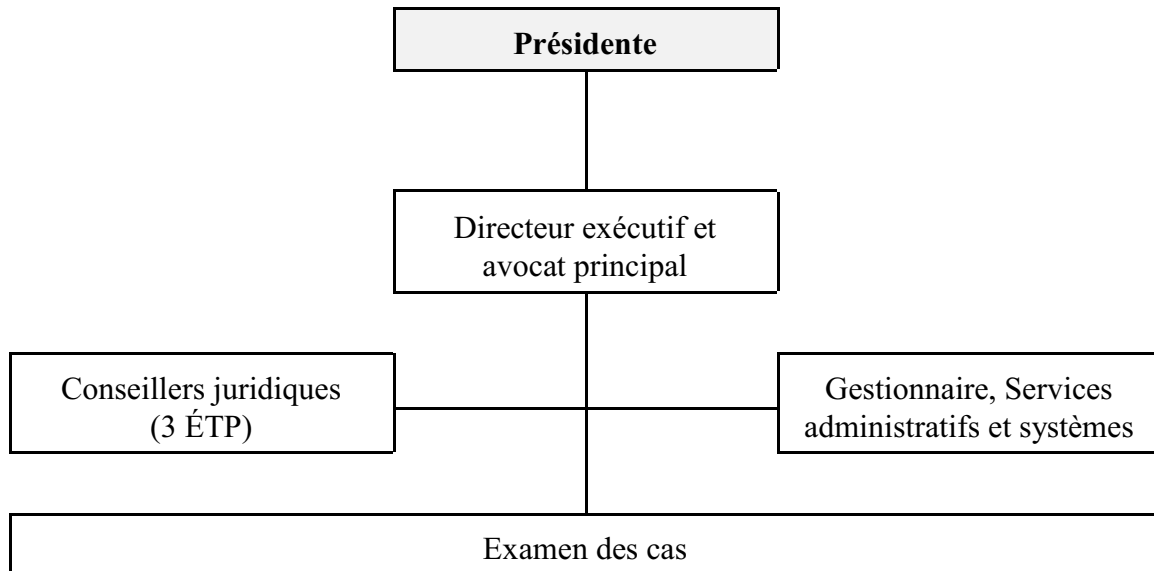


Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

(en milliers de dollars)	2003-2004 Dépenses réelles*	2004-2005 Dépenses réelles*	2005-2006 *			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité	619	698	658	658	702	733
Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents	155	175	221	221	232	183
Total	774	873	879	879	934***	916
Moins : revenus non disponibles	0	0	0	0	0	0
Plus : coût des services reçus à titre gracieux**	112	116	115	115	115	118
Total des dépenses pour le Comité	886	989	994	994	1049	1034
Équivalents temps plein	6	6	6	6	6	6

* comprend les contributions aux avantages sociaux des employés

** Les services reçus à titre gracieux comprennent habituellement les locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), la part des primes d'assurance des employés payée par l'employeur, les dépenses assumées par le SCT (sauf les fonds renouvelables), l'indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada et les services reçus de Justice Canada (tableau 4).

*** Ceci inclus les fonds reçus du Crédit 5 (55 450 \$) suite aux changements aux rouages d'État.

Tableau 2 : Ressources par activité de programme

2005-2006				
Activité de programme	Budgétaire (en milliers de dollars)			Total
	Fonctionnement	Total : Dépenses budgétaires brutes	Moins : Revenus disponibles	
Examen des cas indépendant, opportun, équitable et impartial, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses dans tous les cas renvoyés devant le Comité				
Budget principal	658	658	0	658
<i>Dépenses prévues</i>	658	658	0	658
Total des autorisations	702	702	0	702
<i>Dépenses réelles</i>	733	733	0	733
Diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations, ainsi que sur les principes juridiques pertinents				
Budget principal	221	221	0	221
<i>Dépenses prévues</i>	221	221	0	221
Total des autorisations	232	232	0	232
<i>Dépenses réelles</i>	183	183	0	183

Tableau 3 : Postes votés et législatifs

(en milliers de dollars)					
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué du poste voté ou législatif	2005-2006			
		Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
80	Dépenses de fonctionnement	772	772	827	809
(L)	Contributions aux avantages sociaux des employés	107	107	107	107
	Total	879	879	934	916

Tableau 4 : Services reçus à titre gracieux

(en milliers de dollars)	Total
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC))	73
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (à l'exception des fonds renouvelables). Contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés et dépenses payées par le SCT	45
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	0
Total des services reçus à titre gracieux en 2006-2006	118

Tableau 5-A : Loi sur les frais d'utilisation

A. Frais d'utilisation	Type de frais	Pouvoir d'établissement des frais	Date de la dernière modification	2005-2006					Années de planification		
				Revenu prévu (000 \$)	Revenu réel (000 \$)	Coût total (000 \$)	Norme de rendement ¹	Résultats liés au rendement ¹	Exercice	Revenu prévu (000 \$)	Coût total estimatif (000 \$)
Frais exigés pour le traitement de demandes d'accès faites en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i>	(O)	<i>Loi sur l'accès à l'information</i>	1992	10 \$	5 \$	0 \$	Le cadre sera élaboré par le SCT. Pour plus d'information : http://lois.justice.gc.ca/fr/A-1/index.html	Les délais prévus par la <i>Loi</i> ont été rencontrés pour 100% des demandes.	2006-2007 2007-2008 2008-2009 Total 30 \$	10 \$ 10 \$ 10 \$ Total 30 \$	0 \$ 0 \$ 0 \$ Total 0 \$
B. <u>Date de la dernière modification</u> : s/o											
C. <u>Autres renseignements</u> :											
Le Comité externe d'examen de la GRC reçoit un petit nombre de demandes d'accès faites en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> . Au cours de l'exercice financier 2005-2006, le Comité a reçu cinq demandes dont quatre ont été transmises à une autre institution fédérale. Une demande a été traitée en conséquence et le Comité a recouvert 5 \$. Le Comité prévoit recevoir à peu près le même nombre de demandes pour les exercices 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009.											

¹ Nota :

Selon un avis juridique couramment admis, si l'imposition des frais correspondants ou la modification la plus récente a eu lieu avant le 31 mars 2004 :

- La norme de rendement, si elle est fournie, peut ne pas avoir fait l'objet d'un examen parlementaire.
- La norme de rendement, si elle est fournie, peut ne pas respecter toutes les exigences d'établissement en vertu de la *LFU* (p. ex., comparaison internationale; traitement indépendant des plaintes).
- Les résultats liés au rendement, s'ils sont fournis, ne sont pas assujettis à l'article 5.1 de la *LFU* portant sur la réduction des frais d'utilisation pour insuffisance du rendement.

Tableau 5-B - Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation

A. Frais d'utilisation	Norme de service ¹	Résultats liés au rendement ¹	Consultation auprès des intervenants
Frais exigés pour le traitement de demandes d'accès faites en vertu de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i>	Le cadre sera élaboré par le SCT. Pour plus d'information : http://lois.justice.gc.ca/fr/A-1/index.html	Les délais prévus par la Loi ont été rencontrés pour 100% des demandes.	La norme de service est établie par la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et le <i>Règlement sur l'accès à l'information</i> . Des consultations avec les parties intéressées ont eu lieu pour les modifications faites en 1986 et 1992.
B. <u>Autres renseignements</u>: s/o			

¹ Nota :

Comme le stipule la *Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation* :

- Les normes de service peuvent ne pas avoir fait l'objet d'un examen parlementaire.
- Les normes de service peuvent ne pas respecter toutes les exigences relatives à la mise en place d'une norme de rendement en vertu de la *LFU* (p. ex., comparaison internationale; traitement indépendant des plaintes).
- Les résultats liés au rendement ne sont pas assujettis à l'article 5.1 de la *LFU* portant sur la réduction des frais d'utilisation pour insuffisance du rendement.

Tableau 6 : Politique concernant les voyages

Comparaison avec les *Autorisations spéciales de voyager* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Politique sur les voyages du Comité externe d'examen de la GRC :

Le Comité externe d'examen de la GRC respecte les *Autorisations spéciales de voyager* établies par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Comparaison avec la *Directive sur les voyages, les taux et indemnités* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Politique sur les voyages du Comité externe d'examen de la GRC :

Le Comité externe d'examen de la GRC respecte la *Directive sur les voyages, les taux et indemnités* établis par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Tableau 7 : États financiers

NOTA: Les états financiers sont préparés conformément aux principes comptables de la comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du RMR sont préparés selon la comptabilité de caisse modifiée afin d'être conformes à la présentation des crédits à la note 3 de la page 33 des états financiers rapprochant ces deux méthodes comptables.

Énoncé de la responsabilité de la direction (non vérifié)

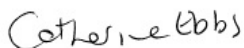
Comité externe d'examen de la GRC

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2006 et de toute l'information figurant dans le présent rapport incombe à la direction du Ministère. La direction a préparé les états financiers conformément aux politiques comptables du Conseil du Trésor, lesquelles sont fondées sur les principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information contenue dans cet état financier. Une partie de cette information est fondée sur les meilleurs jugements et estimations de la direction et elle tient compte, comme il se doit, de l'importance relative. Afin de satisfaire à ses obligations additionnelles, la direction tient à jour un ensemble de comptes qui garantit l'enregistrement centralisé des opérations financières du Ministère. L'information financière sur le Comité contenue dans le Rapport sur le rendement du Ministère et soumise aux Comptes publics du Canada concorde avec le présent état financier.

La direction tient à jour un système de gestion financière et de contrôle interne destiné à garantir, avec une certitude raisonnable, que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés, que les opérations sont exécutées conformément à la Loi sur la gestion des finances publiques, dans le respect de la réglementation en vigueur et dans les limites des autorisations parlementaires, et que ces opérations sont enregistrées comme il convient pour pouvoir rendre compte de l'usage des fonds publics. La direction tente également d'assurer l'objectivité et l'intégrité des données de son état financier en choisissant avec soin un personnel qualifié, en lui offrant la formation et le perfectionnement requis, en négociant des arrangements qui assurent une répartition adéquate des responsabilités, et en adoptant des programmes de communication visant à garantir que les règlements, politiques, normes et pouvoirs directoriaux sont compris par tous les membres du Comité.

Les états financiers du Comité n'ont pas été vérifiés.



Catherine Ebbs
Présidente

le 1er septembre 2006



Virginia Adamson
Directrice exécutive et avocate principale (par intérim)

le 1er septembre 2006

État des résultats (non vérifié)

Pour l'exercice achevé le 31 mars	2006	2005
(en dollars)		
Dépenses		
Salaires et avantages sociaux	720 520	737 220
Services professionnels et spéciaux	148 022	102 255
Installations	72 300	71 000
Information	24 758	16 501
Services publics, fournitures et approvisionnements	16 169	24 339
Communication	11 225	12 691
Location d'équipement	10 177	7043
Déplacements et réinstallations	7 495	9 636
Équipement	6 280	22 354
Réparations	65	-
Coût de fonctionnement net	1 017 011	1 003 039

État de la situation financière (non vérifié)

Au 31 mars	2006	2005
(en dollars)		
Actif		
Actif financier		
Comptes débiteurs et avances (Note 4)	8 938	1 184
	8 938	1 184
Passif et avoir du Canada		
Passif		
Créditeurs et frais courus (Note 6)	44 662	54 650
Vacances et congés compensatoires	18 822	18 822
Prestations de départ des employés (Note 5)	95 152	103 838
	158 636	177 310
Avoir du Canada	(149 698)	(176 126)
	8 938	1 184

Les notes font partie intégrante des états financiers.

État de l'avoir du Canada (non vérifié)

Pour l'exercice achevé le 31 mars	2006	2005
(en dollars)		
Avoir du Canada, au début de l'exercice	(176 126)	(150 580)
Coût de fonctionnement net	(1 017 011)	(1 003 039)
Crédits de l'exercice utilisés (Note 3)	932 034	873 157
Variation de la situation nette du Trésor (Note 3)	(3 595)	(9 664)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (Note 5)	115 000	114 000
Avoir du Canada, à la fin de l'exercice	(149 698)	(176 126)

Les notes font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie (non vérifié)

Pour l'exercice achevé le 31 mars	2006	2005
(en dollars)		
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	1 017 011	1 003 039
Éléments n'affectant pas l'encaisse :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(115 000)	(114 000)
Variations de l'état de la situation financière :		
Augmentation (diminution) des avances	7 754	(3 627)
Diminution (augmentation) du passif	18 674	(21 919)
	928 439	863 439
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	(928 439)	(863 493)
	(928 439)	(863 493)

Les notes font partie intégrante des états financiers.

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)

1. Mandat et objectifs

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36 du Règlement de la GRC limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

- √ les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- √ les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;
- √ les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive sur les postes isolés* ;
- √ les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation* ;
- √ les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou de nomination irrégulière.

2. Principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) Crédits parlementaires

Le Comité est financé par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Comité ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement

Le Comité fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le Comité est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Comité sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les

opérations entre les ministères au sein du gouvernement fédéral.

(c) Variation de la situation nette du Trésor

La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Comité. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Dépenses

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- √ Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- √ Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(e) Avantages sociaux futurs

i Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique (nommez le régime visé), un régime multi employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Comité au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du ministère découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Comité n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

ii Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(f) Incertitude relative à la mesure

La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, les passifs environnementaux, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où

ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

Le Comité reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets du Comité diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours :

(en dollars)	2006	2005
Coût de fonctionnement net	1 017 011	1 003 039
<i>Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :</i>		
<i>Ajouter (déduire) :</i>		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(115 000)	(114 000)
Rajustements des crédateurs à la fin de l'exercice	21 337	-
Indemnités de départ des employés	8 686	(15 282)
Frais payés à Justice	-	(600)
	(84 977)	(129 882)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	932 034	873 157

(b) Crédits fournis et utilisés :

(en dollars)	2006	2005
Dépenses des programmes - Crédit 80	772 000	769 000
Crédit supplémentaire 80a	-	38 350
Transfert du CT - Crédit 5	55 450	-
Transfert du CT - Crédit 15	-	8 000
	827 450	815 350
<i>Moins :</i>		
Crédits annulés	(17 962)	(66 854)
	809 488	748 496
Somme réglementaire		
Contributions au régime d'avantages des employés	122 546	124 661
Crédits de l'exercice en cours utilisés	932 034	873 157

(c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés :

(en dollars)	2006	2005
Encaisse nette fournie par le gouvernement	928 439	863 493
Variation de la situation nette du Trésor:		
Remboursement/rajustements de dépenses des exercices précédents	21 337	-
(Augmentation) Diminution des débiteurs et avances	(7 754)	2 034
Augmentation (Diminution) des créditeurs	(9 988)	8 230
Contrepassation de dépenses liées à Justice Canada	-	(600)
	3 595	9 664
Crédits de l'exercice en cours utilisés	932 034	873 157

4. Débiteurs et avances

Le tableau qui suit donne des précisions sur les débiteurs et les avances :

(en dollars)	2006	2005
Débiteurs des autres ministères et organismes fédéraux	8 688	934
Avances aux employés	250	250
	8 938	1 184

5. Avantages sociaux

(a) Prestations de retraite

Les employés du Comité participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2% par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que le Comité versent des cotisations couvrant le coût du régime. Les charges présentées ci-dessous correspondent à environ 2,6 fois les cotisations des employés.

(en dollars)	2006	2005
Charge au titre des prestations de retraite	90 684	91 376

La responsabilité du Comité relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ

Le Comité verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. On calcule l'obligation accumulée à la fin de l'année au titre des prestations en multipliant un ratio (23,2% en 2006 et 21,39% en 2005) par la charge salariale brute du Ministère assujettie aux indemnités de départ, ce qui correspond à la charge salariale associée aux employés nommés pour une période indéterminée. Les ratios sont déterminés par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Les dépenses pendant l'exercice 2006 sont négatives en raison de l'utilisation partielle de 1 ETP seulement. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

(en dollars)	2006	2005
Obligation accumulée au titre des indemnités au début de l'exercice	103 838	88 556
Charge pour l'exercice	(8 686)	15 282
Obligation accumulée au titre des indemnités à la fin de l'exercice	95 152	103 838

6. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, le Comité est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Il conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le ministère reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

(a) Services fournis gratuitement par d'autres ministères

Au cours de l'exercice, le Comité reçoit gratuitement des services d'autres ministères. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du Comité :

(en dollars)	2006	2005
Installations	72 000	71 000
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	43 000	43 000
	115 000	114 000

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficacité et l'efficacités de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et les services de vérification offerts par le Bureau du vérificateur général, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Comité.

(b) Comptes créditeurs et débiteurs à la fin de l'exercice entre apparentés :

(en dollars)	2006	2005
Débiteurs - Autres ministères et organismes	6 190	12 663
Créditeurs - Autres ministères et organismes	8 688	934

Tableau 8 - Vérifications ou évaluations internes

Vérifications ou évaluations internes du Comité externe d'examen de la GRC :

1. Participation à un exercice de planification monoétape avec le Bureau du vérificateur général en tant que partie intégrante de l'ensemble du portefeuille de Sécurité publique et Protection civile Canada.
2. Le Comité fait actuellement l'objet d'une vérification horizontale par le Bureau du vérificateur général dans le cadre de la vérification horizontale des petits organismes. Aucun rapport sur cette vérification n'a été complété au cours de cet exercice.

PARTIE IV : AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Personne-ressource

Virginia Adamson
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) 998-2874
Télécopieur : (613) 990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Web : www.erc-cee.gc.ca