

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

**Budget des dépenses
1999-2000**

**Rapport sur les plans et les
priorités**

Approuvé

Solliciteur général du Canada

Table des matières

Section I : Messages

A.	<i>Message du Président</i>	1
2.	Déclaration de la direction	3

Section II : Vue d'ensemble du Comité

1.	Mandat, rôles et responsabilités.....	4
2.	Objectif.....	5
3.	Contexte opérationnel.....	5
4.	Plan de dépenses.....	7

Section III : Plans, priorités, stratégies et résultats escomptés

A.	<i>Résumé des plans et des résultats escomptés</i>	8
B.	<i>Plan du programme et du secteur d'activité</i>	9
	<i>Dépenses prévues</i>	9
	<i>Objectif</i>	9
	<i>Plans et stratégies clés</i>	9
	<i>Résultats escomptés</i>	11
C.	<i>Rapports consolidés</i>	11

Section IV : Renseignements supplémentaires

Tableau 1 :	<i>Autorisations de dépenser (Résumé du ministère figurant dans la Partie II)</i>	13
--------------------	---	----

Renseignements sur le personnel

Tableau 2.1	<i>Structure organisationnelle</i>	14
Tableau 2.2	<i>Équivalents temps plein (ÉTP) prévus par secteur d'activité</i>	15

Autres renseignements financiers

Tableau 3	<i>Articles courants de dépenses par programme</i>	16
Tableau 4	<i>Coût net du programme pour 1999-2000</i>	17

Autres informations

Tableau 5	<i>Liste des lois et règlements</i>	18
Tableau 6	<i>Références</i>	19

Section I : Messages

1. Message du Président

J'ai eu le privilège d'être nommé vice-président et président intérimaire du Comité externe d'examen de la GRC le 27 juillet 1998, au début de la deuxième décennie de son existence. J'ai pris ces nouvelles fonctions à un moment où l'attention du public canadien était centrée, comme jamais auparavant, sur la question fondamentale de l'interaction entre la police et la population qu'elle sert. Un milieu de travail sain et harmonieux au sein d'un organisme de l'importance de la GRC est un élément essentiel permettant de relever les nouveaux défis au seuil du troisième millénaire et de satisfaire à des attentes qui ne cessent de croître rapidement. Une organisation qui respecte ses membres et les droits qui leur sont reconnus par la loi et la jurisprudence a une plus grande capacité d'agir de la même manière dans ses relations quotidiennes avec une collectivité de plus en plus diversifiée.

Le mandat du Comité est vaste et impressionnant. L'organisme est en effet appelé à examiner des questions variées, notamment les affaires disciplinaires résultant des allégations de transgression du *Code de déontologie* de la GRC, l'arbitrage en matière de questions litigieuses concernant les dépenses de réinstallation encourues par les membres affectés à de nouveaux postes, les griefs de classification et les cas de licenciement pour raisons médicales. Ces questions peuvent avoir des conséquences considérables pour des milliers de membres de la GRC qui sont fiers de faire partie d'un service de police national jouissant d'une renommée mondiale en raison de son intégrité et de son efficacité. Les analystes du Comité examinent chaque dossier minutieusement. Ils mettent tout en œuvre pour que chaque question juridique ou de principe soulevée dans les appels et les griefs relatifs à des mesures disciplinaires présentés au Comité soient examinés de façon appropriée. Ce qui me paraît particulièrement important, c'est le fait que les rapports rédigés par le Comité à l'intention du commissaire doivent être écrits avec clarté et précision et traiter des préoccupations fondamentales des deux parties.

Au cours des premiers mois de mon mandat, j'ai eu l'occasion de rencontrer beaucoup des partenaires clés du Comité, y compris les représentants divisionnaires des relations fonctionnelles qui représentent les membres de la GRC et les hauts fonctionnaires de l'organisation. Ils m'ont assuré qu'ils avaient confiance dans le Comité et qu'ils étaient satisfaits du travail qu'il accomplit. J'ai aussi reçu nombre de suggestions précieuses sur la façon d'améliorer la prestation de services, dont le Comité a commencé à mettre certaines en œuvre. J'espère que ces rencontres seront plus fréquentes au cours de l'année prochaine.

Durant mon mandat, je m'efforcerai de sensibiliser davantage les membres de la GRC au travail effectué par le Comité et de le leur faire mieux comprendre. Il est clair que le malaise que peut créer l'existence d'un organisme civil de surveillance fonctionnant au sein d'un service de police s'est dissipé depuis longtemps en ce qui concerne ce Comité. À cet égard, il serait injuste de ma part de ne pas souligner les réalisations remarquables de mon prédécesseur, M^{me} Jennifer Lynch, dont les conseils et les avis ont été pour moi d'une valeur inestimable au moment où je suis entré dans mes nouvelles fonctions.

Philippe Rabot
Président par intérim

B. Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 1999-2000 du Comité externe d'examen de la GRC.

À ma connaissance, les renseignements :

- décrivent fidèlement les mandat, plans, priorités, stratégies et résultats clés escomptés de l'organisation;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et priorités*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Bernard Cloutier
Directeur exécutif
Le 30 janvier 1999

Section II : Vue d'ensemble du Comité

A. Mandat, rôles et responsabilités

Le Comité externe d'examen de la GRC est un élément indépendant et neutre du mécanisme de recours à deux paliers auquel les membres de la GRC peuvent avoir recours s'ils ne sont pas satisfaits des mesures disciplinaires ou des décisions de renvoi ou de rétrogradation dont ils font l'objet ou encore de tout autre geste, décision ou omission de la GRC pouvant avoir une incidence sur leurs droits en tant qu'employés et à l'égard desquels la *Loi sur la GRC* et son règlement d'application ne prévoient aucune autre procédure de recours. Le Comité peut aussi examiner certains appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi qui lui sont présentés par des membres de la direction.

Le Comité examine de façon indépendante les griefs et les appels qui lui sont présentés et soumet ses recommandations au commissaire de la GRC, qui représente le deuxième et dernier palier du processus d'examen. Le commissaire de la GRC n'est pas tenu d'accepter les recommandations du Comité; toutefois, s'il ne les accepte pas, il doit dire pourquoi. Sa décision est définitive, quoique pouvant être assujettie à une révision judiciaire par la Cour fédérale.

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 :

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive sur les postes isolés;
- 4) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive de la GRC sur la réinstallation;

-
- 5) les griefs relatifs aux renvois, par mesure administrative, pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou d'irrégularité dans le mode de nomination.

Le membre en cause peut toujours demander que son cas ne soit pas renvoyé devant le Comité. Le commissaire de la GRC a alors le choix de procéder ou non au renvoi du cas.

Le président du Comité examine tout cas qui lui est renvoyé. S'il n'est pas satisfait de la façon dont la GRC a réglé le différend, il peut

- a) soit informer le commissaire de la GRC et les parties de ses conclusions et recommandations;
- b) soit ordonner la tenue d'une audience afin de tirer l'affaire au clair. Le ou les membres du Comité désignés pour tenir l'audience informent subséquemment le commissaire de la GRC et les parties des conclusions et recommandations du Comité.

Dans la pratique, même lorsqu'il est satisfait du règlement initial, le président informe le commissaire de la GRC et les parties de ses motifs en énonçant ses conclusions et recommandations. Le commissaire de la GRC peut accepter ou rejeter les recommandations du Comité, mais s'il opte pour le rejet, il doit indiquer ses motifs par écrit au membre en cause et au Comité.

Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés, tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et du travail et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il faut mettre dans la balance, d'un côté, les intérêts du membre en cause, et de l'autre, les intérêts de la direction de la GRC, des autres membres de la GRC, et des citoyens canadiens.

B. Objectif

Examiner de façon impartiale, utile et opportune les griefs et les appels renvoyés au Comité tout en respectant les intérêts de la GRC, de ses membres et des citoyens canadiens et en maintenant un juste équilibre entre ces divers intérêts.

C. Contexte opérationnel

Le Comité fait partie du Portefeuille du solliciteur général du Canada. Aux termes de la loi, le Comité externe d'examen de la GRC est composé d'un président à temps plein, d'un vice-président et de trois autres membres pouvant être nommés à temps plein ou à temps

partiel et qui peuvent l'aider à effectuer son travail (p. ex. les audiences). Le comité fonctionne actuellement avec un seul membre : le vice-président. Le solliciteur général l'a autorisé (en vertu du paragraphe 26(2) de la *Loi sur la GRC*) à remplir les fonctions de président. Le Comité présente un rapport au Parlement une fois par an. L'examen des cas et le soutien administratif sont assurés par cinq employés qui relèvent du président par l'entremise du directeur exécutif. Le Comité a ses bureaux à Ottawa.

Un certain nombre de facteurs influent sur la façon dont le Comité s'acquitte de ses responsabilités, dont les suivants :

- *Manque de contrôle sur le nombre de cas renvoyés et leur nature*

Le Comité n'a pas de contrôle sur le nombre et la nature des cas qui lui sont soumis. Le nombre de renvois dépend, en partie, de la décision des membres en cause de soumettre ou non leur cas au niveau II, et de l'interprétation, par la GRC, des dispositions du *Règlement de la GRC* qui établissent les compétences du Comité. En fait, le Comité ne participe pas à la décision qui est prise quant au renvoi éventuel d'un cas devant lui, et il ne lui est pas non plus possible d'examiner d'office certains griefs qui ne lui ont pas été soumis pour déterminer s'ils auraient dû l'être. L'article 36 du *Règlement de la GRC* énumère les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité. Les alinéas 36b) à e) sont précis, mais ce n'est pas le cas de l'alinéa 36a) – les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres de la GRC. Il faut interpréter chaque cas pour déterminer s'il y a lieu de le renvoyer devant le Comité en vertu de ces dispositions. Bien que le libellé vague de l'alinéa 36a) ne touche que cet alinéa en particulier, son incidence est disproportionnée, car une grande partie des griefs renvoyés devant le Comité appartiennent à cette catégorie.

- *Changements législatifs et stratégiques*

Toute initiative particulière entreprise par la GRC en vue de modifier des dispositions législatives et des politiques dans le domaine des relations de travail pourrait avoir une incidence considérable sur la charge de travail du Comité.

- *Complexité croissante des cas renvoyés devant le Comité*

Même si sa charge de travail a légèrement diminué au cours des dernières années, le Comité doit maintenant s'occuper de questions plus complexes et plus délicates, particulièrement en ce qui concerne les mesures disciplinaires. Le

personnel du Comité doit donc consacrer plus de temps à la recherche et à

l'analyse de ces cas.

- *Milieu de la GRC en évolution rapide*

Pour pouvoir s'adapter à un monde en évolution rapide, la GRC a mis en œuvre, au cours des deux dernières années, plusieurs initiatives visant une transformation culturelle de son organisation. Une des principales initiatives de la GRC à cet égard est son programme de solutions de rechange en matière de règlement des différends, qui a permis de mettre sur pied des méthodes informelles de règlement et un système plus vaste de gestion des conflits qui permet d'appliquer ces méthodes aux relations de travail au sein de la GRC tout en mettant l'accent sur la prévention des conflits et un changement systémique. Une telle orientation devrait, à long terme, avoir des répercussions profondes et positives sur les relations de travail au sein de la GRC et, tôt ou tard, pourrait avoir un effet sur le mandat et la charge de travail du Comité.

- *Progrès réalisés dans le domaine de la technologie*

La nécessité de se préparer à l'an 2000, a posé au Comité, comme aux autres organismes, un nouveau défi. Même si le Comité est sûr d'être prêt à temps, il reste encore certaines choses à faire dans ce domaine.

D. Plan de dépenses

(en milliers de dollars)	Prévision des dépenses 1998-1999*	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
<i>Dépenses brutes de programme :</i>				
Examen des cas	822	799	799	799
<i>Dépenses nettes de programme</i>				
<i>Plus :</i> Coût des services fournis par d'autres ministères	80	80	80	80
<i>Coût net de l'organisme</i>	902	879	879	879

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant

Section III : Plans, priorités et stratégies, et résultats escomptés

A. Résumé des plans et des résultats escomptés

Comité externe d'examen de la GRC	
(Plan) Offrir aux Canadiens :	(Stratégies) Sera démontré par :
Un leadership dans l'adaptation au contexte en évolution de la GRC	<ul style="list-style-type: none">• la poursuite par le Comité de la mise en œuvre de son plan de communication• l'achèvement de l'examen par le Comité de son mandat et de son processus d'examen interne• le soutien fourni à la GRC quant à ses initiatives en matière de nouveaux modes de règlement de conflits• le partage avec la GRC de la base de données électroniques du Comité• une réponse proactive aux initiatives de la GRC relatives aux lois et politiques, et l'offre de conseils, au besoin• la réalisation de recherches et d'études sur les meilleures pratiques et l'offre d'avis sur des questions concernant les relations de travail au sein de la GRC
Une gestion efficace et efficiente du Comité	<ul style="list-style-type: none">• une restructuration du processus d'examen interne du Comité• une communication plus étroite avec la GRC afin d'améliorer encore la planification de la charge de travail du Comité• le traitement des cas en 120 jours

B. Plan du programme et du secteur d'activité

Le seul programme ou secteur d'activité du Comité est l'examen des cas.

Dépenses prévues

(en milliers de dollars)	Prévision des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Total des dépenses nettes	822	799	799	799

Objectif

À titre d'organisme indépendant, examiner les appels portant sur des mesures disciplinaires graves ou sur des décisions de renvoi ou de rétrogradation, ainsi que certains types de griefs qui lui sont renvoyés par la Gendarmerie royale du Canada.

Plans et stratégies clés

Conformément à son mandat, le Comité s'applique à donner à la GRC des avis impartiaux, utiles et opportuns au sujet des questions qui lui sont soumises. Le Comité participe également, au besoin, au règlement des questions plus générales touchant les relations de travail au sein de la GRC, en tenant toujours compte des intérêts de la GRC, de ceux de ses membres et de ceux des citoyens canadiens.

Pour atteindre cet objectif, le Comité a déterminé les plans et les stratégies clés suivants :

1. Faire preuve de leadership pour ce qui est de l'adaptation au contexte en évolution de la GRC
 - Communiquer activement avec tous les intervenants pour être toujours au fait des intérêts sous-jacents et de la culture de l'organisation; le Comité poursuivra donc certaines initiatives clés, telles que des contacts réguliers avec la direction de la GRC et les représentants de ses membres, des rencontres avec tous les nouveaux représentants des membres, des rencontres-contacts avec des recrues au centre de formation de Regina, la publication bi-mensuelle des *Communiqués* et la création d'un site Internet qui contiendra les

conclusions et les recommandations du Comité ainsi que des rapports de recherche qui pourront finalement être consultés par tous les membres de la GRC et par les citoyens canadiens.

- Jouer un rôle de chef de file pour la tenue d'un examen, en collaboration avec toutes les parties intéressées, du mandat du Comité en matière de griefs afin d'améliorer constamment nos services tout en conservant notre indépendance, notre efficacité et notre efficacie et en respectant notre obligation de rendre comptes.
- Appuyer les initiatives de la GRC concernant les solutions de rechange en matière de règlement de conflits.
- Mettre en œuvre, de concert avec la GRC, une base de données électroniques contenant les recommandations et les recherches du Comité, ce qui assurera un accès plus équitable et efficient aux principes directeurs et à la jurisprudence dans des domaines spécialisés comme la discipline policière, les griefs et la justice naturelle.
- Donner suite de manière proactive aux initiatives de la GRC relatives aux lois et aux politiques et donner des avis, au besoin, sur des questions pouvant donner lieu à un changement systémique sain.
- Fournir, au besoin, les résultats de recherches et d'études sur les meilleures pratiques ainsi que des avis sur des questions précises touchant les relations de travail au sein de la GRC.

2. Gérer le Comité de manière efficace et efficiente

- Encourager les employés à faire preuve d'un grand professionnalisme et d'un dévouement sans borne.
- Entreprendre un examen continu et ciblé des processus utilisés par le Comité, élaborer une méthode d'examen des cas simplifiée et rapide. En demeurant attentifs aux processus utilisés, nous pourrons respecter notre engagement, qui est de traiter la plupart des cas dans les 90 à 120 jours.
- Renforcer la communication avec les différents secteurs de la GRC qui, par le nombre de cas qu'ils soumettent, peuvent affecter considérablement notre charge de travail, afin de planifier nos besoins en ressources encore plus efficacement.

Résultats escomptés

La mise en œuvre des plans et des stratégies clés permettra au Comité de continuer de contribuer, de façon convaincante et utile, à l'amélioration des relations de travail au sein du service de police national.

Plus particulièrement, les plans et les stratégies maintiendront et renforceront :

- le rôle du Comité en tant que source d'information sur les meilleures pratiques et que conseiller avisé sur des questions d'importance générale touchant les relations de travail en milieu policier;
- la confiance que portent au Comité la direction et les membres de la GRC;
- une meilleure communication entre tous les intervenants;
- une gestion encore plus efficace et efficiente du Comité et un meilleur service aux usagers.

3. Rapports consolidés

- *Initiatives législatives et réglementaires*

Le Comité ne mène actuellement aucun projet relatif aux lois ou aux règlements.

- *Initiatives relatives à l'an 2000*

Comme indiqué ci-dessus, le Comité est sûr d'être prêt pour l'arrivée de l'an 2000.

Section IV : Renseignements supplémentaires

Tableau 1 Autorisations de dépenser (*Extrait du tableau Résumé du ministère figurant dans la Partie II*)

Renseignements sur le personnel

Tableau 2.1 Structure organisationnelle

Tableau 2.2 Équivalents temps plein (ÉTP) prévus par secteur d'activité

Autres renseignements financiers

Tableau 3 Articles courants de dépenses par programme

Tableau 4 Coût net du programme pour 1999-2000

Autres informations

Tableau 5 Liste des lois et règlements

Tableau 6 Références

Tableau 1 : Autorisations de dépenser - Résumé du ministère, Partie II du Budget des Dépenses

Crédit	(en milliers de dollars)	Budget principal des dépenses 1999- 2000	Budget principal des dépenses 1998-1999
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada			
45	Dépenses du programme	739	718
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	60	62
Total de l'organisme		799	780

Tableau 2.1 : Structure organisationnelle

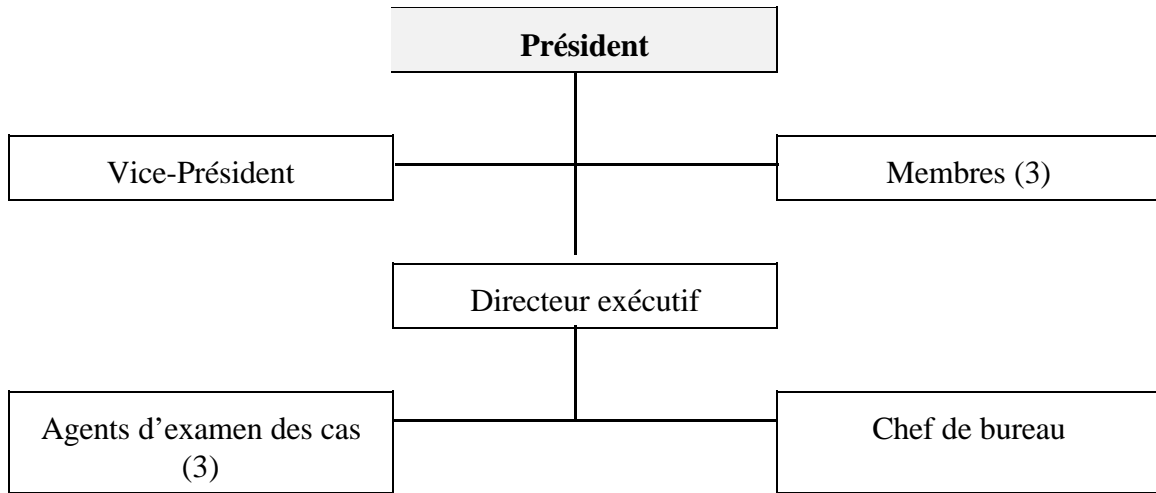


Tableau 2.2 : Équivalents temps plein (ÉTP) prévus par programme et secteur d'activité

	Prévision 1998- 1999	Prévu 1999-2000	Prévu 2000-2001	Prévu 2001-2002
Secteur d'activité				
<i>Examen des cas</i>	5	5	5	5
Total de l'organisme	5	5	5	5

Tableau 3 : Sommaire des articles courants de dépenses

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 1998-1999	Dépenses prévues 1999-2000	Dépenses prévues 2000-2001	Dépenses prévues 2001-2002
Personnel				
Traitements et salaires du personnel civil	301	301	301	301
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	62	60	60	60
Biens et services				
Transport et communications	40	52	52	52
Information	1	10	10	10
Services professionnels et spécialisés				
Locations	362	325	325	325
Achats de services de réparation	9	9	9	9
Services publics, matériaux et approvisionnements	2 40	2 40	2 40	2 40
Autres subventions et paiement				
Dépenses en capital secondaires	0 5	0 0	0 0	0 0
Dépenses budgétaires nettes	822	799	799	799

Tableau 4 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	Programme d'examen des cas	Total
<i>Dépenses brutes prévues</i>	799	799
<i>Plus :</i>		
<i>Services reçus sans frais :</i>		
Installations fournies par TPSGC	63	63
Contributions visant la part des employés des primes d'assurance et les coûts payés par le SCT	17	17
Contributions au régime d'invalidité des employés fournies par Ressources humaines Canada	0	0
Traitement et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	0	0
<i>Coût total du Programme</i>	879	879
<i>Moins :</i>		
Recettes à valoir sur le crédit	0	0
Recettes à valoir sur le Trésor	0	0
<i>Coût net estimatif du Programme en 1999-2000</i>	879	879

Tableau 5 : Liste des lois et des règlements

Lois et règlements en vigueur

Parties II, III, IV et V de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	(L.R.C. (1985), ch. R-10), telle que modifiée
--	--

Tableau 6 : Références

<p>Comité externe d'examen de la GRC C.P. 1159, Succ. B 60 rue Queen, pièce 513 Ottawa, ON K1P 5R2</p> <p>Tél : (613) 998-2134 Télec : (613) 990-8969 Courriel : org@erc-cee.sgc.gc.ca</p>	<p>Rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC</p> <p><i>Communiqués</i> du Comité externe d'examen de la GRC</p>
---	---