

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

**Budget des dépenses
2008-2009**

**Rapport sur les plans et les
priorités**

Approuvé

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

Table des matières

Section I - Survol	<u>1</u>
Message de la présidente	<u>1</u>
Déclaration de la direction	<u>3</u>
Raison d'être	<u>4</u>
Renseignements sur l'organisation	<u>4</u>
Architecture des activités de programme	<u>5</u>
Renseignements sommaires	<u>7</u>
Activités de programme par résultat stratégique	<u>8</u>
Plans et priorités du Comité	<u>9</u>
Section II - Analyse des activités de programme par résultat stratégique	<u>14</u>
Analyse détaillée des activités de programme	<u>14</u>
Activité de programme 1	<u>14</u>
Activité de programme 2	<u>16</u>
Section III - Renseignements supplémentaires	<u>18</u>
Lien du Comité avec les résultats du gouvernement du Canada	<u>18</u>
Section IV - Autres sujets d'intérêt	<u>20</u>

Section I - Survol

Message de la présidente

Le Comité externe d'examen de la GRC (le Comité) examine des griefs ainsi que des cas relatifs à des mesures disciplinaires, de renvoi et de rétrogradation qui sont portés à son attention et il formule des conclusions et des recommandations pour aider le commissaire de la GRC à prendre des décisions à la fois justes et éclairées. Le Comité cherche ainsi à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la Gendarmerie.

Le Comité a deux activités de programme : l'examen des cas de manière indépendante, opportune, équitable et impartiale, menant à la formulation de conclusions et de recommandations judicieuses, et la diffusion de renseignements sur le rôle du Comité et sur ses conclusions et recommandations ainsi que sur les principes juridiques pertinents.

Cette année, le Comité célébrera son 20^e anniversaire. Cet important jalon offre l'occasion d'établir un contact avec les clients, les intervenants et les membres du public, et de faire connaître le rôle unique que joue le Comité dans le domaine des relations de travail puisqu'il favorise la transparence dans le processus décisionnel de la GRC tout en veillant à ce que l'examen des cas se fasse dans la neutralité et l'impartialité. Dans le cadre des célébrations on prévoit pour l'automne 2008 des activités de liaison et une activité spéciale.

Le Comité s'est toujours employé à faire des examens de qualité en temps opportun. De plus, il a toujours considéré comme primordial, pour préserver l'intégrité générale du programme, de minimiser les risques pour l'organisation et de garantir la reddition de comptes et la transparence dans toutes ses activités. En 2007-2008, le Comité a obtenu un financement temporaire pour répondre aux contraintes immédiates auxquelles devait faire face l'organisation. La priorité pour 2008-2009 sera d'utiliser ces fonds pour faire en sorte que l'infrastructure générale en place soit suffisamment solide pour continuer à appuyer les priorités du gouvernement en matière de reddition de comptes.

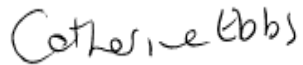
Le 14 décembre 2007, le Rapport du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC a été présenté au ministre de la Sécurité publique et au président du Conseil du Trésor. Au chapitre 2, le Rapport propose des changements au rôle d'examen des relations de travail assumé présentement par le Comité externe d'examen de la GRC. Le Groupe de travail a souligné le besoin de rétablir la confiance des membres de la GRC et de ses employés grâce à un « *engagement résolu renouvelé à l'égard de la reddition de comptes et de la transparence* » (Rapport, section 2.1).

Le Comité appuie fortement l'objectif global du Groupe de travail qui est d'accroître la reddition de comptes et la transparence dans les processus de relations de travail de la

GRC et est déterminé à soutenir le ministre de toutes les manières possibles dans la préparation de sa réponse et l'élaboration d'un plan d'action.

C'est avec enthousiasme que je m'appête à relever les défis qui nous attendent et je remercie grandement tous mes collègues du Comité pour leur engagement et leur dynamisme.

La présidente,

A handwritten signature in cursive script that reads "Catherine Ebbs".

Catherine Ebbs

Le 1 février 2008

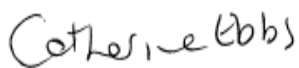
Déclaration de la direction

Je sou mets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2008-2009 du Comité externe d'examen de la GRC.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008-2009 : Rapports sur les plans et 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 le résultat stratégique et l'architecture des activités de programme du Comité qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor;
- 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 chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

La présidente,



Catherine Ebbs

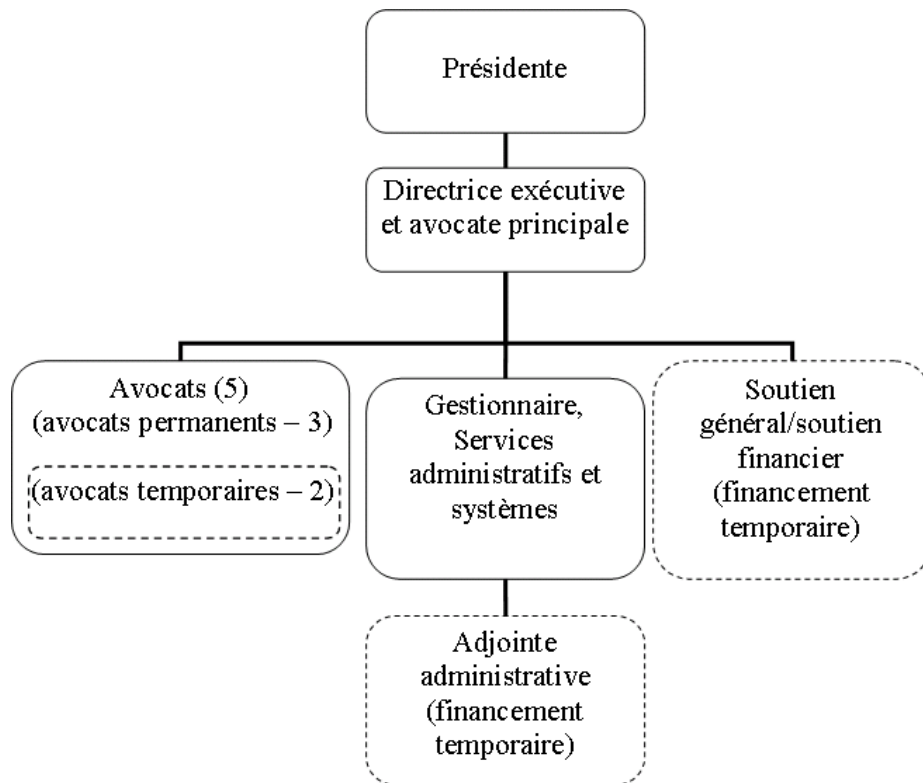
Le 1 février 2008

Raison d'être

Le [Comité externe d'examen de la GRC](#) (le Comité) est un organisme indépendant et impartial, qui vise à favoriser un régime de relations de travail, au sein de la GRC, qui est juste et équitable, conformément aux principes de droit applicables. Pour ce faire, le Comité procède à un examen indépendant des appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation ainsi que de certaines catégories de griefs qui peuvent être renvoyés devant lui conformément à l'article 33 de la *Loi sur la GRC* et à l'article 36 du *Règlement de la GRC*.

Renseignements sur l'organisation

Le Comité relève directement du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique. Le Comité a un seul membre, la présidente, qui est nommée par décret.



Architecture des activités de programme

2008-2009 (en milliers de dollars)		
Activité de programme	Fonctionnement	Total des dépenses prévues
1. Examen des cas indépendant et impartial	1 189	1 189
2. Activités de communications et diffusion des renseignements	296	296
Total	1 485	1 485

Crédits votés et législatifs inscrits dans le budget principal des dépenses

Crédit voté ou législatif	Libellé tronqué pour le crédit voté ou législatif	Budget principal 2008-2009 (en milliers de dollars)	Budget principal 2007-2008 (en milliers de dollars)
65	Dépenses du Programme	1 333	905
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	152	287
	Total pour le Comité	1 485	1 192

Dépenses prévues du Comité et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011
Activité de programme				
1. Examen des cas indépendant et impartial	905	1 189	858	858
2. Activités de communications et diffusion des renseignements	287	296	214	214
Dépenses budgétaires du budget principal des dépenses (brut)	1 192	1 485	1 072	1 072
Moins : Revenus disponibles	0	0	0	0
Total du budget principal des dépenses	1 192	1 485	1 072	1 072
<i>Rajustements :</i>				
Budget supplémentaire des dépenses				
- financement temporaire à court terme pour remplir ses obligations concernant la gestion générale	360	0	0	0
<i>Autres :</i>				
- Crédit 15 du CT	10	0	0	0
- Report du Budget de fonctionnement	39	0	0	0
- Régime d'avantages sociaux des employés (RASE)	2	0	0	0
<i>Total des rajustements</i>	<i>411</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Total des dépenses prévues	1 603	1 485	1 072	1 072
Moins : Revenus non disponibles	0	0	0	0
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	168	189	170	170
Total des dépenses pour le Comité	1 771	1 674	1 242	1 242
Équivalents temps plein	9	10 *	8	8

* 1 ETP pour 9 mois sur 12.

Renseignements sommaires

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
1 485	1 072	1 072

Ressources humaines (ETP)

2008-2009 *	2009-2010	2010-2011
10	8	8

* 1 ETP pour 9 mois sur 12.

Priorités du Comité

Priorités	Type
1. Continuer à assumer le mandat prévu par la loi	continu
2. Sensibiliser davantage grâce à des activités de liaison	continu
3. Continuer à améliorer le cadre et l'infrastructure de gestion générale	continu
4. Continuer à investir en notre personnel	continu

Activités de programme par résultat stratégique

(En milliers de dollars)	Résultats escomptés	Dépenses prévues			Contribue à la priorité suivante
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	
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.					Priorités 1, 2, 3 et 4
1. Examen des cas indépendant et impartial	<p>Le Comité fournit aux parties et au commissaire de la GRC un examen indépendant du conflit pour favoriser la transparence et la reddition de comptes dans la résolution des conflits.</p> <p>Un corpus de conclusions et de recommandations est créé pour aider les arbitres de niveau I de la GRC, les parties, le commissaire de la GRC et les représentants du personnel à interpréter les lois, les règlements et les politiques.</p> <p>Le Comité détermine quels aspects des lois, des règlements ou des politiques ont besoin d'être modifiés ou clarifiés.</p>	1 189	858	858	Priorités 1, 3 et 4
2. Activités de communications et diffusion des renseignements	<p>Permettre au public d'obtenir des renseignements sur les questions relatives aux relations de travail à la GRC afin de favoriser la reddition de comptes et la transparence.</p> <p>Mieux faire connaître les questions et les décisions liées aux relations de travail dans le cadre de la politique de la GRC.</p>	296	214	214	Priorité 2

Plans et priorités du Comité

Cadre de fonctionnement

Le résultat stratégique du Comité est de « *chercher à exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC* ». Le Comité est un organisme autonome indépendant créé en vertu de la *Loi sur la GRC*. Son travail consiste à examiner en temps opportun et de façon impartiale et indépendante les cas relatifs aux relations de travail au sein de la GRC qui sont portés à son attention, d'une part, et à acheminer avec célérité ses recommandations au commissaire de la GRC, d'autre part.

Le Comité est une très petite entité et est composé d'un membre, qui en est à la fois la présidente et la première dirigeante. Elle a été nommée pour trois ans par le gouverneur en conseil et est entrée en fonction le 1^{er} novembre 2005. Selon la *Loi*, aucun ancien membre de la GRC ne peut être membre du Comité.

Conformément à la loi, le processus d'examen des cas du Comité commence uniquement lorsqu'un cas lui est renvoyé par le commissaire. Le Comité n'est pas habilité à entreprendre lui-même un examen; les cas doivent lui être renvoyés par le commissaire. Les différents types de cas qui doivent être renvoyés sont décrits dans la *Loi sur la GRC* et comprennent les appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation ainsi que certaines catégories de griefs. Lorsqu'il est saisi d'un cas, le Comité examine l'ensemble du dossier, soit les documents originaux, la décision rendue et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur un appel concernant une mesure disciplinaire ou une mesure de renvoi ou de rétrogradation, le Comité examine également la transcription de l'audience tenue devant le Comité d'arbitrage ainsi que toutes les pièces présentées par les parties. Le Comité passe en revue l'ensemble de la preuve qui lui a été fournie ainsi que les questions de droit, les lois pertinentes et la jurisprudence avant de formuler une recommandation. Après avoir étudié toutes les questions, le Comité transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, lequel prendra la décision définitive. Si le commissaire de la GRC décide de ne pas donner suite aux recommandations du Comité, il est tenu par la loi de motiver son refus.

Le traitement rapide des cas qui sont renvoyés au Comité est fondamental si ce dernier veut conserver son intégrité et sa crédibilité et assumer le mandat que lui confère la loi. Le Comité doit régulièrement faire face à des fluctuations importantes de sa charge de travail parce que, d'une année à l'autre, il n'a aucun contrôle sur le nombre de cas qui lui seront soumis. Le Comité a adopté un certain nombre de pratiques de gestion des cas pour garantir que son processus d'examen est aussi rapide que possible et pour améliorer la qualité de ses conclusions et de ses recommandations. Pendant le dernier exercice, le Comité a utilisé une partie de ses fonds provisoires pour affecter un employé au processus de triage des enquêtes dans le but de cerner les problèmes et d'y répondre plus tôt au cours du processus. Le Comité continue de surveiller les pratiques internes pour

que les recommandations soient présentées au commissaire plus rapidement et étudie présentement la possibilité de demander d'autres ressources. En 2006, le Comité a obtenu du financement temporaire pour deux ans afin de faciliter l'examen des cas et de résoudre l'arréage. Une partie de ce financement temporaire se terminera en 2008, et le Comité examine la possibilité de demander que la date d'expiration soit repoussée. Le Comité demande des fonds supplémentaires pour une période indéterminée afin de continuer à remplir le mandat prévu par la loi et il a l'intention d'examiner les options qui s'offrent à lui à cet égard.

Le Comité est déterminé à continuer à effectuer des examens de qualité et à accroître sa capacité de le faire. L'amélioration du processus d'examen des cas et la création d'une infrastructure plus robuste afin d'aider le Comité à respecter les normes d'excellence dans l'exécution de son mandat de surveillance et d'examen des relations de travail sera une priorité en 2008-2009.

Le Comité assume également un important rôle de liaison. Dans le cadre de cette fonction, le Comité publie tous les trois mois un *Communiqué* qui fournit les résumés des récentes conclusions et recommandations formulées par la présidente, des nouvelles décisions rendues par le commissaire, et des résumés des décisions applicables de la Cour fédérale. Le *Communiqué* contient également des articles qui ont été très appréciés pour leur aspect éducatif.

Le personnel a également rencontré divers intervenants de la GRC, notamment des membres de la Direction des normes professionnelles et des examens externes de la GRC, des Bureaux de coordination des griefs, des arbitres de griefs niveau I et des membres composant les comités d'arbitrage traitant de questions disciplinaires. Le Comité participe également aux réunions et aux séminaires d'orientation annuels tenus par les membres du Programme des représentants des relations fonctionnelles de la GRC. Le personnel du Comité se renseigne également sur le travail des membres de la GRC en se rendant dans les détachements et dans les centres de formation. Il a également fourni de la formation et des séances d'orientation à la GRC.

À la lumière des activités actuelles concernant les structures de gouvernance de la GRC, notamment le Rapport du Comité permanent des comptes publics et le Rapport du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, l'expertise unique du Comité aura son importance. Le Comité est prêt à participer de façon substantielle dans le processus visant à faire de la GRC un organisme fort, responsable et moderne.

Le Comité est déterminé à améliorer constamment son infrastructure et son cadre de gestion générale, lesquels lui permettent de remplir le mandat prévu par la loi, garantissent la transparence et établissent une vision commune des résultats à atteindre. On a identifié certains aspects méritant une amélioration, et des mesures sont prises régulièrement pour améliorer les pratiques, les politiques, les cadres et les systèmes établis pour le Comité. Au cours des dernières années, la charge de travail du Comité a

augmenté non seulement en raison d'une hausse générale du nombre de cas, mais aussi parce que les exigences des organismes centraux en matière de rapports et de fonctionnement ont augmenté. Même si le Comité est un très petit organisme, il doit présenter un nombre croissant de rapports. Le Comité est fermement résolu à mettre en œuvre les priorités du gouvernement, mais ses ressources ne lui permettent pas de répondre à de telles exigences. Au cours du dernier exercice, le Comité a obtenu du financement temporaire au titre de l'intégrité des programmes qui lui permettra de répondre aux contraintes opérationnelles des cinq prochaines années. De plus, le Comité a participé à un groupe de travail coordonné par l'École de la fonction publique du Canada qui a étudié les exigences en matière de rapports généralement imposées aux petits organismes.

Les priorités associées aux activités de programme du Comité pour la période de planification en cours sont décrites de façon plus détaillée dans les pages qui suivent. Ces priorités consistent à assumer le mandat prévu par la loi, à sensibiliser davantage grâce à des activités de liaison, à améliorer l'infrastructure et le cadre de gestion générale et à continuer à investir en notre personnel.

Plans et priorités

1. Continuer à assumer le mandat prévu par la loi

La priorité prédominante du Comité demeure d'examiner des cas et de présenter rapidement des recommandations judicieuses au commissaire. Dans ce contexte, le Comité s'efforce d'améliorer continuellement la prestation de ses services. Il continue de chercher des façons de simplifier ses processus et d'améliorer l'efficacité dans ce domaine. La complexité des cas et le manque de ressources liés à la charge de travail actuelle continuent de nuire à la réduction de l'arréage. Les ressources temporaires supplémentaires sont utiles mais il faudrait affecter des ressources à long terme pour permettre une meilleure planification stratégique et simplifier les processus.

Le Comité doit concilier un double rôle, c'est-à-dire faire preuve de la diligence voulue et répondre aux demandes opérationnelles, sans manquer au devoir imposé par la loi d'examiner des cas et de fournir des recommandations au commissaire. Le Comité continue de recevoir un nombre important de dossiers souvent très complexes. De plus, sa charge de travail a augmenté parce que les exigences des organismes centraux en matière de rapports et de fonctionnement ont augmenté sans une augmentation de ressources supplémentaires. Le Comité est fermement déterminé à assumer son mandat tout en respectant les politiques et les lois du gouvernement fédéral, mais il est de plus en plus conscient que ses ressources ne sont pas suffisantes. En 2008-2009, le Comité continuera à chercher des solutions qui lui permettraient d'obtenir un financement plus stable pour être en mesure de répondre aux contraintes constantes de gestion opérationnelle et générale.

2. Sensibiliser davantage grâce à des activités de liaison

Les activités de liaison demeurent une priorité pour 2008-2009. Elles présentent plusieurs avantages importants pour les membres de la GRC, les intervenants et le public. Le rôle éducatif que joue le Comité à cet égard contribue de manière proactive à une meilleure compréhension du traitement des griefs et des appels concernant les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations. Cette année, le Comité continuera de se servir du *Communiqué*, de son site Web et du processus de demande de renseignements pour garantir aux membres de la GRC l'accès à de l'information sur les procédures à suivre pour présenter des griefs et des appels et sur des cas de même nature examinés précédemment. Si les ressources le permettent, le personnel fournira aussi des renseignements généraux sur le mandat du Comité directement aux employés des détachements en s'y rendant eux-mêmes. De plus, pour célébrer son 20^e anniversaire, le Comité prévoit des activités spéciales de liaison notamment une publication commémorative et une activité d'une demi-journée à l'automne 2008.

Le Comité continuera de fournir aux principaux intervenants (les Comités d'arbitrage, les arbitres de niveau I, les bureaux de coordination des griefs, les représentants des membres, les représentants des officiers compétents, les représentants des relations fonctionnelles) de l'information sur le processus d'examen, les conclusions et les recommandations, notamment sur celles qui offrent une valeur de précédent et des mises-à-jour concernant la jurisprudence. De plus, le Comité continuera de fournir, sur demande, une formation régulière à ces intervenants si ses ressources le permettent. Le Comité offre déjà dans son site Web de l'information sur les appels concernant les griefs et les mesures disciplinaires à la GRC et fournit un point d'accès concret pour obtenir des renseignements.

Le Comité continuera également d'inciter la GRC et les autres intervenants à renforcer le cadre de gouvernance de la GRC, particulièrement en ce qui a trait à son mandat dans le domaine des relations de travail.

3. Continuer à améliorer le cadre et l'infrastructure de gestion générale

Le Comité réitère son engagement à respecter les priorités du gouvernement en ce qui concerne la gestion et la reddition de comptes. En 2007-2008, le Comité a fait des progrès grâce à la création d'un cadre pour le rendement et la reddition de comptes. Les résultats obtenus lors de la plus récente évaluation de son Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) font état de ce progrès. Une des priorités pour 2008-2009 sera de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action pour la gestion du Comité créé en réponse aux conclusions et aux recommandations découlant du dernier CRG.

En 2007-2008, le Comité a obtenu du financement temporaire au titre de l'intégrité des programmes pour répondre à des contraintes immédiates concernant la gestion générale. La priorité pour 2008-2009 sera de s'assurer qu'il a en place les ressources approuvées nécessaires pour fournir des ressources humaines et un soutien financier à l'organisme.

Le Comité prendra également des mesures pour garantir le renouvellement des protocoles d'entente pour les Ressources humaines (RH), la Gestion de l'information et la technologie de l'information (GI/TI) et le soutien financier pour certaines opérations. Le Comité devra également continuer à améliorer ses processus et ses systèmes de manière à ce qu'ils respectent les politiques du gouvernement. Par exemple, on vérifiera le respect de la politique sur la Gestion de la sécurité des technologies de l'information (GSTI) pour garantir que le Comité a mis en place un plan d'action qui permet de préserver la confidentialité, l'intégrité, l'accessibilité, l'usage prévu et la valeur des renseignements stockés, traités ou transmis de manière électronique.

En 2008-2009, le Comité célèbre son 20^e anniversaire. Il s'agit d'un jalon important qui lui offre l'occasion d'évaluer la qualité de ses services et de déterminer ce qui pourrait être amélioré. Le Comité a élaboré un plan d'évaluation qui s'échelonne sur plusieurs années, et l'étape préliminaire de mise en œuvre de ce plan et de ses premières étapes est prévue pour 2008-2009.

4. Continuer à investir en notre personnel

La Modernisation de la gestion des RH du gouvernement fédéral a changé la façon dont ce dernier embauche, gère et soutient les fonctionnaires. Le Comité accorde la priorité à l'intégration du concept de modernisation des RH à ses activités quotidiennes.

En 2008-2009, le Comité continuera d'accorder du temps et des ressources aux activités de formation et d'éducation qui permettent aux employés d'accroître leurs compétences, d'augmenter leur capacités actuelles et d'atteindre leurs objectifs de carrière à long terme. Le Comité continuera également de tenir régulièrement des réunions pour le personnel et d'adopter plusieurs approches pour encourager la collégialité, le dialogue et la discussion. Il consultera les employés et demandera leurs commentaires sur les politiques et les pratiques en vigueur dans le lieu de travail. Le Comité aura comme priorité constante de voir à ce que les postes pour une période indéterminée et les postes temporaires au sein du Comité soient toujours pourvus. Le dernier point, et non le moindre, est que le Comité désire travailler avec l'Agence de la fonction publique du Canada et les autres organismes centraux pour garantir l'acquisition d'un haut niveau de connaissance sur la dotation et les stratégies de dotation à tous les échelons de l'organisme.

Section II - Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Analyse détaillée des activités de programme

Afin d'atteindre son résultat stratégique, le Comité exécute deux activités de programme principales.

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 1 : Examen des cas indépendant et impartial

Ressources financières pour l'activité de programme 1 (en milliers de dollars) *

2008-2009	2009-2010	2010-2011
1 189	858	858

Ressources humaines pour l'activité de programme 1 (ETP)

2008-2009 *	2009-2010	2010-2011
8	6	6

* 1 ETP pour 9 mois sur 12

Le Comité peut statuer sur des questions soumises au Comité par la GRC, soit en se fondant sur les documents versés au dossier, soit à la suite d'une audience. Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente de formuler en temps opportun des recommandations de qualité et d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés pour veiller 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 doit tenir compte de l'intérêt public et assurer le respect du droit des membres de la GRC à un traitement équitable et juste.

En insistant sur l'efficacité et l'efficience du processus d'examen des cas et des fonctions de gestion, le Comité s'emploiera à atteindre ce résultat.

Conformément à la *Loi sur la GRC*, le mandat du Comité est l'examen des cas et c'est dans ce sens que l'activité de programme 1 appuie la priorité 1.

Résultats escomptés	Indicateur	Date pour atteindre objectif
Le Comité fournit aux parties et au commissaire de la GRC un examen indépendant du conflit pour favoriser la transparence et la reddition de comptes dans la résolution des conflits.	Pourcentage des cas pour lesquels des conclusions et des recommandations sont émises.	continu
Un corpus de conclusions et de recommandations est créé pour aider les arbitres de niveau I de la GRC, les parties, le commissaire de la GRC et les représentants du personnel à interpréter les lois, les règlements et les politiques.	Nombre de fois que des orientations concernant l'interprétation des lois, des règlements ou des politiques sont fournies dans les conclusions et les recommandations.	continu
Le Comité détermine quels aspects des lois, des règlements ou des politiques ont besoin d'être modifiés ou clarifiés.	Nombre de recommandations concernant des changements ou des clarifications à apporter aux conclusions et aux recommandations.	continu

Activité de programme 2 :

Activités de communications et diffusion des renseignements

Ressources financières pour l'activité de programme 2 (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
296	214	214

Ressources humaines pour l'activité de programme 2 (ETP)

2008-2009 *	2009-2010	2010-2011
2	2	2

* 1 ETP pour 9 mois sur 12.

Le Comité veille à ce que ses conclusions et ses recommandations applicables à chaque cas soient expliquées clairement aux parties en cause et au commissaire de la GRC. Les résumés de ses conclusions et de ses recommandations, ainsi que les articles d'intérêt sur le rôle du Comité, les principes de droit pertinents et les renseignements sur des questions connexes sont largement distribués. Les outils de communication et de diffusion comprennent une publication trimestrielle (*Communiqué*), qui renferme les derniers résumés de cas, les mises à jour et les principes de droit; un site Web, qui contient les publications et les résumés de cas; le rapport annuel et d'autres documents respectant l'obligation gouvernementale de rendre des comptes; ainsi que des présentations, des réunions, de la formation et d'autres activités de communication.

Le Comité s'efforce de mettre les renseignements à la disposition des intéressés, au moment opportun et de manière accessible, afin d'exercer une influence positive sur le milieu des relations de travail de la GRC et de transmettre des connaissances et des idées dans le domaine du droit administratif et du droit du travail.

Le Comité consacre une partie de son travail à l'activité de programme 2, et appuie en ce sens la priorité 2.

Résultats escomptés	Indicateur	Date pour atteindre objectif
Permettre au public d'obtenir des renseignements sur les questions relatives aux relations de travail à la GRC afin de favoriser la reddition de comptes et la transparence.	Nombre d'abonnements pour la publication trimestrielle Communiqué, nombre d'abonnements pour le rapport annuel, nombre de consultations du site Web, nombre de demandes de renseignements.	continu
Mieux faire connaître les questions et les décisions liées aux relations de travail dans le cadre de la politique de la GRC.	Statistiques concernant l'accès au site Web, données concernant les abonnements et la diffusion, nombre de demandes de renseignements, nombre d'activités de liaison.	continu

Section III - Renseignements supplémentaires

Lien du Comité avec les résultats du gouvernement du Canada

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.					
Activité de programme	Résultats escomptés	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Correspondance avec les résultats fixés par le gouvernement du Canada
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Examen de cas indépendant et impartial	<p>Le Comité fournit aux parties et au commissaire de la GRC un examen indépendant du conflit pour favoriser la transparence et la reddition de comptes dans la résolution des conflits.</p> <p>Un corpus de conclusions et de recommandations est créé pour aider les arbitres de niveau I de la GRC, les parties, le commissaire de la GRC et les représentants du personnel à interpréter les lois, les règlements et les politiques.</p> <p>Le Comité détermine quels aspects des lois, des règlements ou des politiques ont besoin d'être modifiés ou clarifiés.</p>	1189	858	858	<p>Le résultat stratégique du Comité externe d'examen de la GRC appuie tous les résultats du gouvernement :</p> <p>1. Les affaires économiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - la sécurité du revenu et l'emploi pour les Canadiens; - une croissance économique forte; - une économie axée sur l'innovation; - un marché équitable et sécurisé. <p>2. Les affaires sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> - des Canadiens en santé; - des collectivités sécuritaires et sécurisées; - une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale; - une culture et un patrimoine canadiens dynamiques. <p>3. Les affaires internationales</p> <ul style="list-style-type: none"> - un monde sécuritaire et sécurisant grâce à la coopération internationale. <p>4. Les affaires gouvernementales</p>
Activités de communications et diffusion des renseignements	<p>Permettre au public d'obtenir des renseignements sur les questions relatives aux relations de travail à la GRC afin de favoriser la reddition de comptes et la transparence.</p> <p>Mieux faire connaître les questions et les décisions liées aux relations de travail dans le cadre de la politique de la GRC.</p>	296	214	214	

Vous pouvez avoir accès à la version électronique du tableau « Services reçus à titre gracieux » sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp.

Section IV - Autres sujets d'intérêt

Le Comité fournit également des services internes de nature générale ou administrative, notamment dans les domaines suivants : gestion et surveillance, gestion des ressources humaines, gestion financière, gestion de la chaîne d'approvisionnements, gestion de l'information, technologie de l'information, services juridiques, évaluation, vérification interne et d'autres services, comme le soutien administratif général et la surveillance des ententes concernant les services partagés. Les services internes sont très importants et appuient toutes les activités de programme et toutes les priorités du Comité.

Références

<p>Comité externe d'examen de la GRC C.P. 1159, Succ. « B » Ottawa (Ontario) K1P 5R2</p> <p>Tél. : (613) 998-2134 Télééc. : (613) 990-8969 Site Web : www.erc-cee.gc.ca Courriel : org@erc-cee.gc.ca</p>	<p>Rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC</p> <p>Communiqués du Comité externe d'examen de la GRC</p>
--	--