

Étude de faisabilité sur la transition de la GRC, Province du Nouveau- Brunswick

Rapport de la phase 1 :
Analyse de l'état actuel et modèle de coût

6 décembre 2021

© 2021

PricewaterhouseCoopers LLP. Tous droits réservés. PwC s'entend de la société membre canadienne et peut parfois faire référence au réseau PwC. Chaque société membre est une entité distincte sur le plan juridique. Pour de plus amples renseignements, visitez notre site Web à l'adresse : www.pwc.com/structure.



Table des matières

1. Sommaire	1
1.a Contexte des services de police au Nouveau-Brunswick	2
1.b Aperçu financier	2
1.c Structure et modèle de déploiement de la Division J	3
1.d Services de police spécialisés	4
1.e Rémunération et avantages sociaux	4
1.f Équipement	4
1.g Biens immobiliers	4
1.h Services partagés	5
2. Description et méthodologie du projet	6
3. Contexte des services de police au Nouveau-Brunswick	8
3.a Portrait actuel de l'application de la loi au Nouveau-Brunswick	9
3.b Capacités de la police et services de police spécialisés	16
3.c Modèle de gouvernance	17
4. Aperçu financier	20
4.a Données reçues	21
4.b Composantes des coûts des services de police	21
4.c Modèle de coût et subventions	27
4.d État actuel des coûts des services de police	28
5. Modèle de déploiement actuel	34
5.a Aperçu de l'organisation de la Division J	35
5.b Dotation en personnel de la Division J	36
5.c Portée de commandement	40
5.d Processus de déploiement et de dotation	41
5.e Urgences et événements spéciaux	41
6. Rémunération et avantages sociaux	42
6.a Conventions collectives	43
6.b Salaires	44
6.c Principaux avantages sociaux	45
7. Équipement	49
7.a Opérations criminelles (OC)	50
7.b Dispositifs de communication et matériel connexe	51

7.c Informatique	53
7.d Radios et communications	53
8. Biens immobiliers	54
8.a Types d'installations de la GRC au Nouveau-Brunswick	55
8.b Propriété des installations de la GRC au Nouveau-Brunswick	56
8.c Installations partagées à l'extérieur du Nouveau-Brunswick	56
8.d Coûts des installations	56
8.e Transferts d'installations	58
9. Services partagés	59
9.a. Finances	60
9.b Ressources humaines	61
9.c Services administratifs	65
9.d Services généraux	68
9.e Services généraux : systèmes de gestion	69
9.f Programme de locaux	69
9.g Programmes partagés	69
Complément	73
Complément A. Contexte des services de police au Nouveau-Brunswick	74
Complément B. Déploiement actuel	75
Complément C. Rémunération et avantages sociaux	81
Complément D. Équipement	83
Complément E. Services partagés	87
Glossaire	91
Avertissement	104

1. Sommaire

1. Sommaire

1.a Contexte des services de police au Nouveau-Brunswick

Les services de police au Nouveau-Brunswick constituent une responsabilité partagée entre le ministre de la Justice et de la Sécurité publique et les municipalités. Le paysage actuel d'application de la loi est complexe, car il compte de nombreuses ententes de services de police ainsi que de nombreux corps policiers. Le plus important corps policier au Nouveau-Brunswick est la Gendarmerie royale du Canada (GRC), qui agit à titre de service de police national du Canada ainsi qu'à titre de fournisseur de services de police contractuels pour la province, six municipalités, une autorité policière régionale et quinze communautés des Premières Nations.

Les services de police provinciaux sont fournis par la Division J de la GRC en vertu de l'entente sur le service de police provincial (ESPP), qui est une entente négociée entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Nouveau-Brunswick afin que la GRC agisse à titre de service de police provincial au Nouveau-Brunswick. L'ESPP prévoit la prestation des services de police aux municipalités, mais également à tous les districts de services locaux et aux communautés des Premières Nations. L'ESPP en vigueur s'échelonne du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2032. Elle peut toutefois être résiliée par l'une ou l'autre des parties en donnant un préavis suffisant.

En vertu de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick, toutes les municipalités sont tenues de fournir des services de police à leurs collectivités. Elles peuvent respecter cette exigence par l'intermédiaire de l'ESPP, d'une entente sur le service de police distincte avec la GRC en concluant une entente sur le service de police municipal (ESPM) ou une entente sur le service de police régional (ESPR); en créant son propre corps policier municipal; en s'associant à d'autres municipalités pour former un corps policier régional; ou en employant le corps policier d'une autre municipalité. Au Nouveau-Brunswick, six municipalités ont conclu des ESPM individuelles avec la GRC, trois municipalités ont créé une autorité policière régionale par une ESPR, sept municipalités ont un corps policier municipal indépendant et six autres municipalités se sont jointes pour créer deux corps policiers régionaux. La municipalité de Drummond a confié à la Force policière de Grand-Sault la prestation de ses services de police.

Parmi les seize communautés de Premières Nations de la province, treize obtiennent leurs services de police par l'intermédiaire de l'ESPP. Deux autres communautés reçoivent des services de police de la GRC par l'intermédiaire du Programme des services de police des Premières Nations (PSPPN) en ayant recours aux ententes communautaires tripartites (ECT) entre le gouvernement du Canada, le gouvernement du Nouveau-Brunswick et la Première Nation, et une Première Nation reçoit des services de police en vertu du même programme par la Force de police de Fredericton puisqu'elle est située dans son territoire de compétence.

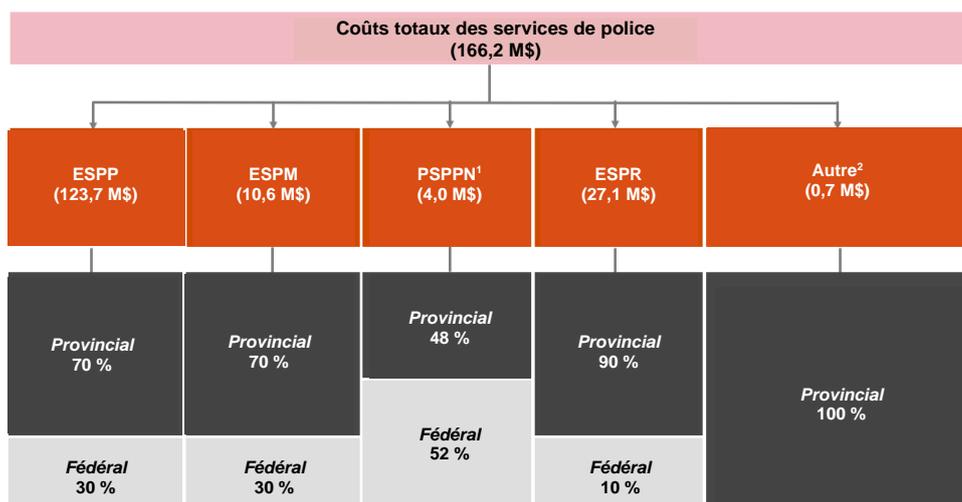
En plus de la GRC et des corps policiers municipaux et régionaux indépendants, Inspection et application de la loi Nouveau-Brunswick (IALNB) fournit des services indirects de police et d'application de la loi au Nouveau-Brunswick. Les responsabilités d'IALNB incluent l'application des lois en matière de sécurité routière et de conservation et des fonctions générales d'inspection et d'enquête. Sur demande, IALNB fournit également du soutien au service de police provincial et à d'autres corps policiers du Nouveau-Brunswick.

La portée du présent rapport se limite aux services fournis par la GRC au Nouveau-Brunswick à l'heure actuelle.

1.b Aperçu financier

Le coût total des services de la GRC au Nouveau-Brunswick au cours de l'exercice 2020-2021 s'élevait à 166,2 millions de dollars. La part contractuelle du Nouveau-Brunswick était de 121,1 millions de dollars, et la partie restante était subventionnée par le gouvernement fédéral. Les ententes de partage des coûts entre le gouvernement du Canada et les partenaires contractuels du Nouveau-Brunswick varient d'une entente à l'autre. Le tableau ci-dessous résume les ententes de partage des coûts de chaque entente sur le service de police au Nouveau-Brunswick.

Figure 1.1 Ventilation des coûts des services de police de l'exercice 2020-2021 par partenaire contractuel



¹ PwC note que les coûts du PSPPN excluent un montant de 0,6 million de dollars pour l'entente quadripartite de Saint Mary's et comprend seulement les services de police offerts en vertu d'un contrat par la GRC. La Force de police de Fredericton a fourni des services de police en vertu de l'entente quadripartite pour un coût total de 587 000 dollars au cours de l'exercice 2020-2021, dont la part provinciale était de 282 000 dollars et la part fédérale, de 305 000 dollars.

² PwC note que les autres coûts incluent le coût des services de police fournis par la police régionale BNPP aux DSL de Petit-Rocher-Nord et de Petit-Rocher-Sud, la part proportionnelle du Nouveau-Brunswick pour les services du secrétariat des provinces et des territoires et pour les services relevant de l'entente sur les analyses biologiques (EAB).

Chaque contrat sur le service de police précise les coûts qui sont facturables et non facturables à la province, à la municipalité ou à la Première Nation. Les coûts facturables sont également ventilés en coûts directs et indirects. Les coûts directs incluent les frais d'exploitation et d'entretien des installations, l'achat d'équipement et les coûts pour acheter et construire des bâtiments. Les coûts indirects incluent les coûts nécessaires pour fournir et maintenir les services de police, notamment le salaire des policiers et des civils et les frais pour les fonctions de services partagés et les systèmes de TI.

Les coûts facturables peuvent être facturés à la province en fonction des dépenses réelles ou, pour les programmes nationaux de la GRC comme la formation des cadets à la Division Dépôt ou le Centre de dressage des chiens de police, alloués aux contrats en fonction de l'utilisation selon le nombre d'équivalents temps plein (ETP) dans le service de police contractuel.

Les coûts non facturables incluent les coûts liés au Comité externe d'examen, au programme de représentants des relations fonctionnelles, aux procès civils et aux réclamations et règlements. Les coûts non facturables de l'exercice 2020-2021 s'élevaient à environ 5 millions de dollars en vertu de l'ESPP et à approximativement 45 000 dollars en vertu du PSPPN.

En plus des coûts engagés par les ententes sur le service de police, le Nouveau-Brunswick paie aussi les analyses judiciaires réalisées par les Services nationaux de laboratoire judiciaire de la GRC en vertu de l'entente sur les analyses biologiques. Les coûts de l'entente sur les analyses biologiques en 2020-2021 totalisaient 489 000 dollars.

1.c Structure et modèle de déploiement de la Division J

La Division J est l'une des 15 divisions de la GRC au Canada. Elle fonctionne en vertu de diverses ententes contractuelles (ESPP, ESPM, PSPPN et ESPR) afin de fournir des services de police aux districts, aux municipalités, aux communautés des Premières Nations et aux régions au Nouveau-Brunswick. La division se divise en quatre districts (Ouest, Sud-Est, Nord-Est et Codiac), et englobe 39 détachements qui fournissent des services de police généraux et de première ligne. La Division J a également recours aux services partagés de la GRC pour les finances, les ressources humaines et les autres services administratifs.

Elle est dirigée par un commandant qui relève du commissaire de la GRC. Chaque district est ensuite dirigé par un chef de district qui supervise les détachements et les chefs de détachement de leur district. Chaque détachement est composé de membres réguliers, de membres civils et d'employés de la fonction publique. Les membres réguliers s'acquittent des services de police réguliers, les membres civils soutiennent les activités d'application de la loi et les employés de la fonction publique fournissent du soutien administratif, technique et professionnel aux membres de la GRC.

En juin 2021, la GRC au Nouveau-Brunswick comptait 1 363 employés, dont 898 membres réguliers, 107 membres civils et 358 employés de la fonction publique. Le taux de postes vacants était près de 6 %, pour un total réel de 1 251 membres du personnel : 831 membres réguliers, 95 membres civils et 325 employés de la fonction publique.

Tableau 1.2 Nombre de membres dans les services de police contractuels¹

	Membres réguliers	Membres civils	Employés de la fonction publique
ESPP	528	55	155
ESPM	52	-	1
PSPPN	19	1	9
Police fédérale	119	27	42
ESPR	160	-	-
Services internes	20	24	151
Total	898	107	358

En outre, environ 25 bénévoles épaulent la GRC du Nouveau-Brunswick par l'intermédiaire du Programme des gendarmes auxiliaires en offrant des services, comme des activités de maintien de l'ordre, des programmes de surveillance, des initiatives de sensibilisation du public, du soutien aux opérations sans mesures d'application de la loi, des événements communautaires de collecte de fonds et la participation aux défilés et aux cérémonies publiques.

1.d Services de police spécialisés

Les détachements sont soutenus par les équipes de police spécialisées de la GRC, comme le groupe de réduction de la criminalité, les chiens policiers, les groupes tactique d'intervention et les équipes de récupération sous-marine. Un certain nombre de services mettent également à profit les programmes nationaux, comme les Services nationaux de comptabilité, les Opérations de la paie, le Programme d'aide aux employés, Programme national de formation et de recrutement des cadets et le Centre de dressage des chiens de police.

1.e Rémunération et avantages sociaux

Les employés de la GRC sont payés selon des taux de rémunération normalisés définis par le gouvernement fédéral en fonction de leur rang (ou de leur poste pour les membres civils et les employés de la fonction publique) et de leurs années d'expérience. La dernière mise à jour des taux de rémunération de la GRC remonte à avril 2016. Toutefois, la Fédération de la police nationale (FPN) et le gouvernement fédéral ont conclu une entente en août 2021 afin d'augmenter de 24 % les salaires annuels de tous les membres réguliers sous le rang d'inspecteur et de calculer des hausses rétroactives à compter de 2017.

Tous les employés ont droit à un régime d'assurance pour les soins de santé et les soins dentaires, ainsi qu'à un congé de maternité et de paternité. Les membres réguliers et les membres civils de la GRC sont inscrits au régime de pension de la GRC, régi par la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*. Les employés de la fonction publique sont inscrits au Régime de retraite de la fonction publique, régi par la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

1.f Équipement

La GRC utilise un large éventail d'équipements afin d'offrir des services de police au Nouveau-Brunswick. Les équipements comprennent notamment des uniformes, des armes à feu, des dispositifs de communication, du matériel informatique et un parc de véhicules. En vertu de l'ESPP, le parc de la GRC au Nouveau-Brunswick compte 319 véhicules et 2 aéronefs (en commun avec les provinces de l'Atlantique). L'équipement peut être remis personnellement aux membres ou utilisé par un détachement, en fonction de l'article. L'équipement est également conservé à un échelon provincial, régional ou fédéral au besoin pour soutenir les fonctions des services de police spécialisés et des services partagés entre les divers contrats relatifs au service de police.

Les achats d'équipements sont régis par des ententes contractuelles (ESPP et ESPM) et rétrofacturés à la province ou à la municipalité conformément à l'entente. L'équipement important, comme les véhicules, est remplacé selon un cycle de renouvellement normalisé. Les données fournies suggèrent que la GRC renouvelle son matériel conformément à sa politique énoncée. Si une entente contractuelle est résiliée, une option permet à la partie contractante d'acquiescer l'équipement. Puisqu'aucun renseignement n'a été transmis à PwC sur le nombre et les types d'équipements à part le parc, plus de travail serait nécessaire pour connaître le nombre d'articles devant être transférés ou remplacés advenant la résiliation des contrats en vigueur.

1.g Biens immobiliers

La GRC possède 137 installations au Nouveau-Brunswick, dont 50 sont des unités d'habitation de la GRC, 32 sont des sites de détachement, 8 sont des bureaux satellites (notamment le quartier général de la Division J), 20 sont des immeubles de bureaux, comme un bureau de district ou communautaire, et 27 sont d'autres bâtiments, comme un laboratoire judiciaire, un hangar

¹ Rapport des RH de la Division J et Annexe A du plan de financement pluriannuel 2021; Postes en date de juin 2021 – fourni par le MJSP

d'aviation, des garages et des locaux d'entreposage. Parmi toutes les installations, 101 appartiennent à la GRC et les 36 autres sont louées.

La responsabilité concernant la fourniture des installations pour les activités de la GRC, notamment les unités d'habitation, les locaux à bureaux, les cellules de prison et les locaux d'entreposage, varie selon l'entente relative au service de police. En vertu de l'ESPP, les installations sont fournies par le gouvernement du Canada et le Nouveau-Brunswick paie 70 % du total des frais d'exploitation et d'entretien. En vertu d'une ESPM ou d'une ESPR, il incombe aux municipalités ou aux régions de fournir et d'entretenir les installations sans frais pour la GRC. Les dispositions concernant les installations en vertu du PSPPN varient d'une entente à l'autre.

La Division J utilise également les services spécialisés et de soutien des installations de la GRC à l'extérieur du Nouveau-Brunswick, comme l'École de la Gendarmerie royale du Canada, Division Dépôt.

Conformément à l'ESPP, à la résiliation ou à l'expiration de l'entente, la province peut acquérir tout terrain ou bâtiment appartenant au Canada en payant la juste valeur marchande du terrain ou le solde existant de la juste valeur marchande du bâtiment. Cette option n'est pas disponible en vertu de l'ESPR, où toutes les propriétés immobilières requises relèvent de l'ESPR. Les sites loués pourraient potentiellement être transférés à la province sous réserve du consentement du propriétaire.

1.h Services partagés

La Division J est soutenue par des fonctions administratives clés (finances, ressources humaines, services généraux, TI et services administratifs) établies sous la forme de services partagés. Ces fonctions appuient plusieurs divisions et dans certains cas, l'ensemble de la GRC.

La fonction financière est un service partagé selon les processus et procédures standards de la GRC et est assurée par des équipes régionales et nationales. Les services de ressources humaines pour la GRC au Nouveau-Brunswick sont offerts par diverses unités nationales, régionales et divisionnaires. Les autres services administratifs incluent le système intégré d'information (SII), les communications stratégiques et le groupe Action, Innovation et Modernisation (AIM). La Division J utilise également les programmes nationaux communs pour la formation des cadets, la formation des chiens policiers et le recrutement national.

2. Description et méthodologie du projet

2. Description et méthodologie du projet

Le présent rapport fait partie de l'étude sur la transition du service de police provincial du Nouveau-Brunswick (« l'étude sur la transition »). L'étude sur la transition est une analyse indépendante, fondée sur des données probantes, des exigences opérationnelles, des processus et des coûts liés à la transition potentielle de la GRC à un service de police provincial du Nouveau-Brunswick (« SPPNB ») advenant que le gouvernement provincial décide d'aller de l'avant.

Le présent rapport sur l'état actuel (« le rapport ») présente le fonctionnement et la prestation actuels des services de police par la GRC dans l'ensemble de la province, y compris les communautés autochtones et les petites municipalités.

Le rapport examine les capacités de la GRC et les services qu'elle offre actuellement ainsi que les services administratifs et autres qui appuient la prestation des services de police visés par des contrats au Nouveau-Brunswick, notamment ceux de l'extérieur de la province à un échelon régional ou national. En outre, le rapport décrit les principales relations existantes entre la GRC et les autres parties prenantes et organisations.

L'information présentée dans le rapport définit les données et les indicateurs de rendement de référence qui étayeront l'étude sur la transition, permettant ainsi une comparaison globale et une analyse coûts-avantages par rapport à un futur modèle potentiel de service de police provincial lorsqu'il sera défini dans les phases subséquentes de la portée de ce travail.

Afin de réaliser l'évaluation de l'état actuel, les renseignements ont été recueillis grâce à la présentation de demandes d'information au ministère de la Justice et de la Sécurité publique (MJSP). Aucune donnée n'a été demandée à la GRC, et cette dernière n'a pas participé à cette évaluation de quelque manière que ce soit.

L'information demandée comprenait les principaux domaines suivants :

- services de police généraux;
- gestion du rendement;
- structures organisationnelles, portée de commandement et taux de rémunération;
- coûts des services de police;
- équipes multisectorielles;
- équipement;
- gestion des propriétés immobilières, des infrastructures et des installations;
- formation;
- coopération avec d'autres agences;
- fonctions administratives de soutien, notamment les ressources humaines, les TI et les finances;
- services de police spécialisés (comprendre les capacités, la structure et le déploiement des services spécialisés qui soutiennent les services de police assurés par la Division J en vertu de contrats);
- Inspection et application de la loi Nouveau-Brunswick (IALNB) et Programme des gendarmes auxiliaires (comprendre la portée et les capacités de ces programmes ainsi que leurs interactions avec la GRC).

Tous les renseignements demandés ont été fournis par le MJSP, et plusieurs réunions virtuelles ont été tenues pour clarifier l'état actuel et communiquer d'autres détails et un contexte pertinent concernant les documents fournis. Puisque les ententes sur le service de police municipal (ESPM) sont des ententes contractuelles entre la municipalité et le gouvernement du Canada, le MJSP ne possédait pas de renseignements aussi détaillés sur les coûts que pour l'entente sur le service de police provincial (ESPP). Les travaux se poursuivront afin d'analyser de façon plus approfondie les coûts des ESPM en tirant parti des sources publiques de renseignements et d'autres renseignements contextuels du MJSP afin de permettre une comparaison adéquate avec le futur modèle de service de police provincial du Nouveau-Brunswick (SPPNB) au cours des phases ultérieures de l'étude sur la transition.

Le présent rapport s'appuie sur l'information reçue au plus tard le 5 novembre 2021.

3. Contexte des services de police au Nouveau-Brunswick

3. Contexte des services de police au Nouveau-Brunswick

Ce chapitre dresse le portrait actuel des services de police au Nouveau-Brunswick. Il présente les diverses organisations responsables des services de police dans la province avant de mettre l'accent sur les capacités actuelles de la GRC et les ententes de gouvernance en place concernant la surveillance de ces services.

3.a Portrait actuel de l'application de la loi au Nouveau-Brunswick

L'ultime responsabilité concernant les services de police et leur maintien adéquat et efficace dans l'ensemble de la province incombe au gouvernement du Nouveau-Brunswick.

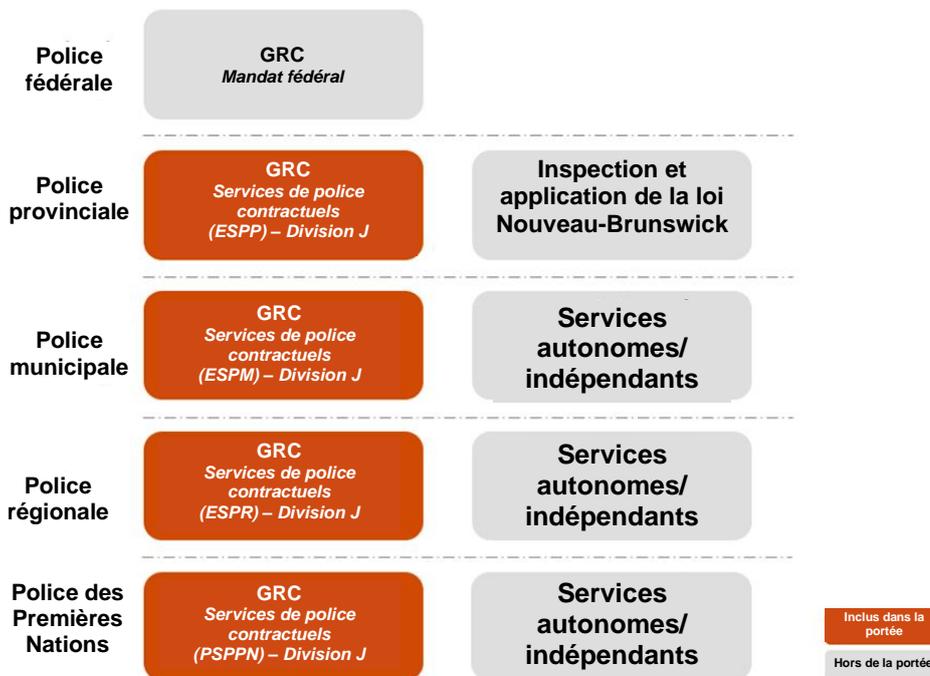
En vertu de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick, « chaque municipalité est chargée d'établir et d'assurer des services de police adéquats sur son territoire »².

Une municipalité peut obtenir des services de police de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- elle peut établir son propre corps policier, avec le consentement du ministre;
- elle peut s'associer à une ou plusieurs municipalités pour former un corps policier régional, avec le consentement du ministre;
- elle peut conclure une entente avec une autre municipalité pour utiliser son corps policier, avec l'approbation du ministre;
- elle peut conclure une entente avec le gouvernement du Canada en vue du maintien de l'ordre sur son territoire par la GRC, par l'intermédiaire d'une entente sur le service de police municipal (ESPM), sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil;
- elle peut conclure une entente avec le lieutenant-gouverneur en conseil, pour la fourniture des services de police dans la municipalité par le SPP, lorsque c'est la GRC qui est le fournisseur de services actuel.

L'ESPP conclue entre le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le gouvernement du Canada établit la GRC comme étant le service de police provincial. La présente étude mettra l'accent sur les services de police offerts par la GRC au Nouveau-Brunswick en vertu de contrats.

Figure 3.1 Principales agences intervenant dans les services de police au Nouveau-Brunswick



3.a (i) Gendarmerie royale du Canada (GRC) : un aperçu

² *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick

La GRC est le service de police national du Canada et a des mandats nationaux, fédéraux, provinciaux et municipaux. C'est une agence de Sécurité publique Canada, dirigée par un commissaire qui supervise la prestation des services de police de première ligne en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, sous la direction du ministre fédéral de la Sécurité publique.

Les activités de la GRC s'inscrivent dans trois responsabilités essentielles³ :

- police fédérale;
- services de police spécialisés;
- services de police contractuels et autochtones.

Le corps policier de la GRC est séparé en 15 divisions, en plus du quartier général d'Ottawa. Chaque province et territoire représente une division et les divisions sont ensuite subdivisées en environ 700 régions géographiques appelées détachements.

Au Nouveau-Brunswick, la GRC est chargée des services de police fédérale et provinciale et des services de police de certaines Premières Nations et municipalités. La Division J est la division de la GRC à laquelle incombent les services de police au Nouveau-Brunswick. Un plan de rendement annuel (PRA) est créé par la GRC afin d'assurer qu'elle répond aux besoins administratifs internes et externes. Le PRA précise les priorités stratégiques, les objectifs, les mesures du rendement et les initiatives de la Division J et passe en revue le rendement des plans communautaires.

La GRC collabore souvent avec les diverses agences de services de police au Nouveau-Brunswick, soit en formant des équipes intégrées, soit en fournissant une expertise et des ressources aux différentes équipes multisectorielles provinciales et municipales.

3.a (ii) Rôle de la GRC en tant que police fédérale

Les services de police fédérale font partie des activités principales de la GRC et sont offerts dans chaque province et territoire au Canada. Le mandat des services de police fédérale de la GRC consiste à mener des enquêtes sur les stupéfiants et le crime organisé, les crimes économiques et les activités terroristes criminelles; à appliquer la loi fédérale; à protéger la frontière du Canada; à accroître la capacité, à mener des activités internationales de renforcement des capacités, de liaison et de maintien de la paix; et à assurer la sécurité des représentants de l'État et des dignitaires et lors de missions à l'étranger et d'événements importants.

3.a (iii) Rôle de la GRC dans les services de police provinciaux

La police contractuelle au Nouveau-Brunswick a vu le jour le 1^{er} avril 1932 lorsque la GRC est devenue responsable des services de police provinciaux (SPP) indépendants. Au sein de la GRC, le Nouveau-Brunswick est appelé Division « J » et son quartier général est situé à Fredericton. L'entente sur le service de police provincial (ESPP) conclue entre le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le gouvernement du Canada établit la GRC comme étant le service de police provincial. La plus récente ESPP s'échelonne du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2032 et peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties le 31 mars de n'importe quelle année si un préavis de résiliation est signifié 24 mois avant la date de résiliation.

L'ESPP définit le rôle de la GRC dans les services de police provinciaux en mettant l'accent sur les enjeux comme la gouvernance, la reddition de comptes, les rôles et responsabilités des organismes signataires, les mécanismes de résolution des différends, les infrastructures et la planification des activités. La Division J de la GRC est supervisée par une commandante divisionnaire qui est nommée par le commissaire de la GRC. La commandante divisionnaire agit sous la direction du ministre provincial (ministre de la Justice et de la Sécurité publique), qui fixe les objectifs, les priorités et les buts du service de police provincial et coordonne le travail et les efforts des forces de police et de la GRC.

Les responsabilités relatives aux services de police provinciaux comprennent ce qui suit⁴ :

- exercer les fonctions des agents de la paix;
- préserver la paix, protéger la vie et les biens, prévenir le crime et les infractions aux lois fédérales et provinciales;
- appréhender les criminels, les contrevenants et les autres personnes qui peuvent être placées sous garde légale;
- exécuter les mandats fédéraux et provinciaux.

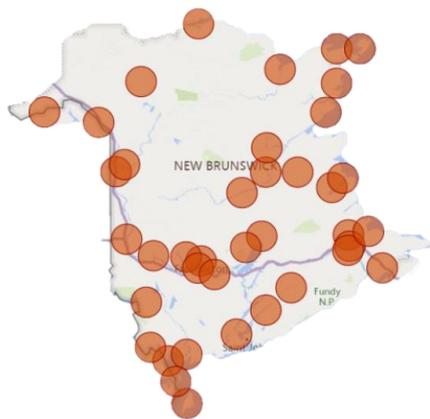
En novembre 2021, l'ESPP visait 528 membres réguliers de la GRC, 55 membres civils de la GRC et 155 employés de la fonction publique répartis dans 39 détachements et 4 bureaux de district.

La province fonctionne selon une entente de partage des coûts en vertu de laquelle Sécurité publique Canada couvre 30 % des dépenses facturables alors que le gouvernement du Nouveau-Brunswick est responsable des 70 % restantes. Au cours de l'exercice 2020-2021, la GRC a engagé 123,7 millions de dollars en coûts pour fournir des services de police provinciaux au Nouveau-Brunswick. Conformément à l'entente de partage des coûts (présentées dans le tableau ci-dessous), la GRC a facturé 86,6 millions de dollars (70 %) de ces coûts au Nouveau-Brunswick. Les frais supplémentaires liés à la prestation des services de police en vertu d'autres ententes sur le service de police (ESPM, PSPPN, ESPR) sont expliqués plus en détail plus loin.

³ <https://www.rcmp-grc.gc.ca/vision150/strategic-plan-strategique/apercu-org-overview-fra.htm>

⁴ ESPP de la province du Nouveau-Brunswick

Figure 3.2 Carte des détachements en vertu de l'ESPP



Remarque : Les bulles indiquent l'emplacement des détachements.

Tableau 3.3 Répartition du partage des coûts aux termes de l'ESPP 2020-2021

EF 2020-2021	Partage des coûts (%)	Coût total (en millions de dollars canadiens)
Nouveau-Brunswick	70 %	86,6 \$
Subvention du gouvernement fédéral	30 %	37,1 \$
Coût total	100 %	123,7 \$

Au cours de l'exercice 2020-2021, la GRC n'a pas facturé le Nouveau-Brunswick pour environ 5 millions de dollars de services. Ces coûts sont décrits plus en détail à la section 4.

Districts de services locaux

Aux termes de la *Loi sur la gouvernance locale*, toutes les communautés non constituées désignées comme étant des districts de services locaux (DSL) reçoivent une protection policière de la province par l'intermédiaire des services de police provinciaux. Les coûts de ces services sont inclus dans les coûts des services de police provinciaux en vertu de la même entente de partage des coûts décrite ci-dessus.

3.a (iv) Rôle de la GRC dans les services de police municipaux

Les responsabilités des services de police municipaux incluent ce qui suit :

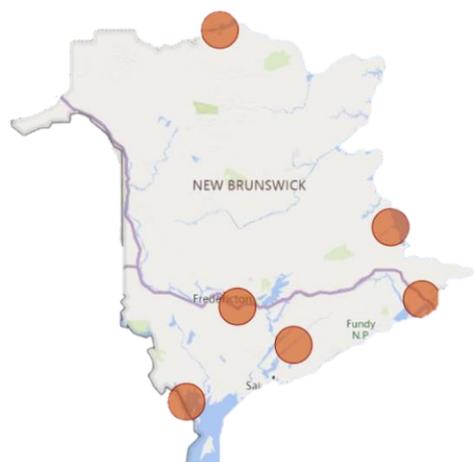
- exercer les fonctions des agents de la paix;
- préserver la paix, protéger la vie et les biens, prévenir la criminalité et les infractions aux lois du Canada et aux lois du Nouveau-Brunswick;
- appréhender les criminels, les contrevenants et les autres personnes qui peuvent être placées sous garde légale;
- exécuter tous les mandats et s'acquitter de toutes les tâches et de tous les services connexes;
- offrir tout service nécessaire pour prévenir les infractions aux règlements administratifs de la municipalité⁵.

Au cours de l'exercice 2020-2021, six municipalités avaient une entente sur le service de police municipal (ESPM) avec la GRC. Chaque entente est conclue entre la municipalité et le gouvernement du Canada et précise les modalités de l'entente sur le service de police, notamment l'objectif, la portée, le financement, le calendrier des paiements, la dotation et le personnel, la gouvernance, les dispositions et l'utilisation de l'infrastructure et de l'équipement. Les plus récentes ESPM s'échelonnent du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2032 et peuvent être résiliées par l'une ou l'autre des parties le 31 mars de n'importe quelle année si un préavis de résiliation est signifié 24 mois à l'avance.

Le service de police municipal est supervisé par un membre responsable, un chef de détachement ou un autre cadre nommé par la commandante divisionnaire de la Division J en consultation avec le chef de l'administration municipale (maire, préfet ou autre élu responsable de la municipalité). Le membre responsable agit sous la direction du chef de l'administration municipale, qui détermine les objectifs, les priorités et les buts du service de police municipal.

⁵ Entente sur le service de police municipal (2012)

Figure 3.4 Cartes des détachements en vertu des ESPM



Remarque : Les bulles indiquent l'emplacement des détachements.

En avril 2021, la GRC fournissait 53 ETP (52 membres et 1 employé de la fonction publique) afin de s'acquitter des responsabilités liées aux services de police municipaux au Nouveau-Brunswick.

Les coûts associés aux services de police municipaux sont partagés entre la municipalité et le gouvernement fédéral avec certaines exceptions, comme les locaux à bureaux et les cellules de prison. Les municipalités de moins de 15 000 habitants doivent assumer 70 % des coûts totaux des services de police, tandis que les municipalités de 15 000 habitants et plus doivent en assumer 90 %, le gouvernement fédéral subventionnant les coûts restants dans les deux cas. Les détails de l'entente de partage des coûts sont fournis à la section 4.

Selon les projections de la GRC fournies par le MJSP, les coûts des services de police municipaux au Nouveau-Brunswick pour l'exercice 2020-2021 s'élevaient à environ 10,6 millions de dollars. Les municipalités étaient responsables de 7,5 millions de dollars et la somme restante de 3,1 millions de dollars était subventionnée par le gouvernement du Canada. Les renseignements sur les coûts détaillés des ESPM n'ont pas été fournis.

Tableau 3.5 Répartition du partage des coûts aux termes des ESPM 2020-2021

EF 2020-2021	Partage des coûts (%)	Coût total (en millions de dollars canadiens)
Municipalités de moins de 15 000 habitants	70 %	7,5 \$
Subvention du gouvernement fédéral	30 %	3,1 \$
Coûts totaux pour les municipalités de moins de 15 000 habitants (A)	100 %	10,6 \$
Municipalités de 15 000 habitants et plus	90 %	–
Subvention du gouvernement fédéral	10 %	–
Coûts totaux pour les municipalités de 15 000 habitants et plus (B)	100 %	–
Coût total (A+B)	100 %	10,6 \$

3.a (v) Rôle de la GRC dans les services de police régionaux

Comme il a été mentionné, toutes les municipalités dont la population dépasse 5 000 habitants peuvent obtenir des services de police en s'associant à d'autres municipalités afin de former un corps policier régional. Il y a actuellement un corps policier régional au Nouveau-Brunswick, l'Autorité policière régionale de Codiac, qui est formée par les municipalités de Moncton, de Dieppe et de Riverview.

L'Autorité policière régionale de Codiac utilise la GRC comme service de police par l'intermédiaire d'une entente sur le service de police régional (ESPR). Cette entente est conclue entre le comité mixte des services de police, l'Autorité policière régionale de Codiac et le gouvernement du Canada et précise les modalités de l'entente sur le service de police, notamment l'objectif, la portée, le financement, le calendrier des paiements, la dotation et le personnel, la gouvernance, les dispositions et l'utilisation de l'infrastructure et de l'équipement. Les plus récentes ESPR s'échelonnent du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2032 et peuvent être résiliées par l'une ou l'autre des parties le 31 mars de n'importe quelle année si un préavis de résiliation est signifié 24 mois à l'avance.

L'Autorité policière régionale de Codiac fonctionne sensiblement de la même façon que les services de police municipaux, alors que le membre responsable agit sous la direction du comité mixte des services de police pour mettre en œuvre l'objectif, les priorités et les buts pour la région.

En avril 2021, 160 membres de la GRC étaient affectés à l'Autorité policière régionale de Codiac. Comme pour les ESPM, les coûts associés aux services de police régionaux sont partagés entre la région et le gouvernement fédéral. Les régions de moins de 15 000 habitants doivent assumer 70 % des coûts totaux des services de police, tandis que les régions de 15 000 habitants et plus doivent en assumer 90 %, le gouvernement fédéral subventionnant les coûts restants dans les deux cas. Les détails de l'entente de partage des coûts sont fournis à la section 4.

Pour l'exercice 2020-2021, les coûts des services de police régionaux s'élevaient à 27,1 M\$. En raison du nombre d'habitants de la région, le détachement de Codiac a assumé 90 % des coûts (24,4 M\$) et le gouvernement du Canada, 10 % (2,7 M\$).

Tableau 3.6 Répartition du partage des coûts aux termes de l'ESPR 2020-2021

EF 2020-2021	Partage des coûts, %	Coût total (en millions de dollars canadiens)
Municipalités de moins de 15 000 habitants	70 %	–
Subvention du gouvernement fédéral	30 %	–
Coûts totaux pour les municipalités de moins de 15 000 habitants (A)	100 %	–
Municipalités de 15 000 habitants et plus	90 %	24,4 \$
Subvention du gouvernement fédéral	10 %	2,7 \$
Coûts totaux pour les municipalités de 15 000 habitants et plus (B)	100 %	27,1 \$
Coût total (A+B)	100 %	27,1 \$

3.a (vi) Rôle de la GRC dans les services de police des Premières Nations

Le PSPPN a été créé par le gouvernement fédéral en juin 1991 pour permettre aux Premières Nations du Canada d'avoir accès à des services de police professionnels et adaptés à leur culture, qui doivent rendre des comptes aux communautés qu'ils servent. Les responsabilités de la GRC dans le cadre du PSPPN sont les suivantes :

- préserver la paix, protéger la vie et les biens, prévenir la criminalité et faire respecter les lois du Canada, les lois du Nouveau-Brunswick et certains règlements des communautés des Premières Nations;
- remplir toutes les fonctions qui peuvent être légalement exercées par des agents de la paix et fournir tous les services connexes;
- travailler avec les communautés des Premières Nations et d'autres entités pour prévenir ou résoudre les problèmes qui ont une incidence sur la sécurité des communautés des Premières Nations;
- mettre sur pied des initiatives de prévention de la criminalité par la sensibilisation et des initiatives communautaires.

Les responsabilités des services de police des Premières Nations au Nouveau-Brunswick sont régies par les ESPP ou les ententes communautaires tripartites (ECT) conclues entre les communautés des Premières Nations, le gouvernement du Canada et le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Parmi les seize communautés de Premières Nations de la province, treize obtiennent leurs services de police par l'intermédiaire de l'ESPP. Deux autres communautés reçoivent des services de police de la GRC par l'intermédiaire d'ECT tandis que la dernière ne reçoit pas de services de police de la GRC, mais plutôt de la Force de police de Fredericton, par l'intermédiaire d'une entente quadripartite entre le gouvernement fédéral, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, la Ville de Fredericton et la Première Nation de Saint Mary's. Les ECT les plus récentes ont été conclues en avril 2014 pour une période de quatre ans (jusqu'en mars 2018) et ont depuis été modifiées à quatre reprises (mars 2018, février 2020, septembre 2020 et mars 2021) aux fins de prolongation jusqu'en mars 2022.

Conformément aux ECT, l'effectif maximal autorisé pour assurer des services dans le cadre du PSPPN dans les détachements de la Première Nation d'Elsipogtog et de la Première Nation de Tobique est de dix-neuf membres et de trois employés de soutien de la GRC. Dans le cadre du PSPPN, la GRC déploie également sept agents de programmes communautaires pour soutenir quinze des Premières Nations de la province.

Les coûts associés au PSPPN sont facturés au gouvernement du Nouveau-Brunswick par la GRC sur la base d'un modèle de partage des coûts : 48 % des coûts sont imputés au gouvernement du Nouveau-Brunswick et 52 %, au gouvernement fédéral. Au cours de l'exercice 2020-2021, les coûts totaux des services de police des Premières Nations, y compris l'entente quadripartite de

Saint Mary's, s'élèvent à 4,6 M\$, dont 2,2 M\$ sont imputés au gouvernement du Nouveau-Brunswick. Sur ces 4,6 M\$, 4 M\$ ont été consacrés aux services de police contractuels de la GRC.

Une liste détaillée des communautés des Premières Nations figure à l'annexe 3.1.

Figure 3.7 Carte des détachements dans le cadre du PSPPN



Remarque : Les bulles indiquent l'emplacement des détachements. La taille des bulles indique le nombre de membres de chaque détachement.

Tableau 3.8 Répartition du partage des coûts en 2020-2021, PSPPN

EF 2020-2021	Partage des coûts (%)	Coût total (en millions de dollars canadiens)
Nouveau-Brunswick	48 %	2,2 \$
Subvention du gouvernement fédéral	52 %	2,4 \$
Coût total*	100 %	4,6 \$

* Le coût total comprend les coûts des services de police contractuels de la GRC et de l'entente quadripartite

3.a (vii) Rôle de la GRC dans les autres services de police

Entente sur les analyses biologiques

Au nom du gouvernement du Canada, la GRC est le gestionnaire de la Banque nationale de données génétiques (BNDG). La BNDG fournit des services à tous les organismes d'application de la loi au Canada afin d'assurer la pérennité des services relatifs à la génétique judiciaire au Canada. Les ententes sur les analyses biologiques sont des ententes de partage des coûts entre les gouvernements fédéral et provinciaux qui ont pour but d'aider à couvrir le coût de la prestation d'analyses biologiques par la GRC dans les administrations contractantes. Dans le cadre des ententes sur les analyses biologiques, le gouvernement fédéral subventionne 46 % du coût moyen sur deux ans des analyses biologiques, le gouvernement du Nouveau-Brunswick étant responsable de sa part proportionnelle des 54 % restants, en fonction de l'utilisation du service au cours de la période de deux ans précédente. Au cours de l'exercice 2020-2021, le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est vu facturer 0,5 M\$ de dollars pour les analyses biologiques. Veuillez consulter la section 4 pour obtenir plus de détails sur les coûts liés à l'entente sur les analyses biologiques.

En Alerte

En 2020, la GRC a pris la responsabilité d'émettre des alertes AMBER et des alertes d'urgence en cas d'incidents graves exigeant l'intervention de la police au Nouveau-Brunswick, et ce, à l'aide du système En Alerte. En Alerte est le système d'alerte d'urgence du Canada, qui diffuse des alertes critiques par le biais de messages texte, de la radio et de la télévision. La GRC émet des alertes au nom de tous les corps policiers du Nouveau-Brunswick.

3.a (viii) Autres services de police au Nouveau-Brunswick

Services de police municipaux et régionaux autonomes/indépendants :

Le Nouveau-Brunswick compte sept services de police municipaux et deux services de police régionaux pour les municipalités qui ne font pas appel aux services de la GRC. Les corps policiers municipaux servent les régions suivantes :

- Woodstock;
- Grand-Sault;
- Edmundston;
- Bathurst;
- Miramichi;

- Saint John;
- Fredericton.

Le service de police régional de Rothesay sert les municipalités de Rothesay et de Quispamsis et le service de police régional BNPP sert les municipalités de Beresford, de Nigadoo, de Petit-Rocher et de Pointe-Verte ainsi que les districts de services locaux de Petit-Rocher-Nord et de Petit-Rocher-Sud.

Comme ces municipalités disposent de leurs propres services de police et ne font pas appel aux services de police municipaux de la GRC, elles ont été exclues de la suite de l'analyse.

Inspection et application de la loi Nouveau-Brunswick

Inspection et application de la loi Nouveau-Brunswick (IALNB) est une unité qui ne fournit pas directement des services de police et d'application de la loi et qui relève du ministère de la Justice et de la Sécurité publique. Les responsabilités d'IALNB incluent l'application des lois en matière de sécurité routière et de conservation et des fonctions générales d'inspection et d'enquête. L'unité emploie des constables spéciaux qui ont reçu une formation d'agent de la paix à l'Académie de police de l'Atlantique (APA). Les constables spéciaux ont des désignations et des pouvoirs législatifs en vertu de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick et du *Code criminel du Canada*.

Sur demande, IALNB fournit du soutien au service de police provincial et à d'autres corps policiers du Nouveau-Brunswick. Le chef d'IALNB est membre de l'Association des chefs de police du Nouveau-Brunswick.

Programme des constables auxiliaires

Les constables auxiliaires sont des citoyens bénévoles nommés en tant qu'agents de la paix conformément à la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick afin d'appuyer les initiatives de police communautaire et renforcer les corps policiers locaux. Ils ont les pouvoirs et l'autorité d'un agent de la paix, mais seulement lorsqu'ils sont accompagnés et sous la surveillance d'un agent de police régulier.

Le programme complète les services de police communautaires en formant des personnes à un niveau de compétence qui leur permettra d'aider les membres dans l'exercice de leurs fonctions.

Les constables auxiliaires peuvent :

- participer aux programmes de prévention de la criminalité;
- aider à contrôler la foule et la circulation automobile dans diverses activités communautaires;
- effectuer d'autres tâches autorisées par la direction ou le sergent de service.

Au Nouveau-Brunswick, la GRC compte environ 25 constables auxiliaires.

3.a (ix) Collaboration entre les services de police et équipes multisectorielles

Au Canada, les différents services de police collaborent pour s'acquitter de leurs responsabilités en formant des équipes intégrées ou en prêtant leur expertise et leurs ressources. Bien que les détails de l'étendue de la participation de la Division J à d'autres services n'aient pas été communiqués, nous croyons comprendre qu'elle fournit et reçoit du soutien d'autres services fédéraux, provinciaux et municipaux.

Collaboration fédérale :

Comme les autres divisions de la GRC, la Division J et les services fédéraux collaborent sur des fonctions secrètes, spécialisées et de renseignement. Les unités fédérales suivantes soutiennent les enquêtes spéciales et secrètes relevant de la compétence des provinces et des municipalités :

- enquêtes spéciales;
- opérations spéciales;
- opérations d'infiltration;
- Section des entrées spéciales;
- crimes technologiques;
- services de l'air;
- Section divisionnaire de l'analyse criminelle;
- protection des témoins;
- Groupe des renseignements fédéraux;
- équipe de spécialistes des demandes d'autorisation juridique;

Représentation des services fédéraux dans les équipes de la Division J :

Les services fédéraux peuvent apporter leur expertise à la Division J en nommant des représentants dans les unités de la GRC du Nouveau-Brunswick. Les services fédéraux suivants désignent des experts pour soutenir la Division J :

- Lutte fédérale contre le crime organisé et grave (LFCOG);

- Équipe intégrée de la police des frontières (EIPF);
- Initiative intégrée de contrôle des produits de la criminalité (ICPC).

Le financement de ces représentants est assuré par le gouvernement fédéral.

Représentation de la GRC (Division J) dans d'autres services :

Les membres de la Division J participent à plusieurs organisations provinciales et peuvent détacher des membres pour les conseiller dans l'utilisation des connaissances et des techniques d'application de la loi.

Voici quelques exemples de domaines de collaboration et de soutien :

- Agence des services frontaliers du Canada (ASFC);
- Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS);
- Groupe de travail sur la réconciliation de la GRC (GTRG);
- Association canadienne des chefs de police (ACCP);
- Association des chefs de police du Nouveau-Brunswick (ACPNB);
- Organisation des mesures d'urgence du Nouveau-Brunswick (OMU NB).

3.b Capacités de la police et services de police spécialisés

La présente section donne un aperçu général des services de police spécialisés que la GRC fournit au Nouveau-Brunswick dans le cadre de son mandat. Les services de police spécialisés (SPS) sont un secteur d'activité de la GRC qui fournit des services de soutien opérationnel de première ligne essentiels à la GRC, à ses partenaires provinciaux de l'application de la loi et de la justice pénale, ainsi qu'à des organisations nationales et à un certain nombre d'organisations à l'étranger.

Tableau 3.9 Aperçu des services de police spécialisés

SPS	Portée
Équipe de négociation en situation de crise (ENSC)	Les négociateurs en situation de crise sont déployés pour aider à désamorcer et à neutraliser les situations risquées comme les enlèvements et les personnes barricadées.
Groupe tactique d'intervention (GTI)	L'unité tactique de la GRC est déployée pour résoudre des situations comme des personnes armées et barricadées, des perquisitions et des arrestations risquées, des interventions aériennes ou maritimes et des tâches de protection de personnes de marque (PDM) et de témoins.
Unité d'élimination des explosifs (UEE)	L'unité offre du soutien aux enquêtes, comme le désarmement et l'élimination d'engins explosifs artisanaux, l'inspection avant les visites de PDM (immeubles/véhicules) et le désarmement et l'élimination d'explosifs commerciaux (non voulus/abandonnés/possédés illégalement).
Services des sciences judiciaires et de l'identité (SSJI)	Les Services nationaux de laboratoire judiciaire (SNLJ) font partie des Services nationaux de police. Ils fournissent des services judiciaires de biologie, relatifs aux armes à feu, de toxicologie et d'analyse de traces aux corps policiers du pays.
Groupe intégré de la criminalité technologique (GICT)	Le groupe fournit une expertise technologique spécialisée dans les enquêtes sur des crimes perpétrés à l'aide d'appareils numériques.
Groupe de lutte contre l'exploitation des enfants dans Internet (GLEEI)	Le groupe recherche proactivement et réactivement les prédateurs d'enfants, trouve et aide les enfants victimes de violence sexuelle, dirige les enquêtes provinciales sur l'exploitation d'enfants et assure la liaison avec des corps policiers nationaux et internationaux.
Groupe des crimes majeurs (GCM)	Le groupe enquête sur des crimes graves comme les homicides et les tentatives d'homicide, les décès suspects et les disparitions, ainsi que sur d'autres cas d'intérêt public.
Services de chien policier (SCP)	Le service offre du soutien aux enquêtes, comme la détection de narcotiques, d'armes à feu et d'explosifs. Il assure le pistage de suspects et la fouille de lieux de crimes et mène des opérations de recherche et de sauvetage.
Groupe des opérations tactiques spéciales (GOTS)	L'équipe intervient dans des situations où la sécurité publique est menacée, en cas d'attroupements illégaux, lors de catastrophes d'origine naturelle ou humaine et en cas d'événements majeurs. Elle assure également des patrouilles de sécurité dans la collectivité.

Services intégrés d'analyse et de reconstitution des collisions (SIARC)

Les services assurent la reconstitution judiciaire des collisions qui entraînent des blessures graves ou des décès dans la province.

Équipe de récupération sous-marine (ERS)

L'équipe offre du soutien aux enquêtes, notamment en matière de recherche et de récupération d'éléments de preuve.

3.c Modèle de gouvernance

La *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick présente quatre modèles différents de gouvernance policière avec des dispositions et des options différentes pour la gouvernance et la surveillance civile en fonction des parties contractantes (p. ex., le gouvernement provincial, les municipalités, les Premières Nations, etc.). Chaque entente sur le service de police s'efforce de trouver un équilibre entre l'indépendance opérationnelle de la police et sa responsabilité vis-à-vis du public et des autorités civiles.

Un résumé des modèles de gouvernance pour chaque entente sur le service de police est présenté ci-dessous.

Figure 3.10 Modèles de gouvernance relatifs aux services de police contractuels



3.c (i) Mécanismes de gouvernance conformément aux ententes contractuelles

Gouvernance du service de police provincial

Le mécanisme de gouvernance du service de police provincial contractuel est décrit dans l'ESPP. Le Comité de gestion des contrats (CGC) soutient la prestation de services professionnels, efficaces et efficients, décrits dans l'ESPP, en servant de forum pour l'échange de renseignements entre la GRC et les partenaires contractuels afin de favoriser la transparence et la responsabilité. Le comité se réunit aussi souvent que nécessaire, mais pas moins de deux fois par an. Le CGC, qui a été créé en 2012, est un forum national composé de représentants de chaque province et territoire ayant conclu des ententes sur les services de police contractuels au Canada.

Toute modification touchant le coût des services par l'ajout ou la suppression d'éléments de coût ou par la modification des formules de répartition ou des méthodes de calcul des coûts est approuvée en consultation avec le CGC. L'article 19 de l'ESPP autorise le CGC à fournir par écrit à la GRC des questions à examiner aux fins d'inclusion dans le plan ministériel de vérification de la GRC pour les activités réalisées dans le but de soutenir les services de police provinciaux ou territoriaux. Le ministre provincial peut également demander à la GRC de réaliser un examen dirigé d'un programme ou d'un service particulier. Le ministre provincial peut demander à ce qu'une tierce partie indépendante soit nommée pour réaliser l'examen dirigé.

La commandante divisionnaire de la GRC est responsable de la mise en œuvre des priorités et des objectifs fixés par le ministre provincial et rend compte des progrès accomplis sur une base trimestrielle et annuelle. Les plaintes contre le service de police sont signalées au ministre provincial sur une base trimestrielle.

Gouvernance des services de police municipaux

Au Nouveau-Brunswick, la gouvernance d'un service de police municipal peut être assurée par son conseil municipal ou par un comité des services de police. Le mécanisme de gouvernance des services de police municipaux contractuels est décrit dans l'ESPM conclue entre la municipalité et le gouvernement fédéral. Le Comité de gestion des contrats, établi dans le cadre de l'ESPP, soutient également la prestation de services de police efficaces dans les municipalités.

Le chef de l'administration municipale fixe les objectifs, les priorités et les buts du service de police municipal conformément aux priorités du ministre provincial en matière de services de police. La gestion interne, y compris l'administration et l'application des normes et procédures policières professionnelles, demeurera sous le contrôle du gouvernement fédéral.

Conformément à l'article 18 de l'ESPM, le chef de l'administration municipale et le membre responsable peuvent procéder à des évaluations de l'efficacité opérationnelle et examiner les questions relatives aux services de police municipaux.

Le membre responsable est chargé de mettre en œuvre les objectifs et les priorités définis par le chef de l'administration municipale et fait rapport sur les questions d'application de la loi dans la municipalité et sur la mise en œuvre des objectifs, des priorités et des buts.

Gouvernance des services de police régionaux

Les comités mixtes des services de police sont obligatoires pour les corps policiers régionaux. Les régions servies par un corps régional de la GRC peuvent également créer une autorité régionale responsable du maintien de l'ordre. Le mécanisme de gouvernance des services de police régionaux est décrit dans l'entente sur le service de police conclue entre la région et le gouvernement fédéral. Le Comité de gestion des contrats, établi dans le cadre de l'ESPP, soutient également la prestation de services de police efficaces dans les régions.

Comme pour les municipalités, le chef de l'administration (président de l'autorité régionale responsable du maintien de l'ordre) fixe les objectifs, les priorités et les buts du service de police régional conformément aux priorités du ministre provincial en matière de services de police. La gestion interne, y compris l'administration et l'application des normes et procédures policières professionnelles, demeurera sous le contrôle du gouvernement fédéral.

Conformément à l'article 18 de l'entente de service, le chef de l'administration et le membre responsable peuvent procéder à des évaluations de l'efficacité opérationnelle et examiner les questions relatives aux services de police municipaux.

Le membre responsable est responsable de mettre en œuvre les objectifs, les priorités et les buts définis par le chef de l'administration et fait rapport sur les questions d'application de la loi dans la région et sur la mise en œuvre des objectifs, des priorités et des buts.

Mécanismes et organismes de gouvernance provinciaux et municipaux

Comité des services de police

Comme mentionné précédemment, les municipalités dotées d'un service de police indépendant peuvent créer un comité des services de police pour garantir le caractère adéquat du corps policier au sein de la municipalité. Le comité agit en tant qu'autorité de gouvernance pour le corps policier municipal et définit la vision et les objectifs pour la collectivité, notamment en conseillant le conseil afin que la municipalité puisse allouer les fonds nécessaires au fonctionnement du corps policier. Sur les sept services de police municipaux indépendants du Nouveau-Brunswick, seul celui de Saint John dispose actuellement d'un comité des services de police, qui se réunit deux fois par mois en séance publique.

Parmi les tâches qui incombent au comité figurent les suivantes :

- nommer un chef de police;
- fournir au corps policier des installations, des armes, des équipements, des vêtements et d'autres éléments que le comité juge nécessaires;
- nommer des agents de police.

Commission de police

La Commission de police du Nouveau-Brunswick est une commission civile indépendante, créée en vertu de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick, pour superviser les sept corps policiers municipaux et les deux corps policiers régionaux. La législation n'impose pas de nombre de réunions, mais celles-ci se tiennent normalement une fois par mois ou en fonction des besoins. L'objectif de la commission est de gérer les plaintes du public concernant la conduite des agents de police, les politiques des corps policiers et les services fournis par ces dernières, et ce, par les moyens suivants :

- enquêter sur les allégations d'inconduite policière;
- enquêter sur les plaintes avec équité et diligence;
- imposer des mesures disciplinaires et correctives, s'il y a lieu;
- améliorer la qualité des services de police par l'examen de la législation, des politiques et des services.

Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC

La Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC (CCETP) est un organisme indépendant créé par le Parlement canadien en 1988 pour veiller à ce que les plaintes du public concernant la conduite des membres de la GRC soient examinées et traitées avec équité et impartialité. La CCETP organise une réunion annuelle des dirigeants des organismes provinciaux de surveillance des services de police afin de se pencher sur des questions clés ayant une incidence sur la police. Voici le mandat de la commission :

- recevoir les plaintes du public concernant la conduite de membres de la GRC;
- procéder à des examens lorsque les plaignants ne sont pas satisfaits de la façon dont la GRC règle leurs plaintes;
- déposer des plaintes et déclencher des enquêtes sur la conduite de la GRC lorsqu'il est dans l'intérêt de la population de le faire;
- examiner des activités précises;

- énoncer des conclusions et formuler des recommandations;
- sensibiliser le public au processus de traitement des plaintes.

La Commission est un organisme distinct et indépendant de la GRC.

4. Aperçu financier

4. Aperçu financier

Selon les données reçues du MJSP, un modèle de coût a été préparé pour résumer les coûts totaux des services de police de la GRC au Nouveau-Brunswick. Le présent chapitre résume la méthodologie utilisée pour élaborer le modèle de coûts, les coûts actuels des services de police de l'État et la façon dont ces coûts sont partagés entre le gouvernement fédéral et le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

4.a Données reçues

Le modèle de coûts reflète le coût total des services de police de la GRC au Nouveau-Brunswick entre l'exercice 2018-2019 et l'exercice 2020-2021. Les données financières relatives aux différentes ententes sur les services de police pour les exercices concernés ont été demandées afin d'élaborer le modèle de coûts.

Les coûts de l'exercice 2020-2021 sont utilisés comme base de référence et sont mentionnés dans d'autres sections du présent rapport. Toutes les données financières fournies sont des données historiques vérifiées fournies par la GRC, à l'exception des coûts des ESPM, qui reposent sur les projections financières de la GRC.

Les coûts directs et indirects liés aux différentes ententes sur le service de police, à l'exclusion des ESPM, ont également été fournis pour l'analyse.

4.b Composantes des coûts des services de police

Le modèle de coûts comprend les coûts des services de police suivants, offerts en vertu d'un contrat par la GRC au Nouveau-Brunswick :

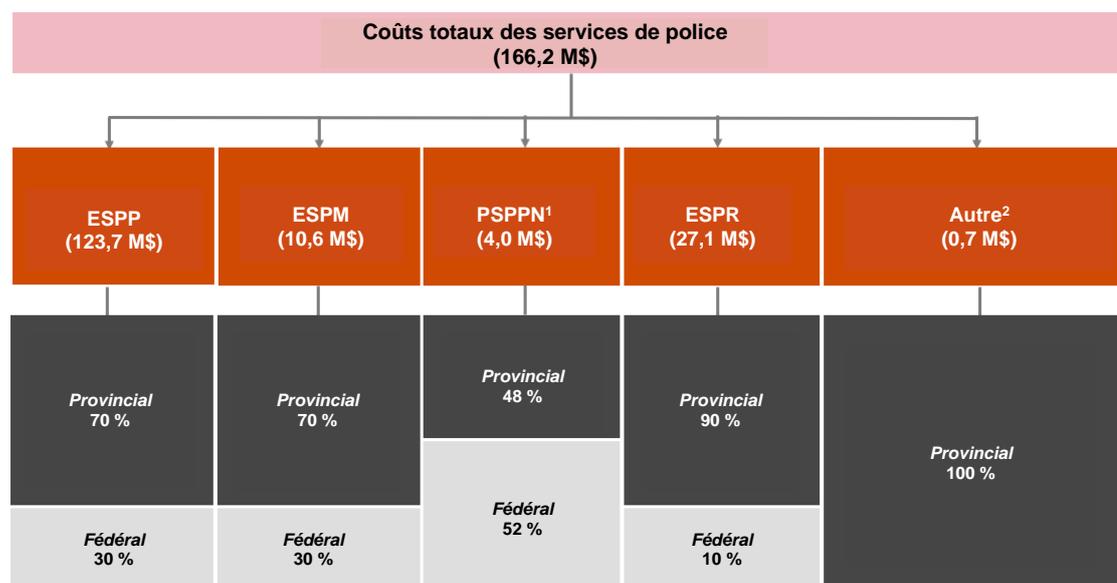
- entente sur les services de police provinciaux;
- entente sur les services de police municipaux;
- entente sur les services de police régionaux;
- Programme des services de police des Premières Nations;
- autres – entente sur les analyses biologiques.

Les coûts du programme Inspection et application de la loi Nouveau-Brunswick (IALNB), du Programme des constables auxiliaires, des sept corps policiers municipaux indépendants et des deux corps policiers régionaux indépendants ont été exclus de notre analyse, car ces services sont indépendants de la GRC.

4.b (i) Ventilation du partage des coûts

Les coûts des services de police au Nouveau-Brunswick sont partagés entre les gouvernements fédéral, provincial et municipaux, comme le montre la figure 4.1 ci-dessous :

Figure 4.1 Ventilation des coûts des services de police de l'exercice 2020-2021 par partenaire contractuel



¹ PwC note que les coûts du PSPPN excluent un montant de 0,6 million de dollars pour l'entente quadripartite de Saint Mary's et comprend seulement les services de

police offerts en vertu d'un contrat par la GRC. La Force de police de Fredericton a fourni des services de police en vertu de l'entente quadripartite pour un coût total de 587 000 dollars au cours de l'exercice 2020-2021, dont la part provinciale était de 282 000 dollars et la part fédérale, de 305 000 dollars.

² PwC note que les autres coûts incluent le coût des services de police fournis par la police régionale BNPP aux DSL de Petit-Rocher-Nord et de Petit-Rocher-Sud, la part proportionnelle du Nouveau-Brunswick pour les services du secrétariat des provinces et des territoires et pour les services relevant de l'entente sur les analyses biologiques.

4.b (ii) Entente sur les services de police provinciaux (ESPP)

Au cours de l'exercice 2020-2021, l'ESPP était la composante la plus importante des services de police au Nouveau-Brunswick, avec un total de 123,7 M\$. Conformément à l'article 11 de l'ESPP, le gouvernement du Nouveau-Brunswick est responsable de 70 % des coûts facturables (86,6 M\$), tandis que le gouvernement fédéral est responsable des 30 % restants (37,1 M\$).

Coûts facturables en vertu de l'ESPP

L'article 11 de l'ESPP définit les coûts directs et indirects liés à la fourniture et au maintien des services de police provinciaux au Nouveau-Brunswick.

Les coûts directs comprennent les catégories de dépenses suivantes :

- tous les coûts de fonctionnement et d'entretien, comme les salaires et traitements, le transport et les voyages, l'information, les services professionnels, les locations, les réparations, les services publics et les fournitures et diverses dépenses d'exploitation figurant dans le plan comptable de la GRC;
- tous les coûts d'achat d'équipement, sauf si le coût d'achat d'un article d'équipement est de 150 000 \$ ou plus et que le ministre provincial a exigé que ce coût soit amorti;
- les coûts d'acquisition et de construction de bâtiments si le ministre provincial a demandé que ces coûts ne soient pas inclus dans la contribution au programme de locaux.

Les coûts indirects comprennent les catégories de dépenses suivantes, liées à la fourniture et au maintien des services de police provinciaux :

- les pensions (y compris les cotisations au régime de pension de la GRC et au RPC) et les cotisations à l'assurance-emploi pour les membres et les employés de la fonction publique;
- les coûts des services de l'administration divisionnaire et régionale, les congés spéciaux (médicaux, parentaux, etc.), la rémunération tenant lieu de congé, les coûts des services de santé et les prestations de retraite acquise;
- les coûts des programmes de la GRC, comme le recrutement à l'échelle divisionnaire, régionale et nationale, le Programme de formation des cadets (PFC) à la Division Dépôt et le Centre de dressage des chiens de police, et les coûts relatifs au maintien et à la prestation du Système d'incidents et de rapports de police (SIRP);
- les coûts liés à l'opération et au maintien de la Commission des plaintes du public;
- la contribution au programme de locaux pour les installations appartenant à la GRC;
- les frais de sécurité pour les installations en vertu de l'ESPP, y compris au quartier général divisionnaire ou régional;
- les paiements pour l'équipement amorti dont la valeur est supérieure à 150 000 \$ et dont le ministre provincial a demandé l'amortissement;
- les coûts des services de consultation juridiques;
- les coûts pour la prestation et le maintien d'une capacité accrue en matière de présentation de rapports et de reddition de comptes dans le but d'améliorer l'administration de l'ESPP.

Certains de ces coûts sont directement imputés au gouvernement provincial, tandis que les coûts des programmes nationaux qui bénéficient à la Division J et à toutes les autres divisions du pays sont répartis entre les contrats à l'aide d'un taux d'utilisation ETP. Le taux d'utilisation ETP est le rapport entre le nombre d'ETP de la Division J et le nombre total d'ETP de la GRC à l'échelle nationale.

Coûts non facturables en vertu de l'ESPP

L'article 11 de l'ESPP définit également les coûts qui ne seront pas facturés au gouvernement du Nouveau-Brunswick. Au cours de l'exercice 2020-2021, environ 5 M\$ de coûts engagés en vertu de l'ESPP n'ont pas été imputés au gouvernement du Nouveau-Brunswick. Il s'agit notamment des coûts suivants :

- le coût des transferts de personnel ou d'équipement entre divisions;
- le coût de l'équipement, si ce coût est au moins égal à 150 000 \$ et si le ministre provincial a demandé à ce que ce coût soit amorti;
- les coûts liés aux poursuites civiles, aux demandes d'indemnisation et aux paiements à titre gracieux, ainsi qu'aux frais juridiques connexes;
- le coût engagé relativement à la sécurité au point d'entrée des immeubles fédéraux, à l'exception des quartiers généraux divisionnaires et régionaux;

- les coûts associés au Comité externe d'examen et au Programme de représentants des relations fonctionnelles.

Planification financière et budgétisation en vertu de l'ESPP

Pendant l'exercice, la commandante divisionnaire et le ministre provincial échangeront des renseignements nécessaires à la rédaction, par la GRC, du plan financier pluriannuel prévu pour le Service de police provincial. Le plan financier couvrira une période d'au moins trois et d'au plus cinq exercices. Les renseignements échangés entre la commandante divisionnaire et le ministre provincial porteront sur les éléments suivants :

- le nombre de postes requis pour le Service de police provincial;
- les ressources, y compris les niveaux de dotation, attribuées à l'administration divisionnaire ou régionale, nécessaires pour assurer le soutien au Service;
- les considérations budgétaires ayant des répercussions sur le Service de police provincial et sur les administrations divisionnaire et régionale;
- les plans pluriannuels proposés pour l'infrastructure et l'équipement;
- les écarts importants entre le budget de l'exercice précédent et les dépenses de l'exercice actuel;
- tout autre renseignement au sujet duquel on s'est entendu.

Le plan financier pluriannuel est fourni au ministre provincial au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, et le ministre l'approuve dans une déclaration écrite. Le plan approuvé fixe le plafond annuel de financement des services de police.

Le gouvernement du Canada facture le gouvernement provincial sur une base trimestrielle, chaque facture couvrant 25 % du coût annuel estimé des services de police pour l'exercice en question. À des intervalles mutuellement convenus tout au long de l'exercice, la commandante divisionnaire fournira au ministre provincial des renseignements sur les dépenses réelles depuis le début de l'année et fournira des explications pour tout écart important par rapport au budget approuvé.

Au plus tard trois mois après la fin de l'exercice, la commandante divisionnaire fournira au ministre provincial un compte rendu détaillé de toutes les dépenses réelles du Service de police provincial. Tout paiement insuffisant ou excédentaire au cours d'un exercice sera débité/crédité au gouvernement provincial au cours du premier trimestre de l'exercice financier suivant.

4.b (iii) Entente sur le service de police municipal (ESPM)

Les données vérifiées sur les coûts des ESPM n'ont pas été fournies, mais les coûts projetés sur quatre années ont été communiqués. Les coûts totaux des services de police municipaux au Nouveau-Brunswick pour l'exercice 2020-2021 étaient d'environ 10,6 M\$, sur la base des coûts projetés pour les exercices 2017-2018 à 2020-2021, les municipalités payant environ 7,5 M\$ et les 3,1 M\$ restants étant couverts par la subvention du gouvernement fédéral.

Coûts facturables en vertu des ESPM

En vertu des ESPM, les coûts facturables associés aux services de police municipaux sont rétrofacturés à la municipalité par la GRC. Les municipalités de moins de 15 000 habitants assument 70 % des coûts facturables, le gouvernement fédéral couvrant les 30 % restants. Dans les municipalités de 15 000 habitants et plus, la municipalité assume 90 % des coûts et le gouvernement fédéral subventionne les 10 % restants.

Coûts facturables pour les municipalités de moins de 15 000 habitants

Comme pour l'ESPP, les coûts directs et indirects facturables liés à la prestation et au maintien des services de police municipaux au Nouveau-Brunswick sont définis dans les ESPM.

La GRC utilise deux méthodes pour facturer les coûts directs aux municipalités dont la population est inférieure à 15 000 habitants :

1. Coûts mis en commun par les divisions – Les coûts facturés aux municipalités dont la population est inférieure à 15 000 habitants sont mis en commun et divisés par le nombre total d'ETP utilisés par l'ensemble des membres du regroupement. Chaque municipalité se voit facturer une partie du coût total mis en commun, sur la base du nombre d'ETP servant la municipalité par rapport au nombre total d'ETP dans le regroupement. Cela permet aux petites municipalités de partager les coûts des services de police et de payer chacune un coût moyen par ETP en fonction de leurs dépenses collectives.

Les coûts mis en commun comprennent :

- a. les traitements et les salaires des membres;
- b. l'achat, la location et l'entretien d'équipements (Opérations criminelles [OC], parc automobile, informatique);
- c. les contrats de services professionnels;
- d. les fournitures et le matériel de bureau;
- e. l'équipement et l'uniforme;
- f. le carburant.

2. Coûts non mis en commun propres à un lieu – certains coûts sont toutefois considérés comme propres à un territoire de compétence et ne sont pas partagés avec d'autres municipalités. Il s'agit notamment des coûts suivants :
 - a. les heures supplémentaires;
 - b. les indemnités pour regroupements isolés.

Les coûts indirects facturables comprennent les coûts suivants, liés à la prestation et au maintien du service de police municipal. Ces coûts sont rétrofacturés à chaque municipalité en fonction de l'utilisation ETP des membres.

- les pensions (y compris les cotisations au régime de pension de la GRC et au RPC) et les cotisations à l'assurance-emploi pour les membres;
- les coûts des services de l'administration divisionnaire, y compris les frais administratifs fixes, les prestations de retraite acquise, la rémunération tenant lieu de congé, les congés parentaux et spéciaux et les coûts des services de santé;
- les coûts des programmes nationaux, comme le Programme de formation des cadets, le Centre de dressage des chiens de police, le Système d'incidents et de rapports de police (SIRP), le Programme national de recrutement, la Commission des plaintes du public et la capacité accrue en matière de présentation de rapports et de reddition de comptes.

Coûts facturables pour les municipalités de 15 000 habitants et plus

Le Nouveau-Brunswick ne dispose pas actuellement d'ESPM pour les municipalités dont la population est de 15 000 habitants et plus. Toutefois, le tableau suivant montre la répartition des coûts si une telle entente existait.

Comme les municipalités de moins de 15 000 habitants, les municipalités de 15 000 habitants et plus doivent payer les coûts directs et indirects facturables liés à la prestation et au maintien du service de police municipal.

Les municipalités de 15 000 habitants et plus ne mettent pas les coûts en commun et sont facturées directement pour les coûts directs, notamment :

- la rémunération des membres;
- l'achat, la location et l'entretien d'équipements (OC, parc automobile, informatique);
- les contrats de services professionnels;
- les fournitures et le matériel de bureau;
- l'équipement et l'uniforme;
- le carburant.
- les heures supplémentaires;
- les indemnités pour regroupements isolés.

Les coûts indirects facturables comprennent les coûts suivants, liés à la prestation et au maintien du service de police municipal. Ces coûts sont rétrofacturés à chaque municipalité en fonction de l'utilisation ETP des membres.

- les pensions (y compris les cotisations au régime de pension de la GRC et au RPC) et les cotisations à l'assurance-emploi pour les membres;
- les coûts des services de l'administration divisionnaire, y compris les frais administratifs fixes, les prestations de retraite acquise, la rémunération tenant lieu de congé, les congés parentaux et spéciaux et les coûts des services de santé.
- les coûts des programmes nationaux, comme le Programme de formation des cadets, le Centre de dressage des chiens de police, le Système d'incidents et de rapports de police (SIRP), le Programme national de recrutement, la Commission des plaintes du public et la capacité accrue en matière de présentation de rapports et de reddition de comptes.

Coûts non facturables pour les municipalités

L'article 11 de l'ESPM précise les coûts qui ne sont pas facturés aux municipalités. Il s'agit notamment des coûts suivants :

- les coûts des réinstallations de personnel;
- les coûts de l'équipement dont la valeur est supérieure à 150 000 \$, lorsque le ministre a demandé que le coût soit amorti;
- les coûts liés aux poursuites civiles, aux demandes d'indemnisation et aux paiements à titre gracieux, ainsi qu'aux frais juridiques connexes;
- le coût engagé par le gouvernement du Canada relativement à la sécurité au point d'entrée des immeubles fédéraux, à l'exception des quartiers généraux divisionnaires et régionaux;
- les coûts associés au Comité externe d'examen;
- les coûts associés au programme de représentants des relations fonctionnelles.

Ces exclusions s'appliquent aux municipalités dont la population est égale, supérieure ou inférieure à 15 000 habitants.

Éléments/fonctions assumés par le gouvernement du Nouveau-Brunswick (c.-à-d. non facturés aux municipalités)

Les coûts des services suivants de la GRC sont payés par le gouvernement provincial par l'entremise de l'ESPP, mais ne sont pas rétrofacturés aux municipalités :

- les services de police spécialisés, comme le Groupe tactique d'intervention (GTI), les chiens policiers et le Groupe des crimes majeurs;
- la Station de transmissions opérationnelles (STO).

Responsabilités des municipalités

Conformément à l'article 2.4 de l'ESPM, les municipalités doivent fournir au service municipal de police du personnel de soutien, comme les commis, les personnes chargées du traitement des données, les opérateurs en télécommunications, les gardiens de prison, les concierges et les analystes. Si une municipalité ne fournit pas le personnel de soutien nécessaire, le gouvernement du Canada peut s'en charger, et la municipalité sera responsable de 100 % des coûts engagés pour fournir ces ressources.

Les municipalités sont également responsables de la fourniture et de l'entretien des installations pour le service de police municipal et le personnel de soutien, ce qui comprend les locaux à bureaux meublés, les cellules de prison et les garages chauffés et éclairés. Si une municipalité utilise des installations fournies et entretenues par le gouvernement du Canada, elle doit alors payer 100 % des coûts encourus par le service de police municipal qui occupe l'espace.

Les municipalités doivent également assumer 100 % des coûts des services de police municipaux suivants :

- les frais d'hospitalisation, d'examen ou de traitement médical, y compris les examens et les traitements psychiatriques, pour toute personne sous la garde de la GRC;
- les indemnités versées aux témoins, ainsi que les coûts de transport, d'entretien et d'escorte des personnes (outre les membres et les employés de soutien) devant témoigner dans des poursuites en matière criminelle ou civile;
- le transport par une tierce partie pour une personne invalide, blessée, malade ou décédée;
- tous les coûts supplémentaires engagés lorsque, à la demande de la municipalité, l'étendue et la durée d'une opération de recherche et de sauvetage sont augmentées.

Planification financière et budgétisation en vertu de l'ESPM

Pendant l'exercice, le membre responsable et le chef de l'administration municipale échangent des renseignements nécessaires à la rédaction, par la GRC, du plan financier pluriannuel prévu pour le service de police municipal. Les renseignements échangés porteront, au minimum, sur les éléments suivants :

- Le nombre de postes requis pour le service de police municipal;
- les ressources, y compris les niveaux de dotation, attribuées à l'administration divisionnaire ou régionale, nécessaires pour assurer le soutien au Service;
- Les considérations budgétaires ayant des répercussions sur le service de police municipal et sur les administrations divisionnaire et régionale;
- les plans pluriannuels proposés pour l'équipement;
- les écarts importants entre le budget de l'exercice précédent et les dépenses de l'exercice actuel;
- tout autre renseignement au sujet duquel on s'est entendu.

Le plan financier pluriannuel, qui couvre une période de trois à cinq exercices, est fourni au chef de l'administration municipale au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, et ce dernier l'approuve dans une déclaration écrite.

Les municipalités sont facturées par le gouvernement du Canada sur une base trimestrielle, chaque facture couvrant 25 % du coût annuel estimé des services de police pour l'exercice en question. À des intervalles mutuellement convenus pendant l'exercice, le membre responsable fournira au chef de l'administration municipale des renseignements sur les dépenses réelles depuis le début de l'année et fournira des explications pour tout écart important par rapport au budget approuvé.

Tout paiement insuffisant ou excédentaire au cours d'un exercice sera débité/crédité à la municipalité au cours du premier trimestre de l'exercice suivant.

4.b (iv) Entente sur le service de police régional (ESPR)

Les municipalités de Moncton, de Dieppe et de Riverview ont conclu une entente pour établir l'Autorité policière régionale de Codiak, qui emploie la GRC en tant que service régional de police. Les coûts de l'exercice 2020-2021 pour le service régional de police s'élèvent à 27,1 M\$, le Nouveau-Brunswick devant assumer 90 % des coûts (24,4 M\$), et le gouvernement fédéral, 10 % (2,7 M\$).

Coûts facturables en vertu de l'ESPR

Comme pour les ESPM, les coûts facturables associés au service de police régional sont rétrofacturés à la région de Codiac par la GRC. Si une région compte moins de 15 000 habitants, l'autorité régionale responsable du maintien de l'ordre assume 70 % des coûts facturables, le gouvernement fédéral couvrant les 30 % restants. Au Nouveau-Brunswick, la région de Codiac compte plus de 15 000 habitants. Par conséquent, l'Autorité policière régionale de Codiac assume 90 % des coûts et le gouvernement fédéral subventionne les 10 % restants.

Coûts non facturables pour les municipalités

Comme pour les ESPM, les coûts suivants ne sont pas rétrofacturés à l'Autorité policière régionale de Codiac :

- les coûts des réinstallations de personnel;
- les coûts de l'équipement dont la valeur est supérieure à 150 000 \$, lorsque le chef de l'administration a demandé que le coût soit amorti;
- les coûts liés aux poursuites civiles, aux demandes d'indemnisation et aux paiements à titre gracieux, ainsi qu'aux frais juridiques connexes;
- le coût engagé par le gouvernement du Canada relativement à la sécurité au point d'entrée des immeubles fédéraux, à l'exception des quartiers généraux divisionnaires et régionaux;
- les coûts associés au Comité externe d'examen;
- les coûts associés au programme de représentants des relations fonctionnelles.

Responsabilités des municipalités

De façon semblable aux ESPM, l'Autorité policière régionale de Codiac est chargée de fournir du personnel de soutien et des installations au service de police régional. Si le personnel de soutien ou les installations sont fournis par le gouvernement du Canada, l'Autorité policière régionale de Codiac assumera 100 % des coûts engagés par le service de police régional.

- L'Autorité policière régionale de Codiac doit également assumer 100 % des coûts du service de police régional suivants : les frais d'hospitalisation, d'examen ou de traitement médical, y compris les examens et les traitements psychiatriques, pour toute personne sous la garde de la GRC;
- les indemnités versées aux témoins, ainsi que les coûts de transport, d'entretien et d'escorte des personnes (autre les membres et les employés de soutien) devant témoigner dans des poursuites en matière criminelle ou civile;
- le transport par une tierce partie pour une personne invalide, blessée, malade ou décédée;
- Tous les coûts supplémentaires engagés lorsque, à la demande de l'Autorité policière régionale de Codiac, l'étendue et la durée d'une opération de recherche et de sauvetage sont augmentées.

Planification financière et budgétisation en vertu de l'ESPR

Le processus de planification financière et de budgétisation en vertu de l'ESPR est semblable à celui des ESPM : au cours de chaque exercice, le membre responsable et le comité mixte des services de police échangent des renseignements nécessaires à la rédaction du plan financier pluriannuel couvrant une période de trois à cinq exercices.

4.b (v) Programme des services de police des Premières Nations (PSPPN)

Au cours de l'exercice 2020-2021, les coûts totaux des services de police communautaire des Premières Nations s'élevaient à 4 M\$. Dans le cadre du PSPPN, le Nouveau-Brunswick a assumé 48 % des coûts totaux (1,9 M\$), tandis que le gouvernement du Canada a financé les 52 % restants (2,1 M\$).

Coûts facturables en vertu du PSPPN

Les dépenses admissibles correspondent à celles de l'ESPP. Toutefois, dans le cadre du PSPPN, le gouvernement du Canada subventionne 52 % des coûts facturables, laissant au gouvernement du Nouveau-Brunswick le soin de payer les 48 % restants.

Coûts non facturables en vertu du PSPPN

Dans le cadre du PSPPN, les catégories de coûts suivantes ne sont pas imputées au gouvernement du Nouveau-Brunswick :

- le coût des heures supplémentaires dont la valeur est supérieure à 10 % de celle des salaires;
- les coûts associés au Centre de dressage des chiens de police;
- les coûts associés à l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate et à la disponibilité opérationnelle.

Planification financière et budgétisation en vertu du PSPPN

Le processus de planification financière et de budgétisation est semblable à celui de l'ESPP, la projection budgétaire pluriannuelle du PSPPN étant utilisée pour établir un plafond de financement annuel. En juillet de chaque exercice, le MJSP et la GRC définissent les besoins en ressources, les ajustements budgétaires potentiels et les prévisions budgétaires maximales de la GRC pour l'exercice financier suivant, et révisent ou mettent à jour le budget en conséquence.

4.b (vi) Autres coûts

Entente sur les analyses biologiques (EAB)

La GRC est le principal fournisseur de services d'analyses judiciaires pour les services de police de tout le Canada par l'intermédiaire des Services nationaux de laboratoire judiciaire. En 2014, le gouvernement du Canada a conclu de nouvelles ententes de partage des coûts pour les analyses biologiques avec chaque province et territoire, à l'exception de l'Ontario et du Québec. Les ententes couvrent des services comme la récupération et la gestion des preuves, l'analyse de l'ADN, l'assurance qualité et la recherche scientifique et technique.

Collectivement, les provinces et les territoires ayant des ententes sur les analyses biologiques sont responsables de 54 % du coût total moyen des analyses biologiques réalisées au cours des deux exercices précédents. Le partage des coûts entre les provinces et les territoires repose sur l'utilisation proportionnelle du service au cours des deux exercices précédents.

Le coût annuel moyen total du laboratoire pour les exercices 2017-2018 et 2018-2019 était de 28,6 M\$, avec une part provinciale et territoriale de 15,4 M\$ à payer au cours des exercices 2019-2020 et 2020-2021. La part du gouvernement du Nouveau-Brunswick s'élève à 0,5 M\$ par exercice.

4.c Modèle de coût et subventions

4.c (i) Méthodologie – Modèle de coût

Tous les coûts directs et indirects provenant des contrats relatifs au service de police, à l'exclusion des ESPM, ont été mis en correspondance avec les catégories ci-dessous et validés avec le MJSP.

- Ressources humaines (RH) – Coûts liés aux salaires et aux avantages sociaux des membres réguliers, des membres civils et des employés de la fonction publique, ce qui comprend également les coûts liés aux services des RH, comme le recrutement, la réinstallation, la formation (y compris le Programme de formation des cadets à la Division Dépôt) et le programme du Centre de dressage des chiens de police.
- Biens immobiliers – Coûts liés à l'acquisition et à l'entretien des installations détenues et louées par les différents services de police de la province.
- Équipement – Coûts liés à l'achat, à la location et à l'entretien de l'équipement utilisé pour soutenir les différents services de police, ce qui comprend les coûts associés aux Opérations criminelles (OC), au parc automobile, aux radios, à l'équipement de communication et à l'équipement informatique.
- Administration – Coûts liés à l'administration et aux services partagés des différents services de police.
- Autres – Autres coûts divers liés aux différents services de police.

À l'intérieur des catégories susmentionnées, les coûts ont été subdivisés en plusieurs catégories :

- coûts de fonctionnement et d'entretien (F & E) – coûts liés au fonctionnement et à l'entretien continus;
- coûts d'immobilisations – coûts ponctuels liés aux investissements et aux achats d'immobilisations corporelles.

4.c (ii) Subventions pour les municipalités

En vertu de la *Loi sur la police*, chaque municipalité est chargée d'établir et d'assurer des services de police adéquats sur son territoire. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick fournit de l'aide pour les services de police municipaux au moyen des subventions suivantes :

1. Le Fonds d'aide aux services de police municipaux (FASPM) est un fonds à but spécial qui offre de l'aide pour les besoins particuliers des services de police, comme la formation, l'équipement et les projets spéciaux. Le fonds reçoit 25 % des recettes provenant des amendes payées au Nouveau-Brunswick ainsi que des dons ou des legs qui y sont versés.

Le ministre de la Justice et de la Sécurité publique est le dépositaire du fonds et les personnes et entités suivantes peuvent présenter au ministre une demande de subvention du fonds :

- a. un chef de police;
 - b. l'Association des chefs de police du Nouveau-Brunswick;
 - c. une municipalité qui a conclu une entente pour recevoir des services de police de la GRC;
 - d. le ministère de la Justice et de la Sécurité publique, agissant au nom des forces de police et des détachements des services de police municipaux de la GRC qui sont visés par des ententes avec des municipalités.
2. La Subvention de financement et de péréquation communautaires (SFPC) – La province du Nouveau-Brunswick fournit des subventions aux municipalités, aux communautés rurales et aux districts de services locaux pour soutenir la prestation de services publics de qualité. La SFPC est composée d'un financement de base et de péréquation calculés selon un taux par habitant pour un groupe de régions dans la province.

4.d État actuel des coûts des services de police

Coûts totaux des services de police

Les coûts totaux des services de police de la GRC au Nouveau-Brunswick pour la période allant de l'exercice 2018-2019 à l'exercice 2020-2021 sont présentés au tableau 4.2 ci-dessous. Les coûts des services de police municipaux, régionaux et autochtones indépendants ne sont pas inclus.

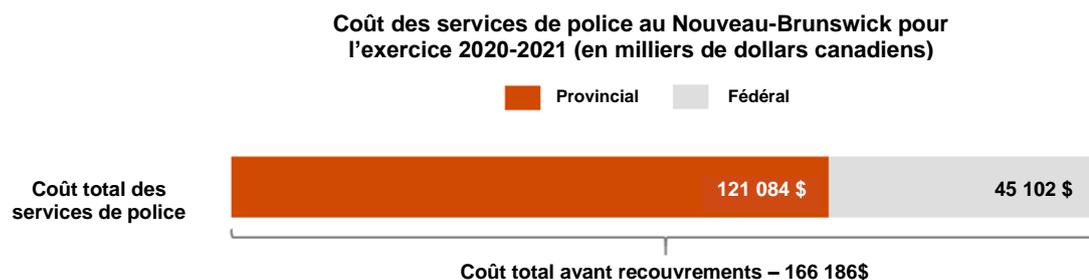
Tableau 4.2 État actuel des coûts des services de police au Nouveau-Brunswick (en milliers de dollars canadiens)

Projet de SPPNB

Analyse de la situation actuelle – sommaire financier

	Données historiques		Données de références
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Coûts			
A Entente sur les services de police provinciaux (ESPP)	120 737	117 397	123 684
i) Part provinciale des coûts	84 516	82 178	86 579
ii) Part fédérale des coûts	36 221	35 219	37 105
B Ententes sur le service de police municipal (ESPM)	10 377	10 401	10 619
i) Part provinciale des coûts	7 312	7 330	7 483
ii) Part fédérale des coûts	3 065	3 071	3 136
C Programme des services de police des Premières Nations (PSPPN)	3 879	4 080	3 998
i) Part provinciale des coûts	1 862	1 959	1 919
ii) Part fédérale des coûts	2 017	2 122	2 079
D Entente sur le service de police régional – Codiac	24 333	25 157	27 144
i) Part provinciale des coûts	21 899	22 641	24 430
ii) Part fédérale des coûts	2 433	2 516	2 714
E Autre	611	729	741
i) Part provinciale des coûts	611	729	741
ii) Part fédérale des coûts	0	0	0
F Coût total des services de police (A+B+C+D+E)	159 936	157 764	166 186
G Part provinciale des coûts totaux (A i)+B i)+C i)+D i)+E i))	116 200	114 836	121 151
H Part fédérale des coûts totaux (A ii)+B ii)+C ii)+D ii)+E ii))	43 736	42 928	45 035
Recouvrements			
Recouvrements pour les services de la GRC	-630	-791	-942
Recouvrements du FASPM pour le EAB	-114	-147	-147
I Total des recouvrements	-744	-938	-1 089

Tableau 4.3 Ventilation des coûts des services de police de l'exercice 2020-2021 selon les ententes de partage des coûts (en milliers de dollars canadiens)



Les coûts totaux des services de police de la GRC au Nouveau-Brunswick pour l'exercice 2020-2021 s'élevaient à environ 166,2 millions de dollars. Le gouvernement fédéral subventionnait environ 45,1 millions de dollars en vertu de diverses ententes de partage des coûts précisées dans les ententes sur les services de police. Les partenaires contractuels du Nouveau-Brunswick ont payé la somme restante de 121,1 millions de dollars des coûts des services de police.

Ressources humaines

Les ressources humaines (RH) représentaient la proportion la plus élevée des coûts de l'exercice 2020-2021, soit environ 63,7 % des coûts totaux des services de police. Ce montant se chiffrait à 105,8 millions de dollars, ce qui inclut les salaires, les avantages sociaux, la rémunération des heures supplémentaires, les congés rémunérés, le recrutement, les réinstallations et la formation. Un certain nombre de ces coûts ont été repérés et séparés de la catégorie « administration des divisions ».

Tableau 4.4 État actuel des coûts des services de police au Nouveau-Brunswick – ressources humaines

Coûts des RH (en milliers de \$ CA)	Données historiques		Données de références
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Coûts	Total	Total	Total
F & E			
<i>Membres</i>			
Salaire de base	45 953	46 560	46 886
Avantages sociaux	11 694	12 126	12 496
Heures supplémentaires	6 169	6 568	9 109
Rémunération tenant lieu de congé	496	183	218
Services de santé	1 800	2 058	2 244
Congés spéciaux	5 008	6 584	8 495
Total partiel – membres	71 120	74 079	79 448
<i>Employés de la fonction publique (EFP)</i>			
Salaire de base	8 660	9 250	10 451
Heures supplémentaires	191	215	272
Autre rémunération	80	60	107
Total partiel – EFP	8 932	9 525	10 830
<i>Services des RH</i>			
Recrutement	602	641	669
Réinstallation	988	533	553
Formation (PFC)	2 111	2 362	2 483
Formation (locale)	715	570	370
Services de chien policier	114	105	103
Services professionnels	878	909	929
Taux pour les officiers	9 787	9 800	10 006
Heures supplémentaires	391	401	411
Total partiel – services des RH	15 586	15 321	15 524

Total partiel – F & E	95 638	98 925	105 802
Total des coûts	95 638	98 925	105 802
Part fédérale	29 368	30 364	32 426
Part provinciale	66 269	68 561	73 377

Équipement

Les coûts de l'équipement représentaient environ 5,7 % des coûts totaux des services de police de l'exercice 2020-2021, totalisant 9,5 millions de dollars (y compris le coût de EAB). Les coûts liés au parc (location des véhicules, carburant, réparations et pièces) forment la plus grande partie des coûts de l'équipement et atteignent 3,1 millions de dollars (environ 32 %). Les coûts restants incluent l'équipement utilisé par les OC (fusils, munitions, fournitures de laboratoire, etc.), le matériel informatique, les meubles et les radios.

Tableau 4.5 État actuel des coûts des services de police au Nouveau-Brunswick – équipement

Coûts de l'équipement (en milliers de \$ CA) Coûts	Données historiques		Données de références
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
	Total	Total	Total
F & E			
<i>OC (fusils, munitions, etc.)</i>			
Réparations	29	51	45
Photographie	11	9	36
Vêtements	278	298	305
Fournitures de laboratoire	2	-	1
Frais divers	510	452	512
Autre	-	-	-
Total partiel – OC	830	810	899
<i>Parc (véhicules)</i>			
Location	142	152	204
Carburant	1 675	1 677	1 371
Fournitures et pièces	512	674	691
Réparations	642	791	797
Total partiel – parc	2 971	3 294	3 063
<i>Informatique (TI, ordinateurs, etc.)</i>			
Location	94	115	110
Services professionnels	93	51	40
Réparations	-	6	1
Télécommunications	37	96	6
SIRP	367	388	429
Total partiel – informatique	592	657	587
<i>Radios</i>			
Location	426	4	-
Réparations	49	77	36
Services professionnels	1 662	1 856	1 866
Total partiel – radios	2 137	1 937	1 903
<i>Fournitures</i>			
Location – meubles et luminaires	19	15	12
Réparations – meubles et luminaires	16	7	7
Total partiel – fournitures	35	22	19
Total partiel – F & E	6 565	6 719	6 470
Capitaux			
Achats – OC	2 049	1 217	684
Achats – Véhicules	2 665	3 603	1 310
Cessions – Véhicules	-147	-152	-271
Achats – informatique	585	505	352
Achats – radios	2 556	390	188
Achats – meubles et luminaires	307	321	184
Achats – autre	234	318	44
Total partiel – capitaux	8 247	6 202	2 491
Autre			
Coût de EAB	380	489	489
Total partiel – autre	380	489	489
Total des coûts	15 192	13 411	9 451
Total des coûts (sans le EAB)	14 812	12 922	8 961
Part fédérale	4 523	3 970	2 776
Part provinciale	10 669	9 441	6 675

Biens immobiliers

Les coûts pour les biens immobiliers représentaient environ 6,2 % des coûts totaux des services de police de l'exercice 2020-2021, totalisant 10,2 millions de dollars. Ces coûts incluent les baux, les réparations, les services publics, les services professionnels, l'ameublement et la contribution au programme de locaux.

Tableau 4.6 État actuel des coûts des services de police au Nouveau-Brunswick – biens immobiliers

Coûts liés aux biens immobiliers (en milliers de \$ CA) Coûts	Données historiques		Données de références
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
	Total	Total	Total
F & E			
<i>Baux</i>			
Baux	1 392	1 440	1 530
Total partiel – baux	1 392	1 440	1 530
<i>F & E (autre)</i>			
Réparations	694	859	357
Services professionnels	2 110	2 184	2 569
Sites contaminés	6	-	-
Services publics	786	839	650
PERI	1 066	1 116	1 099
Ameublement domiciliaire	-	-	-
Total partiel – F & E (autre)	4 662	4 998	4 674
Total partiel – F & E	6 054	6 438	6 203
Capitaux			
Programme de locaux	4 018	4 019	4 028
Total partiel – capitaux	4 018	4 019	4 028
Total des coûts	10 072	10 457	10 231
Part fédérale	2 994	3 126	3 055
Part provinciale	7 077	7 331	7 176

Administration

Les frais d'administration représentaient environ 5,6 % des coûts totaux des services de police de l'exercice 2020-2021, totalisant 9,3 millions de dollars. La majorité (9,1 millions de dollars) concernait l'administration de la division (frais de gestion de base) et les autres frais concernaient les articles de papeterie. Les autres frais qui étaient initialement dans la catégorie « administration des divisions » et qui ont été déterminés comme faisant partie d'autres catégories de coûts ont été transférés en conséquence.

Tableau 4.7 État actuel des coûts des services de police au Nouveau-Brunswick – administration

Frais de gestion (en milliers de \$ CA) Coûts	Données historiques		Données de références
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
	Total	Total	Total
F & E			
Papeterie	193	231	200
Administration de la division	8 308	8 706	9 130
Total partiel – F & E	8 501	8 937	9 330
Total des coûts	8 501	8 937	9 330
Part fédérale	2 622	2 753	2 868
Part provinciale	5 880	6 184	6 462

Autres coûts

Se chiffrant à 31,4 millions de dollars, les autres coûts représentaient 18,9 % des coûts totaux des services de police de l'exercice 2020-2021. Il convient de noter que cette catégorie inclut le coût des services de police offerts par la GRC dans l'Autorité policière régionale de Codiac puisque les détails concernant les coûts totaux annuels du contrat de la GRC n'étaient pas disponibles pour permettre de les répartir entre les catégories. Cette catégorie comprend également les coûts liés au transfèrement de personnes sous garde, aux opérations secrètes, à la gouvernance, aux services juridiques et professionnels, aux médias, aux déplacements et aux autres charges diverses.

Tableau 4.8 État actuel des coûts des services de police au Nouveau-Brunswick – autres coûts

Autres coûts (en milliers de \$ CA) Coûts	Données historiques		Données de références
	2018-19	2019-20	2020-21
	Total	Total	Total
F & E			
Transfèrement de personnes sous garde	904	876	815
Opérations secrètes	149	262	309
Juridique	85	86	89
Services professionnels	1 109	1 145	1 157
Médias	8	11	9
Déplacements	1 346	1 544	653
Divers	818	808	796
Autres rajustements	1 527	-4 119	121
Coûts du contrat de la GRC (ESPR)	24 333	25 157	27 144
Photographie (OC)	1	-	-
Gardes	25	26	26
<i>Secrétariat des provinces et des territoires</i>	14	12	12
BNPP	217	228	240
Total partiel – F & E	30 534	26 035	31 371
Total des coûts	30 534	26 035	31 371
Part fédérale	4 229	2 716	3 910
Part provinciale	26 305	23 319	27 461

5. Modèle de déploiement actuel

5. Modèle de déploiement actuel

Ce chapitre résume le modèle de déploiement de la Division J au Nouveau-Brunswick en vertu de l'ESPP, des ESPM, du PSPPN et de l'ESPR. Les sujets incluent notamment un aperçu de l'organisation, les catégories d'effectif, la portée de commandement, le processus de déploiement et de dotation et la dotation lors des situations d'urgence.

5.a Aperçu de l'organisation de la Division J

La Division J est dirigée par une commandante divisionnaire qui relève du commissaire de la GRC. Sous la commandante divisionnaire, la Division J est organisée selon les services présentés ci-dessous. Une représentation visuelle de l'organigramme de la Division J est incluse à l'annexe 5.1

Tableau 5.1 Aperçu de l'organisation de la Division J

Service	Chef de service	Responsabilités principales
Opérations criminelles – services de police contractuels	Commandant des Opérations criminelles – services de police contractuels	Activités générales des services de police contractuels (police provinciale et municipale) et réduction du crime au Nouveau-Brunswick.
Opérations criminelles – police fédérale et services spécialisés	Commandant des Opérations criminelles – police fédérale et services de police spécialisés	Activités de la police fédérale, notamment l'équipe intégrée de la sécurité nationale au Nouveau-Brunswick, les services de renseignement de la division et le soutien aux opérations fédérales.
Division des Ressources humaines	Dirigeant des Ressources humaines de la division	Leadership organisationnel et direction de la planification, de la création et de la mise en œuvre des programmes de ressources humaines et de services aux employés pour répondre aux besoins actuels et futurs de la Division J.
Administration de la division	Agent administratif de la division	Services administratifs de la division, comme l'informatique, les communications stratégiques, la stratégie opérationnelle et l'innovation.
Protocoles et cérémonies	Sergent-major, Protocoles et cérémonies	Administration des distinctions honorifiques et des reconnaissances.

5.b Dotation en personnel de la Division J

Au 1^{er} juin 2021, le Nouveau-Brunswick emploie un total de 1 251 personnes à titre de membres réguliers, de membres civils et d'employés de la fonction publique.

Tableau 5.2 Effectif autorisé et réel de la Division J (juin 2021)⁶

	Total autorisé au 1 ^{er} juin 2021				Total réel au 1 ^{er} juin 2021			
	MR ¹	MC ²	EFP ³	Total	MR ¹	MC ²	EFP ³	Total
Services de police contractuels								
ESPP	528	55	155	738	492	48	141	681
PSPPN	19	1	9	29	20	1	7	28
Police fédérale	119	27	42	188	87	24	40	151
ESPM	52	-	1	53	52	-	-	52
ESPR	160	-	-	160	160	-	-	160
Total partiel – services de police contractuels	878	83	207	1 168	811	73	188	1 072
Services internes/non contractuels								
Administration de la division	11	13	87	111	11	11	73	95
Administration régionale	-	-	55	55	-	-	55	55
Administration des services	9	11	9	29	9	11	9	29
Total partiel – non contractuel	20	24	151	195	20	22	137	179
Total	898	107	358	1 363	831	95	325	1 251

PwC note que l'effectif réel total n'était pas disponible pour l'administration régionale et l'administration des services. Il a donc été supposé qu'il était le même que l'effectif autorisé.

1. MR : membre régulier

2. MC : membre civil

3. EFP : employé de la fonction publique

L'effectif autorisé de la Division J, représenté en postes équivalents temps plein (ETP), désigne les postes pouvant être pourvus en fonction des engagements de financement des partenaires contractuels. Il est défini et déterminé conjointement dans chaque entente sur le service de police pour une année donnée. En vertu de l'ESPP, il est convenu par le ministre de la Justice et procureur général et la commandante divisionnaire. En vertu des ESPM, il est déterminé par le chef de l'administration municipale et le membre responsable.

Comme le montre le tableau 5.2, la Division J possède un effectif autorisé de 1 168 ETP pour les ressources policières contractuelles et de 111 ETP pour l'administration de la division. En outre, l'effectif autorisé de la Division J est complété par le Programme des auxiliaires, comptant 25 membres bénévoles.

L'effectif réel de la Division J désigne les postes pourvus par des employés actifs au 1^{er} juin 2021.

L'effectif réel de la Division J est l'effectif autorisé qui est modifié en fonction des congés de longue durée, des postes vacants et des redéploiements. Le nombre de postes ETP de l'effectif réel pourrait être supérieur à l'effectif autorisé dans certains cas si la GRC pourvoit préventivement des postes pour couvrir des membres et des employés qui devraient prendre un congé de longue durée ou être transférés au cours d'une année donnée. Ces postes sont considérés comme étant des membres du personnel excédentaires aux membres réguliers et sont décrits plus en détail ci-dessous.

Voici les postes qui composent l'effectif réel de la Division J :

- 831 membres réguliers, y compris les constables spéciaux et les équipes cynophiles;
- 95 membres civils;
- 325 employés de la fonction publique.

⁶ Rapport des RH de la Division J et Annexe A du plan de financement pluriannuel 2021; Postes en date de juin 2021 – *fourni par le MJSP*

Membres réguliers

Tableau 5.3 Membres réguliers de la Division J – effectif réel (juin 2021)⁷

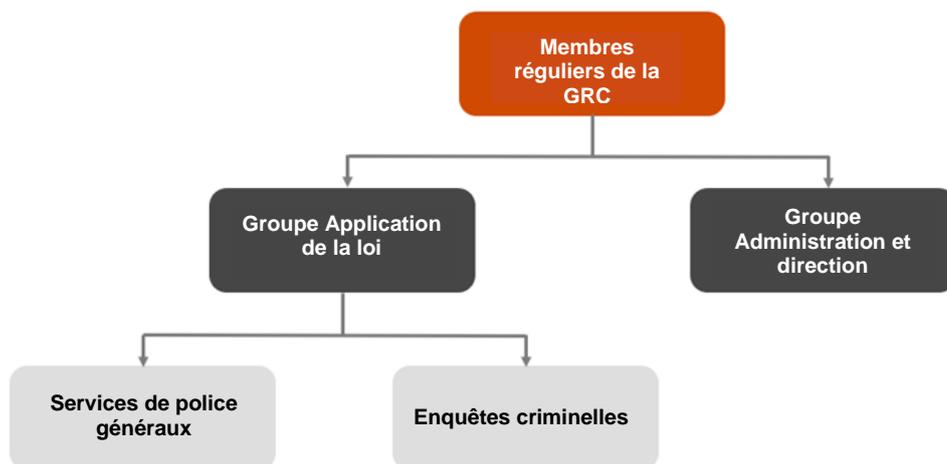
Services contractuels/internes	Membres réguliers réels (postes en juin 2021)
Services de police contractuels	
ESPP	492
ESPM	52
PSPPN	20
Police fédérale	87
ESPR	160
Total partiel	811
Services internes	
Administration de la division	11
Administration régionale	0 ¹
Administration des services	9 ¹
Total partiel	20
Total	831

¹ PwC note que l'effectif réel total n'était pas disponible pour l'administration régionale et l'administration des services. Il a donc été supposé qu'il était le même que l'effectif autorisé.

En juin 2021, la Division J comptait 831 membres réguliers (y compris les constables spéciaux et les équipes cynophiles).

Les membres réguliers remplissent les fonctions régulières des services de police décrites à l'article 18 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* ou ont recours à leur expérience et à leur expertise à titre d'agents de la paix pour les opérations, élaborent et interprètent les politiques d'application de la loi ou touchant les carrières et les avantages sociaux des membres.

Figure 5.4 Responsabilités des membres réguliers de la GRC



Les membres réguliers sont divisés en deux groupes professionnels comme l'indique le tableau 5.4 ci-dessus :

- le groupe Application de la loi, qui est responsable des services de police généraux et des enquêtes criminelles;
- le groupe Administration et direction, qui est responsable des tâches administratives.

⁷ Rapport des RH de la Division J et Annexe A du plan de financement pluriannuel 2021; Postes en date de juin 2021 – fourni par le MJSP

Les membres réguliers de la GRC ont des grades allant de gendarme à commissaire. Une liste exhaustive des grades des membres réguliers est présentée à l'annexe 5.2.

Aux fins de cette analyse, les équipes cynophiles ont été catégorisées dans les membres réguliers. Il y a trois équipes cynophiles qui soutiennent la Division J en vertu de l'ESPP. De plus amples renseignements sur le programme de chiens policiers sont inclus à la section 9.g (ii).

À l'occasion, la Division J compte des postes de membres réguliers excédentaires en plus des postes énumérés ci-dessus. Ces postes sont en excédent au nombre de postes approuvés par le Nouveau-Brunswick chaque année, car il arrive que la GRC compte plus d'employés à un endroit que le nombre de postes approuvés. Le personnel excédentaire est déployé pour diverses raisons, notamment des mutations retardées, des congés de maternité et de paternité prévus, des congés de maladie imprévus ou d'autres situations pouvant se traduire par des absences. Les postes excédentaires sont également créés dans diverses régions en surplus au nombre prévu par la GRC chaque année si elle est d'avis qu'ils sont nécessaires pour réaliser des fonctions précises dans l'ensemble de la province. Les postes excédentaires sont « financés sous pression », c'est-à-dire grâce au financement compensatoire d'autres régions.

Membres civils

Tableau 5.5 Membres civils de la Division J – effectif réel (juin 2021)⁸

Services contractuels/internes	Membres réguliers réels (postes en juin 2021)
Services de police contractuels	
ESPP	48
ESPM	0
PSPPN	1
Police fédérale	24
ESPR	0
Total partiel	73
Services internes	
Administration de la division	11
Administration régionale	0 ¹
Administration des services	11 ¹
Total partiel	22
Total	95

¹ PwC note que l'effectif réel total n'était pas disponible pour l'administration régionale et l'administration des services. Il a donc été supposé qu'il était le même que l'effectif autorisé.

En juin 2021, la Division J comptait 95 membres civils. Les membres civils appuient les activités d'application de la loi ainsi que l'élaboration et l'interprétation des politiques sur l'application de la loi. Les membres civils ont besoin de compétences ou de formation spécialisées pour s'acquitter de leurs fonctions.

Les principales responsabilités des membres civils incluent l'administration, les services d'éducation, l'économie et les services de sciences sociales, l'opération des télécommunications, l'entretien des aéronefs et le soutien informatique.

Les rôles dans chacun des domaines susmentionnés sont classés en divers échelons. Une liste exhaustive des échelons des membres civils de la Division J est présentée à l'annexe 5.3.

⁸ Rapport des RH de la Division J et Annexe A du plan de financement pluriannuel 2021; Postes en date de juin 2021 – *fourni par le MJSP*

Tableau 5.6 Employés de la fonction publique de la Division J – effectif réel (juin 2021)⁹

Services contractuels/internes	Membres réguliers réels (postes en juin 2021)
Services de police contractuels	
ESPP	141
ESPM	0
PSPPN	7
Police fédérale	40
ESPR	0
Total partiel	188
Services internes	
Administration de la division	73
Administration régionale	55 ¹
Administration des services	9 ¹
Total partiel	137
Total	325

¹PwC note que l'effectif réel total n'était pas disponible pour l'administration régionale et l'administration des services. Il a donc été supposé qu'il était le même que l'effectif autorisé.

En juin 2021, la Division J comptait 325 employés de la fonction publique. D'autres employés de la fonction publique financés par le gouvernement fédéral soutiennent les services partagés et spécialisés de la Division J.

Les employés de la fonction publique fournissent des services de soutien administratif, technique et professionnel aux membres de la GRC, et ils élaborent, interprètent ou appliquent les politiques nécessaires à la gestion administrative de la GRC. Les employés de la fonction publique sont embauchés en vertu des modalités de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Voici les principales responsabilités des employés de la fonction publique :

- services des programmes et de l'administration;
- services de l'exploitation;
- enseignement et bibliothéconomie;
- services techniques;
- services liés aux systèmes d'ordinateurs;
- services de gestion financière;
- services de vérification, de commerce et d'achat;
- services de santé;
- économique et services de sciences sociales;
- services liés aux sciences appliquées et à l'examen des brevets.

Les rôles dans chacun des domaines susmentionnés sont classés en divers échelons. Une liste exhaustive des échelons des employés de la fonction publique de la Division J est présentée à l'annexe 5.4.

⁹ Rapport des RH de la Division J et Annexe A du plan de financement pluriannuel 2021; Postes en date de juin 2021 – fourni par le MJSP

Bénévoles¹⁰

Il y a 25 bénévoles qui soutiennent le programme des constables auxiliaires au Nouveau-Brunswick. Le Programme des auxiliaires a été lancé en 1963 par la GRC afin d'améliorer les initiatives de police communautaire et de prévention du crime. En 2018, la GRC a mis en place un nouveau modèle pour ce programme en le séparant en trois niveaux (présentés ci-dessous). Le gouvernement du Nouveau-Brunswick et la GRC sont encore en train de finaliser un protocole d'entente. Lorsqu'il sera achevé, le programme reprendra selon le nouveau format indiqué ci-dessous. Le Nouveau-Brunswick offrira uniquement les services du niveau 1.

- Niveau 1 : offre aux auxiliaires de la GRC l'occasion de participer aux services de police communautaire, comme les programmes de surveillance, les initiatives de sensibilisation à la sécurité publique, les activités non répressives en soutien aux opérations, les activités communautaires de financement et la participation aux défilés et aux cérémonies publiques. Les auxiliaires de niveau 1 exerceront ces activités sous la supervision générale d'un employé de la GRC et n'auront pas le statut d'agent de la paix.
- Niveau 2 : inclut toutes les activités prévues au niveau 1 auxquelles s'ajoutent la présence dans la communauté à pied et à vélo, le contrôle d'accès et de la circulation et l'aide en cas de catastrophe. Le niveau 2 ne comprend pas d'activités générales (patrouilles opérationnelles). Ces auxiliaires seront sous l'étroite supervision d'un membre régulier de la GRC et auront le statut d'agent de la paix.
- Niveau 3 : inclut les activités prévues aux niveaux 1 et 2 en plus d'intervenir à la suite d'appels et de participer aux patrouilles générales, aux contrôles routiers, à la sécurité des lieux de crime et aux fouilles sur des personnes. Les auxiliaires de niveau 3 seront sous la supervision directe d'un membre régulier de la GRC et auront le statut d'agent de la paix.

5.c Portée de commandement

La portée de commandement désigne le nombre de subalternes sous chaque superviseur. PwC n'a pas reçu de renseignements sur la portée de commandement de la Division J, mais est toutefois d'avis que la politique est uniforme dans l'ensemble de la GRC.

5.c (i) Membres réguliers

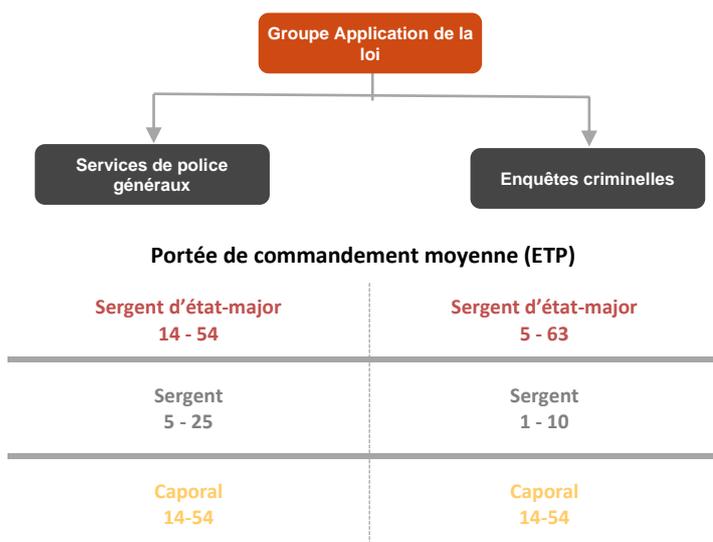
Il y a deux groupes professionnels reconnus pour les membres réguliers dans les normes de classification :

- le groupe Application de la loi, qui contient deux sous-groupes distincts :
 - services de police généraux,
 - enquêtes criminelles;
- le groupe Administration et direction.

Les grades du commandement supérieur sont déterminés conformément au plan Hay, une méthode d'évaluation des emplois qui utilise quatre facteurs : connaissances, résolution de problèmes, responsabilisation et conditions de travail. Un poste est évalué selon les connaissances requises pour s'acquitter des fonctions, le type de réflexion requise pour résoudre les problèmes courants, les responsabilités attribuées et l'environnement de travail.

Groupe Application de la loi

Figure 5.7 Portée de commandement moyenne du groupe Application de la loi de la Division J



* Les chiffres représentent le nombre de subalternes sous chaque poste.

¹⁰ <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/niveaux-du-programme-des-auxiliaires> – Recherche secondaire de PwC

Agents aux enquêtes criminelles

Les sergents et caporaux aux enquêtes criminelles tendent à avoir des portées de commandement plus restreintes comparativement aux sergents et aux caporaux aux services de police généraux, mais ils sont perçus comme ayant des tâches plus complexes et chronophages.

Groupe Administration et direction

Les postes affectés au groupe Administration et direction, qui comporte un plan de classification à cote numérique, n'ont pas tendance à avoir un nombre précis de subalternes. Les postes du groupe Administration et direction (« opérations administratives ») existent dans les détachements de services de police généraux et les sections d'enquêtes plus vastes, ainsi que dans les structures des districts et du quartier général de la division.

La plupart des employés sont des civils et de nombreux postes de membres réguliers dans la catégorie de l'administration sont réservés en tenant compte de profils médicaux précis, adaptés aux membres réguliers dans l'incapacité d'exécuter les tâches régulières des services de police.

5.c (ii) Employés de la fonction publique

Les ratios d'encadrement des employés de la fonction publique dépendent du poste et du type de travail. Dans cette catégorie, il n'y a pas vraiment de nombre précis de subalternes pour chaque poste.

5.d Processus de déploiement et de dotation

Le comité des ressources humaines (CRH) de la GRC détermine le déploiement des ressources. La Division J formule des recommandations relatives au déploiement au CRH en fonction d'un modèle analytique de la charge de travail.

Le modèle utilisé évalue une moyenne pondérée du nombre historique d'appels de service par détachement pour arriver au nombre de premiers intervenants en uniforme (PIU) requis pour répondre aux appels de service de première ligne. Les gendarmes des services généraux comptent pour 1 PIU, alors que les postes de grade supérieur (caporal, sergent, etc.) des services généraux ayant davantage d'autres responsabilités comptent pour 0 à 0,5 PIU.

Les PIU requis calculés sont ensuite rajustés en fonction du temps consacré à la formation obligatoire, aux pauses, aux vacances, aux congés de maladie et aux congés spéciaux pour arriver au nombre de membres réguliers dans chaque détachement. En moyenne, un PIU est disponible pendant 1 674 heures par année et 30 % de son temps est consacré aux tâches proactives (patrouilles proactives, visites scolaires, événements communautaires).

Certaines municipalités utilisent le même processus en y ajoutant toutefois une combinaison de normes, comme l'Indice de gravité de la criminalité, le nombre d'affaires criminelles par membre et le nombre de membres par 1 000 habitants, pour déterminer le niveau de déploiement dont elles ont besoin.

5.e Urgences et événements spéciaux

Le ministère de la Justice et de la Sécurité publique a accès à des dispositions afin de demander des ressources supplémentaires au besoin. Les ressources peuvent être redéployées à partir d'autres régions de l'ESPP et, si nécessaire, d'autres régions des ESPM et d'autres divisions de la GRC. En outre, jusqu'à 10 % des membres peuvent être déployés pour répondre à des urgences provinciales ou fédérales à l'extérieur du Nouveau-Brunswick. Les coûts en vertu de ces ententes sont facturés ou crédités selon le ratio de partage des coûts du contrat pertinent.

Des dispositions semblables existent afin de gérer les événements importants et spéciaux. Advenant des événements importants qui revêtent une importance nationale, le gouvernement fédéral est responsable de tous les coûts du redéploiement.

6. Rémunération et avantages sociaux

6. Rémunération et avantages sociaux

Ce chapitre résume les principales considérations liées aux ressources humaines qui ont une incidence sur les membres réguliers (MR), les membres civils (MC) et les employés de la fonction publique (EFP) de la Division J.

6.a Conventions collectives

6.a (i) Membres réguliers et constables spéciaux

La Fédération de la police nationale (FPN), fondée en 2016, est l'unique agente négociatrice de tous les membres et réservistes de la GRC sous le grade d'inspecteur. Elle représente environ 20 000 membres de la GRC dans l'ensemble du Canada¹¹. La FPN a officiellement été certifiée et reconnue à titre d'unique agente négociatrice en 2019, et en août 2021, la FPN et le gouvernement fédéral ont conclu un accord de principe concernant une nouvelle convention collective.

6.a (ii) Membres civils et employés de la fonction publique

Tableau 6.1 Principaux syndicats représentant les MC et les EFP

Syndicat	Types de postes visés	Nombre des membres	Membres de la GRC*
Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)	PA – Services des programmes et de l'administration SV – Services de l'exploitation EB – Enseignement et bibliothéconomie TC – Services techniques	180 000	[]
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)	Opérateurs en télécommunications et services de communication	700 000	[]
Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)	CS – Systèmes d'ordinateurs AV – Vérification, commerce et achat SP – Sciences appliquées et examen des brevets SH – Services de santé	60 000	[]
Association canadienne des employés professionnels (ACEP)	EC – Économique et services de sciences sociales	20 000	[]
Association canadienne des agents financiers (ACAF)	FI – Gestion financière	5 000	[]

* Le nombre réel de membres de la GRC n'a pas été fourni.

Certains membres civils et employés de la fonction publique de la Division J et des services de police spécialisés font partie de l'un des six différents syndicats selon leur groupe professionnel et leur poste. La liste ci-dessus inclut des postes divisionnaires et des postes de la région de l'Atlantique qui soutiennent la Division J. La région de l'Atlantique comprend le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador.

Pour les postes syndiqués, les avantages sociaux prévus par la loi, les avantages complémentaires, les régimes de rémunération et les politiques sont régis par leur convention collective respective.

Certains postes de membres civils et d'employés de la fonction publique ne sont pas syndiqués. Les conditions de ces postes sont régies par leur contrat de travail respectif. Les postes non syndiqués incluent des postes dans le groupe de la direction (EX-03 et EX-02), notamment des assistants, des commissionnaires, des chefs, des surintendants et des inspecteurs.

¹¹ <https://npf-fpn.com/fr/> – Recherche secondaire de PwC

6.b Salaires

Les employés de la GRC sont payés selon les taux de rémunération normalisés en fonction de leur grade et de leurs années d'expérience. Les taux de rémunération sont définis par le gouvernement fédéral.

6.b. (i) Membres réguliers et constables spéciaux

Les membres réguliers et les constables spéciaux de la Division J, allant des cadets en formation aux surintendants principaux, sont rémunérés selon leur poste et leur expérience conformément aux taux de rémunération de la GRC présentés au tableau 6.2 ci-dessous.

Tableau 6.2 Taux de rémunération des membres réguliers de la GRC¹²

Grades de la GRC	Rémunération de base (annuelle, sauf indication contraire)
Membres réguliers	
Indemnité de recrutement pendant le Programme de formation des cadets	525 \$ par semaine pour 26 semaines
Gendarme (lors de l'obtention du diplôme)	53 144 \$
Gendarme (6 mois de service)	69 049 \$
Gendarme (12 mois de service)	74 916 \$
Gendarme (24 mois de service)	80 786 \$
Gendarme (36 mois de service)	86 110 \$
Caporal (sommet de l'échelle)	94 292 \$
Sergent (sommet de l'échelle)	102 775 \$
Sergent d'état-major (sommet de l'échelle)	112 028 \$
Inspecteur (sommet de l'échelle)	132 194 \$
Surintendant (sommet de l'échelle)	146 735 \$
Surintendant principal (sommet de l'échelle)	146 900 \$
Constables spéciaux	
Technicien d'entretien d'aéronef – TEA-01 (sommet de l'échelle)	94 292 \$
Pilote d'aéronef à voilure fixe – FWP-04	109 456 \$
Pilotes – PT-01 (sommet de l'échelle)	100 099 \$
Pilotes – PT-02 (sommet de l'échelle)	Pilotes – PT-02 (sommet de l'échelle)
RPS-02	69 141 \$

Les gendarmes, les caporaux, les sergents et les sergents d'état-major sont admissibles à la rémunération des heures supplémentaires.

La dernière modification des taux de rémunération de la GRC date d'avril 2016. Le syndicat de la GRC, la FPN et le gouvernement fédéral ont ratifié la convention collective en août 2021 afin d'augmenter les salaires annuels de tous les membres réguliers et d'inclure des hausses rétroactives à 2017¹³.

¹² <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/membre-regulier-taux-de-remuneration> – Recherche secondaire de PwC

¹³ <https://www.tbs-sct.canada.ca/agreements-conventions/view-visualiser-fra.aspx?id=28> – Recherche secondaire de PwC

En comparaison, le salaire de base des policiers du service de police de Fredericton est de 6 à 17 % supérieur à la rémunération de base des postes équivalents de la GRC pour les grades de gendarme 4, de gendarme 1, de caporal, de sergent, de sergent d'état-major et de surintendant principal (voir le tableau 6.3 ci-dessous).

Tableau 6.3 Comparaison des salaires à Fredericton¹⁴

Service de police	Fredericton	GRC	Variation en pourcentage
Gendarme 4	62 310	53 144	17 %
Gendarme 3	65 231	74 916	-13 %
Gendarme 2	68 152	80 786	-16 %
Gendarme 1	97 360	86 110	13 %
Caporal	101 254	94 292	7 %
Sergent	111 476	102 775	8 %
Sergent d'état-major	119 266	112 028	6 %
Surintendant	139 097	146 735	-5 %
Surintendant principal	171 996	146 900	17 %

6.b. (iii) Employés de la fonction publique

Les employés de la fonction publique de la Division J sont rémunérés selon leur poste et leur expérience. Certains postes sont à taux horaires, alors que d'autres sont à traitement annuel.

Certains postes des employés de la fonction publique sont admissibles à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux politiques des conventions collectives respectives.

6.c Principaux avantages sociaux

6.c (i) Membres réguliers et constables spéciaux

PwC n'a pas reçu de données sur les avantages sociaux des membres réguliers et des constables spéciaux. L'analyse ci-dessous a été menée à l'aide d'une recherche secondaire.

Pensions

En plus du Régime de pensions du Canada (RPC), les membres de la GRC sont admissibles au régime de pension de la Gendarmerie royale du Canada régi par la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*. Selon l'évaluation effectuée au 31 mars, plus de 22 000 membres de la GRC sont inscrits à ce régime.

Au Nouveau-Brunswick, le régime le plus comparable est le Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick (RRSPNB)¹⁵ auquel les employés de la fonction publique de la province peuvent s'inscrire. Le RRSPNB est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et il comptait 19 000 membres actifs selon le rapport annuel de 2020. Les deux régimes sont comparés ci-dessous :

- **Participation** : La GRC compte 3 000 membres de plus dans son régime de retraite que le RRSPNB.
- **Acquisition** : la période d'acquisition de la GRC est de deux ans. En comparaison, elle est de cinq années de service ou de deux ans de participation au régime, selon la première éventualité, dans le RRSPNB.
- **Âge de la retraite** : l'âge de la retraite est de 60 ans à la GRC et de 65 ans, avec une option de retraite anticipée à 55 ans, dans le RRSPNB.
- **Retraite anticipée** : la GRC et le RRSPNB ont tous les deux une pénalité de 5 % par année.
- **Cotisation** : le taux de cotisation des membres de la GRC (9,53 % jusqu'au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension [MGAP] et 11,72 % après le MGAP) est supérieur à celui du RRSPNB (7,5 % jusqu'au MGAP et 10,7 % après le MGAP).
- **Cotisation de l'employeur** : le taux de cotisation de l'employeur dans le RRSPNB sera de 11,25 % après janvier 2024, alors que le gouvernement fédéral paie les frais de service et couvre le manque à gagner du régime de retraite de la GRC.

¹⁴ https://www.fredericton.ca/sites/default/files/pdf/ubc_911_salary_scale.pdf - PwC Secondary Research (en anglais)

¹⁵ <https://rrspnb.ca/> - Recherche secondaire de PwC

Une comparaison détaillée du régime de retraite de la GRC, du RRSPNB et d'autres régimes de retraite de la fonction publique est présentée à l'annexe 6.1.

Assurance maladie, dentaire et autres¹⁶

Les membres réguliers et les constables spéciaux de la Division J sont couverts par le régime d'assurance maladie du Nouveau-Brunswick. Les membres de la GRC sont également admissibles aux soins de santé complémentaires de la GRC, qui offrent aux membres réguliers et aux constables spéciaux une couverture supplémentaire pour les soins de santé et les soins dentaires. Ils peuvent également recevoir des soins de santé au travail. Ces deux avantages sociaux sont disponibles sans frais supplémentaires.

Le Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP) est un régime de soins dentaires obligatoire pour les employés de la fonction publique fédérale et leurs personnes à charge admissibles. Le RSDFP couvre, dans certaines limites, les services et les fournitures dentaires. La couverture en vertu du RSDFP entre en vigueur après trois mois d'emploi continu.

Le Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) est l'un des plus importants régimes de soins de santé privés au Canada. Le RSSFP offre une protection supplémentaire de soins de santé aux personnes à charge de membres réguliers et de constables spéciaux.

Les régimes collectifs d'assurance, mutilation par accident (DMA) et d'assurance invalidité de la GRC sont offerts aux membres réguliers et aux constables spéciaux. Les régimes collectifs d'assurance sont administrés par Morneau Shepell au nom de la GRC.

Congés rémunérés

Les jours de congé rémunéré sont accumulés par année de service comme suit :

- 0 à 5 années de service = 15 jours par année
- 5 à 10 années de service = 20 jours par année
- 10 à 22 années de service = 25 jours par année
- 23 années de service et plus = 30 jours par année

Congés non rémunérés

Tous les membres réguliers et les constables spéciaux de la Division J peuvent demander un congé non payé (CNP) d'au plus cinq ans pour les fins suivantes :

- études;
- réinstallation du conjoint;
- soins et éducation d'enfants d'âge préscolaire;
- raisons personnelles.

Congé de maternité et congé parental

Les prestations de maternité permettent aux membres de sexe féminin de recevoir 93 % de leur taux de rémunération hebdomadaire pendant un maximum de 17 semaines, et les prestations parentales permettent à tous les agents de police de recevoir 93 % de leur taux de rémunération hebdomadaire pendant un maximum de 37 semaines. Les deux prestations exigent que certaines conditions soient satisfaites, et des options de congé non payé sont également disponibles.

Décès en service

Une prestation spéciale est offerte par l'entremise du Régime de prestation de survivant (RPS) aux bénéficiaires d'un membre régulier actif tué dans l'exercice de ses fonctions. De plus, Anciens Combattants Canada (gouvernement fédéral) verse aux bénéficiaires une prestation non imposable en cas de décès lié à l'exercice des fonctions.

6.c (ii) Membres civils

PwC n'a pas reçu de données sur les avantages sociaux des membres civils. L'analyse suivante a été menée à l'aide d'une recherche secondaire.

Pensions

En plus du RPC, les membres de la GRC sont admissibles au régime de pension de la Gendarmerie royale du Canada régi par la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada*.

Assurance maladie, dentaire et autres

Tous les membres civils de la Division J sont couverts en vertu du régime d'assurance maladie du Nouveau-Brunswick.

Le Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) est l'un des plus importants régimes de soins de santé privés au Canada. Le RSSFP offre une protection supplémentaire de soins de santé aux membres civils et à leurs personnes à charge.

Le Régime de soins dentaires de la fonction publique (RSDFP) est un régime de soins dentaires obligatoire pour les employés de la fonction publique fédérale et leurs personnes à charge admissibles. Les membres civils et leurs personnes à charge sont

¹⁶ <https://rcmp-grc.pension.gc.ca/rtr/mnsrgm/rqmass-insrben-fra.html> – Recherche secondaire de PwC

couverts par le RSDFP, dans certaines limites, pour les services et les fournitures dentaires. La couverture en vertu du RSDFP entre en vigueur après trois mois d'emploi continu.

Les régimes collectifs d'assurance, mutilation par accident (DMA) et d'assurance invalidité de la GRC sont offerts aux membres civils. Les régimes collectifs d'assurance sont administrés par Morneau Shepell au nom de la GRC.

Congés rémunérés

Les jours de congé rémunéré sont accumulés par année de service comme suit :

- 0 à 5 années de service = 15 jours par année
- 5 à 10 années de service = 20 jours par année
- 10 à 22 années de service = 25 jours par année
- 23 années de service et plus = 30 jours par année

Congés non rémunérés

Tous les membres civils de la Division J peuvent demander un congé non payé (CNP) d'au plus cinq ans pour les fins suivantes :

- études;
- réinstallation du conjoint;
- soins et éducation d'enfants d'âge préscolaire;
- raisons personnelles.

Congé de maternité et congé parental

Les prestations de maternité permettent aux membres de sexe féminin de recevoir 93 % de leur taux de rémunération hebdomadaire pendant un maximum de 17 semaines, et les prestations parentales permettent à tous les agents de police de recevoir 93 % de leur taux de rémunération hebdomadaire pendant un maximum de 37 semaines. Les deux prestations exigent que certaines conditions soient satisfaites, et des options de congé non payé sont également disponibles.

6.c (iii) Employés de la fonction publique

Bien que les congés rémunérés et la rémunération varient en fonction de la convention collective ou du contrat de travail des employés de la fonction publique, tous les autres avantages sociaux prévus par la loi et les autres avantages complémentaires sont les mêmes, peu importe leur convention collective.

Pensions

Le Régime de retraite de la fonction publique est régi par la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP). Le régime de retraite verse aux employés une rente viagère jusqu'à leur décès ainsi qu'une prestation de raccordement temporaire jusqu'à l'âge de 65 ans. Les employés qui prennent leur retraite avant l'âge de 65 ans recevront également une prestation de raccordement, soit une prestation temporaire qui aide à « raccorder » la prestation de retraite des employés jusqu'à ce qu'ils aient 65 ans, moment auquel les prestations de retraite sans réduction du RPC devraient commencer.

Assurance maladie, dentaire et autres

Le Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) s'applique à tous les employés de la fonction publique à l'exception de ceux appartenant aux groupes EX et PE. Il vise à compléter le régime d'assurance maladie provincial ou territorial en offrant une protection supplémentaire. Le régime est administré par Sun Life Financial et il rembourse 80 % des dépenses admissibles ou le montant maximum énoncé, le cas échéant. Les dépenses admissibles comprennent les suivantes :

- médicaments d'ordonnance;
- soins de la vue;
- professionnels de la santé;
- soins dentaires;
- autres services et fournitures (p. ex. ambulance, prothèses auditives, orthèses);
- dépenses médicales pour les urgences à l'extérieur de la province (remboursement à 100 %);
- services rendus sur recommandation (pour les services médicaux non disponibles dans la province ou le territoire);
- garantie-hospitalisation (remboursement à 100 %).

Les employés des groupes EX et PE sont couverts par le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) qui inclut une assurance invalidité de longue durée obligatoire et une assurance vie facultative.

Le Régime de soins dentaires de la fonction publique est le régime de soins dentaires obligatoire des employés de la fonction publique fédérale et de leurs personnes à charge admissibles.

Congés rémunérés

Comme il a été mentionné, les congés rémunérés des employés de la fonction publique varient selon les modalités de leur convention collective et de leur contrat de travail respectif.

Congé de maternité et congé parental

Les employés de la fonction publique ont droit à 52 semaines de congé de maternité et parental combiné après la naissance de l'enfant. Pour les congés parentaux qui ne suivent pas un congé de maternité, les employés ont droit à un maximum de 37 semaines au cours de la période de 52 semaines suivant la date de la naissance de l'enfant. Pour les congés parentaux aux fins d'adoption, le congé de 37 semaines est accordé au cours de la période de 52 semaines suivant la date à laquelle l'enfant adopté est confié à l'employé.

La même politique s'applique aux employés de tous les groupes professionnels. Les congés de maternité et de paternité peuvent être prolongés dans certaines situations, pouvant varier selon les différentes conventions collectives.

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État¹⁷

La convention collective conclue entre le Conseil national mixte (CNM) et les employés de la fonction publique (ce qui inclut les membres réguliers, les constables spéciaux, les membres civils et les employés de la fonction publique) vise à faciliter le recrutement et le maintien en poste des employés dans des lieux isolés du Canada. Ses dispositions sont conçues pour contribuer à compenser certains coûts plus élevés et reconnaître les désavantages inhérents associés au fait de vivre et de travailler dans des postes isolés. Elle vise également à assurer un traitement égal pour les employés qui achètent ou qui louent des logements semblables de sources privées ou commerciales. Les membres et les employés de la fonction publique de la GRC qui travaillent dans des régions rurales du Nouveau-Brunswick peuvent être admissibles aux indemnités suivantes :

- Indemnité d'environnement (IE) : L'IE s'évalue selon cinq niveaux de classification, des points étant attribués en fonction de la population, du climat et de la disponibilité des services de transport commerciaux ou de l'accessibilité par des routes praticables en tout temps.
- Indemnité de vie chère (IVC) : Une IVC est payable pour un poste isolé où le prix des biens et services est d'au moins 15 % supérieur à ceux offerts dans la localité reconnue comme point de comparaison tel que calculé par Statistique Canada et vise à aider les fonctionnaires à faire face à ces prix. Le montant de l'IVC est fonction des écarts de prix, mesurés par Statistique Canada, entre un poste isolé et son point de comparaison.
- Indemnité de combustible et de services publics (ICSP) : Une ICSP est payable pour un poste isolé désigné où le prix du combustible et des services publics est d'au moins 15 % supérieurs aux dépenses moyennes nationales des frais de transport et des taux de consommation inhérents à la situation géographique. Elle vise à aider les fonctionnaires à compenser ces coûts.
- Indemnité de frais de logements (IFL) : Une IFL est payable dans certains postes isolés où les frais de logements sont d'au moins 15 % supérieurs, comparativement au modèle de référence situé au sud du Canada.
- Indemnité de localité spéciale : Une indemnité de localité spéciale est versée aux fonctionnaires affectés aux endroits précisés par la directive.

¹⁷ https://www.njc-cnm.gc.ca/s3/d728/fr#tc-tm_2 – Recherche secondaire de PwC

7. Équipement

7. Équipement

L'achat d'équipement est régi par l'article 14 de l'ESPP et l'article 13 de l'ESPM. L'équipement est défini comme étant de type A ou de type B. L'équipement de type A représente un achat unique ou extraordinaire (véhicules motorisés spécialisés, navires et autres embarcations, aéronefs, systèmes d'identification, de télécommunication ou autres systèmes de communication, etc.). L'équipement de type B représente l'équipement devant être acheté annuellement ou à répétition (voitures de patrouille standards, équipement radio et informatique, équipement de sécurité ou d'enquête, armes à feu et autres).

Tout équipement fourni par le gouvernement fédéral aux fins d'utilisation en vertu de l'ESPP ou de l'ESPM le sera conformément à ses propres pratiques et procédures d'approvisionnement, sous la direction du Conseil du Trésor du Canada et en respect du *Règlement sur les marchés de l'État*.

Les coûts d'achat d'équipement sont facturés au cours de l'année de l'achat, sauf si le coût dépasse 150 000 dollars et que la province ou la municipalité a demandé qu'il soit amorti. Les coûts de l'équipement acheté sont facturés à la province ou à la municipalité selon les mêmes modalités que les autres coûts directs de l'entente pertinente.

Aux termes de l'article 14 de l'ESPP, si un article d'équipement de type A d'une valeur de plus de 150 000 dollars acheté en vertu de l'entente est perdu, endommagé, détruit ou enlevé, la province ou la municipalité recevra un crédit de 70 % de la juste valeur marchande. De même, aux termes de l'article 13 de l'ESPM, la municipalité recevra un crédit selon le ratio de partage des coûts applicable pour la juste valeur marchande. La juste valeur marchande de l'équipement est déterminée juste avant le moment où l'article est endommagé, détruit ou enlevé.

L'article 15 de l'ESPP et l'article 14 de l'ESPM définissent le processus de transfert de la propriété de l'équipement, advenant l'expiration ou la résiliation de l'une ou l'autre des ententes. Aux termes de ces articles, la province ou la municipalité a l'option d'acquérir l'équipement selon un calcul qui tient compte de la juste valeur marchande actuelle de l'équipement et des sommes déjà payées pour son coût d'acquisition initial.

Intégrité des données sur l'équipement

Le MJSP a fourni plusieurs listes d'équipement couvrant ce qui suit :

- parc de véhicules;
- aéronefs.

PwC n'a pas reçu de données sur l'équipement ci-dessous. L'analyse suivante a été menée à l'aide d'une recherche secondaire.

- l'équipement des OC, qui comprend le matériel de sécurité, le matériel de soutien en matière d'enquête, les armes à feu, les dispositifs de communication et d'autres équipements utilisés par les agents;
- les dispositifs de communication;
- les services informatiques.

Le MJSP n'est pas en mesure de fournir des valeurs d'acquisition précises pour ces articles et n'assure pas de suivi de la juste valeur marchande. Compte tenu du grand nombre d'articles, certains équipements répertoriés peuvent être manquants ou non attribués. Les renseignements fournis dans la présente section doivent être considérés comme purement indicatifs et sont présentés en conséquence.

7.a Opérations criminelles (OC)

L'équipement utilisé par les OC comprend le matériel de sécurité, le matériel de soutien en matière d'enquête, les armes à feu, les dispositifs de communication, le matériel normalisé fourni aux agents et le matériel utilisé par l'UEE (Unité d'élimination des explosifs).

7.a (i) Matériel de sécurité et de soutien en matière d'enquête

Trois catégories de matériel de sécurité et de soutien en matière d'enquête ont été relevées : le matériel d'éthylométrie, les gilets pare-balles rigides et les tapis à clous. Aucun renseignement supplémentaire n'est fourni sur ces articles.

7.a (ii) Armes à feu¹⁸

PwC n'a pas reçu de données sur les armes à feu. L'analyse suivante a été menée à l'aide d'une recherche secondaire.

Conformément à la *Loi sur les armes à feu*, le Programme canadien des armes à feu (PCAF) supervise les permis et les enregistrements d'armes à feu, maintient les normes nationales de formation de sécurité en matière d'armes à feu, aide les

¹⁸ <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/armes-a-feu> – Recherche secondaire de PwC

organismes d'application de la loi et vise à améliorer la sécurité publique. Les armes à feu au Canada sont régies par la *Loi sur les armes à feu* et la partie III du *Code criminel*.

7.a (iii) Équipement de l'Unité d'élimination des explosifs (UEE)

L'UEE est un service de police spécialisé qui soutient les activités de la police fédérale et des services de police contractuels au Nouveau-Brunswick. L'UEE de la GRC au Nouveau-Brunswick peut être déployée partout au Canada. Les fonctions liées à cette section comprennent la reconnaissance, le désamorçage et l'enlèvement des engins explosifs. Les coûts liés à cette unité sont partagés entre l'unité fédérale et l'unité provinciale.

7.a (iv) Matériel normalisé pour les agents

Chaque nouveau membre reçoit personnellement un uniforme et de l'équipement lorsqu'il commence sa formation de cadet. Il s'agit d'articles comme les ceintures, les bottes, les casquettes, les vestes, les chemises, etc.

7.a (v) Matériel partagé pour les agents

Divers équipements sont mis à la disposition des membres à l'échelon du détachement, notamment des dispositifs GPS pour véhicules, des casques, des gilets pare-balles rigides, etc. Ces articles sont partagés entre tous les membres. Chaque détachement dispose d'un matériel normalisé, complété par des articles spécialisés en fonction des attributs du détachement (vélos de montagne, voies maritimes, bateaux, etc.).

7.b Dispositifs de communication et matériel connexe

Les dispositifs de communication et le matériel connexe comprennent les radios, les téléphones intelligents et les scanners. Remarque : PwC n'a pas reçu de données sur les dispositifs de communication et le matériel connexe.

7.c Parc (Véhicules)

En vertu de l'ESPP, le parc de la GRC au Nouveau-Brunswick compte 319 véhicules et 2 aéronefs (en commun avec les provinces de l'Atlantique). Ces chiffres excluent les véhicules tout-terrain, les motoneiges et les bateaux utilisés dans le cadre du programme IALNB, car les détails à cet égard n'ont pas été fournis.

Le tableau 7.1 énumère les différents types de véhicules, leur nombre, le coût moyen et la valeur totale du parc de la GRC au Nouveau-Brunswick. Le tableau 7.2 présente également les détails des deux aéronefs, les heures d'utilisation annuelle estimées et la valeur totale des aéronefs du parc provincial de la GRC au Nouveau-Brunswick. Tous les véhicules et aéronefs appartiennent à la Division J et lui sont consacrés. Il convient de noter que la liste ci-dessous ne comprend pas l'inventaire du parc détenu par les municipalités.

Tableau 7.1 Inventaire du parc de véhicules de la GRC au Nouveau-Brunswick¹⁹

Type	Nombre de véhicules	Coût moyen par véhicule	Valeur totale du parc
PDM	1	36 000 \$	36 000 \$
Berline/multisegment banalisé non destiné à la poursuite	77	27 000 \$	2 079 000 \$
Berline de poursuite banalisée	0	38 500 \$	0 \$
Berline de poursuite identifiée	112	38 500 \$	4 312 000 \$
Expedition	9	50 000 \$	450 000 \$
Véhicule utilitaire de poursuite identifié	39	50 000 \$	1 950 000 \$
VUS 4x4 banalisé (camion utilitaire) p. ex., Jeep Grand Cherokee, Toyota Highlander, Ford Explorer	20	35 000 \$	700 000 \$
VUS 4x4 identifié pour services de police spéciaux (non destiné à la poursuite)	23	44 000 \$	1 012 000 \$
Tahoe 4x4 de poursuite identifié	1	50 000 \$	50 000 \$
Fourgonnette 8 passagers	1	35 000 \$	35 000 \$

¹⁹ Parc estimé au 31 mars 2021 – fourni par le MJPS

Minifourgonnette à deux roues motrices	13	25 000 \$	325 000 \$
Camionnette 4x4 à cabine allongée (½ tonne)	10	38 000 \$	380 000 \$
Camionnette 4x4 à cabine double (¾ tonne)	7	35 000 \$	245 000 \$
Fourgonnette utilitaire à deux roues motrices	2	36 300 \$	72 600 \$
Véhicule blindé tactique, ERS, équipe antiémeute, GTI	4	Varié	1 369 300 \$
Total	319		13 015 900 \$

Chaque type de véhicule est doté d'équipement normalisé avant d'être livré au détachement. Une ventilation complète de l'équipement normalisé est présentée à l'annexe 7.1.

Tableau 7.2 Inventaire du parc aérien de la GRC au Nouveau-Brunswick²⁰

Type	Nombre de véhicules	Nombre approx. d'heures d'utilisation annuelles	Coût total
C-FMPH – Eurocopter AS350-B3	1	257	3 943 955 \$
C-GMPM – Pilatus	1	689	5 260 020 \$

Les deux aéronefs indiqués sont également partagés avec les autres provinces de l'Atlantique.

Gestion du parc (Véhicules)

Coûts

Conformément au plan financier pluriannuel de la GRC, la Division J a investi considérablement dans son parc au cours des dernières années et considère que son état général est bon.

Le garage de poste de la Division J est chargé de doter les véhicules du matériel normalisé défini (décalques, barres de signalisation, sirènes, etc.). À la fin de chaque exercice, les coûts associés à cette activité sont divisés par le nombre d'heures productives et attribués aux différentes unités qui ont reçu des véhicules neufs ou de remplacement.

En outre, des coûts sont associés à l'équipe de gestion régionale du parc, qui est responsable de l'acquisition et de l'aliénation de tous les biens mobiliers dans la région de l'Atlantique. Ces coûts sont inclus dans le calcul des coûts par habitant des services de l'administration divisionnaire facturés à tous les partenaires contractuels de la région de l'Atlantique.

Processus d'entretien

Aucun détail sur le processus d'entretien n'a été fourni. Cependant, nous croyons savoir que la GRC dispose de lignes directrices normalisées pour l'entretien de son parc au Canada.

L'entretien du parc relève de la responsabilité de chaque chef de détachement ou chef d'unité. Il n'y a pas d'exigences particulières ni de liste de fournisseurs préapprouvés auxquels faire appel. Les détachements confient l'entretien de leurs véhicules aux fournisseurs les plus pratiques et économiques. La GRC a mis en place des politiques d'approvisionnement et des limites de pouvoir de signature que les chefs de détachement sont tenus de respecter.

En ce qui concerne les véhicules des services généraux, le délai de remplacement normalisé est de 160 000 km ou de cinq ans, selon la première de ces deux éventualités. Les véhicules des services généraux destinés à être utilisés dans des conditions routières difficiles ou en hiver/sur la glace ont un délai de remplacement réduit à 130 000 km ou cinq ans. Les véhicules des services généraux munis de moteurs diesel bénéficient d'un délai de remplacement prolongé à dix ans. Les lignes directrices pour tous les types de véhicules peuvent être consultées à l'annexe 7.2.

Suivi des véhicules

La GRC du Nouveau-Brunswick utilise le système d'Automotive Resources International (ARI). Chaque véhicule du parc de la GRC au Nouveau-Brunswick est muni d'une carte ARI, et des frais mensuels sont prélevés sur chaque carte pour l'utilisation du service

²⁰ Services de l'air de la GRC – mise à jour financière sur les aéronefs de mars 2021 (révisée le 15 septembre) – *fourni par le MJSP*

ARI. Les coûts annuels de fonctionnement du programme ARI sont gérés à l'échelon national et ne sont pas imputés au gouvernement du Nouveau-Brunswick ou à d'autres partenaires contractuels.

Assurances

Le gouvernement fédéral assure lui-même tous ses biens mobiliers. Le centre national des réclamations est chargé d'assurer tous les biens de la GRC.

7.c Informatique

La majorité du matériel informatique détenu par la GRC se compose d'écrans, d'ordinateurs portables et d'ordinateurs de bureau. Les périphériques comprennent principalement des lecteurs de cartes et des graveurs de DVD. Le MJSP n'a pas fourni de détails sur l'inventaire des dispositifs.

7.d Radios et communications

Infrastructures

Le bureau de NB 9-1-1 gère les services d'urgence provinciaux par l'intermédiaire de six centres de prise d'appels pour la sécurité du public (CPASP) dans la province. Il fournit également des conseils et une orientation aux municipalités et à d'autres partenaires sur les questions relatives aux communications d'urgence. Les appels 911 liés à la GRC sont acheminés du CPASP à la Station de transmissions opérationnelles (STO) de la GRC, où ils sont triés en fonction de leur degré d'urgence. Les appels urgents nécessitent l'envoi d'agents de police, tandis que les appels non urgents peuvent donner lieu à l'envoi d'autres unités d'intervention ou d'agents de police. Les détails de la carte d'acheminement des appels de la GRC du Nouveau-Brunswick se trouvent à l'annexe 7.3

Communication radio

La province dispose du système de radiocommunication mobile à ressources partagées du Nouveau-Brunswick (RMRPMNB)²¹. Le système est établi en partenariat entre le gouvernement du Nouveau-Brunswick et Bell Mobilité en utilisant une combinaison de tours nouvelles et existantes appartenant à Bell Mobilité.

Le système de RMRPNB est un système de radiocommunication bidirectionnel utilisé par les premiers intervenants, comme les services de police, d'incendie et d'ambulance, et par les intervenants secondaires, comme les travaux publics et les transports en commun. Cela permet une coordination aisée entre les différents organismes, à la fois dans les situations d'urgence et de façon continue, grâce à l'utilisation de groupes de discussion.

Le système de radiocommunication est géré et utilisé par la GRC. Le système de RMRPNB facture à la GRC 1,87 M\$ par an en tant que coût amorti du service et 40 000 \$ pour les coûts annuels d'exploitation et d'entretien de l'accès permanent de la GRC. La GRC facture à son tour 70 % des deux coûts au gouvernement du Nouveau-Brunswick en vertu de l'ESPP.

²¹ <https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/nouvelles/communiqu2016.11.1058.html> – Recherche secondaire de PwC

8. Biens immobiliers

8. Biens immobiliers

La responsabilité de la fourniture et de l'entretien des installations utilisés par les services de police de la GRC varie selon les ententes.

- **ESPP** : Les locaux du Service de police provincial sont régis par le programme de locaux, article 12, de l'ESPP. Dans le cadre de ce programme, le gouvernement du Canada est chargé de fournir et d'entretenir les bâtiments et les unités d'habitation des membres de la GRC, ainsi que de les rénover, d'en construire de nouveaux, de les remplacer ou d'augmenter leur nombre conformément aux plans quinquennaux projetés relatifs aux projets d'immobilisations majeurs et aux unités d'habitation de la Division. Chaque exercice, le gouvernement du Nouveau-Brunswick verse 70 % du total du coût des locaux.
- **ESPM** : En vertu de l'article 12 de l'ESPM, il incombe à la municipalité de fournir et d'entretenir des locaux adéquats à l'usage du service de police municipal, sans qu'il en coûte quoi que ce soit au gouvernement du Canada. Si des installations sont fournies par le gouvernement du Canada, la municipalité doit payer 100 % des frais d'exploitation et d'entretien.
- **ESPR** : De façon semblable aux ESPM, l'autorité policière régionale est chargée de fournir des locaux à l'usage du service de police régional et du personnel de soutien. L'autorité policière régionale assumera 100 % du coût des locaux, qu'ils soient fournis par l'autorité policière régionale ou par le gouvernement du Canada.
- **PSPPN** : Chaque ECT détermine s'il incombe à la Première Nation de fournir des installations pour son service de police.

Le MJSP a fourni une liste de 137 sites de la GRC au Nouveau-Brunswick. Les détails des installations fournies par les municipalités et les Premières Nations à la GRC pour ses opérations en vertu des ESPM et du PSPPN et les détails des installations que la GRC loue aux municipalités pour ses opérations en vertu des ESPM n'ont pas été fournis.

8.a Types d'installations de la GRC au Nouveau-Brunswick

Tableau 8.1 Installations de la GRC au Nouveau-Brunswick

Type	Nombre d'établissements
Détachement	32
Unité d'habitation	50
Bureau ²²	20
Bureau satellite (y compris le quartier général de la Division J)	8
Autre ²³	27
Total	137

En date d'octobre 2020, il y avait un total de 137 installations de la GRC au Nouveau-Brunswick, comme suit : 50 unités d'habitation de la GRC, 32 sites de détachement, 20 immeubles de bureaux (bureaux de district ou communautaires), 8 bureaux satellites (notamment le quartier général de la Division J) et 27 autres bâtiments (laboratoire judiciaire, hangar d'aviation, garages et locaux d'entreposage).

Le nombre de cellules de détention de la GRC au Nouveau-Brunswick n'a pas été fourni.

Le tableau 8.1 résume les différents types d'installations de la GRC au Nouveau-Brunswick. Cette liste ne comprend pas les installations fournies par les municipalités pour les services de police municipaux ou régionaux.

²² La catégorie Bureau comprend les bureaux des municipalités et des districts

²³ La catégorie Autre comprend le laboratoire, le garage, le hangar et les entrepôts

8.b Propriété des installations de la GRC au Nouveau-Brunswick

Tableau 8.2 Installations de la GRC – Propriété et location

Type	Nombre d'établissements
Propriété	101
Location	31
Bail municipal	5
Total	137

Parmi les 137 installations de la GRC au Nouveau-Brunswick, 101 appartiennent à la GRC et les 36 autres sont louées. Les propriétés louées le sont soit directement à la GRC, soit à un gouvernement local pour la fourniture d'un service financé par l'État (bail municipal).

8.c Installations partagées à l'extérieur du Nouveau-Brunswick

La Division J de la GRC bénéficie de centres de services partagés partout au Canada. Il s'agit notamment des bureaux de la Sous-direction de la gestion générale de la GRC, d'installations de formation, de centres d'expertise et de bureaux de Services partagés Canada. Le tableau 8.3 ci-dessous décrit brièvement les services fournis dans chacun de ces lieux.

Tableau 8.3 Installations de la GRC à l'extérieur du Nouveau-Brunswick

Emplacement	Services fournis
Ottawa (Ontario)	<ul style="list-style-type: none"> Plus de 70 bâtiments abritant des centres de programmes et stratégiques, des services administratifs, des installations de formation spécialisée et des centres d'expertise technique (unités et systèmes informatiques, laboratoires nationaux, etc.). Deux entrepôts pour le stockage et la distribution des effets et équipements et d'autre matériel, y compris les armes à feu, l'équipement de protection individuelle (EPI), etc. Les installations de Services partagés Canada sont également situées à Ottawa.
Regina (Saskatchewan)	<ul style="list-style-type: none"> L'École de la GRC, Division Dépôt. Le Centre national de traitement du recrutement, la Sous-direction de la gestion générale et la Section de la sécurité ministérielle (SSM).
Winnipeg (Manitoba)	<ul style="list-style-type: none"> La Sous-direction de la gestion générale, qui fournit à la GRC du Nouveau-Brunswick un soutien en matière de finances, de gestion de projets et de services généraux.
Innisfail (Alberta)	<ul style="list-style-type: none"> Le site du Centre de dressage des chiens de police, qui prépare les équipes des services cynophiles et les maîtres-chiens à diverses tâches partout au Canada. Le centre s'occupe également de la reproduction et de l'élevage de chiens.

8.d Coûts des installations

La méthode de calcul de la part du Nouveau-Brunswick dans les coûts des installations diffère selon que l'installation appartient au gouvernement fédéral ou qu'elle est louée. La section suivante décrit la facturation des coûts d'immobilisations, de fonctionnement et d'entretien au Nouveau-Brunswick.

8.d. (i) Coûts d'immobilisations : contribution au programme de locaux (CPL)

L'article 12 de l'ESPP décrit le processus de partage de coûts pour les installations appartenant au fédéral qui sont utilisées pour soutenir le service de police provincial. La GRC calcule une contribution au programme de locaux (CPL) annuelle de 70 % qui est facturée au Nouveau-Brunswick afin de représenter sa part des dépenses totales du gouvernement du Canada pour les projets d'immobilisations majeurs, les projets d'immobilisations mineurs et les unités d'habitation afin de soutenir le service de police provincial. La CPL pour l'exercice 2020-2021 s'élevait à 3,8 millions de dollars, dont 2,7 millions de dollars ont été facturés au Nouveau-Brunswick.

La CPL est calculée tous les cinq ans en additionnant les budgets quinquennaux projetés relatifs aux projets d'immobilisations majeurs, aux projets d'immobilisations mineurs et aux unités d'habitation de la Division et en divisant la somme par cinq.

$$CPL = \frac{\text{budget quinquennal des projets d'immobilisations majeurs} + \text{budget quinquennal des projets d'immobilisations mineurs} + \text{budget quinquennal des unités d'habitation}}{5}$$

5

Le budget relatif aux projets d'immobilisations majeurs inclut les dépenses liées à la construction, à l'acquisition ou à la rénovation des bâtiments, alors que le budget relatif aux projets d'immobilisations mineurs inclut les coûts du cycle de vie permettant d'assurer que tous les bâtiments de la GRC (à l'exclusion des unités d'habitation) demeurent utilisables. Le budget relatif aux unités d'habitation inclut les dépenses liées aux améliorations de ces unités de la GRC. Les rapprochements quinquennaux auront lieu au cours des exercices 2016-2017, 2021-2022 et 2026-2027 afin de rajuster tout paiement insuffisant ou versé en trop par le Nouveau-Brunswick.

La CPL s'applique uniquement à l'ESPP. Si des employés d'une ESPM occupent des installations visées par la CPL, la GRC créditera l'ESPP selon la proportion d'ETP de l'ESPM présente dans l'installation. Ce coût est ensuite entièrement recouvré auprès de la municipalité concernée. Les frais d'occupation pour les services offerts par les bureaux de district de la Division J aux municipalités ne sont pas facturés à ces dernières et ils sont entièrement affectés à l'ESPP.

Les activités du PSPPN qui occupent des locaux dans des installations appartenant à la GRC sont facturées selon une proportion des coûts d'occupation en fonction des mètres carrés qu'elles occupent. La part de la province est de 48 % et la portion restante est payée par le fédéral.

8.d (ii) Coûts de fonctionnement et d'entretien : coûts de location et loyer

Sites loués au Nouveau-Brunswick (ESPP) : aux termes de l'ESPP, la GRC facturera au Nouveau-Brunswick 70 % des coûts annuels de la location d'un site pour la prestation du service de police provincial. Le total des coûts de location de l'exercice 2020-2021 était de 1,4 million de dollars, dont 1 million de dollars ont été facturés au Nouveau-Brunswick.

Sites loués au Nouveau-Brunswick (ESPM/ESPR) : l'article 12 des ESPM et de l'ESPR énonce qu'il incombe à la municipalité de fournir et de payer les locaux pour la GRC et le personnel de soutien. Si le gouvernement du Canada fournit et entretient des locaux (qu'il détient ou qu'il loue), la municipalité doit alors payer 100 % de sa part des coûts de location et de fonctionnement de l'installation, selon la proportion du bâtiment occupé par le service de police municipal. Les municipalités n'ont pas fourni de renseignements sur les sites. Par conséquent, le coût total payé par les municipalités pour les installations des ESPM n'a pas pu être analysé.

Sites loués au Nouveau-Brunswick (PSPPN) : les coûts de location des installations relatives au PSPPN sont partagés entre le gouvernement fédéral (52 %) et le Nouveau-Brunswick (48 %). Le total des coûts de location de l'exercice 2020-2021 était de 0,4 million de dollars, dont 48 000 dollars ont été facturés au Nouveau-Brunswick.

8.d (iii) Coûts de fonctionnement et d'entretien : autres dépenses d'exploitation

Aux termes de l'ESPP, 70 % des dépenses engagées pour faire fonctionner et entretenir les propriétés de la GRC, notamment les installations de détention, sont facturées à la province. Ces coûts incluent les services publics, le nettoyage, l'entretien ainsi que l'entretien des terrains.

En vertu des ESPM et de l'ESPR, les municipalités sont responsables de la totalité des coûts de fonctionnement et d'entretien des installations. Si des ETP affectés aux ESPM ou à l'ESPR occupent un site loué par la GRC, les dépenses sont calculées au prorata selon la proportion de l'installation occupée par la municipalité, puis facturées à cette dernière.

Les modalités du PSPPN sont conformes à l'ESPP, à l'exception des coûts associés au Centre de dressage des chiens de police qui ne sont pas facturés.

8.d. (iv) Autres coûts : paiements en remplacement d'impôts (PERI)

Le gouvernement du Canada est exempté de payer les impôts perçus par les échelons de gouvernement locaux et provinciaux, comme l'impôt foncier. Cependant, afin de reconnaître les services reçus et de payer sa part des coûts, la GRC effectue des paiements en remplacement d'impôts (PERI) aux municipalités où sont situées des propriétés de la GRC. Le coût des PERI pour l'exercice 2020-2021 était de 1,1 million de dollars. Le programme est administré par Services publics et Approvisionnement Canada et 70 % des dépenses en PERI sont facturées au Nouveau-Brunswick.

8.d (v) Coûts des installations partagées à l'extérieur du Nouveau-Brunswick

Une portion des coûts de fonctionnement et d'entretien des installations de la Division Dépôt et du Centre de dressage des chiens de police est recouvrée auprès du Nouveau-Brunswick par l'ESPP et les ESPM.

Les autres installations à l'extérieur de la province qui fournissent des services à la Division J ne recouvrent pas de coûts auprès de la province.

Par exemple :

- immeuble des services de soutien (Régina);

- installations de la GRC (Ottawa);
- installations partagées de Services Canada (Ottawa).

8.e Transferts d'installations

En cas d'expiration ou de résiliation de l'ESPP, le mécanisme de transfert des installations au Nouveau-Brunswick dépend du statut relatif à la propriété de l'installation.

8.e (i) Sites appartenant à la GRC au Nouveau-Brunswick

Aux termes de l'article 13 de l'ESPP, les bâtiments ou les unités d'habitation appartenant à la GRC peuvent être transférés au Nouveau-Brunswick si la province paie le solde de la juste valeur marchande du bâtiment et du terrain ainsi que 70 % des coûts relatifs au transfert de la propriété.

Si le bâtiment ou le terrain est utilisé comme détachement depuis le 1^{er} avril 1992, la province doit payer 30 % de la juste valeur marchande du bâtiment, la juste valeur marchande du terrain et 70 % de tous les coûts relatifs au transfert de l'installation.

8.e (ii) Sites loués par la GRC au Nouveau-Brunswick

Nous croyons comprendre que la plupart des installations louées peuvent être transférées avec le consentement du bailleur et un préavis suffisant (habituellement 90 jours).

8.e (iii) Sites des ESPM au Nouveau-Brunswick

Comme présenté ci-dessus, il incombe à la municipalité ou à l'Autorité policière régionale de fournir les locaux pour les services de police contractuels. À l'exception des six baux municipaux présentés au tableau 8.1, nous supposons que les municipalités seraient en mesure de continuer de le faire.

8.e (iv) Services partagés de la GRC dans des sites à l'extérieur du Nouveau-Brunswick

Les installations de la GRC à l'extérieur du Nouveau-Brunswick qui soutiennent les divisions de la GRC dans l'ensemble du Canada ne seraient pas transférables au Nouveau-Brunswick.

9. Services partagés

9. Services partagés

Cette section dresse un aperçu des principales fonctions des services administratifs partagés, notamment les finances, les ressources humaines, les services administratifs, les services généraux, les services liés aux locaux et les services partagés. La GRC organise un certain nombre de ces fonctions sous l'égide des services administratifs.

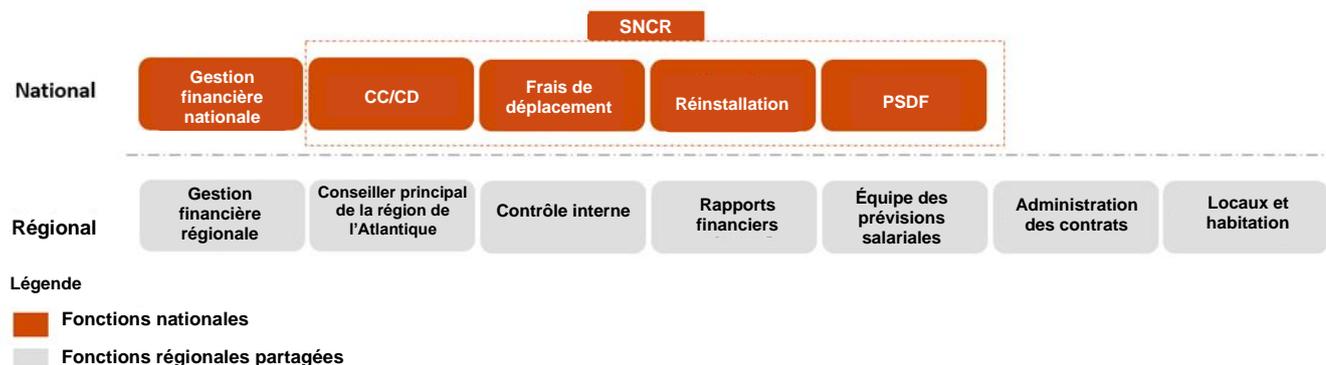
Les fonctions des services partagés sont exécutées à l'échelon de la division, de la région et du pays pour soutenir les services de police contractuels au Nouveau-Brunswick.

- **Échelon national** : les unités nationales fournissent du soutien administratif à l'ensemble de l'organisation de la GRC dans toutes les divisions. Les services fournis incluent la comptabilité, les services de réinstallation et de déplacement, la paie et la rémunération, les services d'aide aux employés, le groupe des promotions et la gestion des cas d'incapacité.
- **Échelon régional** : l'équipe régionale d'administration de la division offre un soutien administratif aux quatre divisions de la GRC de l'Atlantique : Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador. Chaque division tire profit de ce modèle centralisé partagé, qui vise à maintenir une expertise spécialisée plus approfondie que ne pourrait maintenir une division seule. Les services partagés incluent des services liés à l'approvisionnement, au contrôle interne, aux systèmes de gestion et à la gestion financière régionale et à la gestion des installations.
- **Échelon de la division** : ces unités fournissent du soutien uniquement à la Division J dans le cadre de l'administration des services internes. Les services partagés offerts par l'administration de la division incluent la commandante divisionnaire, l'officier de l'administration et du personnel, les ressources humaines, le programme de services de santé, la gestion de l'information et la technologie de l'information, les communications, la planification et les services à la clientèle ainsi que les services de gestion financière et de gestion des installations de la division.

9.a. Finances

Aperçu

Figure 9.1 Résumé des services partagés, échelon national et régional



La GRC a centralisé ses opérations financières en structure régionale en 2012-2013 pour accroître son efficacité à l'aide d'un modèle de service partagé épaulant 15 divisions.

Une équipe régionale des finances située à St. John's appuie toutes les divisions de la GRC dans la région de l'Atlantique, à l'exception de l'unité responsable des locaux et de l'habitation à Halifax.

Les Services nationaux de comptabilité et de réinstallation (SNCR), qui sont situés à Ottawa, englobent les comptes créditeurs et débiteurs, l'administration et le traitement des déplacements et des dépenses, l'administration des réinstallations et la tenue à jour de la base de données sur les pouvoirs de signer des documents financiers (PSDF).

La fonction financière générale est soutenue par l'équipe de gestion financière nationale, qui interprète l'administration des politiques et des contrats.

9.a (i) Fonctions nationales liées aux finances

Les Services nationaux de comptabilité et de réinstallation (SNCR) sont responsables de la prestation des services liés aux opérations comptables pour tous les employés des services de police. L'équipe d'Ottawa compte 99 postes comptables établis et 70 postes dans le service de réinstallation, mais elle fonctionne actuellement selon une utilisation ETP de 59 et de 61 respectivement (exercice 2019-2020).

Les services offerts incluent le traitement et l'administration des comptes créditeurs et débiteurs, le remboursement des notes de frais des employés, les activités de vérification des comptes fondées sur le risque, la surveillance des cartes de crédit du

gouvernement, l'administration des programmes de réinstallation pour les employés de la GRC ainsi que la tenue à jour de la base de données sur les PSDF.

9.a (ii) Fonctions régionales liées aux finances

L'équipe régionale des finances située à St. John's appuie toutes les divisions de la GRC dans la région de l'Atlantique, alors que l'équipe responsable des locaux et de l'habitation est située à Halifax. L'équipe des finances fait partie de la Sous-direction de la gestion générale de la région de l'Atlantique et compte un effectif établi de 55 postes.

L'équipe est dirigée par le conseiller principal de la région de l'Atlantique, qui est chargé de la supervision de la fonction financière dans la région et de la direction des équipes suivantes²⁴ :

- L'équipe de contrôle interne en matière de rapports financiers est responsable du maintien d'un système efficace de contrôles internes en matière de rapports financiers de la GRC afin de fournir une garantie raisonnable que l'information financière est fiable. Elle crée, met en place et gère des programmes d'assurance de la qualité pour surveiller et évaluer le rendement financier, déterminer les pratiques exemplaires et assurer le respect des normes professionnelles.
- L'équipe des rapports financiers de l'Atlantique s'occupe de la production des rapports financiers pour les divisions de la région de l'Atlantique. Elle rédige des rapports internes extraits de SAP et met à jour les dossiers de prévisions. Les prévisions relatives aux divisions sont saisies dans le système de gestion financière TEAM.
- L'équipe des prévisions salariales tient à jour le système de prévisions salariales pour l'ensemble des divisions et des secteurs d'activité de la région de l'Atlantique. Les modifications apportées au niveau de dotation sont fournies par les services des ressources humaines et servent à générer des prévisions financières que les conseillers financiers utilisent.
- L'équipe de gestion financière régionale se compose de conseillers financiers qui sont responsables de l'établissement des budgets et des prévisions et de la reddition de comptes pour toutes les divisions de la région de l'Atlantique. Elle supervise les conseillers financiers de la division pour assurer l'uniformité dans les rapports financiers et les prévisions.
- L'équipe d'administration des contrats est chargée de la réalisation des rapprochements financiers pour tous les contrats de la région. Elle veille à ce que les modalités financières des ententes sur les services de police contractuels soient respectées. De plus, elle est responsable de la répartition des coûts communs, comme les services publics, la garde des prisonniers et les cartes de crédit de l'approvisionnement, entre les divers contrats de toutes les divisions de la région de l'Atlantique.
- L'unité responsable des locaux et de l'habitation répartit les frais des locaux des bâtiments occupés conjointement selon divers contrats à tous les secteurs d'activité et contrats de la division. Elle travaille également avec les gestionnaires divisionnaires de l'actif en soumettant les prévisions en matière d'immobilisation majeure et mineure au quartier général. L'unité responsable de l'habitation détermine les coûts mensuels des loyers fournis par la GRC ou le gouvernement du Canada pour les membres habitant dans des endroits éloignés.

9.a (iv) Délégation des pouvoirs de signer les documents financiers

Le 1^{er} avril 2017, la GRC a mis en place un système de pouvoirs de signer des documents financiers (PSDF) afin de trouver l'équilibre entre le contrôle financier et l'efficacité opérationnelle.

Les dépenses de routine sont régies par les pouvoirs de signer des documents financiers généraux, et le chef ou le gestionnaire du détachement ou de la section a le pouvoir de signer des documents financiers pour que son unité fonctionne efficacement. Le niveau de pouvoir augmente au sein de l'organisation jusqu'au commandant divisionnaire et, ultimement, au commissaire de la GRC. Nombre des opérations de routine sont envoyées automatiquement à la personne appropriée, qui est responsable de l'approbation en fonction des centres de coûts du système financier de la GRC.

Il y a une hiérarchie distincte pour les dépenses inhabituelles ou critiques au moyen d'un système de pouvoirs spécialisés de signer les documents financiers au sein duquel le dernier échelon est celui du ministre fédéral de la Sécurité publique.

Un programme de vérifications internes existe pour assurer le respect du processus.

9.a (v) Coûts de la fonction financière

Les coûts de la fonction financière sont facturés aux parties contractantes conformément aux modalités des divers contrats. Les coûts de la fonction financière sont inclus dans les coûts de l'administration des divisions qui servent à répartir les coûts indirects. Ils sont calculés en divisant le total des coûts de chaque catégorie par l'utilisation ETP annuelle pour tous les membres et pour toutes les activités de la division, puis en multipliant le quotient par l'utilisation ETP des membres du service. Les détails des coûts des fonctions financières n'ont pas été fournis pour cette analyse.

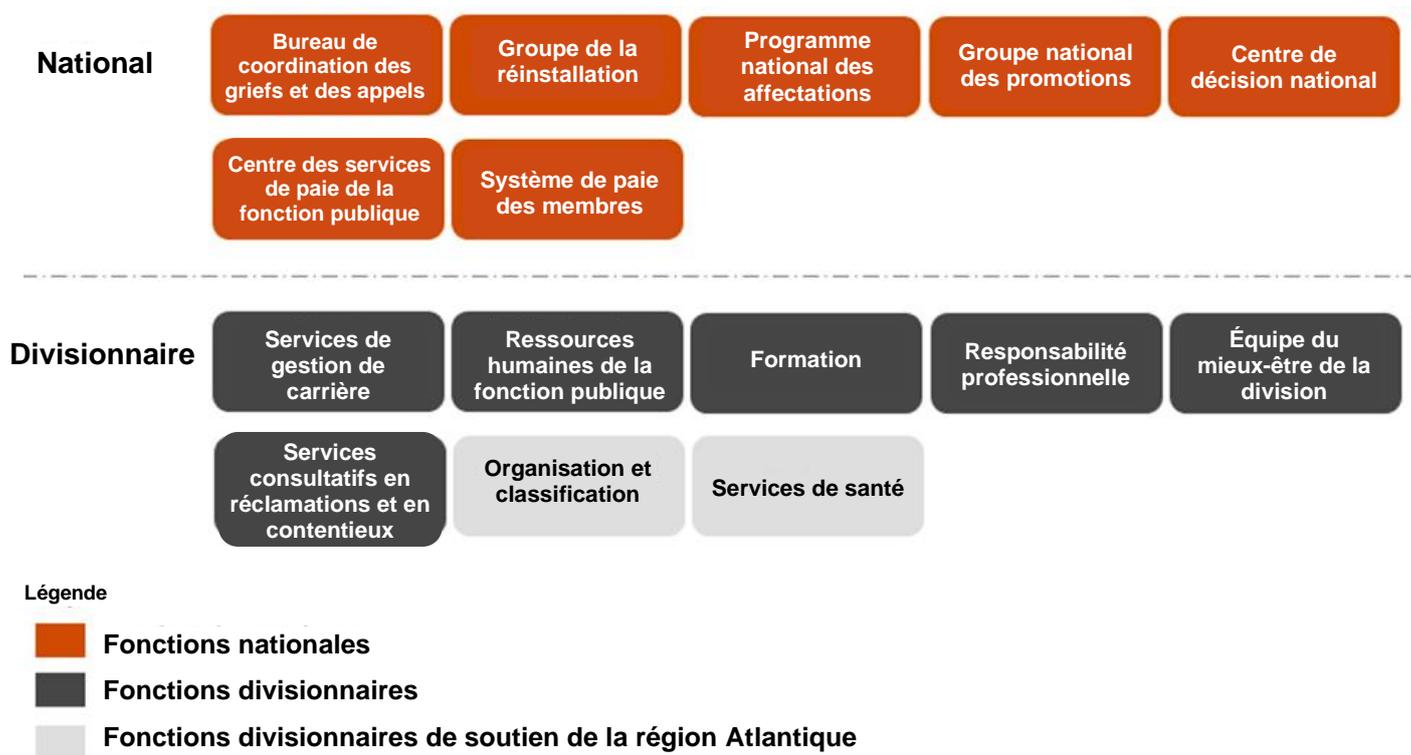
9.b Ressources humaines

Les détails concernant la fonction des ressources humaines n'ont pas été fournis, mais nous croyons comprendre que cette fonction au sein de la GRC est uniforme d'une division à l'autre.

²⁴ <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/2019-2020-rapport-resultats-ministeriels/annexe-a-declaration-responsabilite-direction-englobant-controles-internes-matiere-rapports> – Recherche secondaire de PwC

Les services de ressources humaines pour la GRC au Nouveau-Brunswick sont offerts par diverses unités nationales, régionales et divisionnaires, comme le présente la figure ci-dessous.

Figure 9.2 Prestation des services de RH, échelon national et régional



9.b. (i) Fonctions des ressources humaines de la division

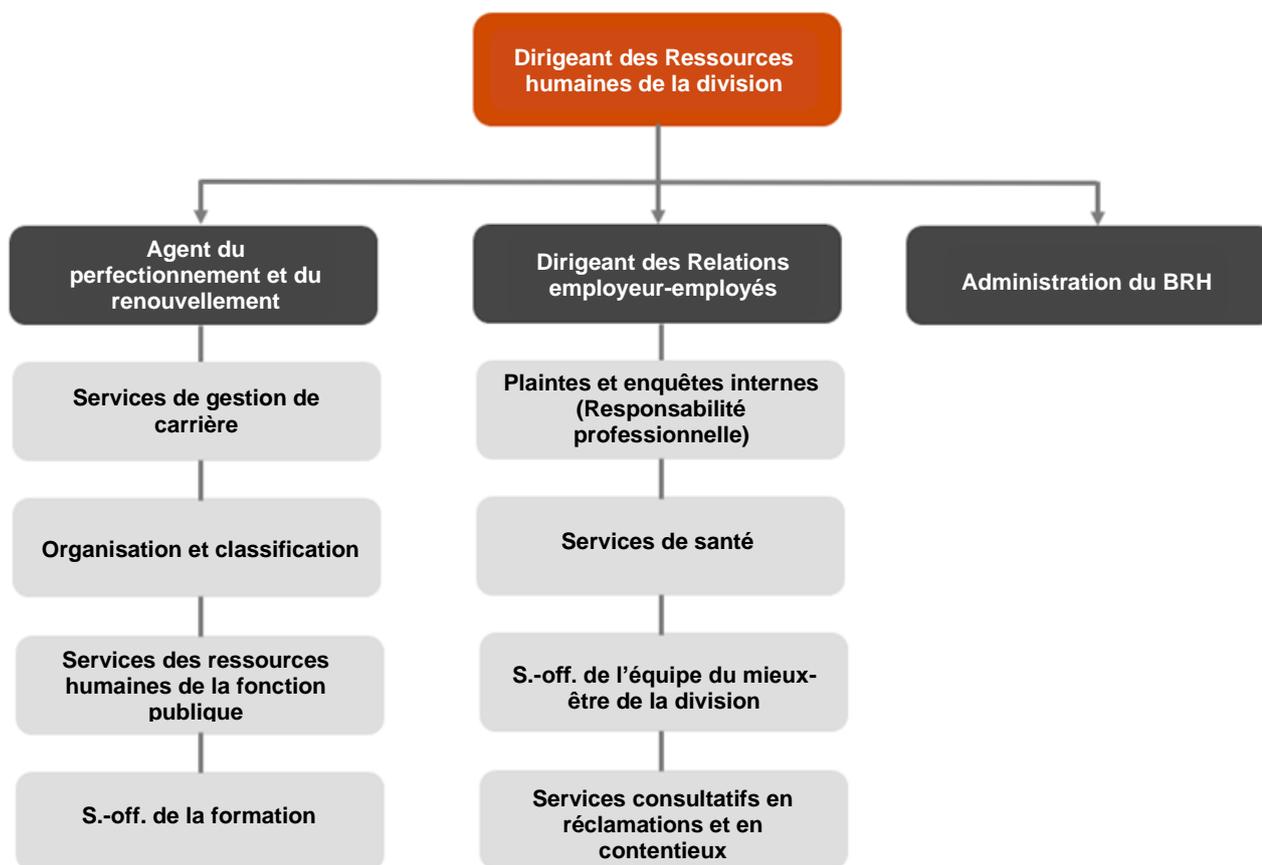
Le bureau des ressources humaines (BRH) de la GRC au Nouveau-Brunswick est l'unité divisionnaire responsable de fournir la direction et le soutien en matière de planification, de recrutement, de relation de travail, de relation avec le personnel, de formation, de prévention du harcèlement et de santé et mieux-être.

Les principales responsabilités suivantes incombent au bureau des ressources humaines :

- veiller à ce que chaque politique, processus et pratique des ressources humaines reflète les exigences des diverses lois, comme la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*;
- maintenir un cadre sain en matière de relations employeur-employés afin de régler divers éléments de plaintes, de griefs, de conflits et d'autres problèmes relatifs aux relations de travail;
- établir des processus permettant l'enquête, la facilitation et la prise de décisions appropriées dans les questions relatives à la gestion des conflits et à la santé et la sécurité au travail;
- épauler la direction de la GRC au Nouveau-Brunswick pour les cas plus complexes et sensibles, comme les licenciements en période de stage ou pour des infractions à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et les licenciements motivés et pour rendement insatisfaisant en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la LRTSPF;
- adopter un rôle de direction dans les relations employeur-employés, agir à titre de représentant de la direction et présider le Comité consultatif patronal-syndical avec les syndicats de la fonction publique qui représentent les employés de la fonction publique de la GRC au Nouveau-Brunswick.

Le BRH est dirigé par le dirigeant des Ressources humaines de la division et comprend le Bureau du renouvellement et du perfectionnement professionnel (BRPP) et le Bureau des relations employeur-employés (BREE), qui compte tous les deux plusieurs sous-unités. Un aperçu de la structure organisationnelle des ressources humaines est présenté ci-dessous.

Figure 9.3 Structure organisationnelle des RH



Bureau du renouvellement et du perfectionnement professionnel (BRPP)²⁵ :

- Services de gestion de carrière (SGC) : offrent des conseils en planification de carrière, des services de dotation et de planification de la relève, en plus de superviser les budgets pour les transferts et la formation des membres réguliers de la GRC au Nouveau-Brunswick.
- Ressources humaines de la fonction publique (RHFP) : offrent des services de recrutement, de dotation, d'évaluation du rendement, d'avancement professionnel et de relations de travail, comme les mesures disciplinaires, la gestion des griefs, les consultations patronales-syndicales, la gestion des réclamations à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, les évaluations de l'aptitude au travail et l'interprétation de la convention collective et des politiques.
- Formation : s'assure que tous les employés possèdent la formation requise pour exécuter leurs fonctions et coordonne les cours de formation pour faire en sorte que tous les membres réguliers satisfont aux exigences de formation.

Bureau des relations employeur-employés (BREE) :

- Groupe de la responsabilité professionnelle (GRP) : mène les enquêtes sur les infractions alléguées au Code de déontologie de la GRC et en matière de harcèlement et conseille la direction sur les questions relatives aux exigences professionnelles.
- Équipe du mieux-être de la division (EMD) : promeut et maintient un milieu de travail sain, inclusif, exempt de harcèlement, productif et positif en offrant des conseils, des présentations, du soutien et de la formation.
- Services consultatifs en réclamations et en contentieux (SCRC) : gèrent, étudient, analysent, négocient et résolvent les réclamations formelles et informelles contre la GRC. Ces services offrent également des services consultatifs à la GRC au Nouveau-Brunswick et gèrent la communication ordonnée par les tribunaux des documents de la GRC.

9.b. (ii) Fonctions nationales épaulant les ressources humaines de la Division J

Les unités nationales suivantes offrent des services à la Division J :

²⁵ <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/verification-dotation-postes-membres-reguliers-vertu-loi-grc-phase-1-sous-officiers> – Recherche secondaire de PwC

- Bureau de coordination des griefs et des appels (BCGA)²⁶ : Ce bureau est responsable de la coordination des questions administratives liées aux griefs et aux appels. La procédure applicable aux griefs est visée par l'ensemble de règles sur l'administration publique, qui régit les relations entre les particuliers et le gouvernement.
- Groupe de la réinstallation (Directive sur la réinstallation de la GRC)²⁷ : Depuis le 1^{er} avril 2017, ce groupe est chargé du déménagement des membres d'un poste ou d'un lieu à un autre tout en les conseillant sur leurs droits pendant le processus. Il y a des conseillers en réinstallation dans l'ensemble du Canada.
- Programme national des affectations (PNA) : le programme est responsable de la surveillance de tous les groupes d'affectation au pays, de formuler la politique sur les processus de dotation, de fournir la direction en matière de politique, de répartir les cadets, d'effectuer des exercices de simulation professionnelle comme première étape du processus de promotion et de veiller à l'équité en matière d'emploi.
- Groupe national des promotions (GNP) : le groupe est responsable de la gestion des promotions. Le GNP reçoit et traite les demandes d'affectation par promotion et publie les bulletins de possibilité de promotion. Il révisé également les motifs de sélection des candidats dans le processus d'avancement et s'assure qu'il est équitable, transparent, conforme à la politique et défendable.
- Centre de décision national : rédige, met à jour et fournit des directives dans tous les domaines des politiques liées aux processus de dotation (RH).
- Service de la paie : il y a deux services de la paie différents pour la GRC au Nouveau-Brunswick :
 - Centre des services de paie de la fonction publique : traite toutes les paies des employés de la fonction publique;
 - Système de paie des membres : traite toutes les paies des membres réguliers et civils.

De plus, les Services consultatifs en réclamations et en contentieux reçoivent une aide juridique du ministère de la Justice Canada, notamment les Services juridiques de la GRC.

9.b. (iv) Coûts liés aux ressources humaines

Le Bureau des ressources humaines relève du secteur d'activité des services internes, et les coûts sont facturés par l'intermédiaire de la structure de coût des services de l'administration divisionnaire.

Pour les unités au sein du BRPP :

- SGC : tous les postes font partie du secteur d'activité des services internes, et les coûts connexes sont ajoutés à ceux des services de l'administration divisionnaire.
- RHFP : tous les coûts de l'unité sont facturés aux contrats comme pour ceux du Programme de l'administration et du personnel. Tous les postes sont financés par l'intermédiaire des coûts des services de l'administration divisionnaire.
- Formation : tous les coûts de l'unité sont facturés aux contrats comme pour ceux du Programme de l'administration et du personnel.
- Organisation et classification : cette unité est financée selon le principe du partage des coûts à titre de service d'administration divisionnaire régionale par toutes les divisions clientes, et non seulement par le Nouveau-Brunswick. Un poste de spécialiste est uniquement financé par la formation des cadets à la Division Dépôt à titre de contribution financière à ce service.

Pour les unités au sein du BREE :

- GRP : tous les postes du GRP font partie du secteur d'activité des services internes, et les coûts connexes sont ajoutés à ceux des services de l'administration divisionnaire.
- EMD : tous les postes de l'EMD relèvent des services internes, et les coûts connexes sont ajoutés à ceux des services de l'administration divisionnaire.
- SCRC :
 - Coûts des réclamations : les demandes d'indemnisation ne sont pas facturables aux partenaires contractuels.
 - Coûts des employés de l'unité : les coûts des services juridiques de l'exercice 2020-2021 pour le Nouveau-Brunswick s'élevaient à 85 821,29 dollars (taux de 177,13 dollars par membre actif).
 - Coûts des services juridiques : le ministère de la Justice Canada, y compris les Services juridiques de la GRC, est financé par la GRC sans recouvrement des coûts auprès de la province.
- Unité des services de santé : tous les postes au sein des Services de santé font partie des services internes, et les coûts connexes sont ajoutés à ceux des services de l'administration divisionnaire.

²⁶ <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-289/page-1.html> – Recherche secondaire de PwC

²⁷ http://www.sandyhines.com/assets/rcmp-relocation-directive_en_as-of-april-1-2017_1.pdf – Recherche secondaire de PwC (en anglais)

9.c Services administratifs

Le secteur des services administratifs est responsable de la stratégie, des activités et de l'innovation pour la GRC au Nouveau-Brunswick. Il est dirigé par l'agent administratif de la division et comprend les unités suivantes :

- Informatique (Technologie de l'information);
- Communications stratégiques;
- Bureau de l'Action, de l'Innovation et de la Modernisation (AIM).

Les détails de chacune de ces trois unités sont présentés ci-dessous.

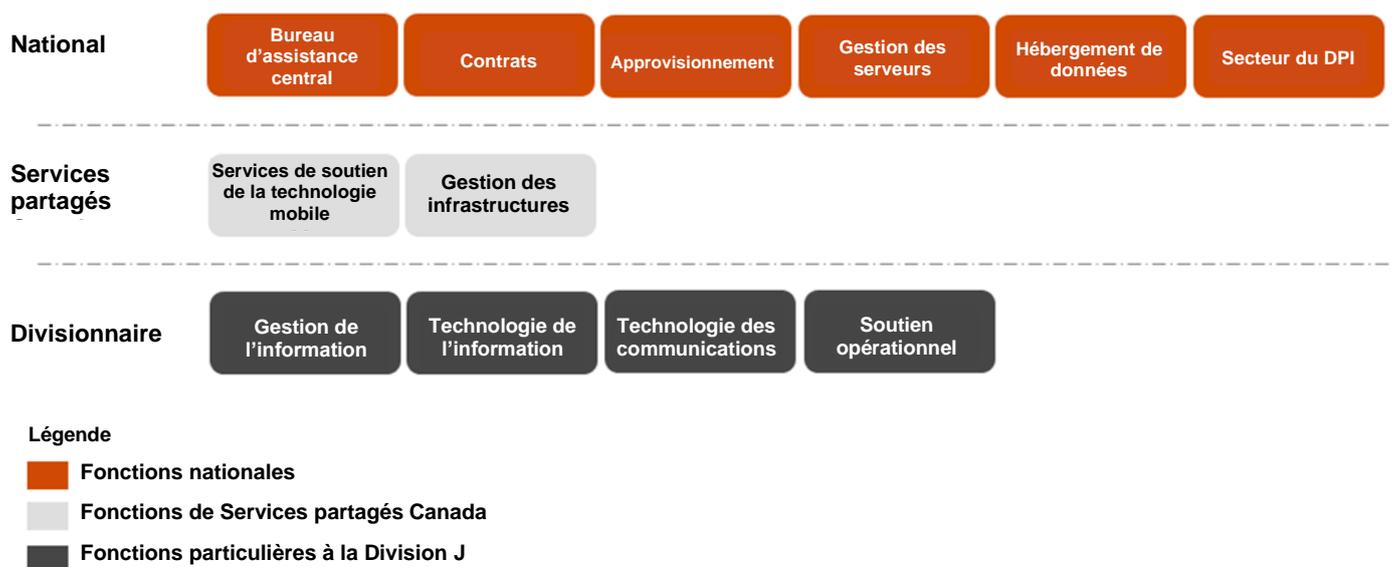
9.c (i) Informatique

Aperçu du service

Le soutien de la Technologie de l'information (TI) est offert par une combinaison du personnel du Service divisionnaire de l'informatique (informatique de la GRC au Nouveau-Brunswick) et de services nationaux centralisés, comme le Bureau d'assistance central (BAC), le secteur du dirigeant principal de l'information (DPI), les services provinciaux de TI de la GRC et Services partagés Canada.

L'environnement informatique de la GRC repose sur des systèmes partagés, des infrastructures partagées (serveurs, hébergement des données) et des fonctions centralisées, comme le Bureau d'assistance central, la gestion des contrats et l'approvisionnement dans toutes ses divisions. Le Service divisionnaire de l'informatique du Nouveau-Brunswick travaille avec des systèmes comme le Système automatisé de renseignements criminels (SARC), le SIRP, E&R III, le programme de production électronique des contraventions et le Système d'analyse des liens entre les crimes de violence (SALVAC), entre autres. Le groupe est chargé de la gestion et de la prestation du soutien local à toute la Division J et collabore étroitement avec l'équipe nationale de TI à Ottawa.

Figure 9.4 Services de TI, échelon national et divisionnaire

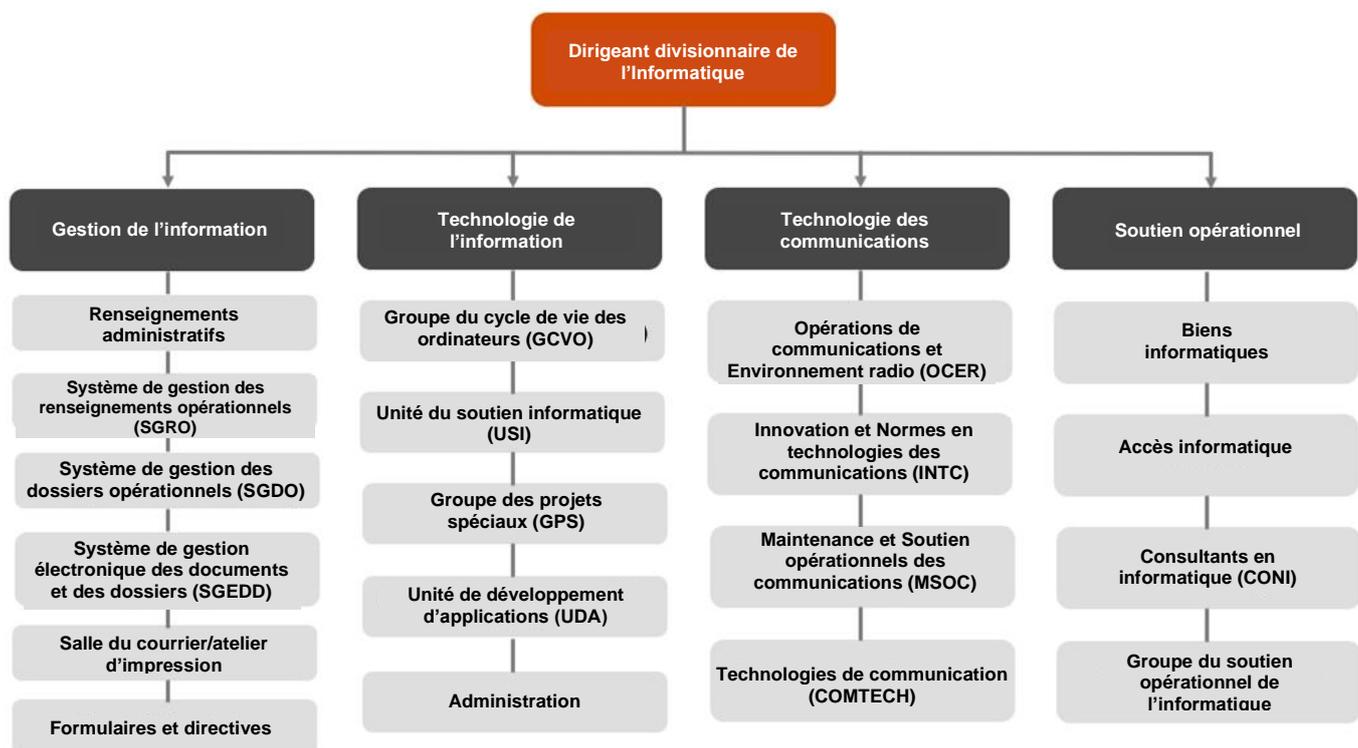


Fonctions du Service divisionnaire de l'informatique

Le Service divisionnaire de l'informatique de la GRC au Nouveau-Brunswick est responsable du soutien quotidien, de la gestion des dossiers administratifs, de la formation et de la surveillance des systèmes clés ainsi que de leur accès. Le groupe fournit un large éventail de mesures de soutien et de service de TI à toute la Division J et achète le matériel informatique et les logiciels en plus de gérer le budget de TI de la Division. Le dirigeant divisionnaire de l'Informatique (DDI) dirige le programme d'informatique de la GRC au Nouveau-Brunswick, qui englobe ce qui suit :

- Gestion de l'information : offre la protection et la gestion du cycle de vie de l'information administrative pour la GRC au Nouveau-Brunswick à l'échelon provincial;
- Technologie de l'information : offre des services, y compris la gestion du matériel, les remplacements et les réparations du matériel de TI défectueux, afin de s'assurer que la technologie est disponible pour la GRC au Nouveau-Brunswick;
- Technologie des communications : s'occupe des communications radio et mobiles pour la GRC au Nouveau-Brunswick et offre du soutien technique en cas de pannes;
- Soutien opérationnel : détermine les besoins en TI, cherche des solutions, obtient les approbations, facilite l'approvisionnement et gère les stocks et le budget du matériel informatique de la GRC au Nouveau-Brunswick.

Figure 9.5 Structure organisationnelle du Service divisionnaire de l'informatique



Un découpage du Service divisionnaire de l'informatique est fourni dans l'organigramme. Un résumé des responsabilités de chaque équipe et sous-équipe est présenté à l'annexe 9.1.

Les services de police municipaux du Nouveau-Brunswick utilisent un système distinct. Versaterm est le logiciel de sécurité publique utilisé par toutes les municipalités au Nouveau-Brunswick, sauf Saint John (qui utilise Sungard). Versaterm est une entreprise de solution logicielle pour la sécurité publique d'Ottawa qui offre la répartition assistée par ordinateur, des terminaux de données mobiles, la gestion des dossiers, la saisie des rapports et l'analyse des données.

Fonctions de TI et services de soutien nationaux²⁸

Du soutien et des services supplémentaires sont fournis par le service national de TI d'Ottawa. Il s'agit notamment des services suivants :

- Bureau d'assistance central : soutien informatique de premier niveau offert en tout temps à tous les employés par les services de soutien centralisés nationaux. Lorsqu'un problème ne peut être réglé, il est transmis à l'unité du soutien informatique du Service divisionnaire de l'informatique.
- Contrats : les contrats négociés de façon centralisée sont gérés par le programme de gestion de l'information et des technologies de l'information (GI/TI) à Ottawa. Ces contrats comprennent des applications logicielles, comme celles d'IBM et le Système intégré de répartition de l'information (SIRI). Les coûts connexes sont facturés aux partenaires contractuels à la fin de l'exercice.
- Approvisionnement : les demandes d'approvisionnement sont soumises à l'unité des biens de TI au sein du service national de TI, un bon de travail et les documents nécessaires sont ensuite remplis. Les coûts sont attribués à la division à la fin de chaque mois. L'équipe Gestion des programmes et services administratifs (GP&SA) d'Ottawa gère toutes les demandes de rabais pour volume (DRV) pouvant exister pour les ordinateurs de bureau et portables, les écrans et les autres périphériques.
- Serveurs : les serveurs de la GRC au Nouveau-Brunswick sont intégrés aux serveurs du quartier général de la GRC à Ottawa et à ceux de Services partagés Canada.
- Hébergement des données : les données des courriels, des dossiers personnels de stockage, sur les armes à feu, des Services nationaux d'information policière (SNIP) et du Système d'information sur la gestion des ressources humaines (SIGRH), entre autres, sont toutes hébergées au quartier général de la GRC à Ottawa. L'annexe 9.2 présente une liste détaillée de l'information hébergée au quartier général de la GRC à Ottawa.
- Secteur du dirigeant principal de l'information (DPI) : le secteur du DPI s'efforce de repérer, de mettre en place et de soutenir les avancées dans les technologies et les procédés opérationnels. Le Service de l'informatique de la GRC au Nouveau-

²⁸ <https://www.versaterm.com/> – Recherche secondaire de PwC (en anglais)

Brunswick consulte l'équipe de la gestion des relations et des portefeuilles (GRP) à propos des initiatives proposées ou des demandes de nouveau logiciel ou matériel, car il s'agit du principal point de contact pour les nouvelles initiatives de GI et de TI.

- Gestion des TI : les processus dorsaux, comme les antivirus, l'authentification à deux facteurs, le chiffrement de disque dur, les pare-feu et la gestion des correctifs pour les systèmes d'exploitation, sont gérés par le secteur du DPI.

Services partagés Canada²⁹

Services partagés Canada (SPC) fournit des services numériques au gouvernement du Canada, y compris à la GRC. Créé en 2011, SPC offre un éventail complet de services de gestion de l'information et des technologies de l'information (GI/TI), comme le stockage des courriels et des données, qui étaient autrefois effectués en double et gérés par chaque agence.

- Appareils mobiles : la responsabilité de la gestion de l'inventaire des appareils et des nouvelles demandes de téléphone intelligent a été transférée de SPC aux divisions de la GRC à l'automne 2018. L'unité des services de soutien de la technologie mobile appuie toutes les provinces et crée des comptes de gestion des appareils mobiles d'entreprise pour les appareils afin d'avoir accès aux courriels d'activation et aux mises à jour de sécurité. Actuellement, les téléphones ne sont pas facturables à tous les partenaires contractuels.
- Gestion de l'infrastructure : la gestion des serveurs, la virtualisation, les copies de sauvegarde, la réseautique, le routage et la téléphonie sont offerts par SPC.

Coûts de l'informatique

L'ESPP finance certains postes du Service divisionnaire de l'informatique au Nouveau-Brunswick; d'autres postes sont couverts par le financement des services de police spécialisés et ne sont pas facturés en vertu de l'ESPP. Les renseignements sur le recouvrement des coûts pour le soutien national ou de SPC n'ont pas été fournis.

Production de renseignements³⁰

Le Service d'information intégrée (SII) a été mis en place en septembre 2012 pour appuyer la production de renseignements au sein de la GRC. Le SII regroupe des données structurées et non structurées de plusieurs sources, comme les systèmes de gestion des dossiers de la GRC (SIRP et PRIME), le Système de gestion des cas graves (Éléments de preuve et Rapports III) et le Système automatisé de renseignements criminels (SARC).

Les détails des sources de données mentionnées sont présentés ci-après.

- Le Système d'incidents et de rapports de police (SIRP) est utilisé par la GRC dans tout le Canada, à l'exception de la Colombie-Britannique et de Halifax. Le SIRP intègre l'ensemble des processus de la GRC en matière de collecte, de gestion, de communication et d'analyse des renseignements policiers. La communication de ces renseignements permet aux services de police de veiller à ce que les enquêteurs disposent de renseignements actuels et pertinents lorsqu'ils mènent des enquêtes qui dépassent les frontières. De nombreux autres services de police canadiens (autres que la GRC) ont également adopté le SIRP comme système officiel de gestion des documents.
- Éléments de preuve et Rapports III (E&R III) est un système électronique de gestion des cas graves destiné à soutenir les enquêtes sur les « cas graves ». E&R III permet aux enquêteurs d'assigner une tâche, de produire un rapport et de stocker des documents d'enquête. Les données d'E&R III sont regroupées dans l'entrepôt de données preuve et rapports afin de faciliter les recherches.
- Le Système automatisé de renseignements criminels (SARC) est la base de données nationale de renseignements criminels du Canada, qui contient de l'information et des renseignements sur le crime organisé et les crimes graves.

Coûts associés à la production de renseignements

Dans le cadre des ententes sur les services de police les plus récentes, les partenaires contractuels sont tenus de payer leur part des coûts liés à l'informatique. Dans le cas du SIRP, la part des coûts de chaque partenaire contractuel est calculée en fonction des coûts assumés par la GRC pour le maintien et la prestation des services du SIRP au cours de l'exercice précédent.

Le calcul multiplie le taux du SIRP pour chaque exercice (déterminé par les coûts de prestation et de maintien des services du SIRP de l'exercice précédent) par l'utilisation ETP des membres dans le cadre de chaque entente, à la part de coût applicable.

Dans le cas de l'ESPP et du PSPPN, les coûts des trois derniers exercices sont présentés ci-dessous. Les renseignements sur le recouvrement des coûts en vertu des ESPM n'ont pas été fournis.

Tableau 9.6 Résumé des coûts du SIRP, exercices 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Taux du SIRP	681	710	783
Coûts facturables en vertu	317 832	338 510	379 234

²⁹ <https://www.canada.ca/fr/services-partages.html> – Recherche secondaire de PwC

³⁰ <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/sommaire-executif-evaluation-des-facteurs-relatifs-a-vie-privee-efvp> – Recherche secondaire de PwC

de l'ESPP

Coûts facturables en vertu du PSPPN	12 728	13 027	13 431
--------------------------------------------	--------	--------	--------

Coûts facturables en vertu des ESPM	[]	[]	[]
--------------------------------------------	-----	-----	-----

9.c. (iii) Communications stratégiques

La GRC dispose de services des relations avec les médias dans toutes les divisions afin de fournir des conseils en matière de communication et de soutenir les clients internes et externes. L'agent des relations avec les médias fait office de point de contact pour les médias et est responsable de cerner et d'analyser les besoins en matière de communication, de fournir des conseils en matière de communications stratégiques, ainsi que de planifier et de fournir des produits de communication.

Toute la communication stratégique relève des services internes et ses coûts sont ajoutés à ceux des services de l'administration divisionnaire.

9.c. (iv) Action, Innovation et Modernisation (AIM)

Le programme AIM vise à chercher et à exploiter des solutions et des technologies nouvelles et existantes afin d'améliorer les opérations quotidiennes et futures de la GRC au Nouveau-Brunswick. Le personnel du programme AIM travaille en collaboration avec des ressources internes et externes pour déterminer les gains d'efficacité. Les coûts du programme AIM sont financés par les services internes et ajoutés aux coûts des services de l'administration divisionnaire.

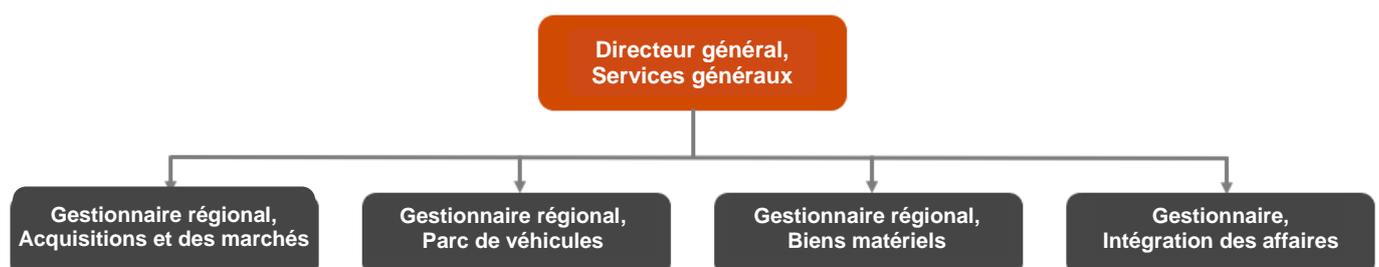
9.d Services généraux

Aperçu

Les Services généraux soutiennent les opérations de la GRC au Nouveau-Brunswick et dans la région de l'Atlantique en administrant des programmes et en facilitant la planification et la fourniture de biens et de services. Ils travaillent en étroite collaboration avec la Section de la gestion des affaires du Service divisionnaire des stratégies opérationnelles dans les domaines suivants :

- gestion du parc (véhicules) et garage de poste : fournit les services de planification, d'acquisition, d'entretien et d'aliénation du parc de la division, ainsi que l'équipement de tous les véhicules de police identifiés et banalisés;
- gestion du matériel : fournit des services liés au matériel dans l'ensemble de la région, comme la gestion des stocks des unités, l'aliénation des biens mobiliers excédentaires, les magasins opérationnels divisionnaires et les services des effets et équipements à la Division Dépôt;
- acquisitions et marchés : permet d'acquérir des biens et des services de faible à grande valeur et complexité (risque) ainsi que de réaliser des travaux de construction. Il s'agit notamment de la participation au processus de consultation avec l'autorité technique et de participer aux comités d'évaluation concernant les acquisitions, les marchés et les services de gestion des contrats;
- intégration des affaires : réalise des projets de prestation de services intégrés et d'amélioration des processus, tant au sein de la Sous-direction de la gestion générale de la région de l'Atlantique qu'à l'externe, en partenariat avec la GRC du Nouveau-Brunswick.

Figure 9.7 Structure organisationnelle des services généraux



L'équipe des services généraux est dirigée par le directeur régional des services généraux. Le gestionnaire régional des acquisitions et des marchés, le gestionnaire régional du parc et le gestionnaire régional des biens matériels disposent d'équipes

qui servent la région de l'Atlantique. Aucune ventilation des ressources consacrées à la Division J n'a été fournie. Les employés des services généraux sont répartis entre Edmonton, la Division Dépôt, Winnipeg et Regina.

Coûts des services généraux

Tous les postes des services généraux font partie des services internes et leurs coûts sont ajoutés à ceux des services de l'administration divisionnaire.

9.e Services généraux : systèmes de gestion

Aperçu

Le service des systèmes de gestion est l'unité de travail fonctionnelle qui fournit une suite complète de services pour le Portail TEAM et le produit SAP-GUI TEAM (bureau). Son travail comprend le service de dépannage informatique, l'analyse des besoins des utilisateurs, l'élaboration des procédés opérationnels et la conception/livraison de solutions de formation intégrées en fonction du poste.

Structure organisationnelle

Le gestionnaire régional des solutions d'entreprise dirige l'équipe des systèmes de gestion.

Services généraux : coûts des systèmes de gestion

Les coûts des postes des systèmes de gestion font partie des services internes et sont ajoutés à ceux des services de l'administration divisionnaire.

9.f Programme de locaux³¹

Aperçu

Il y a deux modèles de locaux différents au Canada, l'un pour les provinces du Nouveau-Brunswick, de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de Terre-Neuve-et-Labrador, des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Yukon, l'autre pour les provinces de l'Alberta, de la Nouvelle-Écosse et de la Saskatchewan.

Le programme de locaux stipule que le gouvernement du Canada est responsable de fournir et d'entretenir des locaux utilisés par les services de police en vertu de l'ESPP. Cela comprend les services suivants :

- l'entretien de l'ensemble des bâtiments et des structures utilisés dans le cadre de l'ESPP et les améliorations qui y sont apportées;
- l'entretien des quartiers généraux divisionnaires ou régionaux;
- l'entretien des dortoirs, des résidences, des appartements, des maisons ou d'autres espaces de vie qui ne font pas partie du bâtiment du détachement;
- les rénovations, le remplacement ou l'augmentation du nombre de bâtiments ou d'unités d'habitation.

Coûts du programme de locaux

Les coûts du programme de locaux sont rétrofacturés par l'entremise de la contribution au programme de locaux (CPL), qui repose sur les coûts du budget quinquennal projeté, expliqués à la section 8.d.

9.g Programmes partagés

La présente section offre un aperçu des programmes nationaux partagés utilisés par la Division J.

Figure 9.8 Aperçu des programmes nationaux

³¹ <https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/law-crime-and-justice/criminal-justice/police/publications/agreements/provincial-territorial-companion-doc.pdf> – Recherche secondaire de PwC (en anglais)

Programmes nationaux

Programme de formation des cadets

Programme de dressage des chiens de police

Programme national de recrutement

9.g. (i) Programme de formation des cadets³²

Aperçu du programme

Tous les agents de la GRC relevant de l'ESPP, des ESPM, du PSPPN et de l'ESPR suivent le Programme de formation des cadets (PFC) du gouvernement fédéral à l'École de la Gendarmerie royale du Canada, Division Dépôt, à Regina (Saskatchewan). Le PFC dure 26 semaines. Il s'agit d'un programme de formation de 860 heures destiné aux nouvelles recrues qui fournit les connaissances et les compétences de base dont les membres ont besoin tout au long de leur carrière de policier. Les sujets suivants sont abordés :

- 1) sciences policières appliquées – 432 heures;
- 2) instruction au tir – 104 heures;
- 3) tactiques de défense policières/déploiement rapide pour action immédiate – 94 heures;
- 4) conduite de véhicules de police – 67 heures;
- 5) condition physique – 45 heures;
- 6) entraînement et discipline – 37 heures.

Lorsqu'ils terminent leur formation avec succès, les cadets peuvent être engagés comme membre de la GRC et se voir accorder le statut d'agent de la paix. À ce moment-là, le nouveau gendarme doit suivre le Programme de formation pratique, d'une durée de six mois, dans un détachement choisi où il exerce les fonctions quotidiennes d'un policier sous la supervision d'un moniteur de formation du détachement.

Structure organisationnelle³³

Le PFC offert à la Division Dépôt de la GRC forme 40 troupes par an (chaque troupe comptant 36 cadets). Au cours de l'exercice 2019-2020, 1 134 cadets ont obtenu leur diplôme dans le cadre du programme de formation.

La Division Dépôt a temporairement suspendu la formation entre mars et juin 2020 en raison de la pandémie de COVID-19. Lorsque la formation a repris, seules 16 des 40 troupes ont obtenu leur diplôme en 2020. Les restrictions continues ont nui à la capacité de la Division Dépôt à fonctionner au maximum de sa capacité et à répondre aux besoins en personnel. On estime qu'au cours de l'exercice 2021-2022, 34 troupes obtiendront leur diplôme, ce qui se traduira par 1 224 nouveaux constables.

Coûts du Programme de formation des cadets

Les coûts du PFC comprennent la formation, le soutien, l'équipement, l'uniforme et les infrastructures (rénovation des bâtiments). Les dépenses d'immobilisation importantes comme la construction et l'acquisition d'installations sont exclues lors de la détermination du taux du PFC. De même, les autres coûts exclus comprennent les coûts et les recouvrements pour la formation policière nationale, la formation sur le maintien des compétences opérationnelles (MCO/formation en bloc), le Service correctionnel du Canada (SCC), les réunions et conférences et d'autres formations de la GRC.

En ce qui a trait au PFC, la GRC facture les partenaires contractuels en utilisant un taux fixe pour chaque ETP utilisé dans le cadre de l'entente sur les services de police. Le coût total imputé au gouvernement du Nouveau-Brunswick est ensuite ajusté en fonction de la part du partenaire contractuel. Une ventilation de ces coûts par part de partenaire est présentée ci-dessous. Veuillez noter que les coûts en vertu des ESPM n'ont pas été fournis.

³² <https://www.rcmp-grc.gc.ca/depot/ctp-pfc/index-fra.htm> – Recherche secondaire de PwC

³³ <https://thestarphoenix.com/news/politics/election-2021/federal-election-rcmp-union-wants-expanded-regina-depot-to-be-priority-for-new-government> – Recherche secondaire de PwC (en anglais)

Tableau 9.9 Résumé des coûts du Programme de formation des cadets, exercices 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Taux du PFC	4 346	4 768	4 950
Coûts facturables en vertu de l'ESPP	2 029 800	2 274 765	2 398 325
Coûts facturables en vertu du PSPPN	81 286	87 540	84 942
Coûts facturables en vertu des ESPM	∅	∅	∅

9.g. (ii) Programme de dressage des chiens de police³⁴

Aperçu du programme

Le Centre de dressage des chiens de police (CDCP) d'Innisfail (Alberta) a été créé en 1965. Le centre assure la formation et le contrôle de la qualité de toutes les équipes cynophiles de la GRC, ainsi que la formation et les validations pour d'autres organismes de sécurité publique, selon un principe de recouvrement des coûts. Les fonctions essentielles du CDCP comprennent l'élevage de chiens de travail de qualité, la formation des équipes cynophiles et la validation annuelle des équipes cynophiles.

Les nouveaux maîtres-chiens suivent une formation initiale d'une durée minimale de 85 jours. Chaque équipe composée d'un chien et d'un membre doit passer par trois niveaux de formation, de difficulté progressive. Les thèmes de formation sont l'obéissance, l'agilité, l'appréhension des criminels, le pistage en milieu rural, la récupération et la recherche.

Chaque équipe maître-chien doit être évaluée et validée à chaque niveau par un instructeur principal. Une fois le niveau 3 terminé, l'équipe commence à travailler sur le terrain. Les équipes sont revalidées six mois après l'obtention de leur diplôme, puis chaque année pour rester une équipe active des Services cynophiles (SC). Il y a une variante de niveau 4 pour les maîtres-chiens sur le terrain, qui comprend les mêmes profils que le niveau 3, mais avec un niveau de difficulté plus élevé.

Structure organisationnelle

Le CDCP relève de la Division Dépôt de la GRC et compte 24 ETP pour l'ensemble des programmes (gestion, élevage, imprégnation et dressage). Aucun changement n'est prévu dans la structure organisationnelle jusqu'en 2024.

Coûts du programme de dressage des chiens de police

Seuls les coûts de dressage et de fourniture des chiens sont facturés à tous les partenaires contractuels, à un taux annuel fixe par équipe cynophile, conformément à l'article 11 de l'ESPP. Le coût total imputé au partenaire contractuel est ensuite ajusté en fonction de sa part. En vertu de l'ESPP, le Nouveau-Brunswick s'est vu facturer à hauteur de 70 %. Les coûts du CDCP en vertu des ESPM n'ont pas été fournis, et il n'y a pas d'équipe cynophile dans le cadre de l'ECT.

Tableau 9.10 Résumé des coûts du programme de dressage des chiens de police, exercices 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Taux du PFC	28 576	32 540	34 434
Coûts facturables en vertu de l'ESPP	113 919	105 430	103 302
Coûts facturables en vertu du PSPPN	0	0	0
Coûts facturables en vertu des ESPM	∅	∅	∅

³⁴ <https://www.rcmp-grc.gc.ca/policedogs-chienspoliciers/index-fra.htm> – Recherche secondaire de PwC

9.g (iii) Programme national de recrutement

Aperçu du programme

Le Programme national de recrutement (PNR) est responsable de tous les aspects du recrutement des membres réguliers, ce qui comprend la supervision du recrutement, l'élaboration et la mise en œuvre de la politique, des processus et des outils de recrutement, ainsi que la production de rapports. Le PNR, qui constitue le centre de décision, gère l'équipe des Services de santé du recrutement national. L'équipe travaille en étroite collaboration avec les parties prenantes internes afin d'assurer un traitement cohérent des candidats qualifiés à l'École de la GRC, Division Dépôt. Voici les parties prenantes :

- recruteurs proactifs divisionnaires;
- Centre national de traitement du recrutement (CNTR);
- Services de contrôle de la sincérité (SCS);
- Sous-direction de la sécurité ministérielle;
- Services nationaux de communication (publicité et marketing).

En juin 2020, le PNR a procédé à un examen intégré du recrutement des membres réguliers afin de surmonter les difficultés rencontrées par le programme (délai de traitement de 16 mois, augmentation du taux d'attrition à la Division Dépôt, réduction du budget de publicité). Un certain nombre de changements ont été mis en œuvre à la suite de l'examen, notamment un examen d'entrée de la GRC, un recrutement proactif et l'impartition de l'examen médical et psychologique afin de rationaliser les délais de traitement.

Structure organisationnelle

Les employés du PNR se répartissent en trois catégories : centre national de traitement, recrutement proactif divisionnaire et centre de décision.

Coûts du Programme national de recrutement

Les coûts du PNR comprennent la gestion et la supervision, le recrutement proactif, le traitement, les frais médicaux des candidats, le Test d'aptitudes physiques essentielles (TAPE), le test polygraphique préalable à l'emploi (TPPE), ainsi que l'enquête sur les candidats et les entretiens.

En ce qui a trait au PNR, la GRC facture les partenaires contractuels en utilisant un taux fixe pour chaque ETP utilisé dans le cadre de l'entente sur les services de police. Le coût total imputé au partenaire contractuel est ensuite ajusté en fonction de sa part.

Tableau 9.11 Résumé des coûts du recrutement, exercices 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Taux du PFC	1 239	1 293	1 333
Coûts facturables en vertu de l'ESPP	578 675	616 877	645 852
Coûts facturables en vertu du PSPPN	23 174	23 739	22 874
Coûts facturables en vertu des ESPM	[]	[]	[]

Complément

10. Complément

Complément A. Contexte des services de police au Nouveau-Brunswick

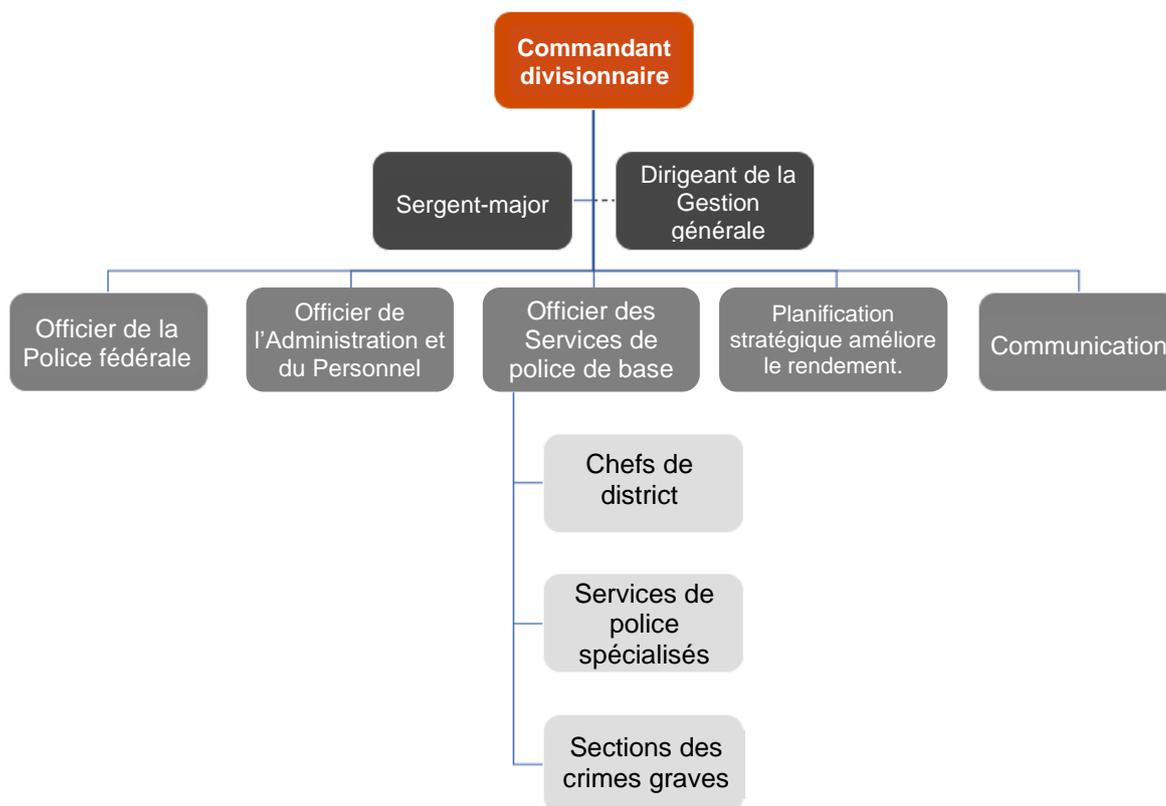
Annexe 3.1. Participants au Programme des services de police des Premières Nations³⁵

Communautés des Premières Nations par ECT	Détachement	Effectif maximal autorisé	Durée de l'ECT
Première Nation d'Elsipogtog	Elsipogtog	14 membres et 2 employés de soutien	Du 1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2022
Première Nation Malécite de Tobique	Tobique	5 membres et 1 employé de soutien	Du 1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2022
Total des projections budgétaires		19 membres et 3 employés de soutien	

³⁵ Modification 4 du cadre du Service de police communautaire de la GRC à l'intention des Premières Nations du Nouveau-Brunswick

Complément B. Déploiement actuel

Annexe 5.1. Organigramme



Annexe 5.2. Responsabilités des membres réguliers et des constables spéciaux de la GRC

Grades de la GRC
Membres réguliers
Indemnité de recrutement pendant le Programme de formation des cadets
Gendarme (lors de l'obtention du diplôme)
Gendarme (6 mois de service)
Gendarme (12 mois de service)
Gendarme (24 mois de service)
Gendarme (36 mois de service)
Caporal (sommet de l'échelle)

Sergent (sommet de l'échelle)
Sergent d'état-major (sommet de l'échelle)
Inspecteur (sommet de l'échelle)
Surintendant (sommet de l'échelle)
Surintendant principal (sommet de l'échelle)
Constables spéciaux
Technicien d'entretien d'aéronef – TEA-01 (sommet de l'échelle)
Pilote d'aéronef à voilure fixe – FWP-04
Pilotes – PT-01 (sommet de l'échelle)
Pilotes – PT-02 (sommet de l'échelle)
RPS-02

Annexe 5.3. Membres civils de la GRC

Grades de la GRC
Membres civils
Administration – ADM-02 (sommet de l'échelle)
Administration – ADM-03 (sommet de l'échelle)
Administration – ADM-04 (sommet de l'échelle)
Administration – ADM-05 (sommet de l'échelle)
Administration – ADM-06 (sommet de l'échelle)
Aumônier – CHA-03
Commis – CK-04 (sommet de l'échelle)
Commis – CK-05 (sommet de l'échelle)

Personnel informatique – CP-02 (sommet de l'échelle)
Personnel informatique – CP-03 (sommet de l'échelle)
Services d'éducation – EDU-02
Économique et services de sciences sociales – ESS-05 (sommet de l'échelle)
Économique et services de sciences sociales – ESS-06 (sommet de l'échelle)
Technicien général – GTEC-03 (sommet de l'échelle)
Technicien général – GTEC-04 (sommet de l'échelle)
Préposé à l'écoute – IM-02 (sommet de l'échelle)
Liaison – LN-03 (sommet de l'échelle)
Liaison – LN-04 (sommet de l'échelle)
Gestion du personnel – PN-03 (sommet de l'échelle)
Administration de programme – PADM-06 (sommet de l'échelle)
Opérateur en télécommunications – TO-02 (sommet de l'échelle)
Opérateur en télécommunications – TO-03 (sommet de l'échelle)
Opérateur en télécommunications – TO-04 (sommet de l'échelle)
Technicien d'entretien d'aéronef – TEA-05 (sommet de l'échelle)
Technicien d'entretien d'aéronef – TEA-06 (sommet de l'échelle)

Annexe 5.4. Employés de la fonction publique de la GRC

Grades de la GRC	
Employés de la fonction publique	
AS-01	
AS-02	
AS-03	
AS-04	
AS-05	
AS-06	
AS-07	
CH-01	
CR-03	
CR-04	
CR-05	
CR-06	
CS-02	
CS-03	
CS-04	
EC-02	
EC-03	
EC-04	
EC-05	
EC-06	
EC-07	
ED-EDS-02	

ED-EDS-03
EG-01
EG-02
EG-03
EG-04
EG-05
EG-06
EG-07
EX-01 – Officier supérieur (sommet de l'échelle)
EX-02 – Officier supérieur (sommet de l'échelle)
FI-01
FI-02
FI-04
GL-EL-02
GL-EL-04
GL-MAN-05
GS-ST5-04
GS-ST5-05
GL-VHE-10
GT-03
IS-03
IS-04
IS-06
NU-CHN-03
NU-CHN-04

PC-02
PE-01
PE-02
PE-03
PE-04
PE-05
PE-06
PG-01
PG-02
PG-04
PG-06
PO-IMA-02
POTCO-01
POTCO-02
POTCO-03
PM-01
PM-03
PM-04
PM-06
PS-04
SOMAO-06
SW-CHA-03

Complément C. Rémunération et avantages sociaux

Annexe 6.1. Analyse des régimes de pension comparables

Service de police	N.-B.	GRC	Services de police municipaux de l'Alberta	Police provinciale de l'Ontario	Sûreté du Québec	Force constabulaire royale de Terre-Neuve
Régime de pension	Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick	Régime de pension de la Gendarmerie royale du Canada	Régime de retraite des Forces spéciales	Régime de retraite de la fonction publique de l'Ontario	Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec	Uniformed Services Pension Plan
	RRSPNB	Régime de pension de la GRC	SFPP	RRFP (Ontario)	RRMSQ	USPP
Nombre d'agents (Décembre 2018)	[]	22 474 (à l'évaluation effectuée du 31 mars 2018)	4 476	5 668	5 356	387
Acquisition	Deux ans	Deux ans	Cinq ans	Immédiatement	Deux ans	Cinq ans
Formule de calcul de la prestation	Jusqu'au MGAP moyen : 1,4 % Après le MGAP moyen : 2,0 %	Jusqu'au MGAP moyen : 1,375 % Après le MGAP moyen : 2,0 %	Jusqu'au MGAP moyen : 1,4 % Après le MGAP moyen : 2,0 %	Jusqu'au MGAP moyen : 1,3 % Après le MGAP moyen : 2,0 %	Service antérieur à 1992 : 2,3 % Service ultérieur à 1991 : 2,0 %	Jusqu'au MGAP moyen : 1,4 % Après le MGAP moyen : 2,0 %
Prestation de raccordement	Jusqu'au MGAP moyen : 0,6 %	[]	Jusqu'au MGAP moyen : 0,6 %	Jusqu'au MGAP moyen : 0,7 %	Service ultérieur à 1991 : 0,3 %	Jusqu'au MGAP moyen : 0,6 %
Retirement Date	65 ans	60 ans	55 ans	65 ans	65 ans (obligatoire)	60 ans
Retraite anticipée sans réduction	Aucun	25 ans de service ouvrant droit à pension	25 ans de service	50 ans avec 30 ans de service 60 ans avec 20 ans de service Facteur 90	25 ans de service Facteur 75 60 ans	25 ans de service

Retraite anticipée avec réduction	55 ans	20 ans de service ouvrant droit à pension	Aucun	55 ans	20 ans de service	Aucun
Réduction pour retraite anticipée (par année)	5 %	5 %	s.o.	5 %	Service antérieur à 1992 : 6 % Service de 1992 à 2017 : 3 % Service ultérieur à 2017 : 5 %	s.o.
Indexation	100 % de l'IPC	100 % de l'IPC	Service antérieur à 2001 : 60 % de l'IPC de l'Alberta Service ultérieur à 2000 : 30 % de l'IPC de l'Alberta	100 % de l'IPC	Service antérieur à 2000 : 100 % de l'IPC Service ultérieur à 1991 : le plus haut de 50 % de l'IPC ou l'IPC-3%	
Conditions d'indexation			Indexation du service ultérieur à 2000 assujettie au financement	Plafond à 8 % (l'excédent est reporté sur les années suivantes)	Pour le service antérieur à 2000, toute année de service au-delà de 20 ans est indexée selon l'IPC-3 %	
Taux de cotisation des membres	Jusqu'au MGAP : 7,5 % Après le MGAP : 10,7 %	Jusqu'au MGAP : 9,53 % Après le MGAP : 11,72 % (service courant uniquement)	13,45 %	Jusqu'au MGAP : 9,7 % Après le MGAP : 12,8 %	Jusqu'à l'exemption en vertu du RRQ : 8 % Après l'exemption en vertu du RRQ appliquée au MGAP : 6,2 % Après le MGAP : 8 %	Jusqu'à l'exemption en vertu du RPC : 9,95 % Après l'exemption en vertu du RPC appliquée au MGAP : 8,15 % Après le MGAP : 9,95 %

Taux de cotisation de l'employeur	11,25 %	Le gouvernement du Canada verse le montant nécessaire (ainsi que les cotisations des membres) pour financer le coût pour le service courant. Les paiements pour l'insuffisance actuarielle seront crédités au fonds/compte par le gouvernement du Canada.	14,55 %	Jusqu'au MGAP : 9,7 % Après le MGAP : 12,8 %	14,17 % (toutefois, le service et le passif antérieurs à 2007 sont financés par le fonds consolidé du revenu)	Jusqu'au montant minimal en vertu du RPC : 9,95 % Après le montant minimal en vertu du RPC, jusqu'au montant maximal : 8,15 % Après le montant maximal en vertu du RPC : 9,95 %
------------------------------------------	---------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Complément D. Équipement

Annexe 7.1. Équipement normalisé des véhicules du parc

Type de véhicule		SG*	SR*	CA*	BA*	TL*	SPC*	DIS*	SEC*
Feux avant									
Feux stroboscopiques des coins avant	Blanc	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Phares à clignotement alternatif	Blanc	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Phares de calandre	Rouge/bleu				✓		✓	✓	✓
Phares de pare-brise	Rouge/bleu							✓	✓
Phares de pare-brise avec phares d'approche et phares pour éclairage latéral	Rouge/bleu/blanc				✓	✓	✓		
Feux latéraux									
Phares de rétroviseurs latéraux	Rouge/bleu		✓		✓	✓	✓		
Phares latéraux du panneau de custode	Rouge/bleu				✓	✓			
Phares du panneau de custode	Rouge/bleu						✓		
Feux arrière									
Flèche directionnelle	Rouge/bleu/ambre	✓	✓	✓	✓	✓			

Phares de lunette arrière	Rouge/bleu				✓	✓	✓	✓	✓
Phares de hayon arrière lorsque le hayon est ouvert	Rouge/bleu	✓	✓		✓	✓			
Phares d'immatriculation arrière	Rouge/bleu				✓	✓	✓		
Feux de position arrière, stroboscopiques à DEL	Rouge/rouge ou bleu/rouge	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Barre de toit									
Barre lumineuse de toit avec phares d'approche et phares pour éclairage latéral	Rouge/bleu/blanc	✓	✓	✓					
Autre									
Support double pour carabine et fusil à canon lisse		✓	✓	✓	✓	✓			
Cloison de protection contre les prisonniers		✓	✓	✓	✓	✓			
Barreaux pour vitres de portière arrière		✓	✓	✓	✓	✓			
Barreaux pour la lunette arrière				✓					
Blindage à l'intérieur des portières arrière		✓	✓	✓	✓	✓			
Dispositif de déverrouillage d'urgence des portières arrière		✓	✓	✓	✓	✓			
Console		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Support pour ordinateur portable		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Ordinateur portable		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Modem		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Imprimante		✓	✓	✓	✓	✓			
Dispositif d'affichage de la tension		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Lecteur de permis de conduire		✓	✓	✓	✓	✓			
Radio de police		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Répéteur numérique véhiculaire		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Système d'enregistrement vidéo numérique		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Radar		✓	✓	✓	✓	✓			
Système de verrouillage au ralenti		✓	✓	✓	✓	✓			
Boîte d'équipement sous le siège				✓					

Sirène		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Sirène discrète								✓	✓
Haut-parleur de sirène		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Boîte à outils				✓					
Boîtier de verrouillage des armes à feu								✓	✓
Cadenas				✓			✓	✓	✓
Extincteur de 5 lb dans un collier de serrage		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Avertisseurs d'animaux		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Portefeuille de pare-soleil		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Barre de remorquage avec boule				✓			✓		
Treuil				✓			✓		
Support de treuil				✓			✓		
Trousse de décalcomanie		✓	✓	✓		✓			
Plaque d'immatriculation		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Démarrreur à distance							✓		
Enclos pour chiens							✓		
Pare-chocs pour treuil							✓		
Pare-pierres							✓		
Porte de chargement coulissante							✓		
Bloc-tiroirs							✓		

* Acronymes :

SG = Services généraux

SR = Sécurité routière

CA = Camionnette

BA = Banalisé, services généraux et sécurité routière

TL = Toit lisse

SPC = Spécialité, y compris SC, GTI, SIJ, etc.

DIS = Discret

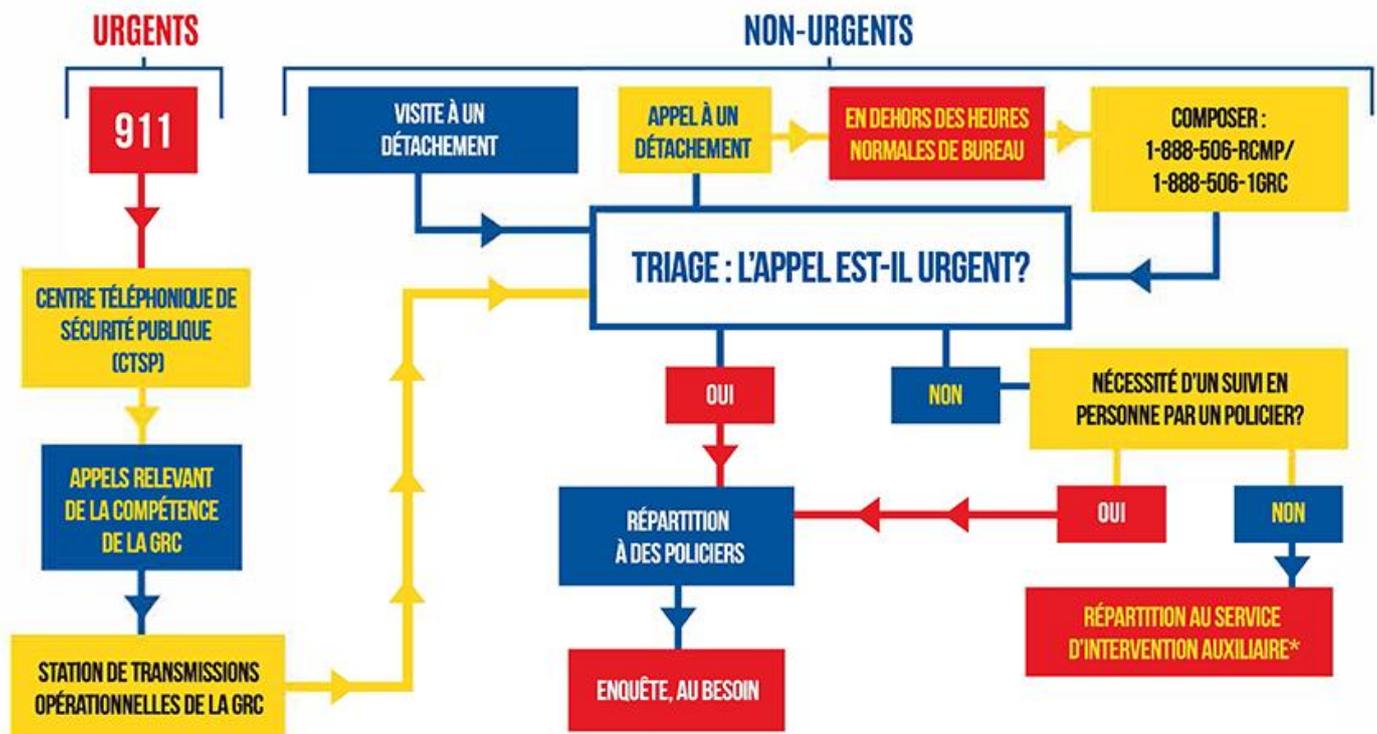
SEC = Secret

Annexe 7.2. Politique de rafraîchissement de l'équipement et du parc (véhicules)

Type	Échéancier de remplacement	Commentaires
Services généraux	160 000 km ou cinq (5) ans	<ul style="list-style-type: none"> Exception : Zones désignées où il y a présence de « routes dangereuses » ou restrictions sur les routes en raison de l'hiver/de la glace – 130 000 km ou cinq (5) ans Exception : Moteur diesel – dix (10) ans

Motocyclette	Six (6) ans	
Enquêtes	160 000 km ou six (6) ans	
Administration	220 000 km ou huit (8) ans	
Transport en eaux intérieures	Quinze (15) ans	<ul style="list-style-type: none"> Les inspections à mi-vie doivent être effectuées sur l'embarcation au bout de dix ans (sept ans pour les moteurs). Les moteurs et les remorques doivent être remplacés avec l'embarcation ou au besoin.
Équipement	Vingt (20) ans	<ul style="list-style-type: none"> Les inspections à mi-vie doivent être effectuées au bout de dix à quinze ans.
Véhicule pour incident critique/blindé tactique	Au bout de quinze à vingt ans	<ul style="list-style-type: none"> Les inspections à mi-vie doivent être effectuées sur le véhicule pour incident critique au bout de dix (10) ans.
Aéronef à voilure fixe	Trente (30) ans	<ul style="list-style-type: none"> Les inspections doivent être effectuées conformément aux règlements fédéraux.
Aircraft à voilure tournante	Vingt (20) ans	<ul style="list-style-type: none"> Les inspections doivent être effectuées conformément aux règlements fédéraux.
Véhicule aérien sans pilote (drone)	Au bout de trois à cinq ans	<ul style="list-style-type: none"> Le personnel du Programme des systèmes d'aéronef télépiloté (SATP) gèrera la politique de remplacement. L'approvisionnement est évalué en fonction d'une analyse de rentabilité pour justification et approbation du financement

Appendix 7.3. Carte d'acheminement des appels de la GRC



*Le Service d'intervention auxiliaire (SIA) de la GRC au Nouveau-Brunswick s'occupe des demandes de services qui ne requièrent pas le suivi immédiat, en personne, d'un policier, mais qui relèvent quand même de la compétence de la GRC.

Complément E. Services partagés

Appendix 9.1. Responsabilités organisationnelles du Service divisionnaire de l'informatique

Service	Rôle	Portée
Gestion de l'information	Renseignements administratifs	Sensibilisation, orientation et soutien à la gouvernance concernant la gestion du cycle de vie des dossiers administratifs, y compris le classement administratif, les moratoires et les demandes au titre de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels (AIPRP).
	Système de gestion des renseignements opérationnels (SGRO)	Responsable de la communication de renseignements adéquats aux autres ministères gouvernementaux et du maintien du cycle de vie des renseignements dans le système existant pour les rapports de police.
	Système de gestion des dossiers opérationnels (SGDO)	Fournit une formation complète et pertinente à tous les utilisateurs du SIRP. Conserve et protège les renseignements pour les obligations de préservation, les moratoires et les demandes au titre de l'AIPRP.
	Système de gestion électronique des documents et des dossiers (SGEDD)	Supervise le SGEDD et la formation des personnes qui ont accès à ces applications (p. ex., SGDDI et GCdocs), et accorde l'accès au système.
	Salle du courrier/atelier d'impression	Assure la diffusion rapide et précise des renseignements (p. ex. services de courrier) et coordonne la destruction appropriée des renseignements (p. ex. élimination des déchets classifiés/services de déchetage).
	Formulaires et directives	Fournit des conseils et des services de consultation pour les programmes nécessitant des formulaires ainsi qu'une orientation stratégique. Crée et tient à jour des formulaires destinés à soutenir l'application de la loi et à réduire le travail administratif.
Technologie des communications	Technologie des communications (TECHCOM)	Supervise le service de technologie des communications.
	Opérations de communications et Environnement radio (OCER)	Fournit un soutien à la Station de transmissions opérationnelles (STO).
	Innovation et Normes en technologies des communications (INTC)	Fournit une gamme de services comprenant la remise en état et le soutien secondaire, l'entreposage et la mise hors service d'équipement, la conception et le soutien relatifs aux véhicules spécialisés, etc.
	Maintenance et Soutien opérationnels des communications (MSOC)	Assure le soutien et la gestion des équipements radio et véhiculaires de l'utilisateur final, y compris l'aide à toutes les unités TECHCOM.
Technologie de l'information	Technologie de l'information	Supervise le service de technologie de l'information.

	Groupe du cycle de vie des ordinateurs (GCVO)	Assure la réparation/le remplacement des équipements défectueux, avise par courriel des visites de mise à jour à venir, etc. Sur place, l'équipe effectue des vérifications du matériel informatique, offre de la formation et des conseils pour les questions liées à l'informatique et remplace le matériel informatique.
	Unité du soutien informatique (USI)	Travaille en tant que service de soutien de deuxième niveau et assure la maintenance du matériel et des logiciels sur les postes de travail ROSS et Internet.
	Groupe des projets spéciaux (GPS)	Responsable des logiciels et équipements spécialisés, gère les projets informatiques, propose de nouvelles politiques informatiques, crée des procédures et rédige la documentation technique.
	Unité de développement d'applications (UDA)	Responsable d'évaluer et de mettre à l'essai les logiciels et le matériel nouvellement demandés afin de garantir le respect des exigences de sécurité du réseau ROSS et de la GRC.
Soutien opérationnel	Groupe du soutien opérationnel de l'informatique	Soutient les opérations en déterminant les besoins en TI, cherche des solutions, obtient les approbations, facilite l'approvisionnement et gère les stocks et le budget du matériel informatique de la GRC au Nouveau-Brunswick. Fournit un point de contact unique pour la création et la maintenance de tous les accès aux systèmes informatiques de la GRC et du gouvernement provincial.

Annexe 9.2. Données hébergées au quartier général de la GRC à Ottawa

Données hébergées au quartier général de la GRC à Ottawa
1. Courriels
2. Dossiers personnels de stockage
3. Dossiers administratifs GCdocs à l'échelon de l'unité
4. Répertoire des comptes <ul style="list-style-type: none"> a. Protocole LDAP b. Active Directory c. Infrastructure à clés publiques
5. Données sur les armes à feu
6. Système national de gestion des dossiers administratifs (SNGDA)
7. Système opérationnel de récupération de renseignements judiciaires et Outil d'accès de la police (OAP)

8. Ensemble des Services nationaux d'information policière (SNIP), comme le Centre d'information de la police canadienne (CIPC), le système automatisé de renseignements criminels (SARC) et le Portail d'informations policières (PIP)

9. Système intégré de récupération de renseignements judiciaires (SIRRJ)

10. Banque nationale de données criminelles (BNDCWEB), *remplacée par le Service d'information intégrée (SII)

11. Courriels de l'environnement classifié (EC)

12. Services des annuaires de l'environnement classifié

13. Distributeur automatique d'appels de vidéoconférence de l'environnement classifié

14. Système d'incidents et de rapports de police (SIRP) sécurisé

15. Ringtail – Base de données de l'EC

16. Sécurité des communications électroniques (COMSEC) – plutôt une fonction (télécopieurs/téléphones sécurisés)

17. Système intégré de répartition de l'information (SIRI)

18. Modèle de prestation de services du Bureau d'assistance central

19. Application de gestion financière TEAM (SAP-GUI)

20. Système d'information sur la gestion des ressources humaines (SIGRH) (PeopleSoft)

- a. Système de paie Phénix
- b. Données sur la rémunération des membres de la GRC
- c. Données sur le régime de pension de la GRC
- d. System Center Configuration Manager (SCC) de Microsoft (principal)
- e. Collaborations vidéo à l'aide de Microsoft Teams
- f. Téléconférences à l'aide de WebEx

21. Gestion des stocks et des biens Magic

- a. Gestion des biens informatiques (hébergé en Saskatchewan)
 - i. Gestion des biens du parc de véhicules
- b. Services d'octroi de licences de logiciels de bureau
 - i. Système d'exploitation Microsoft
 - ii. Microsoft Office
 - iii. Produits Adobe
- c. Données d'identification en temps réel du Groupe de la numérisation des empreintes digitales
- d. Services de vidéoconférence gérés « Protégé B » (Polycom/Magor)
- e. Bibliothèque de cours de formation Agora pour les formations obligatoires et optionnelles sur ordinateur
- f. Fichiers de support et d'installation de l'application nationale des services de police partenaires (SPP)

Glossaire

11. Glossaire

Acronyme/terme	Définition
2WD	Deux roues motrices
SARC	Système automatisé de renseignements criminels
OPÉRATIONS ADMINISTRATIVES	Postes du groupe Administration et direction
UDA	Unité de développement d'applications
ACAF	Association canadienne des agents financiers
AIM	Action, Innovation et Modernisation
TEA	Technicien d'entretien d'aéronef
CC	Comptes créditeurs
APA	Académie de police de l'Atlantique
CPL	Contribution au programme de locaux
PRA	Plan de rendement annuel
CD	Comptes débiteurs
AIPRP	Accès à l'information et protection des renseignements personnels
VTT	Véhicule tout-terrain
AV	Vérification, commerce et achat

AB	Analyses biologiques
EAB	Entente sur les analyses biologiques
SPCA	Services de police contractuels et autochtones
CAE	Centres d'appui aux enfants
ACCP	Association canadienne des chefs de police
\$ CA	Dollars canadiens
ACEP	Association canadienne des employés professionnels
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
PRRH	Perfectionnement et renouvellement en ressources humaines
CA	Chef de l'administration
SFPC	Subvention de financement et de péréquation communautaires
PCAF	Programme canadien des armes à feu
SIRI	Système intégré de répartition de l'information
DPI	Dirigeant principal de l'information
PIC	Programme des incidents critiques
VIC	Véhicule pour incident critique
SCRC	Services consultatifs en réclamations et en contentieux
GCVO	Groupe du cycle de vie des ordinateurs

MC	Membre civil
SDGG	Sous-direction de la gestion générale
CGC	Comité de gestion des contrats
SGC	Services de gestion de carrière
ENSC	Équipe de négociation en situation de crise
MSOC	Maintenance et Soutien opérationnels des communications
COMSEC	Sécurité des communications électroniques
TECHCOM	Technologies de communication
OCER	Opérations de communications et Environnement radio
PI	Personnel informatique
CIPC	Centre d'information de la police canadienne
RPC	Régime de pensions du Canada
PCAM	Prévention du crime par l'aménagement du milieu
CCETP	Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC
OC	Opérations criminelles
GRC	Groupes de la réduction de la criminalité
CS	Systèmes d'ordinateurs
SCC	Service correctionnel du Canada

SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité.
USI	Unité du soutien informatique
ECT	Entente communautaire tripartite
INTC	Innovation et Normes en technologies des communications
PFC	Programme de formation des cadets
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
PSDF	Pouvoirs de signer des documents financiers
SSM	Section de la sécurité ministérielle
DVD	Disque numérique polyvalent
EMD	Équipe du mieux-être de la division
E&R III	Éléments de preuve et Rapports III
IE	Indemnité d'environnement
EB	Enseignement et bibliothéconomie
EC	Économique et services de sciences sociales
SGEDD	Système de gestion électronique des documents et des dossiers
UEE	Unité d'élimination des explosifs
EDU	Services d'éducation
GAME	Gestion des appareils mobiles d'entreprise

BREE	Bureau des relations employeur-employés
PASP	Programme d'amélioration des services de police
GTI	Groupe tactique d'intervention
ESS	Économique et services de sciences sociales
GSU	Groupe de soutien d'urgence
EX	Direction
ICSP	Indemnité de combustible et de services publics
LAF	Loi sur l'administration financière
FI	Gestion financière
SIJ	Système d'identification judiciaire
GRF	Groupe des renseignements fédéraux
PSPPN	Programme des services de police des Premières Nations
PF	Police fédérale
LFCOG	Lutte fédérale contre le crime organisé et grave
ETP	Équivalent temps plein
FWP	Pilote d'aéronef à voilure fixe
EF	Exercice financier
GPS	Système de positionnement global

USS	Unité des services de santé
QG	Quartier général de la Division J, Fredericton (N.-B.)
RH	Ressources humaines
CRH	Comité des ressources humaines
SIGRH	Système d'information sur la gestion des ressources humaines
BRH	Bureau des ressources humaines
DRAI	Déploiement rapide pour action immédiate
EIPF	Équipe intégrée de la police des frontières
GLEEI	Groupe de lutte contre l'exploitation des enfants dans Internet
CIRF	Contrôle interne en matière de rapports financiers
CONI	Consultants en informatique
IALNB	Inspection et application de la loi Nouveau-Brunswick.
SII	Service d'information intégrée
GI	Gestion de l'information
EIPMF	Équipe intégrée de la police des marchés financiers
IICPC	Initiative intégrée de contrôle des produits de la criminalité
SPA	Services de police autochtones
SII	Service d'information intégrée

TI	Technologie de l'information
GICT	Groupe intégré de la criminalité technologique
MJSP	Ministère de la Justice et de la Sécurité publique
KM	Kilomètre
IVC	Indemnité de vie chère
LDAP	Protocole LDAP
BEAL	Bureau d'enquête sur l'application de la loi
DSL	District de services locaux
CNP	Congé non payé
GCM	Groupe des crimes majeurs
PE	Protocole d'entente
FASPM	Fonds d'aide aux services de police municipaux
ESPM	Entente sur le service de police municipal
USSTM	Unité des services de soutien de la technologie mobile
SNGDA	Système national de gestion des dossiers administratifs
SNCR	Services nationaux de comptabilité et de réinstallation
ACPNB	Association des chefs de police du Nouveau-Brunswick
OMU NB	Organisation des mesures d'urgence du Nouveau-Brunswick

SPPNB	Service de police provincial du Nouveau-Brunswick
RRSPNB	Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick
RMRPNB	Système de radiocommunications mobiles à ressources partagées du Nouveau-Brunswick
BNDWEB	Banque nationale de données criminelles
S.-off.	Sous-officier
BNDG	Banque nationale de données génétiques
Nouveau-Brunswick	Gouvernement du Nouveau-Brunswick
SNLJ	Services nationaux de laboratoire judiciaire
CNM	Conseil national mixte
FPN	Fédération de la police nationale
GFPN	Groupe de la formation policière nationale
FPN	Fédération de la police nationale
SIRRJ	Système intégré de récupération de renseignements judiciaires
SNIP	Services nationaux d'information policière
SNP	Services nationaux de police
GNP	Groupe national des promotions
PNR	Programme national de recrutement
CNTR	Centre national de traitement du recrutement

PNA	Programme national des affectations
F & E	Fonctionnement et entretien
STO	Station de transmissions opérationnelles
BCGA	Bureau de coordination des griefs et des appels
MCO	Maintien des compétences opérationnelles
PA	Services des programmes et de l'administration
TAPE	Test d'aptitudes physiques essentielles
OAP	Outil d'accès de la police
SCP	Services de chien policier
CDCP	Centre de dressage des chiens de police
TPPE	Test polygraphique préalable à l'emploi
PERI	Paiements en remplacement d'impôts
PIP	Portail d'informations policières
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
GP&SA	Gestion des programmes et services administratifs
SPP	Services de police partenaires
EPI	Équipements de protection individuelle
SPP	Service de police provincial

ESPP	Entente sur le service de police provincial
SIRP	Système d'incidents et de rapports de police
GRP	Groupe de la responsabilité professionnelle
AFPC	Alliance de la fonction publique du Canada
CPASP	Centre de prise d'appels pour la sécurité du public
RSDFP	Régime de soins dentaires de la fonction publique
EFP	Employés de la fonction publique
RSSFP	Régime de soins de santé de la fonction publique
RHFP	Ressources humaines de la fonction publique
LRTSPF	Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral
RACGFP	Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique
SPAC	Services publics et Approvisionnement Canada
RRFP	Régime de retraite de la fonction publique
LPFP	Loi sur la pension de la fonction publique
GRC	Gendarmerie royale du Canada
SGDDI	Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information
MR	Membre régulier
SATP	Système d'aéronefs télépilotés

GRP	Gestion des relations et des portefeuilles
ESPR	Entente sur le service de police régional
RRMSQ	Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec
GTRG	Groupe de travail sur la réconciliation de la GRC
DRV	Demande de rabais pour volume
SAR	Recherche et sauvetage
SCCM	System Center Configuration Manager
IFL	Indemnité de frais de logements
SFPP	Régime de retraite des Forces spéciales
SH	Services de santé
RPS	Régime de prestation de survivant
SP	Sciences appliquées et examen des brevets
SIRPS	Système d'incidents et de rapports de police sécurisé
SPS	Services de police spécialisés
GPS	Groupe des projets spéciaux
SPC	Services partagés Canada
PE	Personnel excédentaire
GOTS	Groupe des opérations tactiques spéciales

VUS	Véhicule utilitaire sport
SV	Services de l'exploitation
TacOps	Opérations tactiques
VBT	Véhicule blindé tactique
TC	Services techniques
PIU	Premier intervenant en uniforme
ERS	Équipe de récupération sous-marine
USPP	Uniformed Services Pension Plan
MGAP	Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension

Avertissement

12. Avertissement

pwc.com

Les renseignements contenus dans ce rapport sont fournis à titre d'information générale seulement et ne doivent pas être utilisés comme substitut à une consultation avec des conseillers professionnels.

© PricewaterhouseCoopers LLP, 2021, société à responsabilité limitée de l'Ontario. Tous droits réservés.

PwC s'entend de la société membre canadienne et peut parfois faire référence au réseau PwC. Chaque société membre est une entité distincte sur le plan juridique. Pour de plus amples renseignements, visitez notre site Web à l'adresse : www.pwc.com/structure.

Nos services ont été fournis et le présent rapport a été élaboré conformément à notre lettre de mission du 28 octobre 2021, et ils sont soumis aux modalités qui y sont incluses. Notre rôle est uniquement consultatif. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick est responsable de toutes les fonctions de gestion et de toutes les décisions relatives au désengagement, y compris l'établissement et le maintien des contrôles internes, l'évaluation et l'acceptation de l'adéquation de la portée des services pour répondre aux besoins du gouvernement du Nouveau-Brunswick et la prise de décisions quant à l'opportunité de donner suite aux recommandations. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick est également responsable des résultats obtenus à la suite de l'utilisation des services ou des produits livrables.

Ce rapport est confidentiel et n'est destiné qu'à l'usage des responsables du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Il n'est pas destiné à un autre usage ou à une autre partie ni autorisé à ces fins. Si une partie non autorisée obtient ce rapport, elle accepte que toute utilisation du rapport, en tout ou en partie, relève de sa seule responsabilité et se fait à ses seuls et uniques risques; qu'elle ne peut pas se fonder sur le rapport; qu'elle n'acquiert aucun droit du fait de cet accès et que PricewaterhouseCoopers LLP n'assume aucun devoir, obligation ou responsabilité à son égard.

Pour préparer ce rapport, PwC s'est appuyé sur des renseignements fournis, entre autres, par le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Sauf indication contraire, PwC n'a pas cherché à établir la fiabilité des sources d'information qui lui ont été présentées en se référant à des données probantes indépendantes. Les analyses financières présentées dans ce rapport reposent sur des estimations et des hypothèses, ainsi que sur des projections d'événements futurs incertains. En conséquence, les résultats réels peuvent différer des renseignements fournis dans le présent rapport, et même si tout ou partie des hypothèses se concrétisent, ces écarts peuvent être importants en raison de variables inconnues.

