



COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

PRÉVENIR, S'ENTENDRE, AGIR

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2015-2016

Cette publication est rédigée par le
Commissaire à la déontologie policière

Note : Dans le présent document, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte

Ce document est imprimé à l'aide d'encre écologique
sur du papier composé de fibres recyclées.

Dépôt légal – 2016
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN-13 : 978-2-550-76370-3 (PDF)
ISBN-13 : 972-2-550-76369-7 (imprimé)
ISSN 1191-2000

© Gouvernement du Québec, 2016

Tous droits réservés pour tous pays.
La reproduction par quelque procédé que ce soit
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du Commissaire à la déontologie policière.

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2016.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire,
ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de Montréal,

(Original signé)

Martin Coiteux

Québec, septembre 2016

Monsieur Martin Coiteux
Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire,
ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de Montréal
2525, boulevard Laurier
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le Rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière.

Ce rapport rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice financier 2015-2016.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Commissaire à la déontologie policière,

(Original signé)

Paul Larochelle, avocat

Québec, juillet 2016

TABLE DES MATIÈRES

Message du Commissaire	1
Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le rapport	2
Faits saillants	3
Partie 1	
1. Présentation du Commissaire à la déontologie policière.....	5
1.1 La mission	5
1.2 Le contexte	6
1.3 Les valeurs.....	7
1.4 La composition et l'organisation.....	8
1.5 L'organigramme du Commissaire à la déontologie policière	8
Partie 2	
2. Présentation des résultats 2015-2016.....	9
2.1 Le Plan stratégique 2009-2013	9
2.2 La Déclaration de services aux citoyens	21
2.3 L'accessibilité des services	25
2.4 Le Plan d'action de développement durable 2008-2015	28
Partie 3	
3. Les réalisations.....	33
3.1 L'accessibilité des services	33
Partie 4	
4. Le processus de traitement des plaintes	36
4.1 Le dépôt des plaintes, analyse préliminaire et décision du commissaire.....	36
4.2 La conciliation.....	44
4.3 Les enquêtes	49
4.4 Les demandes de révision.....	54
4.5 Les activités judiciaires.....	55
4.6 Les demandes d'excuse des policiers.....	59
4.7 Le développement de l'approche préventive	60
Partie 5	
5. Les ressources.....	64
5.1 L'utilisation des ressources humaines	64
5.2 Les ressources financières et la facturation des services	67
5.3 Les ressources informationnelles	69
5.4 Le suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web	69
Partie 6	
6. Le bilan d'application de certaines lois, règlements et politiques	70
6.1 L'accès à l'information.....	70
6.2 La protection des renseignements personnels.....	71
6.3 Le Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée	72
6.4 L'accès aux services pour les personnes handicapées	75
6.5 La politique linguistique.....	75
6.6 L'éthique et la déontologie	76
6.7 Les engagements et les réalisations concernant l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises	76

6.8	La politique de financement des services publics	76
6.9	Les moyens pris pour actualiser la politique de santé des personnes au travail	77
6.10	La reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi	77
	données globales.....	78
	ANNEXE 1 - Le Code de déontologie des policiers du Québec	82
	ANNEXE 2 – Le cheminement d'une plainte	87
	ANNEXE 3 – Le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint.....	88
	ANNEXE 4 – Plan stratégique 2009-2013.....	89

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableaux

Tableau 1 : Nombre d'appels reçus.....	22
Tableau 2 : Aide et consultations dispensées aux citoyens	26
Tableau 2 : Aide et consultations dispensées aux citoyens	34
Tableau 3 : Reproches formulés Code de déontologie des policiers du Québec 2015-2016.....	39
Tableau 4 : Nature des décisions rendues lorsque les dossiers sont refusés à la suite de l'examen préliminaire.....	42
Tableau 4.1 : Conditions d'application du Code de déontologie prévues à la Loi sur la police	42
Tableau 4.2 : Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant.....	42
Tableau 4.3 : Motifs de refus d'enclencher le processus déontologique	43
Tableau 5 : Motifs de prolongation des délais de conciliation	47
Tableau 6 : Motifs de prolongation des délais des enquêtes	51
Tableau 7 : Motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2015-2016.....	53
Tableau 8 : Décisions du commissaire à la suite d'une demande de révision.....	54
Tableau 9 : Nombre de dossiers menant au dépôt de citations.....	55
Tableau 10 : Décisions du Comité de déontologie policière statuant sur l'aspect dérogatoire ou non- dérogatoire d'une conduite reprochée	56
Tableau 11 : Nombre de dossiers du Commissaire ayant donné lieu à des jugements de la Cour du Québec	57
Tableau 12 : Nombre de chefs retenus par articles du Code de déontologie des policiers du Québec 58	
Tableau 13 : Répartition de l'effectif par grand secteur d'activité pour la période du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.....	64
Tableau 14 : Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par champs d'activité	65
Tableau 15 : Évolution des dépenses en formation	65
Tableau 16 : Nombre d'employés admissibles à la retraite sans réduction.....	65
Tableau 17 : Nombre de départs volontaires en 2015-2016.....	66
Tableau 18 : Taux d'absence pour maladie en 2015-2016.....	66
Tableau 19 : Dépenses et évolutions par secteurs d'activités ou par orientations stratégiques	67
Tableau 20 : Frais remboursables facturés entre le 1 ^{er} avril 2012 et le 31 mars 2016	68
Tableau 21 : Nombre et nature des demandes d'accès à l'information reçues en 2015-2016.....	70
Tableau 22 : Nombre et nature des décisions rendues	70
Tableau 23 : Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2015-2016	78
Tableau 24 : Embauches de membres de groupes cibles 2015-2016.....	78
Tableau 25 : Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi.....	79
Tableau 26 : Évolution de la représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier - résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	79
Tableau 27 : Taux d'embauche des femmes en 2015-2016 par statut d'emploi.....	79
Tableau 28 : Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2016.....	80

Graphiques

Graphique 1 : Nombre de plaintes reçues, par exercice.....	36
Graphique 2 : Évolution du délai moyen de traitement des plaintes, de 2011 à 2016, en jours.....	37
Graphique 3 : Répartition des plaintes par corps de police 2015-2106.....	38
Graphique 4 : Décisions quant à l'orientation des plaintes après examen préliminaire, en pourcentage.....	40
Graphique 5 : Évolution du délai moyen de prise de décisions à la suite de l'examen préliminaire, de 2011 à 2016, en jours.....	41
Graphique 6 : Nombre de conciliations décrétées par exercice	45
Graphique 7 : Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice.....	46
Graphique 8 : Résultats des séances de conciliation, par exercice.....	48
Graphique 9 : Nombre d'enquêtes décrétées, par exercice	49
Graphique 10 Nombre de dossiers d'enquête actifs, inactifs et semi-actifs en 2015-2016	50
Graphique 11 : Délais moyens des enquêtes, en jours, par exercice	51
Graphique 12 : Orientation des plaintes après enquête, par exercice	52
Graphique 13 : Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2015-2016 par service de police	62
Graphique 14 : Résultats du suivi des avis émis en vertu de l'article 12 en 2015-2016	63

MESSAGE DU COMMISSAIRE

L'organisation du Commissaire à la déontologie policière a poursuivi au cours de la dernière année la démarche de réorganisation administrative entreprise en 2014-2015, et ce, tout en gardant le cap sur sa mission première qui est axée sur la protection du public.

La direction de l'analyse préliminaire et de la conciliation a été particulièrement concernée par ces changements et une augmentation des délais de traitement des plaintes est notée, situation en voie de résorption en date de la préparation du présent rapport. D'autre part, les délais quant à la tenue des séances de conciliation ont connu une amélioration. La conciliation demeure le mode alternatif privilégié de règlement des plaintes qui s'y prêtent.

Depuis deux ans, nous avons entrepris une révision du contenu du rapport annuel de façon à ce que l'information qui s'y retrouve soit des plus complètes, pertinentes, et ce, dans un souci de transparence pour cette revue de nos activités. Entre autres, le chapitre relatif aux activités judiciaires a été revu et une rubrique quant au suivi des avis transmis en vertu de l'article 12 du Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r.1) a été ajoutée.

Cette dernière année a été très chargée et très exigeante pour tous les membres du personnel et je tiens à les remercier pour leur contribution constante et soutenue.

(Original signé)

Paul Larochelle, avocat

Commissaire à la déontologie policière

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES CONTENUES DANS LE RAPPORT

DÉCLARATION DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Les informations contenues dans ce Rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Je me suis par conséquent assuré de leur fiabilité.

Aussi, à ma connaissance, le Rapport annuel de gestion 2015-2016 du Commissaire à la déontologie policière :

- ▶ décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques du Commissaire à la déontologie policière;
- ▶ présente les résultats de nos réalisations en regard de sa déclaration de services aux citoyens, de nos axes stratégiques et du plan annuel de gestion des dépenses;
- ▶ soumet des données exactes auxquelles j'apporte des précisions en bas de page si nécessaire.

Je déclare donc que le présent Rapport annuel de gestion correspond à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2016.

Le Commissaire à la déontologie policière,

(Original signé)

Paul Larochelle, avocat

Québec, juillet 2016

FAITS SAILLANTS

Accessibilité aux services

- ▶ La présentation visuelle du site Web a été revue afin d'en faciliter la consultation. Une attention a été apportée afin qu'il soit plus aisé de distinguer les rôles du Commissaire et du Comité de déontologie policière, et ce, dès l'accès au site.
- ▶ Le site Web du Commissaire a été consulté 41 667 fois au cours du présent exercice, alors qu'au cours de l'année 2014-2015, nous avons comptabilisé un total de 40 135 visites. Il s'agit là d'une augmentation de l'ordre de 4 %.
- ▶ Notre système de « communication à distance » continue d'être fort utilisé. Aussi, notre équipement de visioconférence nous a permis de tenir 51 rencontres et réunions, soit entre membres du personnel des bureaux de Québec et de Montréal, ou encore avec des gens de l'extérieur, collaborateurs ou citoyens. Ce système de communication a été utilisé à 10 reprises pour la tenue de comités de direction, à 11 reprises pour la tenue de séances de conciliation et à 9 reprises pour des entrevues avec des témoins, dans le cours de la conduite d'enquêtes.
- ▶ Par ailleurs, le nombre de plaintes reçues au cours de cet exercice a diminué dans une proportion de 5 %, puisque ce sont 1 655 plaintes qui ont été déposées.

Performance de l'organisation

- ▶ Les délais de traitement des dossiers terminés se sont légèrement accrus, passant de 128 jours en 2014-2015 à 133 jours au cours de 2015-2016.
- ▶ Le Commissaire a décrété 123 enquêtes au cours du présent exercice financier.
- ▶ L'utilisation croissante de nos systèmes de communication à distance a permis encore cette année une réduction appréciable de nos coûts de déplacement de l'ordre de 32 %. Conséquemment, le nombre de kilomètres économisé en transport s'élève à 42 214.

- Le Commissaire à la déontologie policière a développé un partenariat avec le Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale qui a assisté des enquêteurs du Commissaire dans leur travail d'enquête. L'ensemble du personnel professionnel a pu bénéficier d'une formation de mise à niveau des enseignements de l'École nationale de police du Québec, formation donnée dans les locaux du Commissaire.
- Sur le plan administratif, le Commissaire par un suivi serré de sa gestion a dégagé un excédent budgétaire de 427,9 k\$ et a respecté les cibles d'effectifs qui lui avaient été fixées. La révision de nos processus s'est poursuivie et il y a eu mise en place de la facturation électronique des services de conciliation et d'enquête.

Développement de l'approche préventive

- Le Commissaire a conduit un examen de ses dossiers soulevant des questions d'intérêt public au cours des derniers mois, aux fins de juger de la pertinence d'aviser les directeurs des services de police qui seraient concernés qu'il lui apparaît qu'une infraction criminelle pourrait avoir été commise et recommander la tenue d'une enquête criminelle. Ainsi, trois avis ont été transmis à des directeurs de services de police au cours de cette année.
- Des formations ont été dispensées à des cadres du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, à un groupe de futurs agents de protection de la faune, à des constables spéciaux et à des représentants de corps de police étrangers, soit de la Tunisie et de la Suisse.
- Des rencontres d'information et des échanges ont eu lieu avec des responsables des normes professionnelles des corps de police du Québec.
- Les 30 avril et 1^{er} mai 2015, le Commissaire a participé au Sommet interdisciplinaire sur l'usage de la force à l'École nationale de police du Québec, où il y a prononcé une allocution et a participé à un atelier portant sur l'usage du pistolet Taser. Le Directeur des Services juridiques a pour sa part participé à un atelier sur les caméras corporelles.
- En mars 2016, le Commissaire s'est rendu à Val-d'Or pour s'adresser à des membres des communautés autochtones afin de les informer sur leurs droits, leurs recours et le processus de traitement des plaintes en déontologie policière.

PARTIE 1

1. PRÉSENTATION DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

1.1 LA MISSION

Le système de déontologie policière assure l'application du Code de déontologie des policiers du Québec. Ce Code détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption (UPAC) dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils sont en rapport avec le public. Il s'applique aussi aux policiers du Québec lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans une autre province ou territoire et, dans une certaine mesure en raison d'adaptations nécessaires, aux policiers d'autres provinces ou territoires qui sont autorisés, en vertu d'une autorisation dispensée conformément à la loi, à exercer leurs fonctions au Québec.

Deux autorités de surveillance civile indépendantes le composent :

- ▶ le Commissaire à la déontologie policière;
- ▶ le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique).

Le Commissaire a une mission déterminante au sein de ce système, car au terme de l'aide accordée aux citoyens pour formuler leur plainte, de l'examen préliminaire des plaintes, de la conciliation des parties, de l'enquête sur les allégations formulées par les plaignants et de l'évaluation de la suffisance de la preuve disponible pour citer un policier devant le Comité de déontologie policière, il dispose à son seul niveau, de plus de 90 % du volume des plaintes dont le système déontologique est saisi. En outre, à la suite d'une citation, c'est aussi le Commissaire qui assure les représentations devant le Comité de déontologie policière et, s'il y a appel, devant la Cour du Québec.

Toutefois, il est important de souligner que le Commissaire ne peut se saisir de lui-même d'une affaire, de sorte qu'il ne peut agir sans une plainte d'une personne, une demande d'enquête du ministre de la Sécurité publique ou une décision définitive d'un tribunal canadien déclarant un policier coupable d'une infraction criminelle constituant également une dérogation au Code de déontologie.

De plus, il convient de faire observer que les décisions du Commissaire de clore un dossier sont motivées par écrit et sujettes, à la demande du plaignant, à une procédure, selon le cas, de révision interne ou externe.

Par ailleurs, on remarquera que le Commissaire peut faire des recommandations pour remédier ou prévenir toute situation préjudiciable constatée et formuler des observations pour améliorer la conduite d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial, d'un contrôleur routier ou d'un enquêteur de l'UPAC.

Enfin, on retiendra que le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif spécialisé, chargé de réviser les décisions du Commissaire après enquête et de décider sur citation, à la suite d'une audience publique, si la conduite de l'intimé constitue un acte dérogatoire au Code de déontologie. Le cas échéant, le Comité impose une sanction. Ses décisions sur citation sont appelables à la Cour du Québec.

1.2 LE CONTEXTE

La sécurité est une des missions essentielles de l'État. À cette fin, les forces de l'ordre qui y participent sont investies de larges pouvoirs. Dans une société démocratique, ceux-ci doivent être exercés conformément au droit, notamment en respectant les libertés et les droits fondamentaux des citoyens. Dès lors, assurer la sécurité implique la recherche constante d'un équilibre entre l'efficacité nécessaire au maintien de l'ordre et aux droits et liberté précités.

D'autre part, les changements liés à l'accentuation du caractère multiculturel du Québec tendent à générer des tensions entre les minorités et les policiers. Le Commissaire demeure sensible au phénomène du « profilage racial » et participe aux actions initiées par le gouvernement dans le « Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée ».

Il est par ailleurs intéressant d'observer l'influence que peuvent exercer les recours aux médias sociaux sur les activités du Commissaire. Depuis près de quatre ans, on observe une tendance voulant que nombre de plaintes visant un même événement, et étant souvent formulées dans les mêmes termes, soient transmises au Commissaire dans une courte période de temps. Dans ce type de correspondance, il n'est pas rare qu'on réfère le Commissaire à des enregistrements vidéo diffusés sur le Web. Le phénomène de la plainte en provenance d'Internet est une préoccupation qui doit être prise en compte de plus en plus fréquemment.

On retiendra que plusieurs plaignants n'auront jamais été témoin des incidents qu'ils dénoncent ce qui, à certains égards, oblige le Commissaire à revoir ses processus d'examen et démarches d'enquête.

Dans un autre ordre d'idées, le Commissaire demeure préoccupé par la portée du système déontologique alors que bon nombre de situations susceptibles d'intérêt lui échappent, car l'exigence d'une plainte formelle pour lui permettre d'intervenir met en échec une surveillance civile effective de la police.

Enfin, la modernisation de l'État québécois oblige évidemment à s'assurer de la qualité et de l'efficacité de nos opérations.

Le prochain plan stratégique, 2016-2020, mettra l'accent sur l'importance de bien faire connaître les services du Commissaire à la déontologie policière ainsi que de rejoindre certaines clientèles assujetties au Code de déontologie dans un but de prévention par une meilleure connaissance de l'encadrement déontologique.

1.3 LES VALEURS

Les valeurs qui guident le Commissaire et son personnel tout au long du processus déontologique sont les suivantes :

- ▶ la protection des droits des citoyennes et des citoyens et le développement de normes élevées de services et de conscience professionnelle chez les policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'UPAC;
- ▶ l'indépendance, l'impartialité et la transparence;
- ▶ le traitement rigoureux et efficace des plaintes en favorisant, pour ce faire, la collaboration du plaignant et de tous les intervenants;
- ▶ la cohérence et la clarté des orientations, des positions et des décisions du Commissaire, de manière à entraîner l'adhésion à celles-ci ou de permettre qu'on puisse exercer ses droits à leur égard;
- ▶ la confidentialité des renseignements protégés par la loi qui sont confiés au Commissaire et à son personnel, notamment ceux ayant une incidence sur l'administration de la justice et de la sécurité publique.

1.4 LA COMPOSITION ET L'ORGANISATION

1.4.1 Le Commissaire et le Commissaire adjoint

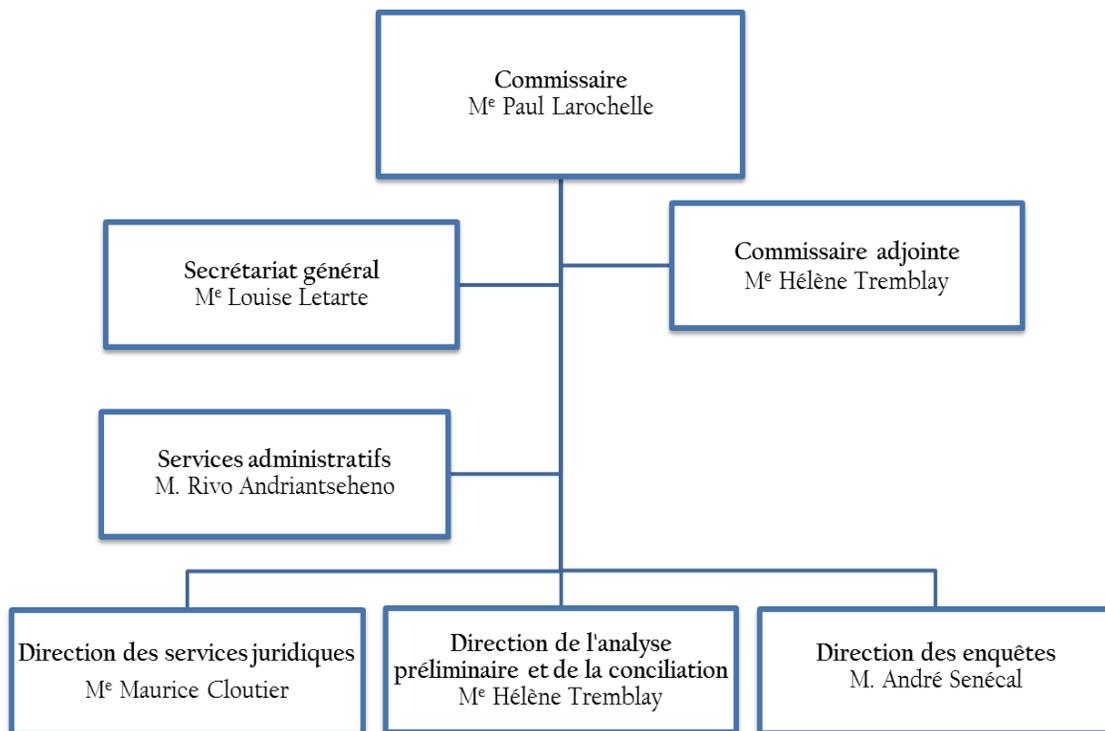
Un Commissaire et un Commissaire adjoint sont nommés par le gouvernement pour une période d'au plus cinq ans. Le Commissaire adjoint exerce les pouvoirs qui lui sont délégués par le Commissaire. Les mandats du Commissaire et du Commissaire adjoint peuvent être renouvelés.

En l'absence ou en cas d'incapacité d'agir du Commissaire, celui-ci est remplacé par le Commissaire adjoint.

1.4.2 Le personnel du Commissaire

Le Commissaire a pu compléter cet exercice financier en comptant sur la collaboration et l'expertise de 30 employés réguliers et d'un employé occasionnel répartis au sein de trois directions et deux bureaux, l'un à Québec et l'autre à Montréal.

1.5 L'ORGANIGRAMME DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE



PARTIE 2

2. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS 2015-2016

2.1 LE PLAN STRATÉGIQUE 2009-2013

Le Plan stratégique 2009-2013 a été prolongé jusqu'au 31 mars 2016. Un nouveau plan stratégique sera adopté pour la période 2016-2020.

Le Commissaire a complété l'élaboration d'un nouveau plan stratégique pour la période 2016-2020. Ce document a été soumis aux autorités gouvernementales afin d'obtenir toutes les approbations nécessaires avant son dépôt à l'Assemblée nationale et sa mise en vigueur.

ENJEU 1

LA COMPRÉHENSION DU SYSTÈME DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE ET DU RÔLE DU COMMISSAIRE

La clé d'un système de surveillance civile est sans contredit l'appui du public. Au Québec, cette collaboration est d'autant plus essentielle que le système déontologique policier n'est pour l'essentiel enclenché qu'à la suite d'une plainte d'un citoyen. Aussi, le Commissaire se doit de leur être accessible en prenant tous les moyens utiles pour se faire connaître et renforcer le lien de confiance à son égard.

Toutefois, puisque l'enjeu est déterminant, il convient de poursuivre les efforts consacrés pour favoriser l'accessibilité du système déontologique, notamment à l'égard des personnes issues des minorités et celles qui souffrent d'exclusion sociale.

ORIENTATION

Favoriser la participation des citoyens au système de surveillance civile des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'UPAC du Québec

AXE D'INTERVENTION 1 : INFORMATIONS AUX CITOYENS

Objectif :

Sensibiliser les citoyens quant à l'importance du système de déontologie policière et s'assurer que les personnes qui veulent porter plainte disposent de toutes les informations nécessaires.

Indicateurs :

- a) Disponibilités de points de service par région;
- b) Bilan des activités de communications;
- c) Couverture médiatique;
- d) Nombre d'accès au site Web (variation);
- e) Sondage auprès des citoyens ou plaignants;
- f) Nombre de plaintes (variation).

a) Disponibilité de points de service par région

Depuis la mise en œuvre de nos services en ligne, qui notamment, permettent aux citoyens de déposer une plainte, de présenter une demande de révision ou d'accès à l'information, l'utilisation des formulaires papier, qui demeurent disponibles dans tous les postes de police et de contrôle routier, a diminué.

b) Bilan des activités de communication

Au cours de l'exercice financier 2015-2016, le Commissaire a publié dans les médias, trois communiqués de presse. Ceux-ci visaient principalement à faire connaître les résultats judiciaires d'affaires conduites par le Commissaire.

c) Couverture médiatique

La couverture médiatique demeure difficilement mesurable. Toutefois, plusieurs entrevues téléphoniques ont été accordées au cours de l'année et elles ont été diffusées dans les médias radiophoniques à divers endroits dans la province. Des entrevues ont aussi été accordées à des journalistes de la presse écrite et ont été à l'origine de reportages. Le Commissaire a accordé deux entrevues télévisées portant sur le fonctionnement du système de déontologie. Une entrevue télévisée a été accordée par la Secrétaire générale sur les lieux d'une reconstitution des événements à l'origine d'une plainte déposée. Les décisions judiciaires en déontologie policière ont été fréquemment commentées dans la presse au cours de la dernière année soit 48 fois entre le 22 juillet 2015 et le 31 mars 2016¹.

d) Nombre d'accès à notre site Web (variation)

Notre site Web a été consulté 41 667 fois au cours du présent exercice, alors qu'au cours de 2014-2015, il avait été visité 40 135 fois. Nous en retenons que le Commissaire, par ses efforts de « visibilité », réussit toujours à susciter l'intérêt des citoyens.

e) Sondage auprès des citoyens ou plaignants

Le Commissaire n'a malheureusement pas été en mesure de procéder à des sondages auprès de sa clientèle qui auraient permis de recueillir commentaires et suggestions. Cependant, les mécanismes de révision prévus par la loi permettent au Commissaire d'évaluer et d'apprécier certains des aspects de la performance de l'organisation.

f) Nombre de plaintes (variation)

Le nombre de plaintes déposées auprès du Commissaire a diminué, passant de 1 744 plaintes reçues en 2014-2015 à 1 655 plaintes pour l'année 2015-2016. On notera qu'il y a eu moins de manifestations d'envergure au cours de la dernière année, lesquelles peuvent générer un nombre important de plaintes.

¹ Ces données ont été recueillies de la fin du mois de juillet 2015 à la fin mars 2016.

AXE D'INTERVENTION 2 : ACTIONS SPÉCIFIQUES VISANT DES CLIENTÈLES CIBLÉES

Objectifs :

Miser sur la collaboration des groupes dédiés à la défense des droits et libertés pour rejoindre les citoyens fragilisés et/ou vivant une situation d'exclusion.

Indicateurs :

- a) Nombre et variété des contacts avec les groupes œuvrant auprès des clientèles visées;
- b) Nombre de plaintes provenant de ces groupes (variation);
- c) Nombres de plaintes alléguant discrimination (variation).

a) Nombre et variété de contacts avec les groupes œuvrant auprès des clientèles visées

Au cours des premières années d'application de notre Plan stratégique 2009-2013, le Commissaire a contacté et remis de la documentation expliquant le système déontologique à de nombreux organismes voués à la défense des droits et libertés des citoyens.

Au cours de la dernière année, le Commissaire a été convié à rencontrer des membres des communautés autochtones, à Val-d'Or, afin de discuter et échanger sur leurs droits, leurs recours et le processus de traitement des plaintes en déontologie policière.

b) Nombre de plaintes provenant de ces groupes (variation)

Notre bilan concernant les plaintes reçues alléguant discrimination, racisme et profilage racial révèle que 3 % de ces plaintes ont été déposées auprès du Commissaire par des groupes de soutien qui œuvrent auprès des clientèles visées.

c) Nombre de plaintes alléguant discrimination (variation)

Au cours du présent exercice financier, 76 plaintes alléguant discrimination, racisme ou profilage racial ont été déposées auprès du Commissaire. Ce nombre est identique à celui de l'année précédente.

ENJEU 2

L'APPROCHE PRÉVENTIVE POUR ASSURER LE RESPECT DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

L'une des finalités du système de déontologie policière est de développer au sein des services de police des normes élevées de service à la population et de conscience professionnelle. Or, cet objectif ne peut être atteint sans que les règles déontologiques soient claires, connues et intégrées aux valeurs qui guident les policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'UPAC dans leurs actions.

D'emblée, on conviendra que le Commissaire ne dispose pas, à lui seul, de tous les leviers pour atteindre ce but et que les formateurs des policiers, les services de police et, dans une mesure certaine, le milieu associatif policier, sont tous des acteurs primordiaux dans le domaine. Dans le cadre de notre précédent plan stratégique, nous avons, à cette fin, diffusé de l'information sur les normes déontologiques, multiplié les contacts avec les formateurs et les services de police, ainsi qu'utilisé plus largement notre pouvoir de recommandation pour résoudre des situations préjudiciables aux citoyens. Ces expériences se sont toutes avérées des plus pertinentes, car nous estimons déjà en apprécier les effets concrets.

Accroître les actions préventives en déontologie policière doit donc demeurer une des dominantes de notre exercice stratégique, notamment au regard des questions d'intérêt général, dont le profilage racial et les autres formes illicites de discrimination.

ORIENTATION

Soutenir le développement de normes élevées de conscience professionnelle et d'une culture de respect des règles déontologiques au sein des services policiers

AXE D'INTERVENTION 1 : ACTIVITÉS DE FORMATION

Objectifs :

Participer à la formation dispensée aux corps policiers et autres services concernés afin d'assurer le respect des règles déontologiques et répondre au contexte spécifique de leurs champs d'activités.

Indicateurs

a) Bilan annuel des activités

a) Bilan annuel des activités

Dans le cours de l'année financière 2015-2016, le Commissaire a participé au Sommet interdisciplinaire sur l'usage de la force qui s'est tenu à l'École nationale de police du Québec les 30 avril et 1^{er} mai 2015. Il y a prononcé une allocution s'adressant à la communauté policière du Québec et a participé à un atelier interactif en lien avec l'usage du pistolet Taser. Le directeur des Services juridiques a pour sa part participé à un atelier qui portait sur l'usage des caméras corporelles.

Le Commissaire et le directeur des Services juridiques ont participé à deux réunions des Tables des normes professionnelles policières du Québec et ont fait part à chacune de ces occasions d'attentes en regard de la déontologie policière.

Deux formations ont été données à des représentants de corps de police étrangers (Tunisie et Suisse) quant au fonctionnement du système déontologique au Québec.

Le directeur des services juridiques a rencontré des représentants d'associations policières dans le cadre d'un atelier où il a présenté les principaux critères retenus dans l'imposition d'une sanction déontologique.

Le directeur des enquêtes du Commissaire a donné, à un groupe d'agents de protection de la faune en formation, un enseignement en déontologie policière.

Le Commissaire et une procureure de l'organisation ont rencontré des cadres du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs afin de les informer et de les sensibiliser sur le système de déontologie policière québécois.

Le Commissaire a été invité à se rendre à Val-d'Or en mars 2016, afin de rencontrer plusieurs membres de communautés autochtones dans le but de les informer sur les droits et recours en déontologie policière.

AXE D'INTERVENTION 2 : ACTIONS POUR CONTRER LE PROFILAGE RACIAL ET LES AUTRES FORMES DE DISCRIMINATION

Objectifs :

Participer activement aux groupes de travail impliquant les milieux gouvernementaux, policiers et autres intervenants en matière de lutte contre le profilage racial et autres formes de discrimination.

Indicateur

a) Bilan annuel des activités et des impacts

a) Bilan annuel des activités et des impacts

Le Commissaire a participé à une rencontre téléphonique du Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial et collaboré aux travaux initiés par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion afin de réviser le plan d'action gouvernemental « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion ».

Le Commissaire a également décrété cinq enquêtes en rapport avec des allégations de racisme, profilage racial ou discrimination portées par des citoyens.

Deux jugements de la Cour du Québec ont été rendus en rapport avec des procédures judiciaires intentées par le Commissaire en matière de profilage racial.

ENJEU 3

LA CAPACITÉ DE RÉALISER LA MISSION DANS UN CONTEXTE DE DIMINUTION ET DE RARETÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Face au défi à relever en raison du départ à la retraite de personnes qui occupent des postes-clés au sein de l'organisation et aux contraintes imposées par une gestion serrée des ressources en période de rigueur budgétaire, on conviendra que le maintien de la célérité et de la qualité des services dispensés demeure une des priorités de ce plan stratégique.

Toutefois, conscients qu'il est primordial de conserver la culture organisationnelle qui a permis d'améliorer de façon continue notre performance, nous remettons systématiquement en cause nos procédés afin qu'ils soient toujours plus efficaces.

ORIENTATION

Offrir des services efficaces et performants

AXE D'INTERVENTION 1 : PROCESSUS ADMINISTRATIFS ET TECHNOLOGIQUES

Objectifs :

Améliorer les processus administratifs et favoriser l'utilisation des technologies pour assurer la qualité des services dans un contexte d'augmentation croissante des plaintes.

Indicateurs :

- a) Plan d'amélioration des processus et données opérationnelles sur les plaintes et les délais de traitement;
- b) Taux d'utilisation des services en ligne.

a) Plan d'amélioration des processus et données opérationnelles sur les plaintes

Lors de l'adoption de notre Plan stratégique 2009-2013, nous notions, chaque année, une augmentation des plaintes. Or, depuis l'année 2013-2014, nous observons que cette tendance s'est inversée. Ainsi pour la présente année financière, le Commissaire a reçu 1 655 plaintes. Toutefois, le délai de traitement de ces plaintes après examen préliminaire a connu une augmentation passant de 50,4 jours pour l'année 2014-2015 à 102,4 jours pour le présent exercice. Une réorganisation du secteur de l'analyse préliminaire explique cette différence. Des mesures ont été mises en place afin de résorber l'inventaire des dossiers à traiter et améliorer les délais d'analyse, situation qui était en voie d'amélioration en date de la rédaction du présent rapport.

Plusieurs modifications ont été apportées à notre plate-forme de gestion de dossiers JIRA, l'adaptant en fonction de nos besoins, ce qui a permis d'alléger les tâches reliées à l'élaboration et au suivi d'un dossier.

Le Commissaire a mis en place un système téléphonique automatisé afin de mieux diriger les membres du public qui le contacte.

Il y a eu une réorganisation au niveau des tâches attribuées au responsable du soutien administratif de façon à ce que les services soient rendus par une seule personne.

Il y a eu mise en place de la facturation électronique aux corps de police pour les services de conciliation et d'enquête du Commissaire.

Il est fait usage de façon plus systématique de la correspondance électronique afin de communiquer avec les plaignants, les policiers visés et les directeurs de corps de police éliminant ainsi, d'importants frais de messagerie, diminuant les délais de transmission et allégeant certaines tâches cléricales.

Le processus de révision interne procède maintenant entièrement de façon numérique et son suivi se fait de façon électronique.

b) Taux d'utilisation des services en ligne

L'utilisation du mode de transmission des plaintes par voie électronique apparaît avoir été moins populaire cette année. Une compilation manuelle effectuée lors de la réception des plaintes nous indique que ce sont seulement 51 % des plaintes qui ont été formulées à l'aide des formulaires disponibles en ligne².

² *Cet exercice nous a permis de réaliser que nos services en ligne présentaient des problèmes de compatibilités avec les différentes versions des moteurs de recherches utilisés par les citoyens, lesquels sont actuellement en voie d'être résolus.*

AXE D'INTERVENTION 2 : GESTION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Objectifs :

Assurer le transfert des connaissances et disposer des compétences nécessaires à la réalisation de la mission (qualitativement et quantitativement).

Indicateurs :

- a) Nombre de départs ayant fait l'objet d'une mesure de transfert de connaissance
- b) Sondage sur le climat organisationnel
- c) Impact des mesures d'intervention

a) Nombre de départs ayant fait l'objet d'une mesure de transfert de connaissances

Un seul membre du personnel du Commissaire a quitté l'organisation pour la retraite au cours du présent exercice financier. N'ayant pas été remplacé, ses tâches ont dû être attribuées à d'autres employés. D'autres départs, soit cinq, ont requis toutefois que soient prises des actions qui visaient à transférer les connaissances pour assurer la continuité de la prestation des services offerts, ce qui a constitué un élément expliquant l'augmentation des délais au stade de l'analyse préliminaire.

b) Sondage sur le climat organisationnel

Aucun sondage n'a été proposé aux employés au cours du dernier exercice financier.

c) Impacts des mesures d'intervention

Des travaux visant à adopter des mesures propres à améliorer le processus de réception et du traitement des plaintes soumises au Commissaire ont été menés, dont le recrutement d'employés affectés exclusivement à cette tâche en janvier 2016. Ces employés ont reçu un enseignement spécifique afin de permettre un transfert de connaissance suivant un plan de formation.

2.2 LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

La Déclaration de services aux citoyens décrit des engagements qui visent essentiellement l'accueil et l'assistance de même que le traitement des dossiers déontologiques.

Afin de bien servir la population et de nous améliorer, les engagements que nous avons pris dans notre Déclaration de services aux citoyens, se résument à :

- aider le citoyen à formuler et à soutenir sa plainte;
- traiter la plainte avec diligence, impartialité et équité en tenant compte des règles établies par la loi et la jurisprudence;
- répondre rapidement aux appels ou autres communications;
- communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits;
- être courtois et respectueux envers tous les intervenants du processus déontologique;
- respecter les délais prescrits par la loi ou, sinon, justifier les circonstances exceptionnelles;
- diriger vers les services appropriés les questions qui ne sont pas de notre compétence;
- faciliter l'expression des attentes et commentaires à l'endroit de nos services;
- protéger les informations et documents qui doivent demeurer confidentiels.

Notre déclaration de services indique, par ailleurs, les délais à l'intérieur desquels les citoyens peuvent s'attendre à obtenir réponse à leurs demandes.

2.2.1 La réception des appels

2.2.1.1 Prise d'un appel téléphonique en moins de 30 secondes

Au cours de la présente année financière, le Commissaire a comptabilisé la réception de 2 695 appels téléphoniques.

TABLEAU 1 : NOMBRE D'APPELS REÇUS

ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE D'APPELS
2011-2012	4 233
2012-2013	3 371
2013-2014	3 348
2014-2015	3 509
2015-2016	2 695

Notre organisation ne compte pas sur un système automatisé de compilation aux fins d'établir des statistiques en ce qui concerne le nombre d'appels reçus quotidiennement. Les données sont recueillies manuellement par les membres de notre personnel qui reçoivent ces appels. Or, en raison d'une réorganisation administrative et une diminution de nos effectifs, une partie de la cueillette de ces données a malheureusement été omise, ce qui explique la différence du nombre d'appels téléphoniques enregistrés par rapport à l'année précédente.

Deux employées sont affectées à la réception des appels téléphoniques pendant les heures d'ouverture de nos bureaux. Le Commissaire peut confirmer qu'une employée répond généralement à un appel qui lui est transmis dans le délai de 30 secondes et que toutes les demandes sont traitées avec diligence et professionnalisme. Toutefois, le Commissaire ne dispose d'aucun système qui lui permet de mesurer cette donnée et n'a reçu aucune plainte à cet égard.

Le Commissaire dispose d'un outil de gestion de l'information appelé JIRA qui permet le suivi de tous les dossiers, un citoyen peut donc être informé rapidement du statut de son dossier.

Des enquêteurs de garde sont disponibles pour répondre aux appels plus complexes.

2.2.2.2 Retour d'un appel dans un délai d'une journée ouvrable

Lorsqu'une employée ne peut prendre immédiatement un appel, elle effectue un retour dans les 10 minutes suivantes. Par ailleurs, lorsqu'un message est laissé dans une boîte de messagerie vocale, hors des heures d'ouverture, le suivi est accordé au cours de la journée ouvrable subséquente.

Le Commissaire a modifié, au cours de cet exercice, son service à la clientèle pour répondre adéquatement et promptement à ses clients et plus particulièrement aux plaintes relatives à la qualité du service de l'organisation.

2.2.2.3 Répondre à une demande d'information ou d'assistance reçue par courrier, télécopieur ou courriel dans un délai de 3 jours ouvrables

Les demandes d'information ou d'assistance nous sont adressées majoritairement par voie téléphonique. Quant aux demandes d'information faites par courrier, télécopieur ou courriel, elles sont traitées dans les meilleurs délais et au besoin, transférées au Service de la clientèle dans les cas particuliers.

Toutefois, lorsque ces demandes sont assimilées à des demandes d'accès à l'information, au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A_2.1), on notera qu'elles sont traitées en fonction du délai prévu par ladite loi.

Il convient de souligner qu'aide et assistance sont accordées aux citoyens qui se présentent à nos bureaux, soit pour y formuler et y déposer une plainte ou tout autre document nécessaire au traitement de leur dossier ou encore, pour obtenir de l'information.

À Montréal, un enquêteur de « garde » reçoit les citoyens qui visitent nos bureaux. De plus, cet enquêteur de garde va prêter main-forte à nos employés qui reçoivent les appels lorsque l'information requise revêt un caractère particulier. Quant au bureau de Québec, c'est une analyste enquêteuse qui accueille les citoyens désirant déposer une plainte ou demander assistance.

On notera que ce personnel a reçu au cours de l'année 172 personnes³.

³ En raison d'une réorganisation administrative dans notre organisation au cours de cette année, une partie de la collecte manuelle du nombre de visiteurs a été omise. Le chiffre indiqué (172) est très certainement en deçà de ce qu'il est réellement.

2.2.2 Le traitement des dossiers déontologiques

2.2.2.1 Respecter les délais prescrits par la loi ou, sinon, justifier les circonstances exceptionnelles

Lorsqu'il reçoit une plainte, le Commissaire, conformément à la Loi sur la police (RLRQ chapitre P-13.1), en accuse réception par écrit. Le délai moyen dans lequel cet avis est transmis a été de 6.8 jours cette année.

La loi indique que les travaux en analyse préliminaire doivent être terminés dans un délai de 40 jours de la réception d'une plainte. Compte tenu d'un important volume de travail, le délai de traitement en analyse préliminaire s'était notamment, accru au cours des dernières années. L'an dernier notamment notre délai moyen s'était amélioré pour atteindre 50,4 jours. Malheureusement, des modifications dans l'organisation du travail ont influencé à la hausse ce délai, qui atteint 102 jours pour le présent exercice. Toutefois, lorsqu'est atteint le délai critique de quarante jours, le Commissaire transmet aux plaignants une lettre pour s'excuser et en expliquer le prolongement. Des mesures ont été mises en place afin de corriger cette situation dont, entre autres, le recrutement d'employés affectés exclusivement au traitement des plaintes en analyse préliminaire et ces employés ont reçu une formation adaptée à cette tâche.

Les séances de conciliation ont été tenues dans un délai moyen de 52 jours, ce qui constitue une nette amélioration par rapport à l'année précédente. Une attention particulière a été apportée à cette facette du travail en conciliation avec un meilleur suivi des délais dès le décret de conciliation.

Quant aux enquêtes, elles ont été terminées dans des délais moyens de 187 jours. Dans les cas de prolongation au-delà des 180 jours prescrits par la loi, des circonstances particulières et exceptionnelles, notamment, des délais requis pour obtenir des documents, ou pour rencontrer des témoins ont été justifiés.

2.3 L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

3.1.1 L'aide et les consultations dispensées aux citoyens

Le Commissaire a, au cours des dernières années, mis en place des ressources et développé des moyens afin d'aider les citoyens à exercer leurs droits en déontologie policière.

Depuis la révision de notre site Web, en novembre 2007, les citoyens peuvent soumettre leur plainte en ligne. Ils peuvent également nous transmettre des réponses et des demandes de révision ou encore, des demandes d'accès à l'information.

Le Commissaire a, au cours de cette année, procédé à des modifications de son site Web, ce qui lui a permis de se distinguer du Comité de déontologie policière avec qui il partage toutefois encore sa page d'accueil. Les travaux nécessaires ont été exécutés par la direction des technologies de l'information du ministère de la Sécurité publique, à coûts nuls pour le Commissaire.

Par ailleurs, du lundi au vendredi, pendant nos heures d'ouverture des bureaux de Québec et de Montréal, un enquêteur de garde est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les informer sur le processus déontologique et de les soutenir pour la formulation de leurs plaintes.

On notera toutefois qu'aucun suivi spécifique n'est mis en œuvre permettant de s'assurer de la qualité et de la conformité des engagements pris à ces égards dans notre Déclaration de services aux citoyens.

Enfin, rappelons qu'une ligne sans frais facilite les demandes d'information et nos communications avec les personnes vivant en région. Au cours du dernier exercice financier, le Commissaire a comptabilisé la réception de 2 695 appels téléphoniques et 172 demandes d'information et d'aide lors d'entrevues avec des citoyens qui se sont présentés à nos bureaux.

TABLEAU 2 : AIDE ET CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

ANNÉES	TÉLÉPHONES		ENTREVUES		TOTAL
	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	
2011-2012	1 161	3 072	246	348	4 827
2012-2013	1 082	2 289	224	249	3 844
2013-2014	1 028	2 320	202	119	3 669
2014-2015	2 379	1 130	169	28	3 706
2015-2016	1 962	733⁴	144	28⁵	2 867⁶

3.1.2 Le développement de nos communications externes

La clé d'un système de surveillance civile est sans contredit l'appui et la collaboration du public. Or, dans la mesure où un citoyen ne tire généralement aucun avantage personnel de sa plainte en déontologie policière, nous ne pouvons à cette fin que faire appel au sens civique des plaignants et témoins pour nous assurer de leur soutien tout au long du processus. D'ailleurs, ces derniers sont malheureusement trop souvent habités d'une certaine crainte de représailles. Dans ce contexte, la contribution des groupes de citoyens voués à la défense des droits et libertés est un élément précieux.

Aussi, le Commissaire se doit d'être accessible aux citoyens en prenant les moyens utiles pour faire connaître le système déontologique et pour renforcer le lien de confiance à son égard, notamment celui des minorités.

Le Commissaire se doit d'assurer aux membres des communautés ethniques, une accessibilité réelle au système de déontologie policière. Le Commissaire est du reste conscient du déficit de confiance qu'il a à surmonter à leur égard.

De plus, le besoin de développer davantage nos communications avec les minorités visibles découle, notamment, de la problématique du « profilage racial ». Il est donc essentiel que les individus qui se sentent lésés par certains comportements policiers, voire de la discrimination, du profilage racial ou du racisme, connaissent l'existence de leurs recours en déontologie policière et ne craignent pas de les exercer.

⁴ En raison d'une réorganisation administrative au cours de l'année, la collecte manuelle du nombre d'appels reçus de même que celui des visiteurs a été partiellement omise.

⁵ *Idem*

⁶ *Idem*

Afin d'assurer une meilleure visibilité, le Commissaire a fait diffuser au cours du dernier exercice, trois communiqués de presse où il expose quelques-uns des résultats obtenus au terme de procédures judiciaires.

Un suivi de l'actualité interne permet de constater que les travaux du Commissaire suscitent de l'intérêt auprès des médias. Ainsi, on relève que des décisions judiciaires ont été commentées à au moins 48 reprises dans les médias écrits.

2.4 LE PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2008-2015

Le Commissaire a continué la mise en œuvre de son Plan d'action de développement durable 2008-2015 conformément à la Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1). Ce plan permet de répondre aux orientations gouvernementales en cette matière.

Il a été prolongé pour la période 2015-2016 en attente de l'adoption de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 le 5 novembre 2015. Cette prolongation a permis de consacrer davantage d'efforts pour élaborer un nouveau plan d'action de développement durable répondant aux nouvelles exigences gouvernementales.

2.3.1 Les activités réalisées au cours de l'exercice

Les activités réalisées au cours de l'exercice 2015-2016 sont les suivantes :

Informé, sensibiliser, éduquer, innover

Objectif gouvernemental : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière, ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-être qui en facilitent la mise en œuvre.		
Objectif organisationnel : Sensibiliser son personnel aux principes de développement durable et le mobiliser en vue de contribuer à la stratégie gouvernementale.		
	Gestes	Suivis
Action 1 Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation du personnel.	<ul style="list-style-type: none">▶ Présenter la démarche gouvernementale et du plan d'action du Commissaire au personnel de l'institution.▶ Aborder lors des rencontres régulières (par exemple, sous forme de « capsules » abordant divers aspects de la stratégie gouvernementale et donner de l'information sur l'état de réalisation du plan d'action du Commissaire).▶ Rappeler périodiquement au personnel les directives, politiques et pratiques du Commissaire en matière de développement durable.	Réalisé Entrepris Continu
Cibles et indicateurs	100 % de notre personnel doit être mobilisé, en veillant à ce qu'à toute rencontre du Comité de direction et de chacune des unités administratives, on présente et discute de l'état de mise en œuvre du plan d'action du Commissaire et qu'on rappelle les directives, politiques et pratiques afférentes.	
Résultats de l'année	100 % de notre personnel a été mobilisé. Des discussions et rappels sont effectués systématiquement lors de toutes les rencontres du Comité de direction.	

Produire et consommer de façon responsable

<p>Objectif gouvernemental :</p> <p>Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et organismes gouvernementaux.</p>		
<p>Objectif organisationnel :</p> <p>Favoriser l'adoption de directives et de pratiques écoresponsables dans les activités courantes de l'institution.</p>		
	Gestes	Suivis
<p>Action 2</p> <p>Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Réduire la consommation d'énergie dans les transports. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Privilégier l'utilisation des transports en commun. ▶ Favoriser la location des véhicules les plus écologiques. ▶ Interdire le « surclassement » lors de la location des véhicules. ▶ Limiter l'utilisation des véhicules personnels. ▶ Accroître les contrôles pour s'assurer du caractère essentiel et économique (ex. : regroupement des dossiers) des déplacements. ▶ Réduire les rencontres en personne pour les réunions du Comité de direction et les différentes unités administratives, en procédant par conférences téléphoniques et visioconférences. 	<p>Entrepris</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Favoriser la gestion optimale des ressources et des matières résiduelles. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Optimiser les options d'alimentation des ordinateurs. ▶ Assurer, lorsque possible, la fermeture de l'éclairage sur les lieux de travail et dans les locaux non occupés. ▶ Renforcer nos pratiques de récupération multimatière. 	<p>Réalisé</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Réduire l'utilisation du papier. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promouvoir la réutilisation. ▶ Utiliser l'impression recto verso. ▶ Privilégier la lecture à l'écran. ▶ Accentuer nos échanges en ligne et les transmissions électroniques de documents. 	<p>Entrepris</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▸ Acquérir des biens et des services de façon écoresponsable. 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Utiliser les guides d'achat de manière à faire des choix de consommation éclairés. ▸ Favoriser les produits recyclés, recyclables ou rechargeables. ▸ Informer les fournisseurs de biens et services des nouvelles exigences. 	<p>Entrepris</p>
<p>Cibles et indicateurs</p>	<p>Trois gestes concrets doivent être annuellement accomplis dans le sens des objectifs gouvernementaux et organisationnels sur la gestion environnementale et l'acquisition écoresponsable.</p>	
<p>Résultats de l'année</p>	<p>Nous avons poursuivi nos initiatives en matière de transmission électronique. Les décisions en matière de révision et les demandes d'excuses transmises au Comité de déontologie policière sont acheminées par courriel.</p> <p>La facturation concernant les différents corps policiers a été actualisée et est désormais transmise par courriel, ce qui réduit considérablement l'impression de documents et accroît la célérité de nos envois.</p> <p>L'utilisation de la visioconférence s'est accrue, ce qui a notamment contribué à la diminution des coûts de déplacements, soit de 32 %. Le nombre de kilomètres en transport évité pour l'ensemble de nos effectifs s'élève à 42 214. De plus, la tenue de conciliation en visioconférence a connu une augmentation de 175 %.</p> <p>L'ensemble du personnel a été sensibilisé à des pratiques écoresponsables et invité à participer à différentes activités de sensibilisation.</p>	

Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques

<p>Objectif gouvernemental :</p> <p>Soutenir la création, la production et la diffusion de tous les secteurs du système culturel québécois afin d'en assurer le développement (objectif 30).</p>		
<p>Objectif organisationnel :</p> <p>Valoriser le travail des artistes québécois au sein du Commissaire à la déontologie policière.</p>		
	Gestes	Suivis
<p>Action 3</p> <p>Faire la promotion d'événements culturels et soutenir le travail d'artistes québécois.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Afficher dans les bureaux du Commissaire différents événements culturels. ▶ Procéder à l'achat d'œuvres québécoises lors d'activités de reconnaissance pour les employés totalisant plus de 25 ans de service auprès du gouvernement du Québec et pour ceux qui prennent leur retraite. Remise de cadeaux de créations québécoises lors d'événements spéciaux. 	<p style="text-align: center;">Entrepris</p> <p>Aucune œuvre de création québécoise n'a été acquise.</p>
<p>Cibles et indicateurs</p>	<p>100 % de notre personnel doit être informé et sensibilisé à l'importance de la culture québécoise dans une perspective de développement durable.</p>	
<p>Résultats de l'année</p>	<p>100 % de notre personnel a été informé du plan d'action révisé, visant à y inclure une nouvelle action reliée à l'Agenda 21 de la culture.</p>	

Les commentaires ou recommandations du Commissaire au développement durable

Le Commissaire à la déontologie policière n'a été visé en 2015-2016 par aucun commentaire ou recommandation formulés par le Commissaire au développement durable.

PARTIE 3

3. LES RÉALISATIONS

3.1 L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

3.1.1 L'aide et les consultations dispensées aux citoyens

Le Commissaire a, au cours des dernières années, mis en place des ressources et développé des moyens afin d'aider les citoyens à exercer leurs droits en déontologie policière.

Depuis la révision de notre site Web, en novembre 2007, les citoyens peuvent soumettre leur plainte en ligne. Ils peuvent également nous transmettre des réponses et des demandes de révision ou encore, des demandes d'accès à l'information.

Le Commissaire a, au cours de cette année, procédé à des modifications de son site Web, ce qui lui a permis de se distinguer du Comité de déontologie policière avec qui il partage toutefois encore sa page d'accueil. Les travaux nécessaires ont été exécutés par la direction des technologies de l'information du ministère de la Sécurité publique, à coûts nuls pour le Commissaire.

Par ailleurs, du lundi au vendredi, pendant nos heures d'ouverture des bureaux de Québec et de Montréal, un enquêteur de garde est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les informer sur le processus déontologique et de les soutenir pour la formulation de leurs plaintes.

On notera toutefois qu'aucun suivi spécifique n'est mis en œuvre permettant de s'assurer de la qualité et de la conformité des engagements pris à ces égards dans notre Déclaration de services aux citoyens.

Enfin, rappelons qu'une ligne sans frais facilite les demandes d'information et nos communications avec les personnes vivant en région. Au cours du dernier exercice financier, le Commissaire a comptabilisé la réception de 2 695 appels téléphoniques et 172 demandes d'information et d'aide lors d'entrevues avec des citoyens qui se sont présentés à nos bureaux.

TABLEAU 2 : AIDE ET CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

ANNÉES	TÉLÉPHONES		ENTREVUES		TOTAL
	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	
2011-2012	1 161	3 072	246	348	4 827
2012-2013	1 082	2 289	224	249	3 844
2013-2014	1 028	2 320	202	119	3 669
2014-2015	2 379	1 130	169	28	3 706
2015-2016	1 962	733⁷	144	28⁸	2 867⁹

3.1.2 Le développement de nos communications externes

La clé d'un système de surveillance civile est sans contredit l'appui et la collaboration du public. Or, dans la mesure où un citoyen ne tire généralement aucun avantage personnel de sa plainte en déontologie policière, nous ne pouvons à cette fin que faire appel au sens civique des plaignants et témoins pour nous assurer de leur soutien tout au long du processus. D'ailleurs, ces derniers sont malheureusement trop souvent habités d'une certaine crainte de représailles. Dans ce contexte, la contribution des groupes de citoyens voués à la défense des droits et libertés est un élément précieux.

Aussi, le Commissaire se doit d'être accessible aux citoyens en prenant les moyens utiles pour faire connaître le système déontologique et pour renforcer le lien de confiance à son égard, notamment celui des minorités.

Le Commissaire se doit d'assurer aux membres des communautés ethniques, une accessibilité réelle au système de déontologie policière. Le Commissaire est du reste conscient du déficit de confiance qu'il a à surmonter à leur égard.

De plus, le besoin de développer davantage nos communications avec les minorités visibles découle, notamment, de la problématique du « profilage racial ». Il est donc essentiel que les individus qui se sentent lésés par certains comportements policiers, voire de la discrimination, du profilage racial ou du racisme, connaissent l'existence de leurs recours en déontologie policière et ne craignent pas de les exercer.

⁷ En raison d'une réorganisation administrative au cours de l'année, la collecte manuelle du nombre d'appels reçus de même que celui des visiteurs a été partiellement omise.

⁸ *Idem*

⁹ *Idem*

Afin d'assurer une meilleure visibilité, le Commissaire a fait diffuser au cours du dernier exercice, trois communiqués de presse où il expose quelques-uns des résultats obtenus au terme de procédures judiciaires.

Un suivi de l'actualité interne permet de constater que les travaux du Commissaire suscitent de l'intérêt auprès des médias. Ainsi, on relève que des décisions judiciaires ont été commentées à au moins 48 reprises dans les médias écrits.

PARTIE 4

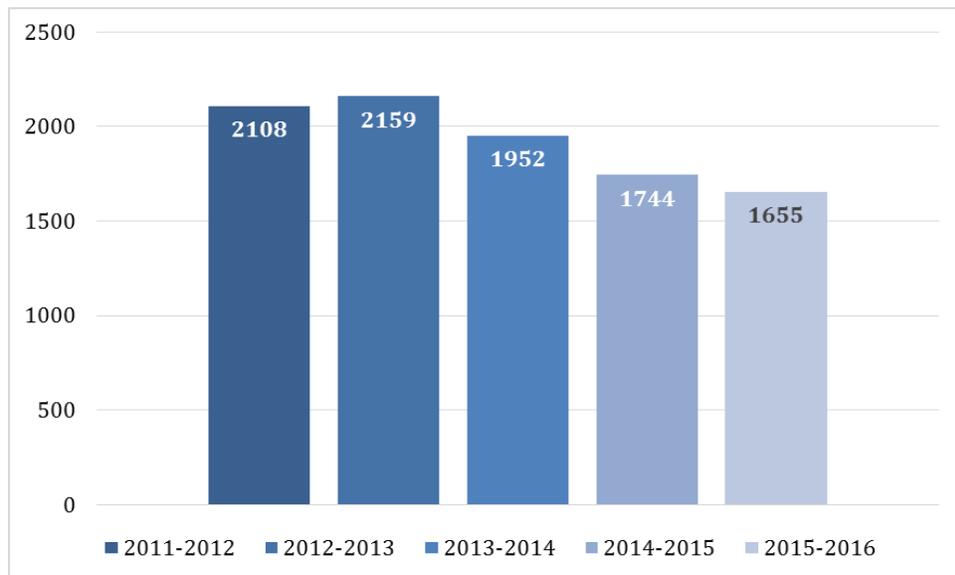
4. LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

4.1 LE DÉPÔT DES PLAINTES, ANALYSE PRÉLIMINAIRE ET DÉCISION DU COMMISSAIRE

4.1.1 Le nombre de plaintes reçues et les délais globaux pour disposer des dossiers

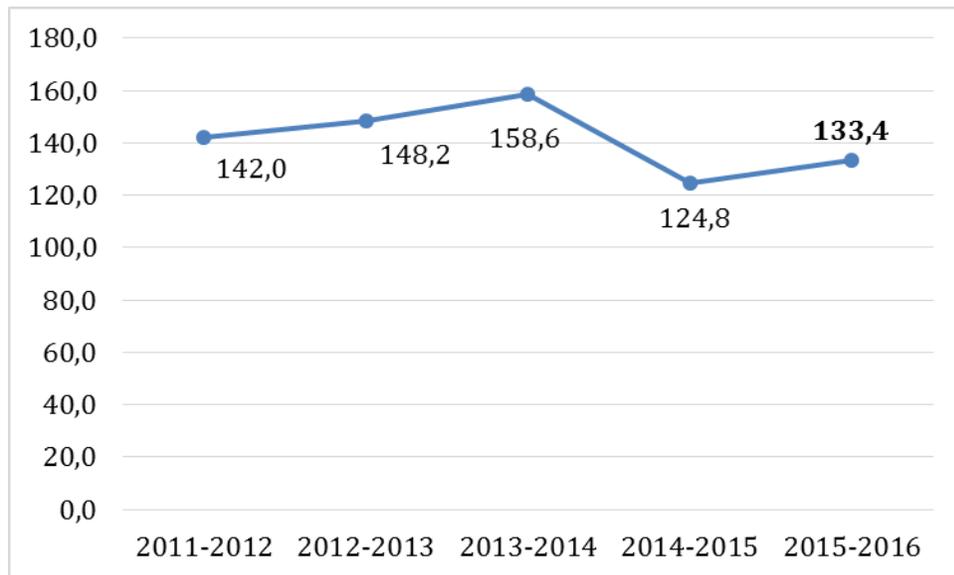
Le nombre de plaintes reçues cette année a connu une diminution de l'ordre de 5 %.

GRAPHIQUE 1 : NOMBRE DE PLAINTES REÇUES, PAR EXERCICE



On remarquera sur le prochain graphique que les délais de traitement globaux moyens de nos dossiers ont diminué. Malgré une charge de travail imposante et la complexité de la nature et l'objet de certains dossiers, nous mettons toujours des efforts pour diminuer le délai de traitement. La qualité des décisions du Commissaire dépend de la qualité de l'information qu'il recueille et de son analyse. On se doit donc d'apporter une grande rigueur dans le traitement de chaque dossier.

GRAPHIQUE 2 : ÉVOLUTION DU DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT DES PLAINTES, DE 2011 À 2016, EN JOURS¹⁰

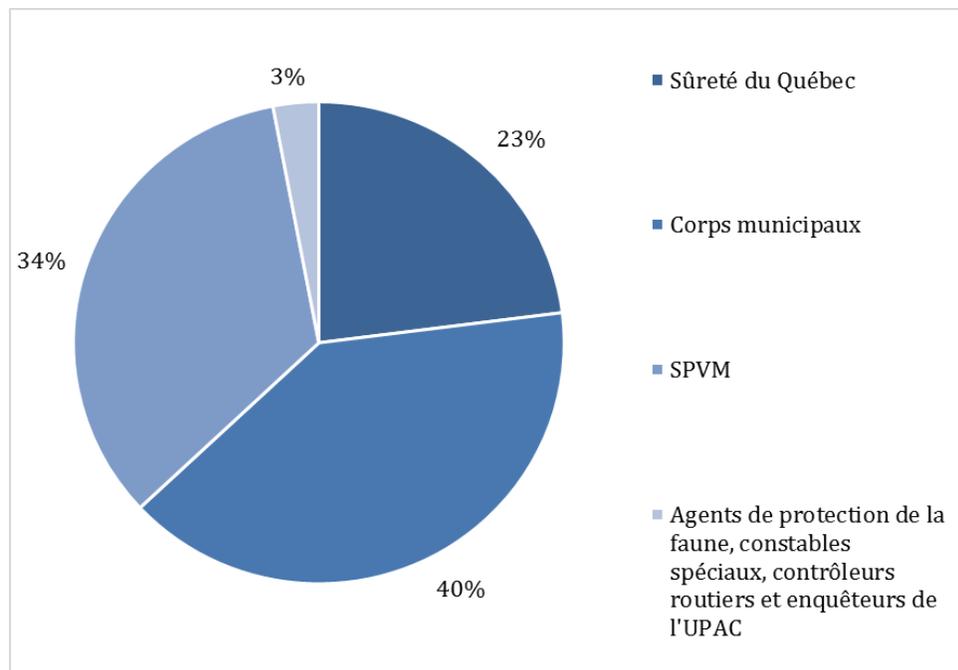


¹⁰ Le calcul des délais indiqués a été effectué sur le nombre de dossiers qui ont été terminés au cours de l'exercice financier 2015-2016, soit 669.

4.1.2 La répartition des plaintes par corps de police et autres organisations assujetties à la juridiction du Commissaire

L'expérience démontre que le nombre de plaintes reçues par corps de police d'une année à l'autre est une donnée strictement informative, de sorte que les statistiques présentées ici visent simplement à donner une idée générale de la répartition des plaintes pour chacune des grandes catégories retenues pour constituer des ensembles suffisamment représentatifs, soit la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, les autres corps de police municipaux, les agents de protection de la faune, les constables spéciaux, les contrôleurs routiers et les enquêteurs de l'UPAC.

GRAPHIQUE 3 : RÉPARTITION DES PLAINTES PAR CORPS DE POLICE 2015-2106



4.1.3 La nature des reproches formulés à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'UPAC

La diversité des incidents à l'origine des plaintes et des motifs soulevés rend complexe la présentation de statistiques sur les reproches formulés à l'endroit des policiers.

En pratique, une donnée néanmoins pertinente et qui est, incidemment, colligée systématiquement par le Commissaire répartit les reproches formulés en fonction de chacun des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

**TABLEAU 3 : REPROCHES FORMULÉS
CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC 2015-2016**

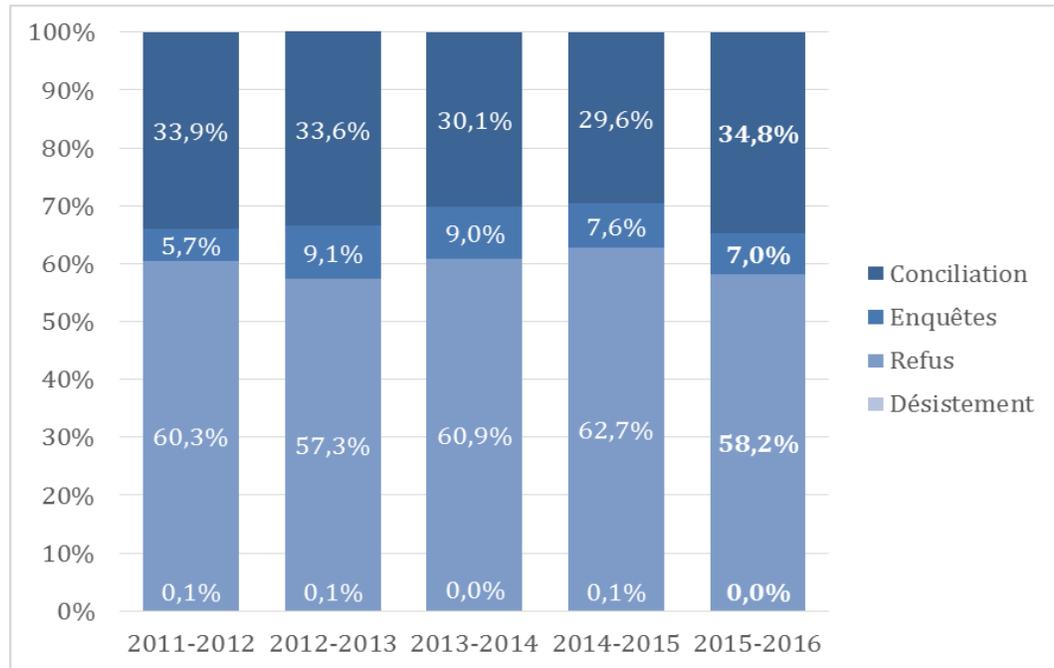
N°	ARTICLES	%
5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	50,4
6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	29,4
7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	14,5
8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	1,0
9	Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.	0,3
10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	1,2
11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	3,2

4.1.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais

À la réception d'une plainte, le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à son examen préliminaire. À cette fin, il constitue un dossier initial qu'il veut, dès cette étape, le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information et les précisions qui lui sont communiquées par le plaignant ainsi que les documents opérationnels policiers et judiciaires disponibles.

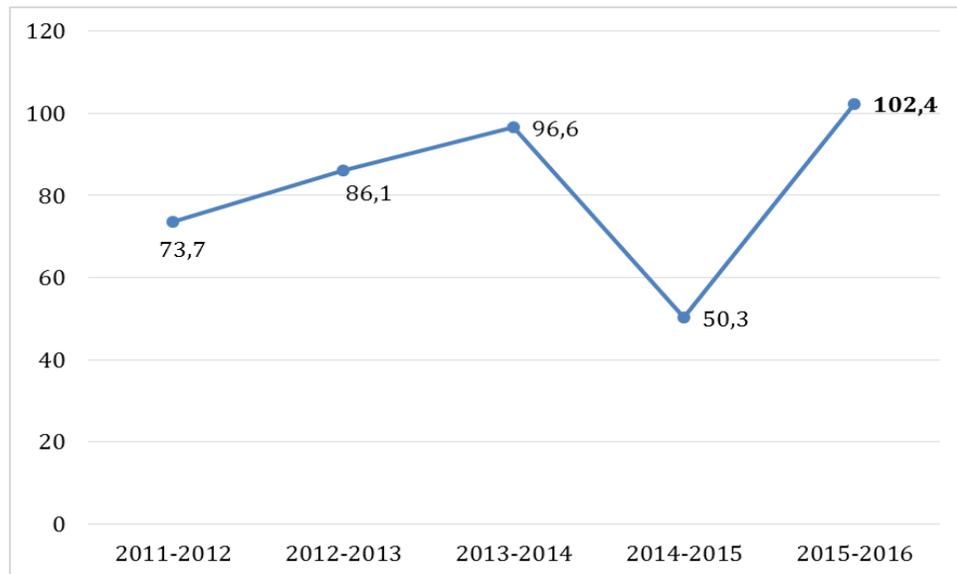
Ainsi, c'est à la lumière des informations recueillies qu'une décision opportune est prise conformément à la loi : refuser la plainte, la référer en conciliation ou la référer en enquête.

GRAPHIQUE 4 : DÉCISIONS QUANT À L'ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS EXAMEN PRÉLIMINAIRE, EN POURCENTAGE¹¹



¹¹ Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 1 490 dossiers, considérant que des dossiers constitués au cours de l'année précédente ont fait l'objet de décisions au cours du présent exercice financier.

GRAPHIQUE 5 : ÉVOLUTION DU DÉLAI MOYEN DE PRISE DE DÉCISIONS À LA SUITE DE L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE, DE 2011 À 2016, EN JOURS¹²



Une réorganisation administrative explique cette augmentation marquée du délai de traitement. De nouvelles approches ont été mises en place afin de l'améliorer. Ainsi, le commissaire a procédé en janvier 2016, à l'embauche de deux nouveaux membres affectés à la Direction de l'analyse préliminaire et orientation des dossiers. Il convient de souligner l'apport des enquêteurs et conciliateurs, qui avaient prêté main-forte et permis un triage des dossiers qui soulevaient des questions importantes.

4.1.5 Les motifs de refus d'enclencher le processus déontologique

À la suite de son examen préliminaire, lorsqu'un dossier est clos, c'est soit que la plainte ne remplit pas les conditions d'application du système déontologique, soit que, malgré qu'il ait été recontacté formellement, le plaignant refuse ou omet de collaborer au traitement de sa plainte, soit que la plainte est frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi ou, enfin, que les circonstances particulières révélées par l'examen ne permettent pas d'engager utilement le processus déontologique.

Les statistiques répertoriées ici rendent compte des principaux motifs pour lesquels des dossiers sont clos. Un dossier, en pratique, peut avoir soulevé des reproches sous plusieurs aspects de sorte que nous n'avons retenu aux fins de nos statistiques que le motif principal des décisions.

¹² Le délai moyen de traitement des dossiers à la suite de l'examen préliminaire est calculé sur un nombre de 1 227 dossiers.

TABLEAU 4 : NATURE DES DÉCISIONS RENDUES LORSQUE LES DOSSIERS SONT REFUSÉS À LA SUITE DE L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE

TABLEAU 4.1 : CONDITIONS D'APPLICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE PRÉVUES À LA LOI SUR LA POLICE

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
	(%)				
PRESCRIPTION	7,9	6,9	4,0	8,0	8,0
POLICIER N'ÉTANT PAS DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS	1,2	0,7	1,0	1,0	1,0
POLICIER N'ÉTANT PAS DANS DES RAPPORTS AVEC LE PUBLIC	0,3	1,0	1,0	1,0	1,0
PROBLÈME SYSTÉMIQUE AU SEIN DU CORPS DE POLICE OU AUTRES ORGANISATIONS ASSUJETTIES À LA JURIDICTION DU COMMISSAIRE EN L'ABSENCE DE FAUTE INDIVIDUELLE DE LA PART D'UN POLICIER (EX. : EFFICACITÉ OU QUALITÉ DES SERVICES EN GÉNÉRAL)	0,2	0,5	1,0	1,0	1,0
N'EST PAS UN POLICIER, UN AGENT DE PROTECTION DE LA FAUNE, UN CONTRÔLEUR ROUTIER OU UN CONSTABLE SPÉCIAL ASSERMENTÉ CONFORMÉMENT À LA LOI SUR LA POLICE (EX. : MEMBRE DE LA GRC, EMPLOYÉ DE SÉCURITÉ, AGENT DES SERVICES CORRECTIONNELS, ETC.) OU UN MEMBRE DE L'UPAC	1,4	1,0	2,0	3,0	2,0

TABLEAU 4.2 : DÉSISTEMENT, REFUS OU OMISSION DE COLLABORER DU PLAIGNANT

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
	(%)				
DÉSISTEMENT OU RETRAIT DE PLAINTÉ	5,6	6,2	7,0	5,0	6,0
REFUS OU OMISSION DE COLLABORER, MALGRÉ RELANCE À CETTE FIN, AU PROCESSUS D'EXAMEN (EX. : DE RÉPONDRE À DES DEMANDES DE PRÉCISIONS ESSENTIELLES AU TRAITEMENT)	14,1	13,0	10,0	15,0	8,0
OBJECTION À LA CONCILIATION SANS MOTIF VALABLE	1,3	1,9	1,0	1,0	1,0

**TABLEAU 4.3 : MOTIFS DE REFUS D'ENCLENCHER
LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE**

	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016
	(%)				
PLAINTÉ FRIVOLE, VEXATOIRE OU PORTÉE DE MAUVAISE FOI	1,7	2,1	2,0	2,0	2,0
CONTESTATION DE(S) CONSTAT(S) DE LA COMPÉTENCE DES TRIBUNAUX PÉNAUX	17,5	14,0	10,0	10,0	13,0
INSATISFAIT D'UNE INTERVENTION ALORS QUE LE CHOIX DES MOYENS ET/OU LES CONCLUSIONS DES POLICIERS ÉTAIENT JUSTIFIÉS EN FAIT ET EN DROIT	17,7	15,9	12,0	16,0	15,0
INSATISFAIT D'UNE ENQUÊTE ALORS QUE LE CHOIX DES MOYENS ET/OU LES CONCLUSIONS DES POLICIERS ÉTAIENT RAISONNABLES EN FAIT ET EN DROIT	11,9	5,7	3,0	4,0	5,0
INSATISFAIT D'UN RAPPORT D'ACCIDENT ALORS QUE LE CHOIX DES MOYENS ET/OU LES CONCLUSIONS DES POLICIERS ÉTAIENT APPROPRIÉS	1,2	1,3	1,0	1,0	1,0
COMPORTEMENT RAPPORTÉ (GESTES ET/OU PROPOS) N'ÉTAIT NETTEMENT PAS SUFFISANT POUR CONSTITUER UN MANQUEMENT DÉONTOLOGIQUE	7,0	9,2	16,0	9,0	14,0
BASE FACTUELLE DES REPROCHES FORMULÉS MANIFESTEMENT INSUFFISANTE, DE SORTE QU'ENGAGER LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE N'ÉTAIT D'ÉVIDENCE PAS OPPORTUN	10,5	19,6	28,0	23,0	22,0
PLAIGNANT SATISFAIT DES DÉMARCHES ENTAMÉES PAR LE COMMISSAIRE POUR RÉGLER LE DOSSIER, ALORS QU'IL N'Y AVAIT PAS MANQUEMENT DÉONTOLOGIQUE	0,5	1,0	1,0	-	-
TOTAL DES TROIS TABLEAUX (4.1, 4.2 et 4.3)	100	100	100	100	100

Il faut observer que la décision prise de clore un dossier à la suite de son examen préliminaire est dûment motivée par écrit et qu'elle est sujette, à la demande du plaignant, à une procédure transparente de révision interne. Les statistiques à cet égard apparaissent à la rubrique 4.4.1 « Les décisions prises à la suite d'une demande de révision ».

4.2 LA CONCILIATION

4.2.1 Les délais et le résultat des séances de conciliation

La loi établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mise à part toutefois celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des événements graves, tels la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidive. Ce processus qui a pour objectif de résoudre, par un règlement consensuel, la plainte formulée à l'encontre d'un ou de plusieurs policiers a largement démontré son efficacité à la satisfaction des parties. Ayant un caractère obligatoire pour le policier, le plaignant dispose toutefois d'un délai de 30 jours pour faire valoir les motifs pour lesquels il croit que la conciliation est inappropriée dans son cas.

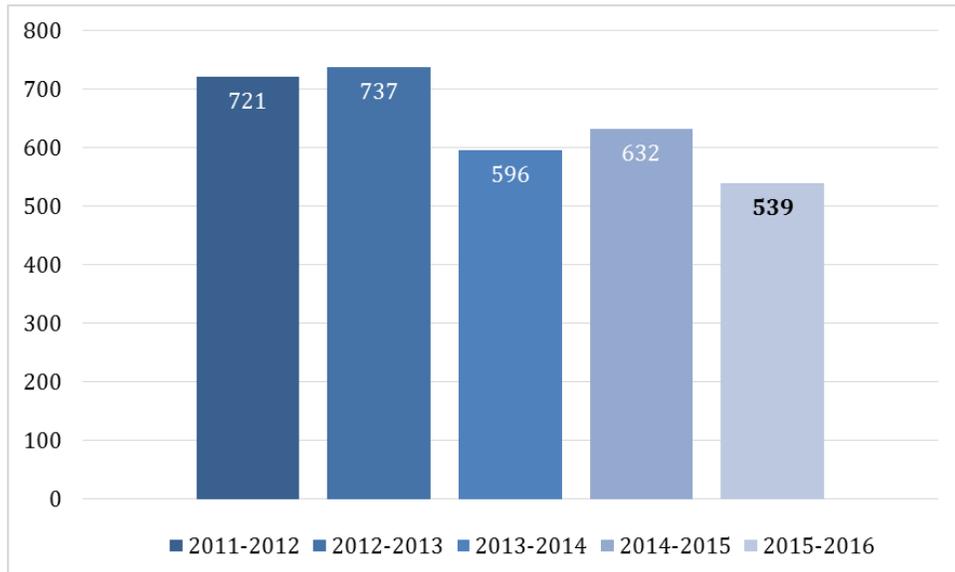
Le Commissaire, après examen des motifs, peut : accueillir la demande et soumettre la plainte en enquête; rejeter les motifs, maintenir le dossier en conciliation et désigner un conciliateur ou décider de rejeter la plainte à la suite d'un refus du plaignant de participer à la conciliation.

Cette dernière mesure permise par la loi n'est utilisée par le Commissaire qu'en ultime recours après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

Signalons que des conciliations sont aussi décrétées à la suite de la décision du Commissaire d'accorder une demande de révision et, avec l'accord des parties, en cours ou au terme d'une enquête.

Enfin, au cours de cette année, deux de nos conciliateurs ont quitté pour d'autres organisations. Nos services ont donc dû être réorganisés avant que l'un de ces postes puisse être comblé. Malgré cela, le délai moyen pour les conciliations qui se sont tenues s'est amélioré, passant de 73 jours à 52 jours.

GRAPHIQUE 6 : NOMBRE DE CONCILIATIONS DÉCRÉTÉES PAR EXERCICE



À compter du moment où le Commissaire soumet une plainte à la conciliation, le conciliateur dispose d'un délai de 45 jours pour mener ses travaux à terme. Cependant, le Commissaire peut autoriser une prolongation du délai prescrit et en fixer les modalités.

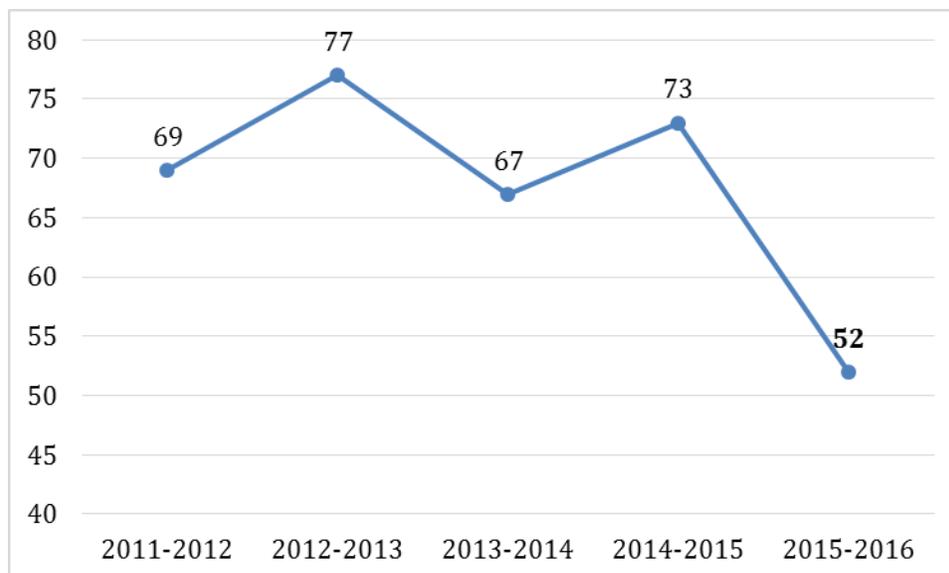
Le délai moyen pour tenir les séances s'est amélioré. De plus, soulignons que si, en certains cas, les délais ont dû être prolongés, c'est à la suite d'une demande formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la loi. Une attention particulière a été apportée aux demandes de remise des séances de conciliation afin d'éviter les remises basées sur des motifs peu fondés. Afin de faciliter les rencontres et éviter que des personnes n'aient à se déplacer et parcourir de longues distances, nous utilisons, lorsque les parties y consentent, notre système de visioconférence. Nous avons ainsi tenu au cours de cette dernière année, 11 séances de conciliation avec ces moyens de communication.

Il faut noter que les plaintes virales ou les plaintes portées par des personnes qui ne sont pas témoin direct de l'événement visé par la plainte peuvent parfois être traitées efficacement au travers du processus de conciliation.

La conciliation permet d'établir une entente entre plaignant et policier(s) lorsque les versions semblent irréconciliables. Faisant part de leur perception respective de part et d'autre, les parties échangent en vue de parvenir à une entente et ainsi convenir d'un règlement satisfaisant.

Le nombre de conciliations décrétées au cours du présent exercice, soit 539, comprend à la fois les conciliations décrétées après l'examen préliminaire, soit 518, ce qui représente 34,8 % des décisions prises à cette étape, tel que présenté dans le graphique 4, et les conciliations décrétées après révision par le Commissaire.

GRAPHIQUE 7 : ÉVOLUTION DU DÉLAI DE CONCILIATION, EN JOURS, PAR EXERCICE



**TABLEAU 5 : MOTIFS DE PROLONGATION
DES DÉLAIS DE CONCILIATION**

	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016 ¹³
	(%)				
DIFFICULTÉ DE REJOINDRE UNE PARTIE	7,9	8,2	11,0	25,0	-
DIFFICULTÉ À REJOINDRE LA PARTIE PLAIGNANTE	-	-	-	-	4,0
DIFFICULTÉ À REJOINDRE LA PARTIE POLICIÈRE	-	-	-	-	3,0
NON-DISPONIBILITÉ D'UNE PARTIE AUX DATES PROPOSÉES	44,7	27,9	24,0	23,0	1,0
NON-DISPONIBILITÉ DE LA PARTIE PLAIGNANTE AUX DATES PROPOSÉES					8,0
NON-DISPONIBILITÉ DE LA PARTIE POLICIÈRE AUX DATES PROPOSÉES					5,0
INCAPACITÉ D'UNE PARTIE (MALADIE, ABSENCE PROLONGÉE, ETC.)	22,0	17,5	24,0	14,0	-
INCAPACITÉ DE LA PARTIE PLAIGNANTE (MALADIE, ABSENCE JUSTIFIÉE, ETC.)					3,0
INCAPACITÉ DE LA PARTIE POLICIÈRE (MALADIE, ABSENCE PROLONGÉE, CONGÉ PARENTAL, ARRÊT DE TRAVAIL, MISSION À L'ÉTRANGER, ETC.)					8,0
REMISE JUSTIFIÉE DE LA SÉANCE FIXÉE	12,1	21,1	15,0	16,0	9,0
CONTRAINTES ADMINISTRATIVES (RÉGION ÉLOIGNÉE, RESTRICTION BUDGÉTAIRE, AGENDA DES CONCILIEURS, ETC.)					6,0
EN ATTENTE DES DISPONIBILITÉS DE LA PARTIE PLAIGNANTE					2,0
EN ATTENTE DES DISPONIBILITÉS DE LA PARTIE POLICIÈRE					7,0
PREMIÈRE DATE UTILE POUR LES DEUX PARTIES					27,0
AUTRES MOTIFS	13,3	25,3	26,0	22,0	17,0
TOTAL	100	100	100	100	100

¹³ Les motifs de prolongation des délais de conciliation ont été précisés au cours de l'exercice financier 2015-2016.

Le taux de succès des séances de conciliation est toujours très satisfaisant, car il atteint cette année 78 %, ce qui constitue une amélioration par rapport à l'année précédente (75 %).

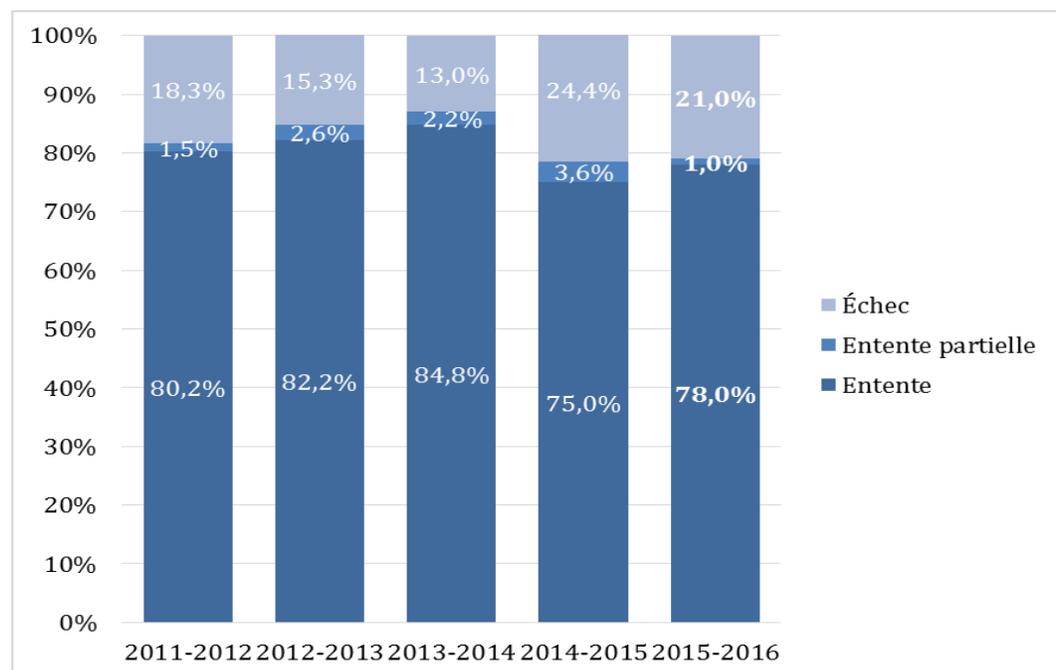
Ce sont 296 séances de conciliation qui ont été tenues au cours du présent exercice financier. 78 % de ces rencontres se sont réglées de façon concluante, alors que 1 % se sont soldées par une entente partielle. Il y a eu échecs dans 21 % de ces affaires. Au 31 mars 2016, 251 dossiers étaient toujours en cours de traitement.

Lorsqu'il y a échec, le dossier est retourné à la compétence du Commissaire. Après examen et à la lumière des travaux réalisés en conciliation, le Commissaire décide de poursuivre ou non le processus, soit il décrète alors une enquête, soit il clôt le dossier.

Des enquêtes ont été décrétées dans 12 dossiers. Les autres affaires ont été closes après révision du dossier.

On notera par ailleurs que 102 dossiers ont dû être clos puisque les plaignants ne souhaitent pas participer à une rencontre en conciliation.

GRAPHIQUE 8 : RÉSULTATS DES SÉANCES DE CONCILIATION, PAR EXERCICE

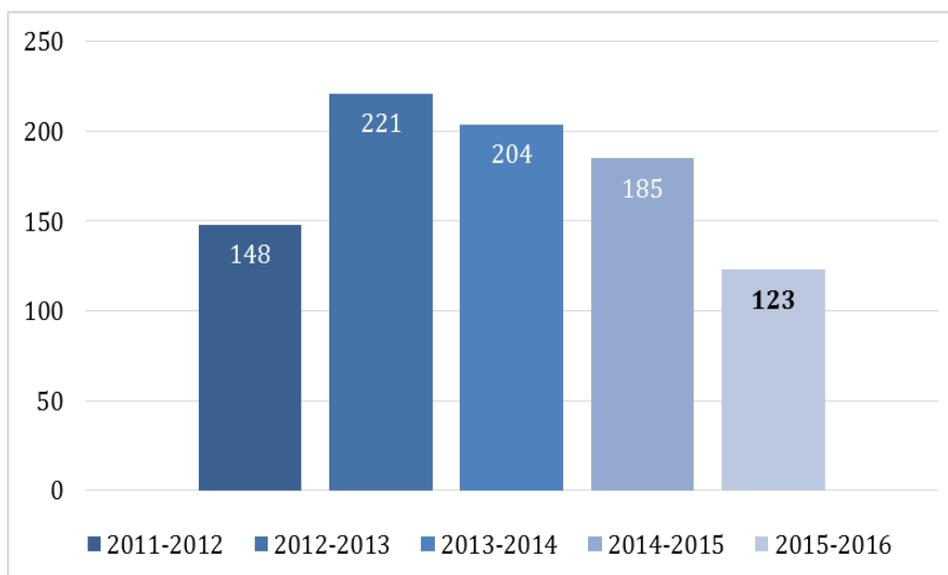


4.3 LES ENQUÊTES

4.3.1 Les décisions prises sur les rapports d'enquête soumis et leurs délais

L'enquête est une mesure d'exception. Cette décision est réservée à la compétence du Commissaire lorsqu'il estime qu'une plainte est d'intérêt public, notamment lorsqu'elle implique la mort ou des blessures graves infligées à une personne, une situation où la confiance du public peut être gravement compromise, une infraction criminelle ou une récidive. De plus, tel qu'il est précisé précédemment, en cas d'échec de la conciliation, le Commissaire peut référer la plainte en enquête.

GRAPHIQUE 9 : NOMBRE D'ENQUÊTES DÉCRÉTÉES, PAR EXERCICE



L'enquêteur à qui le dossier est confié dispose d'un délai de six mois pour remettre son rapport. Ce délai peut être prolongé par le Commissaire pour des circonstances exceptionnelles.

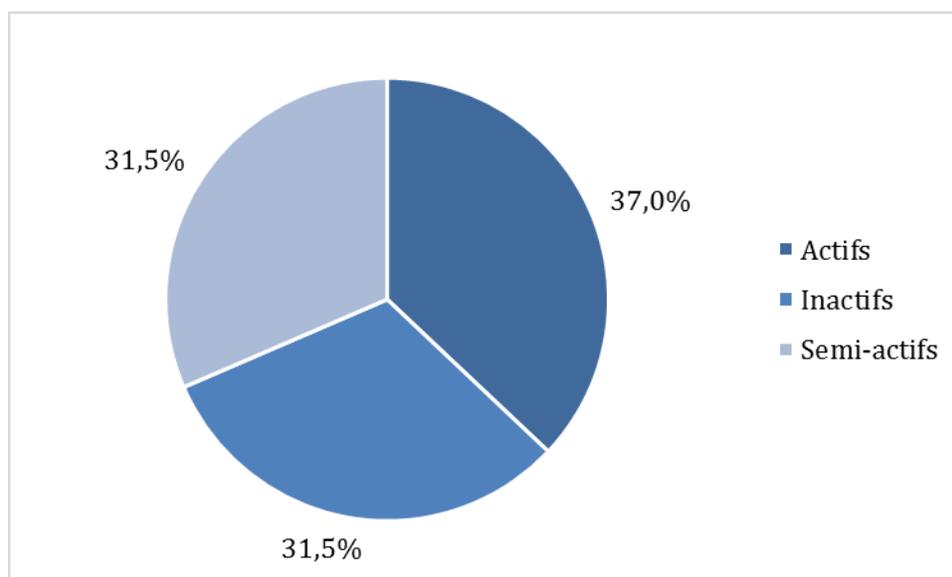
Il y a eu dépôt de 126 rapports d'enquête dans un délai moyen de 268 jours, 50 % de ces rapports ayant été soumis dans un délai moyen de 187 jours. Par ailleurs, de ce nombre, nous excluons 36 rapports d'enquête, car ceux-ci étaient reliés à des enquêtes indépendantes, à des enquêtes criminelles ou à des processus judiciaires sur lesquels nous n'avons aucun contrôle quant à leur durée.

Au 31 mars 2015, le Commissaire menait 108 enquêtes. De ce nombre, 33 enquêtes étaient actives, 39 étaient semi-actives alors que 36 étaient inactives.

Les enquêtes actives sont celles qui se poursuivent sans être interrompues. Les enquêtes semi-actives sont celles dont on doit suspendre la poursuite des démarches, en attente de complément d'information, par exemple un rapport d'expert, la disponibilité de témoins, ou simplement en raison du volume de travail rencontré. Les enquêtes dites inactives sont celles dans lesquelles la conduite des travaux doit être suspendue en raison de l'existence d'enquêtes indépendantes, criminelles ou de la poursuite de procédures judiciaires impliquant le citoyen ou le policier.

Le tableau qui suit indique l'état ainsi que la nature des dossiers d'enquête au 31 mars 2015.

GRAPHIQUE 10 NOMBRE DE DOSSIERS D'ENQUÊTE ACTIFS, INACTIFS ET SEMI-ACTIFS EN 2015-2016



GRAPHIQUE 11 : DÉLAIS MOYENS DES ENQUÊTES, EN JOURS, PAR EXERCICE

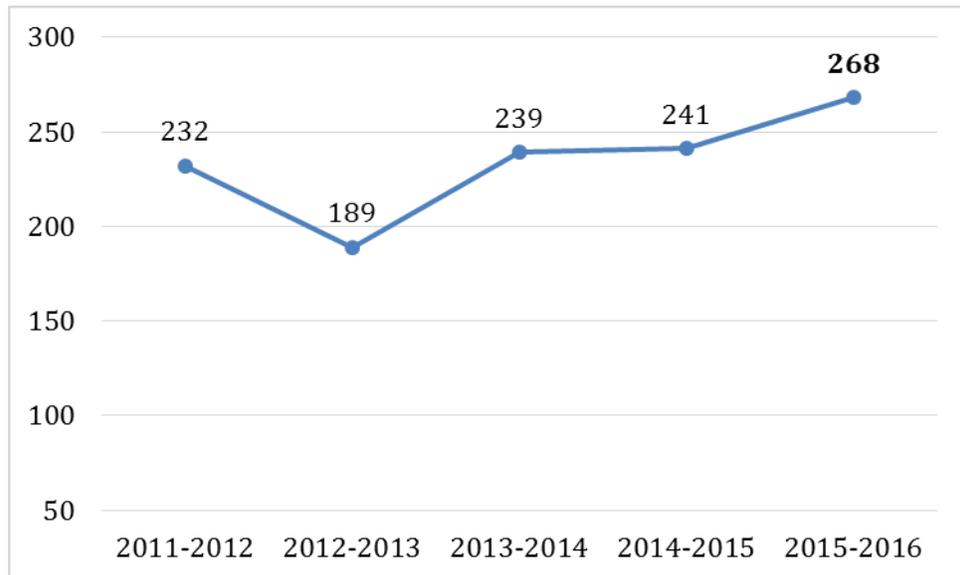
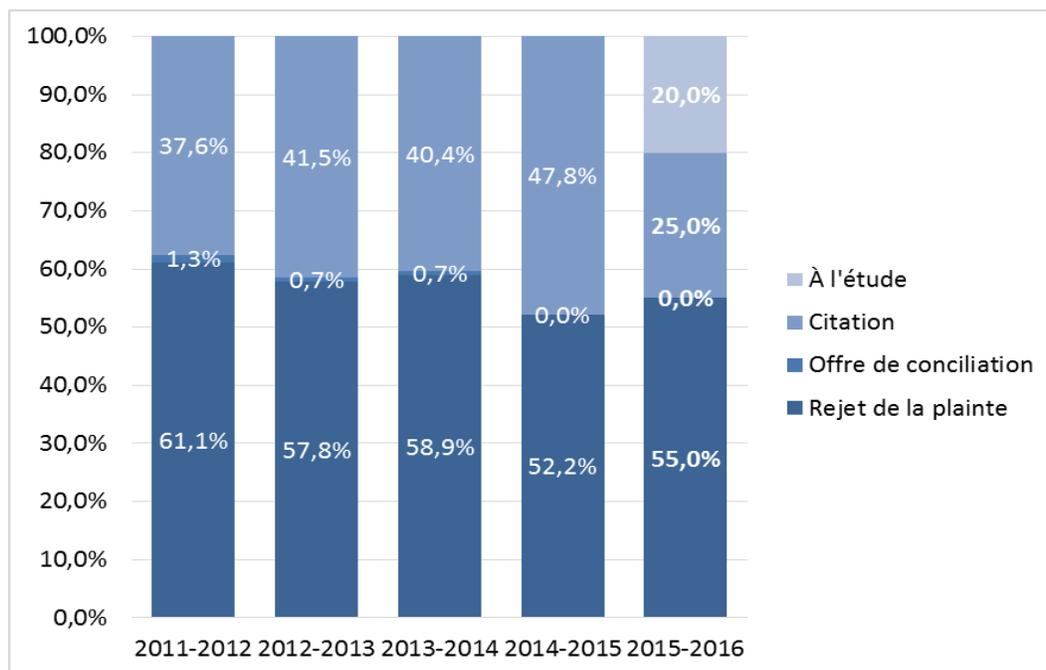


TABLEAU 6 : MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS DES ENQUÊTES

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
	(%)				
ENQUÊTE CRIMINELLE ET PROCESSUS JUDICIAIRE EN COURS	36	35	38	52	62
DIFFICULTÉ À RENCONTRER UN (DES) TÉMOIN(S)	14	13	18	17	14
DÉLAI NÉCESSAIRE POUR OBTENIR DES DOCUMENTS	12	15	8	13	8
AUTRES MOTIFS	38	37	36	18	16
TOTAL	100	100	100	100	100

Au terme d'une enquête, le Commissaire peut décider d'offrir aux parties la conciliation, de rejeter la plainte ou de citer le policier devant le Comité de déontologie policière.

GRAPHIQUE 12 : ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS ENQUÊTE, PAR EXERCICE



Le législateur n'a pas fixé au Commissaire de délai déterminé pour rendre une décision après enquête. Néanmoins, les délais décisionnels après enquête sont l'objet de vives préoccupations. En pratique, l'expérience des dernières années démontre que 60 jours de délai devraient constituer une cible raisonnable à cette étape du processus. Ainsi, notre délai moyen a été cette année de 97 jours.

Par ailleurs, lorsque l'enquête est complétée, le Commissaire peut rejeter la plainte s'il estime qu'il y a insuffisance de preuve pour citer un policier à comparaître devant le Comité de déontologie policière. Dans ce cas, le plaignant reçoit du Commissaire une décision motivée qui résume le rapport d'enquête et l'informe de son droit de faire réviser cette décision par le Comité. Il dispose alors d'un délai de 30 jours pour saisir ce dernier de sa demande de révision. Au terme de son examen, le Comité peut confirmer la décision du Commissaire, lui ordonner de poursuivre son enquête, d'en tenir une nouvelle ou de citer le policier. On peut consulter les rapports annuels de gestion du Comité si on veut obtenir les données disponibles à cet égard.

Suite à l'examen des rapports d'enquête qui lui ont été soumis, le Commissaire a rendu 70 décisions rejetant les allégations des plaignants, ce qui représente 55 % des décisions prises à cette étape. À la fin de l'exercice financier, on note que 20 % des dossiers soumis sont toujours à l'étude.

Le Commissaire peut également clore un dossier en cours d'enquête s'il lui apparaît que la poursuite de l'enquête est inutile. Ainsi, le Commissaire a mis fin à 55 enquêtes au cours du dernier exercice financier. Les motifs justifiant ces décisions sont généralement l'absence de collaboration du plaignant, l'absence de collaboration des témoins ou l'absence de manquement déontologique.

TABLEAU 7 : MOTIFS POUR METTRE FIN À UNE ENQUÊTE POUR L'ANNÉE 2015-2016

TYPE DE MOTIFS	%
ABSENCE DE COLLABORATION DU PLAIGNANT	17
ABSENCE DE COLLABORATION DU/DES TÉMOINS	2
ABSENCE DE MANQUEMENT DÉONTOLOGIQUE	65
DÉSISTEMENT DU PLAIGNANT	6
INCAPACITÉ D'IDENTIFIER LES POLICIERS	6
PRESCRIPTION	4

4.4 LES DEMANDES DE RÉVISION

4.4.1 Les décisions prises à la suite d'une demande de révision

Le Commissaire est soumis à un devoir de respect de l'équité procédurale. Ainsi lorsqu'il rejette une plainte à la suite de son examen préliminaire, faute de collaboration du plaignant en cours de conciliation, à la suite d'un échec en conciliation ou, enfin, en cours d'enquête, le plaignant peut alors faire réviser cette décision en lui soumettant des faits ou des éléments nouveaux dans un délai de 15 jours. Lorsqu'il infirme la décision initiale, le Commissaire peut rendre la décision qui convient le mieux à l'étape où en est rendu le dossier.

Les décisions du Commissaire sont motivées par écrit et communiquées aux parties ainsi qu'aux directeurs des services de police.

TABEAU 8 : DÉCISIONS DU COMMISSAIRE À LA SUITE D'UNE DEMANDE DE RÉVISION

	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016
CONFIRMÉES	188	238	270	270	212
INFIRMÉES	41	30	37	47	30
TOTAL	229	268	307	317	242¹⁴

Il restait au 31 mars 2016, 23 demandes de révision à traiter. En moyenne, les demandes de révision ont été traitées dans un délai de 34 jours. Bien que la loi indique que le Commissaire fasse part de sa décision dans un délai de référence de 10 jours de la réception de la demande de révision, le délai est fréquemment prolongé puisque le Commissaire procède à une révision en profondeur et parfois, à la recherche de documents nouveaux ou d'informations supplémentaires.

¹⁴ Le Commissaire a reçu 245 demandes de révision au cours du présent exercice financier, dont 242 ont été examinées et traitées.

4.5 LES ACTIVITÉS JUDICIAIRES

4.5.1 Nombre de dossiers en citations déposés devant le Comité de déontologie policière

Le Commissaire cite un policier devant le Comité de déontologie policière lorsqu'il estime que la preuve le justifie. Pour la période se situant entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016, le Commissaire a déposé 33 dossiers devant le Comité de déontologie policière, lesquels ont donné lieu à 30 citations.

TABLEAU 9 : NOMBRE DE DOSSIERS MENANT AU DÉPÔT DE CITATIONS¹⁵

	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016
SÛRETÉ DU QUÉBEC					
NOMBRE DE DOSSIERS	8	10	8	10	11
NOMBRE DE POLICIERS	10	24	12	15	22
SPVM					
NOMBRE DE DOSSIERS	23	26	25	58	13
NOMBRE DE POLICIERS	43	58	57	65	21
CORPS MUNICIPAUX					
NOMBRE DE DOSSIERS	30	24	29	23	7
NOMBRE DE POLICIERS	68	39	54	36	12
CONTRÔLEURS ROUTIERS					
NOMBRE DE DOSSIERS	-	-	-	-	-
NOMBRE D'AGENTS	-	-	-	-	-
AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE					
NOMBRE DE DOSSIERS	-	1	-	2	-
NOMBRE D'AGENTS	-	3	-	4	-
TOTAL DOSSIERS EN CITATION	61	61	62	93 ¹⁶	31¹⁷
NOMBRE DE POLICIERS ET D'AGENTS	121	124	123	120	55

¹⁵ Le Commissaire inscrit le nombre de dossiers dans lesquels les plaintes reçues ont conduit au dépôt d'une ou de plusieurs citations devant le Comité de déontologie policière. Le chiffre indiqué par le Commissaire peut différer de celui indiqué par le Comité de déontologie policière dans son rapport de gestion annuel.

¹⁶ Ce nombre est en partie attribuable à un événement qui a généré à lui seul le dépôt de 31 dossiers en citation.

¹⁷ Deux dossiers (13-0540 et 13-0542) impliquent à la fois la Sûreté du Québec et le ministère de la Sécurité publique. Ces dossiers ont donné lieu au dépôt de trois citations au Comité. Le total du nombre de dossiers par corps de police et autres organisations est de 33 dossiers.

La diminution du nombre de dossiers ayant conduit au dépôt de citations est en lien avec divers facteurs, dont la diminution du nombre de plaintes depuis le sommet de 2012-2013, année marquée par un grand nombre de manifestations étudiantes. Le nombre de plaintes est passé de 2 159 à 1 655 pour la dernière année. Le nombre de dossiers ayant mené au dépôt de citations rejoint celui de l'année 2008-2009 pour un nombre sensiblement équivalent de plaintes. On note également que le Commissaire a mis fin à plusieurs enquêtes, celles-ci ne permettant pas d'établir un manquement déontologique caractérisé ou de recueillir la preuve prépondérante des gestes reprochés. En date de la préparation du présent rapport, on note cependant une augmentation du nombre d'enquêtes.

Pour la même période, le Commissaire a procédé devant le Comité de déontologie policière, lequel a rendu des décisions qui peuvent être réparties comme suit :

- Le Comité a rendu 44 décisions reconnaissant qu'il y avait eu commission d'un acte dérogatoire. Dans 12 de ces affaires, le policier visé par la citation a reconnu l'acte dérogatoire reproché et la preuve a été administrée de manière commune. Pour la même période, le Comité a décidé dans 19 dossiers où une preuve avait été présentée par le Commissaire qu'aucun acte dérogatoire n'avait été commis. Pour 7 autres dossiers, la citation a été rejetée pour le motif que le Commissaire n'a pu présenter une preuve, notamment à la suite du défaut de collaboration du témoin concerné et dans un autre cas, une conciliation a été tenue avec succès, ce qui a donné lieu au rejet de la citation.

TABLEAU 10 : DÉCISIONS DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE STATUANT SUR L'ASPECT DÉROGATOIRE OU NON-DÉROGATOIRE D'UNE CONDUITE REPROCHÉE

TYPES DE DÉCISIONS	NOMBRE
CONDUITE JUGÉE DÉROGATOIRE (INCLUANT CELLES À SUITE D'UNE RECONNAISSANCE DE L'INCONDUITE)	44
CONDUITE JUGÉE NON-DÉROGATOIRE (INCLUANT RETRAIT, ABSENCE DE PREUVE, ETC.)	26

- Pour la même période, le Commissaire a procédé sur sanction dans 19 dossiers devant le Comité, en plus de faire des représentations sur sanction dans les 10 dossiers ayant procédé sur reconnaissance de responsabilité.
- Au terme des délibérés et des décisions rendues par le Comité, ces décisions sont susceptibles d'appel de plein droit devant la Cour du Québec. Dans certains cas, le dossier peut également faire l'objet d'un contrôle judiciaire subséquent devant la Cour supérieure puis d'un appel sur permission devant la Cour d'appel.

TABLEAU 11 : NOMBRE DE DOSSIERS DU COMMISSAIRE AYANT DONNÉ LIEU À DES JUGEMENTS DE LA COUR DU QUÉBEC

DOSSIERS ¹⁸	NOMBRE DE JUGEMENTS
TOTAL DES DOSSIERS AYANT DONNÉ LIEU À DES DÉCISIONS FAVORABLES À LA POSITION DU COMMISSAIRE) (FOND OU SANCTION)	4
TOTAL DES DOSSIERS AYANT DONNÉ LIEU À DES DÉCISIONS DÉFAVORABLES À LA POSITION DU COMMISSAIRE (FOND OU SANCTION)	10

- Ainsi, le Commissaire a été appelé à faire des représentations devant la Cour du Québec dans quatorze dossiers. Plusieurs de ces dossiers ont fait l’objet de contestations additionnelles devant la Cour supérieure et la Cour d’appel. Au total, 19 dossiers¹⁹ ont procédé devant les tribunaux d’appel et supérieurs à la suite d’une décision du Comité. Des décisions rendues dans 4 dossiers, reconnaissent la commission d’un acte dérogatoire. Ainsi, la Cour d’appel du Québec a maintenu la décision sur sanction dans l’affaire *Gauthier c. Larochelle*, 2015 QCCA 753. Le Comité avait, dans cette affaire, imposé une suspension sans solde totalisant 132 jours à l’agent Gauthier, qui notamment, avait porté sciemment contre un citoyen des accusations sans justification et présenté un rapport faux et inexact. La Cour d’appel du Québec a également maintenu les décisions du Comité et de la Cour supérieure relativement à l’utilisation jugée imprudente par la policière Pelletier de son véhicule de patrouille lors d’une intervention, dans l’affaire *Pelletier c. Comité de déontologie policière*, 2015 QCCA 2040. L’agente Pelletier s’est vu imposer une suspension sans traitement de dix jours.
- Dans l’affaire *Bédard c. Comité de déontologie policière*, 2015 QCCS 2780, la Cour supérieure a cassé une décision du Comité concernant la conduite des agents de la protection de la faune lorsqu’ils appliquent certaines lois fédérales.

¹⁸ Sont classés « défavorables à la position du Commissaire » les jugements de la Cour du Québec cassant une décision du Comité de déontologie policière ayant déclaré qu’un acte dérogatoire avait été commis et, de ce fait, la sanction associée à cet acte. Dans un tel cas, aux fins de statistiques, ce jugement est considéré comme ayant donné lieu à deux décisions défavorables. Lorsque le jugement de la Cour du Québec maintient le caractère dérogatoire d’une décision du Comité, mais qu’il modifie uniquement la sanction, aux fins de statistiques, ce jugement est considéré comme ayant donné lieu à une décision défavorable au Commissaire. En outre, plus d’un dossier du Commissaire peut avoir donné lieu à une décision du Comité. Ainsi, le nombre de dossiers n’a pas à correspondre au nombre de décisions du Comité ou de jugements de la Cour du Québec. Ces statistiques ne tiennent pas compte des recours en révision judiciaire en Cour supérieure. Si on ne tient compte que des jugements rendus, sans égard aux numéros de dossiers du Commissaire, un nombre équivalent sont favorables (6 jugements) et défavorables (5) si un jugement qui casse une décision du Comité au fond et sur sanction n’est pas considéré comme donnant lieu à deux décisions.

¹⁹ La Cour du Québec a tenu 15 auditions en déontologie policière sur le fond ou sanction, alors que ce nombre est de 2 pour la Cour supérieure et de 2 pour la Cour d’appel.

- ▶ Il y a lieu de souligner que le Commissaire a contesté des décisions du Comité devant les tribunaux supérieurs concernant les pouvoirs attribués par l'article 636 du Code de la sécurité routière. Le Commissaire soutient que cette disposition qui permet à un policier de requérir les papiers d'un conducteur (permis, assurance et attestation) ne peut pas être utilisée à des fins obliques pour procéder à une enquête qui ne porte pas sur la sécurité routière.
- ▶ Parmi les citations qui ont été déposées par le Commissaire pendant la période 2015-2016, il y a lieu de souligner la citation concernant l'utilisation d'une arme intermédiaire d'impact avec projectiles (Arwen) lors des événements de Victoriaville de mai 2012.

Le tableau suivant indique le nombre de chefs qu'a retenus le Commissaire en lien avec les articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

**TABLEAU 12 : NOMBRE DE CHEFS RETENUS PAR ARTICLES DU
CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC**

ARTICLES DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC	NOMBRE DE CHEFS
ARTICLE 5	27
ARTICLE 6	15
ARTICLE 7	39
ARTICLE 8	0
ARTICLE 9	1
ARTICLE 10	4
ARTICLE 11	10

4.6 LES DEMANDES D'EXCUSE DES POLICIERS

Toute demande d'excuse formulée par un policier qui a déjà fait l'objet d'une sanction pour avoir commis un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec doit être présentée au Comité de déontologie policière.

Le Commissaire est appelé à faire valoir ses observations concernant la demande d'excuse présentée ou peut demander la révision d'une décision accordant la demande d'excuse si un fait nouveau en justifiant l'annulation est découvert.

Pour toute information relative aux demandes d'excuse et aux décisions rendues par le Comité de déontologie policière nous invitons le lecteur à consulter le rapport annuel de gestion 2015-2016 de cet organisme.

4.7 LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPROCHE PRÉVENTIVE

4.7.1 L'exercice par le Commissaire de son pouvoir de recommandation

Le Commissaire a le devoir, en vue de remédier à des situations préjudiciables constatées dans l'exercice de ses fonctions ou de prévenir leur répétition, d'attirer l'attention du ministre ou d'un directeur de police sur les questions qu'il juge d'intérêt général.

Au cours du présent exercice, le Commissaire a adressé une recommandation à un directeur de services de police visant à :

- ▶ Offrir aux policiers de son service une formation adaptée pour leurs interventions auprès de personnes souffrant de trouble du spectre de l'autisme ou autres problèmes de santé mentale.

4.7.2 La diffusion des règles déontologiques

Le site Web du Commissaire a été présenté sous un jour nouveau au cours du dernier exercice financier. Le Commissaire y diffuse toujours un Code de déontologie appliqué afin que la portée des règles déontologiques soit mieux connue pour éviter la confusion ou la répétition de conduites dérogoires.

De plus, les décisions récentes rendues par le Comité de déontologie policière sont diffusées sur ce site et auprès des médias. Ainsi, ce sont 70 décisions qui ont pu être consultées dans leur intégralité.

Le Commissaire a fait paraître trois communiqués de presse où il expose les conclusions de décisions dans lesquelles il était partie.

Enfin, on relèvera que les médias écrits ont, à 48 reprises, entre la fin des mois de juillet 2015 et mars 2016, soulignés en les rapportant, les activités du Commissaire.

4.7.3 Les conférences, ateliers et rencontres avec la clientèle, les partenaires ou intervenants

Plusieurs activités visant à développer les liens et la collaboration entre l'institution et sa clientèle ou ses principaux partenaires et intervenants ont été tenues. Le Commissaire a par ailleurs été sollicité pour participer à de nombreux colloques et rencontres où il était invité à faire connaître sa mission, ses pouvoirs et obligations ou discuter avec des citoyens de différents milieux, de leurs droits et recours en déontologie policière. En voici une liste sommaire :

- ▶ Deux rencontres ont eu lieu avec des responsables des normes professionnelles des services de police en mai et novembre 2015.
- ▶ Des enseignements ont été dispensés à des agents de protection de la faune en formation et à des constables spéciaux.
- ▶ Le Commissaire a également participé au Sommet interdisciplinaire sur l'usage de la force où étaient réunis plusieurs membres des services de police du Québec et des associations policières. Il y a livré une allocution portant sur l'importance du système déontologique québécois.
- ▶ Le Commissaire a aussi participé à une rencontre réunissant plusieurs membres de communautés autochtones de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, à Val-d'Or afin de les informer de leurs droits, de leurs recours et du processus du traitement de la plainte.

Le Commissaire a donné des entrevues à l'émission *Sous la loupe* à RDI ainsi qu'à l'émission *Caucus* à MaTV concernant le fonctionnement déontologique au Québec.

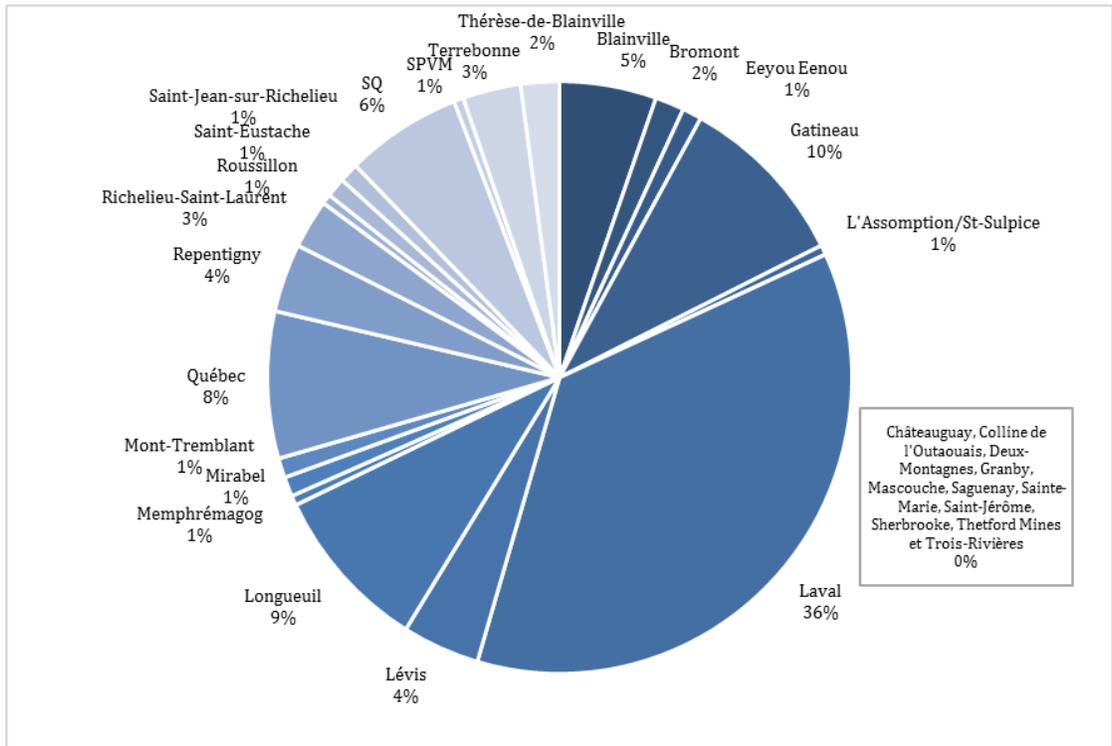
4.7.4 Avis émis en vertu de l'article 12

L'article 12 du Code de déontologie policière prévoit que « lorsqu'il constate ou est informé de la présumée commission d'un acte dérogatoire au présent Code, le directeur d'un corps de police doit informer par écrit le citoyen concerné des droits accordés par la Loi sur la Police (RLRQ, chapitre P-13.1) et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière ».

Le Commissaire rappelle régulièrement aux directeurs des services de police, lors de ses rencontres, l'importance du respect de cette obligation.

Or, on constate que malheureusement, cette obligation est parfois ignorée ou méconnue. Au cours du présent exercice financier, le Commissaire a reçu 187 avis. Le graphique qui suit indique quelles sont en pourcentage, les services de police qui transmettent au Commissaire des avis suivant les prescriptions de cette disposition législative pour l'année 2015-2016.

**GRAPHIQUE 13 : AVIS ÉMIS EN VERTU DE L'ARTICLE 12 REÇUS EN 2015-2016
PAR SERVICE DE POLICE**

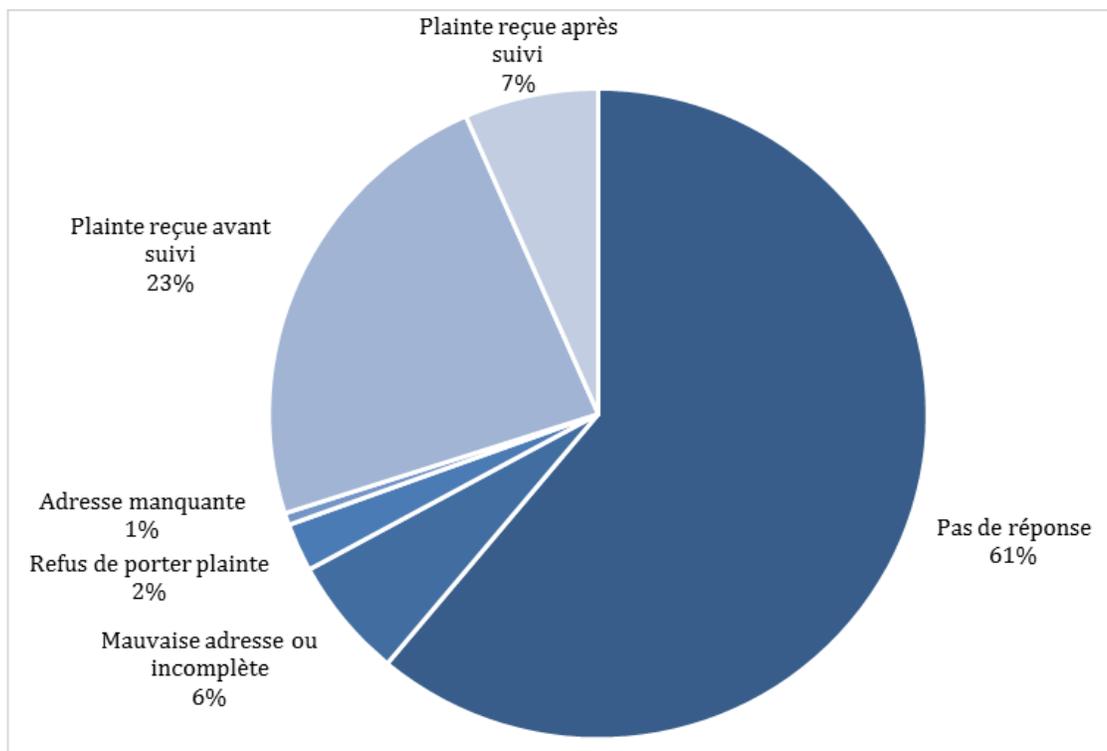


Le Commissaire assure un suivi auprès du citoyen vérifiant si celui-ci a bien déposé une plainte dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis.

Dans les cas où une plainte n'aurait pas été déposée, le Commissaire contacte le citoyen et lui rappelle ses droits.

Le graphique suivant indique les résultats de ces suivis.

GRAPHIQUE 14 : RÉSULTATS DU SUIVI DES AVIS ÉMIS EN VERTU DE L'ARTICLE 12 EN 2015-2016



PARTIE 5

5. LES RESSOURCES

5.1 L'UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

En janvier 2015, le Commissaire était informé que son objectif d'ETC (Emplois à temps complet) serait ramené à 28 ETC pour l'année 2015-2016, soit une diminution d'un (1) poste. Suite à des représentations faites auprès du ministère de la Sécurité publique, 2 postes ont été ajoutés à l'effectif du Commissaire en janvier 2016 portant l'effectif autorisé de l'organisme au 31 mars 2016 à 30 ETC. Le tableau suivant présente des données détaillées en comparant les données de l'exercice se terminant et celles de l'exercice antérieur.

Le 1^{er} avril 2014, 36 postes étaient occupés. Il y a eu réduction de personnel au cours des deux dernières années afin d'atteindre les objectifs fixés par le Conseil du trésor.

**TABLEAU 13 : RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR GRAND SECTEUR D'ACTIVITÉ
POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2015 AU 31 MARS 2016**

CATÉGORIES	POSTES			
	ETC UTILISÉS		POSTES OCCUPÉS	
	2014-2015	2015-2016	2014-2015	2015-2016
DIRIGEANTS ET MEMBRES	2,41	2,00	2	2
CADRES	1,98	2,00	2	2
JURISTES	-	6,66		7
PROFESSIONNELS	20,54	11,58	19	13²⁰
PERSONNEL DE BUREAU TECHNICIEN ET ASSIMILÉ	7,34	6,24	7	7
TOTAL	32,27	28,48	30	31

²⁰ Un poste était occupé par une personne en congé de maladie.

5.1.1 Formation et perfectionnement du personnel

TABLEAU 14 : RÉPARTITION DES DÉPENSES TOTALES DESTINÉES À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL PAR CHAMP D'ACTIVITÉ

CHAMP D'ACTIVITÉ	2012	2013	2014	2015
FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	63 318	30 483	26 366	24 145
ACQUÉRIR DE NOUVELLES CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES	2 926	0	0	0

TABLEAU 15 : ÉVOLUTION DES DÉPENSES EN FORMATION

ANNÉES	PROPORTION DE LA MASSE SALARIALE (%)	JOURS DE FORMATION PAR PERSONNE	MONTANTS ALLOUÉS PAR PERSONNE (\$)
2012	2,30	3,10	1 948
2013	1,07	1,00	824
2014	0,92	1,66	753
2015	0,98	0,90	779

Il est à noter qu'une formation de mise à jour a été donnée à l'ensemble des membres du personnel professionnel, conciliateurs, juristes et enquêteurs par l'École nationale de police du Québec. Cette formation a été donnée dans les locaux du Commissaire à Québec et à Montréal.

5.1.2 La planification de la main-d'œuvre

Les tableaux qui suivent indiquent pour la fin du présent exercice financier, le nombre d'employés admissibles à la retraite, les départs volontaires, et le taux d'absence maladie au cours de la période visée.

TABLEAU 16 : NOMBRE D'EMPLOYÉS ADMISSIBLES À LA RETRAITE SANS RÉDUCTION

RÉGULIER			
	2014-2015	2015-2016	2016-2017
TOTAL	4	1	3

Taux de départs volontaires

19,4 %²¹

TABLEAU 17 : NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES EN 2015-2016

	<i>2015-2016</i>
MUTATIONS	4
RETRAITES	1
DÉMISSIONS	1
TOTAL	6

TABLEAU 18 : TAUX D'ABSENCE POUR MALADIE EN 2015-2016

	<i>2015-2016</i>
NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE MALADIE / ANNÉE-PERSONNE EN LIEN D'EMPLOI	4,7 %

²¹ Le taux de départs volontaires est calculé sur le nombre d'employés réguliers en poste au 31 mars 2016, soit 31.

5.2 LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET LA FACTURATION DES SERVICES²²

À la fin de l'année financière 2015-2016, l'état des dépenses était le suivant : les traitements et les salaires avaient absorbé 2 472,7 k\$, les dépenses courantes se chiffraient à 412,3 k\$, une dépense en immobilisation de 3,9 k\$, pour un grand total de 2 888,9 k\$. Les opérations dégagent un excédent de 427,9 k\$ en regard du budget alloué.

TABLEAU 19 : DÉPENSES ET ÉVOLUTIONS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS OU PAR ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

SECTEURS D'ACTIVITÉ	BUDGET DE DÉPENSES 2015-2016 (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES 2015-2016 (000 \$)	EXCÉDENT 2015-2016 (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES 2014-2015 (000 \$)	VARIATION (\$)	VARIATION (%)
RÉMUNÉRATION	2 864,8	2 472,7	392,1	2 725,2	-252,5	-9,3
FONCTIONNEMENT	439,0	412,3	26,7	426,8	-14,5	-3,4
INVESTISSEMENTS	13,0	3,9	9,1	0,0	3,9	0,0
TOTAL	3 316,8	2 888,9	427,9	3 152,0	-263,1	-8,3

²² Les données financières correspondent à des résultats préliminaires considérant que le ministre des Finances présentera les données vérifiées.

Par ailleurs, le Commissaire a facturé des frais de conciliation et d'enquête remboursables par l'employeur d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial et d'un contrôleur routier, pour un montant de 1 093 041 \$. Le tableau suivant permet une comparaison par rapport aux trois derniers exercices financiers :

**TABLEAU 20 : FRAIS REMBOURSABLES FACTURÉS
ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2012 ET LE 31 MARS 2016**

FRAIS REMBOURSABLES FACTURÉS	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
	(000 \$)			
CONCILIATION	430,9	408,8	425,7	406,0
ENQUÊTE	581,7	638,4	618,7	687,0
TOTAL	1 012,5	1 047,2	1 044,4	1 093,0

5.3 LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

En plus des travaux d'entretien du principal système de mission, les travaux informatiques ont porté sur la refonte du site Web. Le nouveau site a été mis en service en novembre 2015.

Le projet de mise à niveau des postes de travail a été complété en octobre 2015 pour le bureau de Montréal et sera complété au début mai 2016 pour le bureau de Québec. La Direction des technologies de l'information du MSP a collaboré lors du déménagement dans de nouveaux locaux pour l'installation des postes et des équipements informatiques.

Le MSP a mis en œuvre le Programme de sensibilisation à la sécurité de l'information annoncé l'année dernière, de manière à permettre à son personnel de connaître et d'appliquer les bonnes pratiques en matière de sécurité de l'information. Ce programme, d'une durée de trois ans, comprend des modules de formation obligatoires, des capsules d'information et différents outils de communication.

5.4 LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES STANDARDS SUR L'ACCESSIBILITÉ DU WEB

Le site Web du Commissaire n'est pas encore conforme aux standards sur l'accessibilité du Web. Des travaux sont en cours pour le rendre accessible et conforme aux standards dans le cadre d'une prochaine refonte.

PARTIE 6

6. LE BILAN D'APPLICATION DE CERTAINES LOIS, RÈGLEMENTS ET POLITIQUES

6.1 L'ACCÈS À L'INFORMATION

Le Commissaire a reçu et disposé en 2015-2016 de 134 demandes formulées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

TABLEAU 21 : NOMBRE ET NATURE DES DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION REÇUES EN 2015-2016

NATURE DES DEMANDES D'ACCÈS À L'INFORMATION		NOMBRE
Documents	Documents consignés dans un dossier	87
	Documents concernant un tiers	5
	Documents administratifs	1
Information	Général	9
	Renseignements personnels	32

Le Commissaire a répondu favorablement, en tout ou en partie, à 84 (60 %) de ces demandes.

Pour un nombre important de demandes partiellement acceptées, soit 22, les demandeurs ont également été recommandés aux organismes qui avaient compétence pour en disposer. Par ailleurs, certaines demandes, soit 38, ont été refusées puisqu'elles relevaient de la compétence d'un autre organisme. Quant aux autres demandes qui ont fait l'objet d'un refus, elles l'ont été pour des motifs fondés sur les articles 28, 32, 53, 54, 56, 59, 87 et 88 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des documents personnels (RLRQ, chapitre A-2.1 de même que sur l'article 139 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1).

TABLEAU 22 : NOMBRE ET NATURE DES DÉCISIONS RENDUES

NATURE DES DÉCISIONS RENDUES		NOMBRE
ACCEPTÉES	Totalement	59
	Partiellement	25
REFUSÉES	Fondées sur une ou plusieurs lois	24
	Relevant davantage de la compétence d'un autre organisme vers lequel le demandeur a été dirigé	38
	Document que le Commissaire ne détient pas	10

Au cours du présent exercice, dix demandes d'accès refusées, en tout ou en partie, ont fait l'objet de demandes de révision. Trois de ces demandes ont été retirées par les demandeurs. Sept demandes doivent toujours être fixées pour audition devant la Commission d'accès à l'information.

Aucune demande n'a requis que soient adoptées des mesures d'accommodements raisonnables permettant à une personne d'exercer ses droits.

110 demandes reçues (82 %) ont été traitées dans un délai de vingt jours ou moins. 15 demandes ont été traitées dans un délai de moins de trente jours, alors que pour 9 demandes, le délai requis pour rendre décision s'est prolongé au-delà de trente jours.

Enfin, le Commissaire s'est conformé aux exigences prescrites par le Règlement sur la diffusion de l'information et de la protection des renseignements personnels apportant les modifications nécessaires à son site Web.

6.2 LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Le Commissaire s'est conformé en matière de protection des renseignements personnels aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

À cet égard, le Commissaire a poursuivi au cours du présent exercice financier la sensibilisation de son équipe aux principaux aspects de la loi, particulièrement quant aux obligations et interdictions qui y sont prévues et autres sujets plus spécifiques aux activités de l'institution, telle que la confidentialité de certains renseignements nominatifs. D'ailleurs, les employés ont été invités à contracter un nouvel engagement de confidentialité qui concerne les informations et renseignements obtenus dans le cadre de leurs fonctions.

Le Commissaire s'est aussi assuré du respect des politiques concernant les renseignements médicaux sur le personnel, l'éthique dans l'utilisation d'Internet, l'utilisation du courrier électronique, l'utilisation du télécopieur, la destruction des documents renfermant des renseignements personnels et des informations emmagasinées sur support informatique.

D'ailleurs, il convient de souligner qu'au cours du présent exercice financier, les employés du Commissaire qui n'avaient pas suivi et complété un cours sur la sécurité de l'information l'ont terminé.

6.3 LE PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL SUR LA DIVERSITÉ : UNE VALEUR AJOUTÉE

Le Commissaire à la déontologie policière a pour constante préoccupation que les policiers du Québec soient au service de tous et qu'ils respectent leurs droits et libertés. De plus, il convient de rappeler que le système déontologique policier actuel a, entre autres, été instauré dans la foulée d'une recommandation formulée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à la suite d'une enquête sur les relations entre les corps de police, les organisations assujetties à la juridiction du Commissaire et les minorités visibles²³.

Dans ces perspectives, le Commissaire participe aux objectifs poursuivis par le gouvernement dans le Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée. Plus particulièrement, il est interpellé, par la mesure 1.2 de ce plan d'action, en prenant des mesures pour réduire les risques de racisme et de discrimination par les forces de l'ordre et faciliter l'accès aux recours déontologiques en regard des plaintes alléguant racisme, discrimination et profilage racial.

6.3.1 Le bilan des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial

Le Commissaire a reçu entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016, 76 plaintes renfermant des allégations pertinentes. Ceci représentait 4,6 % de toutes les plaintes enregistrées pendant cette période.

La très grande majorité de ces plaintes a été déposée auprès du Commissaire à la seule initiative des citoyens. Toutefois, environ 3 % impliquaient des organismes d'aide, de soutien et de recherche non gouvernementaux, tels que le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) et le Mouvement Action Justice.

²³ BELLEMARE, Jacques (président), « Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités ethniques et visibles », Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1988.

Ces plaintes concernaient pour 49 % le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), 38 % d'autres corps de police municipaux et 13 % la Sûreté du Québec (SQ). Bien que pour des raisons de concentration géographique et démographique, la problématique touche principalement la région de Montréal, celle-ci peut toucher toutes les régions du Québec.

Les interventions policières à l'origine des plaintes

Les plaintes répertoriées avaient pour origine 9 arrestations, 34 interceptions au Code de la sécurité routière, 19 interpellations de personnes et 14 diverses autres interventions.

Les modalités et les résultats du traitement des plaintes

Nous présentons dans le texte qui suit le traitement accordé aux plaintes déontologiques reçues en 2015-2016 alléguant racisme ou profilage racial et l'état des autres dossiers actifs qui soulèvent ces problématiques :

‣ Examen initial en cours	0
‣ Conciliations :	
○ en cours	11
○ ententes réussies.....	15
‣ Enquêtes en cours.....	5
Dossiers clos par le Commissaire :	
○ absence de collaboration du plaignant au processus de conciliation.....	5
○ à la suite de l'examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante.....	36
○ après conciliation ou enquête.....	4
○ révisions en cours devant le tribunal déontologique	0
‣ Citations devant le tribunal déontologique.....	0

On peut observer que la conciliation demeure un mode efficace de règlement non judiciaire des litiges, alors que des ententes sont intervenues dans plus de 60 % des dossiers soumis au processus.

Les décisions des tribunaux déontologiques portant sur la discrimination, le racisme et le profilage racial :

- Commissaire c. Cappuccilli, 2015 QCCQ 11677
- Bigras c. Commissaire 2015 QCCQ 12409
- Commissaire c. Chauvette 2015 QCCDP 40
- Commissaire c. Audet 2015 QCCDP 58
- Commissaire c. Robitaille 2015 QCCDP 39

6.3.2 L'éducation aux droits et l'accès aux recours déontologiques

Le Commissaire a assuré sa contribution aux travaux effectués par le Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial.

6.4 L'ACCÈS AUX SERVICES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Commissaire est soucieux d'offrir aux personnes handicapées le meilleur accès possible à ses services. Par exemple, il s'est assuré qu'aucune barrière architecturale n'entrave l'accès à ses bureaux. Nos services d'accueil et d'aide aux citoyens sont sensibles aux besoins des personnes qui rencontrent des obstacles lors de communications avec notre personnel et tout au cours du processus déontologique, nous n'hésitons pas à recourir à des services spécialisés, tels des interprètes, pour permettre à toute personne handicapée d'y participer pleinement.

Par ailleurs, conscients que les besoins d'information des personnes handicapées exigent parfois de recourir à des moyens adaptés, nous tentons, dans la mesure du possible, de respecter leurs préférences sur le choix du format demandé par nos interlocuteurs ou de convenir d'une solution appropriée.

6.5 LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

Le Commissaire à la déontologie policière adoptait en janvier 1993 la Politique linguistique du Commissaire à la déontologie policière. Cette politique fut modifiée et revue en 1999 à la lumière d'un avis de l'Office de la langue française, puis en 2003-2004 en raison, notamment, de la création d'un Comité permanent chargé de l'application de cette politique.

Au cours de l'année 2012, le Commissaire a complété une révision en profondeur de sa politique linguistique et soumis à l'Office québécois de la langue française sa politique linguistique révisée en vue d'un avis final. La nouvelle politique linguistique du Commissaire a été approuvée au cours de l'exercice 2013-2014 et a été communiquée à l'ensemble des membres de son personnel.

6.6 L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE

Le Commissaire et le Commissaire adjoint ont convenu, conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, a. 3.0.1), entré en vigueur le 1^{er} septembre 1998, d'adopter le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint. Le texte de ce Code est présenté à l'annexe 3 du présent rapport et peut également être consulté sur le site Web du Commissaire²⁴.

Or, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice 2015-2016.

6.7 LES ENGAGEMENTS ET LES RÉALISATIONS CONCERNANT L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF POUR LES ENTREPRISES

L'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises ne concerne pas, vu la nature de ses activités, le Commissaire à la déontologie policière.

6.8 LA POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

Les coûts reliés à une conciliation ou une enquête sont, conformément à la loi, remboursés par l'employeur d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial, d'un contrôleur routier ou d'un enquêteur de l'UPAC visé par la plainte, selon les taux établis par règlement.

Le 1^{er} janvier 2016, les tarifs applicables ont été indexés de l'ordre de 1,1 % conformément à la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6.001). Les services facturés sont présentés au Tableau 21.

²⁴ www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca

6.9 LES MOYENS PRIS POUR ACTUALISER LA POLITIQUE DE SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL

Le Commissaire a entrepris, conformément à la Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise, diverses démarches en vue d'éviter que des situations de harcèlement en milieu de travail ne compromettent la santé physique ou mentale des individus.

Ainsi, le Commissaire s'est assuré du respect de ses politiques et procédures internes pour prévenir et régler les situations de harcèlement au travail.

6.10 LA REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Renseignements généraux

Conformément à l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1) :

« Le rapport annuel d'un ministère ou d'un organisme doit contenir, sous une rubrique particulière, un compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées qui lui était applicable ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise. »

Rappelons également qu'en vertu de l'article 53 de cette même loi :

« À la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes. Lorsqu'une liste de déclaration d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise. »

DONNÉES GLOBALES

TABLEAU 23 : NOMBRE TOTAL DES PERSONNES EMBAUCHÉES, SELON LE STATUT D'EMPLOI, AU COURS DE LA PÉRIODE 2015-2016

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES EMBAUCHÉES	6	2	4	1

NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS EN PLACE EN DATE DU 31 MARS 2016

EFFECTIF TOTAL (PERSONNES)	30
----------------------------	----

MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES

TABLEAU 24 : EMBAUCHES DE MEMBRES DE GROUPES CIBLES 2015-2016

STATUT D'EMPLOI	EMBAUCHE TOTALE	COMMUNAUTÉS CULTURELLES	COMMUNAUTÉS ANGLOPHONES	COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	TOTAL	TAUX D'EMBAUCHE PAR STATUT D'EMPLOI
RÉGULIER	6	-	-	-	-	-	-
OCCASIONNEL	2	1	-	-	-	1	50 %
ÉTUDIANT	4	-	-	-	-	-	-
STAGIAIRE	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL	13	1	-	-	-	1	
TAUX D'EMBAUCHE PAR GROUPE CIBLE	-	7,7 %	-	-	-	-	

TABLEAU 25 : ÉVOLUTION DU TAUX D'EMBAUCHE GLOBAL DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES PAR STATUT D'EMPLOI

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
2013-2014	-	-	-	-
2014-2015	-	-	-	-
2015-2016	-	100 %	-	-

TABLEAU 26 : ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES AU SEIN DE L'EFFECTIF RÉGULIER - RÉSULTATS COMPARATIFS AU 31 MARS DE CHAQUE ANNÉE

GROUPES CIBLES	2014		2015		2016	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL
COMMUNAUTÉS CULTURELLES	-	-	-	-	-	-
AUTOCHTONES	-	-	-	-	-	-
ANGLOPHONES	-	-	-	-	-	-
PERSONNES HANDICAPÉES	-	-	-	-	-	-

FEMMES

TABLEAU 27 : TAUX D'EMBAUCHE DES FEMMES EN 2015-2016 PAR STATUT D'EMPLOI

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES	TOTAL
NOMBRE DE FEMMES EMBAUCHÉES	5	-	4	1	10
%	83,3 %	-	100 %	100 %	77 %

**TABLEAU 28 : TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'EFFECTIF RÉGULIER
AU 31 MARS 2016**

	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL & JURISTE	PERSONNEL TECHNICIEN ASSIMILÉ	PERSONNEL DE BUREAU	TOTAL
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS RÉGULIERS EN PLACE	4	18	1	6	29
NOMBRE DE FEMMES EN PLACE	1	10	1	6	18
TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL DE LA CATÉGORIE	25 %	55,56 %	100 %	100 %	62 %

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien de l'emploi

Au cours des trois dernières années, nous avons embauché du personnel régulier par recrutement à la suite de concours. Peu de candidats provenant des groupes cibles mentionnés précédemment posent leur candidature. Nous ne pouvons recruter qu'à partir des listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite de tels concours.

Bonis au rendement

Aucun boni au rendement n'a été versé à un titulaire d'un emploi supérieur ni à un cadre au cours de l'exercice financier 2015-2016 pour la période d'évaluation du rendement du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015.

Reddition de comptes relative à la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État

Pour l'année 2015-2016, la cible en matière d'équivalent temps complet (ETC) fixée par le Conseil du trésor pour le Commissaire est de 28 ETC. Cette cible a été modifiée en janvier 2016 et deux ETC ont pu être ajoutés à l'organisation pour un total de 30, cette cible a été respectée.

Le tableau 14 à la section 5.1, détaille la consommation de l'organisme pour la période 2015-2016 qui s'est établi à 28,48.

Différentes mesures avaient été mises en place depuis juin 2014, poursuivies en 2015-2016 afin de résorber le dépassement. Rappelons que le nombre d'employés en poste en mars 2014 était de 36. Ces mesures ont consisté en des non-remplacements de postes suite à des départs à la retraite, mutations ou démissions. Il y a eu également révision de processus de travail et optimisation des ressources disponibles.

ANNEXE 1

LE CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC²⁵

Section I

Dispositions générales

1. Le présent Code détermine les devoirs et normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.

Il s'applique à tout policier. Il s'applique également à tout agent de la paix au sens de l'article 6 de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune (RLRQ, chapitre C-61.1), à tout constable spécial ainsi qu'à tout contrôleur routier de même qu'à toute personne ayant autorité sur ce dernier, compte tenu des adaptations nécessaires.

2. Afin de promouvoir la qualité du service policier dans ses rapports avec le public, le policier favorise dans la mesure de ses possibilités, le développement de sa profession par l'échange de ses connaissances et sa participation aux cours et aux stages de formation permanente.
3. Le présent Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes en développant au sein des services policiers des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle dans le respect des droits et libertés de la personne, dont ceux inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).
4. Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une norme de conduite prévu par le présent Code constitue un acte dérogatoire et peut entraîner l'imposition d'une sanction en vertu de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P13.1).

²⁵ Ce Code est disponible sur le site Web du Commissaire à la déontologie policière.

Section II

Les devoirs et les normes de conduite du policier

5. Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.

Notamment, le policier ne doit pas :

- 1° faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux;
- 2° omettre ou refuser de s'identifier par un document officiel alors qu'une personne lui en fait la demande;
- 3° omettre de porter une marque d'identification prescrite dans ses rapports directs avec une personne du public;
- 4° poser des actes ou tenir des propos injurieux fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, la langue, l'âge, la condition sociale, l'état civil, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, le handicap d'une personne ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;
- 5° manquer de respect ou de politesse à l'égard d'une personne.

6. Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.

Notamment, le policier ne doit pas :

- 1° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire pour accomplir ce qui lui est enjoint ou permis de faire;
- 2° faire des menaces, de l'intimidation ou du harcèlement;
- 3° porter sciemment une accusation contre une personne sans justification;
- 4° abuser de son autorité en vue d'obtenir une déclaration;
- 5° détenir, aux fins de l'interroger, une personne qui n'est pas en état d'arrestation.

7. Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.

Notamment, le policier ne doit pas :

- 1° empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;

2° cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne.

8. Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° endommager ou détruire malicieusement un bien appartenant à une personne;

2° disposer illégalement d'un bien appartenant à une personne;

3° présenter à l'égard d'une personne une recommandation ou un rapport qu'il sait faux ou inexact.

9. Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement ou sa loyauté.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté;

2° verser, offrir de verser ou s'engager à offrir un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre l'impartialité de cette personne dans l'exercice de ses fonctions;

3° recommander à une personne avec laquelle il a été en contact dans l'exercice de ses fonctions, notamment un prévenu, les services d'un procureur en particulier;

4° se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts lorsqu'il sollicite ou recueille du public de l'argent par la vente d'annonces publicitaires ou de billets ou d'autre façon au profit d'une personne, d'une organisation ou d'une association.

10. Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.

Notamment, le policier ne doit pas :

- 1° sauf sur ordonnance médicale, fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;
- 2° être négligent ou insouciant à l'égard de la santé ou de la sécurité d'une personne placée sous sa garde;
- 3° tenter d'obtenir au bénéfice d'une personne placée sous sa garde un avantage indu ou lui en procurer un;
- 4° sauf en cas de nécessité fouiller une personne de sexe opposé, assister à sa fouille ou faire fouiller une personne placée sous sa garde par une personne qui ne soit pas du même sexe;
- 5° s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;
- 6° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde;
- 7° permettre l'incarcération d'un mineur avec un adulte ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin sauf dans les cas prévus par la loi.

11. Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

Notamment, le policier ne doit pas :

- 1° exhiber, manipuler ou pointer une arme sans justification;
- 2° négliger de prendre les moyens nécessaires pour empêcher l'usage d'une arme de service par une personne autre qu'un policier.

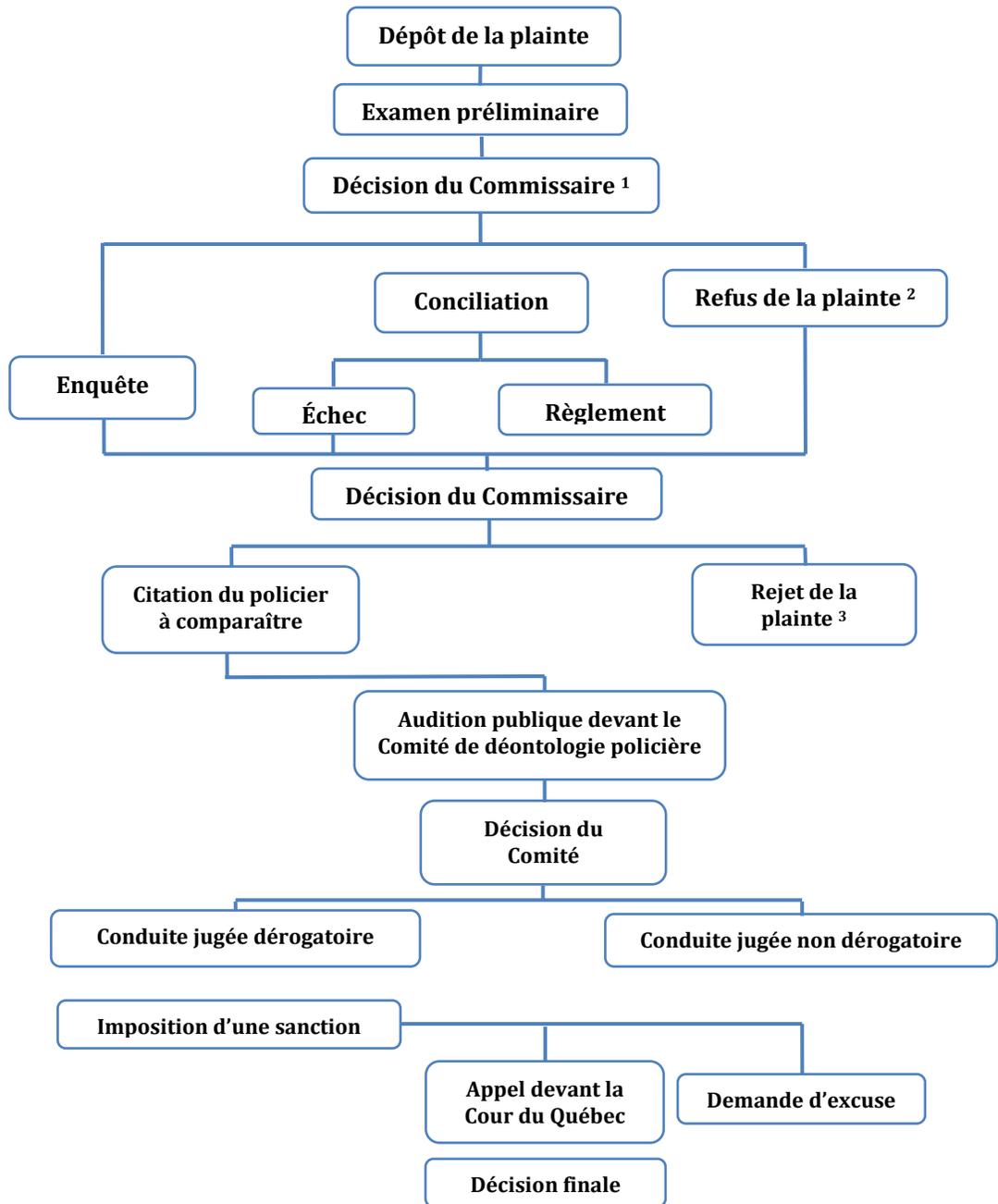
12. Lorsqu'il constate ou est informé de la présumée commission d'un acte dérogatoire au présent Code, le directeur d'un corps de police doit informer par écrit le citoyen concerné des droits accordés par la Loi sur la police et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière.

13. Le présent Code remplace les dispositions concernant la déontologie policière prévues au Règlement sur la déontologie policière et au Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec édicté par le décret 467-87 du 25 mars 1987, au Règlement sur la déontologie et la discipline des policiers de la Communauté urbaine de Montréal (R.R.Q., 1981, c. C-37.2, r.1). Il remplace également toute autre norme concernant la déontologie policière édictée par une municipalité.

14. (Omis).

ANNEXE 2

LE CHEMINEMENT D'UNE PLAINTE



1. Les décisions du Commissaire peuvent être rendues par délégation par le Commissaire adjoint. Lorsqu'un droit de révision peut être exercé auprès du Commissaire, c'est le Commissaire adjoint qui rendra habituellement la décision initiale.
2. À cette étape, le plaignant peut demander au Commissaire de réviser la décision. Celle-ci sera alors finale et sans appel.
3. À cette étape, le plaignant peut demander la révision d'une décision rendue par le Commissaire auprès du Comité de déontologie policière.

ANNEXE 3

LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DU COMMISSAIRE ET DU COMMISSAIRE ADJOINT

Principes généraux

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, le Code de déontologie des avocats et la Déclaration sur l'éthique dans la Fonction publique.

Ils doivent notamment assumer leurs fonctions dans le respect du droit avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, assiduité, efficacité, équité et impartialité.

Impartialité et conflits d'intérêts

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent prendre leurs décisions sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et le rang hiérarchique du policier.

Ils ne doivent ni étudier, ni décider dans un dossier représentant ou susceptible de représenter un conflit d'intérêts. L'étude et la décision dans un tel dossier doivent être dénoncées à l'autre qui assumera alors la responsabilité du dossier.

Le 1^{er} avril de chaque année, le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent rédiger une déclaration de leurs intérêts financiers qu'ils doivent remettre au responsable de l'administration pour être déposée à leur dossier personnel.

Confidentialité

Le Commissaire et le Commissaire adjoint sont tenus de garder le secret le plus absolu sur ce qu'ils ont appris lors de l'étude des dossiers qui leur sont confiés dans l'application de la loi. Ils ne peuvent révéler et faire connaître ce qu'ils ont appris que si la loi l'autorise.

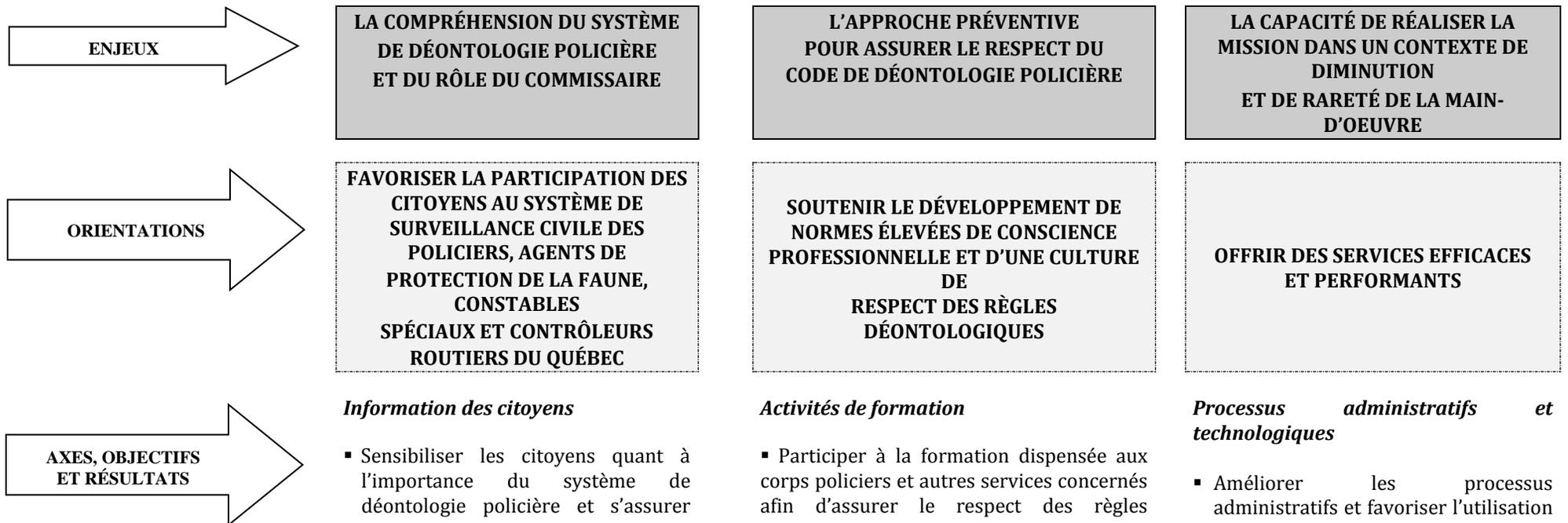
Cette obligation de confidentialité demeure même après qu'ils aient cessé d'assumer leurs fonctions.

ANNEXE 4

Commissaire à la déontologie policière	PLAN STRATÉGIQUE 2009-2013 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2015-2016²⁶
--	---

Mission : *Traiter avec impartialité, équité et diligence les plaintes déontologiques reçues à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux et contrôleurs routiers du Québec.*

Vision : *Une institution accessible à tous les citoyens, performante et dont les actions sont axées sur la prévention.*



²⁶ Le Plan stratégique 2009-2013 a été reconduit pour l'année 2015-2016

que les personnes qui veulent porter plainte disposent de toutes les informations nécessaires.

- Publication de trois communiqués de presse visant à faire connaître au public les résultats judiciaires des affaires conduites par le Commissaire.
- Le Commissaire a accordé deux entrevues télévisées portant sur le système déontologique.

Actions spécifiques visant les clientèles ciblées

- Miser sur la collaboration des groupes dédiés à la défense des droits et libertés pour rejoindre les citoyens fragilisés et/ou vivant une situation d'exclusion.
- Rencontre des membres des communautés autochtones à Val-d'Or.

déontologiques et répondre au contexte spécifique de leurs champs d'activités.

- Formations dispensées à un groupe d'agents de protection de la faune en formation et à des cadres du ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs.

Actions pour contrer le profilage racial et les autres formes de discrimination

- Participer activement aux groupes de travail impliquant les milieux gouvernementaux, policiers et autres intervenants en matière de lutte contre le profilage racial et les autres formes de discrimination.
- Traitement de 76 plaintes déontologiques alléguant racisme, discrimination ou profilage racial.
- Présentation et diffusion de bilans et d'observations sur les plaintes en question et nos résultats devant les tribunaux déontologiques à leurs égards.
- Participation au Comité sectoriel du milieu policier sur le profilage racial.

des technologies.

- Près de 51 % des plaintes déontologiques ont été reçues en ligne.
- Les communications électroniques et la numérisation des documents sont privilégiées à chaque étape du processus.
- La visioconférence est utilisée lorsque possible pour certaines conciliations, pour recueillir des déclarations de témoins qui habitent en régions éloignées et pour la tenue de diverses réunions.

Gestion des savoirs et des compétences

- Assurer le transfert des connaissances et disposer des compétences nécessaires à la réalisation de la mission (qualitativement et quantitativement).
- Le transfert de connaissances a été complété alors qu'un employé a pris sa retraite et que d'autres ont quitté pour aller exercer leurs compétences dans d'autres organisations (5).



POUR NOUS JOINDRE

www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca
deontologie-policiere.quebec@msp.gouv.qc.ca
Ligne sans frais : 1 877 237-7897

QUÉBEC

2535, boulevard Laurier, bureau 1.06
Québec (Québec) G1V 4M3
Téléphone : 418 643-7897
Télécopieur : 418 528-9473

MONTRÉAL

454, Place Jacques-Cartier, 5^e étage
Montréal (Québec) H2Y 3B3
Téléphone : 514 864-1784
Télécopieur : 514 864-3552

**Commissaire
à la déontologie
policière**

Québec 