

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Policiers | Agents de protection de la faune | Constables spéciaux
Contrôleurs routiers | Enquêteurs de l'UPAC | Enquêteurs du BEI

Rapport annuel de gestion 2018-2019

« 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 (chapitre C-12). »

CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

La présente publication a été rédigée par le personnel du Comité de déontologie policière.

Le rapport annuel de gestion 2018-2019 est disponible sur le site Internet du Comité de déontologie policière à l'adresse suivante : comite.deontologie.gouv.qc.ca

Note : La forme masculine employée dans le présent document désigne aussi bien les femmes que les hommes lorsque le contexte s'y prête.

AUJOURD'HUI POUR DEMAIN

Pour la publication de ce rapport annuel, le Comité a privilégié l'emploi de papiers homologués FSC (Forest Stewardship Council). La certification FSC instaure des pratiques forestières respectueuses de l'environnement et garantit que toutes les fibres utilisées, qu'elles soient vierges, recyclées ou d'origine contrôlée, proviennent de sources non dommageables pour la forêt. Le Comité tente, dans la mesure du possible, de prioriser cette approche pour toutes ses publications.

Il est aussi à noter que, cette année encore, le Comité a choisi de faire imprimer moins de copies papier de son rapport annuel qu'auparavant et invite les lecteurs à le consulter sur son site Web : comite.deontologie.gouv.qc.ca

Dépôt légal - 2019

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-550-85025-0 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-85026-7 (version PDF)

ISSN 1183-868X

© Gouvernement du Québec, 2019

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 Comité de déontologie policière.



Monsieur François Paradis
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Je vous présente le rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière pour l'exercice ayant pris fin le 31 mars 2019.

Ce rapport répond aux exigences de la Loi sur l'administration publique et présente les résultats obtenus par l'organisation en fonction de ses engagements ainsi que ses principales réalisations au cours de la dernière année financière.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale,

ORIGINAL SIGNÉ

Geneviève Guilbault

Québec, septembre 2019





Madame Geneviève Guilbault
Vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
2525 boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous remettre le Rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2019.

Ce rapport fait état des résultats obtenus au regard des objectifs de la Déclaration de services aux citoyens et du Plan stratégique 2017-2021. Il rend compte également de l'application de certaines exigences législatives et gouvernementales.

Veillez recevoir, Madame la Ministre, l'assurance de mes sentiments distingués.

Le président,

ORIGINAL SIGNÉ

M^e Jean Provencher

Québec, septembre 2019

Table des matières

Message du président	XI
Déclaration de fiabilité	XIII
Partie 1 – Présentation générale du Comité	1
La mission	1
Les valeurs	2
La clientèle, les partenaires et les intervenants	2
Les assises juridiques.....	3
Les compétences et les pouvoirs.....	4
La décision et l'appel.....	5
La composition du Comité	5
L'organigramme du Comité au 31 mars 2019	7
Partie 2 – Faits saillants de l'exercice	8
Le point sur les activités	8
Le cheminement des dossiers	9
...En matière de citation.....	9
...En matière de sanction	13
...En matière de révision	16
...En matière d'excuse.....	18
Partie 3 – Présentation des résultats	19
Contexte et enjeux.....	19
Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens	20
Les résultats au regard du plan stratégique	21
Les résultats au regard du développement durable.....	23
Partie 4 – Utilisation des ressources	25
Les ressources humaines	25
La gestion et le contrôle des effectifs et les renseignements relatifs aux contrats de service	27
Les ressources budgétaires et financières	28
Les ressources informationnelles.....	29
Partie 5 – Autres exigences législatives et gouvernementales	30
L'accès à l'égalité et la représentativité	30
Les personnes handicapées	30

L'éthique et la déontologie.....	31
La politique linguistique.....	31
L'accès aux documents et la protection des renseignements personnels	32
Divulgateion d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	33
Politique de financement des services publics.....	33
Annexe A - Cheminement d'un dossier de citation	34
Annexe B - Cheminement d'un dossier de révision	35
Annexe C - Cheminement d'un dossier d'excuse	36
Annexe D - Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière	37
Annexe E - Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière	41

Liste des tableaux

Tableau 2.1	Évolution du volume d'activités	8
Tableau 2.2	Audiences tenues en citation	8
Tableau 2.3	Répartition des citations déposées au greffe en fonction des catégories d'organismes	9
Tableau 2.4	Répartition des chefs de citation par article du Code	10
Tableau 2.5	Nombre de décisions sur le fond en fonction des catégories d'organismes	11
Tableau 2.6	Nature des décisions en fonction des catégories d'organismes	11
Tableau 2.7A	Nature des décisions à l'égard des chefs en fonction des catégories d'organismes 2018-2019	12
Tableau 2.7B	Nature des décisions à l'égard des chefs en fonction des catégories d'organismes 2017-2018	12
Tableau 2.8	Nature des décisions à l'égard des policiers en fonction des catégories d'organismes	13
Tableau 2.9	Nombre de décisions sur sanction par catégorie d'organismes	14
Tableau 2.10A	Répartition des sanctions imposées (N=34) par catégorie d'organismes 2018-2019	14
Tableau 2.10B	Répartition des sanctions imposées (N=29) par catégorie d'organismes 2017-2018	15
Tableau 2.11A	Répartition des sanctions imposées par article du Code 2018-2019	15
Tableau 2.11B	Répartition des sanctions imposées par article du Code 2017-2018	16
Tableau 2.12	Répartition des demandes de révision reçues par catégorie d'organismes	17
Tableau 2.13	Répartition des demandes de révision accueillies par catégorie d'organismes	17
Tableau 2.14	Répartition des décisions en matière d'excuse par catégorie d'organismes	18
Tableau 3.1	Engagements relatifs au respect des délais dans les communications écrites	20
Tableau 3.2	Engagements relatifs à l'accessibilité des services	20
Tableau 4.1	Répartition de l'effectif au 31 mars par catégorie d'emplois	25
Tableau 4.2	Heures rémunérées par catégorie d'emplois	25
Tableau 4.3	Évolution des dépenses en formation	26
Tableau 4.4	Nombre de jours de formation selon les catégories d'emploi	26
Tableau 4.5	Taux de départ volontaire (Taux de roulement) du personnel régulier	26
Tableau 4.6	Répartition de l'effectif en heures rémunérées par catégorie d'emploi	27
Tableau 4.7	Budget de dépenses et dépenses réelles	28
Tableau 4.8	Coûts prévus et coûts réels en ressources informationnelles	29
Tableau 5.1	Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2019	30

Message du président

Au terme de cette deuxième année de la mise en œuvre du Plan stratégique 2017-2021, je constate que, grâce aux efforts déployés et avec la collaboration de tous les intervenants, le Comité de déontologie policière est parvenu à réduire le délai de traitement de ses dossiers en citation.

Dans le but d'améliorer ce délai, des mesures ont notamment été mises en place afin d'inscrire les dossiers au rôle plus rapidement. Le délai entre le dépôt de citation et l'inscription au rôle a ainsi été réduit de 24 %. Les résultats de ces mesures devraient se refléter dans les années à venir.

Par ailleurs, cette même collaboration est requise des parties impliquées devant le Comité afin que, si possible et toujours dans le respect de l'équité procédurale, les dossiers soient entendus plus rapidement et qu'une gestion rigoureuse des remises fasse en sorte de minimiser leur impact sur la célérité du processus.

Je tiens à souligner la contribution de l'ensemble des membres du personnel à l'atteinte des résultats présentés dans le présent rapport et à les remercier pour leur excellent travail.

Déclaration de fiabilité

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. La présente déclaration porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données.

Le rapport décrit fidèlement la mission, le champ de compétence, la vision et les valeurs du Comité. Il présente en outre les orientations, les objectifs et les indicateurs permettant d'évaluer sa performance.

Je déclare que l'information et les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2019.

Le président,

ORIGINAL SIGNÉ

M^e Jean Provencher

Québec, septembre 2019

Partie 1 - Présentation générale du Comité

LA MISSION

Le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif spécialisé dont la mission est d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des différents corps policiers, incluant ceux des communautés autochtones lorsque ces dernières ont conclu une entente avec le gouvernement du Québec, les constables spéciaux, les contrôleurs routiers, les agents de protection de la faune, les enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption (UPAC) et ceux du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)¹. Dans cette optique, il veille à l'application et au respect du Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 1) et au développement, chez ces derniers, de normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle, dans le respect des droits et libertés de la personne.

Le Comité est l'instance devant laquelle les membres des corps policiers sont tenus de répondre des manquements ou des omissions qui leur sont reprochés dans des citations déposées par le Commissaire à la déontologie policière, ci-après nommé Commissaire. Il est également l'instance devant laquelle les citoyens demandent la révision de la décision du Commissaire de rejeter leur plainte après enquête. Enfin, il est l'organisme responsable du processus d'excuse, qui permet à un policier qui a été sanctionné pour un acte dérogatoire au code de déontologie précité de présenter une demande d'excuse à l'égard de cet acte.

En conformité avec les objectifs et l'esprit de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) qui l'institue, la mission du Comité consiste plus précisément à :

en matière de citation :

- offrir aux citoyens la possibilité de faire valoir leurs droits et aux policiers de faire entendre leur défense, devant une instance accessible, indépendante, impartiale et spécialisée en matière de déontologie policière;
- entendre les citoyens, les policiers de même que les autres témoins lors d'une audience publique et décider de l'issue du litige avec diligence, dans le respect des droits fondamentaux, des règles de justice naturelle et d'équité procédurale;

¹ Selon la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), le chapitre 1 du titre IV concernant la déontologie s'applique aux membres des corps policiers, mais également aux constables spéciaux, aux contrôleurs routiers, aux agents de protection de la faune, aux enquêteurs de l'UPAC et à ceux du BEI. Afin d'alléger le texte, les mots « policiers » ou « membres des corps policiers » utilisés dans le présent rapport comprennent l'ensemble de ces derniers, à moins qu'ils ne soient mentionnés expressément.

en matière de révision :

- analyser le dossier et statuer sur la demande. Au besoin, entendre les citoyens pour obtenir des éclaircissements sur leur demande;

en matière d'excuse :

- apprécier la demande et délivrer, lorsqu'elle est accueillie, une attestation d'excuse.

LES VALEURS

Pour actualiser sa mission, le Comité privilégie des valeurs qui se traduisent sous forme d'engagements :

- la primauté de la clientèle, qui est au cœur de toutes ses actions. De l'accueil jusqu'à la décision, l'objectif premier de l'ensemble du personnel demeure celui de donner à la clientèle des services d'un niveau élevé de qualité;
- la considération et le respect des parties, de leurs représentants, des témoins et de tous les intervenants;
- la responsabilité partagée qui implique, d'une part, l'imputabilité du personnel et, d'autre part, la collaboration des parties et de tous les intervenants.

LA CLIENTÈLE, LES PARTENAIRES ET LES INTERVENANTS

La réalisation de la mission du Comité est tributaire de la collaboration des plaignants, des membres des différents corps policiers et des autres témoins qui sont appelés devant lui, ainsi que d'un ensemble de personnes et d'organisations qui travaillent dans les milieux concernés par la déontologie policière.

La clientèle du Comité est constituée du Commissaire et de ses procureurs, des citoyens dont la plainte a fait l'objet d'une citation par le Commissaire devant le Comité et de ceux qui s'adressent à ce dernier pour obtenir de l'information. Elle se compose aussi des policiers, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers, des agents de protection de la faune, des enquêteurs de l'UPAC et de ceux du BEI, de leurs procureurs, et enfin des témoins.

LES ASSISES JURIDIQUES

La Loi sur la police

Institué en 1990 par la Loi sur l'organisation policière (RLRQ, chapitre O-8.1), le Comité de déontologie policière continue son existence sous la Loi sur la police, entrée en vigueur le 16 juin 2000, laquelle a intégré l'ensemble des dispositions de la Loi sur l'organisation policière relatives à la déontologie policière. La Loi sur la police a plus tard été modifiée pour étendre la compétence du Comité, d'abord en 2004 sur les contrôleurs routiers, en 2008 sur les agents de protection de la faune, en 2009 sur les policiers du Québec exerçant leurs fonctions dans une autre province ou un territoire du Canada puis, en 2011, sur les enquêteurs de l'UPAC, et finalement, en 2013, sur ceux du BEI. Elle a également été modifiée en 2006 pour permettre au Comité d'accorder une excuse au policier dont la conduite a été reconnue dérogatoire.

Le Code de déontologie des policiers du Québec

Adopté en vertu de l'article 35 de la Loi sur l'organisation policière, remplacé par l'article 127 de la Loi sur la police, le Code de déontologie des policiers du Québec détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions. Il s'applique aux policiers, aux contrôleurs routiers, aux constables spéciaux, aux agents de protection de la faune, aux policiers du Québec exerçant leurs fonctions dans une autre province ou un territoire du Canada, ainsi qu'aux enquêteurs de l'UPAC et à ceux du BEI.

Le Règlement sur la preuve, la procédure et la pratique du Comité

Le déroulement de l'instance devant le Comité est encadré par le Règlement sur la preuve, la procédure et la pratique du Comité de déontologie policière (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 2.1). Les dispositions qui y sont prévues ont pour objet d'assurer le déroulement rapide et simple de la procédure devant le Comité, dans le respect des principes de justice naturelle et d'égalité des parties. Elles portent notamment sur la représentation des parties, le rôle des audiences, les remises et les ajournements, la présentation des requêtes, les conférences préparatoires, l'assignation des témoins, le déroulement de l'audience, les motifs de récusation ainsi que sur les décisions et leur rectification.

LES COMPÉTENCES ET LES POUVOIRS

Le Comité a compétence exclusive pour :

- connaître et disposer de toute citation déposée par le Commissaire;
- réviser, à la demande du plaignant, toute décision du Commissaire qui, après avoir complété son enquête, rejette sa plainte;
- apprécier toute demande d'excuse.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du Comité sont investis de l'immunité ainsi que des pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (RLRQ, chapitre C-37), sauf de celui d'imposer l'emprisonnement. Ces pouvoirs leur permettent notamment d'assigner des témoins, d'ordonner leur exclusion, de contraindre une personne présente dans la salle d'audience à rendre un témoignage et de sanctionner tout défaut par la procédure d'outrage au tribunal.

En matière de citation, le Comité décide si la conduite que l'on reproche au policier constitue un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec. Il doit permettre au policier cité de se faire entendre et de présenter une défense pleine et entière. Le Comité peut recourir à tous les moyens légaux pour s'instruire des faits allégués dans la citation. Il peut aussi rendre des ordonnances de huis clos ainsi que des ordonnances de non-publication ou de non-diffusion de renseignements ou de documents.

En matière de sanction, le Comité peut imposer au policier dont la conduite est jugée dérogatoire, pour chacun des chefs, l'une des sanctions suivantes, qui peuvent être consécutives, le cas échéant :

- l'avertissement;
- la réprimande;
- le blâme;
- la suspension sans traitement pour une période d'au plus 60 jours ouvrables;
- la rétrogradation;
- la destitution.

Lorsqu'un policier ne peut faire l'objet d'une sanction en raison de sa démission, de son congédiement ou de son départ à la retraite, le Comité peut le déclarer inhabile à exercer des fonctions d'agent de la paix pour une période d'au plus cinq ans.

En matière de révision, le Comité peut, à la suite d'une demande du plaignant, confirmer ou infirmer la décision du Commissaire. Lorsqu'il infirme la décision, il peut ordonner au Commissaire de poursuivre l'enquête, de procéder à une nouvelle enquête, ou encore, de citer le policier devant le Comité.

En matière d'excuse, le Comité procède à l'analyse de la demande du policier à l'effet que la conduite qu'il a eue et qui a constitué un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec soit excusée. L'examen de cette demande est fait en prenant notamment en considération la gravité de l'acte dérogatoire et la conduite du policier depuis le prononcé de la sanction.

LA DÉCISION ET L'APPEL

Toute décision du Comité est écrite et motivée.

En matière de citation, toute personne partie à une instance devant le Comité peut interjeter appel de la décision finale de ce dernier devant un juge de la Cour du Québec. Cet appel est formé par le dépôt, par l'appelant, d'un avis d'appel au greffe de la Cour du Québec, et ce, dans les 30 jours qui suivent la réception de la décision du Comité. La décision du Comité est exécutoire, malgré toute loi ou convention contraire, à l'expiration du délai d'appel.

En matière de révision et d'excuse, la décision du Comité est finale et sans appel.

LA COMPOSITION DU COMITÉ

La direction et les membres

Le Comité est composé d'avocats admis au Barreau du Québec depuis au moins dix ans pour les membres à temps plein, et depuis au moins cinq ans pour les membres à temps partiel lesquels sont aussi membres d'une communauté autochtone et agissent lorsqu'une plainte vise un policier autochtone. Les membres sont nommés par le gouvernement pour une période déterminée d'au plus cinq ans et leur mandat peut être renouvelé.

À titre de juges administratifs, les membres président les audiences et s'assurent du bon déroulement de l'instance dans le respect des règles de justice naturelle et des droits de chaque partie. Ils disposent en fait et en droit des citations déposées devant le Comité et déterminent les sanctions applicables, le cas échéant. Ils disposent également des requêtes et des moyens préliminaires relatifs à ces procédures. Finalement, ils disposent des demandes de révision et statuent sur les demandes d'excuse.

Le président et le vice-président sont désignés par le gouvernement et choisis parmi les membres à temps plein. Le président est chargé de l'administration et de la direction générale du Comité. Il a notamment pour fonction de coordonner et de répartir le travail des membres. En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le vice-président.

Le Comité comprend trois composantes administratives qui relèvent directement du président : le Service du greffe, le Service administratif et le Service juridique.

Le Service du greffe

Le Service du greffe assure le soutien nécessaire aux activités du Comité, notamment en ce qui concerne la gestion des dossiers et des salles d'audience, la signification des documents et des avis prévus dans la loi, la mise au rôle des causes, les communications avec les avocats et la clientèle et la diffusion des décisions.

Pour la tenue des audiences, le Comité dispose de deux salles situées dans ses locaux à Montréal. Il est également appelé à siéger partout au Québec, généralement dans les palais de justice ou des salles louées.

Le Service administratif

Le Service administratif assure la gestion des ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles du Comité et veille à l'application des lois, des règlements, des politiques et des programmes gouvernementaux.

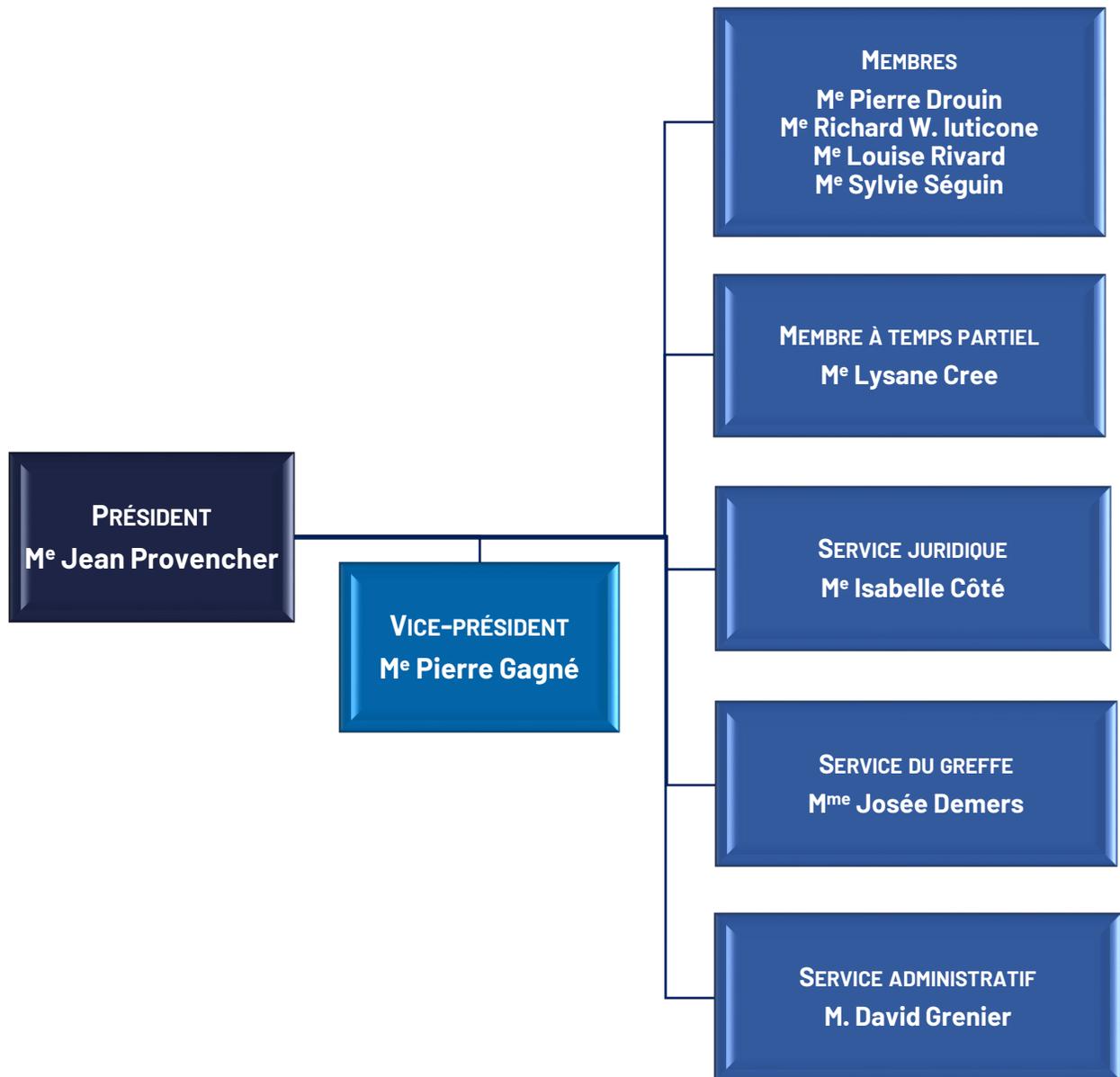
Le Service juridique

Le Service juridique conseille les membres, la direction et le Service administratif du Comité sur toute matière relative à l'application des lois, des règlements, des directives, des politiques et des ententes qui concernent les activités du Comité et il fournit l'expertise juridique. À cette fin, il effectue des recherches et rédige des avis juridiques.

Ce rôle de conseiller implique pour le Service juridique de maintenir à jour les connaissances des membres du Comité.

Le Service juridique a également le mandat d'examiner les procédures et les documents qui se rapportent aux décisions rendues par le Comité et d'agir devant les tribunaux supérieurs lorsque la compétence de ce dernier est en cause.

L'ORGANIGRAMME DU COMITÉ AU 31 MARS 2019



Partie 2 – Faits saillants de l'exercice

LE POINT SUR LES ACTIVITÉS

Au cours de l'exercice financier 2018-2019, le Comité a reçu 82 citations², 16 demandes de révision et 22 demandes d'excuse. Au cours de la même période, il a rendu 90 décisions : 52 en matière de citation, soit 31 sur le fond et 21 sur sanction, 11 en matière de révision et 27 en matière d'excuse.

Le **tableau 2.1** présente l'évolution du volume d'activités en citation, en révision et en excuse au cours des deux derniers exercices financiers, ainsi que le nombre de dossiers actifs au 31 mars de chacun de ces exercices.

TABLEAU 2.1 ÉVOLUTION DU VOLUME D'ACTIVITÉS						
	2018-2019			2017-2018		
	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2019	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2018
Citations	82	52	141	53	41	110
Révisions	16	11	9	18	17	4
Excuses	22	27	3	48	41	8
Total	120	90	153	119	98	122

En 2018-2019, le Comité a tenu 124 séances d'audience en matière de citation, en l'occurrence 114 séances sur le fond et 10 sur sanction. Une séance correspond à une demi-journée d'audience. En 2017-2018, le Comité avait tenu 183 séances, soit 172 sur le fond et 11 sur sanction.

Le **tableau 2.2** illustre le nombre d'audiences tenues en matière de citation.

TABLEAU 2.2 AUDIENCES TENUES EN CITATION		
	2018-2019	2017-2018
Séances sur le fond	114	172
Séances sur sanction	10	11
Total	124	183

² Le nombre de citations correspond au nombre de documents introductifs d'instances déposés par le Commissaire à la déontologie policière.

LE CHEMINEMENT DES DOSSIERS

...EN MATIÈRE DE CITATION

La citation est déposée au greffe du Comité par le Commissaire. Elle comporte autant de chefs que d'actes dérogatoires reprochés et peut viser plus d'un policier. Chaque chef de la citation relate la conduite constituant un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec et indique la disposition dont on allègue la violation ainsi que les circonstances de temps et de lieu. Par ailleurs, plusieurs citations concernant le même événement peuvent être réunies pour être entendues ensemble.

Le greffier transmet la citation au policier qui en fait l'objet et à la personne qui a déposé la plainte. Les parties à l'instance, le Commissaire et le policier, sont convoquées à l'audience. Ils assignent leurs témoins.

L'audience est publique et présidée par un membre du Comité désigné par le président. Ce membre entend la preuve et les représentations des parties. Il dispose de la citation dans une décision écrite et motivée.

La décision est transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps policier ou à l'employeur concerné. Elle est diffusée sur le site Internet de la déontologie policière, puis dans celui de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

L'**annexe A** présente les principales étapes du cheminement d'un dossier de citation.

Au cours de l'exercice financier 2018-2019, le Commissaire a déposé au greffe du Comité 82 citations comportant 353 chefs et impliquant 85 policiers.

Le **tableau 2.3** présente la répartition des citations en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.3 RÉPARTITION DES CITATIONS DÉPOSÉES AU GREFFE EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES		
	2018-2019	2017-2018
Sûreté du Québec	16	6
Service de police de la Ville de Montréal	24	12
Corps policiers municipaux	37	30
Corps policiers autochtones	4	5
Constables spéciaux	1	-
Contrôleurs routiers	-	-
Agents de protection de la faune	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-
Total	82	53

Le **tableau 2.4** présente la répartition des chefs de citation en fonction des articles du [Code de déontologie des policiers du Québec](#).

TABLEAU 2.4 RÉPARTITION DES CHEFS DE CITATION PAR ARTICLE DU CODE		
	2018-2019	2017-2018
Article 5	83	56
Article 6	64	18
Article 7	157	64
Article 8	17	18
Article 9	5	6
Article 10	9	6
Article 11	18	15
Total	353	183

ÉNONCÉ DES ARTICLES CONCERNÉS DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC	
Article 5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.
Article 6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.
Article 7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.
Article 8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.
Article 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.
Article 10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.
Article 11	Le policier doit utiliser une arme ou toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

La décision sur le fond est le document dans lequel le Comité se prononce sur chacun des chefs contenus dans une citation ou dans plusieurs citations réunies pour être entendues ensemble. Au cours de l'exercice financier 2018-2019, le Comité a rendu 31 décisions sur le fond impliquant 45 citations, 136 chefs et 46 policiers.

Le **tableau 2.5** présente la répartition des décisions sur le fond en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.5 NOMBRE DE DÉCISIONS SUR LE FOND EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES		
	2018-2019	2017-2018
Sûreté du Québec	4	6
Service de police de la Ville de Montréal	10	11
Corps policiers municipaux	16	8
Corps policiers autochtones	1	1
Constables spéciaux	-	-
Contrôleurs routiers	-	-
Agents de protection de la faune	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-
Total	31	26

Le **tableau 2.6** présente la nature des décisions en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix selon que ces décisions ne comportent aucun acte jugé dérogatoire, dans lequel cas elles sont qualifiées de non dérogatoires ou, au contraire, qu'elles comportent au moins un acte jugé dérogatoire, dans lequel cas elles sont qualifiées de dérogatoires.

TABLEAU 2.6 NATURE DES DÉCISIONS EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES				
	2018-2019		2017-2018	
	Non dérogatoires	Dérogatoires	Non dérogatoires	Dérogatoires
Sûreté du Québec	-	4	2	4
Service de police de la Ville de Montréal	3	7	4	7
Corps policiers municipaux	7	9	4	4
Corps policiers autochtones	-	1	-	1
Constables spéciaux	-	-	-	-
Contrôleurs routiers	-	-	-	-
Agents de protection de la faune	-	-	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-	-	-
Total	10	21	10	16

Les **tableaux 2.7A et 2.7B** présentent, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des chefs de citation, selon qu'ils ont été jugés non dérogatoires, dérogatoires, arrêtés ou rejetés.

TABLEAU 2.7A NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CHEFS EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES 2018-2019

	Non dérogatoires	Dérogatoires	Arrêts	Rejets ou retraits
Sûreté du Québec	-	4	-	-
Service de police de la Ville de Montréal	9	13	-	6
Corps policiers municipaux	76	12	-	15
Corps policiers autochtones	-	1	-	-
Constables spéciaux	-	-	-	-
Contrôleurs routiers	-	-	-	-
Agents de protection de la faune	-	-	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-	-	-
Total	85	30	-	21

TABLEAU 2.7B NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CHEFS EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES 2017-2018

	Non dérogatoires	Dérogatoires	Arrêts	Rejets ou retraits
Sûreté du Québec	8	4	-	5
Service de police de la Ville de Montréal	38	14	-	24
Corps policiers municipaux	42	14	-	17
Corps policiers autochtones	7	4	4	-
Constables spéciaux	-	-	-	-
Contrôleurs routiers	-	-	-	-
Agents de protection de la faune	-	-	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-	-	-
Total	95	36	4	46

Le **tableau 2.8** présente, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des policiers visés par les citations. La conduite du policier est jugée non dérogatoire si aucun des actes qui lui étaient reprochés n'a été jugé dérogatoire. À l'inverse, elle est jugée dérogatoire si au moins un de ces actes a été jugé dérogatoire.

TABLEAU 2.8 NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES POLICIERS EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES

	2018-2019		2017-2018	
	Non dérogatoires	Dérogatoires	Non dérogatoires	Dérogatoires
Sûreté du Québec	-	4	5	4
Service de police de la Ville de Montréal	6	7	8	8
Corps policiers municipaux	19	9	7	5
Corps policiers autochtones	-	1	-	2
Constables spéciaux	-	-	-	-
Contrôleurs routiers	-	-	-	-
Agents de protection de la faune	-	-	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-	-	-
Total	25	21	20	19

...EN MATIÈRE DE SANCTION

Lorsque le Comité décide que la conduite d'un policier est dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec, il permet aux parties de se faire entendre au sujet de la sanction à imposer.

L'audience est fixée dans les 14 jours suivant la décision du Comité (délai indicatif). Le membre entend les représentations des parties et impose une sanction au policier en cause, dans une décision écrite et motivée.

Dans la détermination de la sanction, le Comité prend en considération la gravité de l'inconduite, en tenant compte de toutes les circonstances, ainsi que la teneur du dossier de déontologie du policier.

La décision sur sanction est transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps policier ou à l'employeur concerné. Elle est aussi diffusée sur le site Internet de la déontologie policière, puis dans celui de la SOQUIJ.

L'**annexe A** présente les principales étapes d'un dossier de citation qui conduit à une décision sur sanction.

Au cours de l'exercice financier 2018-2019, le Comité a rendu 21 décisions sur sanction, qui impliquaient 28 citations, 34 chefs et 23 policiers. Au total, 34 sanctions ont été imposées.

Le **tableau 2.9** présente le nombre de décisions sur sanction rendues pour chacune des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.9 NOMBRE DE DÉCISIONS SUR SANCTION PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES		
	2018-2019	2017-2018
Sûreté du Québec	5	4
Service de police de la Ville de Montréal	7	4
Corps policiers municipaux	7	7
Corps policiers autochtones	2	-
Constables spéciaux	-	-
Contrôleurs routiers	-	-
Agents de protection de la faune	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-
Total	21	15

Les **tableaux 2.10A et 2.10B** présentent la nature des sanctions imposées réparties par catégorie d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.10A RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES (N=34) PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES 2018-2019							
Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	-	-	-	-	5	-	-
Service de police de la Ville de Montréal	-	-	1	-	8	-	5
Corps policiers municipaux	-	-	1	-	5	-	4
Corps policiers autochtones	-	-	-	-	4	-	1
Constables spéciaux	-	-	-	-	-	-	-
Contrôleurs routiers	-	-	-	-	-	-	-
Agents de protection de la faune	-	-	-	-	-	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-	-	-	-	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	2	-	22	-	10

TABEAU 2.10B RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES (N=29) PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES 2017-2018

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	-	-	-	-	7	-	-
Service de police de la Ville de Montréal	-	-	-	-	5	-	-
Corps policiers municipaux	-	-	1	-	14	-	2
Corps policiers autochtones	-	-	-	-	-	-	-
Constables spéciaux	-	-	-	-	-	-	-
Contrôleurs routiers	-	-	-	-	-	-	-
Agents de protection de la faune	-	-	-	-	-	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-	-	-	-	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	1	-	26	-	2

Les **tableaux 2.11A et 2.11B** présentent la nature des sanctions imposées en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

TABEAU 2.11A RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR ARTICLE DU CODE 2018-2019

Sanctions	Art. 5	Art. 6	Art. 7	Art. 8	Art. 9	Art. 10	Art. 11	Total
Avertissement	-	-	-	-	-	-	-	-
Réprimande	-	-	-	-	-	-	-	-
Blâme	-	1	-	1	-	-	-	2
Rétrogradation	-	-	-	-	-	-	-	-
Suspension	4	1	9	-	-	-	8	22
Destitution	-	-	-	-	-	-	-	-
Inhabilité	3	1	2	-	-	1	3	10
Total	7	3	11	1	-	1	11	34

TABLEAU 2.11B RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR ARTICLE DU CODE 2017-2018

Sanctions	Art. 5	Art. 6	Art. 7	Art. 8	Art. 9	Art. 10	Art. 11	Total
Avertissement	-	-	-	-	-	-	-	-
Réprimande	-	-	-	-	-	-	-	-
Blâme	-	-	1	-	-	-	-	1
Rétrogradation	-	-	-	-	-	-	-	-
Suspension	13	2	6	-	-	1	4	26
Destitution	-	-	-	-	-	-	-	-
Inhabilité	-	-	2	-	-	-	-	2
Total	13	2	9	-	-	1	4	29

...EN MATIÈRE DE RÉVISION

Lorsqu'une personne n'est pas satisfaite de la décision du Commissaire qui, après avoir complété son enquête, rejette sa plainte, elle peut, dans les 30 jours suivant la notification de cette décision, la faire réviser par le Comité.

La demande de révision est formée par le dépôt au greffe du Comité d'une déclaration écrite contenant un exposé des motifs de la demande. Le dossier de révision est analysé par un membre du Comité. Si ce dernier le juge nécessaire, le Comité entend le demandeur en révision. Une décision écrite et motivée est rendue par le Comité.

Cette décision est transmise au Commissaire ainsi qu'à la personne qui a demandé la révision.

L'**annexe B** présente les principales étapes d'un dossier de révision.

Au cours de l'exercice financier 2018-2019, le Comité a reçu 16 demandes de révision.

Le **tableau 2.12** présente la répartition des demandes reçues en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.12 RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION REÇUES PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES		
	2018-2019	2017-2018
Sûreté du Québec	2	7
Service de police de la Ville de Montréal	9	4
Corps policiers municipaux	5	7
Corps policiers autochtones	-	-
Constables spéciaux	-	-
Contrôleurs routiers	-	-
Agents de protection de la faune	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-
Total	16	18

Au cours de l'exercice financier 2018-2019, le Comité a rendu 11 décisions en matière de révision; 8 demandes de révision ont été rejetées et 3 ont été accueillies avec ordonnance de citer.

Le **tableau 2.13** présente la répartition des demandes de révision accueillies en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.13 RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION ACCUEILLIES PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES		
	2018-2019	2017-2018
Sûreté du Québec	1	-
Service de police de la Ville de Montréal	1	1
Corps policiers municipaux	1	-
Corps policiers autochtones	-	-
Constables spéciaux	-	-
Contrôleurs routiers	-	-
Agents de protection de la faune	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-
Total	3	1

...EN MATIÈRE D'EXCUSE

Tout policier peut présenter une demande d'excuse, qu'il soit ou non en exercice. Cette demande peut être déposée deux ans après l'exécution de la sanction si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme, et trois ans après s'il s'agit d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une inhabilité à exercer la fonction d'agent de la paix.

Si la demande du policier est accueillie, l'acte en faisant l'objet ne peut plus lui être opposé.

Le Comité apprécie la demande d'excuse en prenant notamment en considération la gravité de l'acte dérogatoire commis et la conduite du policier depuis le prononcé de la sanction. Lorsqu'une demande est accueillie, le Comité émet une attestation d'excuse.

L'**annexe C** présente les principales étapes d'une demande d'excuse.

Au cours de l'exercice financier 2018-2019, le Comité a rendu 27 décisions en matière d'excuse; 23 demandes ont été accordées, aucune n'a été refusée, mais 4 ont été jugées irrecevables en raison de procédures en cours en matière déontologique visant le policier voulant être excusé ou du délai applicable avant de pouvoir présenter une demande d'excuse.

Le **tableau 2.14** présente la répartition de ces décisions en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

	2018-2019			2017-2018		
	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées
Sûreté du Québec	5	1	-	3	-	-
Service de police de la Ville de Montréal	10	3	-	24	5	-
Corps policiers municipaux	8	-	-	8	1	-
Corps policiers autochtones	-	-	-	-	-	-
Constables spéciaux	-	-	-	-	-	-
Contrôleurs routiers	-	-	-	-	-	-
Agents de protection de la faune	-	-	-	-	-	-
Enquêteurs de l'UPAC	-	-	-	-	-	-
Enquêteurs du BEI	-	-	-	-	-	-
Total	23	4	-	35	6	-

Partie 3 – Présentation des résultats

CONTEXTE ET ENJEUX

Depuis son institution en 1990, le système québécois de déontologie policière est devenu un acquis précieux pour une société comme la nôtre attachée aux droits et aux libertés de la personne. D'une part, il répond aux attentes légitimes des citoyens et aux exigences de transparence du contrôle de l'activité policière puisqu'il est public et, d'autre part, il satisfait aux critères d'équité pour les policiers.

Au cours des dernières années, le contexte dans lequel ce système évolue a beaucoup changé, qu'on pense ici aux manifestations populaires, aux appareils électroniques portables, à l'omniprésence des réseaux sociaux. Avec ces nouvelles réalités sociétales notamment, les dossiers portés devant le Comité de déontologie policière se sont complexifiés, entraînant, du même coup, des audiences dont la durée a presque doublé.

Malgré les changements survenus dans le contexte dans lequel il évolue, les enjeux primordiaux auxquels est confronté le Comité sont demeurés les mêmes depuis sa création. Ces enjeux se rapportent essentiellement à des questions d'efficacité et d'efficience, à la compréhension par tous les acteurs du système des questions déontologiques et à l'évaluation de la performance de ce dernier.

En effet, l'un de ces enjeux pour le Comité est d'abord de faciliter l'accès et le recours à ses services. Force est en effet d'admettre que le système de déontologie policière demeure encore méconnu pour certains. Or, dans le cadre de leur mission d'assurer la protection du public, les organismes chargés du contrôle et de la surveillance policière doivent en premier lieu s'assurer de la bonne compréhension par les citoyens et les policiers de ce système de déontologie.

Un autre enjeu auquel est confronté le Comité, à titre de tribunal administratif, est de demeurer une organisation performante, et ce, non seulement en maintenant la qualité de ses services, mais aussi en augmentant leur efficacité. En effet, comme toute autre composante du système de justice, celle de la déontologie policière est inévitablement exposée à des délais de traitement, une contrainte qui influe entre autres sur l'appréciation qu'en fait la clientèle.

Mais, au-delà de toutes ces considérations, le Comité et le système de déontologie policière auquel il appartient doivent continuer de s'inscrire dans les préoccupations visant à offrir une meilleure protection aux citoyens en développant au sein des organisations policières des standards élevés de service à la population. Cet objectif visé par l'implantation d'un système de déontologie policière, il y a plus de 25 ans, conserve encore toute son importance aujourd'hui.

LES RÉSULTATS AU REGARD DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

Dans le cadre de sa Déclaration de services aux citoyens, le Comité a pris différents engagements afin d'offrir aux citoyens des services d'un haut niveau de qualité. Le degré de respect des engagements comportant des cibles quantifiables est présenté dans le tableau suivant.

TABLEAU 3.1 ENGAGEMENTS RELATIFS AU RESPECT DES DÉLAIS DANS LES COMMUNICATIONS ÉCRITES		
Indicateur	Cible (2018-2019)	Résultat (2018-2019)
Dossiers de citation		
Délai entre la date de réception de la citation et la signification	15 jours	5,1 jours
Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 60 jours avant l'audience	207 jours
Délai entre la décision et la transmission de celle-ci	10 jours	1,5 jour
Dossiers de révision		
Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	1 jour
Correspondance		
Délai de transmission de l'accusé de réception à un courrier électronique	3 jours ouvrables	Le jour même ou le jour ouvrable suivant
Délai de réponse à une correspondance	2 semaines	Dans les 5 jours ouvrables suivants

Par ailleurs, depuis juin 2015, une consultation est disponible sur le site Internet du Comité pour recueillir, de façon continue, les rétroactions de sa clientèle relativement au degré de satisfaction de celle-ci à l'égard de ses services. Le taux de satisfaction de la clientèle au regard des autres engagements pris par le Comité à l'égard de l'accessibilité de ses services est présenté dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU 3.2 ENGAGEMENTS RELATIFS À L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES	
Engagements	Taux de satisfaction
Donner accès à nos services par téléphone, par télécopieur ou à l'un de nos bureaux, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30 du lundi au vendredi	84 %
Fournir une information claire, précise et fiable	83 %
Faciliter l'accueil aux personnes à mobilité réduite	s/o

Plaintes sur la qualité des services

Le Comité n'a reçu aucune plainte au regard de ses services au cours de l'exercice 2018-2019.

Par ailleurs, le Comité prend en compte les commentaires reçus de sa clientèle dans le cadre de la consultation menée sur son site Internet et apporte les correctifs nécessaires, s'il y a lieu.

LES RÉSULTATS AU REGARD DU PLAN STRATÉGIQUE

Les tableaux qui suivent présentent les résultats obtenus à la suite des engagements inscrits dans le Plan stratégique 2017-2021 du Comité.

ENJEU 1 : DES SERVICES À LA CLIENTÈLE ACCESSIBLES	
Orientation 1: Faciliter l'accès et le recours aux services	
OBJECTIF	
Mieux faire connaître le rôle et le fonctionnement du Comité	
INDICATEUR	CIBLE
Satisfaction de la clientèle	85 % de la clientèle qui répond au sondage se dit satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue à l'échéance du plan
RÉSULTATS	
Afin de rendre accessibles ses services et ainsi de faciliter l'accès et le recours à ces derniers, le Comité a choisi de miser sur la qualité de l'information offerte.	
Au 31 mars 2019, 83 % des personnes ayant répondu au sondage en ligne du Comité se disaient satisfaites ou très satisfaites de l'information reçue, comparativement à 79% de celles qui y avaient répondu au cours de l'année 2017-2018. L'augmentation de ce taux s'explique notamment par l'augmentation du taux de satisfaction à l'égard de l'information apparaissant dans les brochures du Comité, qui a d'ailleurs été revue en 2017-2018 afin de faciliter la compréhension de sa mission et des processus reliés au traitement des dossiers.	

ENJEU 2 : UNE ORGANISATION PERFORMANTE

Orientation 2: Rendre des services de qualité de façon efficace

OBJECTIF

Améliorer les délais de traitement des dossiers de citation et de révision

INDICATEUR

Délai moyen de traitement des dossiers

CIBLE

Réduction de 5 % annuellement

RÉSULTATS

Demeurer une organisation performante signifie notamment pour le Comité de traiter les dossiers dans des délais raisonnables. Dans cette optique, le Comité souhaite diminuer le délai annuel moyen de traitement de 80 % de ses dossiers de citation et de révision de 5 % annuellement.

En matière de citation

Le Comité n'est pas parvenu à atteindre son objectif en 2018-2019, mais il a tout de même réussi, grâce aux efforts déployés et à la collaboration de tous les intervenants, à réduire le délai annuel moyen de traitement de 80 % de ses dossiers en matière de citation sous la barre des 600 jours, soit le délai établi comme référence. Ainsi, au 31 mars 2019, ce délai se chiffrait à 589 jours, comparativement à 700 jours au 31 mars 2018, représentant une diminution de 16 %.

Bien qu'elle soit survenue en 2016-2017, la grève des juristes de l'État, dont font partie les procureurs du Commissaire, a continué d'avoir des répercussions en 2018-2019. Notamment, la mise au rôle des citations déposées avant et pendant cette période ayant été retardée et la disponibilité du Comité et des parties ayant été affectée par la remise de nombreuses audiences, les impacts de cette grève se sont fait sentir sur le délai de traitement de nombreux dossiers fermés au cours de l'année 2018-2019.

Par ailleurs, le Comité a réussi, au cours de cette dernière année, à réduire le délai moyen de mise au rôle de 80% de ses dossiers de citation de 46 jours, celui-ci étant passé de 194 jours en 2017-2018 à 148 jours en 2018-2019. Cette diminution devrait se refléter sur le délai de traitement dans les années à venir.

En matière de révision

Le délai annuel moyen de traitement de 80% des dossiers de révision est passé de 38 jours au 31 mars 2018 à 48 jours au 31 mars 2019. Malgré cette augmentation, le Comité a tout de même atteint son objectif de réduire ce délai de 5 % par année, le délai de référence ayant été fixé à 55 jours.

ENJEU 2 : UNE ORGANISATION PERFORMANTE

Orientation 2: Rendre des services de qualité de façon efficace

OBJECTIF

Favoriser le maintien et le transfert des connaissances et de l'expertise

INDICATEUR

Nombre de départs planifiés pour lesquels le transfert des connaissances et de l'expertise a été réalisé

CIBLE

100% annuellement

RÉSULTATS

Le départ d'une agente de secrétariat en préretraite totale et celui d'une membre à l'échéance de son mandat avaient été planifiés pour l'année 2018-2019.

En ce qui a trait au remplacement de l'agente de secrétariat, le transfert des connaissances et de l'expertise à une nouvelle employée a été pleinement réalisé.

Par ailleurs, la déontologie policière requérant une expertise spécialisée, le Comité a élaboré un document de formation à l'intention de ses nouveaux membres.

LES RÉSULTATS AU REGARD DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Entré en vigueur le 1^{er} avril 2017, le Plan d'action de développement durable 2017-2020 du Comité s'inscrit dans le cadre de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 (SGDD). Avec ce troisième plan d'action, le Comité réitère sa volonté de poursuivre sa contribution à la réalisation des objectifs que s'est donnés le gouvernement et à intégrer, dans ses décisions et dans ses actions, les principes de développement durable, et ce, dans le respect de sa mission.

Le Comité étant un tribunal administratif, certains objectifs gouvernementaux concernent moins ses compétences et ses responsabilités. Par conséquent, le Comité contribue de façon directe et prioritaire aux objectifs 1.1, 1.2 et 1.5 de la SGDD. Les réalisations du Comité au regard de ce plan d'action sont présentées dans les tableaux qui suivent.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1.1 : RENFORCER LES PRATIQUES DE GESTION ÉCORESPONSABLE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	
Action 1 : Implanter un outil pour mesurer les gaz à effet de serre produits par les déplacements professionnels	
INDICATEURS	CIBLES
Date de l'implantation de l'outil	30 juin 2017
Quantité de gaz à effet de serre (GES) produite annuellement par les déplacements	Bilan annuel réalisé
RÉSULTATS OBTENUS	
Le 30 juin 2017, le Comité a implanté un outil lui permettant de comptabiliser les GES produits par les déplacements de son personnel.	
Ainsi, entre le 1 ^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019, 3,5 tonnes de GES ont été émises par ces déplacements, comparativement à 3,6 tonnes au cours de l'année financière précédente.	
LIEN AVEC LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	
Le Comité contribue à l'activité courante 2 - Transport et déplacements des employés, au résultat recherché 3, ainsi qu'à l'activité incontournable 1 ³ .	

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1.2 : RENFORCER LA PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE PAR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES PUBLICS	
Action 2 : Se doter d'une directive relative à la prise en compte des principes de développement durable dans le cadre des décisions structurantes	
INDICATEUR	CIBLE
Proportion des exercices de prise en compte des principes de développement durable par rapport aux décisions structurantes	100 % des décisions structurantes
RÉSULTATS OBTENUS	
Le Comité n'a pas eu à prendre de décision structurante au cours de l'année 2018-2019. Par ailleurs, il a reporté à l'année 2019-2020 l'adoption de la directive relative à la prise en compte des principes de développement durable dans le cadre de telles décisions, laquelle est en cours d'élaboration.	
LIEN AVEC LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	
Le Comité contribue à l'objectif gouvernemental 1.2, aux résultats visés 10 et 11, ainsi qu'à l'activité incontournable 2 ³ .	

³ Les résultats recherchés par la SGDD correspondent à la présentation séquentielle dans le document officiel de cette dernière.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL 1.5 : RENFORCER L'ACCÈS ET LA PARTICIPATION À LA VIE CULTURELLE EN TANT QUE LEVIER DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL, ÉCONOMIQUE ET TERRITORIAL**Action 3 : Promouvoir les journées de la culture****INDICATEUR**

Diffusion de la programmation au personnel

CIBLE

Annuellement

RÉSULTATS OBTENUS

Le 11 septembre 2018, un courriel a été transmis à l'ensemble des membres du personnel pour les encourager à participer aux Journées de la culture et leur indiquer le lien Internet vers les différentes activités artistiques et culturelles ayant lieu dans leur localité.

LIEN AVEC LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020

Le Comité contribue à l'activité incontournable 3 de la SGDD ainsi qu'aux objectifs de l'Agenda 21 de la culture du Québec.

Partie 4 – Utilisation des ressources

LES RESSOURCES HUMAINES

Répartition de l'effectif

Les tableaux 4.1 et 4.2 suivants présentent les données détaillées, pour les deux derniers exercices financiers, de la répartition de l'effectif au Comité.

TABLEAU 4.1 RÉPARTITION DE L'FFECTIF AU 31 MARS PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS

	2018-2019	2017-2018	Écart
Dirigeants d'organisme et membres à temps plein	6	6	-
Professionnels (incluant avocats)	3	3	-
Personnel de bureau, technicien et assimilé	5	4	1
Total	14	13	1

TABLEAU 4.2 HEURES RÉMUNÉRÉES PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS

	Heures rémunérées 2018-2019	Heures rémunérées 2017-2018
Dirigeants d'organisme et membres à temps plein	9 730	10 920
Professionnels (incluant avocats)	5 356	5 340
Personnel de bureau, technicien et assimilé	8 019	7 410
Total en heures rémunérées⁴	23 105	23 670
Total en ETC transposés⁵ (total heures rémunérées / 1 826,3 h)	12,7	13,0

⁴ Le total des heures rémunérées comprend les heures travaillées et les heures effectuées en temps supplémentaire par le personnel régulier et occasionnel, à l'exclusion des stagiaires et des étudiants.

⁵ Le total en ETC transposés est le nombre total d'heures rémunérées converti en équivalent temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine, soit 1 826,3 heures par année.

Formation et perfectionnement du personnel

Au 31 décembre 2018, le Comité a consacré 11 738 \$ à des activités de formation, ce qui représente 0,9 % de sa masse salariale. Seules les formations jugées essentielles à la réalisation de la mission du Comité ont été autorisées.

TABLEAU 4.3 ÉVOLUTION DES DÉPENSES EN FORMATION

Année civile	Proportion de la masse salariale (%)	Nombre moyen de jours de formation par personne	Montant alloué par personne
2017	1,2	2,3	1 913 \$
2018	0,9	1,6	1 467 \$

TABLEAU 4.4 NOMBRE DE JOURS DE FORMATION SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI

Année civile	Membres	Professionnels (incluant avocats)	Fonctionnaires
2017	2	1,5	1
2018	2	0,8	0

Taux de départ volontaire

TABLEAU 4.5 TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE (TAUX DE ROULEMENT) DU PERSONNEL RÉGULIER⁶

	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Taux de départ volontaire (%)	0 %	0 %	12,5 %

⁶ Les membres ne sont pas considérés comme des employés réguliers de la fonction publique et ne font pas partie du calcul.

LA GESTION ET LE CONTRÔLE DES EFFECTIFS ET LES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX CONTRATS DE SERVICE

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 (RLRQ, chapitre G-1.011), adoptée et sanctionnée le 5 décembre 2014, prévoit certains éléments de reddition de comptes qui sont présentés dans les tableaux 4.1 et 4.2 du présent rapport.

Gestion et contrôle des effectifs

Le Secrétariat du Conseil du trésor fixe annuellement une cible d'effectifs utilisés pour les organismes publics dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1). Pour l'exercice financier 2018-2019, cette cible a été établie à 25 600 heures (14 en ETC transposés) pour le Comité.

TABLEAU 4.6 RÉPARTITION DE L'FFECTIF EN HEURES RÉMUNÉRÉES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégories d'emploi	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [2] + [1]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1826,3 h	Nombre d'employés au 31 mars 2019
Dirigeants d'organisme et membres à temps plein	9 730	-	9 730	5,3	6
Professionnels (incluant avocats)	5 356	-	5 356	2,9	3
Personnel de bureau, technicien et assimilé	8 019	-	8 019	4,4	5
Total en heures	23 105	-	23 105		
Total en ETC transposés (total heures rémunérées / 1 826,3 h)	12,7	-	12,7		

Contrats de service

Entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019, le Comité n'a octroyé aucun contrat comportant une dépense de 25 000 \$ et plus à une personne physique, à une personne de droit privé ou à une société en nom collectif, en commandite ou en participation.

LES RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET FINANCIÈRES

Le budget de dépenses

Le tableau qui suit présente le budget des dépenses 2018-2019 ainsi que les dépenses réelles du Comité pour les deux derniers exercices financiers.

TABLEAU 4.7 BUDGET DE DÉPENSES ET DÉPENSES RÉELLES					
	Budget de dépenses 2018-2019	Dépenses réelles 2018-2019	Dépenses réelles 2017-2018 ⁷	Écart ⁸	Variation (%) ⁹
Catégories					
Rémunération	1 293 000 \$	1 293 000 \$	1 271 000 \$	22 000 \$	1,7
Fonctionnement	556 700 \$	556 700 \$	504 500 \$	52 200 \$	10,3
Sous-total	1 849 700 \$	1 849 700 \$	1 775 500 \$	74 200 \$	4,2
Immobilisations	-	-	-	-	S.O.
Prêts, placements et avances	-	-	-	-	S.O.
Total	1 849 700 \$	1 849 700 \$	1 775 500 \$	74 200 \$	4,2

Tel qu'il y apparaît, les dépenses du Comité en rémunération sont plus élevées que celles de l'exercice précédent en raison de l'arrivée d'une nouvelle ressource en cours d'année.

En ce qui a trait aux dépenses en fonctionnement, elles sont plus élevées en 2018-2019 compte tenu notamment des frais engagés pour mettre en place une procédure relative au recrutement et à la sélection des personnes aptes à être nommées membres, en collaboration avec l'École nationale d'administration publique.

⁷ Estimation selon les données disponibles à la date de la rédaction du rapport.

⁸ Écart entre les dépenses de l'année antérieure et celles de l'année financière terminée.

⁹ Résultat de l'écart divisé par les dépenses réelles de l'année antérieure.

LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

La Direction des technologies de l'information (DTI) du ministère de la Sécurité publique offre les services de soutien et de développement informatique ainsi que d'acquisitions au Comité.

Afin que les organismes relevant de la ministre de la Sécurité publique et assujettis à la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01) puissent produire leur reddition de comptes en ressources informationnelles, le ministère leur transmet l'information qui leur est propre. Toutefois, l'imputation des résultats réels et des prévisions budgétaires demeure la responsabilité du ministère. Ainsi, les données en ressources informationnelles n'affectent pas les résultats du Comité.

Le tableau qui suit présente les données du Comité calculées selon une méthode de répartition au prorata des ressources humaines.

Les dépenses relatives aux activités et aux projets pouvant être attribués spécifiquement au Comité l'ont été sans tenir compte de répartition.

Catégories de coûts	Coûts capitalisables prévus (investissements)	Coûts capitalisables réels (investissements)	Coûts non capitalisables prévus (dépenses)	Coûts non capitalisables réels (dépenses)
Activités d'encadrement	-	-	-	3 300 \$
Activités de continuité	-	7 900 \$	-	27 000 \$
Projets	-	1 100 \$ ¹⁰	-	-
Total	-	9 000 \$	-	30 300 \$

Par ailleurs, les travaux d'évaluation du remplacement du système de gestion du Comité ont été complétés, mais le développement de ce nouveau système a été reporté par la DTI compte tenu des coûts qui devraient être engagés. Ainsi, aucun projet n'est en cours en ce qui concerne les ressources informationnelles du Comité.

¹⁰ Un investissement de 20 300 \$ (projet) pour une solution d'impression centralisée a été réparti entre organismes et ministère dont 1 100 \$ au Comité.

Partie 5 – Autres exigences législatives et gouvernementales

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ ET LA REPRÉSENTATIVITÉ

Conformément à la Loi sur la fonction publique, les ministères et les organismes doivent rendre compte annuellement des résultats obtenus par rapport aux objectifs gouvernementaux d'embauche des groupes cibles (membres des minorités visibles et ethniques, autochtones, anglophones et personnes handicapées) fixés par le Secrétariat du Conseil du trésor à 25 %.

En 2018-2019, le Comité a procédé à une embauche par recrutement, en l'occurrence celle d'une femme qui a le statut de personnel de bureau. Par ailleurs, il ne compte aucun représentant des groupes cibles au sein de son effectif régulier.

Quant au taux de représentativité du personnel féminin au 31 mars 2019, il était le suivant :

TABLEAU 5.1 TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2019

	Personnel d'encadrement	Personnel avocat	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Nombre total d'employés ¹¹	-	1	2	-	5	8
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	-	1	1	-	5	7
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	0 %	100 %	50 %	0 %	100 %	88 %

LES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Comité emploie moins de 50 personnes et il n'a donc pas l'obligation de produire un plan d'action visant à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans son secteur d'activité en vertu de l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, chapitre E-20.1).

Toutefois, soucieux de l'objectif visé par cette loi de favoriser l'intégration des personnes handicapées en leur permettant d'avoir accès à tous les services offerts au même titre que tous les citoyens, le Comité dispose de deux salles d'audience à Montréal qui leur sont facilement accessibles. À l'extérieur de Montréal, le Comité siège généralement dans les palais de justice, lesquels répondent aux prescriptions de la loi.

¹¹ Les membres ne sont pas considérés comme des employés réguliers de la fonction publique.

L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE

Code d'éthique et de déontologie des membres

Conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r. 1), entré en vigueur le 1^{er} septembre 1998, les membres du Comité se sont dotés, en 1999, d'un code d'éthique et de déontologie. Celui-ci est présenté à l'annexe D du présent rapport et peut également être consulté sur le site Internet de la déontologie policière, dans les publications administratives du Comité.

Aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice financier 2017-2018.

Code de déontologie du personnel

À la suite de l'entrée en vigueur du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1, r. 3), le Comité s'est doté, en 2003, d'un code de déontologie pour le personnel. Celui-ci est présenté à l'**annexe E** du présent rapport et peut également être consulté sur le site Internet de la déontologie policière dans les publications administratives du Comité.

Au cours du dernier exercice financier, aucune plainte relative à un manquement ou à une omission aux dispositions de ce code n'a été déposée.

LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

Le Comité est un tribunal administratif spécialisé qui rend des décisions de nature quasi judiciaire assujetties à l'article 133 de la Loi constitutionnelle de 1867 et à l'article 9 de la Charte de la langue française. Depuis janvier 2006, le Comité applique sa propre politique linguistique. Mise à jour en janvier 2010, cette politique a ensuite été révisée en profondeur de façon à respecter l'ensemble des dispositions de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration. La nouvelle politique linguistique du Comité a reçu l'aval de l'Office québécois de la langue française en juin 2016, puis a été approuvée et communiquée à l'ensemble du personnel.

L'ACCÈS AUX DOCUMENTS ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

L'accès à l'information

Au cours de l'exercice financier 2018-2019, le Comité a traité 22 demandes d'accès 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), ci-après appelée Loi sur l'accès.

Quinze demandes ont été accueillies en totalité par la personne responsable de l'accès, alors que trois l'ont été partiellement. En effet, en vertu de l'alinéa 2 de l'article 53 de la Loi sur l'accès, le Comité n'a pu donner suite qu'en partie à deux de ces demandes, puisque certains documents demandés étaient visés par une ordonnance de non-divulgence qu'il avait émise. Dans l'autre cas, le refus était fondé sur l'article 59 de la Loi, soit sur le fait que certains des documents requis contenaient des renseignements personnels et que la personne concernée n'avait pas consenti à leur divulgation.

Aucune demande n'a été refusée. Par conséquent, aucune n'a été portée en révision auprès de la Commission d'accès à l'information du Québec.

Enfin, quatre demandes ont fait l'objet d'une décision selon laquelle le Comité ne détenait aucun document ou aucun renseignement visé par la demande.

Les demandes d'accès soumises visaient à obtenir des renseignements concernant :

- des statistiques en matière de déontologie policière;
- les noms de policiers cités pendant une période donnée;
- l'existence de dossiers déontologiques concernant des policiers;
- un dossier d'employé;
- des pièces versées dans des dossiers en citation;
- des procédures;
- des procès-verbaux d'audience;
- le nombre d'employés recevant un salaire annuel de plus de 100 000 \$;
- des citations.

La majorité des demandes a été traitée à l'intérieur du délai de 20 jours fixé par la loi soit, plus précisément, dans un délai moyen de 7,1 jours. Dans les deux seuls cas où le délai de 20 jours n'a pas pu être respecté, les requérants ont été avisés rapidement des motifs justifiant une prolongation de celui-ci et du délai approximatif de traitement de leur demande.

Pour chacune des demandes, une réponse écrite a été transmise.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} avril 2015, le Comité se conforme aux exigences prescrites par le Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 2) et diffuse, sur son site Internet, les réponses faisant suite aux demandes d'accès et les documents transmis, le cas échéant.

La protection des renseignements personnels

Au cours de l'exercice financier 2018-2019, le Comité s'est conformé aux exigences de la Loi sur l'accès et a poursuivi la sensibilisation de son personnel aux principaux aspects de celle-ci.

À cet égard, le Comité mise tout d'abord sur la compétence et le comportement responsable de son personnel. Dans cette optique, le Comité privilégie la formation et la sensibilisation.

DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD D'ORGANISMES PUBLICS

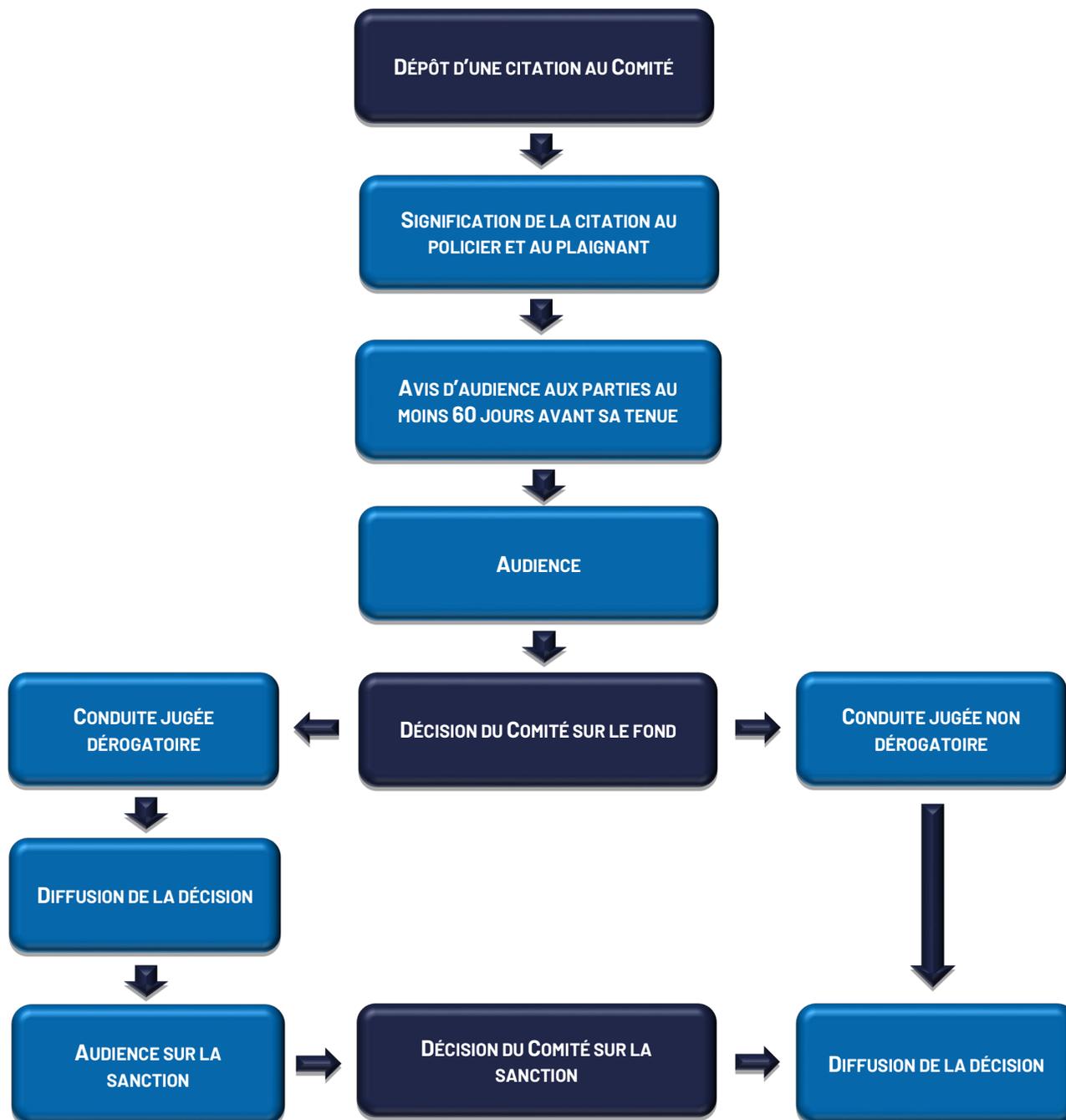
Le 1^{er} mai 2017, la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1) entrainé en vigueur avec pour but de faciliter la divulgation, dans l'intérêt public, d'actes répréhensibles commis ou sur le point de l'être à l'égard de tels organismes et d'établir un régime général de protection contre les représailles.

Tel que permis par cette loi, le Comité, en raison de sa taille, a été dispensé d'établir une procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles par ses employés. Toutefois, il a informé l'ensemble de ces derniers de l'entrée en vigueur de la loi et de la possibilité pour eux de s'adresser au Protecteur du citoyen s'ils souhaitaient dénoncer un tel acte.

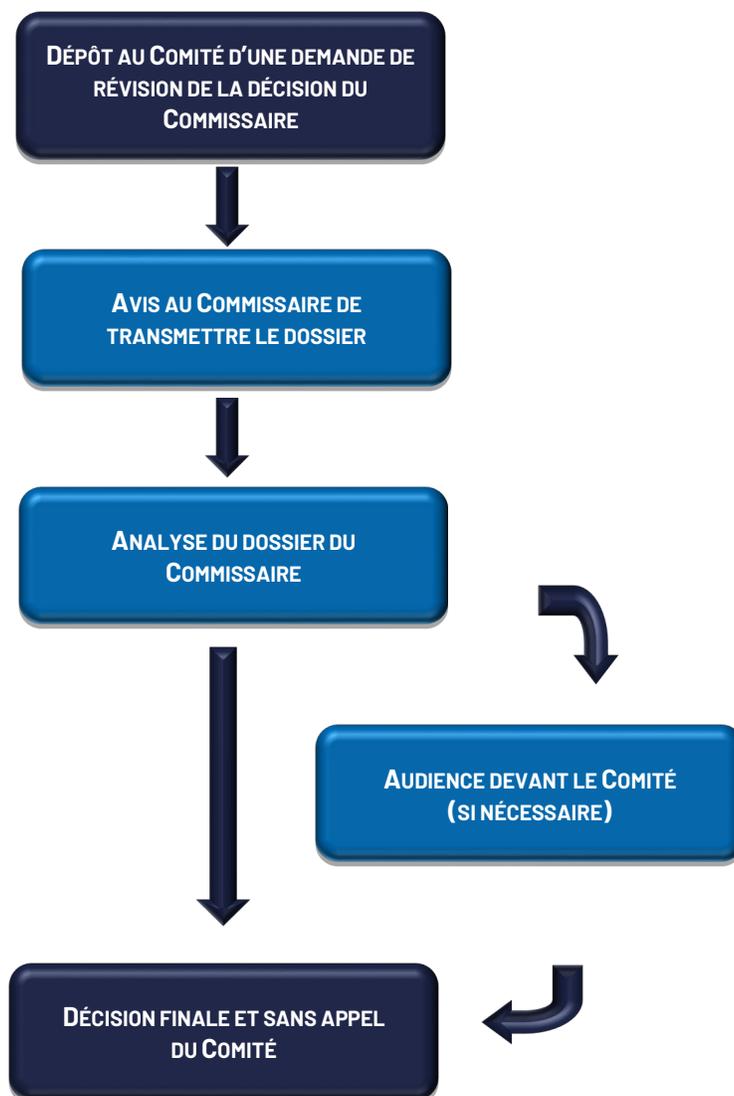
POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

En 2018-2019, le Comité a perçu des revenus s'établissant à 2 417 \$, alors qu'ils étaient de 3 883 \$ pour l'année 2017-2018. Ces revenus proviennent uniquement de copies de documents et d'enregistrements numériques. À cet égard, le Comité applique les tarifs déterminés par le ministère de la Justice en vertu du Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 3) et du Tarif des honoraires pour la prise et la transcription des dépositions des témoins établi en vertu de la Loi sur les tribunaux judiciaires (RLRQ, chapitre T-16).

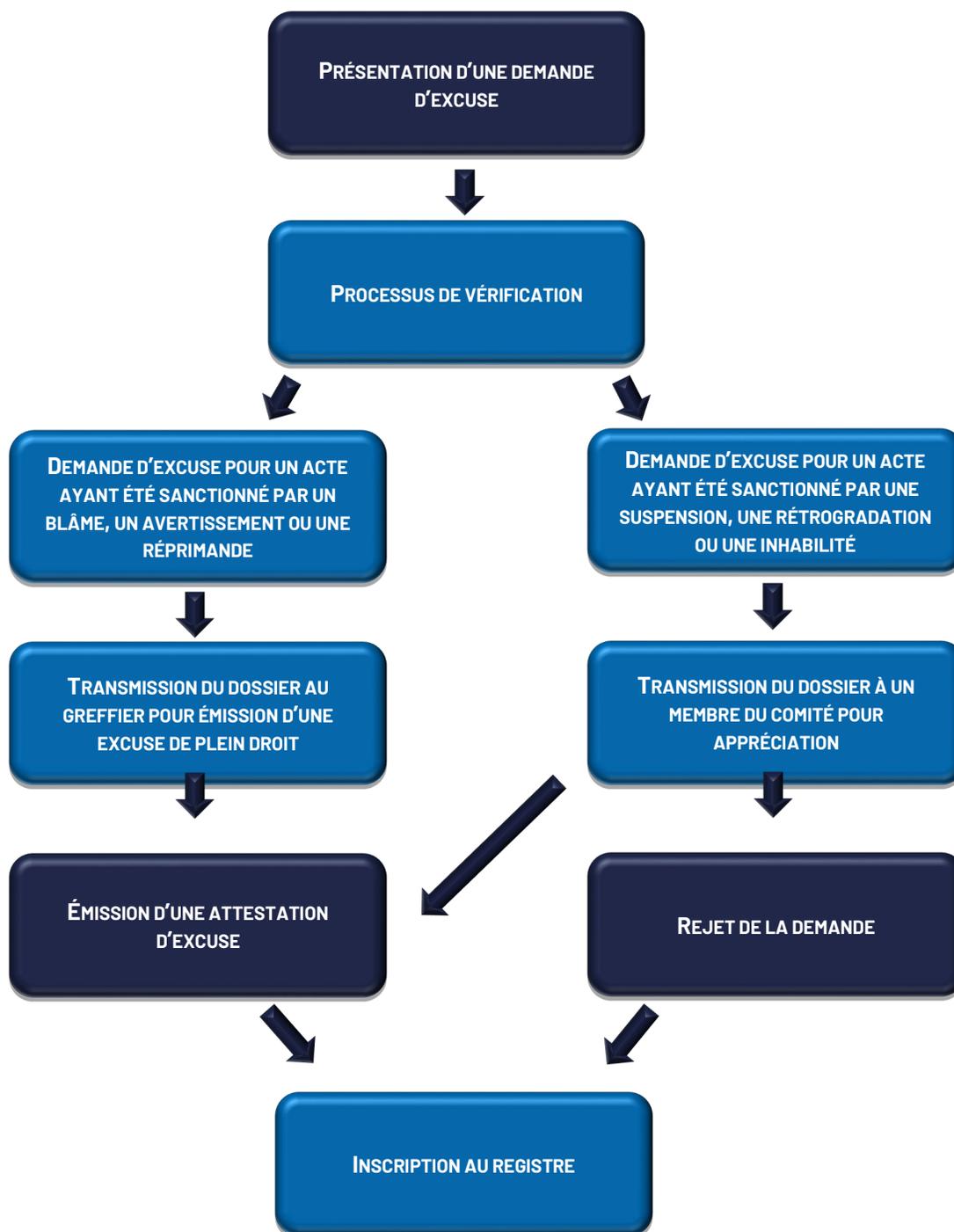
Annexe A - Cheminement d'un dossier de citation



Annexe B - Cheminement d'un dossier de révision



Annexe C - Cheminement d'un dossier d'excuse



Annexe D - Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière

Préambule

Concernant le Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière.

ATTENDU QUE l'article 34 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, Décret 824-98 du 17 juin 1998 (1998, G.O. 2, 3474), prévoit que chaque organisme du gouvernement doit se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des normes édictées par ce règlement;

ATTENDU QUE le Comité de déontologie policière est un organisme du gouvernement en vertu de l'article 2 de ce règlement;

ATTENDU QUE les membres du Comité ont adopté à l'unanimité le projet de Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière, lors d'une réunion tenue le 18 mai 1999;

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 43 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ce code doit entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 1999;

CONSÉQUEMMENT, le Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière est en vigueur à compter de la date de son adoption.

Dispositions générales

1. Le présent code a pour objet de déterminer les devoirs et les normes de conduite des membres du Comité afin de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité du Comité de déontologie policière, de favoriser la transparence au sein de cet organisme et de responsabiliser ses membres.
2. Le présent code s'applique à tout membre du Comité nommé par le gouvernement en vertu de l'article 95 de la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., c. O-8.1).
3. Le membre du Comité est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus dans les lois et les règlements qui lui sont applicables, ainsi que ceux établis par le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.
4. Le président du Comité doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par tous les membres du Comité.

5. Tout manquement ou omission à un devoir ou à une obligation prévu par le présent code est assujetti à la procédure disciplinaire prévue dans le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

Section I

Principes d'éthique

6. Le Comité a pour mission d'assurer l'application et le respect du Code de déontologie des policiers du Québec (R.R.Q., c. O-8.1, r. 1) qui vise une meilleure protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des corps policiers. Le membre du Comité doit contribuer, dans le cadre de son mandat, à la réalisation de cette mission.

Le membre exerce ses fonctions avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité et assiduité, dans le respect du droit et de l'équité.

7. Le membre du Comité est tenu de rendre une justice administrative de qualité en privilégiant l'accessibilité et la célérité, qui en sont les principaux attributs. Il doit exercer ses fonctions dans le respect des règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

À cette fin, le membre favorise le développement continu de sa compétence par le maintien à jour de ses connaissances et de ses habiletés.

Section II

Règles de déontologie

Sous-section 1

L'appartenance au Comité

8. Le membre veille à préserver la bonne réputation du Comité en se comportant en tout temps avec dignité. Il doit s'abstenir de toute déclaration ou de toute activité incompatible avec l'exercice de ses fonctions.

Sous-section 2

Les devoirs de discrétion et de réserve

9. Le membre est tenu à la discrétion sur tout ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il doit, à tout moment, respecter le caractère confidentiel des informations ainsi reçues.

Sauf à des fins didactiques, le membre s'abstient de toute déclaration et de tout commentaire relativement à toute cause ou instance passée, présente ou future, qui relève de la compétence du Comité.

10. Le membre doit faire preuve de réserve en évitant d'exprimer des opinions pouvant faire naître des doutes quant à son objectivité ou à celle de ses collègues.

Sous-section 3

Indépendance et impartialité

11. Le membre du Comité défend l'indépendance de sa fonction et doit demeurer à l'abri de toute influence extérieure qui ne respecte pas ce principe fondamental. Il évite en tout temps de se laisser influencer par la critique ou la crainte de celle-ci, quelle qu'en soit la forme.
12. Dans l'exercice de ses fonctions, le membre du Comité agit et paraît agir de façon impartiale. Il doit se récuser devant toute situation susceptible de jeter un doute quant à son impartialité ou de constituer un cas d'appréhension raisonnable de partialité pouvant résulter notamment:
 - 1° de relations personnelles, familiales, sociales, professionnelles ou d'affaires avec l'une des parties à l'instance;
 - 2° de déclarations publiques ou de prises de position préalables se rapportant directement à une instance pour laquelle il est assigné;
 - 3° de manifestations d'hostilité ou de favoritisme à l'égard d'une partie à l'instance.

Sous-section 4

Les situations de conflit d'intérêts

13. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de sa fonction.
14. Les situations de conflit d'intérêts peuvent être liées à l'argent, à l'information, à l'influence ou au pouvoir.

Les situations qui ont trait à l'argent sont notamment relatives aux avantages directs, cadeaux ou marques d'hospitalité, ainsi qu'aux relations entre le Comité et une organisation extérieure dans laquelle le membre possède un intérêt direct ou indirect.

Les situations qui ont trait à l'information sont notamment relatives au respect de la confidentialité ainsi qu'à l'utilisation de l'information à des fins personnelles.

Les situations qui ont trait à l'influence sont notamment relatives à l'utilisation des attributions d'une charge pour infléchir une décision ou obtenir directement ou indirectement un bénéfice à son propre avantage ou à celui d'un tiers.

Les situations qui ont trait au pouvoir sont notamment celles relatives à l'abus d'autorité, au fait de se placer dans une situation de vulnérabilité ou de porter atteinte à la crédibilité du Comité en ayant un comportement incompatible avec les exigences de la fonction.

15. Le membre doit révéler au président du Comité tout intérêt qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

Sous-section 5

La conduite de l'audience

16. Lors des audiences, le membre du Comité fait preuve d'assiduité, d'honnêteté, d'efficacité et de diligence. À l'égard des parties, il adopte une attitude courtoise et respectueuse, et s'assure que chacune d'elles à l'occasion de faire valoir ses prétentions tout en suivant les règles de droit applicables.

Sous-section 6

La prise de décision

17. Au cours ou à l'issue de toute instance pour laquelle il est assigné, le membre du Comité est tenu de rendre toute décision y étant afférente avec célérité.

Sous-section 7

La cessation des fonctions

18. Le membre du Comité qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au sein du Comité.
19. Le membre du Comité ne peut, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, agir devant le Comité au nom ou pour le compte d'une partie relativement à toute procédure sur laquelle il détient de l'information qui n'est pas accessible au public. Il lui est également interdit, dans cette même période, de fournir à des clients ou à des collègues des conseils fondés sur de l'information qui n'est pas accessible au public et dont il a pris connaissance alors qu'il exerçait ses fonctions au sein du Comité.

Annexe E – Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière

Préambule

La mission du Comité de déontologie policière

La mission du Comité tient compte des objectifs et de l'esprit de la loi qui l'a créé.

Elle consiste à :

- Offrir aux citoyens la possibilité de faire valoir leurs droits et aux policiers de faire entendre leur défense, devant une instance accessible, indépendante, impartiale et spécialisée en matière de déontologie policière.
- Entendre les citoyens, les policiers et les autres témoins lors d'une audition publique et décider de l'issue du litige avec diligence dans le respect des droits fondamentaux, des règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

Les valeurs du Comité de déontologie policière

Pour actualiser sa mission, en plus de celles contenues dans la Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise, le Comité privilégie les valeurs suivantes :

- Primauté de la clientèle

La primauté de la clientèle est au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions du Comité. De l'accueil jusqu'à la décision, l'objectif premier du personnel consiste à donner à la clientèle des services d'un niveau élevé de qualité.

- Considération et respect

Le Comité a à cœur la considération et le respect des parties, de leurs représentants et de tous les intervenants.

- Responsabilité partagée

La responsabilité partagée implique, d'une part, la responsabilisation du personnel et, d'autre part, la collaboration des parties et de tous les intervenants.

Section I

Dispositions générales

1. Le fonctionnaire nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q. c. F-3.1.1) est tenu de respecter les normes d'éthique et de discipline prévues à cette loi ainsi qu'au Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (Décret 1248-2002, 23 octobre 2002 [G.O.2, 6 novembre 2002, 7639]).
2. Le présent code de déontologie a pour objet de préciser les normes d'éthique applicables aux fonctionnaires du Comité de déontologie policière, en vue de préserver et de renforcer la confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité du Comité et de maintenir un haut niveau de qualité des services qui leur sont offerts.
3. Le présent code s'applique à tous les fonctionnaires du Comité de déontologie policière.
4. Le fonctionnaire contribue, dans l'exercice de ses fonctions, à la réalisation de la mission du Comité. Il s'assure de se conformer aux engagements énoncés dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.
5. Le fait, pour un fonctionnaire, de se placer dans une situation de nature à porter atteinte à l'intégrité, à l'indépendance ou à l'image du Comité, ou de nature à diminuer la confiance du public envers lui, est incompatible avec l'exercice de sa fonction.
6. Le président du Comité s'assure du respect des normes de conduite et des devoirs édictés par le présent code.

Section II

Normes de conduite

7. Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec impartialité, intégrité, loyauté et respect, en considérant l'importance des valeurs d'accessibilité et de célérité qui caractérisent le Comité.
8. Le fonctionnaire entretient avec toute personne avec qui il entre en relation, de même qu'avec ses collègues, des rapports fondés sur la courtoisie, la dignité et le respect.
9. Le fonctionnaire évite en toutes circonstances toute forme de discrimination, d'hostilité, d'intolérance ou de conflit d'intérêts.
10. Le fonctionnaire s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. À cette fin, il favorise le développement continu de sa compétence par le maintien à jour de ses connaissances et de ses habiletés.

11. Le fonctionnaire qui agit comme greffier-audiencier à l'audience fait preuve d'impartialité, de ponctualité et d'efficacité. Il adopte une attitude courtoise et respectueuse à l'égard du membre du Comité qui préside l'audience, ainsi qu'à l'égard des parties, des procureurs et des témoins.

Section III

Devoirs

12. Le fonctionnaire est tenu d'offrir une pleine prestation de travail qui respecte les exigences de sa convention collective ou du règlement qui lui est applicable.
13. Le fonctionnaire est tenu à la discrétion sur tout ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et il est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations reçues.
14. Le fonctionnaire ne peut prendre connaissance d'une information confidentielle qui ne lui est pas destinée ni divulguer une information confidentielle dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
15. Le fonctionnaire ne doit pas s'entretenir avec les représentants des médias sans l'autorisation expresse du président du Comité.
16. Le fonctionnaire doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de ses fonctions. Le fonctionnaire qui croit se trouver dans une telle situation doit en informer le président du Comité.

Section IV

Plainte

17. Tout manquement ou omission à une norme de conduite ou à un devoir prévu par le présent code peut faire l'objet d'une plainte au président du Comité.
18. La plainte doit être écrite et doit exposer les motifs sur lesquels elle est basée. Elle est transmise au président au siège social du Comité.
19. Si le président la considère fondée, la plainte est traitée selon les dispositions pertinentes du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique ainsi que de la convention collective ou du règlement applicable au fonctionnaire concerné.

Section V

Disposition finale

20. Le présent code entre en vigueur le 28 mars 2003.

**Comité
de déontologie
policière**

Québec 