



COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

PRÉVENIR, S'ENTENDRE, AGIR

RAPPORT ANNUEL DE GESTION
2014-2015

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 – 2015
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN-13 : (PDF) 978-2-550-73478-9
ISBN-13 : (imprimé) 978-2-550-73477-2
ISSN 1191-2000

© Gouvernement du Québec, 2015

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 2015.

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

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

(Original signé)

Lise Thériault

Québec, septembre 2015

Madame Lise Thériault
Vice-première ministre,
ministre de la Sécurité publique
et ministre responsable de la région de Lanaudière
2525, boulevard Laurier
Québec (Québec) G1V 2L2

Madame la 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 2014-2015.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Commissaire à la déontologie policière,

(Original signé)

Paul Larochelle, avocat

Québec, juillet 2015

TABLE DES MATIÈRES

Message du Commissaire	1
Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le rapport	2
 Partie 1	 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	 9
2.1 Le plan stratégique 2009-2013	9
 Enjeu 1 La compréhension du système de déontologie policière et du rôle du Commissaire	 9
Enjeu 2 L'approche préventive pour assurer le respect du Code de déontologie des policiers du Québec	13
Enjeu 3 La capacité de réaliser la mission dans un contexte de diminution et de rareté de la main-d'oeuvre	16
 2.2 La déclaration de services aux citoyens	 19
2.3 Le plan de développement durable	22
 Partie 3	 27
3.1 Accessibilité des services	27
 Partie 4	 29
4.1 Dépôt des plaintes, analyse préliminaire et décision du commissaire	29
4.2 La conciliation	37
4.3 Les Enquêtes	40
4.4 les demandes de révision	43
4.5 les citations	44
4.6 Demandes d'excuse des policiers	46
4.7 Développement de l'approche préventive	48
 Partie 5	 50
5.1 Utilisation des ressources humaines	50
5.2 Les ressources financières et la facturation des services	53
5.3 Les ressources informationnelles	54

Partie 6	55
6.1 L'accès à l'information	55
6.2 La protection des renseignements personnels	56
6.3 Le plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée	57
6.4 L'accès aux services pour les personnes handicapées	60
6.5 La politique linguistique	60
6.6 L'éthique et la déontologie	61
6.7 Les engagements et les réalisations concernant l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises	61
6.8 La politique de financement des services publics	61
6.9 Les moyens pris pour actualiser la politique de santé des personnes au travail	62
6.10 La reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi	62
 ANNEXE 1 – Le Code de déontologie des policiers du Québec	 67
Section I	67
Section II	67
 ANNEXE 2 – Le cheminement d'une plainte	 71
 ANNEXE 3 – Le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint	 72
Principes généraux	72
Impartialité et conflits d'intérêts	72
Confidentialité	72
 ANNEXE 4 – Plan stratégique 2009-2013	 73

MESSAGE DU COMMISSAIRE

La dernière année a été très chargée pour l'organisation du Commissaire à la déontologie policière. L'organisme a dû procéder à la réorganisation de certains services afin de faire face aux défis posés par la réduction de son personnel. Cependant, la protection du public et le maintien du meilleur service sont demeurés et demeurent au centre de nos préoccupations.

Nous sommes en toutes circonstances une organisation de surveillance civile de la fonction policière qui, de façon indépendante et impartiale, doit traiter les plaintes découlant du Code de déontologie des policiers du Québec et provenant de toute personne au sens de l'article 134 de la Loi sur la police.

Comme vous pourrez le constater à la lecture de ce rapport, il y a eu amélioration au chapitre des délais moyens de traitement des plaintes en analyse préliminaire, le citoyen, le corps de police ou le policier concerné est donc fixé plus rapidement sur l'orientation d'une plainte. Une attention constante est accordée à la qualité de nos services, le tout dans le respect des orientations budgétaires que nous devons observer.

Je tiens à remercier tous les membres du personnel pour leur contribution constante et soutenue. Je sais que la dernière année a été très exigeante, mais tous ont su garder le cap sur l'atteinte de nos objectifs.

(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 2014-2015 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 de dépenses;
- soumet des données exactes.

Je déclare donc que le présent rapport annuel de gestion correspond à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2015.

Le Commissaire à la déontologie policière,

(Original signé)

Paul Larochelle, avocat

Québec, juillet 2015

FAITS SAILLANTS

Accessibilité aux services

- Le site internet du Commissaire a été consulté 40 135 fois au cours du présent exercice, alors qu'au cours de l'année 2013-2014, nous avons comptabilisé un total de 28 107 visites. Il s'agit là d'une augmentation de l'ordre de 43 %.
- Notre système de « communication à distance » a été utilisé plus fréquemment. Aussi, notre équipement de visioconférence nous a permis de tenir 87 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. De plus, notre système de communication a été utilisé à 11 reprises pour la tenue de comités de direction.
- Toutefois, le nombre de plaintes reçues au cours de cet exercice a diminué dans une proportion de 11 %, puisque ce sont 1 744 plaintes qui ont été déposées.

Performance de l'organisation

- Les délais de traitement des dossiers terminés se sont améliorés, passant de 141 jours en 2013-2014 à 128 jours au cours de 2014-2015.
- De même, les délais de traitement à l'étape de l'examen et de l'analyse préliminaire des plaintes ont été grandement réduits, étant passés de 96 jours en 2013-2014 à 50 jours en 2014-2015.
- Ce sont 185 enquêtes qui ont été décrétées au cours du présent exercice financier.
- 93 dossiers ont fait l'objet de dépôt de citations au Comité de déontologie policière.
- Le Commissaire a, au cours de 2014-2015, été partie à 102 décisions judiciaires, décisions rendues par le Comité de déontologie policière et tribunaux de juridiction supérieure.
- L'utilisation croissante de nos systèmes de communication à distance a permis une réduction appréciable de nos coûts de déplacement de l'ordre de 31,5 %. Conséquemment, le nombre de kilomètres économisés en transport s'élève à 43 800 et représente une amélioration de 272 % par rapport à l'exercice précédent.

- Le nombre de personnes travaillant au sein de l'organisation a diminué de près de 17 %. 36 personnes travaillaient pour le Commissaire en mars 2014. Au 31 mars 2015, ce sont maintenant 29 personnes qui y œuvrent, auxquelles s'ajoute un employé en prêt de services. L'organisation a rencontré, au 31 mars 2015, les cibles fixées par le Conseil du Trésor en ce qui concerne son budget de rémunération et fonctionnement.
- La diminution du nombre de membres du personnel a conduit à l'allégement et à la réorganisation de la structure administrative. Les services de l'analyse préliminaire et de la conciliation ont ainsi été jumelés.

Développement de l'approche préventive

- Le Commissaire a fait des recommandations à des directeurs de Service de police concernant l'objet suivant :
- Rédaction d'un rapport précisant les modalités d'une arrestation ou de la détention d'un citoyen, y précisant l'identité des policiers impliqués, l'heure de l'arrestation et de la libération alors même que des accusations ne soient pas portées à l'attention du Directeur aux poursuites criminelles et pénales (DPCP).
- Assurer le respect des politiques du service de police et un meilleur suivi de dossiers d'enquête notamment lorsque l'atteinte de la prescription est imminente.
- Des formations ont été dispensées à des étudiants en techniques policières et à des membres de l'Unité permanente anticorruption (UPAC).
- Des rencontres d'information et des échanges ont eu lieu avec des directeurs de services de police et leurs responsables des affaires internes.
- En février 2015, le Commissaire s'est rendu à Kuujuaq pour s'adresser à l'Administration régionale Kativik et à la communauté Inuite par l'intermédiaire de la radio locale afin de présenter ses services.

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'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 de la 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 les droits et libertés 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 trois 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 dont il doit être tenu 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. Notre plan stratégique 2009-2013 soutient de constantes avancées visant à répondre adéquatement aux attentes des citoyens au regard de notre institution. Notre plan stratégique a été reconduit, alors que le prochain est en voie d'être finalisé et approuvé par les autorités gouvernementales.

Le prochain plan stratégique 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

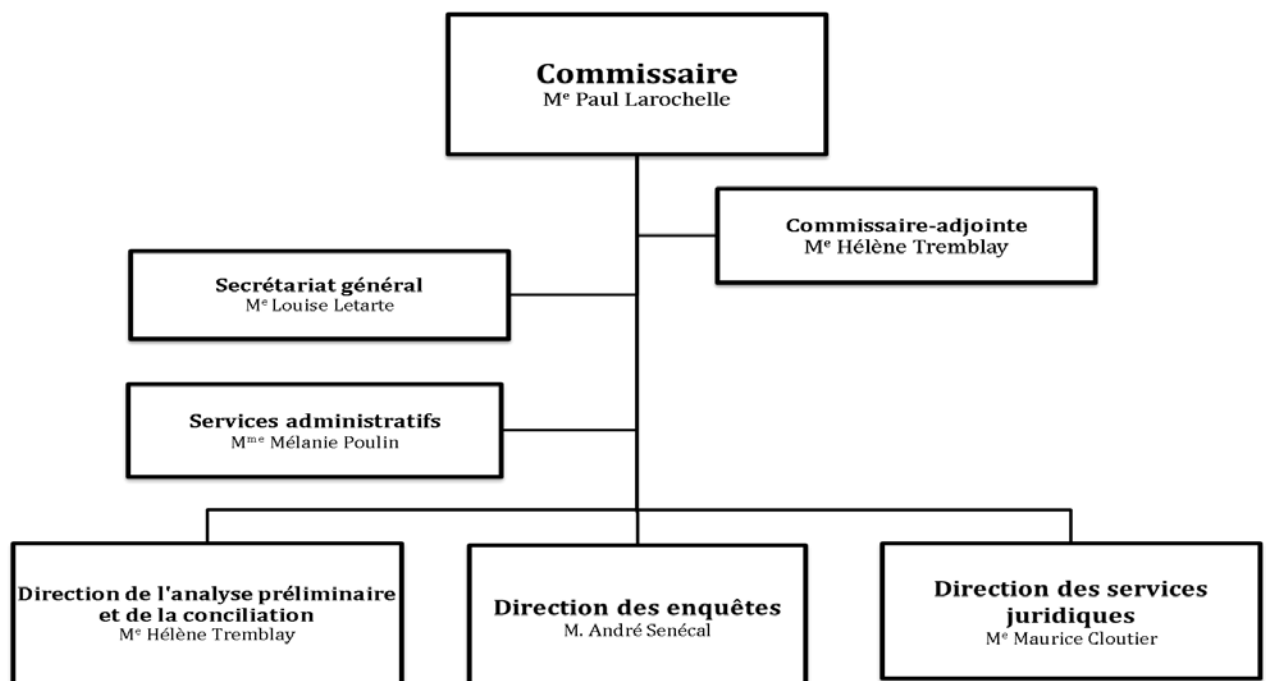
Un Commissaire et un Commissaire adjoint sont nommés par le gouvernement pour une période d'au plus cinq ans. Le Commissaire adjoint exerce les pouvoirs qui lui sont délégués par le Commissaire. Les mandats du Commissaire et du Commissaire adjoint peuvent être renouvelés.

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 29 employés réguliers, d'un employé occasionnel et d'un employé en prêt de services, répartis au sein de trois directions décentralisées géographiquement dans 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 2014-2015

2.1 LE PLAN STRATÉGIQUE 2009-2013

Le plan stratégique 2009-2013 a été prolongé jusqu'au 31 mars 2015. Un nouveau plan stratégique sera adopté pour la période 2015-2019.

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 Internet (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 2014-2015, le Commissaire a publié dans les médias, 14 communiqués de presse. Ceux-ci visaient principalement à faire connaître les résultats judiciaires d'affaires conduites par le Commissaire, et dans un cas, à annoncer la tenue d'une enquête en rapport avec une intervention qui avait retenu l'attention des médias.

c) Couverture médiatique

La couverture médiatique demeure difficilement mesurable. Toutefois, plusieurs entrevues téléphoniques ont été accordées au cours de l'année, qui 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 nombreux reportages.

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

Notre site Internet a été consulté 40 135 fois au cours du présent exercice, alors qu'au cours de 2013-2014, il avait été visité 28 107 fois. Nous en retenons que le commissaire, par ses efforts de « visibilité », a suscité 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 1 952 plaintes reçues en 2013-2014 à 1 744 plaintes pour l'année 2014-2015. Il est à noter que certains événements sociaux ne se sont pas répétés au cours du dernier exercice.

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. Des membres du personnel du Commissaire ont également, à de nombreuses reprises, participé à des rencontres d'information auprès des citoyens rassemblés par ces mêmes organismes.

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

Enfin, notre bilan concernant les plaintes reçues alléguant discrimination, racisme et profilage racial révèle que ce sont près de 12 % de ces plaintes qui ont été déposées auprès du Commissaire par des groupes de soutien.

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. On note une diminution, puisque l'année dernière on en avait dénombré 121.

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 solutionner 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 2014-2015, un membre du personnel du Commissaire, a rencontré, dans le cadre de leur programme de formation des groupes d'étudiants en techniques policières. Trois rencontres ont eu lieu.

Des membres de l'UPAC ont aussi bénéficié des enseignements d'un membre du personnel du Commissaire. De plus trois formations ont été offertes à des jeunes membres de la Ligue des Noirs du Québec et du Centre de services et d'intégration des minorités culturelles.

Le Commissaire a, pour sa part, rencontré des étudiants dans le cadre d'une formation universitaire s'adressant à des policiers.

Par ailleurs, en février 2015, le Commissaire s'est rendu à Kuujuaq pour y rencontrer l'Administration régionale Kativik et s'est adressé aux 14 communautés du Nunavik par voie radiophonique afin de les informer sur son rôle et sur les services dispensés par le système de 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 aux rencontres 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 ».

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, à 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 1 744 plaintes. De plus, le délai de traitement de ces plaintes après examen préliminaire, s'est amélioré, passant de 96,6 jours pour l'année 2013-2014 à 50,4 jours pour le présent exercice.

b) Taux d'utilisation des services en ligne

Près de 70 % des plaintes reçues ont été soumises par voie électronique¹.

¹ Dans le rapport annuel de gestion précédent, il est indiqué que 80 % des plaintes avaient été soumises par voie électronique. Nous avons, au cours du présent exercice, procédé à une compilation manuelle qui indique que se sont plutôt 70 % des plaintes qui sont formulées à l'aide des formulaires disponibles en ligne.

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

Au moins deux des départs à la retraite des membres du personnel du Commissaire ont requis des actions visant à transférer de multiples et essentielles connaissances, notamment en ce qui concerne les processus de gestion des dossiers.

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 proposer de nombreuses mesures propres à améliorer le processus de réception et du traitement des plaintes soumises au Commissaire ont été menés.

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 reçu 3 509 appels téléphoniques. Le nombre d'appels reçus tend à diminuer depuis l'année 2010-2011.

ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE D'APPELS
2010-2011	6 273
2011-2012	4 233
2012-2013	3 371
2013-2014	3 348
2014-2015	3 509

Toutefois, on note une utilisation accrue des services informatiques, plusieurs demandes sont dorénavant transmises via notre site Internet.

Notre organisation n'a pas instauré de 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.

Deux employées d'expérience, qualifiées, l'une à Québec, l'autre à Montréal, sont affectées à la réception des appels téléphoniques pendant les heures d'ouverture de nos bureaux. Le Commissaire peut confirmer qu'une employée répond 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.

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.

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 qui nous sont adressées par courrier, télécopieur ou courriel, ne constituent pas un important fardeau de travail pour le Commissaire, les citoyens semblant privilégier la voie téléphonique. Toutefois, s'agissant des demandes assimilées à des demandes d'accès à l'information, on notera qu'elles sont traitées dans un délai supérieur à celui indiqué dans notre déclaration de services aux citoyens.

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.

Tant à Québec qu'à Montréal, un enquêteur de « garde » reçoit les citoyens qui visitent nos bureaux. De plus, ces enquêteurs vont prêter main-forte à nos employés qui reçoivent les appels lorsque l'information requise revêt un caractère particulier.

On notera que nos enquêteurs ont reçu ainsi au cours de l'année, 197 personnes².

² En raison de la répartition des tâches au sein de notre organisation au cours de cette année, une partie de la collecte manuelle du nombre de visiteurs a été omise. Le chiffre indiqué (197) est très certainement au-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

La Loi sur la police 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 était de 96 jours. Un redressement a été apporté au cours de cette année, de sorte que le délai de traitement à cette étape du processus est de 50,4 jours.

Les séances de conciliation ont été, en raison de circonstances toujours justifiées, telle que l'absence ou la non-disponibilité d'une partie, tenues dans des délais moyens de 73 jours.

Quant aux enquêtes, elles ont été terminées dans des délais moyens de 241 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 justifiées.

2.3 LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La mise en œuvre de notre plan d'action de développement durable 2008-2015 s'est poursuivie. Des initiatives concrètes ont permis de renforcer nos pratiques et de susciter la participation de tout le personnel.

L'atteinte des objectifs prévus au plan d'action est importante et est le résultat de la conviction que nous y mettons quotidiennement.

Chaque petit geste compte et devient, au final un grand geste collectif.

2.3.1 Les activités réalisées au cours de l'exercice

Les activités réalisées au cours de l'exercice 2014-2015 sont les suivantes :

INFORMER, SENSIBILISER, ÉDUCUER, INNOVER

[illegible]

PRODUIRE ET CONSOMMER DE FAÇON RESPONSABLE

Objectif gouvernemental : Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et organismes gouvernementaux.		
Objectif organisationnel : Favoriser l'adoption de directives et de pratiques écoresponsables dans les activités courantes de l'institution.		
	Gestes	Suivis
Action 2 Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement responsable. ➤ Réduire la consommation d'énergie dans les transports	➤ 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	Entrepris
➤ Favoriser la gestion optimale des ressources et des matières résiduelles	➤ 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 multi matière	Réalisé

➤ Réduire l'utilisation du papier	➤ 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	Entrepris
➤ Acquérir des biens et des services de façon écoresponsable	➤ 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	Entrepris
Cibles et indicateurs	Trois gestes concrets doivent être annuellement accomplis dans le sens des objectifs gouvernementaux et organisationnels sur la gestion environnementale et l'acquisition écoresponsable.	
Résultats de l'année	Nous avons procédé à l'instauration du « Comité sans papier », ce qui limite considérablement l'impression de documents administratifs. Les procès-verbaux et autres documents sont transmis et déposés exclusivement sur support électronique et consignés dans des registres. De plus, nous avons pris le virage de la signature et de la transmission électronique de nos documents, décisions et décrets. L'utilisation de la visioconférence s'est accrue, réduisant ainsi les coûts de déplacement, de réclamation de frais de kilométrage et d'hébergement, tout en augmentant notre efficacité et le temps consacré à des tâches productives. Le nombre de kilomètres en moins pour l'ensemble de nos effectifs s'élève à 43 800, soit une augmentation de 272 % comparativement à l'exercice précédent. Notre équipe a été sensibilisée à des pratiques écoresponsables et invitée à participer à différentes activités de sensibilisation. Le personnel fut mobilisé par voie électronique dans un <i>Info-Déonto</i>, outil de communication nouvellement créé qui permet la diffusion d'information.	

PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SOCIALES ET ÉCONOMIQUES

Objectif gouvernemental : Soutenir la création, la production et la diffusion de tous les secteurs du système culturel québécois afin d'en assurer le développement (objectif 30).		
Objectif organisationnel : Valoriser le travail des artistes québécois au sein du Commissaire à la déontologie policière.		
	Gestes	Suivis
Action 3 Faire la promotion d'événements culturels et soutenir le travail d'artistes québécois.	➤ 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. ➤ Remettre des cadeaux de créations québécoises lors d'événements spéciaux	Entrepris
Cibles et indicateurs	100 % de notre personnel doit être informé et sensibilisé à l'importance de la culture québécoise dans une perspective de développement durable.	
Résultats de l'année	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.	

PARTIE 3

3. RÉALISATIONS

3.1 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 Internet, 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.

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.

Aussi, cette année, 3 706 demandes ont été traitées lors de 197 entrevues³ et 3 509 appels téléphoniques.

³ En raison de la répartition des tâches au sein de notre organisation au cours de cette année, une partie de la collecte manuelle du nombre de visiteurs a été omise. Le chiffre indiqué (197) est très certainement au-deçà de ce qu'il aurait dû être.

AIDE ET CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

ANNÉES	TÉLÉPHONES		ENTREVUES		TOTAL
	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	
2010-2011	2 249	4 024	289	386	6 948
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	28⁴	3 706

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 s'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.

De plus, afin d'assurer une meilleure visibilité, le Commissaire a fait diffuser au cours de l'exercice, 14 communiqués de presse où il expose quelques-uns des résultats obtenus au terme de procédures judiciaires.

⁴ En raison de la répartition des tâches au sein de notre organisation au cours de l'année, la collecte manuelle du nombre de visiteurs a été partiellement omise. Le chiffre indiqué (28) est très en deçà de ce qu'il a été en réalité.

PARTIE 4

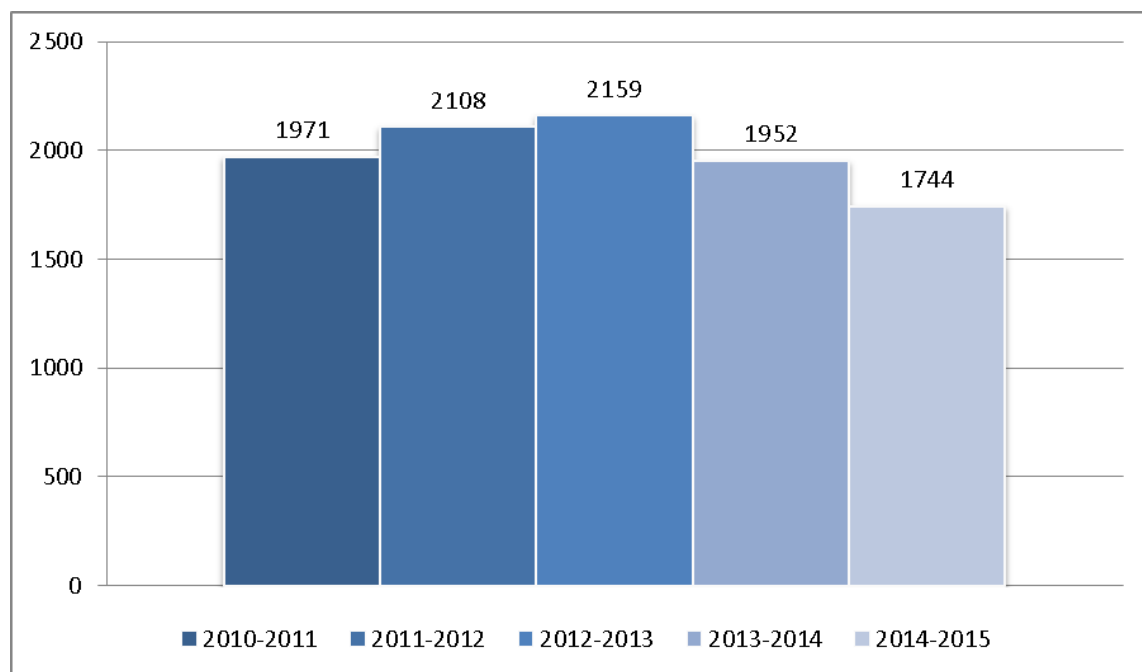
4. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

4.1 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

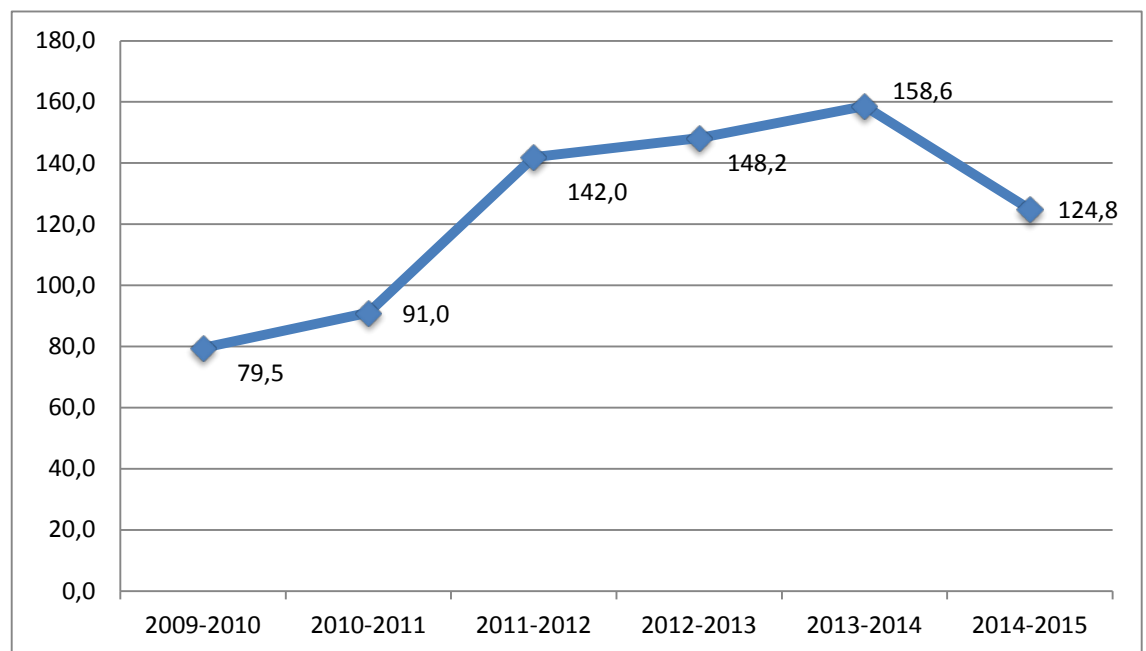
Le nombre de plaintes reçues cette année a connu une diminution de l'ordre de 11 %.

FIGURE 1 : NOMBRE DE PLAINTES REÇUES, PAR EXERCICE



Plus de 80 % des plaintes reçues sont réglées par le Commissaire dans un horizon de 90 jours ou moins. On remarquera sur le prochain tableau, par ailleurs, 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 avons œuvré et mis des efforts pour diminuer le délai de traitement qui s'accroissait depuis quatre ans. La qualité des décisions du Commissaire est en fonction 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.

FIGURE 2 : ÉVOLUTION DU DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT DES PLAINTES, DE 2010 À 2015, EN JOURS⁵

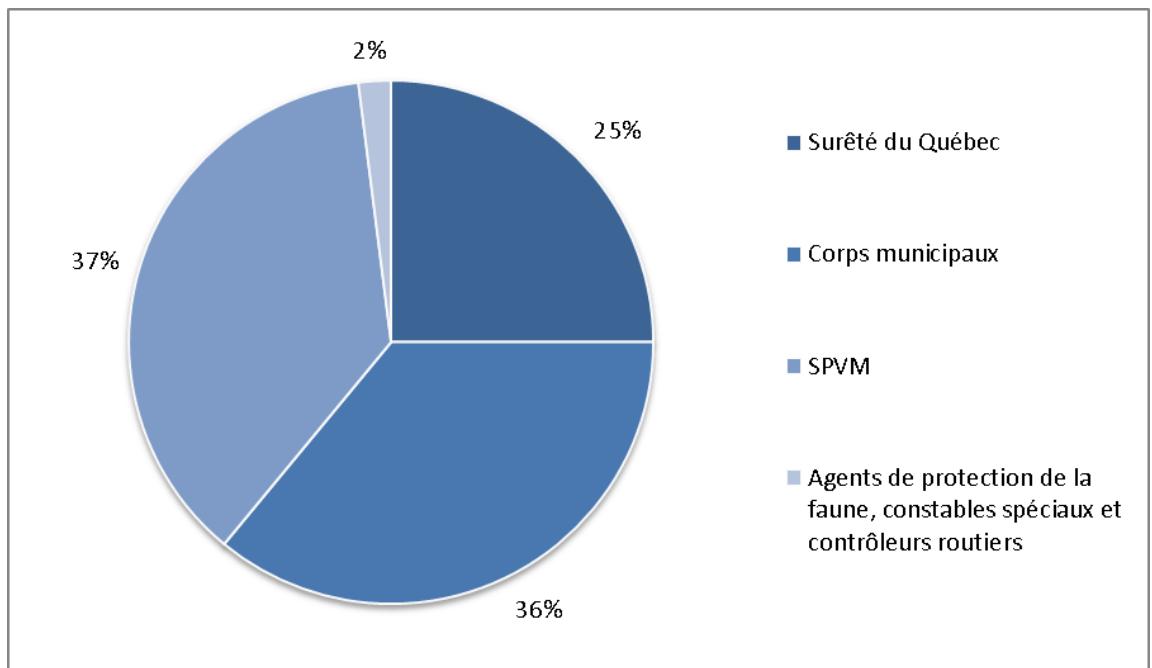


⁵ Le calcul des délais indiqués a été effectué sur le nombre de dossiers qui ont été terminés dans le cours de l'exercice financier 2014-2015, soit 1 037.

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 généralement une donnée peu significative, 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.

FIGURE 3 : RÉPARTITION DES PLAINTES PAR CORPS DE POLICE 2014-2105



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.

REPROCHES FORMULÉS CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC 2014-2015

ARTICLES		%
5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	46,1
6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	29,5
7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	16,7
8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	1,3
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.	0,4
10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	1,1
11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	4,9

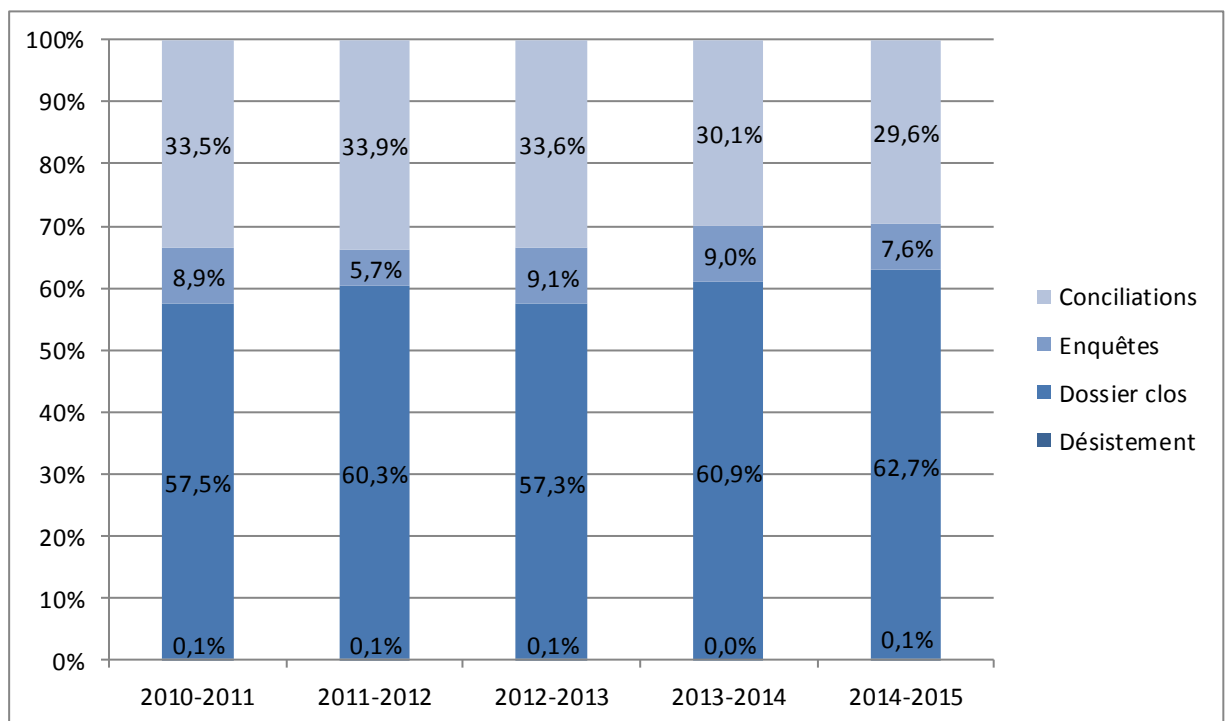
4.1.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais

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 : clore le dossier, le référer en conciliation ou en enquête.

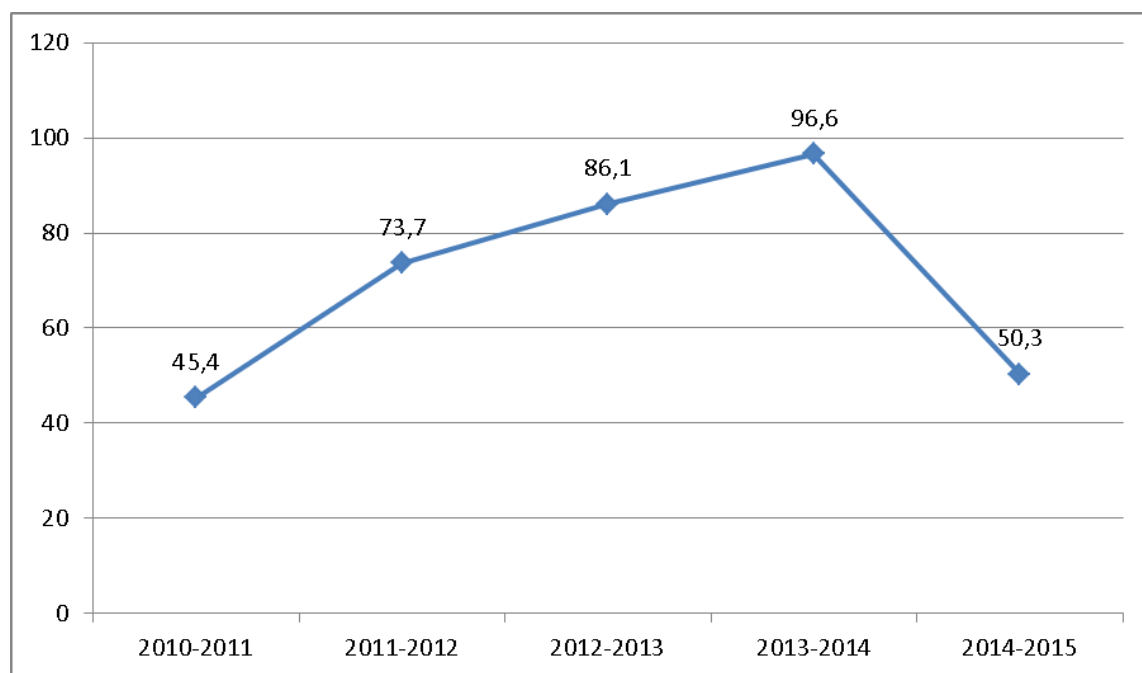
Le délai moyen de traitement de nos dossiers à cette étape a diminué cette année. Cette réduction a été rendue possible grâce aux efforts concertés et au travail assidu des membres du personnel du Commissaire.

FIGURE 4 : DÉCISIONS QUANT À L'ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS EXAMEN PRÉLIMINAIRE, EN POURCENTAGE⁶



⁶ Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 2 027 dossiers, considérant que des dossiers constitués au cours de l'année précédente ont fait l'objet de décisions au cours du présent exercice financier.

FIGURE 5 : ÉVOLUTION DU DÉLAI MOYEN DE PRISE DE DÉCISIONS À LA SUITE DE L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE, DE 2010 À 2015, EN JOURS⁷



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.

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 ».

⁷ Le délai moyen de traitement des dossiers à la suite de l'examen préliminaire est calculé sur un nombre de 1 482 dossiers.

**NATURE DES DÉCISIONS RENDUES LORSQUE LES
DOSSIERS SONT CLOS À LA SUITE DE L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE**

Conditions d'application du système déontologique

	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
	(%)				
PRESCRIPTION	9,6	7,9	6,9	4,0	8,0
POLICIER N'ÉTANT PAS DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS	1,2	1,2	0,7	1,0	1,0
POLICIER N'ÉTANT PAS DANS DES RAPPORTS AVEC LE PUBLIC	0,6	0,3	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)	0,7	0,2	0,5	1,0	1,0
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.)	1,9	1,4	1,0	2,0	3,0

*Désistement, refus ou omission
de collaborer du plaignant relativement
à des allégations qui ne sont pas d'intérêt public*

	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
	(%)				
DÉSISTEMENT OU RETRAIT DE PLAINTÉ	4,9	5,6	6,2	7,0	5,0
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)	5,9	14,1	13,0	10,0	15,0
OBJECTION À LA CONCILIATION SANS MOTIF VALABLE	0,6	1,3	1,9	1,0	1,0

**Motifs de refus d'enclencher
le processus déontologique**

	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
	<i>(%)</i>				
PLAINTES FRIVOLES, VEXATOIRES OU PORTÉES DE MAUVAISE FOI	0,3	1,7	2,1	2,0	2,0
CONTESTATION DE(S) CONSTAT(S) DE LA COMPÉTENCE DES TRIBUNAUX PÉNAUX	19,3	17,5	14,0	10,0	10,0
INSATISFAIT D'UNE INTERVENTION ALORS QUE LE CHOIX DES MOYENS ET/OU LES CONCLUSIONS DES POLICIERS ÉTAIENT JUSTIFIÉS EN FAIT ET EN DROIT	26,2	17,7	15,9	12,0	16,0
INSATISFAIT D'UNE ENQUÊTE ALORS QUE LE CHOIX DES MOYENS ET/OU LES CONCLUSIONS DES POLICIERS ÉTAIENT RAISONNABLES EN FAIT ET EN DROIT	13,4	11,9	5,7	3,0	4,0
INSATISFAIT D'UN RAPPORT D'ACCIDENT ALORS QUE LE CHOIX DES MOYENS ET/OU LES CONCLUSIONS DES POLICIERS ÉTAIENT APPROPRIÉS	0,6	1,2	1,3	1,0	1,0
COMPORTEMENT RAPPORTÉ (GESTES ET/OU PROPOS) N'ÉTAIT NETTEMENT PAS SUFFISANT POUR CONSTITUER UN MANQUEMENT DÉONTOLOGIQUE	5,1	7,0	9,2	16,0	9,0
BASE FACTUELLE DES REPROCHES FORMULÉS MANIFESTEMENT INSUFFISANTE, DE SORTE QU'ENGAGER LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE N'ÉTAIT D'ÉVIDENCE PAS OPPORTUN	7,6	10,5	19,6	28,0	23,0
PLAIGNANT SATISFAIT DES DÉMARCHES ENTAMÉES PAR LE COMMISSAIRE POUR RÉGLER LE DOSSIER, ALORS QU'IL N'Y AVAIT PAS MANQUEMENT DÉONTOLOGIQUE	2,1	0,5	1,0	1,0	-
TOTAL DES TROIS TABLEAUX	100	100	100	100	100

4.2 LA CONCILIATION

4.2.1 Les délais et le résultat des séances de conciliation

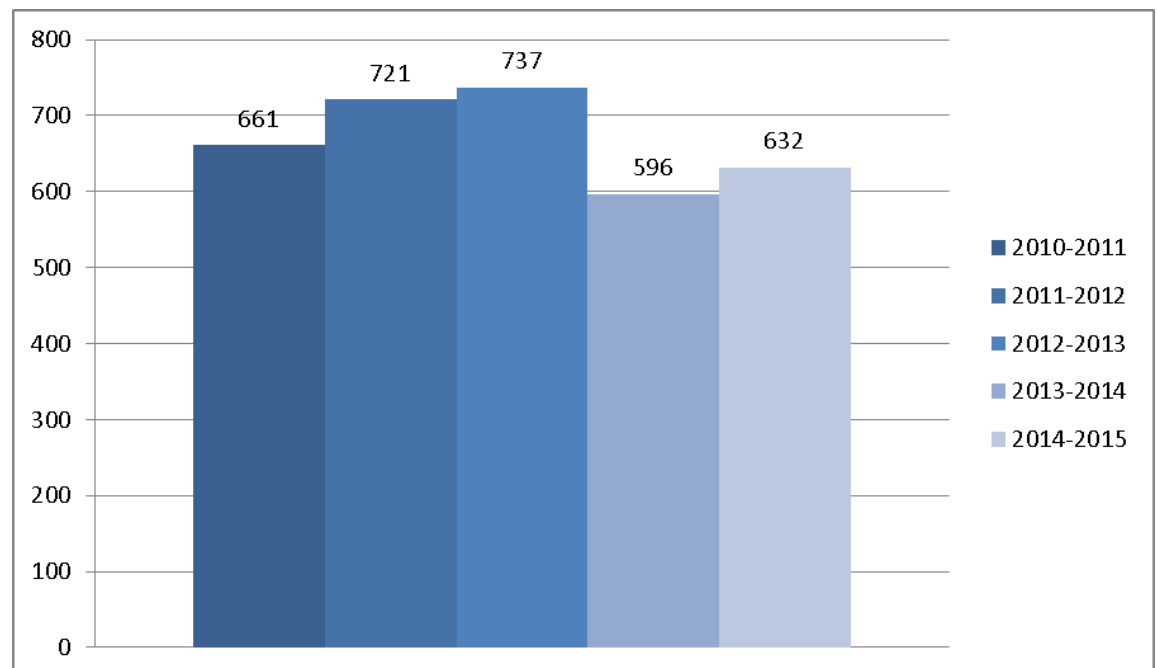
La loi établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mise à part toutefois celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des événements graves, tels la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidive. Ce processus qui a pour objectif 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.

Enfin, 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.

FIGURE 6 : CONCILIATIONS DÉCRÉTÉES, PAR EXERCICE

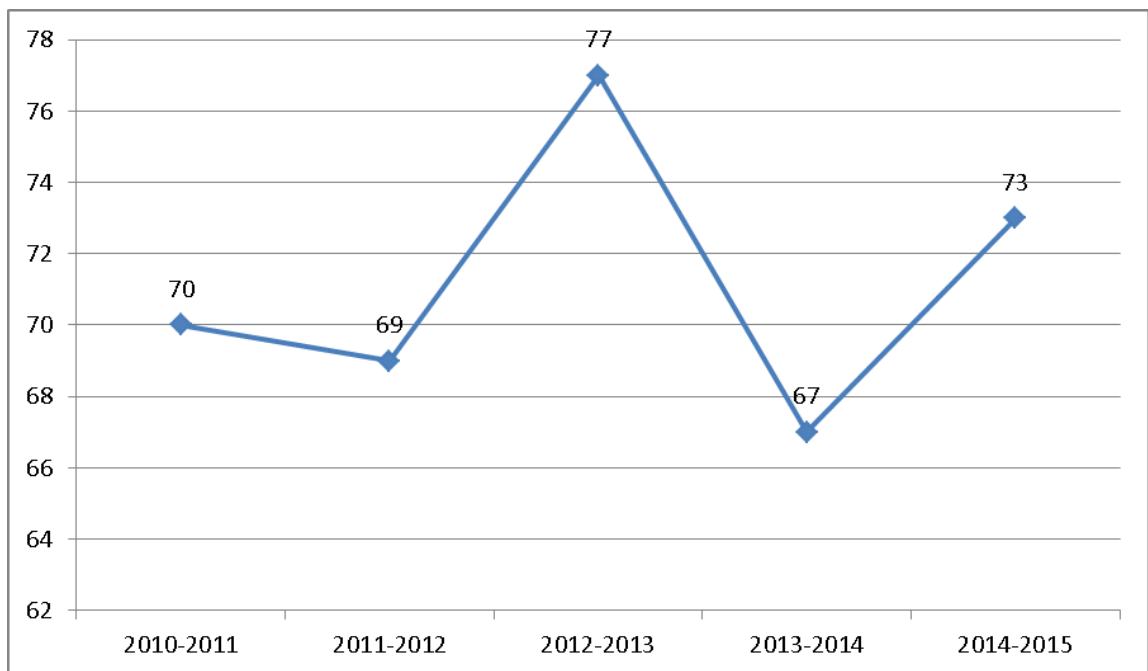


À compter du moment où le Commissaire soumet une plainte à la conciliation, le conciliateur dispose d'un délai de 45 jours pour mener ses travaux à terme. Cependant, le Commissaire peut autoriser une prolongation du délai prescrit et en fixer les modalités.

Le délai moyen pour tenir les séances demeure acceptable. 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. 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.

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

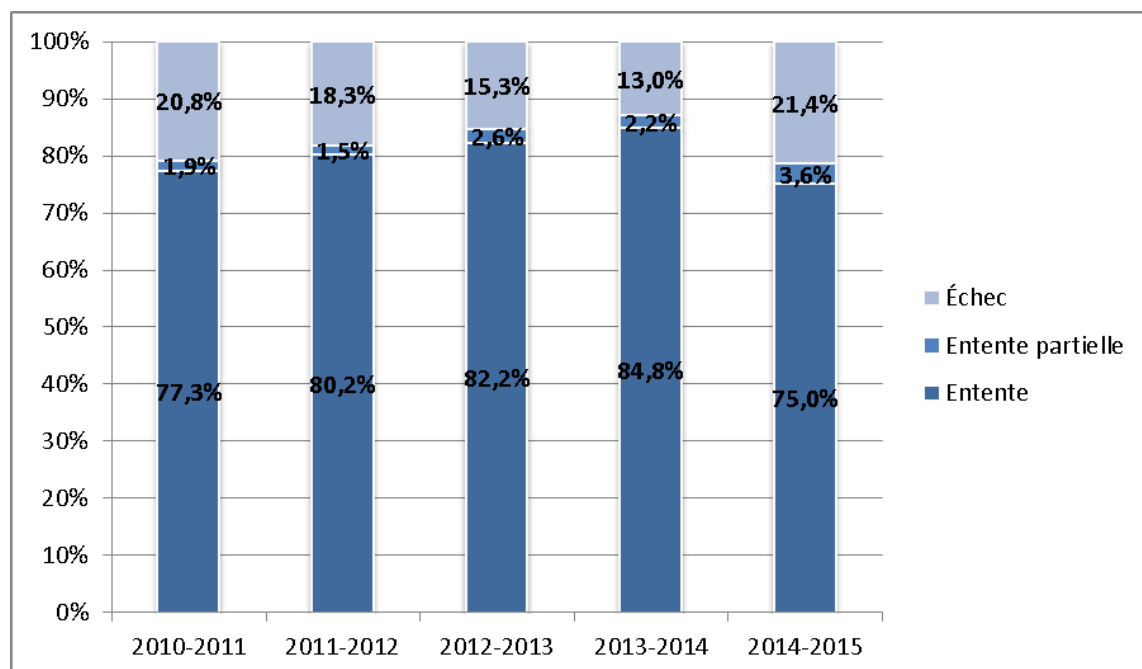


MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS DE CONCILIATION

	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
	(%)				
DIFFICULTÉ DE REJOINDRE UNE PARTIE	9,5	7,9	8,2	11,0	25,0
NON-DISPONIBILITÉ D'UNE PARTIE AUX DATES PROPOSÉES	45,0	44,7	27,9	24,0	23,0
INCAPACITÉ D'UNE PARTIE (MALADIE, ABSENCE PROLONGÉE, ETC.)	21,9	22,0	17,5	24,0	14,0
REMISE JUSTIFIÉE DE LA SÉANCE FIXÉE	10,6	12,1	21,1	15,0	16,0
AUTRES MOTIFS	13,0	13,3	25,3	26,0	22,0
TOTAL	100	100	100	100	100

De plus, on remarquera sur la figure 8, que le taux de succès des séances de conciliation est toujours très satisfaisant, car il atteint cette année 75 %.

FIGURE 8 : RÉSULTATS DES SÉANCES DE CONCILIATION, PAR EXERCICE

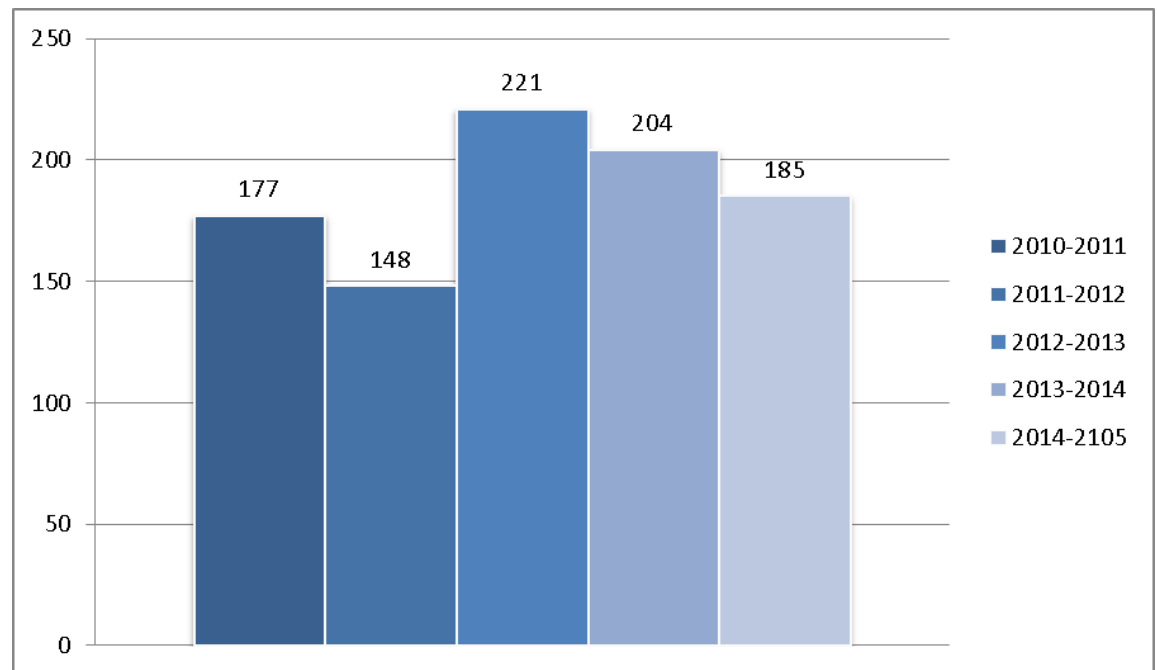


4.3 LES ENQUÊTES

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.

FIGURE 9 : NOMBRE D'ENQUÊTES DÉCRÉTÉES, PAR EXERCICE

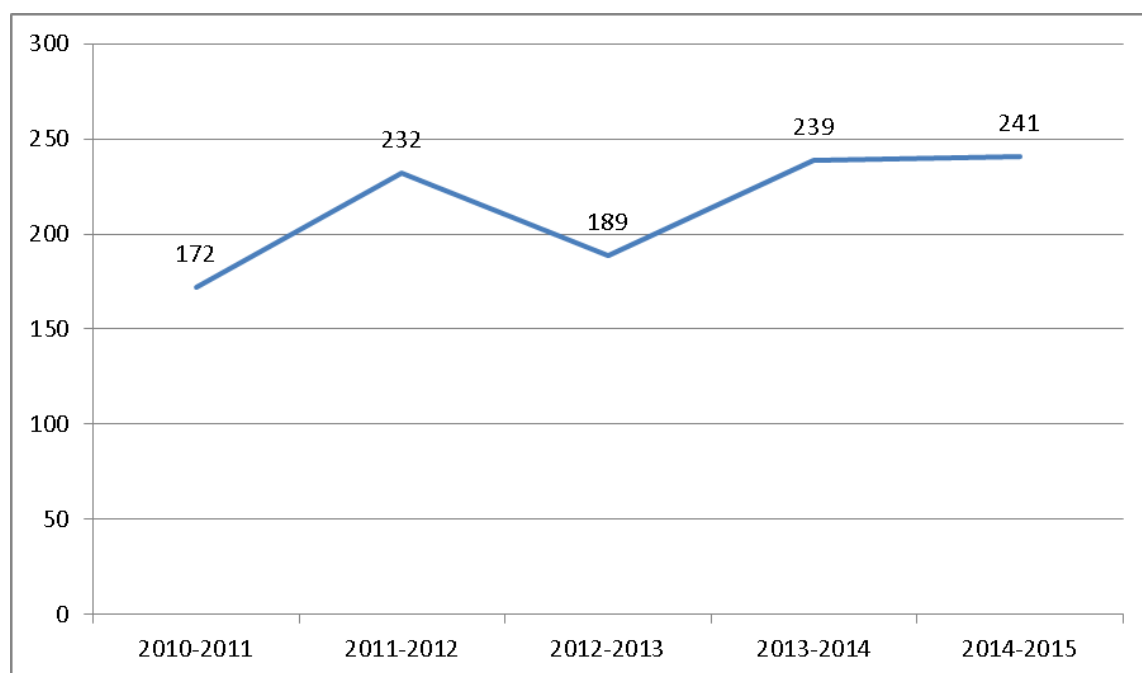


L'enquêteur à qui le dossier est confié dispose d'un délai de six mois pour remettre son rapport. Ce délai peut être prolongé par le Commissaire pour des circonstances exceptionnelles.

Il y a eu dépôt de 211 rapports d'enquête cette année, lesquels ont été soumis dans un délai moyen de 241 jours. 118 de ces rapports ont toutefois été soumis dans un délai moyen de 205 jours. Ce délai exclut 93 enquêtes reliées à des enquêtes indépendantes, des enquêtes criminelles ou à des processus judiciaires sur lesquels nous n'avons aucun contrôle quant à leur durée.

On notera toutefois que 45 % des enquêtes ont été complétées dans un délai de 178 jours.

FIGURE 10 : DÉLAIS MOYENS DES ENQUÊTES, EN JOURS, PAR EXERCICE

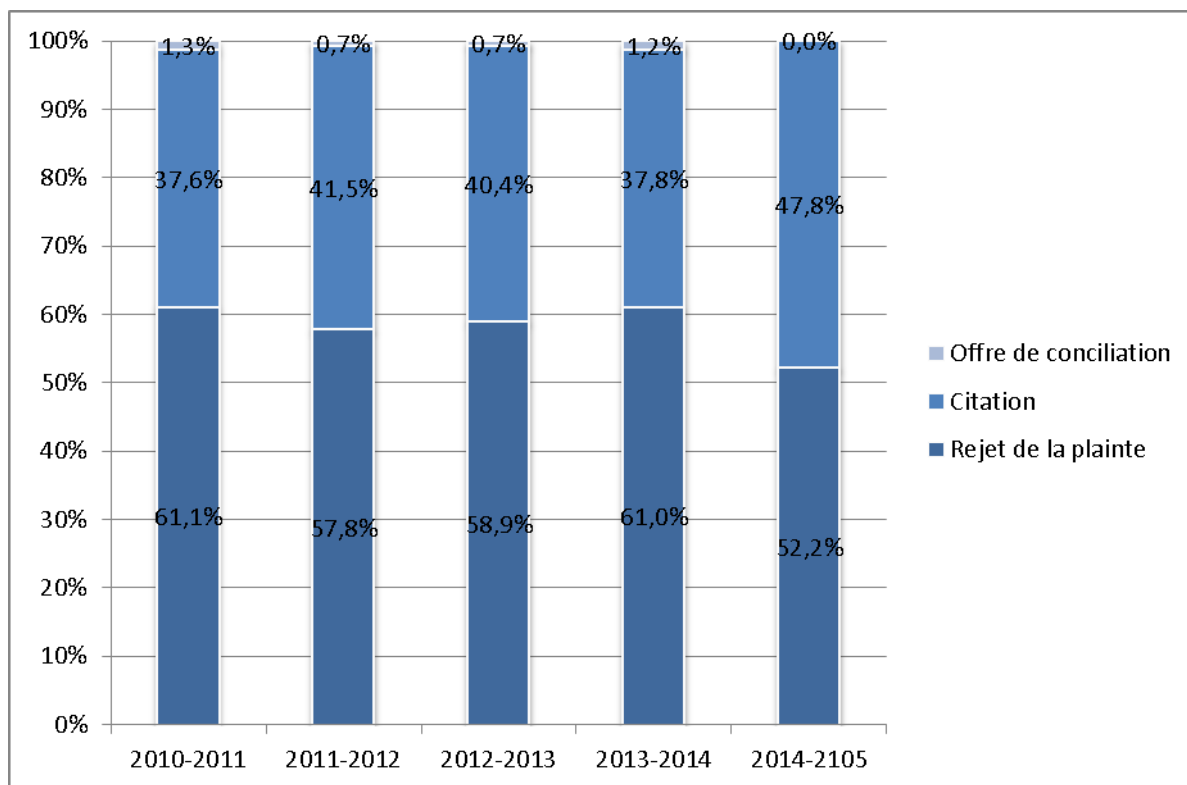


**MOTIFS DE PROLONGATION
DES DÉLAIS DES ENQUÊTES**

	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
	(%)				
ENQUÊTE CRIMINELLE ET PROCESSUS JUDICIAIRE EN COURS	28	36	35	38	52
DIFFICULTÉ À RENCONTRER UN (DES) TÉMOIN(S)	22	14	13	18	17
DÉLAI NÉCESSAIRE POUR OBTENIR DES DOCUMENTS	14	12	15	8	13
AUTRES MOTIFS	36	38	37	36	18
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.

FIGURE 11 : 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 59 jours, si on fait exception de 21⁸ dossiers pour lesquels on attendait l'issue de procédures judiciaires en cours et la réception de rapports d'experts.

⁸ 16 de ces dossiers couvrent deux événements distincts

4.4 LES DEMANDES DE RÉVISION

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

Lorsque le Commissaire rejette la 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 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.

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

	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
CONFIRMÉES	265	188	238	270	270
INFIRMÉES	33	41	30	37	47
TOTAL	298	229	268	307	317 ⁹

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.

⁹ Le Commissaire a reçu 356 demandes de révision au cours du présent exercice financier, dont un nombre de 317 ont été examinées et traitées. On constate une augmentation de 15,6 % des demandes reçues, puisqu'au cours de l'exercice précédent, le commissaire avait reçu 308 demandes de révision.

4.5 LES CITATIONS

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.

Exemples de citations déposées

« Le Commissaire à la déontologie policière cite, devant le Comité de déontologie policière (Comité), l'agent X, matricule 0000, membre du Service de police de la Ville de Y :

Lequel, à Y, le ou vers le (...) 2014, alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions, a abusé de son autorité, en ayant recours à une force plus grande que nécessaire contre m. Z, commettant un acte dérogatoire prévu à l'article 6 du Code de déontologie policière des policiers du Québec (RLRQ, chapitre-13.1, r.1). »

« Le Commissaire à la déontologie policière cite, devant le Comité de déontologie policière (Comité), l'agent X, matricule 0000, membre du Service de police de la Ville de Y :

Lequel à Y, le ou vers le (...). 2014, alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions, a omis d'exercer celles-ci avec probité en rédigeant un rapport d'accident qu'il savait faux ou inexact, commettant ainsi un acte dérogatoire prévu à l'article 6 du Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre 13.1, r.1) . »

DOSSIERS DÉPOSÉS EN CITATION¹⁰

	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
Sûreté du Québec					
Nombre de dossiers	16	8	10	8	10
Nombre de policiers	40	10	24	12	15
SPVM					
Nombre de dossiers	15	23	26	25	58
Nombre de policiers	23	43	58	57	65
Corps municipaux					
Nombre de dossiers	25	30	24	29	23
Nombre de policiers	42	68	39	54	36
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	56	61	61	62	93¹¹
NOMBRE DE POLICIERS ET AGENTS	105	121	124	123	120

¹⁰ 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.

¹¹ Ce nombre est en partie attribuable à un événement qui a généré à lui seul le dépôt de 31 dossiers en citation.

4.6 DEMANDES D'EXCUSE DES POLICIERS

4.6.1 Nombre de demandes d'excuse des policiers déposées devant le Comité de déontologie policière

Depuis le 15 juin 2006, date à laquelle le Projet de loi 80 modifiant la Loi sur la police fut sanctionné, le législateur permet, sous réserve de certaines exceptions, à tout policier qui a déjà fait l'objet d'une sanction pour un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec de demander que sa conduite soit excusée.

Le délai pour présenter une demande d'excuse varie selon la sanction imposée et court, pour toute sanction à l'exception de la période d'imposition d'une inhabilité, à partir de l'exécution de la sanction. Ainsi, un policier doit respecter un délai minimal de deux ans, si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme, ou un délai minimal de trois ans, si la sanction consiste en une suspension ou une rétrogradation, avant de pouvoir présenter une telle demande. En ce qui concerne les policiers qui ont fait l'objet d'une période d'inhabilité, ils peuvent présenter leur demande d'excuse trois ans après l'expiration de leur période d'inhabilité. En cas de destitution, aucune autorisation d'excuse ne peut être délivrée.

Le Commissaire à la déontologie policière a, dans le processus établi, certains devoirs et pouvoirs. D'abord, lorsqu'une demande d'excuse est présentée au Comité de déontologie policière, il doit relever la date à laquelle a été imposée la sanction relative à l'acte dérogatoire pour lequel la demande est présentée. De plus, il doit vérifier si la procédure déontologique, incluant une plainte, est en cours concernant le policier demandant à être excusé. Enfin, il communique ensuite ces informations au greffier du Comité.

Par ailleurs, le Commissaire a le pouvoir de faire valoir des observations concernant la demande d'excuse présentée. Enfin, si un fait nouveau pouvant justifier l'annulation d'une décision accordant une excuse est ultérieurement découvert, le Commissaire pourrait réclamer la révision de cette décision.

Au cours du présent exercice financier, 30 demandes d'excuse ont été présentées. Les tableaux qui suivent répartissent ces demandes par corps de police, par organisations assujetties à la juridiction du Commissaire et par sanction.

**DEMANDES D'EXCUSE REÇUES PAR LE
COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE**

CORPS POLICIERS ET ORGANISATIONS ASSUJETTIES À LA JURIDICTION DU COMMISSAIRE	CUMULATIF ANNUEL DES DEMANDES	%
SÛRETÉ DU QUÉBEC	4	13
SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL	14	47
CORPS POLICIERS MUNICIPAUX	12	40
CONSTABLES SPÉCIAUX	-	
CONTRÔLEURS ROUTIERS	-	
TOTAL	30	100

SANCTION FAISANT L'OBJET DE LA DEMANDE	CUMULATIF ANNUEL DES SANCTIONS¹²	%
AVERTISSEMENT	7	16
RÉPRIMANDE	7	16
BLÂME	8	17
SUSPENSION	23	51
RÉTROGRADATION	-	-
TOTAL	45	100

**DÉCISIONS DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE
RELATIVEMENT AUX DEMANDES D'EXCUSE**

DÉCISION	NOMBRE DES DÉCISIONS¹³	%
Excuse accordée	28	90
Excuse refusée/irrecevable	3	10
TOTAL	31	100

¹² Une demande d'excuse peut être faite pour plus d'une sanction à la fois

¹³ Les décisions du Comité de déontologie policière relatives aux demandes d'excuse peuvent concerner des demandes d'excuse reçues au cours des années antérieures à 2014-2015.

4.7 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 de la 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 à deux reprises des recommandations à certains directeurs de services de police concernant :

- La rédaction d'un rapport précisant les modalités d'une arrestation ou de la détention d'un citoyen, y précisant l'identité des policiers impliqués, l'heure de l'arrestation et de la libération alors même que des accusations ne sont pas portées à l'attention du DPCP.
- Le respect des politiques du service de police et un meilleur suivi de dossiers d'enquête notamment lorsque l'atteinte de la prescription est imminente.

4.7.2 La diffusion des règles déontologiques

Le site Internet du Commissaire diffuse un code de déontologie appliqué afin que la portée des règles déontologiques soit mieux connue pour éviter la confusion ou la répétition de conduites dérogatoires.

De plus, les décisions récentes rendues par le Comité de déontologie policière sont diffusées sur ce site et auprès des médias.

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. En voici une liste sommaire :

- Des rencontres ont eu lieu avec des responsables des affaires internes des services de police, en mai et novembre 2014.
- Des formations ont été dispensées à des étudiants en techniques policières et à des membres de l'Unité permanente anticorruption.
- Des rencontres d'information et des échanges ont eu lieu avec des directeurs de services de police et leurs responsables des affaires internes.
- En février 2015, le Commissaire s'est rendu à Kuujuaq pour s'adresser à l'Administration régionale Kativik et à la communauté Inuite par l'intermédiaire de la radio locale afin de présenter ses services.

PARTIE 5

5. RESSOURCES

5.1 UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

L'effectif autorisé de l'organisme par le Conseil du trésor au 31 mars 2015 est de 29 ETC. À cette période, 30 postes étaient occupés, soit 29 par du personnel régulier et 1 par du personnel occasionnel. 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 de l'année afin d'atteindre les objectifs fixés par le Conseil du trésor.

5.1.1 Répartition de l'effectif par grand secteur d'activité pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

CATÉGORIES	POSTES			
	ETC utilisés		Postes occupés	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
DIRIGEANTS ET MEMBRES	2	2,41	2	2
CADRES	2	1,98	2	2
PROFESSIONNELS	24	20,54	24	19
PERSONNEL DE BUREAU TECHNICIEN ET ASSIMILÉ	10	7,34	8	7
TOTAL	38	32,27 ¹⁴	36	30

¹⁴ Des mesures de compressions ont été prises et le nombre d'ETC utilisés sera de 28,3 pour l'année 2015-2016

5.1.2 Formation et perfectionnement du personnel

RÉPARTITION DES DÉPENSES TOTALES DESTINÉES À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL PAR CHAMPS D'ACTIVITÉ

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

ÉVOLUTION DES DÉPENSES EN FORMATION

ANNÉE	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

5.1.3 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.

NOMBRE D'EMPLOYÉS ADMISSIBLES À LA RETRAITE SANS RÉDUCTION			
RÉGULIER			
	2014-2015	2015-2016	2016-2017
TOTAL	4	2	0

Taux de départs volontaires 10,3 %¹⁵

DÉPARTS VOLONTAIRES EN 2014-2015	
MUTATIONS	0
RETRAITES	3
DÉMISSIONS	0
TOTAL	3

TAUX D'ABSENCE POUR MALADIE 2014-2015	
NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE MALADIE / ANNÉE-PERSONNE EN LIEN D'EMPLOI	3,93 %

¹⁵ Le taux de départs volontaires est calculé sur le nombre d'employés réguliers en poste au 31 mars 2015, soit 29.

5.2 LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET LA FACTURATION DES SERVICES¹⁶

À la fin de l'année financière 2014-2015, l'état des dépenses était le suivant : les traitements et les salaires avaient absorbé 2 725,2 k\$, les dépenses courantes se chiffraient à 426,8 k\$, aucune dépense en immobilisation, pour un grand total de 3 152,0 k\$.

DÉPENSES ET ÉVOLUTIONS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS OU PAR ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

SECTEUR D'ACTIVITÉ	BUDGET DE DÉPENSES 2014-2015 (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES 2014-2015 (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES 2013-2014 (000 \$)	ÉCART (000 \$)	VARIATION (%)
RÉMUNÉRATION	2 807,5	2 725,2	2 883,7	-158,5	-5,5
FONCTIONNEMENT	435,5	426,8	453,4	-26,6	-5,9
IMMOBILISATIONS	10,0	0,0	0,0	0,0	-
TOTAL	3 253,0	3 152,0	3 337,1	-185,1	-5,6

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 concerné, pour un montant de 1 044 335 \$. Le tableau suivant permet une comparaison par rapport aux deux derniers exercices financiers :

FRAIS REMBOURSABLES FACTURÉS	2012-2013	2013-2014	2014-2015
CONCILIATION	430 851 \$	408 811 \$	425 657 \$
ENQUÊTE	581 732 \$	638 439 \$	618 678 \$
TOTAL	1 012 583 \$	1 047 250 \$	1 044 335 \$

¹⁶ Les données financières correspondent à des résultats préliminaires considérant que le ministre des Finances présentera les données vérifiées.

5.3 LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Le gouvernement du Québec a adopté, en juin 2011, la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03), mettant en place des mécanismes visant, entre autres, à instaurer une gouvernance intégrée et concertée, fondée sur la préoccupation d'assurer des services de qualité aux citoyens, et à assurer une gestion rigoureuse et transparente des sommes consacrées aux ressources informationnelles. Or, puisque le Commissaire a confié au ministère de la Sécurité publique la gestion de ses ressources informationnelles, les données le concernant se retrouvent donc dans le plan triennal des projets et des activités, la programmation annuelle ainsi que le bilan annuel présenté par ce ministère.

PARTIE 6

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

6.1 L'ACCÈS À L'INFORMATION

Le Commissaire a reçu et disposé en 2014-2015 de 79 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).

NOMBRE ET NATURE DES DEMANDES D'ACCÈS REÇUES EN 2014-2015		
Documents	Documents consignés dans un dossier	53
	Documents concernant un tiers	9
	Documents administratifs	1
Information	Général	6

Le Commissaire a répondu favorablement, en tout ou en partie, à 52 (66 %) de ces demandes.

Pour un nombre important de demandes partiellement acceptées, soit 25, les demandeurs ont également été référés aux organismes qui avaient compétence pour en disposer. Par ailleurs, certaines demandes, soit 14, 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). Trois décisions étaient également fondées sur l'article 139 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1).

NOMBRE ET NATURE DES DÉCISIONS RENDUES		
ACCEPTÉES	Totalement	27
	Partiellement	25
REFUSÉES	Fondées sur une ou plusieurs lois	6
	Relevant davantage de la compétence d'un autre organisme vers lequel le demandeur a été dirigé	14
	Document que le Commissaire ne détient pas	7

Au cours du présent exercice, trois demandes d'accès refusées, en tout ou en partie, ont fait l'objet de demandes de révision. Deux de ces demandes ont été retirées par les demandeurs.

Deux auditions ont été tenues devant la Commission d'accès à l'information. Le tribunal a maintenu les décisions qu'avait rendues le Commissaire.

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

71 demandes reçues (86 %) ont été traitées dans un délai de vingt jours ou moins. 3 demandes ont été traitées dans un délai de moins de trente jours, alors que pour 5 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 Internet.

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 visibles¹⁷.

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 2014 et le 31 mars 2015, 76 plaintes renfermant des allégations pertinentes. Ceci représentait 4,4 % 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 12 % impliquaient des organismes d'aide, de soutien et de recherche non gouvernementaux, tels le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) et la Ligue des Noirs du Québec.

¹⁷ 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), 46 % d'autres corps de police municipaux et 5 % 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 14 arrestations, 25 interceptions au Code de la sécurité routière, 23 interpellations de personnes et 14 diverses autres interventions.

Les modalités et les résultats du traitement des plaintes

Nous présentons dans le tableau qui suit le traitement accordé aux plaintes déontologiques reçues en 2014-2015 alléguant racisme ou profilage racial et l'état des autres dossiers actifs qui soulèvent ces problématiques :

‣ Examen initial en cours	0
‣ Conciliations :	
o en cours	3
o ententes réussies.....	30
‣ Enquêtes en cours.....	0
Dossiers clos par le Commissaire :	
o absence de collaboration du plaignant au processus de conciliation..	10
o à la suite de l'examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante.....	24
o après conciliation ou enquête.....	8
o révisions en cours devant le tribunal déontologique	0
‣ Citations devant le tribunal déontologique.....	1

On peut observer la conciliation a été aussi un mode efficace de règlement non judiciaire des litiges, alors que des ententes sont intervenues dans près 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, 2014 QCCDP 29 (CanLII) dossier 10-1410, (C.D.P. 18 juin 2014)(en appel).
- Commissaire c. Leblond, 2014 QCCDP 47 (CanLII), dossiers 12-1127, 12-1283 et 12-1285, (C.D.P. 28 août 2014)
- Commissaire c. Lavoie, 2015 QCCDP 5 (CanLII), dossier 12-1842 (CDP) 29 janvier 2015 (en appel).
- Commissaire c. Pilote-Rossi, 2015 QCCDP 1 (CanLII) 12-0296 (C.D.P.) 6 janvier 2015.
- Gauthier et Aznar, 2015 QCCS 218 (CanLII).

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

Cette année, le Commissaire a collaboré à des activités d'informations organisées par la Ligue des Noirs du Québec. Il a également participé à certaines activités offertes par des organismes de défense des droits.

Par ailleurs, 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 du précédent exercice 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 Internet du Commissaire¹⁸.

Or, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice 2014-2015.

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 tarif applicable est basé sur un coût de revient des services rendus établi en 1997. Ce coût de revient est en voie de révision depuis 2013-2014.

Le 1^{er} janvier 2015, le tarif applicable a été indexé de l'ordre de 1,06 % conformément à la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6.001).

¹⁸ 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

L'EMBAUCHE TOTALE AU COURS DE LA PÉRIODE 2014-2015

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES EMBAUCHÉES	-	2	-	-

NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS EN PLACE EN DATE DU 31 MARS 2015

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

MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES

Taux d'embauche des groupes cibles 2014-2015

STATUT D'EMPLOI	EMBAUCHE TOTALE	EMBAUCHES DE MEMBRES DE GROUPES CIBLES					TAUX D'EMBAUCHE PAR STATUT D'EMPLOI
		COMMUNAUTÉS CULTURELLES	COMMUNAUTÉS ANGLOPHONES	COMMUNAUTÉ AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	TOTAL	
RÉGULIER	-	-	-	-	-	-	-
OCCASIONNEL	2	-	-	-	-	-	-
ÉTUDIANT	-	-	-	-	-	-	-
STAGIAIRE	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2	-	-	-	-	-	-
TAUX D'EMBAUCHE PAR GROUPE CIBLE		-	-	-	-	-	-

Taux d'embauche global des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs

Taux d'embauche global, en pourcentage, des membres des communautés culturelles, des anglophones, des autochtones et des personnes handicapées

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
2012-2013	-	-	-	-
2013-2014	-	-	-	-
2014-2015	-	-	-	-

Taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPES CIBLES	2013		2014		2015	
	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

Taux d'embauche des femmes en 2014-2015

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES	TOTAL
NOMBRE DE FEMMES EMBAUCHÉES	-	-	-	-	-
%	-	-	-	-	-

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2015

	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL	PERSONNEL TECHNICIEN ASSIMILÉ	PERSONNEL DE BUREAU	TOTAL
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS RÉGULIERS EN PLACE	4	19	1	6	30
NOMBRE DE FEMMES EN PLACE	1	9	1	6	17
TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL DE LA CATÉGORIE	25 %	47 %	100 %	100 %	57 %

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 pour lesquels il est exigé une expérience policière. 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

Conformément à la mise en œuvre de certaines dispositions du Discours sur le budget prononcé le 30 mars 2010, et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014, 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 2014-2015.

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 2014-2015, la cible en matière d'équivalent temps complet (ETC) fixée par le Conseil du trésor pour le Commissaire est de 29, ETC. L'équivalent temps-complet peut être traduit en heures travaillées en multipliant l'ETC par 1 826,3 (nombre d'heures travaillées par année pour une personne à temps plein régulier).

Un tableau, à la section 5.1.1, détaille la consommation de l'organisme pour la période 2014-2015 :

On peut constater que le Commissaire dépasse la cible d'ETC fixée par le Conseil du trésor de 0,3, ETC. Différentes mesures seront mises en place pour résorber ce dépassement dans l'exercice 2015-2016, notamment le non-remplacement d'un départ à la retraite et la mise en place d'aménagement ou réduction de temps de travail pour certains employés. De plus, un audit des activités de l'organisme sera réalisé l'année prochaine afin de réviser les processus de travail et optimiser les ressources disponibles.

ANNEXE 1

LE CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC¹⁹

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).

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;

¹⁹ Ce code est disponible sur le site Internet du Commissaire à la déontologie policière.

- 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.

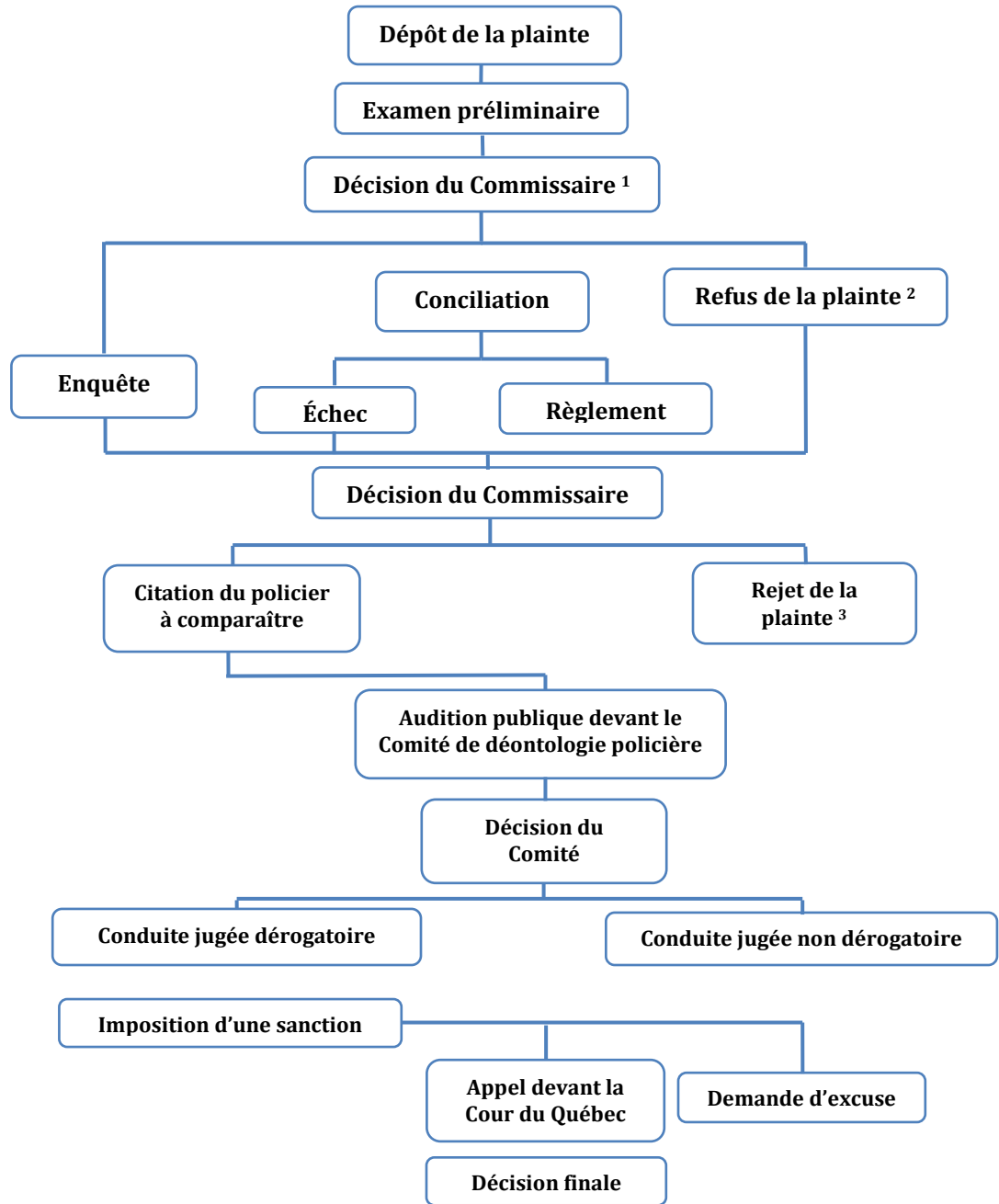
Notamment, le policier ne doit pas :

- 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 où 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. Le présent Code entre en vigueur le 1^{er} septembre 1990.

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.

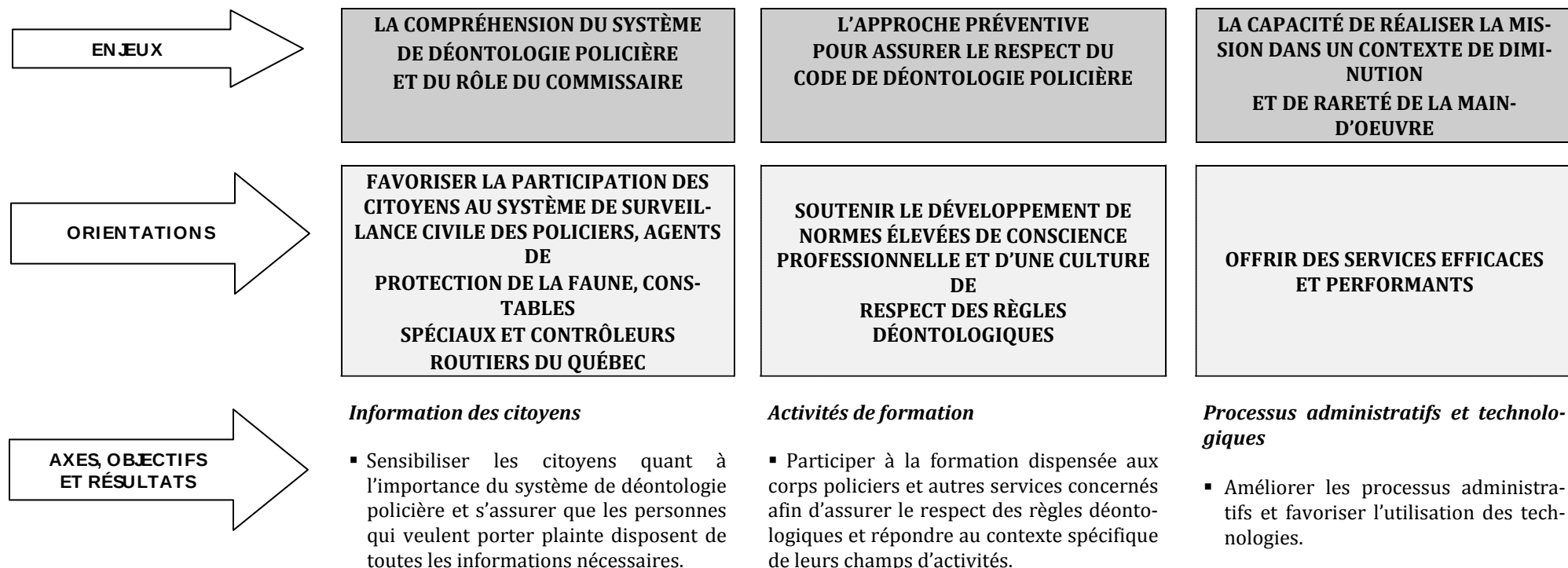
Cette obligation de confidentialité demeure même après qu'ils aient cessé d'assumer leurs fonctions.

ANNEXE 4

Commissaire à la déontologie policière	PLAN STRATÉGIQUE 2009-2013 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2014-2015²⁰
--	---

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.*



²⁰ Le plan stratégique 2009-2013 a été reconduit pour l'année 2014-2015

- Les demandes adressées par les médias reçoivent un suivi dans les meilleurs délais.

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.
- Rencontres et participation aux activités de la Ligue des Noirs et du Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR).

- Formations dispensées à toutes les nouvelles cohortes de policiers, constables spéciaux et agents de protection de la faune, ainsi qu'aux membres enquêteurs de l'UPAC.

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.

- Près de 70 % 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 le 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'ont été remplacés les employés qui ont pris leur retraite (3).



POUR NOUS JOINDRE

www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca

Courriel: deontologie-policiere.quebec@msp.gouv.qc.ca

Ligne sans frais : 1 877 237-7897

QUÉBEC

2535, boul Laurier, bureau 1.06
Québec (Québec) G1V 4M3

Téléphone : 418 643-7897
Télécopieur : 418 528-9473

MONTREAL

454, Place Jacques-Cartier, 5^e étage
Montréal (Québec) H2Y 3B3

Téléphone : 514 864-1784
Télécopieur : 514 864-3552