



COMITÉ DE  
**DÉONTOLOGIE POLICIÈRE**

POLICIERS • AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE • CONSTABLES SPÉCIAUX  
CONTRÔLEURS ROUTIERS • ENQUÊTEURS DE L'UPAC

Rapport annuel de gestion  
**2016 • 2017**



Québec 



---

COMITÉ DE  
**DÉONTOLOGIE POLICIÈRE**

POLICIERS • AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE • CONSTABLES SPÉCIAUX  
CONTRÔLEURS ROUTIERS • ENQUÊTEURS DE L'UPAC

**Rapport annuel de gestion**  
**2016 • 2017**



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

Le rapport annuel de gestion 2016-2017 est disponible sur le site Internet du Comité de déontologie policière à l'adresse suivante : [www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca](http://www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca)

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

**AUJOURD'HUI POUR DEMAIN**

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

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

Dépôt légal – 2017  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada  
ISBN 978-2-550-79389-2 (version imprimée)  
ISBN 978-2-550-79390-8 (version PDF)  
ISSN 1183-868X

© Gouvernement du Québec, 2017

Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction par quelque procédé que ce soit et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation du Comité de déontologie policière.





Monsieur 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 Comité de déontologie policière pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2017.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

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

*ORIGINAL SIGNÉ*

MARTIN COITEUX

Québec, septembre 2017





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

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous remettre le Rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2017. Ce rapport fait état des résultats obtenus au regard des objectifs de la Déclaration de services aux citoyens et du plan stratégique. Il rend compte également de l'application de certaines exigences législatives et gouvernementales.

Préparé en conformité avec l'article 210 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) et l'article 25 de la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01), ce rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017 et constitue un véritable instrument de reddition de comptes à l'égard des résultats du Comité.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de mes sentiments distingués.

Le président,

*ORIGINAL SIGNÉ*

M<sup>e</sup> Jean Provencher

Québec, juillet 2017



## TABLE DES MATIÈRES

---

Déclaration de fiabilité.....	XI
-------------------------------	----

### Partie I La présentation générale du Comité..... 1

La mission.....	1
Les valeurs.....	2
La clientèle, les partenaires et les intervenants .....	2
Les assises juridiques .....	3
Les compétences et les pouvoirs .....	4
La décision et l'appel .....	5
La composition du Comité .....	5
Les mécanismes de coordination du Comité .....	7
L'organigramme du Comité au 31 mars 2017 .....	8

### Partie II Faits saillants de l'exercice ..... 9

Le point sur les activités.....	9
Le cheminement des dossiers	
...En matière de citation.....	10
...En matière de sanction.....	14
...En matière de révision.....	17
...En matière d'excuse .....	19

### Partie III Présentation des résultats..... 20

Contexte et enjeux.....	20
Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyens .....	21
Les résultats au regard du plan stratégique.....	22

### Partie IV Utilisation des ressources..... 24

Les ressources humaines .....	24
Bonis au rendement accordés en 2016-2017 .....	26
Les ressources budgétaires et financières.....	26
Les ressources informationnelles .....	27

**Partie V Autres exigences législatives et gouvernementales ..... 29**

L'accès à l'égalité et la représentativité .....	29
Les personnes handicapées .....	29
L'éthique et la déontologie .....	30
Le développement durable .....	30
La gestion et le contrôle des effectifs et les renseignements relatifs aux contrats de services.....	31
La politique linguistique .....	31
L'accès aux documents et la protection des renseignements personnels.....	32
Politique de financement des services publics .....	33

**Annexe A Cheminement d'un dossier de citation.....34**

**Annexe B Cheminement d'un dossier de révision.....35**

**Annexe C Cheminement d'un dossier d'excuse .....36**

**Annexe D Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie  
policière.....37**

**Annexe E Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière .....41**

#### MESSAGE DU PRÉSIDENT

C'est avec plaisir que je vous présente les résultats des activités du Comité de déontologie policière pour l'exercice financier 2016-2017.

À titre de tribunal administratif, le Comité s'applique à rendre des services de qualité à l'intérieur de délais raisonnables.

Cette recherche de qualité et d'efficacité, toujours présente, se retrouve d'ailleurs à l'avant-plan de notre plan stratégique élaboré cette année, lequel cible l'amélioration de nos délais de traitement des dossiers de citation et de révision et le maintien de la qualité de l'information relative au rôle et au fonctionnement du Comité auprès des citoyens. Ce plan devrait être adopté au cours du prochain exercice.

Je tiens à souligner l'excellent travail accompli par l'ensemble du personnel et des membres et à les remercier pour leur expertise, leur dynamisme et les efforts investis tout au long de cette année.



#### DÉCLARATION DE FIABILITÉ

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

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

Je déclare que l'information et les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2017.

Le président,

*ORIGINAL SIGNÉ*

M<sup>e</sup> Jean Provencher

Québec, juillet 2017



## PARTIE I

### La présentation générale du Comité

---

#### LA MISSION

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

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

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

en matière de citation :

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

---

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

# Rapport annuel de gestion 2016-2017

## Comité de déontologie policière

---

en matière de révision :

- analyser le dossier et, au besoin, entendre les citoyens pour obtenir des éclaircissements sur leur demande;

en matière d'excuse :

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

### LES VALEURS

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

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

### LA CLIENTÈLE, LES PARTENAIRES ET LES INTERVENANTS

2

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

La clientèle du Comité est constituée, d'une part, des citoyens dont la plainte a fait l'objet d'une citation par le Commissaire devant le Comité, de ceux qui lui demandent de réviser la décision du Commissaire qui a rejeté leur plainte après enquête et de ceux qui s'adressent au Comité pour obtenir de l'information. D'autre part, elle se compose des policiers, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers, des agents de protection de la faune et des enquêteurs de l'UPAC, ainsi que des témoins.

Pour définir de nouvelles mesures et modifier, corriger ou implanter celles qui sont déjà adoptées, le Comité s'associe, selon les besoins, à des partenaires et à des intervenants qui partagent son intérêt pour la déontologie policière.

### LES ASSISES JURIDIQUES

#### La Loi sur l'organisation policière et ses modifications

En 1990, la Loi sur l'organisation policière (RLRQ, chapitre O-8.1) institue le Comité de déontologie policière et prévoit sa compétence, ses pouvoirs, ses devoirs et son organisation.

En 1997, la Loi modifiant la Loi sur l'organisation policière et la Loi de police en matière de déontologie policière (L.Q. 1977, chapitre 52) apporte certains changements au système de déontologie policière ainsi qu'à la structure organisationnelle des organismes chargés de sa mise en œuvre.

#### La Loi sur la police

La Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), entrée en vigueur le 16 juin 2000, intègre l'ensemble des dispositions de la Loi sur l'organisation policière relatives à la déontologie policière. Elle est ensuite modifiée pour étendre la compétence du Comité, d'abord en 2004 sur les contrôleurs routiers, en 2008 sur les agents de protection de la faune, en 2009 sur les policiers du Québec exerçant leurs fonctions dans une autre province ou un territoire du Canada puis, en 2011, sur les enquêteurs de l'UPAC. Elle est également modifiée en 2006 pour permettre au Comité d'accorder une excuse au policier dont la conduite a été reconnue dérogatoire.

#### Le Code de déontologie des policiers du Québec

Adopté en vertu de l'article 35 de la Loi sur l'organisation policière (RLRQ, chapitre O-8.1), remplacé par l'article 127 de la Loi sur la police, le Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13-1, r. 1) détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions. Il s'applique aux policiers, aux contrôleurs routiers, aux constables spéciaux, aux agents de protection de la faune, aux policiers du Québec exerçant leurs fonctions dans une autre province ou un territoire du Canada, ainsi qu'aux enquêteurs de l'UPAC.

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

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

### LES COMPÉTENCES ET LES POUVOIRS

Le Comité a compétence exclusive pour :

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

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

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

4

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

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

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

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

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

### LA DÉCISION ET L'APPEL

Toute décision du Comité est écrite et motivée.

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

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

### LA COMPOSITION DU COMITÉ

#### La direction et les membres

Le Comité est composé d'avocats admis au Barreau du Québec depuis au moins dix ans pour les membres à temps plein et depuis au moins cinq ans pour les membres à temps partiel. Les membres sont nommés par le gouvernement pour une période déterminée d'au plus cinq ans et leur mandat peut être renouvelé.

Au 31 mars 2017, le Comité comptait huit postes autorisés de membres à temps plein, dont six étaient occupés.

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

## Rapport annuel de gestion 2016-2017

### Comité de déontologie policière

---

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

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

#### Le Service du greffe

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

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

#### Le Service administratif

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

---

## 6

#### Le Service juridique

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

Ce rôle de conseiller implique pour le Service juridique de maintenir à jour les connaissances des membres du Comité, notamment au regard de la Charte des droits et libertés de la personne et de la Charte canadienne des droits et libertés.

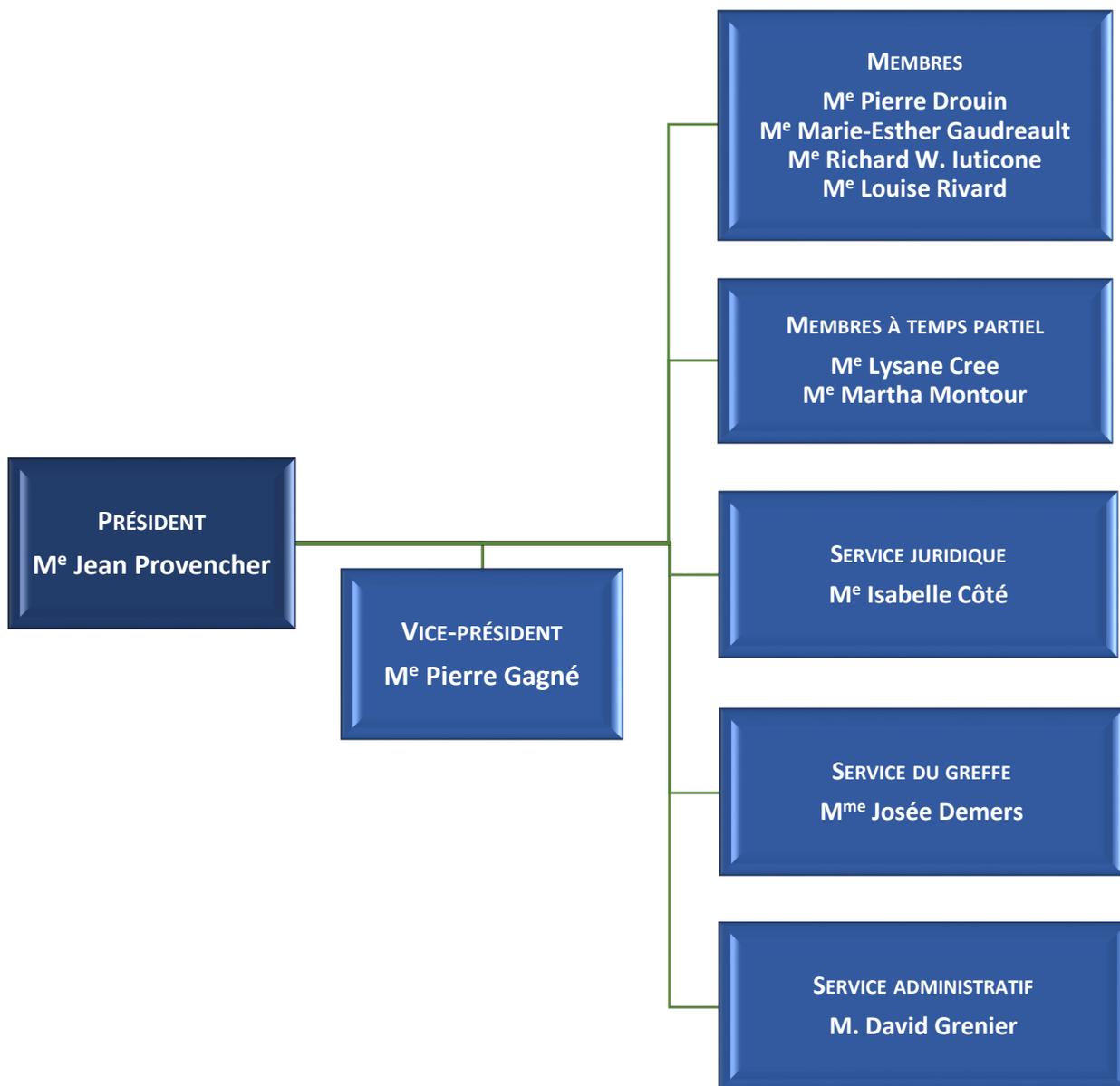
Le Service juridique a également le mandat d'examiner les procédures et les documents qui se rapportent aux décisions rendues par le Comité et d'agir devant les tribunaux supérieurs lorsque la compétence de ce dernier est en cause. Lorsqu'un autre mandataire agit au nom du Comité, le Service juridique a la responsabilité de collaborer à la préparation des dossiers et d'en assurer le suivi.

#### LES MÉCANISMES DE COORDINATION DU COMITÉ

Le Comité tient des rencontres afin de sensibiliser l'ensemble des membres et du personnel à différents dossiers et de leur présenter, entre autres, les résultats atteints au regard du plan stratégique et des cibles en matière de qualité des services offerts. Ces rencontres permettent de développer un sentiment d'appartenance à l'organisation.

L'ORGANIGRAMME DU COMITÉ AU 31 MARS 2017

8



## PARTIE II

### Faits saillants de l'exercice

#### LE POINT SUR LES ACTIVITÉS

Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Comité a reçu 45 citations<sup>2</sup>, 30 demandes de révision et 20 demandes d'excuse. Au cours de la même période, il a rendu 106 décisions : 52 en matière de citation, soit 32 sur le fond et 20 sur sanction, 31 en matière de révision et 23 en matière d'excuse.

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

TABLEAU 2.1 ÉVOLUTION DU VOLUME D'ACTIVITÉS						
	2016-2017			2015-2016		
	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2017	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2016
Citations	45	52	87	31	78	85
Révisions	30	31	3	22	27	4
Excuses	20	23	1	39	35	4
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>106</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>140</b>	<b>93</b>

9

En 2016-2017, le Comité a tenu 88 séances d'audience en matière de citation, en l'occurrence 80 séances sur le fond et 8 sur sanction. Une séance correspond à une demi-journée d'audience. 117 séances, soit 114 sur le fond et 3 sur sanction ont été remises en 2016-2017 en raison de la grève des juristes de l'État. En 2015-2016, le Comité avait tenu 176 audiences, soit 159 sur le fond et 17 sur sanction.

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

TABLEAU 2.2 AUDIENCES TENUES EN CITATION		
	2016-2017	2015-2016
Séances sur le fond	80	159
Séances sur sanction	8	17
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>176</b>

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

### LE CHEMINEMENT DES DOSSIERS

#### ...En matière de citation

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

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

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

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

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

Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Commissaire a déposé au greffe du Comité 45 citations comportant 246 chefs et impliquant 41 policiers.

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

TABLEAU 2.3 RÉPARTITION DES CITATIONS DÉPOSÉES AU GREFFE EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES

	2016-2017	2015-2016
Sûreté du Québec	1	8
Service de police de la Ville de Montréal	14	13
Corps policiers municipaux	30	7
Corps policiers autochtones	0	2
Constables spéciaux	0	1
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>31</b>

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

TABLEAU 2.4 RÉPARTITION DES CHEFS DE CITATION PAR ARTICLE DU CODE		
	2016-2017	2015-2016
Article 5	42	43
Article 6	47	23
Article 7	126	63
Article 8	10	0
Article 9	9	1
Article 10	4	11
Article 11	8	16
<b>Total</b>	<b>246</b>	<b>157</b>

ÉNONCÉ DES ARTICLES CONCERNÉS DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC	
Article 5 :	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.
Article 6 :	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.
Article 7 :	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.
Article 8 :	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.
Article 9 :	Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.
Article 10 :	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.
Article 11 :	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

# Rapport annuel de gestion 2016-2017

## Comité de déontologie policière

La décision sur le fond est le document dans lequel le Comité se prononce sur chacun des chefs contenus dans une citation ou dans plusieurs citations qui peuvent être réunies pour être entendues ensemble. Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Comité a rendu 32 décisions sur le fond impliquant 43 citations, 158 chefs et 57 policiers.

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

TABLEAU 2.5 NOMBRE DE DÉCISIONS SUR LE FOND EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES		
	2016-2017	2015-2016
Sûreté du Québec	5	7
Service de police de la Ville de Montréal	9	20
Corps policiers municipaux	17	19
Corps policiers autochtones	0	1
Constables spéciaux	1	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	2
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>49</b>

12

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

TABLEAU 2.6 NATURE DES DÉCISIONS EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES				
	2016-2017		2015-2016	
	non dérogatoires	dérogatoires	non dérogatoires	dérogatoires
Sûreté du Québec	2	3	5	2
Service de police de la Ville de Montréal	2	7	4	16
Corps policiers municipaux	7	10	12	7
Corps policiers autochtones	0	0	1	0
Constables spéciaux	1	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	1	1
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>26</b>

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

**TABLEAU 2.7A NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CHEFS EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES 2016-2017**

	non dérogatoires	dérogatoires	arrêtés	rejets ou retraits
Sûreté du Québec	30	7	0	7
Service de police de la Ville de Montréal	22	12	1	10
Corps policiers municipaux	31	16	5	9
Corps policiers autochtones	0	0	0	0
Constables spéciaux	8	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>26</b>

**TABLEAU 2.7B NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CHEFS EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES 2015-2016**

	non dérogatoires	dérogatoires	arrêtés	rejets ou retraits
Sûreté du Québec	42	4	1	77
Service de police de la Ville de Montréal	77	36	8	41
Corps policiers municipaux	68	11	0	5
Corps policiers autochtones	2	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	9	5	0	16
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>139</b>

# Rapport annuel de gestion 2016-2017

## Comité de déontologie policière

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

TABLEAU 2.8 NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES POLICIERS EN FONCTION DES CATÉGORIES D'ORGANISMES				
	2016-2017		2015-2016	
	non dérogatoires	dérogatoires	non dérogatoires	dérogatoires
Sûreté du Québec	7	3	23	2
Service de police de la Ville de Montréal	9	11	14	23
Corps policiers municipaux	13	12	22	10
Corps policiers autochtones	0	0	2	0
Constables spéciaux	2	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	2	2
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>63</b>	<b>37</b>

14

### ...En matière de sanction

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

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

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

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

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

Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Comité a rendu 20 décisions sur sanction, qui impliquaient 21 citations, 34 chefs et 26 policiers. Au total, 34 sanctions ont été imposées.

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

TABLEAU 2.9 NOMBRE DE DÉCISIONS SUR SANCTION PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES		
	2016-2017	2015-2016
Sûreté du Québec	4	1
Service de police de la Ville de Montréal	7	18
Corps policiers municipaux	9	9
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	1
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>29</b>

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

TABLEAU 2.10A RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES (N=34) PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES 2016-2017								
Sanctions	SQ	SPVM	Corps policiers municipaux	Corps policiers autochtones	Constables spéciaux	Contrôleurs routiers	Agents de protection de la faune	Enquêteurs de l'UPAC
Avertissement	0	0	0	0	0	0	0	0
Réprimande	0	0	0	0	0	0	0	0
Blâme	0	1	0	0	0	0	0	0
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspension	2	7	15	0	0	0	0	0
Destitution	5	0	0	0	0	0	0	0
Inhabilité	0	4	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# Rapport annuel de gestion 2016-2017

## Comité de déontologie policière

TABLEAU 2.10B RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES (N=72) PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES 2015-2016

Sanctions	SQ	SPVM	Corps policiers municipaux	Corps policiers autochtones	Constables spéciaux	Contrôleurs routiers	Agents de protection de la faune	Enquêteurs de l'UPAC
Avertissement	0	0	0	0	0	0	0	0
Réprimande	0	4	1	0	0	0	0	0
Blâme	0	1	0	0	0	0	2	0
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspension	2	33	23	0	0	0	3	0
Destitution	0	0	0	0	0	0	0	0
Inhabilité	0	3	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

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

TABLEAU 2.11A RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR ARTICLE DU CODE 2016-2017

Sanctions	art. 5	art. 6	art. 7	art. 8	art. 9	art. 10	art. 11	Total
Avertissement	0	0	0	0	0	0	0	0
Réprimande	0	0	0	0	0	0	0	0
Blâme	1	0	0	0	0	0	0	1
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspension	7	4	4	0	0	2	7	24
Destitution	1	0	2	1	0	0	1	5
Inhabilité	1	1	0	0	0	2	0	4
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>34</b>

TABLEAU 2.11B RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR ARTICLE DU CODE 2015-2016

Sanctions	art. 5	art. 6	art. 7	art. 8	art. 9	art. 10	art. 11	Total
Avertissement	0	0	0	0	0	0	0	0
Réprimande	4	1	0	0	0	0	0	5
Blâme	1	0	2	0	0	0	0	3
Rétrogradation	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspension	7	11	27	3	1	6	6	61
Destitution	0	0	0	0	0	0	0	0
Inhabilité	1	2	0	0	0	0	0	3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>72</b>

### ...En matière de révision

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

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

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

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

## Rapport annuel de gestion 2016-2017

### Comité de déontologie policière

Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Comité a reçu 30 demandes de révision.

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

TABLEAU 2.12 RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION REÇUES PAR LE COMITÉ PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES		
	2016-2017	2015-2016
Sûreté du Québec	2	5
Service de police de la Ville de Montréal	15	9
Corps policiers municipaux	11	8
Corps policiers autochtones	2	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>22</b>

Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Comité a rendu 31 décisions en matière de révision; 23 demandes de révision ont été rejetées, dont 3 parce qu'elles avaient été déposées hors délai, 6 ont été accueillies avec ordonnance de citer et 2 autres ont été accueillies avec ordonnance de poursuivre l'enquête.

18

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

TABLEAU 2.13 RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION ACCUEILLIES PAR CATÉGORIE D'ORGANISMES		
	2016-2017	2015-2016
Sûreté du Québec	0	1
Service de police de la Ville de Montréal	4	1
Corps policiers municipaux	4	2
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

### ...En matière d'excuse

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

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

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

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

Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Comité a rendu 23 décisions en matière d'excuse; 20 demandes d'excuse ont été accordées et 3 autres ont été jugées irrecevables.

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

	2016-2017			2015-2016		
	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées
Sûreté du Québec	4	0	0	7	2	0
Service de police de la Ville de Montréal	5	1	0	13	1	0
Corps policiers municipaux	11	2	0	9	3	0
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

## PARTIE III

### Présentation des résultats

---

#### CONTEXTE ET ENJEUX

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

En 1990, alors que la majorité de ses corps policiers ne disposent d'aucune ligne de conduite en matière de déontologie, le Québec franchit un pas important vers la transparence en se dotant, d'une part, d'un code de déontologie unique et uniforme, applicable à l'ensemble des policiers et, d'autre part, d'institutions chargées de son application : le Commissaire et le Comité. Le Code de déontologie des policiers du Québec et ses mécanismes d'application sont le fruit d'un compromis entre les principaux intervenants en matière policière. Depuis, la déontologie policière fait partie de la réalité quotidienne des policiers.

Si l'on peut parler d'un net progrès par rapport à la situation antérieure, une certaine ambivalence subsiste entre les pouvoirs nécessaires à l'exercice de la fonction policière et les garanties données aux citoyens contre les abus pouvant survenir dans l'exercice de ces pouvoirs. La recherche d'un juste équilibre passe par des changements dans les comportements. Il s'agit d'un travail de longue haleine, dans la mesure où la spontanéité du changement n'est pas acquise. Les résultats attendus d'un système de déontologie policière sont tributaires à la fois de l'effort consenti, de la sensibilisation et de la participation des principaux intervenants.

En 1997, le système de déontologie policière a fait l'objet d'une réforme. Parmi les changements législatifs apportés, la prescription pour déposer une plainte est passée de deux ans à un an, des devoirs et des pouvoirs additionnels ont été attribués au Commissaire, la conciliation est devenue obligatoire et les structures administratives du Commissaire de même que la composition du Comité ont été modifiées. Bien que ces modifications aient eu pour effet d'alléger et de bonifier le système, les enjeux qui ont présidé à la réforme sont toujours d'actualité.

Ces enjeux se rapportent essentiellement à des questions d'efficacité et d'efficience, à la compréhension par les citoyens et par les membres des corps policiers des questions déontologiques et à l'évaluation de la performance du système de déontologie policière.

Ce système de déontologie policière doit continuer à offrir une meilleure protection aux citoyens en instituant, au sein des organisations policières, des normes élevées de service à la population et de conscience professionnelle. Cet objectif primordial de départ conserve encore toute sa pertinence aujourd'hui.

### LES RÉSULTATS AU REGARD DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

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

TABLEAU 3.1 ENGAGEMENTS RELATIFS AU RESPECT DES DÉLAIS DANS LES COMMUNICATIONS ÉCRITES		
Indicateur	Cible (2016-2017)	Résultat (2016-2017)
<b>Dossiers de citation</b>		
Délai entre la date de réception de la citation et la signification	15 jours	3,9 jours
Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 60 jours avant l'audience	238,5 jours
Délai entre la décision et la transmission de celle-ci	10 jours	1,7 jour
<b>Dossiers de révision</b>		
Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	1,5 jour
<b>Correspondance</b>		
Délai de transmission de l'accusé de réception à un courrier électronique	3 jours ouvrables	Le jour même ou le jour ouvrable suivant
Délai de réponse à une correspondance	2 semaines	Dans les 5 jours ouvrables suivants

Par ailleurs, depuis juin 2015, une consultation est disponible sur le site Internet du Comité pour recueillir la rétroaction de sa clientèle relativement à ses services, entre autres au regard des autres engagements pris par ce dernier à l'égard de l'accessibilité de ses services. Toutefois, seulement 4 personnes ont répondu à cette consultation au cours de l'année 2016-2017, en raison vraisemblablement du ralentissement des activités causé par la grève des juristes de l'État, mais également de problèmes techniques temporaires d'accès au formulaire de consultation. Le Comité n'a tenu compte que des commentaires qui le concernaient et a fait un suivi approprié lorsque nécessaire.

#### Plaintes sur la qualité des services

Le Comité n'a reçu aucune plainte au regard de ses services au cours de l'exercice 2016-2017.

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

### LES RÉSULTATS AU REGARD DU PLAN STRATÉGIQUE

Les tableaux qui suivent rendent compte des résultats obtenus à l'égard des engagements inscrits dans le Plan stratégique 2009-2014 qui a été reconduit jusqu'à l'adoption d'un nouveau plan. En effet, les travaux entrepris par le Comité pour l'élaboration d'un nouveau plan avaient été suspendus en attendant l'issue de modifications envisagées à la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01) et qui toucheraient le Comité. Au mois de février 2017, le Comité a été informé que la Loi ne serait finalement pas amendée et qu'il pouvait donc reprendre ses travaux. Un nouveau plan stratégique devrait donc être adopté par le Comité au cours de l'année 2017-2018.

TABLEAU 3.2

#### Orientation 1: Faciliter l'accès et le recours aux services en misant sur la qualité de l'information et la technologie

AXE 1.1 La qualité de l'information	AXE 1.2 Le recours aux outils technologiques
<b>OBJECTIF 1.1.1</b> Faire connaître davantage le rôle et le fonctionnement du Comité	<b>OBJECTIF 1.2.1</b> Faciliter l'utilisation des services en ligne
<b>INDICATEURS</b> Nombre de consultations du site Internet	<b>INDICATEURS</b> Taux d'utilisation des fonctions transactionnelles
<b>RÉSULTATS</b> En 2016-2017, la page d'accueil du Comité a été visitée à 4 319 reprises, alors qu'en 2015-2016, elle l'a été à 4 620 reprises. En ce qui concerne les décisions du Comité, elles ont été consultées à 13 343 reprises en 2016-2017, alors qu'elles l'ont été à 19 479 reprises en 2015-2016. Enfin, le calendrier des audiences a été consulté à 2 932 reprises en 2016-2017 et à 1 022 reprises en 2015-2016.	<b>RÉSULTATS</b> Depuis la mise en ligne de nouveaux formulaires de révision et d'excuse en 2012 et la refonte du site Internet en 2015, lesquelles ont été effectuées afin de faciliter et d'améliorer l'accès des citoyens aux services du Comité, le taux de demandes faites en ligne est passé, en matière de révision, de 17 % en 2012-2013 à 29 % en 2013-2014, puis à 45 % en 2014-2015, à 27 % en 2015-2016 et à 50 % en 2016-2017. En matière d'excuse, il est passé de 46 % en 2012-2013 à 67 % en 2013-2014, puis à 64 % en 2014-2015, à 56 % en 2015-2016 et à 80 % en 2016-2017.

TABLEAU 3.3

TABLEAU 3.3	
Orientation 2 : Rendre plus efficace l'administration de la justice	
<b>AXE 2.1</b> L'optimisation du processus (justice administrative)	
<b>OBJECTIF 2.1.1</b> Traiter les dossiers selon les délais établis	
<b>INDICATEUR</b> % de dossiers traités en moins d'un certain nombre de jours * * Le % et le délai à les traiter sont déterminés annuellement selon le type de dossiers.	
<b>CIBLES DÉTERMINÉES POUR 2016-2017 :</b>  <b>80 % des dossiers en matière de décisions sur citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours</b>  <b>RÉSULTATS :</b> Ce délai s'établit à 61 jours comparativement à 56 jours en 2015-2016.  <b>80 % des dossiers en matière de décisions sur sanction seront traités dans un délai moyen de moins de 35 jours</b>  <b>RÉSULTATS :</b> Ce délai s'établit à 27,3 jours comparativement à 29 jours en 2015-2016.	<b>CIBLES DÉTERMINÉES POUR 2016-2017 :</b>  <b>80 % des dossiers en matière de décisions en révision seront traités dans un délai moyen de moins de 60 jours</b>  <b>RÉSULTATS :</b> Ce délai s'établit à 41,8 jours comparativement à 58,8 jours en 2015-2016.  <b>80 % des dossiers en matière de décisions en excuse seront traités dans un délai moyen de moins de 15 jours</b>  <b>RÉSULTATS :</b> Ce délai s'établit à 6,1 jours comparativement à 6,6 jours en 2015-2016.

TABLEAU 3.4

TABLEAU 3.4	
Orientation 2 : Rendre plus efficace l'administration de la justice	
<b>AXE 2.2</b> La mise en valeur du savoir et du capital humain	
<b>OBJECTIF 2.1.1</b> S'assurer du transfert de l'expertise	<b>OBJECTIF 2.2.2</b> Renforcer la reconnaissance au travail
<b>INDICATEUR ET RÉSULTATS</b>  Nombre de personnes ayant quitté le Comité: <b>2</b>  Nombre de jours de formation: <b>2</b>  Nombre de personnes ayant quitté le Comité et procédé au transfert de leur expertise: <b>1</b>	<b>INDICATEUR ET RÉSULTAT</b>  Nombre d'interventions visant la reconnaissance au travail: <b>aucune intervention au cours de l'exercice 2016-2017.</b>

## PARTIE IV

### Utilisation des ressources

#### LES RESSOURCES HUMAINES

##### Répartition de l'effectif

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

TABLEAU 4.1 RÉPARTITION DE L'FFECTIF EN POSTE AU 31 MARS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

	2016-2017	2015-2016	Écart
Dirigeants d'organisme et membres à temps plein	6	7	(1)
Professionnels (incluant avocats)	3	3	0
Personnel de bureau, technicien et assimilé	4	5	(1)
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>(2)</b>

24

TABLEAU 4.2 HEURES RÉMUNÉRÉES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Catégories d'emploi	Heures rémunérées 2016-2017	Heures rémunérées 2015-2016
Dirigeants d'organisme et membres à temps plein	12 523	N/D
Professionnels (incluant avocats)	5 322	N/D
Personnel de bureau, technicien et assimilé	9 012	N/D
<b>Total en heures rémunérées<sup>1</sup></b>	<b>26 857</b>	<b>N/D</b>
<b>Total en ETC transposés<sup>2</sup></b> (total heures rémunérées / 1826,3 h)	<b>14,7</b>	<b>N/D</b>

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

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

### Formation et perfectionnement du personnel

Au 31 décembre 2016, le Comité a consacré 11 914 \$ à des activités de formation, ce qui représente 0,8 % de sa masse salariale. Seules les formations jugées essentielles à la réalisation de la mission du Comité ont été autorisées.

TABLEAU 4.3 ÉVOLUTION DES DÉPENSES EN FORMATION			
Année civile	Proportion de la masse salariale (%)	Nombre moyen de jours de formation par personne	Montant alloué par personne
2015	1,2	2,5	1 603 \$
2016	0,8	1,7	1 702 \$

TABLEAU 4.4 JOURS DE FORMATION SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI			
Année civile	Membres	Professionnels (incluant avocats)	Fonctionnaires
2015	3	1	0
2016	2	0,5	0

### Taux de départ volontaire

TABLEAU 4.5 TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE (TAUX DE ROULEMENT) DU PERSONNEL RÉGULIER <sup>3</sup>			
	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Taux de départ volontaire (%)	12,5 %	0 %	12,5 %

### Santé et sécurité au travail

En matière de santé et de sécurité au travail, le Comité a poursuivi ses efforts afin que l'organisation du travail et l'environnement favorisent la santé des personnes dans leur milieu professionnel.

### Climat de travail

Des réunions, des rencontres et des discussions informelles avec l'ensemble du personnel favorisent un bon climat de travail au sein de l'organisme.

<sup>3</sup> Les membres ne sont pas considérés comme des employés réguliers de la fonction publique et ne font pas partie du calcul.

### BONIS AU RENDEMENT ACCORDÉS EN 2016-2017

Conformément à la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du Discours sur le budget prononcé le 30 mars 2010, aucun boni au rendement n'a été versé en 2016-2017 pour la période d'évaluation du rendement du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

### LES RESSOURCES BUDGÉTAIRES ET FINANCIÈRES

#### Le budget de dépenses

Le tableau qui suit présente le budget des dépenses 2016-2017 ainsi que les dépenses réelles du Comité pour les deux derniers exercices financiers.

	Budget de dépenses 2016-2017 <sup>4</sup>	Dépenses réelles 2016-2017	Dépenses réelles 2015-2016 <sup>5</sup>	Écart <sup>6</sup>	Variation (%) <sup>7</sup>
<b>Catégories</b>					
Rémunération	1 445 000 \$	1 442 400 \$	1 299 659 \$	142 741 \$	11,0
Fonctionnement	529 700 \$	448 700 \$	480 218 \$	(31 518 \$)	(-6,6)
<b>Sous-total</b>	<b>1 974 700 \$</b>	<b>1 891 100 \$</b>	<b>1 779 877 \$</b>	<b>111 223 \$</b>	<b>6,2</b>
Immobilisations	9 800 \$	0 \$	0 \$	0 \$	(0)
Prêts, placements et avances	3 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	(0)
<b>Total</b>	<b>1 987 500 \$</b>	<b>1 891 100 \$</b>	<b>1 779 877 \$</b>	<b>111 223 \$</b>	<b>6,2</b>

Tel qu'il y apparaît, les dépenses du Comité en fonctionnement sont moins élevées que celles de l'exercice précédent. Cet écart s'explique en partie par la grève des juristes de l'État qui a causé le report de plusieurs audiences, mais aussi par les efforts de rationalisation du Comité en ce qui a trait notamment aux dépenses reliées à la location de salles pour y tenir des audiences et aux déplacements du personnel.

<sup>4</sup> Comprend le recours au Fonds de suppléance, son remboursement, les modifications budgétaires de 2016-2017 et les crédits reportés de 2015-2016 à 2016-2017.

<sup>5</sup> Excluant un montant de 269,9 k\$ pour les dépenses assumées par le ministère, comprenant, entre autres, les contributions d'employeurs, l'amortissement des immobilisations et le soutien en ressources humaines, financières et informationnelles.

<sup>6</sup> Est égal à : dépenses réelles 2016-2017 – dépenses réelles 2015-2016.

<sup>7</sup> Est égale à : écart/dépenses réelles 2015-2016.

#### LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

L'utilisation des technologies de l'information revêt une importance stratégique pour le Comité, notamment dans la poursuite des objectifs qu'il s'est fixés au regard de l'amélioration des services et de la reddition de comptes.

D'une part, le site Internet de la déontologie policière ([www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca](http://www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca)), mis en ligne en 2004, a été modernisé en 2015-2016 afin notamment d'améliorer la navigation. Il permet maintenant à la clientèle du Comité de trouver plus facilement toute l'information utile pour demander la révision d'une décision rendue par le Commissaire ou une excuse. Il permet aussi de consulter le calendrier des audiences, les décisions récentes rendues et les publications légales (Code de déontologie des policiers du Québec et Loi sur la police) ou administratives (plan stratégique, rapports annuels, etc.). Il est à noter que les décisions rendues par le Comité en matière de citation sont également accessibles gratuitement au [www.jugements.qc.ca](http://www.jugements.qc.ca).

Par ailleurs, depuis 2011, le Comité dispose d'un système de visioconférence. Ce système permet d'améliorer les communications entre les bureaux de Québec et de Montréal, de même qu'avec la clientèle et, par le fait même, d'augmenter la qualité des services offerts à celle-ci et de diminuer les déplacements des membres et du personnel.

D'autre part, le Comité met en place les moyens nécessaires pour assurer la sécurité de ses actifs informationnels :

- le Comité dispose d'un système contrôlant l'accès à ses bureaux;
- les utilisateurs de micro-ordinateurs portables sont sensibilisés régulièrement aux règles de sécurité;
- le Comité s'est doté de lignes directrices concernant l'utilisation éthique du courriel et des services Internet par les membres et le personnel;
- les droits d'accès au réseau informatique du ministère de la Sécurité publique sont mis à jour sur une base continue;
- les dossiers contenant des renseignements personnels sont conservés dans des classeurs verrouillés.

Dans un autre ordre d'idées, le ministère a poursuivi, au cours de l'année 2016-2017, son Programme de sensibilisation à la sécurité de l'information auprès du personnel du Comité afin de faire connaître et d'appliquer les bonnes pratiques en matière de sécurité de l'information.

Soulignons enfin que la mise à niveau des postes de travail au Comité, effectuée en mars 2017, a permis le passage vers Windows 8.1 et Office 2013. De plus, lors de cette mise à niveau, le système d'enregistrement numérique des audiences a été remplacé par une nouvelle version compatible avec le nouveau système d'exploitation.

Au 31 mars 2017, aucun projet n'est en cours et aucun investissement n'est prévu dans les ressources informationnelles du Comité.

#### Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

Trois standards visant à accroître l'accessibilité du Web ont été adoptés par le Secrétariat du Conseil du trésor : le standard sur l'accessibilité d'un site Web, le standard sur l'accessibilité d'un document téléchargeable et le standard sur l'accessibilité du multimédia. Au cours de l'exercice 2016-2017, avec la collaboration de la Direction des technologies de l'information du ministère de la Sécurité publique, le Comité a amorcé les travaux nécessaires pour se conformer à ces standards. Selon l'évaluation des gabarits de son site web qui a été effectuée, ces derniers atteignent la norme WCAG 2.0 niveau AAA, laquelle est plus exigeante que les standards gouvernementaux. En ce qui concerne les documents téléchargeables, d'autres travaux sont prévus au cours de la prochaine année.

## PARTIE V

### Autres exigences législatives et gouvernementales

#### L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ ET LA REPRÉSENTATIVITÉ

Conformément à la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1), les ministères et les organismes doivent rendre compte annuellement des résultats obtenus par rapport aux objectifs gouvernementaux d'embauche des groupes cibles (communautés culturelles, autochtones, anglophones et personnes handicapées), fixés par le Secrétariat du Conseil du trésor à 25 %.

Le Comité n'a procédé à aucune embauche au cours de l'année 2016-2017. Par ailleurs, il ne compte aucun représentant des groupes cibles au sein de son effectif régulier.

Quant au taux de représentativité du personnel féminin au 31 mars 2017, il était le suivant :

**TABLEAU 5.1 :**  
**TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2017**

	Personnel d'encadrement	Personnel Avocat	Personnel Professionnel	Personnel Technicien	Personnel de bureau	Total
Nombre total d'employés <sup>8</sup>	0	1	2	0	4	7
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	0	1	1	0	4	6
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	0 %	100 %	50 %	0 %	100 %	88 %

#### LES PERSONNES HANDICAPÉES

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

<sup>8</sup> Les membres ne sont pas considérés comme des employés réguliers de la fonction publique.

Toutefois, soucieux de l'objectif visé par cette loi de favoriser l'intégration des personnes handicapées en leur permettant d'avoir accès à tous les services offerts au même titre que tous les citoyens, le Comité dispose de deux salles d'audience à Montréal qui leur sont facilement accessibles. Cela a déjà été confirmé par une personne à mobilité réduite venue témoigner devant le Comité et qui a répondu à la consultation mise en ligne sur le site Internet. À l'extérieur de Montréal, le Comité siège généralement dans les palais de justice, lesquels répondent aux prescriptions de la loi.

Enfin, au chapitre des plaintes, le Comité n'en a reçu aucune.

## L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE

### Code d'éthique et de déontologie des membres

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

Aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice financier 2016-2017.

### Code de déontologie du personnel

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

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

## LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Au cours de l'année 2016-2017, le Comité a élaboré un nouveau plan d'action dans lequel il a identifié les objectifs qu'il entendait poursuivre et les interventions qu'il prévoyait réaliser afin de contribuer pleinement à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020. Ce nouveau plan sera mis en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017. Le Comité n'a donc pas de résultats à présenter par rapport à cette stratégie.

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

La Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.011), adoptée et sanctionnée le 5 décembre 2014, prévoit certains éléments de reddition de comptes qui sont présentés dans les tableaux 4.1 et 4.2 du présent rapport.

#### Gestion et contrôle des effectifs

Le Secrétariat du Conseil du trésor fixe annuellement une cible d'effectifs utilisés pour les organismes publics dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1). Pour l'exercice financier 2016-2017, cette cible a été établie à 25 568 heures (14 en ETC transposés) pour le Comité.

Catégories d'emploi	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1826,3 h	Nombre d'employés au 31 mars 2017
Dirigeants d'organisme et membres à temps plein	12 523	0	12 523	6,9	6
Professionnels (incluant avocats)	5 322	0	5 322	2,9	3
Personnel de bureau, technicien et assimilé	9 012	0	9 012	4,9	4
<b>Total en heures</b>	<b>26 857</b>	<b>0</b>	<b>26 857</b>		
<b>Total en ETC transposés (total heures rémunérées / 1826,3 h)</b>	<b>14,7</b>	<b>0</b>	<b>14,7</b>		

#### Contrats de services

Entre le 1<sup>er</sup> avril 2016 et le 31 mars 2017, le Comité n'a octroyé aucun contrat comportant une dépense de 25 000 \$ et plus à une personne physique, à une personne de droit privé ou à une société en nom collectif, en commandite ou en participation.

#### LA POLITIQUE LINGUISTIQUE

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

### L'ACCÈS AUX DOCUMENTS ET LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

#### L'accès à l'information

Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Comité de déontologie policière a traité quinze demandes d'accès en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Douze demandes ont été accueillies en totalité par la personne responsable de l'accès, alors que deux l'ont été partiellement. Le Comité n'a pu donner suite qu'en partie à l'une de ces demandes puisqu'elle n'était pas suffisamment précise contrairement à l'article 95 de la loi, et ce, malgré une intervention auprès du demandeur pour identifier les renseignements recherchés. Dans l'autre cas, le refus concernait la partie de la demande visant l'obtention de pièces déposées par l'une des parties dans un dossier en citation pour lesquelles une ordonnance de mise sous scellé avait été émise par le Comité.

Une seule demande a été refusée. Elle visait l'obtention de décisions rendues à la suite de demandes d'excuse. Or, de telles décisions ne sont pas accessibles au public en vertu de l'article 53 de la loi.

Aucune demande refusée n'a fait l'objet d'une demande de révision auprès de la Commission d'accès à l'information du Québec.

Enfin, dans le cas d'une partie d'une demande d'accès qui relevait davantage de la compétence d'un autre organisme, le Comité a référé le demandeur à cet organisme, conformément à l'article 48 de la loi.

32

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

- des statistiques en matière de déontologie policière;
- le nom de policiers cités pendant une période donnée;
- l'existence de dossiers déontologiques concernant des policiers;
- l'octroi de bonis liés au rendement;
- des pièces versées dans des dossiers en citation;
- certains contrats conclus par le Comité;
- des citations;
- la correspondance avec le Secrétariat du Conseil du trésor ou le Centre de services partagés du Québec concernant la rémunération des services essentiels à rendre par les avocats ou les notaires.

Ces demandes ont toutes été traitées à l'intérieur du délai de vingt jours fixé par la loi soit, plus précisément, dans un délai moyen de 5,3 jours. De plus, pour chacune des demandes, une réponse écrite a été transmise. Les motifs justifiant un refus y étaient inscrits, le cas échéant.

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

#### La protection des renseignements personnels

Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Comité s'est conformé aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) et a poursuivi la sensibilisation de son personnel aux principaux aspects de celle-ci.

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

#### Lignes directrices concernant le courriel et les services Internet

Afin de compléter les règles contenues dans la Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel et des services d'Internet par le personnel de la fonction publique et de préciser certaines modalités propres au Comité, ce dernier s'est doté de lignes directrices concernant l'utilisation éthique du courriel et des services Internet par son personnel et ses membres. Ces lignes directrices sont entrées en vigueur le 14 mars 2003.

Aucun manquement ni aucune omission n'ont été constatés au cours du dernier exercice financier.

#### POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

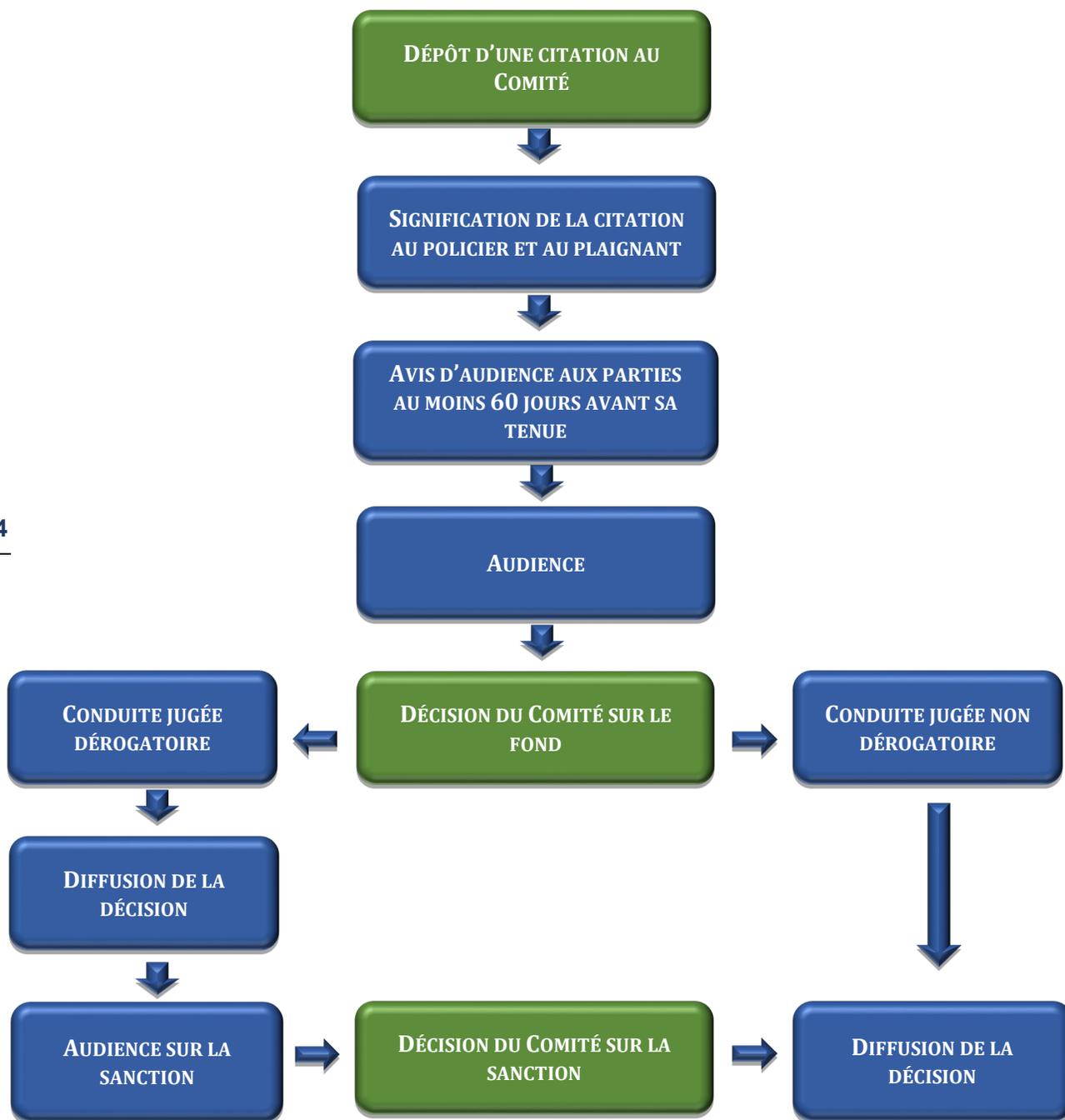
Les revenus du Comité proviennent uniquement de copies de documents et d'enregistrements numériques. À cet égard, le Comité applique les tarifs déterminés par le ministère de la Justice en vertu du Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 3) et du Tarif des honoraires pour la prise et la transcription des dépositions des témoins établi en vertu de la Loi sur les tribunaux judiciaires (RLRQ, chapitre T-16).

Pour l'année 2016-2017, les revenus de tarification perçus par le Comité s'établissent à 3 609 \$, alors qu'ils étaient de 5 153 \$ pour l'année 2015-2016.

## Annexe A

### Cheminement d'un dossier de citation

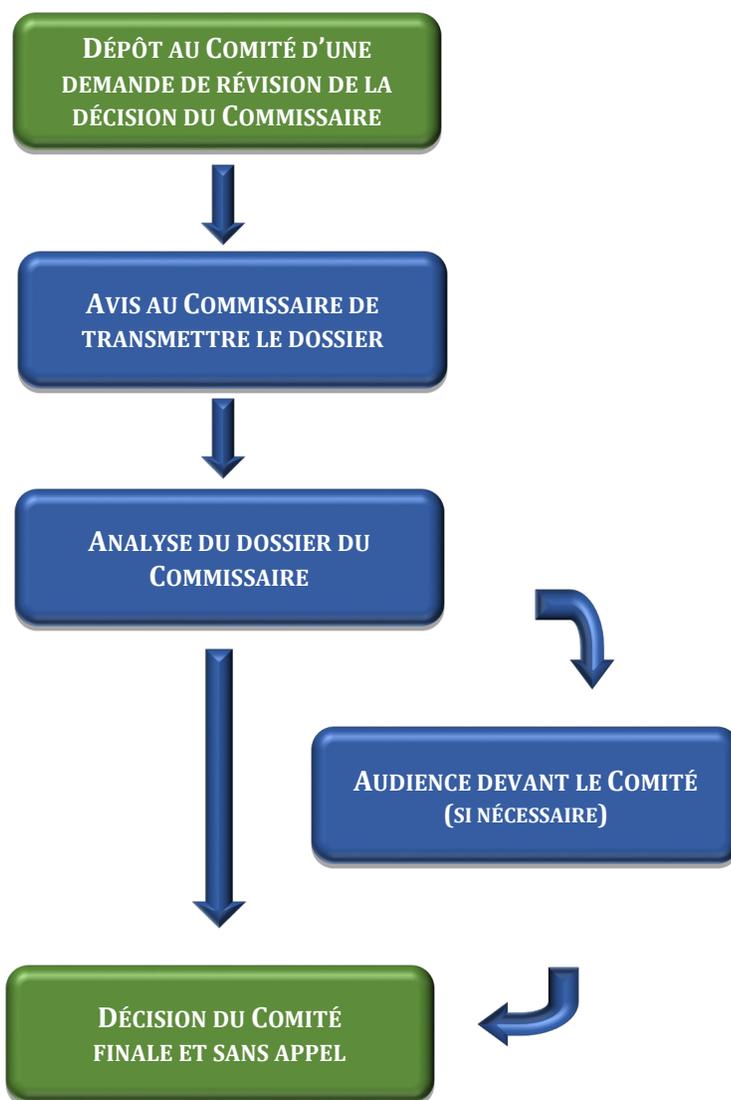
---



## Annexe B

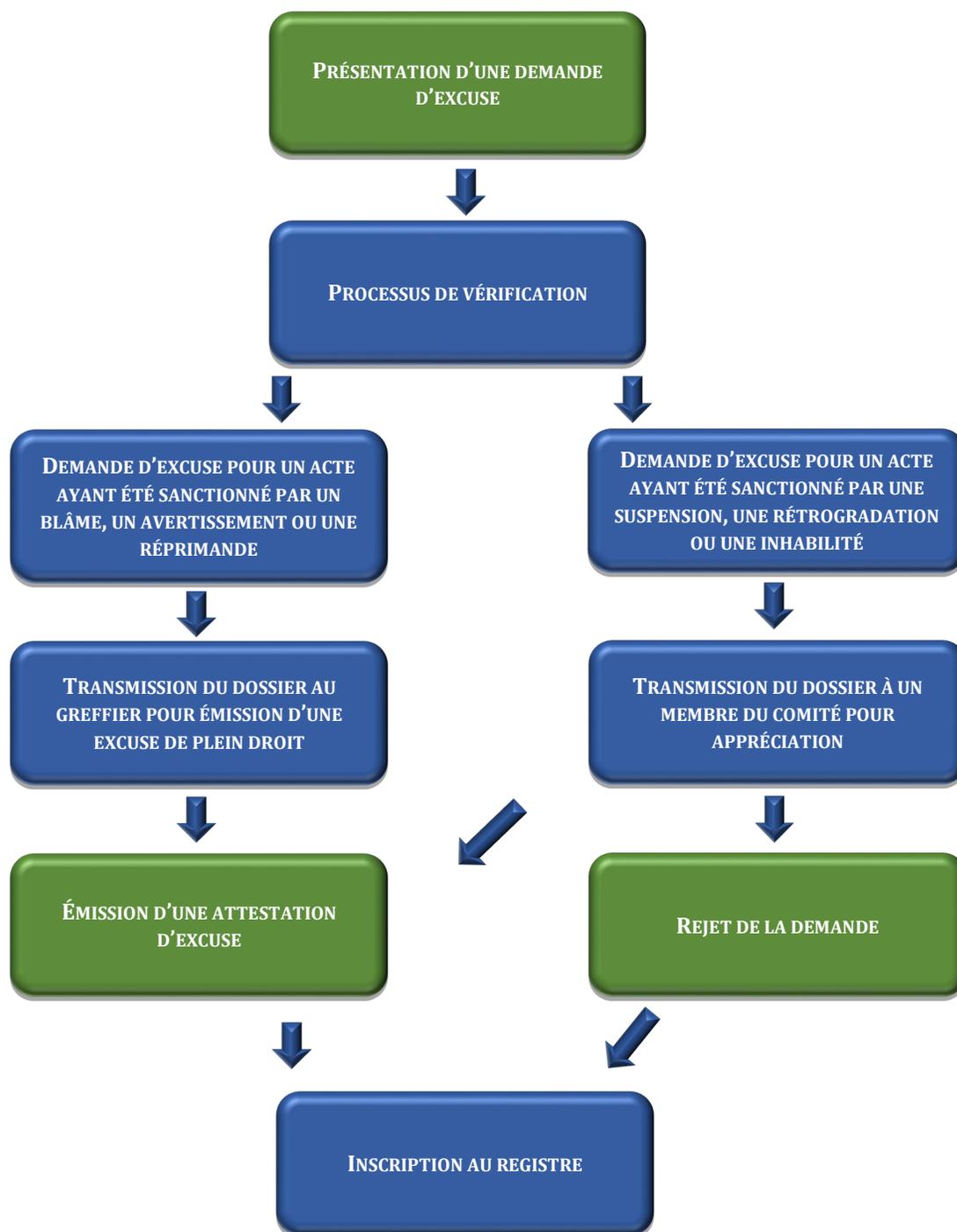
### Cheminement d'un dossier de révision

---



## Annexe C

### Cheminement d'un dossier d'excuse



## Annexe D

### Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière

---

#### Préambule

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

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

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

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

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

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

#### Dispositions générales

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

4. Le président du Comité doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par tous les membres du Comité.
5. Tout manquement ou omission à un devoir ou à une obligation prévu par le présent code est assujéti à la procédure disciplinaire prévue dans le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

#### Section I

##### Principes d'éthique

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

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

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

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

#### Section II

##### Règles de déontologie

###### Sous-section 1

###### L'appartenance au Comité

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

###### Sous-section 2

###### Les devoirs de discrétion et de réserve

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

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

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

#### Sous-section 3

##### Indépendance et impartialité

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

#### Sous-section 4

##### Les situations de conflit d'intérêts

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

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

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

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

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

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

#### Sous-section 5

##### La conduite de l'audience

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

#### Sous-section 6

##### La prise de décision

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

#### Sous-section 7

##### La cessation des fonctions

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

## Annexe E

### Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière

---

#### Préambule

La mission du Comité de déontologie policière

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

Elle consiste à :

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

Les valeurs du Comité de déontologie policière

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

- Primauté de la clientèle

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

- Considération et respect

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

- Responsabilité partagée

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

### Section I

#### Dispositions générales

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

42

### Section II

#### Normes de conduite

7. Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec impartialité, intégrité, loyauté et respect, en considérant l'importance des valeurs d'accessibilité et de célérité qui caractérisent le Comité.
8. Le fonctionnaire entretient avec toute personne avec qui il entre en relation, de même qu'avec ses collègues, des rapports fondés sur la courtoisie, la dignité et le respect.
9. Le fonctionnaire évite en toutes circonstances toute forme de discrimination, d'hostilité, d'intolérance ou de conflit d'intérêts.
10. Le fonctionnaire s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. À cette fin, il favorise le développement continu de sa compétence par le maintien à jour de ses connaissances et de ses habiletés.
11. Le fonctionnaire qui agit comme greffier-audencier à l'audience fait preuve d'impartialité, de ponctualité et d'efficacité. Il adopte une attitude courtoise et respectueuse à l'égard du membre du Comité qui préside l'audience, ainsi qu'à l'égard des parties, des procureurs et des témoins.

Section III  
Devoirs

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

Section IV  
Plainte

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

Section V  
Disposition finale

Le présent code entre en vigueur le 28 mars 2003.



Comité  
de déontologie  
policière

Québec 