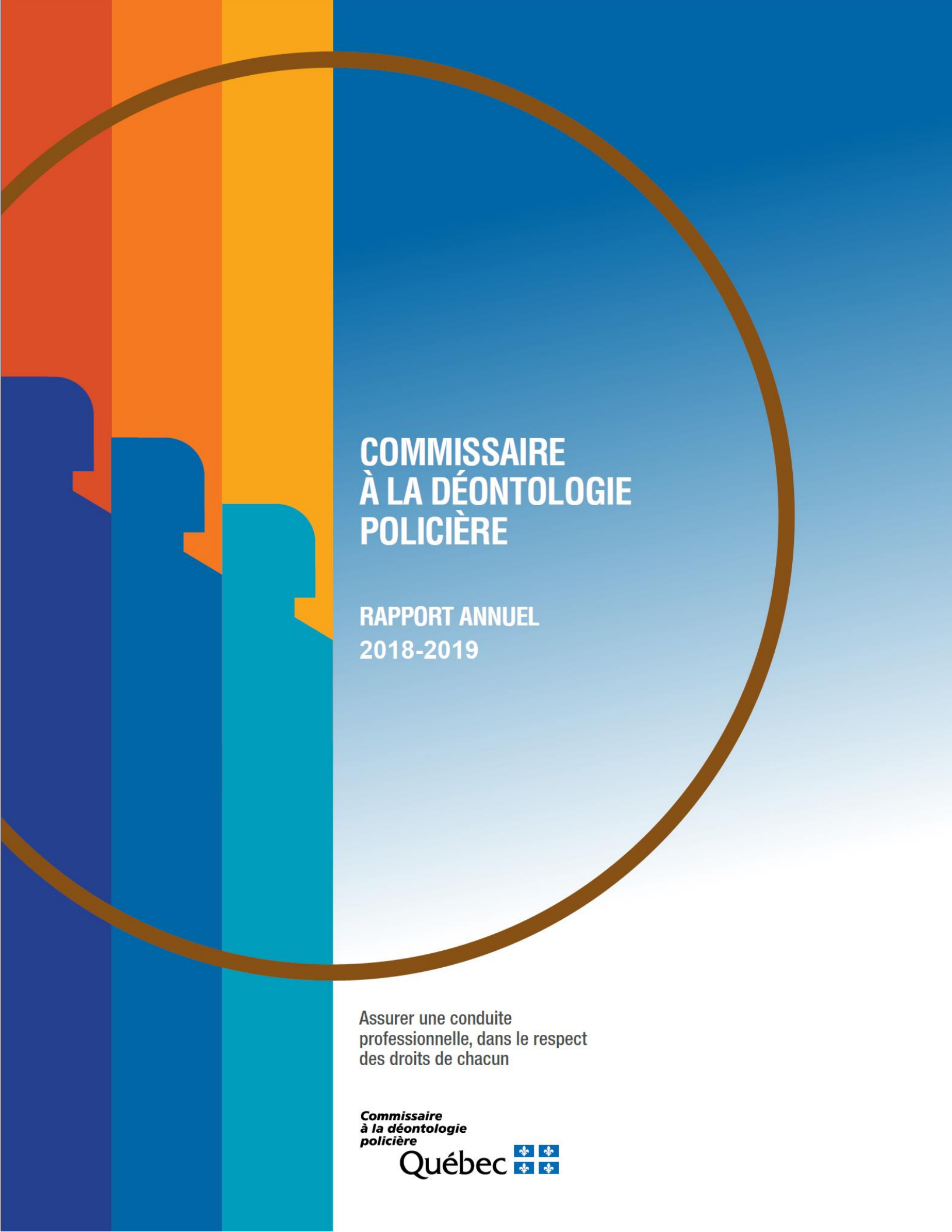




COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

RAPPORT ANNUEL
2018-2019

Assurer une conduite
professionnelle, dans le respect
des droits de chacun

*Commissaire
à la déontologie
policière*

Québec 

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 –2019
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN- (PDF) 978-2-550-84778-6
ISBN- (imprimé) 978-2-550-84770-0
ISSN 1191-2000

© Gouvernement du Québec, 2019

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



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

Monsieur le Président,

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

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

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

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

(Original signé)

Geneviève Guilbault
Septembre 2019



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

Madame la Ministre,

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

Ce rapport rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice financier 2018-2019.

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

Le Commissaire à la déontologie policière,

(Original signé)

Marc-André Dowd, avocat

Septembre 2019

Table des matières

Table des matières

MESSAGE DU COMMISSAIRE.....	2
DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES CONTENUES DANS LE RAPPORT	3
PARTIE 1	4
La mission	4
Le contexte	5
La composition et l'organisation.....	5
L'organigramme du Commissaire à la déontologie policière.....	6
Faits saillants.....	7
PARTIE 2	8
Résultats relatifs aux objectifs du Plan stratégique 2016-2020.....	8
Orientation 1.....	11
Orientation 2.....	15
Résultats relatifs aux engagements de la Déclaration de services aux citoyens.....	20
Le Plan d'action de développement durable 2017-2020	24
PARTIE 3	32
L'accessibilité des services	32
PARTIE 4	34
Le dépôt des plaintes, analyse préliminaire et décision du commissaire	35
La conciliation	43
Les enquêtes	48
Les demandes de révision.....	53
Les activités judiciaires.....	54
Les demandes d'excuse des policiers.....	57
Le développement de l'approche préventive	57
PARTIE 5	62
L'utilisation des ressources humaines	62
Les ressources financières et la facturation des services.....	65
La gestion et le contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service	67
Les ressources informationnelles.....	68
PARTIE 6	70
L'accès à l'information	70
La protection des renseignements personnels	71
La Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021, ensemble nous sommes le Québec	72
L'accès aux services pour les personnes handicapées	73
La politique linguistique.....	73
L'éthique et la déontologie	75
Les engagements et les réalisations concernant l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises	75
La politique de financement des services publics	75
Les moyens pris pour actualiser la politique de santé des personnes au travail	76
La reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi.....	76
ANNEXE 1	82
ANNEXE 2	86

Tableaux

Tableau 1: Nombre d'appels reçus.....	21
Tableau 2: Délai moyen pour répondre aux étapes du traitement des dossiers déontologiques, en jours	23
Tableau 3 : Aide et consultations dispensées aux citoyens.....	33
Tableau 4: Reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec 2018-2019.....	38
Tableau 5: Nature des décisions rendues lorsque les dossiers sont refusés à la suite de l'examen préliminaire.....	41
Tableau 6 : Fréquence des motifs de prolongation des délais de conciliation (en %).....	46
Tableau 7 : Fréquence des motifs de prolongation des délais des enquêtes (en %).....	50
Tableau 8 : Nombre et type de motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2018-2019	52
Tableau 9: Décisions du commissaire à la suite d'une demande de révision.....	53
Tableau 10: Nombre de dossiers menant au dépôt de citations	54
Tableau 11 : Décisions du Comité de déontologie policière statuant sur l'aspect dérogatoire ou non dérogatoire d'une conduite reprochée.....	55
Tableau 12: Nombre de dossiers du Commissaire ayant donné lieu à des jugements de la Cour du Québec.....	55
Tableau 13: Nombre de chefs de citation en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec	57
Tableau 14 : Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2018-2019 par service de police	60
Tableau 15 : Résultats du suivi des avis émis aux citoyens en vertu de l'article 12 en 2018-2019	61
Tableau 16 : Répartition de l'effectif par secteur d'activité	62
Tableau 17: Heures rémunérées par secteur d'activité en 2018-2019	63
Tableau 18: Répartition des dépenses totales consacrées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité.....	63
Tableau 19: Évolution des dépenses en formation	63
Tableau 20: Jours de formation selon les catégories d'emploi	64
Tableau 21: Nombre d'employés admissibles à la retraite sans réduction.....	64
Tableau 22: Nombre de départs volontaires.....	64
Tableau 23: Taux de départ volontaire	64
Tableau 24: Budgets, dépenses et investissements	65
Tableau 25: Frais remboursables facturés entre le 1er avril 2014 et le 31 mars 2019	66
Tableau 26: Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019 ...	67
Tableau 27: Coûts prévus et coûts réels en ressources informationnelles	69
Tableau 28: Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais.....	70
Tableau 29: Nombre et nature des décisions rendues.....	71
Tableau 30: État des dossiers traitant de racisme ou profilage 2018-2019	73
Tableau 31 : Comité permanent et mandataire	74
Tableau 32: Statut de la politique linguistique institutionnelle	74
Tableau 33 : Implantation de la politique linguistique institutionnelle.....	75
Tableau 34 : Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2018 2019 .	77
Tableau 35: Embauche des membres de groupes cibles.....	77
Tableau 36: Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	78
Tableau 37: Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE) au sein de l'effectif régulier - résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	78
Tableau 38: Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel - résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	79
Tableau 39: Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars.....	79
Tableau 40: Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars.....	80
Tableau 41: Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1er avril au 31 mars	80

Graphiques

Graphique 1 : Nombre de plaintes reçues par exercice	35
Graphique 2: Évolution du délai moyen de traitement des plaintes, de 2014 à 2019, en jours.....	36
Graphique 3: Répartition des plaintes par corps de police 2018-2019	37
Graphique 4: Nature des décisions quant à l'orientation des plaintes suivant l'examen préliminaire, en pourcentage	39
Graphique 5: Évolution du délai moyen de prise de décisions à la suite de l'examen préliminaire, de 2014 à 2019, en jours.....	40
Graphique 6: Nombre de conciliations décrétées par exercice	44
Graphique 7: Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice	45
Graphique 8 : Résultats des séances de conciliation, par exercice	47
Graphique 9 : Nombre d'enquêtes décrétées, par exercice	48
Graphique 10 : Délais moyens des enquêtes, en jours, par exercice	49
Graphique 11 : Orientation des plaintes après enquête, par exercice.....	51

MESSAGE DU COMMISSAIRE

La publication du Rapport annuel de gestion représente l'occasion d'une réflexion sur les enjeux rencontrés en déontologie policière. Une priorité, à mon avis, concerne l'intervention policière auprès de personnes en crise.

Dans de très nombreux dossiers, j'ai constaté que des policiers et policières doivent intervenir en première ligne auprès de personnes en crise, vulnérables et qui présentent des problèmes importants de santé mentale ou une condition particulière (trouble du spectre de l'autisme, TDAH, etc.). Souvent, l'information dont ils disposent avant l'intervention est limitée et un contexte d'urgence est présent. Je constate qu'il s'agit d'un facteur de risque dans l'analyse de plusieurs plaintes en déontologie policière.

Parfois, malgré une bonne volonté évidente, les policiers et policières sont peu outillés pour bien intervenir. On a souvent mentionné les nécessaires efforts de formation concernant l'intervention auprès de personnes en crise et les techniques de « désescalade ». Ces efforts doivent s'intensifier et bien cibler les particularités des diverses situations qui peuvent se présenter. Autrement, le recours prématuré à la force – avec tous les risques associés – paraît difficilement évitable.

On a vu également, dans plusieurs milieux, des maillages très intéressants entre policiers et policières et intervenant(e)s sociaux. Je ne peux qu'encourager le développement de ces approches novatrices.

Mais il y a plus. On a entendu, récemment, le cri du cœur d'un policier concernant le phénomène des « portes tournantes » en matière de santé mentale. Je partage les constats de ce policier. Il n'est pas rare de voir, dans un dossier, que les policiers doivent intervenir auprès d'une personne en crise plusieurs fois en quelques heures ou jours. La personne en crise est amenée au centre hospitalier, puis obtient rapidement son congé sans que des mesures de soutien ou d'appui ne paraissent s'appliquer. Nous devons collectivement nous interroger sur notre façon d'assurer les soins, la protection et la sécurité des personnes vulnérables, sujettes à des crises. Cette réflexion va bien au-delà de la responsabilité des policiers et policières d'assurer notre sécurité collective et celle des citoyens auprès de qui ils interviennent.

Si je comprends la frustration quelquefois ressentie par les policiers et policières sur ce point, je rappelle cependant leur devoir déontologique de toujours traiter les personnes en crise avec dignité et dans le respect de leurs droits. L'analyse de plusieurs dossiers me montre de beaux exemples où cela a été le cas. Je souhaite que les bonnes pratiques en la matière puissent être largement partagées entre les services de police et que nous puissions tirer les enseignements des dossiers où un problème a malheureusement été rencontré.

Enfin, je profite de l'occasion pour remercier les membres de mon personnel de leur engagement soutenu envers notre mission et les féliciter des résultats positifs obtenus cette année.

(Original signé)

Marc-André Dowd, avocat

Commissaire à la déontologie policière

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES CONTENUES DANS LE RAPPORT

DÉCLARATION DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Les renseignements contenus 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 2018-2019 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 des réalisations en regard de la déclaration de services aux citoyens, des orientations stratégiques et du plan annuel de gestion des dépenses;
- soumet des données exactes auxquelles des précisions de bas de page sont apportées si nécessaire.

Je déclare donc que le présent rapport annuel de gestion décrit la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2019.

Le Commissaire à la déontologie policière,

(Original signé)

Marc-André Dowd, avocat

Québec, juillet 2019

PARTIE 1

Le Commissaire à la déontologie policière

La mission

Le système de déontologie policière veille à l'application du Code de déontologie des policiers du Québec¹. Ce Code détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers, enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption (UPAC) et enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) 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 possédant une autorisation, dispensée conformément à la loi, d'exercer leurs fonctions au Québec.

Deux autorités de surveillance civile indépendantes composent le système de déontologie policière du Québec :

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

LA MISSION ET LES VALEURS DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Le Commissaire à la déontologie policière est une organisation gouvernementale indépendante composée de civils qui a comme mission d'assurer le respect du Code de déontologie des policiers du Québec en recevant, examinant et traitant avec impartialité, indépendance, transparence et rigueur les plaintes formulées à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers, enquêteurs de l'UPAC et enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) qui auraient contrevenu au Code de déontologie des policiers du Québec.

Le Commissaire procède à l'examen préliminaire des plaintes, à la conciliation des parties, aux enquêtes sur les allégations formulées par les plaignants et à l'évaluation de la suffisance de la preuve disponible pour citer un policier devant le Comité de déontologie policière. 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.

¹ Le texte du Code de déontologie des policiers du Québec est présenté à l'annexe 1.

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

Lorsque le Commissaire rend une décision visant à clore un dossier, cette décision est motivée par écrit et sujette, à la demande du plaignant, à une procédure de révision interne (après une décision initiale de refus) ou externe (après une décision de rejet après enquête).

Par ailleurs, le Commissaire peut formuler des recommandations pour remédier ou prévenir toute situation préjudiciable constatée et faire 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, d'un enquêteur de l'UPAC ou d'un enquêteur du BEI.

Le Comité de déontologie policière, pour sa part, 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 la personne ayant fait l'objet d'une plainte 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.

Le contexte

Assurer la sécurité de tous les citoyens 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, ces pouvoirs 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 d'un équilibre entre les pouvoirs nécessaires au maintien de l'ordre et le respect des droits et libertés des citoyens.

Dans un Québec de plus en plus diversifié, il nous faut reconnaître que certains policiers ne sont pas à l'abri des préjugés et stéréotypes. L'accentuation du caractère multiculturel du Québec tend à favoriser 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 la « Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021. »

Il est par ailleurs intéressant d'observer l'influence des médias sociaux sur les activités du Commissaire. Depuis quelques années, on observe que plusieurs plaintes visant un même événement, souvent formulées dans les mêmes termes, sont transmises au Commissaire dans une courte période de temps. Il est dorénavant fréquent qu'on dirige le Commissaire vers des enregistrements vidéo diffusés sur Internet. Plusieurs plaignants n'auront ainsi jamais été témoin des incidents qu'ils dénoncent ce qui, à certains égards, oblige le Commissaire à revoir ses processus d'examen préliminaire, de conciliation et d'enquête.

Le plan stratégique 2016-2020 du Commissaire met l'accent sur l'importance de bien faire connaître les services offerts ainsi que sur la nécessité de rejoindre certaines clientèles assujetties au Code de déontologie dans des buts de formation et de prévention.

La composition et l'organisation

1.3.1 LE COMMISSAIRE ET LE COMMISSAIRE ADJOINT

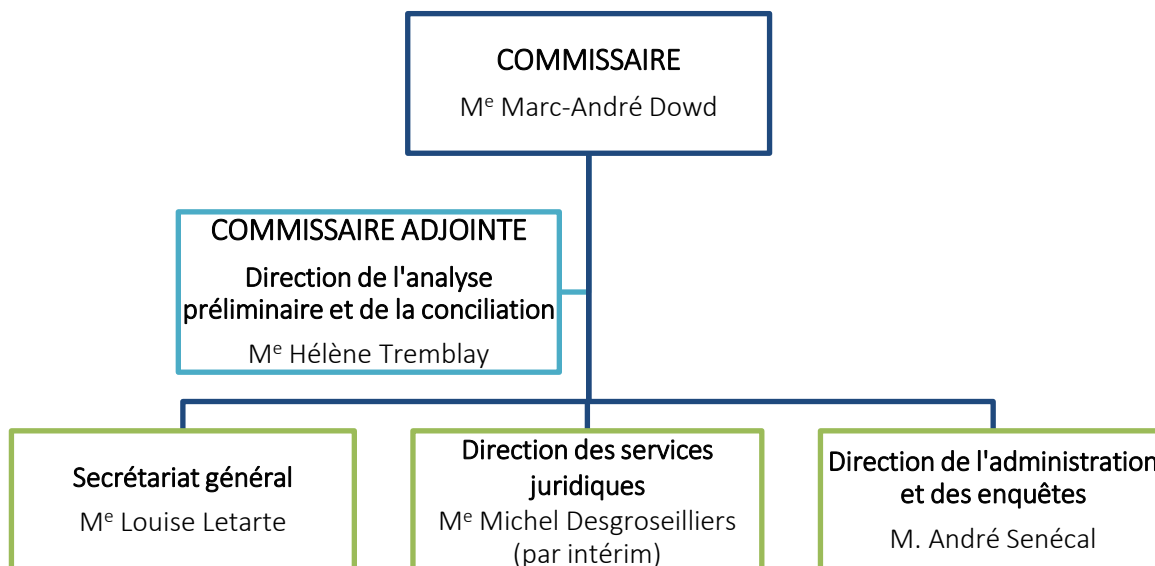
Un commissaire et un commissaire adjoint sont nommés par le gouvernement pour un mandat de cinq ans. Le commissaire adjoint exerce les pouvoirs qui lui sont délégués par le commissaire. Les mandats du commissaire et du commissaire adjoint peuvent être renouvelés.

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

1.3.2 LE PERSONNEL DU COMMISSAIRE

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

L'organigramme du Commissaire à la déontologie policière



Faits saillants

Accessibilité aux services

- Le nombre de plaintes reçues au cours du présent exercice a augmenté de 2,7 %. Le Commissaire a reçu 1 867 plaintes en 2018-2019. En 2017-2018, 1 818 plaintes avaient été déposées.
- Un document exposant le processus de citation devant le Comité de déontologie policière a été rédigé, présentant dans un langage clair et simplifié, les informations utiles à connaître.
- Un autre document a également été produit à l'intention des policiers qui doivent participer à une conciliation.

Performance de l'organisation

- 649 conciliations ont été décrétées au cours de l'année financière 2018-2019. Il s'agit d'une augmentation de 15 % par rapport à l'année précédente où 563 conciliations avaient été décrétées.
- Le délai moyen pour répondre à une demande de révision d'une décision rendue suivant l'examen préliminaire d'une plainte est passé de 14 jours à 9 jours en 2018-2019. Ce délai atteignait 48 jours en 2016-2017.
- 168 nouvelles enquêtes ont été décrétées au cours de l'exercice 2018-2019, ce qui représente une augmentation de 12 %.
- Le délai moyen pour tenir une enquête est passé de 228 à 196 jours.
- Le Commissaire a déposé 85 citations au cours de l'année 2018-2019. Il y a augmentation de 63 % par rapport à l'année précédente.
- La facturation s'est élevée pour l'année 2018-2019 à 1,28 M \$.
- Sur le plan administratif, le Commissaire a respecté le budget alloué de même que les cibles d'effectifs et d'heures rémunérées qui lui avaient été attribuées.

Développement de l'approche préventive

Sensibilisés à leur obligation d'informer les citoyens de leurs recours en déontologie et de transmettre un avis au Commissaire lorsqu'ils sont informés de la présumée commission d'un acte dérogatoire, les services de police ont soumis au Commissaire, au cours de l'exercice 2018-2019, 622 avis, ce qui représente une augmentation de 109 % par rapport à l'année précédente.

PARTIE 2

Présentation des résultats 2018-2019

Résultats relatifs aux objectifs du Plan stratégique 2016-2020

Le Plan stratégique 2016-2020 du Commissaire a été déposé en décembre 2016 à l'Assemblée nationale. La présente reddition de comptes fait état des résultats obtenus à l'égard des objectifs qui y sont communiqués pour la période commençant le 1^{er} avril 2018 et se terminant le 31 mars 2019.

Le tableau suivant présente le sommaire des résultats du plan stratégique au 31 mars 2019.

Sommaire des résultats du plan stratégique

Objectifs	Indicateurs	Cible prévue au plan stratégique	Résultats 2018-2019	Résultats 2017-2018
Objectif 1.1	Indicateur 1.1			
Accroître la visibilité de l'organisme	Nombre de visites sur le site Internet	35 000 visites pour 2015-2016 : Augmentation de 2 % par an pour les années subséquentes	43 394 visites La cible globale d'augmentation de 2 % par an est atteinte.	43 054 visites
Objectif 1.2	Indicateurs 1.2			
Promouvoir les connaissances des règles déontologiques auprès des policiers, des agents de protection de la faune, des constables spéciaux, des enquêteurs de l'UPAC ainsi que des étudiants	a) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement	Augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement et auprès des groupes visés entre 2016-2017 et 2019-2020	a) 63 personnes b) La cible d'augmentation de 10 % est atteinte (22 personnes en 2016-2017).	a) 71 personnes
	b) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation auprès des groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec		a) 198 personnes b) La cible d'augmentation de 10 % est atteinte (175 personnes en 2016-2017).	a) 317 personnes
Objectif 2.1	Indicateurs 2.1			
Actualiser les processus administratifs utilisés dans le cadre du traitement des plaintes, entre autres à l'aide des technologies de l'information	a) Proportion des recommandations mises en place à la suite de l'évaluation des processus	80 % des recommandations des évaluations effectuées avant le 31 mars 2018	S.O.	S.O.
	b) Maintenir le seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes	Maintenir le seuil atteint en 2015-2016	Le coût moyen d'une plainte n'a pas fait l'objet d'une nouvelle évaluation.	Le coût moyen d'une plainte sera évalué en 2018-2019.
	c) Taux de satisfaction de la clientèle quant à la prestation des services offerts	Augmenter le taux de 2 points entre la première mesure en 2016-2017 et la deuxième en 2018-2019	Les résultats du sondage effectué en 2017-2018 ont été évalués (voir p.17).	La clientèle a eu l'opportunité de répondre à un sondage. Les résultats seront évalués au cours de l'année 2018-2019.
Objectif 2.2.1	Indicateur 2.2.1			
Favoriser une augmentation de la productivité par une utilisation optimale des ressources	Durée moyenne de traitement des plaintes à l'étape de l'analyse préliminaire visant à respecter le délai prévu par la loi	2016-2017 : 86 jours 2017-2018 : 71 jours 2018-2019 : 56 jours 2019-2020 : 40 jours	58 jours. La cible n'est pas tout à fait atteinte.	70 jours. Malgré une augmentation de 3 jours, la cible 2017-2018 a été atteinte
Objectif 2.2.2	Indicateur 2.2.2			
Favoriser la mobilisation et la rétention de la main-d'œuvre	Taux de satisfaction des employés au travail	Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020	La prochaine mesure sera prise en 2019-2020.	Un sondage a été complété en 2017-2018. Le taux de satisfaction est de 82 %.
Objectif 2.2.3	Indicateur 2.2.3			
Optimiser les pratiques de gestion	Indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats	Augmenter de 10 % le résultat de 2017-2018 par rapport à celui de 2015-2016	Il nous faut attendre les résultats obtenus pour l'année 2017-2018 afin d'être en mesure de les comparer et évaluer l'atteinte de la cible.	Le Secrétariat du Conseil du trésor n'a pas encore communiqué au Commissaire les résultats obtenus.

ENJEU 1

UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE L'ORGANISME PAR LE PUBLIC ET LES GROUPES VISÉS PAR LE CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

Depuis sa création en 1990, le Commissaire à la déontologie policière multiplie ses actions en vue de contribuer à la protection des citoyens, et ce, dans le respect des droits et libertés de chacun.

La collaboration des citoyens demeure essentielle à son action puisque le Commissaire ne peut agir que lorsqu'une plainte lui est adressée.

L'apport des citoyens à son rôle de surveillance est essentiel. Dans le but de développer cette collaboration, le Commissaire entend poursuivre ses efforts qui visent à favoriser l'accessibilité au système déontologique.

Le Commissaire cherche également à être mieux connu des groupes qui sont soumis au Code de déontologie des policiers du Québec dans un but de prévention et afin que les normes de service et de conscience professionnelle atteignent les plus hauts standards d'excellence.

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

Orientation 1

Promouvoir le rôle et la mission du Commissaire à la déontologie policière ainsi que le Code de déontologie des policiers du Québec

AXE D'INTERVENTION 1 : INFORMATIONS AUX CITOYENS

OBJECTIF

Accroître la visibilité de l'organisme

INDICATEUR

Nombre de visites sur le site Internet

NOMBRE DE VISITES SUR LE SITE INTERNET

Le site Internet a été consulté 43 394 fois au cours de 2018-2019, alors qu'au cours de 2017-2018, il avait été visité 43 054 fois.

La cible établie est une augmentation de 2 % par rapport au résultat de l'année de référence 2015-2016, soit 35 000 visites, et ce, pour chaque année d'application du plan stratégique. En 2018-2019, la cible globale d'augmentation de 2 % par an est donc atteinte.

Au cours de l'exercice 2018-2019, le site Internet du Commissaire devait être revu dans une optique de simplification des contenus qui y sont présentés et de la clarté de la communication. Toutefois, en raison de contraintes techniques et organisationnelles, la mise à jour a dû être reportée à l'exercice 2019-2020.

AXE D'INTERVENTION 2 : INFORMATION AUX GROUPES VISÉS PAR LE CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

OBJECTIF

Promouvoir la connaissance des règles déontologiques auprès des policiers, des agents de protection de la faune, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers, des agents de l'UPAC ainsi qu'auprès des étudiants.

INDICATEURS

- Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement
- Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités auprès de groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec

NOMBRE DE PERSONNES SENSIBILISÉES LORS D'ACTIVITÉS DE FORMATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Au cours de l'exercice 2018-2019, ce sont 63 personnes qui ont reçu de la formation concernant le système déontologique policier.

La cible d'augmentation de 10 % est atteinte en comparaison à l'année de référence 2016-2017 au cours de laquelle 22 personnes avaient été rejointes.

Le Commissaire a réévalué sa stratégie relativement aux activités de formation offertes dans les établissements d'enseignement. Les activités en collaboration avec l'ENPQ seront priorisées, tant à l'étape de la formation initiale que continue. L'utilisation des nouvelles technologies devra aussi être favorisée, par exemple : les capsules vidéo et les webinaires.

NOMBRE DE PERSONNES SENSIBILISÉES LORS D'ACTIVITÉS AUPRÈS DE GROUPES VISÉS PAR LE CODE DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Le Commissaire a participé à plusieurs rencontres où de l'information relative au système déontologique a été transmise aux participants. Ainsi, le Commissaire a rencontré pas moins de 80 personnes lors de colloques réunissant des directeurs de tous les corps de police et des responsables des affaires internes des services de police. Le Commissaire a également donné une formation en déontologie policière à 28 agents de la faune de même qu'à six constables spéciaux.

Il a également offert une formation aux enquêteurs et membres de la direction du contentieux de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à laquelle ont participé 50 personnes.

Il a rencontré un organisme de défense des droits et a présenté à cette occasion, à 20 personnes, son mandat et le processus déontologique.

Le Commissaire a de plus, présenté une conférence portant sur le profilage racial, à l'invitation du Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), à la Faculté de Droit de l'Université McGill. Vingt

personnes ont assisté à cette conférence.

Dans son plan stratégique 2016-2020, le Commissaire a retenu pour cible, d'ici le 31 mars 2020, une augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées dans le cadre d'activités de formation offertes par le Commissaire.

La cible a été atteinte, puisque 198 personnes ont été rejointes au cours de l'exercice 2018-2019 comparativement à 175 personnes pour l'année de référence 2016-2017.

ENJEU 2

DÉVELOPPEMENT DURABLE, NOUVELLES TECHNOLOGIES ET RÉALISATION DE LA MISSION SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Le Commissaire, dans le cadre de ses opérations, offre des services de conciliation et d'enquête dont les coûts sont défrayés par les services de police.

Pour ne pas alourdir les charges financières facturées, dans le respect des principes de développement durable, le Commissaire s'est engagé à ce que les membres de son personnel utilisent davantage les nouvelles technologies de communication.

Le Commissaire vise également à ne pas augmenter le coût moyen de traitement d'une plainte, qui pour l'année de référence 2015-2016, s'établissait à 1 743 \$.

Le Commissaire entend toujours améliorer le délai moyen du traitement d'une plainte à l'étape de l'analyse préliminaire.

Enfin, bien que comptant sur une main-d'œuvre qualifiée, l'organisation de taille modeste doit voir à développer la polyvalence de ses membres, tout en mettant en place des mesures qui amélioreront leur satisfaction au travail.

Orientation 2

Offrir des services efficaces et performants

AXE D'INTERVENTION 1 : RÉVISION DES PROCESSUS ADMINISTRATIFS ET TECHNOLOGIQUES

OBJECTIF

Actualiser les processus administratifs utilisés dans le cadre du traitement des plaintes, entre autres à l'aide des technologies de l'information

INDICATEURS

- Recommandations mises en place à la suite des évaluations effectuées
- Total des dépenses réelles de l'organisation/Maintien du seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes
- Taux de satisfaction de la clientèle quant à la prestation des services offerts

RECOMMANDATIONS MISES EN PLACE À LA SUITE DES ÉVALUATIONS EFFECTUÉES

Avec le soutien du ministère de la Sécurité publique, le Commissaire a entrepris l'examen des tâches et processus utilisés par chacun des membres de son personnel.

À l'origine, il était prévu que des recommandations soient formulées au Commissaire par le ministère, en vue d'optimiser sa performance organisationnelle. C'est donc dans cet esprit que cet indicateur a été établi. Conformément à ses pratiques en matière d'amélioration continue, le ministère a agi davantage en soutien aux travaux de révision des processus sans émettre de recommandations formelles. En conséquence, cet indicateur n'est plus suivi.

TOTAL DES DÉPENSES RÉELLES DE L'ORGANISATION/MAINTIEN DU SEUIL DES DÉPENSES ALLOUÉES AU TRAITEMENT DES PLAINTES

Le Commissaire a choisi comme objectif de maintenir le seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes à celui de 2015-2016. En cours d'exercice, il a été convenu de plutôt viser le maintien du coût moyen de traitement d'une plainte.

Un premier résultat a été obtenu pour l'exercice 2015-2016, mais la fiabilité de cette mesure ne peut être garantie pour des raisons méthodologiques. En 2017-2018, le Commissaire a tenté de trouver un expert pour établir le coût de traitement moyen des plaintes, mais le contrat n'a pu être conclu dans l'année. Devant les limites et les coûts associés au calcul du coût de traitement des plaintes, le Commissaire a reconsidéré en 2018-2019 la faisabilité d'aller de l'avant avec ce projet.

TAUX DE SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE QUANT À LA PRESTATION DES SERVICES OFFERTS

Un sondage, visant à mesurer la satisfaction de la clientèle du Commissaire, a été préparé et produit au cours de l'année 2017-2018.

Ce sondage visait dans un premier temps à mesurer la satisfaction des personnes qui ont participé à un processus de conciliation. Il visait à évaluer la satisfaction à l'égard de l'accueil reçu, de la qualité et de la clarté de la communication, du déroulement du processus et de la réponse aux attentes des citoyens plaignants.

Cette première mesure de la satisfaction s'est poursuivie en 2018-2019.

Les résultats obtenus sont satisfaisants. Ainsi, 91 % des répondants étaient d'accord pour dire que les informations données dans les documents du Commissaire étaient complètes et rédigées dans un langage clair et précis. Près de 95 % des participants ont répondu avoir été traités avec courtoisie et respect par les membres du personnel contactés au téléphone. Une proportion de 83 % d'entre eux rapportent également avoir été accueillis avec respect. Toutefois, l'endroit retenu pour tenir la séance de conciliation ne convenait qu'à 71 % des répondants et seulement 68 % d'entre eux se sont déclarés satisfaits que leur plainte ait fait l'objet d'une analyse et d'un examen sérieux. Près de 72 % des participants se sont tout de même déclarés globalement satisfaits de la qualité du service offert par le personnel du Commissaire.

Une seconde mesure sera prise en 2019-2020.

Le Commissaire vise à augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction.

AXE D'INTERVENTION 2 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'ACCÈS À LA FORMATION

OBJECTIF 1

Favoriser une augmentation de la productivité par une utilisation optimale de ressources

INDICATEUR

Durée moyenne de traitement des plaintes à l'étape de l'analyse préliminaire en vue de respecter le délai prévu par la loi

DURÉE MOYENNE DE TRAITEMENT DES PLAINTES À L'ÉTAPE DE L'ANALYSE PRÉLIMINAIRE EN VUE DE RESPECTER LE DÉLAI PRÉVU PAR LA LOI

La Loi sur la police fixe un délai de 40 jours pour finaliser l'examen et l'analyse préliminaire d'une plainte. Au terme de cette première étape du processus de traitement d'un dossier, le plaignant est informé de l'orientation préconisée par le Commissaire : refus de la plainte, conciliation ou enquête.

Au cours de 2018-2019, les délais pour procéder à l'examen et à l'analyse préliminaire d'une plainte se sont établis en moyenne à 58 jours, alors qu'ils étaient de 70 jours en 2017-2018. Rappelons qu'ils étaient de l'ordre de 102 jours en 2015-2016. C'est une diminution du délai de l'ordre de 17 % qui est donc observée en 2018-2019 par rapport à l'exercice 2017-2018. Toutefois, le délai demeure quelque peu plus élevé que la cible qui avait été prévue pour cette année, soit 56 jours.

Le Commissaire travaille toujours à réviser ses pratiques et processus opérationnels à l'étape de l'analyse préliminaire de manière à atteindre le délai fixé par la loi.

OBJECTIF 2

Favoriser la mobilisation et la rétention de la main-d'œuvre

INDICATEUR

Taux de satisfaction des employés au travail

TAUX DE SATISFACTION DES EMPLOYÉS AU TRAVAIL

Afin de mesurer la satisfaction des employés au travail, le Commissaire leur a transmis un sondage qui leur a permis d'exprimer leurs opinions de façon anonyme.

Des travaux de préparation du questionnaire avaient été amorcés à la fin de 2016-2017. Les résultats ont été recueillis en 2017-2018. Une moyenne de 82 % du taux de satisfaction a été obtenue. Un deuxième sondage doit être transmis aux membres du personnel en 2019-2020.

Au cours de l'exercice 2017-2018, les résultats ont été partagés avec l'ensemble du personnel lors de deux réunions de travail à Québec et à Montréal. Un plan d'action a été préparé afin de viser des améliorations sur certains aspects identifiés par les répondants au sondage.

La cible est une amélioration de 3 % du taux de satisfaction entre les deux mesures. Un taux de satisfaction de 85 % est donc visé pour le prochain sondage.

OBJECTIF 3

Optimiser les pratiques de gestion

INDICATEUR

Indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats

INDICE D'INTÉGRATION DE LA GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS

L'indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats est calculé et remis par le Secrétariat du Conseil du trésor aux organismes et ministères qui ont, chaque année, à remplir le questionnaire « Collecte d'information concernant l'application de la Loi sur l'administration publique ».

L'information pour l'année financière 2015-2016 a été acheminée au Secrétariat du Conseil du Trésor en 2017, alors que l'information relative à l'année 2016-2017 a été transmise en janvier 2018.

Le Secrétariat du Conseil du trésor a produit en 2018 un rapport couvrant les années 2015 à 2017. Le Commissaire a obtenu les pointages suivants : en 2014-2015 [65,0], en 2015-2016 [77,8] et en 2016-2017 [55,6].

La cible visée en 2017-2018 est une augmentation de 10 % par rapport au résultat atteint en 2015-2016. Les résultats de l'exercice 2017-2018 n'étant pas connus, l'atteinte de la cible visée ne peut pas encore être vérifiée.

En raison de la taille modeste de son organisation, le Commissaire répond difficilement à toutes les attentes du Secrétariat du Conseil du trésor traduites dans son questionnaire visant à mesurer l'indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats.

Résultats relatifs aux engagements de la Déclaration de services aux citoyens

La Déclaration de services aux citoyens décrit des engagements en matière de niveau et de qualité des services auxquels un citoyen peut s'attendre lorsqu'il s'adresse au Commissaire à la déontologie policière.

La Déclaration de service aux citoyens a été révisée au cours de l'exercice 2017-2018. Elle a été présentée à tous les employés du Commissaire.

Afin de bien servir la population et de constamment s'améliorer, les engagements que le Commissaire a pris dans sa Déclaration de services aux citoyens s'énoncent ainsi :

- aider les citoyens à formuler et à soutenir leur plainte;
- traiter la plainte avec diligence, impartialité et équité en tenant compte des règles établies par la loi et la jurisprudence;
- informer le citoyen de tout développement significatif de son dossier;
- communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits;
- être courtois et respectueux dans toutes les communications du Commissaire ou de son personnel;
- diriger les citoyens vers les services les plus en mesure de répondre à leurs besoins, lorsque leurs demandes ne relèvent pas du mandat du Commissaire;
- communiquer toute information, écrite ou verbale, de façon claire, précise et fiable;
- protéger l'information et les documents qui doivent demeurer confidentiels;
- répondre rapidement aux appels ou autres communications;
- respecter les délais prescrits par la loi ou, sinon, justifier les prolongations en vertu des pouvoirs conférés par la loi ou selon les politiques opérationnelles du Commissaire.

La déclaration de services indique, par ailleurs, les délais à l'intérieur desquels les citoyens peuvent s'attendre à obtenir une réponse à leurs demandes. À cet effet, un suivi particulier est réalisé en matière de délai de traitement des dossiers et de réponse aux appels ou aux autres types de communication reçus des citoyens.

2.4.1 LA RÉCEPTION DES APPELS

Le Commissaire ne possède pas de système informatisé pour effectuer le suivi des appels qu'il reçoit. Conséquemment, il lui est plus difficile de rendre compte de certaines mesures. Par ailleurs, des rappels sur l'importance de respecter les engagements prévus à la Déclaration de services aux citoyens sont faits au personnel concerné.

Prise d'un appel téléphonique avec célérité

Au cours de 2018-2019, le Commissaire a dénombré 2 130 appels téléphoniques reçus.

Tableau 1: Nombre d'appels reçus

ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE D'APPELS
2014-2015	3 509
2015-2016	2 695 ²
2016-2017	4 092
2017-2018	3 348
2018-2019	2 130

Deux employés sont affectés à la réception des appels téléphoniques pendant les heures d'ouverture des bureaux. Le Commissaire répond avec célérité aux appels reçus et tente, dans la mesure du possible, d'assurer un suivi pour tous les appels dans un délai maximal d'un jour ouvrable. Les données relatives aux appels sont recueillies manuellement par les membres du personnel.

Par ailleurs, le Commissaire dispose d'un outil de gestion de l'information qui permet de renseigner rapidement tout citoyen de l'état d'avancement de son dossier.

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

Lorsqu'un employé ne peut prendre un appel, il effectue un retour d'appel dans un délai maximal d'un jour ouvrable. Par ailleurs, lorsqu'un message est laissé hors des heures d'ouverture, un suivi est fait au cours de la journée ouvrable suivante.

² En raison d'une réorganisation administrative, une partie de la cueillette de ces données a malheureusement été omise, ce qui pourrait expliquer la différence du nombre d'appels téléphoniques enregistrés par rapport à l'année précédente et à l'année 2016-2017.

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

Les demandes d'information ou d'assistance sont adressées au Commissaire majoritairement par voie téléphonique. Quant aux demandes d'information par courrier, télécopieur ou courriel, elles sont traitées dans un délai de trois jours ouvrables.

En 2016-2017, le Commissaire s'était engagé à mettre en place un exercice de vérifications aléatoires des délais. Les réalités opérationnelles, les ressources limitées et le nombre important de dossiers à traiter n'ont pas permis de mettre en place un tel exercice.

Lorsque les demandes sont assimilées à des demandes d'accès à l'information, au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1), elles sont traitées en fonction du délai prévu par cette loi.

Il convient de souligner qu'aide et assistance sont également accordées aux citoyens qui se présentent aux bureaux du Commissaire pour obtenir de l'information, formuler une plainte ou déposer tout autre document nécessaire au traitement de leur dossier. Le personnel du Commissaire a ainsi, au cours de l'année 2018-2019, prêté assistance à 262 personnes.

2.4.2 LE TRAITEMENT DES DOSSIERS DÉONTOLOGIQUES

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

Lorsqu'il reçoit une plainte, le Commissaire en accuse réception par écrit. Le délai moyen de transmission de cet avis était de 3 jours en 2018-2019. En 2017-2018, ce délai était de 6 jours.

La loi indique que l'étape de l'analyse préliminaire doit être terminée dans un délai de 40 jours de la réception d'une plainte. En 2018-2019, le délai moyen s'établissait à 58 jours. Ce délai moyen était de 70 jours lors de l'exercice précédent. Il s'agit donc d'une amélioration du délai de 12 jours.

La loi prévoit que le travail en conciliation doit être terminé dans un délai de 45 jours à compter de la décision de référer le dossier en conciliation. Les séances de conciliation ont été tenues dans un délai moyen de 56 jours en 2018-2019, ce qui constitue une amélioration du délai de 5 jours par rapport à 2017-2018, alors que ce délai était de 61 jours.

Lorsqu'il est saisi d'une demande de révision, la loi précise que le Commissaire rend sa décision dans un délai de 10 jours de sa réception. En 2018-2019, les demandes de révision ont été traitées dans un délai moyen de 9 jours. On note une diminution appréciable de ce délai, puisqu'en 2017-2018, il s'établissait à 14 jours et en 2016-2017, à 48 jours.

Quant aux enquêtes, la loi indique qu'elles doivent être complétées dans un délai maximal de 180 jours. En 2018-2019, les enquêtes du Commissaire ont été terminées dans un délai moyen de 196 jours³. D'une manière générale, des délais requis pour obtenir des documents ou pour rencontrer des témoins expliquent cet écart. Les délais observés en 2017-2018 étaient de 228 jours. Une diminution des délais de 32 jours est constatée.

Tableau 2: Délai moyen pour répondre aux étapes du traitement des dossiers déontologiques, en jours

Élément de suivi	Exigence légale	Résultats 2018-2019	Résultats 2017-2018	Résultats 2016-2017
Délai moyen pour accuser la réception d'une plainte	5	3	6	7
Délai moyen pour l'analyse préliminaire	40	58	70	67
Délai moyen pour la conciliation	45	56	61	67
Délai moyen pour les demandes de révision	10	9	14	48
Délai moyen pour l'enquête	180	196	228	245

³ Par ailleurs, du nombre d'enquêtes considéré dans les calculs, 58 dossiers ont été exclus, car liés à des enquêtes indépendantes, à des enquêtes criminelles ou à des processus judiciaires sur lesquels le Commissaire n'a aucun contrôle. Le processus déontologique est donc suspendu durant ces périodes.

Le Plan d'action de développement durable 2017-2020

Le Commissaire a préparé et déposé un Plan d'action de développement durable 2017-2020 conformément à la Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1). Ce plan permet de répondre aux orientations gouvernementales en cette matière.

2.5.1 LES ACTIVITÉS RÉALISÉES AU COURS DE L'EXERCICE

Les activités réalisées au cours de l'exercice 2018-2019 sont les suivantes :

ACTION 1	Actions écoresponsables liées aux opérations courantes de gestion des ressources matérielles et à la gestion des matières résiduelles.
▪ Objectif 1.1	Le Commissaire cessera d'utiliser des bouteilles d'eau en plastique dans le cadre de ses activités courantes.
INDICATEUR	Installation d'un système d'eau par osmose inversée en remplacement des bouteilles de plastique.
CIBLE	Installation complétée avant le 31 mars 2018 au bureau de Québec et avant le 31 mars 2019 au bureau de Montréal.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020 ⁴	Le Commissaire contribue à l'activité courante 1 - Gestion des ressources matérielle et gestion des matières résiduelles, au résultat recherché 1 ainsi qu'à l'activité incontournable 1.
RÉSULTATS	L'installation au bureau de Montréal n'a pas pu être complétée pour le 31 mars 2019 compte tenu de certaines exigences du propriétaire de l'immeuble. Le contrat est toutefois signé et les travaux d'installation seront exécutés en 2019-2020.

⁴ Les résultats visés de la Stratégie gouvernementale de développement durable correspondent à la présentation séquentielle dans le document officiel de la Stratégie.

▪ Objectif 1.2	Le Commissaire continuera de favoriser les produits recyclés, recyclables ou rechargeables.
INDICATEUR	Vérification systématique lors de l'achat de produits.
CIBLE	90 % des produits vérifiés avant achat.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'activité courante 1 - Gestion des ressources matérielle et gestion des matières résiduelles, au résultat recherché 1 ainsi qu'à l'activité incontournable 1.

RÉSULTATS

Entrepris. Environ 75 % des produits achetés sont des produits recyclables, rechargeables ou faits de matières recyclées.

ACTION 2	Actions visant à favoriser la réduction des déplacements et l'utilisation de modes de transport collectifs et actifs par les employés.
▪ Objectif 2.1	Le Commissaire participera au programme OPUS à l'intention des employeurs afin d'inciter ses employés du bureau de Montréal d'utiliser davantage les transports collectifs dans leurs déplacements.
INDICATEUR	Nombre d'employés du bureau de Montréal qui profitent du programme OPUS.
CIBLE	Minimum de 10 employés par année.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'activité courante 2 – Transport et déplacements des employés, au résultat recherché 3 ainsi qu'à l'activité incontournable 1.

RÉSULTATS

Le nombre d'employés intéressés est insuffisant pour se prévaloir du programme (minimum de 10). L'offre sera répétée en 2019-2020.

▪ Objectif 2.2	Le Commissaire et le Commissaire adjoint privilégieront l'utilisation du train ou de l'autobus pour leurs déplacements entre les bureaux de Québec et de Montréal.
INDICATEUR	Pourcentage de déplacements où un transport collectif est utilisé.
CIBLE	90 %.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'activité courante 2 – Transport et déplacements des employés, au résultat recherché 3 ainsi qu'à l'activité incontournable 1.

RÉSULTATS

La cible est atteinte. Les transports en commun ont été utilisés pour 100 % des déplacements du Commissaire et du Commissaire adjoint.

▪ Objectif 2.3	Le Commissaire continuera de favoriser les rencontres internes par visioconférence entre le personnel des bureaux de Québec et de Montréal, réservant les déplacements aux situations le nécessitant.
INDICATEUR	Pourcentage de rencontres entre les bureaux où la visioconférence est utilisée.
CIBLE	80 %.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'activité courante 2 – Transport et déplacements des employés, au résultat recherché 3 ainsi qu'à l'activité incontournable 1.

RÉSULTATS

La cible est atteinte. Il n'y a pas eu de rencontres entre les bureaux par déplacement de personnel. Ainsi, le système de visioconférence a été utilisé pour 100 % des réunions.

ACTION 3	Action pour améliorer la gestion écoresponsable des parcs ou des systèmes informatiques.
Objectif 3.1	Le Commissaire adoptera des pratiques de gestion écoresponsables en matière de gestion documentaire : dans le cadre de la refonte de son système-mission de gestion des données et de traitement des plaintes, le Commissaire entend cheminer graduellement vers la constitution d'un dossier entièrement électronique (élimination du dossier papier).
INDICATEUR	Rapport faisant état annuellement des progrès en ce sens.
CIBLE	Rapport produit au 31 mars de chaque année.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'activité courante 4 – Technologies de l'information et des communications, au résultat recherché 6 ainsi qu'à l'activité incontournable 1.
RÉSULTATS	L'objectif est atteint. Un rapport faisant état des progrès réalisés au cours de l'année 2018-2019 a été produit.

ACTION 4	Actions visant la réalisation de produits et d'activités de communication et l'organisation d'événements écoresponsables.
Objectif 4.1	Le Commissaire cessera graduellement de produire des outils de communication en format papier et investira plutôt sur une révision de l'information présentée sur son site Internet, dans le but de la rendre plus claire, mieux organisée et plus accessible.
INDICATEUR	Pourcentage de diminution des coûts d'impression des outils de communication.
CIBLE	Réduire de 75 % les coûts au 31 mars 2020. L'année 2017-2018 servant d'année de référence.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'activité courante 5 – Communications gouvernementales et organisation d'événements, au résultat recherché 7 ainsi qu'à l'activité incontournable 1.

RÉSULTATS

Entrepris. En 2017-2018, les coûts d'impression des outils de communication ont été réduits de 78 % par rapport aux frais engagés en 2016-2017. En 2016-2017, ces coûts atteignaient 4 494 \$ alors qu'en 2017-2018, il n'était que de 1 000 \$. Ces coûts sont demeurés stables en 2018-2019 (1 041 \$).

ACTION 5	Actions visant les marchés publics.
▪ Objectif 5.1	Le Commissaire intégrera des considérations écoresponsables dans sa politique interne de gestion contractuelle.
INDICATEUR	Présence de considérations écoresponsables dans la politique interne de gestion contractuelle.
CIBLE	Politique modifiée en ce sens au 31 mars 2019.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'activité courante 9 – Acquisitions écoresponsables, au résultat recherché 9 ainsi qu'à l'activité incontournable 1.

RÉSULTATS

L'objectif n'est pas atteint. Le délai prévu pour le dépôt d'une nouvelle politique intégrant des considérations écoresponsables a été reporté au 31 mars 2020.

ACTION 6	Le Commissaire présentera à son personnel la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 ainsi que le présent plan d'action du Commissaire à la déontologie policière.
INDICATEUR	Pourcentage du personnel à qui la stratégie gouvernementale a été présentée.
CIBLE	90 % du personnel au 31 mars 2018.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'objectif gouvernemental 1.4 et au résultat visé 17.

RÉSULTATS

À cette occasion, 100 % du personnel a été rejoint à l'occasion de deux rencontres à nos bureaux de Québec et de Montréal.

ACTION 7	Dans le cadre des réunions de son Comité de direction, à l'aide d'une grille développée à cette fin, le Commissaire prendra en compte les principes pertinents de développement durable comme aide à la prise de décision.
INDICATEUR	Nombre de décisions où la grille développée a servi comme outil à la prise de décision.
CIBLE	5 par année.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'objectif gouvernemental 1.2, au résultat visé 10 et 11 ainsi qu'à l'activité incontournable 2

RÉSULTATS

L'élaboration d'une grille d'aide à la décision a été reportée en 2019-2020. Cependant, un point « développement durable » est à l'ordre du jour de chacune des rencontres du Comité de direction. Les membres du Comité de direction tiennent compte des principes de développement durable dans leurs principales décisions de gestion.

ACTION 8	Le Commissaire privilégiera l'achat d'œuvres d'artistes québécois à titre de cadeau pour toute activité de reconnaissance (25 ans de services, retraite, etc.) ou lors d'événements spéciaux.
INDICATEUR	Pourcentage des cadeaux qui sont l'œuvre d'artistes québécois.
CIBLE	80 % par année.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'activité incontournable 3 de la Stratégie ainsi qu'aux objectifs de l'Agenda 21 de la culture du Québec.

RÉSULTATS

La cible est atteinte. Un seul événement a permis l'achat d'un cadeau d'un artisan québécois.

ACTION 9	Le Commissaire fera la promotion auprès de ses employés, chaque année, des Journées de la culture.
INDICATEUR	Nombre d'activités de promotion des Journées de la culture.
CIBLE	2 activités par année.
LIENS ET CONTRIBUTIONS À LA STRATÉGIE GOUVERNEMENTALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015-2020	Le Commissaire contribue à l'activité incontournable 3 de la Stratégie ainsi qu'aux objectifs de l'Agenda 21 de la culture du Québec.
RÉSULTATS	La cible est atteinte. Le matériel promotionnel des Journées de la culture a été affiché dans les bureaux de Québec et de Montréal et un courriel a été adressé à tous les membres du personnel afin de les encourager à participer aux activités dans le cadre des Journées de la culture.

PARTIE 3

LES RÉALISATIONS

L'accessibilité des services

3.1.1 L'AIDE ET LES CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

Le Commissaire a, au cours des dernières années, développé des moyens visant à aider les citoyens à exercer leurs droits en déontologie policière.

Depuis novembre 2007, les citoyens peuvent soumettre une plainte en ligne par le biais du site Internet du Commissaire. Ils peuvent également transmettre de la même façon des réponses et des demandes de révision ou encore, des demandes d'accès à l'information.

Le Commissaire a, en 2015-2016, procédé à des modifications de son site Internet, ce qui lui a permis de se distinguer du Comité de déontologie policière avec qui il partage toutefois encore sa page d'accueil.

En 2017-2018, le Commissaire a revu ses correspondances adressées aux plaignants dans une optique de simplification et de clarté de l'information présentée. En outre, deux documents d'information relatifs à l'étape de la conciliation et à celle de l'enquête ont été rédigés et sont maintenant transmis aux plaignants au moment opportun. En 2018-2019, s'est ajouté un document portant sur la citation devant le Comité de déontologie policière et un autre à l'intention des policiers devant participer au processus de conciliation.

Par ailleurs, pendant les heures d'ouverture des bureaux de Québec et de Montréal, un membre du personnel est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les renseigner sur le processus déontologique et de les soutenir pour la formulation de leurs plaintes. L'accueil se fait sans rendez-vous le matin et sur rendez-vous l'après-midi.

Enfin, rappelons qu'une ligne sans frais facilite les communications avec les personnes vivant en région.

Le tableau 3 présente le nombre de demandes d'aide ou de consultation répondues par le Commissaire, par téléphone et en personne, pour chacun des bureaux de Québec et Montréal.

Tableau 3 : Aide et consultations dispensées aux citoyens

ANNÉES	Téléphones		Entrevues		Total
	Montréal	Québec	Montréal	Québec	
2014-2015	2 379	1 130	169	28	3 706
2015-2016	1 962	733 ⁵	144	28 ⁶	2 867 ⁷
2016-2017	2 411	1 681	139	66	4 297
2017-2018	1 111	2 237	80	171	3 599
2018-2019	1 225	905	154	108	2 392

3.1.2 LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COMMUNICATIONS EXTERNES

Une des clés d'un système de surveillance civile est 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, le Commissaire ne peut que faire appel au sens civique des plaignants et des témoins pour s'assurer de leur soutien tout au long du processus. Dans ce contexte, la contribution des groupes de citoyens voués à la défense des droits et libertés est un élément précieux. En 2017-2018, le Commissaire avait rencontré cinq de ces groupes (Mouvement Action Justice, CRARR, Clinique juridique Droits Devant, Clinique juridique Droit de cité et Clinique juridique itinérante) pour échanger sur leurs perceptions du système de déontologie policière du Québec et sur les moyens d'en améliorer l'accessibilité pour les clientèles plus vulnérables. En 2018-2019, le nombre de rencontres a été moins important, le Commissaire ayant offert une seule formation à un groupe de défense des droits. Une formation a également été offerte aux avocats et enquêteurs membres du personnel de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

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 avec les communautés minoritaires. Le Commissaire se doit d'assurer aux membres de ces communautés, une accessibilité réelle au système de déontologie policière. Le besoin de développer davantage nos communications avec les communautés minoritaires découle, notamment, de la problématique du profilage racial et social. Il est donc important que les individus qui se sentent lésés par certains comportements policiers : discrimination, profilage racial ou racisme, profilage social, connaissent l'existence des recours en déontologie policière, en reconnaissent leur valeur et ne craignent pas d'exercer leurs droits. Le Commissaire a, dans cet objectif, donné une conférence sur ce sujet à la Faculté de droit de l'Université McGill, à l'invitation du CRARR.

Le Commissaire a accordé une entrevue télévisée à la chaîne Radio-Canada et a expliqué quel est son rôle, dans le cadre de l'émission Tam-Tam qui est diffusée sur les ondes de Radio Canada International.

Un suivi de l'actualité permet de constater que les travaux du Commissaire suscitent de l'intérêt auprès des médias. Des décisions judiciaires où le Commissaire était impliqué ont été commentées à au moins 78 reprises dans les médias écrits en 2018-2019.

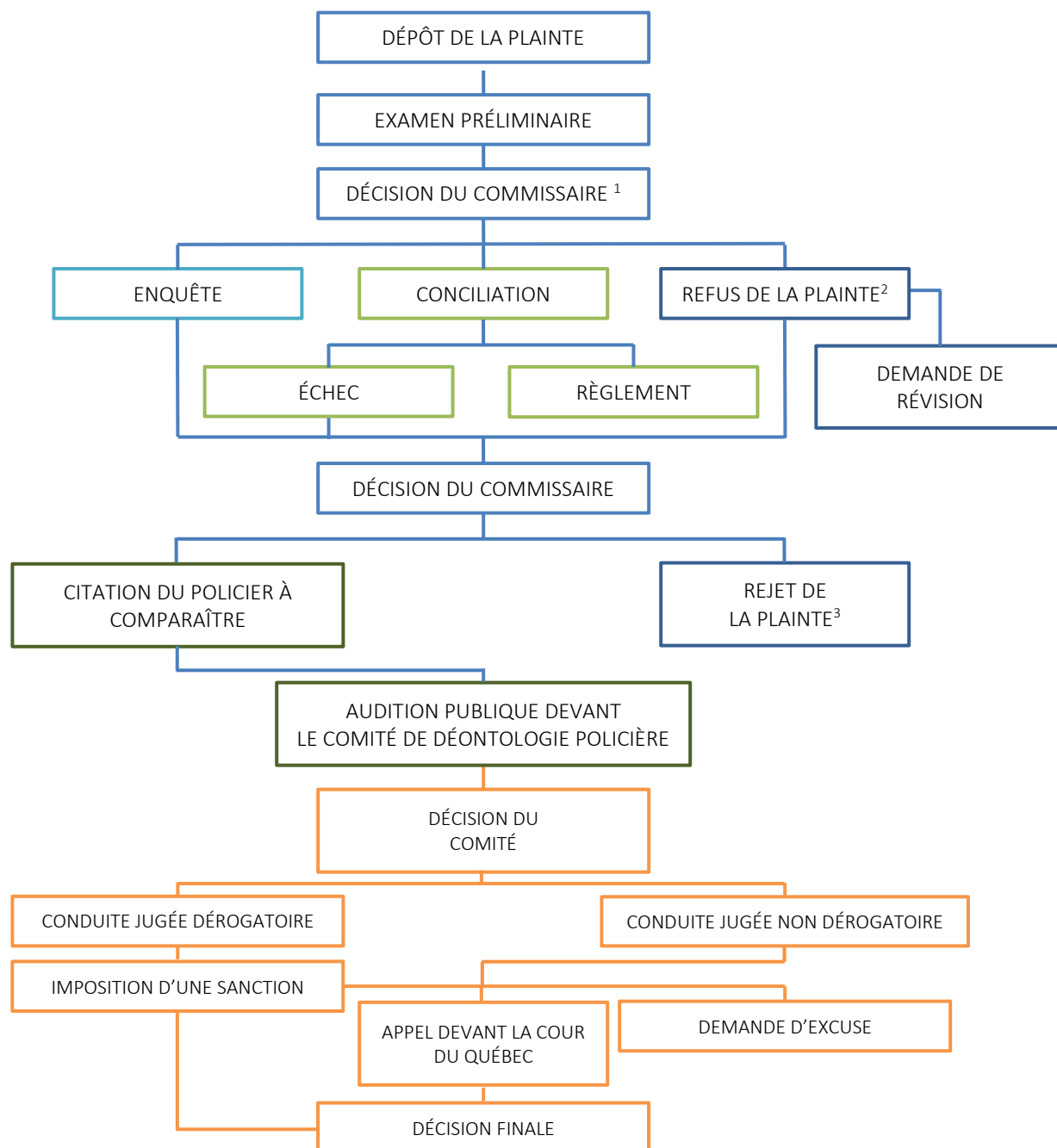
⁵ En raison d'une réorganisation administrative au cours de l'année 2015-2016, la collecte manuelle du nombre d'appels reçus de même que celle des visiteurs avait été partiellement omise, ce qui explique la nette augmentation constatée en 2016-2017.

⁶ Idem

⁷ Idem

PARTIE 4

LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES



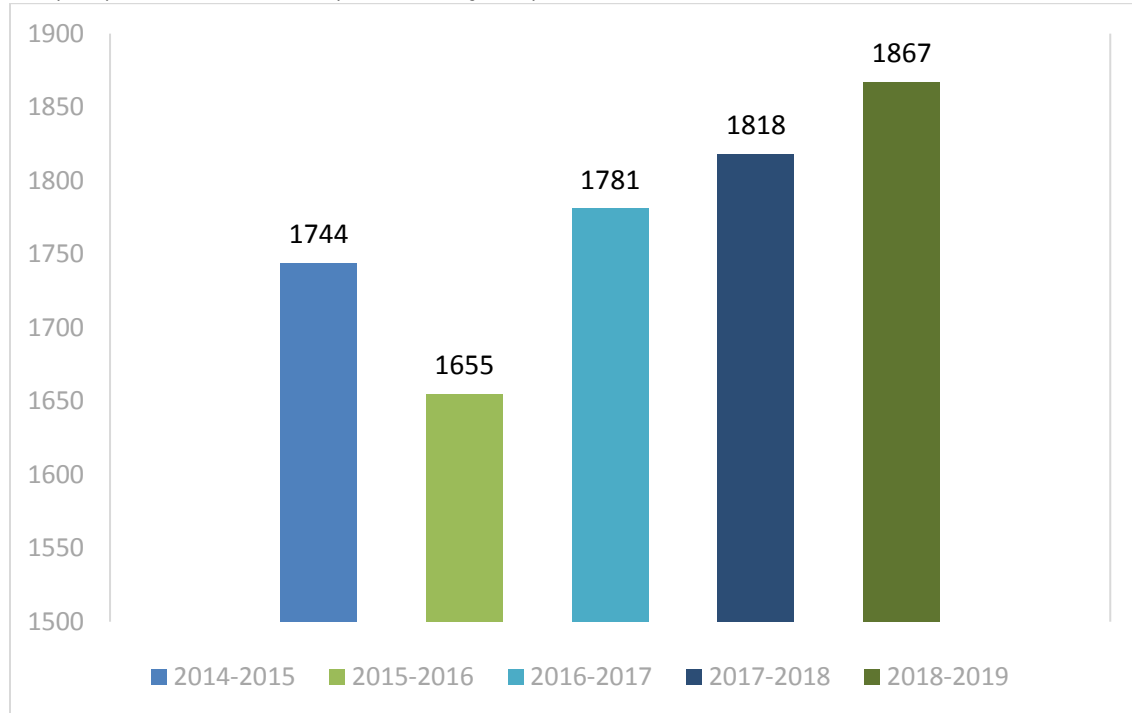
1. Les décisions du Commissaire peuvent être rendues par délégation par le Commissaire adjoint. Lorsqu'un droit de révision peut être exercé auprès du Commissaire, c'est le Commissaire adjoint qui rendra habituellement la décision initiale.
2. À cette étape, le plaignant peut demander au Commissaire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

Le dépôt des plaintes, analyse préliminaire et décision du Commissaire

4.1.1 LE NOMBRE DE PLAINTES REÇUES ET LES DÉLAIS GLOBAUX POUR DISPOSER DES DOSSIERS

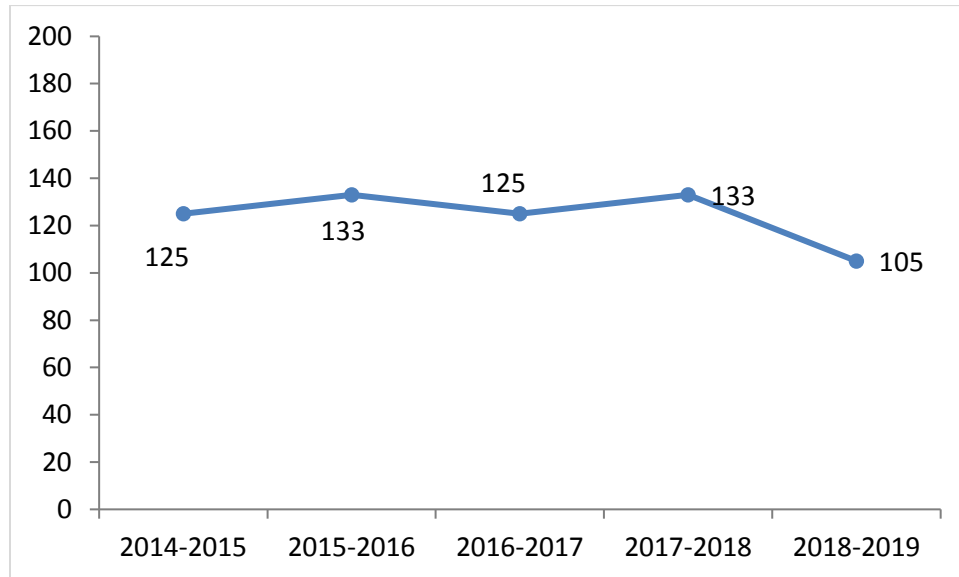
Le nombre de plaintes reçues en 2018-2019 a connu une augmentation de l'ordre de 2,7 % par rapport à l'année précédente.

Graphique 1 : Nombre de plaintes reçues par exercice



Le graphique 2 montre que le délai moyen de traitement des dossiers a diminué de 21 % en 2018-2019 par rapport à 2017-2018.

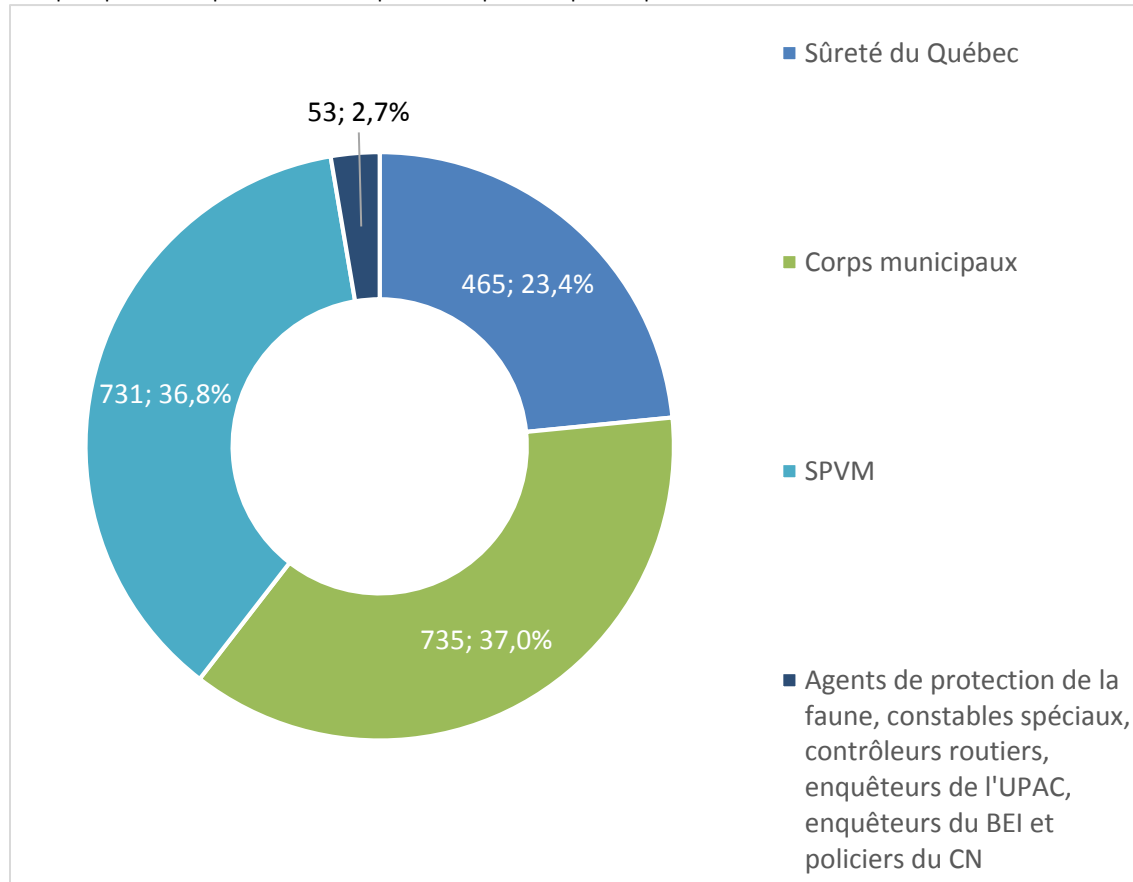
Graphique 2: Évolution du délai moyen de traitement des plaintes, de 2014 à 2019, en jours⁸



⁸Le calcul des délais indiqués a été effectué sur les 1083 dossiers qui ont été terminés au cours de l'exercice financier 2018-2019.

4.1.2 LA RÉPARTITION DES PLAINTES PAR CORPS DE POLICE ET AUTRES ORGANISATIONS ASSUJETTIES À LA JURIDICTION DU COMMISSAIRE

Graphique 3: Répartition des plaintes par corps de police 2018-2019⁹



On constate que le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) ainsi que les autres corps de police municipaux sont à l'origine du plus grand nombre de plaintes à l'égard des personnes soumises au Code de déontologie des policiers du Québec.

⁹Le nombre total de plaintes indiqué dans le graphique 3, soit 1 984, est plus élevé que le nombre de plaintes reçues, soit 1 867, car plusieurs dossiers visent plus d'un corps policier.

4.1.3 LA NATURE DES REPROCHES FORMULÉS À L'ENDROIT DES POLICIERS, AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE, CONSTABLES SPÉCIAUX, CONTRÔLEURS ROUTIERS, ENQUÊTEURS DE L'UPAC ET DU BEI

Le tableau 4 présente la répartition des reproches formulés en fonction de chacun des articles du Code de déontologie des policiers du Québec. L'analyse des 1 867 plaintes reçues en 2018-2019 fait ressortir 1 606 reproches allégués.

Tableau 4: Reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec 2018-2019

N ^o	ARTICLES	%	N ^{bre}
5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	56,6	912
6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	22,5	361
7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	15,4	247
8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	0,6	9
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.	0,2	3
10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	1,6	25
11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	3,1	49
TOTAL		100	1 606

Le comportement des policiers, l'usage d'une autorité abusive et le non-respect de l'autorité de la loi et des tribunaux sont les trois principaux motifs de plaintes déposées auprès du Commissaire.

4.1.4 LES DÉCISIONS PRISES SUIVANT L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE DES PLAINTES ET LEURS DÉLAIS

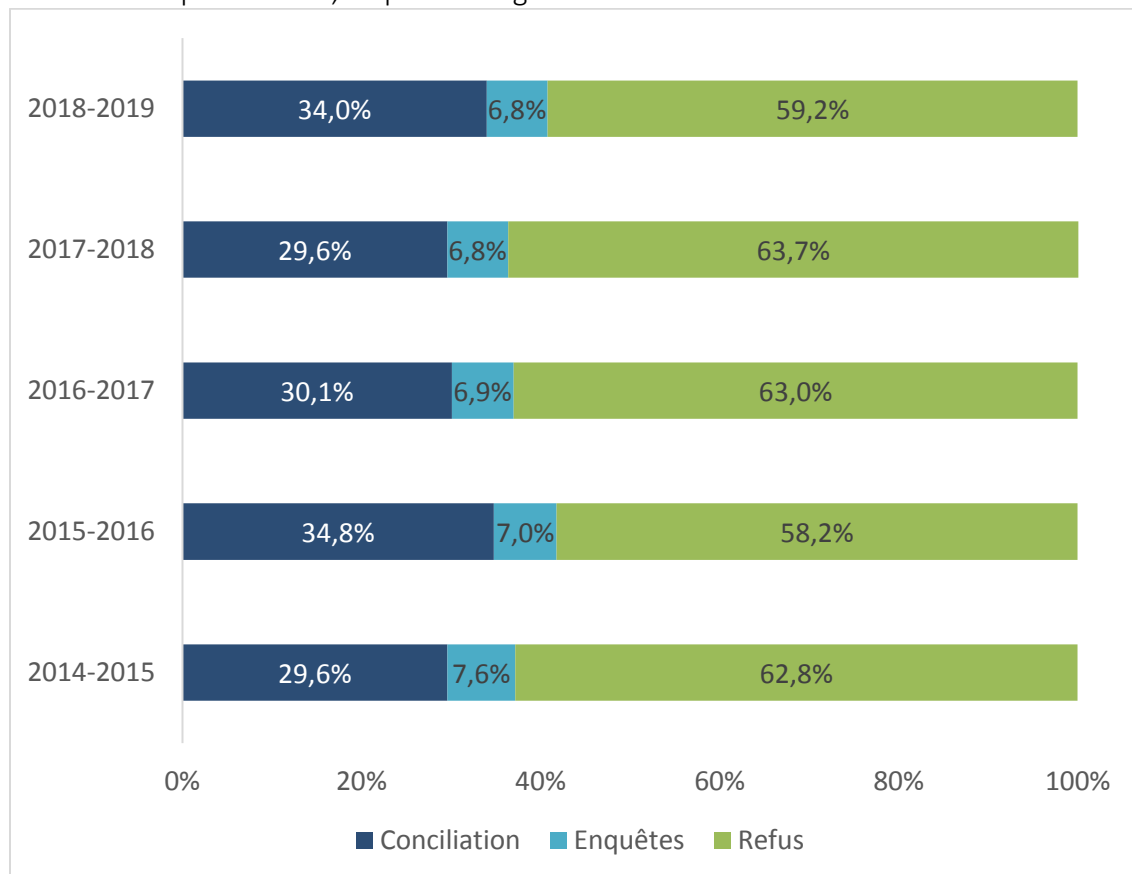
Le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à l'examen préliminaire d'une plainte. À cette fin, il constitue un dossier initial le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information qui lui est communiquée par le plaignant ainsi que les documents policiers et judiciaires disponibles.

À la lumière de l'information recueillie, une des trois décisions suivantes sera prise conformément à la loi :

1. refuser la plainte,
2. la référer en conciliation ou
3. la référer en enquête.

Le Graphique 4 présente la nature des décisions quant à l'orientation des plaintes suivant l'examen préliminaire, en pourcentage des décisions rendues.

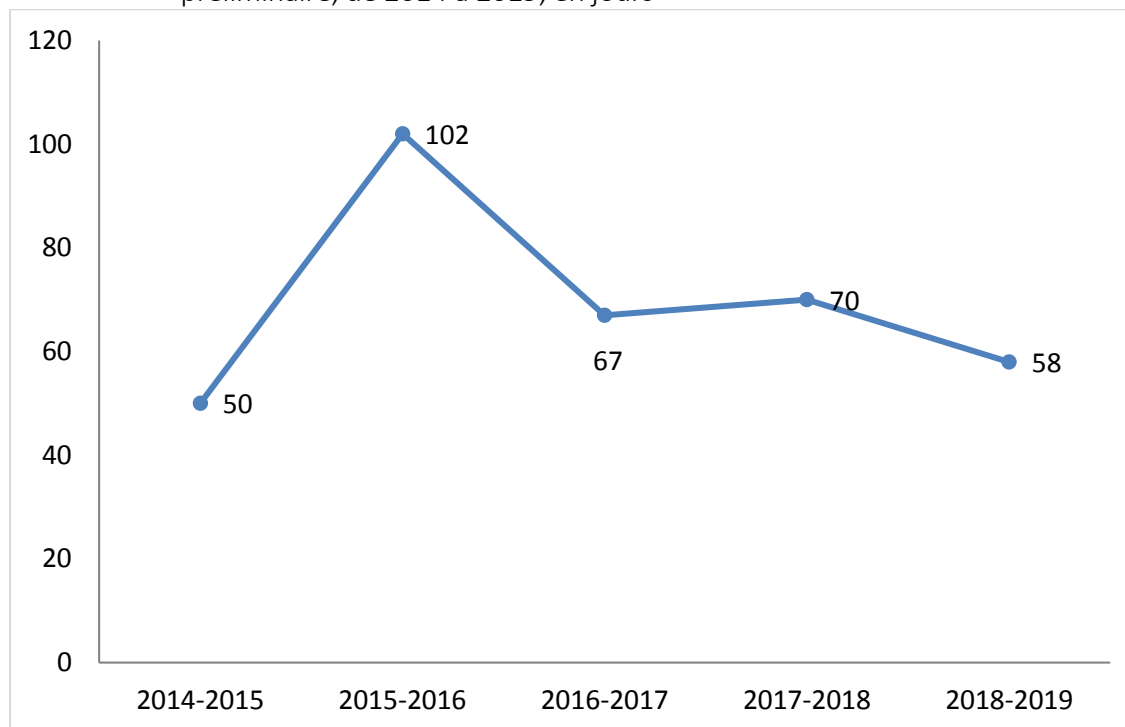
Graphique 4: Nature des décisions quant à l'orientation des plaintes suivant l'examen préliminaire, en pourcentage¹⁰



¹⁰ Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 1 775 dossiers. Étant donné la donnée peu significative du nombre de désistements, cette information a été incluse sous la rubrique Refus. Ainsi pour l'année financière 2014-2015, le pourcentage inscrit visant les désistements a été ajouté au pourcentage visant les refus.

Le graphique 5 présente l'évolution du délai moyen de traitement à l'étape de l'analyse préliminaire.

Graphique 5: Évolution du délai moyen de prise de décisions à la suite de l'examen préliminaire, de 2014 à 2019, en jours¹¹



Le délai moyen qui s'établissait à 70 jours en 2017-2018 a diminué de façon notable en 2018-2019 pour atteindre maintenant 58 jours.

4.1.5 LES MOTIFS DE REFUS D'ENCLANCHER LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE

Au terme de l'analyse préliminaire, une plainte est refusée lorsqu'elle ne remplit pas les conditions d'application du système déontologique ou que le plaignant refuse ou omet de collaborer au traitement de sa plainte. Une plainte est également refusée lorsqu'elle présente un caractère frivole, vexatoire ou de mauvaise foi ou lorsque les circonstances révélées par l'analyse préliminaire ne permettent pas d'engager utilement le processus déontologique.

¹¹ Le délai moyen de traitement des dossiers à la suite de l'examen préliminaire est calculé sur un nombre de 1 775 dossiers ayant franchi cette étape de traitement.

Le tableau 5 rend compte des principaux motifs pour lesquels des dossiers sont clos. Un dossier, en pratique, peut avoir été considéré sous différents aspects de sorte que nous n'avons retenu aux fins de nos statistiques que le motif principal des décisions.

Tableau 5: Nature des décisions rendues lorsque les dossiers sont refusés à la suite de l'examen préliminaire

Section 1 : Conditions d'application du Code de déontologie prévues à la Loi sur la police	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019
	%				
Prescription	8	8	4	7	6
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	1	1	1	1	1
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	1	1	1	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)	1	1	1	0	0
N'est pas un policier, un agent de protection de la faune, un contrôleur routier ou un constable spécial assermenté conformément à la Loi sur la police (ex. : membre de la GRC, employé de sécurité, agent des services correctionnels, etc.) ou un membre de l'UPAC ou du BEI	3	2	3	3	2

Section 2 : Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019
	%				
Désistement ou retrait de plainte	5	6	8	5	7
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)	15	8	4	16	33 ¹²
Objection à la conciliation sans motif valable	1	1	1	1	0

¹² Afin d'assurer un contrôle rigoureux des délais de traitement requis par la loi, les mécanismes de suivi ont été resserrés lorsqu'un plaignant omet de répondre dans le délai signifié à des demandes d'information essentielles au traitement du dossier.

Section 3 : Motifs de refus d'enclencher le processus déontologique	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019
	%				
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	2	2	3	2	1
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	10	13	10	7	7
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	16	15	24	18	12
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	4	5	6	4	6
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	1	1	0	0	0
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	9	14	16	15	8
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	23	22	18	20	17
Plaignant satisfait des démarches entamées par le Commissaire pour régler le dossier, alors qu'il n'y avait pas manquement déontologique	0	0	0	0	0
TOTAL DES 3 SECTIONS DU TABLEAU 5	100	100	100	100	100

La décision prise de clore un dossier suivant l'analyse préliminaire est motivée par écrit et sujette, à la demande du plaignant, à une procédure 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 ».

La conciliation

La conciliation a pour finalité de régler une mésentente ou un litige qui subsiste entre un citoyen et un ou des policiers et qui a fait l'objet d'une plainte soumise au Commissaire. Lors de la rencontre en conciliation, les parties en présence échangent leurs points de vue dans le but de parvenir à une entente et ainsi convenir d'un règlement qui soit satisfaisant pour tous.

4.2.1 LE NOMBRE, LES DÉLAIS ET LE RÉSULTAT DES SÉANCES DE CONCILIATION

La loi établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mis à part 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. Le processus de conciliation a pour objectif de résoudre, par un règlement consensuel, la plainte formulée à l'encontre d'un ou de plusieurs policiers. Ce mode de règlement a démontré son efficacité à la satisfaction des parties. Ayant un caractère obligatoire pour le policier, le plaignant dispose toutefois de 30 jours pour faire valoir les motifs pour lesquels il croit que la conciliation n'est pas appropriée dans son cas.

Le Commissaire, après examen des motifs, peut :

1. reconnaître la validité des motifs et soumettre la plainte en enquête;
2. rejeter les motifs et maintenir le dossier en conciliation malgré l'objection du plaignant;
3. rejeter la plainte à la suite d'un refus injustifié du plaignant de participer à la conciliation.

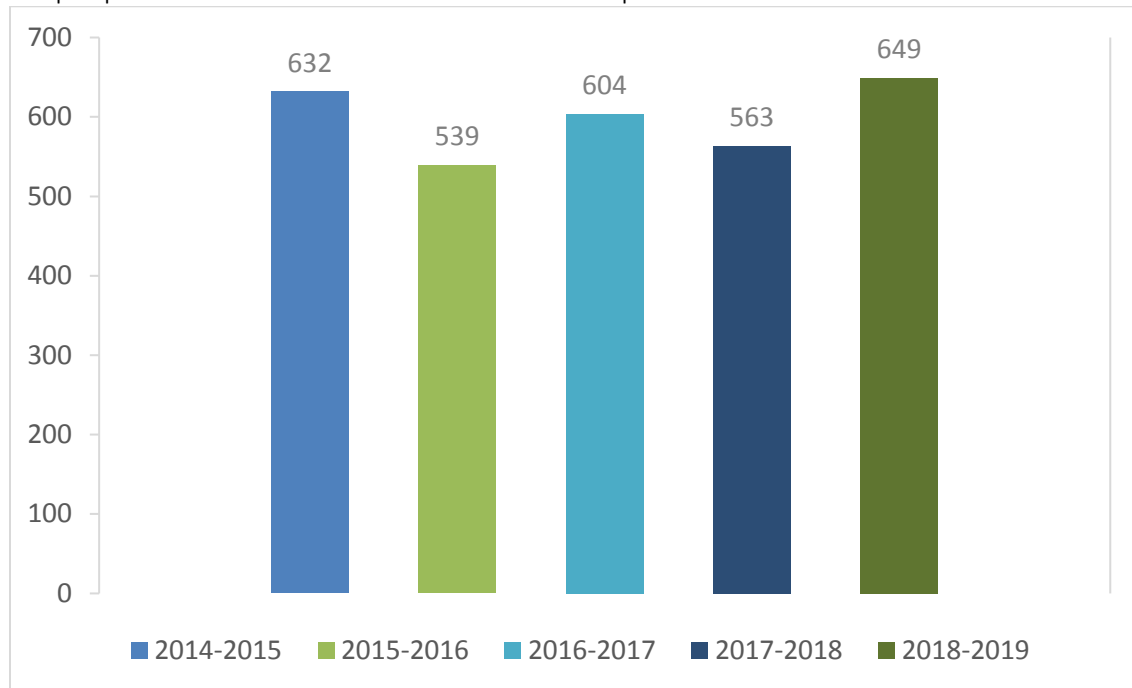
Cette dernière mesure n'est utilisée par le Commissaire qu'en ultime recours après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

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

En 2018-2019, afin d'assurer une meilleure cohérence des pratiques du Commissaire partout au Québec et un suivi rigoureux des délais, un document intitulé « Directives sur la conciliation – Policier et accompagnateur » a été produit et certains changements de pratique ont été mis en œuvre.

Le graphique 6 présente le nombre de conciliations décrétées au cours des dernières années.

Graphique 6: Nombre de conciliations décrétées par exercice

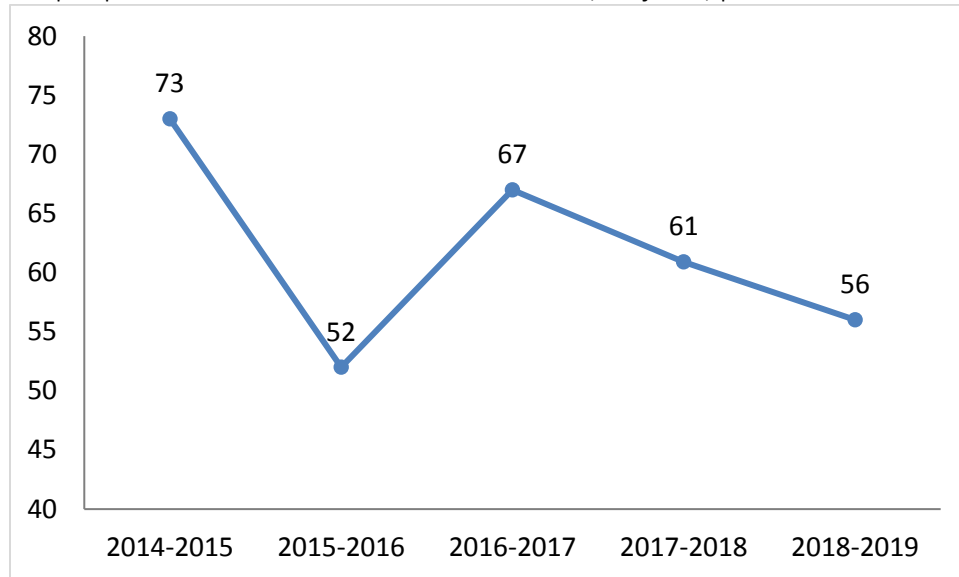


Le nombre de conciliations décrétées au cours du présent exercice, soit 649, comprend à la fois les conciliations décrétées suivant l'analyse préliminaire, soit 604, ce qui représente près de 34 % des décisions prises à cette étape, et les conciliations décrétées après révision par le Commissaire, soit 43. Deux conciliations ont également été tenues au terme ou au cours d'une enquête.

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 graphique 7 présente l'évolution du délai à l'étape de la conciliation au cours des dernières années.

Graphique 7: Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice



Soulignons que si, en certains cas, les délais ont dû être prolongés au-delà de 45 jours, c'est à la suite d'une demande formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la loi. Une attention particulière a été apportée aux demandes de remise des séances de conciliation afin d'éviter celles basées sur des motifs peu fondés.

Le tableau 6 présente les statistiques concernant les motifs de prolongation des délais à l'étape de la conciliation.

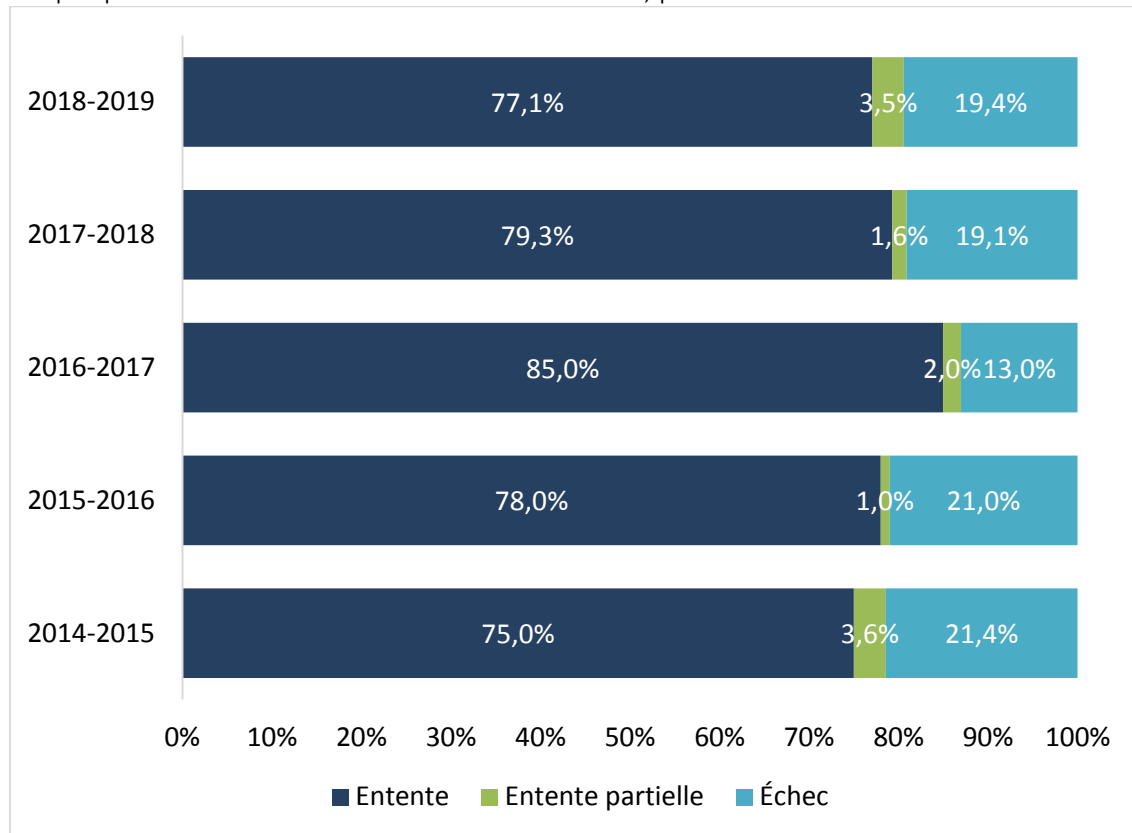
Tableau 6 : Fréquence des motifs de prolongation des délais de conciliation (en %)

	2014-2015	2015-2016 ¹³	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Difficulté à joindre une partie	25	0	0	0	0
Difficulté à joindre la partie plaignante	0	4	3	4	2
Difficulté à joindre la partie policière	0	3	1	0	0
Non-disponibilité d'une partie aux dates proposées	23	1	0	0	0
Non-disponibilité de la partie plaignante aux dates proposées	0	8	7	7	11
Non-disponibilité de la partie policière aux dates proposées	0	5	4	4	8
Incapacité d'une partie (maladie, absence prolongée, etc.)	14	0	0	0	0
Incapacité de la partie plaignante (maladie, absence justifiée, etc.)	0	3	3	3	5
Incapacité de la partie policière (maladie, absence prolongée, congé parental, arrêt de travail, mission à l'étranger, etc.)	0	8	5	14	10
Remise justifiée de la séance fixée	16	9	5	11	8
Contrainte administrative (région éloignée, restriction budgétaire, agenda des conciliateurs, etc.)	0	6	31	9	4
En attente des disponibilités de la partie plaignante	0	2	0	0	1
En attente des disponibilités de la partie policière	0	7	8	5	9
Première date utile pour les deux parties	0	27	27	35	38
Autres motifs	22	17	6	8	4
TOTAL	100	100	100	100	100

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

Ce sont 433 séances de conciliation qui ont été tenues au cours de 2018-2019. Ces séances se sont réglées à 77 % avec un accord des parties, 4 % se sont soldées par une entente partielle et 19 % des séances ont échoué. Au 31 mars 2019, 192 dossiers étaient toujours en cours de traitement à l'étape de la conciliation.

Graphique 8 : Résultats des séances de conciliation, par exercice¹⁴



Le succès¹⁵ des séances de conciliation est toujours très satisfaisant. Il atteignait 77 % en 2018-2019.

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

Des enquêtes ont été décrétées dans 29 dossiers après un échec en conciliation. Les autres affaires ont été closes après révision du dossier.

¹⁴ Une erreur s'est glissée dans les données de la figure 8 du rapport annuel 2014-2015. La correction ramène le taux d'échec de 24,4 % à 21,4 %.

¹⁵ Le taux de succès est calculé en considérant les dossiers dans lesquels il y a eu entente et entente partielle en proportion du nombre total de dossiers.

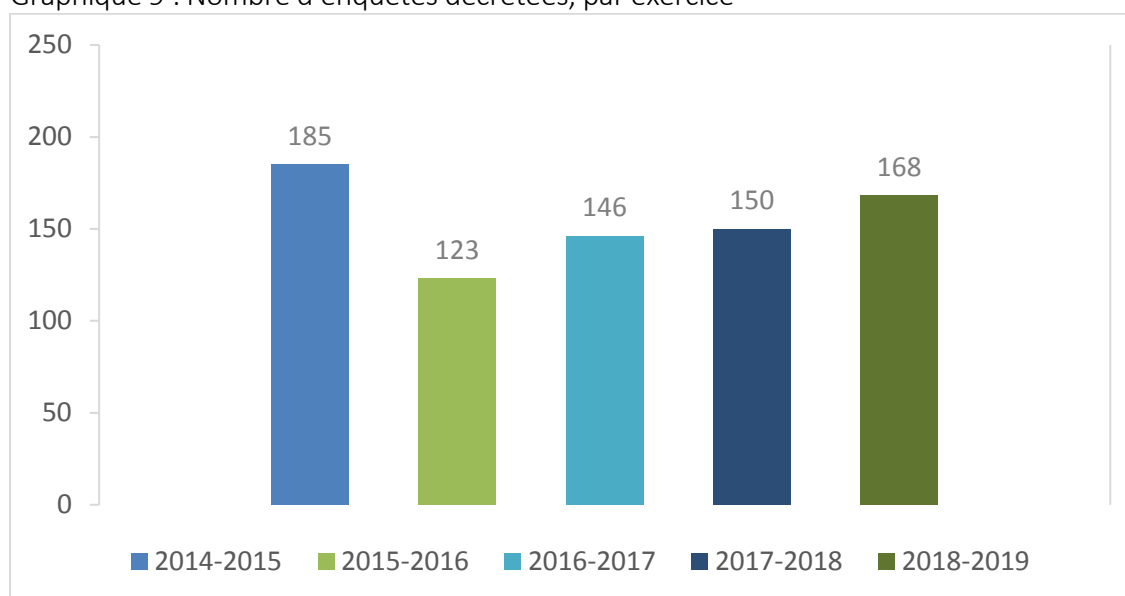
Les enquêtes

4.3.1 LES DÉCISIONS PRISES SUR LES RAPPORTS D'ENQUÊTE SOUMIS ET LEURS DÉLAIS

L'enquête consécutive à une plainte est une mesure d'exception. Cette décision, qui relève du Commissaire est prise lorsque ce dernier estime qu'une plainte est d'intérêt public. C'est le cas, notamment, lorsque la situation implique la mort ou des blessures graves infligées à une personne, compromet la confiance du public, ou encore lorsqu'il s'agit d'une infraction criminelle ou d'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.

Le graphique 9 présente le nombre d'enquêtes décrétées au cours des dernières années.

Graphique 9 : Nombre d'enquêtes décrétées, par exercice



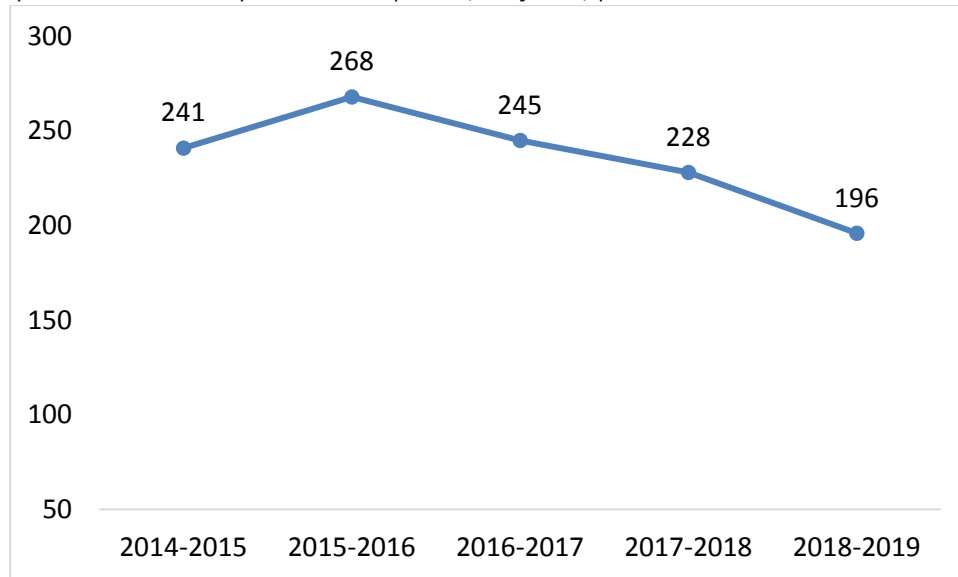
Des 168 enquêtes décrétées en 2018-2019, 122 l'ont été directement à la suite de l'examen préliminaire de la plainte donc sans passer par l'étape de la conciliation, tel que le prévoit l'article 148 de la Loi sur la police. Dix-sept enquêtes ont été décrétées après que le plaignant ait exercé son droit de révision à la suite d'une décision initiale de refus de sa plainte. Enfin, 29 enquêtes ont été décrétées à la suite d'un échec de la conciliation entre les parties.

En 2018-2019, il y a eu dépôt de 148 rapports pour des enquêtes terminées. Au 31 mars 2019, le Commissaire menait toujours 143 enquêtes.

L'enquêteur à qui le dossier est confié dispose d'un délai de 180 jours pour remettre son rapport. Ce délai peut être prolongé par le Commissaire pour des circonstances exceptionnelles.

Le graphique 10 présente les délais moyens d'enquête en jours, au cours des dernières années.

Graphique 10 : Délais moyens des enquêtes, en jours, par exercice



Il est à noter que 112 des 170 rapports d'enquête soumis, soit 66 %, l'ont été dans un délai moyen de 196 jours. Les délais plus longs requis pour compléter et déposer les rapports restants, soit 58, sont attribuables notamment à des procédures d'enquête criminelles conduites par d'autres organisations ou à la poursuite de procédures judiciaires visant les policiers intimés ou des plaignants, dont le Commissaire doit attendre les conclusions.

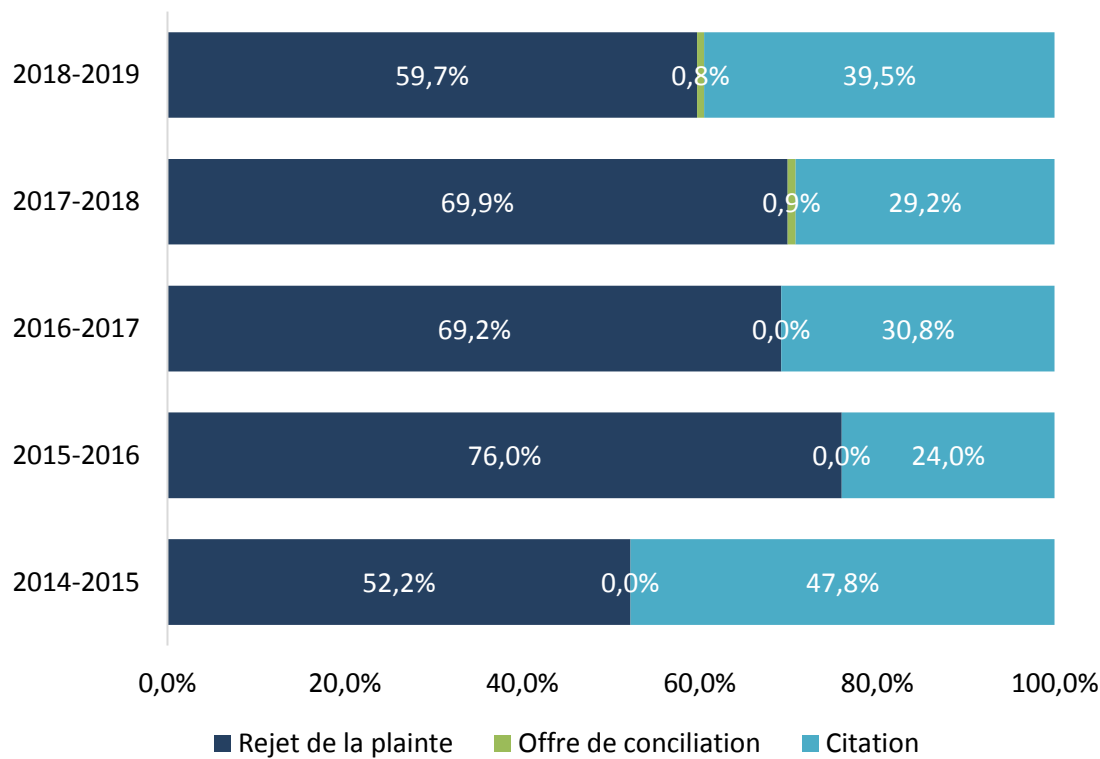
Le tableau 7 présente les statistiques concernant les motifs de prolongation de délais à l'étape de l'enquête.

Tableau 7 : Fréquence des motifs de prolongation des délais des enquêtes (en %)

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Enquête criminelle et processus judiciaire en cours	52	62	41	50	50
Difficulté à rencontrer un (des) témoin(s)	17	14	30	22	26
Délai nécessaire pour obtenir des documents	13	8	12	10	12
Autres motifs	18	16	17	18	12
TOTAL	100	100	100	100	100

Les principaux motifs justifiant la prolongation du délai d'enquête sont liés aux enquêtes criminelles et aux processus judiciaires en cours de même qu'à la difficulté à rencontrer des témoins.

Graphique 11 : Orientation des plaintes après enquête, par exercice¹⁶



Au terme d’une enquête, le Commissaire peut décider :

1. de rejeter la plainte,
2. d’offrir aux parties la conciliation ou
3. de citer le policier devant le Comité de déontologie policière.

Le législateur n’a pas fixé au Commissaire de délai déterminé pour rendre une décision après enquête. Avant cette décision, chaque dossier fait l’objet d’un examen par un procureur du Commissaire. Au 31 mars 2019, 135 dossiers n’avaient pu être encore traités et le délai moyen pour le traitement d’un dossier à cette étape était de 185 jours.

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. Le plaignant 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 de déontologie policière pour les données disponibles à cet égard.

¹⁶ Les chiffres présentés pour l’année 2015-2016 ont faits l’objet d’une modification par rapport à ceux indiqués au rapport annuel de gestion 2015-2016. Dans cette dernière version, la catégorie « Plaintes à l’étude » n’aurait pas dû figurer au graphique, puisque ces dossiers n’avaient pas encore fait l’objet d’une orientation. Les données présentées ici corrigent cette erreur méthodologique.

Après examen des rapports d'enquête qui lui ont été soumis, le Commissaire a rendu 126 décisions dont 55 ont donné lieu à un rejet de l'ensemble des allégations du plaignant et 23 à un rejet partiel de celles-ci. Un dossier a été soumis au processus de conciliation. Les données relatives au nombre de citations déposées devant le Comité sont présentées à la section 4.5.1.

Le Commissaire peut également clore un dossier en cours d'enquête s'il lui apparaît que la poursuite de l'enquête est inutile. Ainsi, le Commissaire a mis fin à 22 enquêtes au cours de 2018-2019. Les motifs justifiant ces décisions sont généralement l'absence de collaboration du plaignant, le désistement du plaignant ou l'absence de manquement déontologique révélée par les vérifications effectuées en cours d'enquête. Les statistiques concernant ces motifs sont présentées au tableau 8.

Tableau 8 : Nombre et type de motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2018-2019

	2018-2019
Absence de manquement déontologique	8
Absence de collaboration du plaignant	7
Incapacité d'identifier les policiers	0
Prescription	0
Absence de collaboration du/des témoins	0
Désistement du plaignant	6
Motif non spécifié	1
TOTAL	22

Les demandes de révision

4.4.1 LES DÉCISIONS PRISES À LA SUITE D'UNE DEMANDE DE RÉVISION

Le Commissaire est soumis à un devoir de respect de l'équité procédurale. Ainsi, lorsqu'il rejette une plainte à la suite de son examen préliminaire, faute de collaboration du plaignant en cours de conciliation, à la suite d'un échec en conciliation ou, enfin, en cours d'enquête, le plaignant peut faire réviser cette décision en 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.

En 2018-2019, le Commissaire a reçu 369 demandes de révision. Durant cette période, 354 demandes de révision ont été examinées et traitées, puisque des demandes reçues au cours de l'année précédente s'y sont ajoutées. Il restait au 31 mars 2019, 15 demandes de révision à traiter.

Tableau 9: Décisions du commissaire à la suite d'une demande de révision

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
CONFIRMÉES	270	212	293	283	286
INFIRMÉES	47	30	39	45	68
TOTAL	317	242	332	328	354

Les activités judiciaires

4.5.1 NOMBRE DE DOSSIERS EN CITATIONS DÉPOSÉS DEVANT LE COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Le Commissaire cite un policier devant le Comité de déontologie policière lorsqu'il estime que la preuve le justifie. Pour la période entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019, le Commissaire a déposé 53 dossiers devant le Comité de déontologie policière, lesquels ont donné lieu à 85 citations.

Tableau 10: Nombre de dossiers menant au dépôt de citations¹⁷

		2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
SÛRETÉ DU QUÉBEC	Nombre de dossiers	10	11	1	5	11
	Nombre de policiers	15	22	1	6	15
SPVM	Nombre de dossiers	58	13	17	9	19
	Nombre de policiers	65	21	19	11	26
CORPS MUNICIPAUX	Nombre de dossiers	23	7	21	20	22
	Nombre de policiers	36	12	21	35	43
CONTRÔLEURS ROUTIERS	Nombre de dossiers	0	0	0	0	0
	Nombre d'agents	0	0	0	0	0
AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE	Nombre de dossiers	2	0	0	0	0
	Nombre d'agents	4	0	0	0	0
CONSTABLES SPÉCIAUX	Nombre de dossiers	0	0	0	0	1
	Nombre d'agents	0	0	0	0	1
TOTAL	DOSSIERS EN CITATION	93 ¹⁸	31	39 ¹⁹	34	53
	NOMBRE DE POLICIERS ET D'AGENTS	120	55	41	52	85

¹⁷ 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 annuel de gestion.

¹⁸ Ce nombre est en partie attribuable à un événement qui a généré à lui seul le dépôt de 31 dossiers en citations.

¹⁹ Un dossier a donné lieu au dépôt de 11 citations.

Au cours de la même période, le Commissaire a reçu 31 décisions rendues par le Comité de déontologie policière. Les décisions ainsi rendues sont réparties tel que présentées au tableau suivant :

Tableau 11 : Décisions du Comité de déontologie policière statuant sur l'aspect dérogatoire ou non dérogatoire d'une conduite reprochée

Types de décisions	Nombre
Conduite jugée dérogatoire (incluant les décisions rendues à la suite d'une reconnaissance de l'inconduite)	21
Conduite jugée non dérogatoire (incluant retrait de citation, absence de preuve, etc.)	10

Les informations statistiques relatives aux décisions du Comité de déontologie policière peuvent être consultées dans son rapport annuel de gestion.

Les décisions du Comité sont appelables de plein droit devant la Cour du Québec. Le tableau 12 présente les décisions de la Cour du Québec rendues en 2018-2019 dans les dossiers ayant fait l'objet d'un appel.

Tableau 12: Nombre de dossiers du Commissaire ayant donné lieu à des jugements de la Cour du Québec

Dossiers ²⁰	Nombre de jugements
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions favorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	8
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions défavorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	9
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions en partie favorables à la position du Commissaire	18

Quelques décisions rendues par le Comité de déontologie policière et les tribunaux de juridiction supérieure méritent d'être rappelées pour l'importance des répercussions qu'elles engendrent sur les pratiques policières.

Rappelons d'abord que l'article 11 du Code de déontologie des policiers du Québec impose au policier d'utiliser avec prudence et discernement l'arme qu'il utilise. Le Commissaire a déposé devant le Comité de déontologie policière des dossiers en application de cette disposition. Ces citations ont donné lieu aux décisions suivantes :

²⁰ Sont classés « défavorables à la position du Commissaire » les jugements de la Cour du Québec infirmant une décision du Comité de déontologie policière ayant déclaré qu'un acte dérogatoire avait été commis et, de ce fait, la sanction associée à cet acte. Dans un tel cas, aux fins de statistiques, ce jugement est considéré comme ayant donné lieu à deux décisions défavorables. Lorsque le jugement de la Cour du Québec maintient le caractère dérogatoire d'une décision du Comité, mais qu'il modifie uniquement la sanction, aux fins de statistiques, ce jugement est considéré comme ayant donné lieu à une décision défavorable.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Brisson*, 2019 QCCDP 1, le Comité a décidé que l'agent Brisson n'avait pas utilisé sa motocyclette de service avec prudence et discernement lors d'une poursuite à haute vitesse. L'agent Brisson a porté en appel cette décision du Comité.

Également, dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Brodeur*, 2018 QCCDP 23, il a été décidé par le Comité que l'agente Brodeur n'avait pas utilisé son véhicule de patrouille avec prudence et discernement en dépassant trois véhicules dans la voie inverse avant d'en percuter trois autres à l'intersection.

Sans faire un relevé complet des décisions plaidées par le Commissaire, il n'est pas sans intérêt de faire également état des affaires suivantes :

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Dagenais*, 2019 QCCDP 9, le Comité a décidé qu'en matière d'intérêt, lors du dépôt d'une plainte, la qualification « toute personne » ne comporte aucune limitation ou restriction autre que celles se retrouvant à l'article 143 de la *Loi sur la police* et ne nécessite aucune autre preuve d'intérêt.

Dans cette même décision, il a été décidé par le Comité que la disposition permettant à un plaignant de porter plainte est claire et ne présente aucune ambiguïté. Elle se prescrit par un délai d'un an à compter de la date de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu à la plainte. Ainsi, elle permet à ceux n'ayant pas été témoins ou victimes de s'affranchir de la date précise de l'événement comme point de départ de la prescription d'un an. Cette décision fait l'objet d'une demande en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure sur ce dernier point.

L'affaire *Gauthier c. Larochelle*, 2018 QCCQ 6846, a donné lieu à un jugement de la Cour du Québec confirmant la position du Comité selon laquelle un individu intoxiqué avait fait l'objet de voies de fait lors de son déplacement dans un véhicule patrouille. Il fut également décidé qu'il y avait eu détention illégale et que les policiers avaient complété un rapport qu'ils savaient faux ou trompeur. Les agents ont porté en appel cette décision de la Cour du Québec.

L'affaire *Belletête c. Cour du Québec*, 2019 QCCS 1505, a donné lieu à une décision de la Cour Supérieure confirmant la position du Comité et qui avait été maintenue en Cour du Québec, selon laquelle les policiers n'avaient aucun motif pour arrêter et détenir des jeunes à la suite d'une poursuite dans un parc. Il fut confirmé que rien ne permettait d'établir un lien entre les deux jeunes et une possible intrusion dans une maison.

L'affaire *Binette c. Dowd*, 2018 QCCQ 6660, quant à elle, a donné lieu à un jugement de la Cour du Québec confirmant la position du Comité selon laquelle les policiers avaient effectué une enquête incomplète à la suite d'un accident automobile survenu entre de tierces personnes. Un véhicule conduit par un jeune conducteur avait percuté un arbre sur un terrain résidentiel. Il a été décidé que les policiers avaient notamment réalisé une enquête biaisée en faveur du conducteur à l'égard de l'alcool. Les agents ont porté en appel cette décision de la Cour du Québec.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Trudeau*, 2019 QCCDP 6, il a été décidé par le Comité que l'agente Trudeau n'avait pas utilisé sa bonbonne de gaz irritant avec prudence et discernement à l'endroit de manifestants. Elle a porté en appel cette décision du Comité.

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

Tableau 13: Nombre de chefs de citation en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec

ARTICLES DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC	NOMBRE DE CHEFS DE CITATION
Article 5	83
Article 6	64
Article 7	157
Article 8	17
Article 9	5
Article 10	9
Article 11	18

Les demandes d’excuse des policiers

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

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

Pour toute information relative aux demandes d’excuse et aux décisions rendues par le Comité de déontologie policière, nous invitons le lecteur à consulter le rapport annuel de gestion 2018-2019 de cet organisme.

Le développement de l’approche préventive

4.7.1 L’EXERCICE PAR LE COMMISSAIRE DE SON POUVOIR DE RECOMMANDATION

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

Au cours du présent exercice, le Commissaire a adressé trois recommandations à des directeurs de service de police. Ces recommandations visaient à :

- préciser certaines balises visant à encadrer le travail des constables spéciaux lors de vérifications relatives aux médicaments d’ordonnance;
- faire un rappel au personnel concerné relativement au respect de l’article 12 du Code de déontologie des policiers;
- veiller à ce que la disposition des écrans de surveillance dans le poste de contrôleur soit modifiée afin de permettre au policier responsable d’avoir un visuel constant sur les activités en cellule.

4.7.2 LA DIFFUSION DES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

Le Commissaire diffuse sur son site Internet un Code de déontologie appliqué afin que la portée des règles déontologiques soit mieux connue pour éviter 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.

Enfin, les médias écrits ont fait mention des activités du Commissaire à 78 reprises.

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 ont été menées. Le Commissaire a par ailleurs été sollicité pour participer à de nombreux colloques et rencontres où il était invité à faire connaître sa mission, ses pouvoirs et obligations ou discuter avec des citoyens de différents milieux, de leurs droits et possibilités de recours en déontologie policière. En voici une liste sommaire :

- deux rencontres ont eu lieu avec des responsables des normes professionnelles des services de police en mai et novembre 2018;
- le Commissaire a participé à deux autres événements où des enseignements ont été dispensés sur différents sujets, principalement sur les pouvoirs et devoirs des policiers en regard du Code de déontologie des policiers du Québec ou plus généralement sur le processus de traitement des plaintes. Aussi, des formations ont été offertes, à des agents de protection de la faune et à des constables spéciaux;
- à l'invitation du CRARR, dans le cadre du Mois de l'Histoire des Noirs, le Commissaire a participé à une conférence portant sur le profilage racial à la Faculté de droit de l'Université McGill.

4.7.4 AVIS ÉMIS EN VERTU DE L'ARTICLE 12 DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

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

Le Commissaire rappelle régulièrement aux directeurs des services de police, lors de ses rencontres, l'importance du respect de cette obligation. Or, il avait été constaté que cette obligation était parfois ignorée ou méconnue. Au cours de l'exercice financier 2016-2017, le Commissaire a transmis aux directeurs des corps policiers une correspondance leur rappelant leur obligation et suggérant un modèle d'avis pouvant être remis au citoyen qui souhaite déposer une plainte. Au cours de l'exercice 2017-2018, le Commissaire a reçu 298 avis. Au cours de l'exercice 2018-2019, le Commissaire a reçu 622 avis. L'augmentation est de l'ordre de 109 %.

Le Tableau 14 présente la liste des services de police qui ont transmis au Commissaire, en 2018-2019, de tels avis. Les services de police de la Ville de Montréal et de la Ville de Laval ainsi que la Sûreté du Québec sont les principaux services de police à avoir émis des avis.

Tableau 14 : Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2018-2019 par service de police

SERVICES DE POLICE	NOMBRE
Agents de protection de la faune	2
Autres	1
Bureau des enquêtes indépendantes	12
Constables spéciaux	1
SAAQ-Contrôleurs routiers	16
SM-Blainville	6
SM-Châteauguay	1
SM-Deux-Montagnes	1
SM-Eeyou Eénou	5
SM-Gatineau	16
SM-Granby	3
SM-Kativik	1
SM-L'Assomption-Saint-Sulpice	1
SM-Laval	94
SM-Longueuil	7
SM-Lévis	18
SM-Mascouche	1
SM-Mirabel	1
SM-Mont-Tremblant	2
SM-Repentigny	10
SM-Régie inter. Roussillon	8
SM-Régie inter. Richelieu-Saint-Laurent	16
SM-Régie inter. Thérèse-de-Blainville	8
SM-SPVM	272
SM-Saguenay-Jonquière	3
SM-Saint-Jérôme	2
SM-Service de police de la Ville de Québec	6
SM-Sherbrooke	5
SM-Saint-Eustache	4
SM-Saint-Jean-sur-Richelieu	3
SM-Terrebonne	17
SM-Trois-Rivières	13
Sûreté du Québec	66
TOTAL	622

Le Commissaire assure un suivi en vérifiant si le citoyen a déposé une plainte dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis. Dans les cas où une plainte n'aurait pas été déposée, le Commissaire contacte le citoyen et lui rappelle ses droits.

Le tableau 15 indique les résultats de ces suivis effectués par le Commissaire auprès des plaignants.

Tableau 15 : Résultats du suivi des avis émis aux citoyens en vertu de l'article 12 en 2018-2019

2018-2019	
Pas de réponse	68 %
Plainte reçue avant suivi	16 %
Aucun (Suivi en attente ou plainte anonyme)	1 %
Plainte reçue après suivi	5 %
Adresse incomplète ou mauvaise adresse	7 %
Refus de porter plainte	3 %
100 %	

PARTIE 5

LES RESSOURCES

L'utilisation des ressources humaines

Le niveau d'effectif du personnel est désormais déterminé selon les *Modalités d'établissement du niveau d'effectif des ministères et organismes*. Les heures rémunérées remplacent les équivalents à temps complet (ETC).

Pour l'exercice financier 2018-2019, 58 800 heures rémunérées avaient été attribuées au Commissaire à la déontologie policière.

Les tableaux suivants présentent des données détaillées en comparant les données de l'exercice se terminant et celles de l'exercice antérieur.

Le 31 mars 2019, 33 postes étaient occupés, incluant les employés occasionnels.

Tableau 16 : Répartition de l'effectif par secteur d'activité²¹

SECTEUR D'ACTIVITÉ	2018-2019	2017-2018	ÉCART (%)
Bureau du Commissaire et Secrétariat général	4	3	33 %
Analyse préliminaire et conciliation	11	10	10 %
Enquêtes	7,5	6,5	15 %
Services juridiques	9	9	0 %
Administration	1,5	1,5	0 %
	33	30	10 %

²¹ Un cadre est responsable des deux secteurs d'activités, enquêtes et administration, ce qui explique la décimale à la répartition de l'effectif pour ces deux secteurs d'activités.

Tableau 17: Heures rémunérées par secteur d'activité en 2018-2019

Secteur d'activité	Heures rémunérées 2018-2019	Heures rémunérées 2017-2018	Écart
Bureau du Commissaire et Secrétariat général	4 941	5 479	(9,8 %)
Analyse préliminaire et conciliation	17 915	17 197	4,2 %
Enquêtes	12 578	12 477	0,8 %
Services juridiques	17 502	16 409	6,7 %
Administration	3 000	4 326	(30,7 %)
	56 925	55 888	1,8 %

5.1.1 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

Les tableaux qui suivent présentent les dépenses qui ont été engagées pour la formation et le développement du personnel au cours des deux derniers exercices financiers.

Tableau 18: Répartition des dépenses totales consacrées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité

CHAMP D'ACTIVITÉ	2018	2017
Développement des compétences	11 612 \$	14 197 \$
Nouvelles connaissances technologiques	0	0

Tableau 19: Évolution des dépenses en formation

RÉPARTITION DES DÉPENSES EN FORMATION	2018	2017
Proportion de la masse salariale (%)	0,44	0,54
Nombre moyen de jours de formation par personne	0,40	0,74
Somme allouée par personne (\$)	387	418

Tableau 20: Jours de formation selon les catégories d'emploi

Catégorie d'emploi	2018	2017
Dirigeant	0,85	7,5
Cadre	0,42	4,5
Professionnel	10,9	35,5
Fonctionnaire	0	0

5.1.2 LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les tableaux qui suivent indiquent pour la fin du présent exercice financier, le nombre d'employés admissibles à la retraite et les départs volontaires.

Tableau 21: Nombre d'employés admissibles à la retraite sans réduction

RÉGULIER			
	2017-2018	2018-2019	2019-2020
TOTAL	6	7	n/d

Tableau 22: Nombre de départs volontaires

2018-2019	
Mutations	1
Retraites	1
Démissions	0
Total	2

Tableau 23: Taux de départ volontaire²²

	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Taux de départ volontaire (%)	6,6 %	17,2%	17,2 %

²² Le taux de départs volontaires est calculé sur le nombre d'employés réguliers en poste au 31 mars 2019, soit 30.

Les ressources financières et la facturation des services²³

À la fin de l'année financière 2018-2019, l'état des dépenses était le suivant :

1. les traitements et les salaires s'établissaient à 2 651,4 k\$,
2. les dépenses courantes se chiffraient à 526,3 k\$,
3. les dépenses d'investissements ont été de 12,3 k\$.

Le total est de 3 190,0 k\$.

Tableau 24: Budgets, dépenses et investissements

	Budget de dépenses 2018-2019 (k\$)	Dépenses réelles ²⁴ 2018-2019 (k\$)	Dépenses réelles 2017-2018 (k\$)	Écart (k\$)	Variation (%)
Rémunération	2 651,4	2 651,4	2 619,5	31,9	1,2
Fonctionnement	526,3	526,3	477,7	48,6	10,2
Investissement	12,3	12,3	5,1	7,2	141,2
TOTAL	3 190,0	3 190,0	3 102,3	87,7	2,8

²³ Les données financières correspondent à des résultats préliminaires considérant que le ministre des Finances présentera les données vérifiées.

²⁴ Excluant un montant de 453,5 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.

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, d'un contrôleur routier, d'un enquêteur de l'UPAC ou du BEI, pour un montant de 1 275,6 k\$ en 2018-2019. Le tableau suivant permet une comparaison par rapport aux quatre derniers exercices financiers :

Tableau 25: Frais remboursables facturés entre le 1er avril 2014 et le 31 mars 2019

Frais remboursables facturés	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
	(k\$)				
Conciliation	425,7	406,0	299,3	455,8	517,4
Enquête	618,7	687,0	617,1	933,7	758,2
TOTAL	1 044,4	1 093,0	916,4	1 389,5	1 275,6

La gestion et le contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service

5.3.1 GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS ET RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX CONTRATS DE SERVICE

Pour l'année 2018-2019, la cible en matière d'heures rémunérées fixée par le Conseil du trésor pour le Commissaire était de 58 800 heures rémunérées. Cette cible a été respectée.

Le tableau 25 détaille la consommation de l'organisme pour la période 2018-2019 qui s'est établie à 56 925 heures rémunérées, soit 31,2 ETC transposés.

Enfin, en 2018-2019, le Commissaire n'a conclu aucun contrat de service avec une personne ou une entreprise pour un montant supérieur à 25 000 \$.

Tableau 26: Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3]/1 826,3	Nb d'employés
Dirigeants	3 640	0	3 640	2,0	2
Personnel d'encadrement	2 310	0	2 310	1,3	1
Personnel professionnel	37 942	10	37 952	20,8	22
Personnel de bureau, technicien	13 023	0	13 023	7,1	8
Total en heures	56 915	10	56 925	31,2	33
Total en ETC transposés (Total des heures/1 826,3)	31,2	0	31,2		

5.3.2 CONTRATS DE SERVICE

Entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019, le Commissaire à la déontologie policière n'a accordé aucun contrat de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, que ce soit avec une personne physique ou une personne morale.

Les ressources informationnelles

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

Afin que les organismes relevant de la ministre de la Sécurité publique et assujettis à la Loi sur l'administration publique (RLRQ, Chapitre A-6.01) puissent produire leur reddition de comptes en ressources informationnelles, le ministère transmet l'information propre à chacun puisque les services informatiques sont desservis par la DTI du ministère. Toutefois, l'imputation des résultats réels et des prévisions budgétaires demeure la responsabilité du ministère. Ainsi, les données en ressources informationnelles n'affectent pas les résultats du Commissaire à la déontologie policière.

Le tableau qui suit présente les données du Commissaire à la déontologie policière, calculées selon une méthode de répartition au prorata des ressources humaines.

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

Tableau 27: Coûts prévus et coûts réels en ressources informationnelles

Catégorie de coûts	Coûts capitalisables prévus (investissements) k\$	Coûts capitalisables réels (investissements) k\$	Coûts non capitalisables prévus (dépenses) k\$	Coûts non capitalisables réels (dépenses) k\$
Activités d'encadrement		0		8,1
Activités de continuité		19,2		65,5
Projet		1,2		
Total		20,4		73,6

Par ailleurs, aucun projet en ressources informationnelles n'a été réalisé au cours de l'exercice 2018-2019.

PARTIE 6

Application de certaines lois, règlements et politiques

L'accès à l'information

Le Commissaire a reçu et traité, en 2018-2019, 139 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). Le Commissaire a répondu favorablement, en tout ou en partie, à 99 (71 %) de ces demandes.

NOMBRE TOTAL DE DEMANDES REÇUES	139
---------------------------------	-----

Tableau 28: Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Délais de traitement	Nature des demandes traitées au cours de l'année financière		
	DEMANDES D'ACCÈS		
	Documents administratifs (Nombre)	Renseignements personnels (Nombre)	Rectification (Nombre)
0 À 20 JOURS	10	116	0
21 À 30 JOURS	0	8	0
31 JOURS ET PLUS	0	5	0
TOTAL	10	129	0

Parmi les demandes reçues, 126 (90,6 %) ont été traitées dans un délai de 20 jours ou moins. Huit demandes ont été traitées dans un délai de moins de 30 jours, mais de plus de 20 jours. Pour cinq demandes, le délai requis pour rendre une décision s'est prolongé au-delà de 30 jours.

Pour 44 demandes partiellement acceptées, les demandeurs ont également été dirigés vers les organismes qui avaient compétence pour disposer d'un aspect de leur demande. 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, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 87 et 88 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des documents personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) de même que sur l'article 139 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1).

Tableau 29: Nombre et nature des décisions rendues

Nature des demandes traitées au cours de l'année financière				
Décisions rendues	DEMANDES D'ACCÈS			
	Documents administratifs (Nombre)	Renseignements personnels (Nombre)	Rectification (Nombre)	
Acceptées	10	67	0	Dispositions de la loi invoquées
Partiellement acceptées	0	15	0	28, 32, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 87 et 88
Refusées	0	45	0	
Autres	0	2	0	

Au cours de 2018-2019, quatre demandes d'accès refusées, en tout ou en partie, ont fait l'objet de demandes de révision, mais aucune demande n'a requis que soient adoptées des mesures d'accommodements permettant à une personne d'exercer ses droits.

Deux demandes de révisions présentées à la Commission d'accès à l'information, dont l'une déposée en 2016, ont été retirées par les demandeurs.

Aucune décision visant le Commissaire n'a été rendue par la Commission d'accès à l'information au cours du présent exercice.

Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	4
Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0

La protection des renseignements personnels

En matière de protection des renseignements personnels, le Commissaire s'est conformé 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 de 2018-2019, la sensibilisation de son équipe à l'égard des obligations et interdictions prévues dans la loi 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 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 de l'information emmagasinée sur support informatique.

Un deuxième volet de la sensibilisation sur la sécurité de l'information a été suivi par la majorité des employés du Commissaire.

La Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021, ensemble nous sommes le Québec

Le Commissaire à la déontologie policière a pour constante préoccupation que les policiers du Québec soient au service de tous et qu'ils respectent les droits et libertés des personnes auprès de qui ils interviennent. 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 (telle quelle était désignée à l'époque) à la suite d'une enquête sur les relations entre les corps de police et les minorités visibles²⁵.

Dans ces perspectives, le Commissaire participe aux objectifs poursuivis par le gouvernement dans la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021. Plus particulièrement, il est interpellé par la mesure 1.2 de ce plan d'action. À cet effet, 80 % du personnel du Bureau du Commissaire a reçu une formation portant sur la preuve du profilage discriminatoire en 2017-2018. Également, les plaintes alléguant racisme ou profilage racial font l'objet de statistiques particulières visant à mieux mesurer ces phénomènes.

En marge du traitement de plaintes alléguant racisme ou profilage racial, on note qu'un certain nombre de plaintes dénonçant des agissements qui seraient liés à du profilage social sont plus fréquemment soumises au Commissaire.

6.3.1 LE BILAN DES PLAINTES ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL

Le Commissaire a reçu entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019, 92 plaintes renfermant des allégations pertinentes.

Ces plaintes concernaient pour 58 % le SPVM, 38 % d'autres corps de police municipaux et 4 % la Sûreté du Québec. Bien que, pour des raisons de concentration géographique et démographique, la problématique touche principalement la région de Montréal, celle-ci est susceptible de toucher toutes les régions du Québec.

Les interventions policières à l'origine des plaintes

Les plaintes concernant des questions de racisme, de discrimination ou de profilage avaient pour origine 16 arrestations, 44 interceptions au Code de la sécurité routière, 12 interpellations de personnes et 20 diverses autres interventions.

²⁵ 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.

Les modalités et les résultats du traitement des plaintes

Le tableau qui suit présente le traitement accordé aux plaintes déontologiques reçues en 2018-2019 alléguant racisme ou profilage racial et l'état des autres dossiers actifs qui concernent ces mêmes problématiques :

Tableau 30: État des dossiers traitant de racisme ou profilage 2018-2019

ÉTAT DES DOSSIERS		NOMBRE
Examen initial en cours		2
Conciliations	En cours	8
	Ententes réussies	24
Enquêtes en cours		14
Dossiers clos par le Commissaire	Absence de collaboration du plaignant au processus de conciliation	9
	À la suite de l'examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante	31
	Après conciliation ou enquête	3
	Révisions en cours devant le tribunal déontologique	0
Citations devant le tribunal déontologique		3

En 2018-2019, aucune décision portant sur la discrimination, le racisme et le profilage racial n'a été rendue par les tribunaux en matière de déontologie policière.

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. Ses services d'accueil et d'aide aux citoyens sont sensibles aux besoins des personnes qui rencontrent des obstacles lors de communications avec son personnel et ce, tout au cours du processus déontologique. Le Commissaire n'hésite pas à recourir à des services spécialisés, tels des interprètes, pour permettre à toute personne handicapée d'y participer pleinement.

La politique linguistique

Le Commissaire 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 québécois de la langue française, puis en 2003-2004.

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

Tableau 31 : Comité permanent et mandataire

Avez-vous un mandataire?	Oui
Combien d'employées et employés votre organisation compte-t-elle? • Moins de cinquante • Cinquante ou plus	Moins de cinquante
Avez-vous un comité permanent?	Non
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice? Si oui, combien?	S.O.

Tableau 32: Statut de la politique linguistique institutionnelle

Votre organisme a-t-il adopté une politique linguistique institutionnelle? Si oui, à quelle date a-t-elle été approuvée par la plus haute autorité de l'organisme après que vous ayez reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française?	Oui, en 2014
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée? Si oui, à quelle date les modifications ont-elles été officiellement approuvées par la plus haute autorité de l'organisme après que vous ayez reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française?	Non

Tableau 33 : Implantation de la politique linguistique institutionnelle

Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle? Si oui, expliquez lesquelles :	Non
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour faire connaître votre politique linguistique et pour former le personnel quant à son application?	Rappel au personnel à l'occasion de rencontres des bureaux de Québec et de Montréal

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 2 du présent rapport et peut également être consulté sur le site Internet du Commissaire.

Aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice 2018-2019.

Les engagements et les réalisations concernant l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises

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

La politique de financement des services publics

Les coûts reliés à une conciliation ou une enquête sont, conformément à la Loi sur la police, 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 ou du BEI visé par la plainte, selon les taux établis par règlement.

Le 1^{er} janvier 2019, les tarifs applicables ont été indexés de l'ordre de 1,71 % conformément à la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6.001). Ils s'établissent ainsi à 89,03 \$/heure pour la conciliation et 76,44 \$/heure pour l'enquête. Les frais remboursables facturés sont présentés au tableau 25.

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 de ses employés.

Le Commissaire s'est assuré du respect de ses politiques et procédures internes pour prévenir et régler les situations de harcèlement au travail. Une déclaration formelle d'engagement de l'employeur en faveur du respect des personnes a été signée et distribuée aux membres du personnel en mars 2018.

Une employée a suivi une formation en adaptation de postes de travail. Elle a apporté aux employés qui le souhaitent, des améliorations à leur poste. Un babillard a été installé dans l'aire de repos des employés des bureaux de Québec et de Montréal. On y retrouve plusieurs informations pertinentes concernant la santé physique et mentale.

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

Nombre de membres de l'effectif permanent au 31 mars 2019
30

Tableau 34 : Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2018-2019

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
1	3	2	3

Membres de communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées

Tableau 35 : Embauche des membres de groupes cibles

Embauches		Statut d'emploi			
		Régulier ¹	Occasionnel ²	Étudiant	Stagiaire
		N ^b re			
Groupes cibles	Membres des minorités visibles et ethniques	0	0	0	0
	Anglophones	0	0	0	0
	Autochtones	0	0	0	0
	Personnes handicapées	0	0	0	0
Personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible		0	0	0	0
Embauche totale		1	3	2	3
Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi ³		0	0	0	0

Tableau 36: Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
31 mars	%			
2019	0	0	0	0
2018	0	0	0	0
2017	0	0	33,3	0

Tableau 37: Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE) au sein de l'effectif régulier - résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

	Effectif régulier dans le groupe cible			Taux de présence dans l'effectif régulier		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Groupe cible	----- (N ^{bre}) -----			----- (%) -----		
Autochtones	0	0	0	0	0	0
Anglophones	1	1	1	3,3	3,4	3,4
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0

Tableau 38: Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel - résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

	EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL DANS LE GROUPE CIBLE			TAUX DE PRÉSENCE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
GROUPE CIBLE PAR REGROUPEMENT DE RÉGIONS	(N ^{bre})			(%)		
MVE Montréal/Laval	2	2	N/D	14	15	N/D
MVE Outaouais/Montérégie			N/D			N/D
MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides			N/D			N/D
MVE Capitale-Nationale			N/D			N/D
MVE Autres régions			N/D			N/D

Effectif Régulier et occasionnel total	2 019	2 018
MVE Montréal/Laval	14	13
MVE Outaouais/Montérégie		
MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides		
MVE Capitale-Nationale	17	16
MVE Autres régions		

Tableau 39: Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars

GROUPE CIBLE	Personnel d'encadrement	
	(N ^{bre})	(%)
MVE	0	-

Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi						
		PERSONNEL				TOTAL
		RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	
Total de personnes embauchées	(N ^{bre})	1	3	2	3	9
Femmes embauchées	(N ^{bre})	1	1	1	2	5
Taux d'embauche des femmes	(%)	100,0	33,3	50	66,7	55,5

Tableau 40: Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars

	Catégories d'emploi	Effectif total (Hommes et femmes)	Femmes	Taux de représentativité des femmes
		(N ^{bre})	(N ^{bre})	(%)
PERSONNEL	D'encadrement	3	1	33,3
	Avocat	8	6	75,0
	Professionnel	12	6	50,0
	Technicien	2	2	100,0
	Personnel de bureau	5	5	100,0
	TOTAL	30	20	66,7

Tableau 41: Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1er avril au 31 mars

	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Nouveaux participants accueillis du 1 ^{er} avril au 31 mars	0	0	0

Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

Le Commissaire n'a soumis aucun dossier au Centre de services partagés du Québec en lien avec le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées et n'a accueilli aucun participant à ce programme au cours de l'année 2018-2019.

Une employée du Commissaire a participé à une activité de formation offerte par l'Office des personnes handicapées du Québec qui traitait de l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.

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

Le Commissaire étant un organisme qui compte moins de cinquante employés, il a demandé au Protecteur du Citoyen, comme l'y autorisait la loi, d'être dispensé de se conformer aux obligations prévues à l'article 18 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1).

Les employés du Commissaire ont été informés, par communiqué interne, de l'entrée en vigueur de la loi et de sa portée. Les employés ont également été avisés du droit qui leur est accordé en vertu de cette loi, d'effectuer une divulgation d'acte répréhensible auprès du Protecteur du Citoyen et des services offerts par celui-ci dans le cadre de l'application de la loi. Les coordonnées du Protecteur du Citoyen ont aussi été remises aux employés.

ANNEXE 1

Le Code de déontologie des policiers du Québec²⁶

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 14 de la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1) ainsi que de l'article 6 de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune (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;

²⁶ Ce Code est disponible sur le site Internet du Commissaire à la déontologie policière.

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

Notamment, le policier ne doit pas :

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

Notamment, le policier ne doit pas :

- 1° empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;
 - 2° cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne.
8. Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.

Notamment, le policier ne doit pas :

- 1° endommager ou détruire malicieusement un bien appartenant à une personne;
- 2° disposer illégalement d'un bien appartenant à une personne;

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

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

Notamment, le policier ne doit pas :

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

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

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

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

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

Notamment, le policier ne doit pas :

1° sauf sur ordonnance médicale, fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;

2° être négligent ou insouciant à l'égard de la santé ou de la sécurité d'une personne placée sous sa garde;

3° tenter d'obtenir au bénéfice d'une personne placée sous sa garde un avantage indu ou lui en procurer un;

4° sauf en cas de nécessité fouiller une personne de sexe opposé, assister à sa fouille ou faire fouiller une personne placée sous sa garde par une personne qui ne soit pas du même sexe;

- 5° s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;
- 6° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde;
- 7° permettre l'incarcération d'un mineur avec un adulte ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin sauf dans les cas prévus par la loi.

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

Notamment, le policier ne doit pas :

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

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

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

14. (Omis).

ANNEXE 2

Le 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.

POUR NOUS JOINDRE

Québec

2535, boul. Laurier, bureau 1.06
Québec (Québec) G1V 4M3
Tél. : 418 643-7897
Télec. : 418 528-9473

Montréal

2050, rue De Bleury, bureau 7.50
Montréal (Québec) H3A 2J5
Tél. : 514 864-1784
Télec. : 514 864-3552

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

1 877 237-7897

Assurer une conduite
professionnelle, dans le respect
des droits de chacun

**Commissaire
à la déontologie
policière**

Québec

