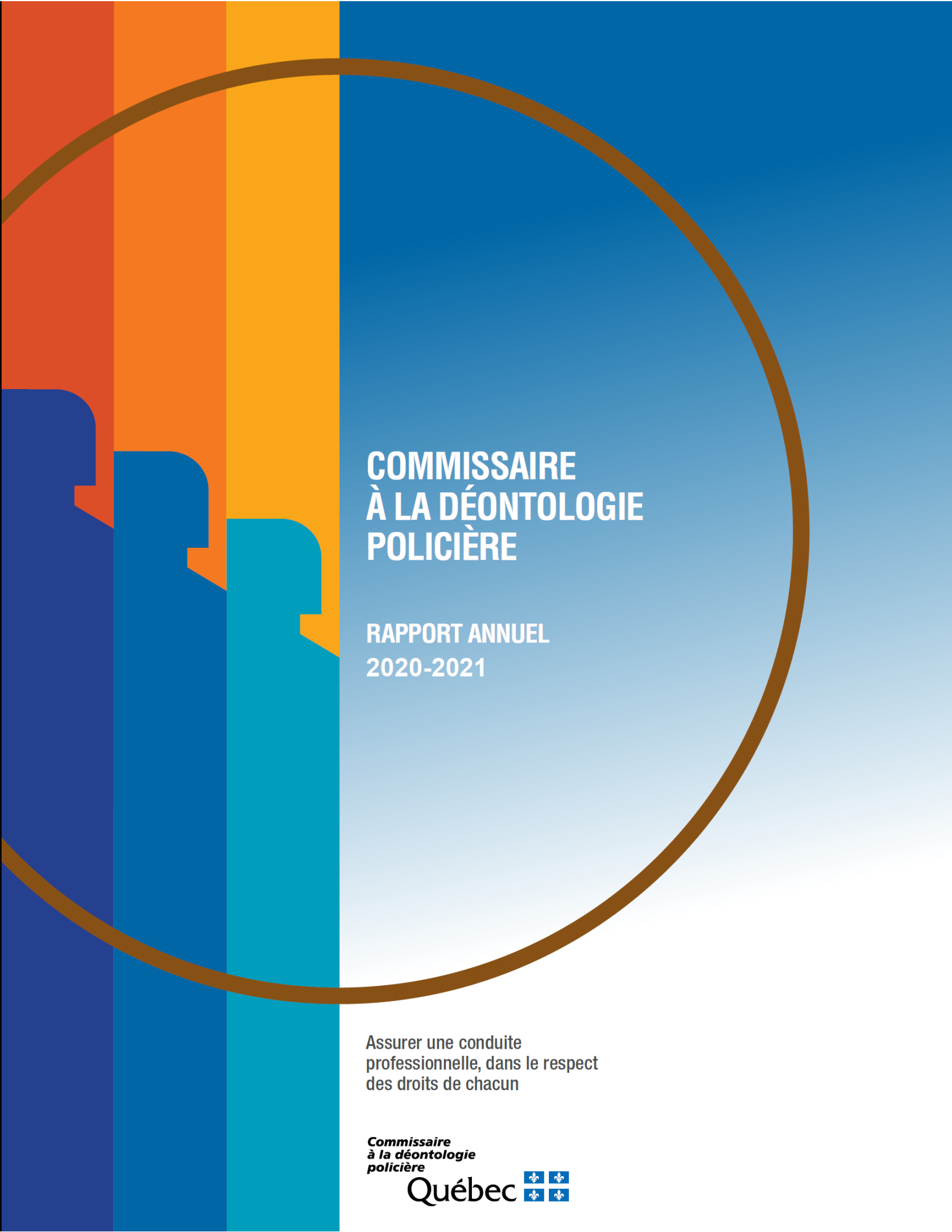




# COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

RAPPORT ANNUEL  
2020-2021

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 –2021

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN- (PDF) 978-2-550-89798-9

ISBN- (imprimé) 978-2-550-89797-2

ISSN 1191-2000

© Gouvernement du Québec, 2021

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.

# TABLE DES MATIÈRES

---

|                                                                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABLE DES MATIÈRES .....                                                                                                            | III |
| MESSAGE DE LA MINISTRE .....                                                                                                        | V   |
| MESSAGE DU COMMISSAIRE .....                                                                                                        | VI  |
| DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES .....                                                                                | VII |
| 1. L'ORGANISATION .....                                                                                                             | 9   |
| 1.1 L'organisation en bref .....                                                                                                    | 9   |
| 1.2 Faits saillants .....                                                                                                           | 12  |
| 2. LES RÉSULTATS .....                                                                                                              | 15  |
| 2.1 Plan stratégique .....                                                                                                          | 15  |
| 2.2 Déclaration de services aux citoyens .....                                                                                      | 24  |
| 3. LES RESSOURCES UTILISÉES .....                                                                                                   | 29  |
| 3.1 Utilisation des ressources humaines .....                                                                                       | 29  |
| 3.2 Utilisation des ressources financières .....                                                                                    | 31  |
| 3.3 Utilisation des ressources informationnelles .....                                                                              | 32  |
| 4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES .....                                                                                                 | 33  |
| 4.1 Résultats liés au traitement des plaintes .....                                                                                 | 33  |
| 4.2 Gestion et contrôle des effectifs .....                                                                                         | 67  |
| 4.3 Développement durable .....                                                                                                     | 68  |
| 4.4 La Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021, Ensemble nous sommes le Québec ..... | 71  |
| 4.5 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics .....                                                          | 73  |
| 4.6 Accès à l'égalité en emploi .....                                                                                               | 74  |
| 4.7 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics ..                                             | 79  |
| 4.8 Accès aux documents et protection des renseignements personnels .....                                                           | 80  |
| 4.9 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration .....                                                            | 82  |
| 4.10 Politique de financement des services publics .....                                                                            | 84  |
| 4.11 Le Code de déontologie des policiers du Québec .....                                                                           | 85  |

.....

## MESSAGE DE LA MINISTRE

---

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



Monsieur le Président,

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2021.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du plan stratégique et de la Déclaration de services aux citoyens de l'organisation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

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

### ORIGINAL SIGNÉ

**Geneviève Guilbault**

Québec, septembre 2021

## MESSAGE DU COMMISSAIRE

---

Madame Geneviève Guilbault  
Vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et  
ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale  
2525, boulevard Laurier, 5e 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 2020-2021.

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

Québec, septembre 2021

# DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

---

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 2020-2021 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 2021.

Le Commissaire à la déontologie policière,

ORIGINAL SIGNÉ

Marc-André Dowd, avocat

Québec, septembre 2021





# 1. L'ORGANISATION

---

## 1.1 L'organisation en bref

### LA MISSION ET LES VALEURS

Le Commissaire à la déontologie policière veille au respect du Code de déontologie des policiers du Québec. Il reçoit et traite, conformément à la Loi sur la police, les plaintes qui sont formulées à l'égard de toute personne soumise à ce Code. Par ses activités de formation, d'information et de sensibilisation, il tente d'en prévenir les manquements.

Le recours au Commissaire à la déontologie policière contribue à renforcer le nécessaire lien de confiance entre la population et les agents de la paix et à assurer une conduite professionnelle de ces derniers, dans le respect des droits de chacun.

Les valeurs suivantes inspirent la conduite de toutes les actions du Commissaire à la déontologie policière ainsi que celles de la Commissaire adjointe et de tous les membres du personnel :

### INDÉPENDANCE

Le Commissaire à la déontologie policière assure une surveillance civile des actions des agents de la paix. Il n'est pas lié aux services policiers et prend ses décisions à l'abri de toute ingérence ou pression externe.

### IMPARTIALITÉ

Dans le traitement des plaintes reçues, n'avoir aucun parti pris et être justes et équitables envers toutes les personnes concernées.

### PROFESSIONNALISME

Exercer ses fonctions avec compétence et honnêteté, dans le souci constant d'un travail bien fait.

### RESPECT

Traiter les personnes avec considération et courtoisie.

### ÉQUITÉ

Traiter les personnes d'une manière juste, sans discrimination aucune et en prenant en considération leurs caractéristiques personnelles afin d'assurer une égalité de bénéfices dans l'accès à nos services.

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).

Le Commissaire procède à l'analyse 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. 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.

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.

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. Le cas échéant, le Comité impose une sanction. Ses décisions sur citation sont appelables de plein droit 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.

La publication, en décembre 2019, du livre vert sur la réalité policière au Québec<sup>1</sup> a mis la table pour un nécessaire examen de plusieurs enjeux fondamentaux touchant l'organisation et l'encadrement de la fonction policière au Québec. Il a amené le Commissaire à réfléchir sur les enjeux actuels de la pratique policière au Québec et à ajuster ses pratiques en conséquence.

L'évolution des attentes de la population à l'égard de l'intervention policière doit influencer le Commissaire et l'amener à poser des gestes concrets afin d'adapter ses services à certains groupes. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les membres des communautés autochtones. Les appels à l'action de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics du Québec montrent le chemin à parcourir. Le défi est double : d'une part, mieux rejoindre les membres des communautés autochtones et, d'autre part, aménager le recours actuel afin de le rendre plus accessible et culturellement sécuritaire pour ces personnes.

De la même manière, 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. Afin de répondre aux attentes, le Commissaire doit mieux comprendre les dynamiques présentes dans les dossiers où des allégations de profilage racial ou social sont invoquées. Comment peut-il, dans ce contexte, jouer un rôle positif afin d'améliorer le nécessaire sentiment de confiance qui doit exister entre les services de police et les membres des communautés sujettes à des pratiques de profilage discriminatoire ?

Également, puisque les policiers interviennent de plus en plus fréquemment dans un contexte de crise auprès de personnes vulnérables, qui présentent souvent des problèmes de santé mentale, un trouble du spectre de l'autisme, une déficience intellectuelle ou une toxicomanie, le Commissaire constate un accroissement important des plaintes déontologiques liées à de telles interventions. La question de

---

<sup>1</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC – MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, *Réalité policière au Québec - Modernité, confiance, efficacité*, Décembre 2019, 56 p.

l'adaptation du recours en déontologie policière à ces clientèles vulnérables à toutes les étapes du processus devient primordiale.

L'utilisation sans cesse grandissante des images vidéo d'interventions policières captées à partir de cellulaires et souvent relayées sur les médias sociaux a une incidence directe sur le travail du Commissaire dans les dossiers de plaintes. Contrairement aux images provenant d'une caméra corporelle, véhiculaire ou fixe (ex.: détention) dont l'utilisation est encadrée par les services policiers, les images transmises au Commissaire présentent souvent seulement une partie de l'intervention policière, qu'il convient de remettre en contexte.

Considérant les risques inhérents au travail policier et l'impact sur la santé et le bien-être des policiers des conditions de pratique actuelles, le Commissaire souhaite jouer un rôle positif. Conscient de l'impact d'une plainte déontologique, le Commissaire souhaite inscrire l'étape de la conciliation dans une approche davantage positive visant à faciliter le dialogue et restaurer la confiance entre les parties.

Enfin, comme acteur important du système de contrôle de l'activité policière au Québec, le Commissaire doit participer au renforcement du sentiment de confiance de la population envers les policiers, notamment en s'efforçant de mieux communiquer, par divers moyens, afin d'expliquer ses actions et faire connaître les principes déontologiques reconnus par le Comité de déontologie policière et les tribunaux supérieurs. Il doit également mieux faire connaître le Code auprès des personnes qui y sont soumises et travailler sur la sensibilisation des risques inhérents à certains types de comportements. En ce sens, le développement d'une approche de prévention des manquements déontologiques s'avère incontournable.

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. Compte tenu de la situation liée à la pandémie de la maladie à coronavirus COVID-19, ce plan a été prolongé d'un an. Le prochain plan stratégique couvrira la période 2021-2025.

### **L'impact de la pandémie de COVID-19**

La pandémie de COVID-19 a eu un impact majeur et direct sur la prestation des services offerts par le Commissaire à la déontologie policière, car une grande partie des activités de l'organisme consiste en des rencontres entre personnes ainsi qu'en des auditions devant un tribunal.

Ainsi, en 2019-2020, les bureaux de Québec et de Montréal ont été fermés à la clientèle durant toute la période. Le personnel du Commissaire a été, pour la très grande majorité des activités, en situation de télétravail. Exceptionnellement, quelques membres du personnel ont eu l'autorisation de se rendre au bureau pour effectuer des tâches essentielles au bon fonctionnement de l'organisme et qui ne pouvaient se faire en télétravail. L'observation stricte des règles sanitaires en vigueur a été assurée à nos deux bureaux.

Le service de réception et de traitement des plaintes déontologiques a été maintenu, mais les rencontres entre personnes pour les activités de conciliation, d'enquête et d'audition devant le Comité de déontologie policière ont été suspendues. Certaines rencontres en personne ont pu exceptionnellement avoir lieu lorsqu'il était impossible de trouver une alternative pour les plaignants. Elles se sont réalisées dans le respect des règles de santé publique en vigueur.

Afin de pouvoir maintenir les activités de conciliation, d'enquête et d'audition, le recours à des échanges téléphoniques ou virtuels (surtout via la plateforme *Microsoft Teams*) a été privilégié.

## CHIFFRES CLÉS

| Chiffres clés | Description                                                                                                                                               |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 35            | <b>membres du personnel</b> répartis entre les bureaux de Québec et de Montréal                                                                           |
| 3,77 M\$      | en <b>budget</b> des dépenses de l'organisme                                                                                                              |
| 2 407         | <b>plaintes</b> reçues au cours de la dernière année                                                                                                      |
| 655           | <b>conciliations</b> décrétées au cours de la dernière année                                                                                              |
| 220           | <b>enquêtes</b> décrétées au cours de la dernière année                                                                                                   |
| 156           | <b>policiers</b> ou <b>autres agents de la paix</b> ayant été cités à comparaître devant le Comité de déontologie policière au cours de la dernière année |

## 1.2 Faits saillants

Comme la plupart des ministères et des organismes gouvernementaux, la pandémie actuelle a eu un impact direct sur la prestation de services offerts par le Commissaire à la déontologie policière, car une grande partie des activités de l'organisme consiste en des rencontres entre personnes ainsi qu'en des auditions devant un tribunal.

### Accessibilité aux services

---

- Augmentation des plaintes reçues de 13 %, par rapport à l'année précédente. Le Commissaire a reçu 2 407 plaintes en 2020-2021 tandis que 2 138 plaintes avaient été déposées en 2019-2020.
- Adaptation des services en mode téléphonique ou virtuel afin de maintenir les activités de conciliation, d'enquête et d'audition qui nécessitent habituellement des rencontres en personne, tout en s'assurant de respecter l'esprit de la loi.
- Traduction du dépliant d'information générale en attikamek, cri, innu et inuktitut afin de mieux faire connaître le recours en déontologie policière aux communautés des Premières Nations et Inuits du Québec.

### Performance de l'organisation

---

- Diminution de 18 % du nombre de conciliations décrétées au cours du présent exercice. En 2020-2021, 655 conciliations ont été décrétées par rapport à 797 au cours de l'année financière 2019-2020.

- Diminution constante du délai moyen des enquêtes depuis les cinq dernières années. Le délai moyen est passé de 245 jours en 2016-2017 à 173 jours en 2020-2021. Il s'agit d'une diminution de 29 %.
- Participation aux audiences publiques du Comité sur la réalité policière et production d'un mémoire proposant principalement des modifications législatives permettant d'augmenter l'efficacité et l'efficience du régime de déontologie policière.
- Démarrage d'une démarche d'optimisation des processus de travail pour les activités d'analyse préliminaire et de conciliation ainsi que pour l'analyse juridique après enquête visant principalement à diminuer les délais de traitement.
- Dépôt à la ministre d'un nouveau plan stratégique 2021-2025.

### Développement de l'approche préventive

---

- Embauche d'une personne responsable de la prévention au sein du bureau du Commissaire. Cette personne a pour mandat de développer davantage l'axe prévention dans le domaine de la déontologie policière au cours des prochaines années, en collaboration avec divers partenaires tels que les organisations policières et l'École nationale de police du Québec.
- Engagement important au sein du Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial et social coordonné par le ministère de la Sécurité publique, notamment en collaborant à la rédaction du Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social pour les gestionnaires des organisations policières du Québec ainsi qu'à l'organisation d'un webinaire de sensibilisation.



## 2. LES RÉSULTATS

### 2.1 Plan stratégique

#### Résultats relatifs au plan stratégique

#### Sommaire des résultats 2020-2021 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2016-2020<sup>2</sup>

##### Orientation 1

| Objectifs                                                                                                                                                                                    | Indicateurs                                                                                                                                    | Cibles 2020-2021                                                                                                                                                                        | Résultats 2020-2021                                                                                         | Page |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Objectif 1.1                                                                                                                                                                                 | Indicateur 1.1                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                         |                                                                                                             |      |
| Accroître la visibilité de l'organisme                                                                                                                                                       | Nombre de visites sur le site Internet                                                                                                         | Augmentation de 2 % par rapport à 2019-2020 :<br>50 342 visites                                                                                                                         | 59 500 visites<br>(Augmentation de 18 %)<br><br>La cible globale d'augmentation de 2 % par an est atteinte. | 13   |
| Objectif 1.2                                                                                                                                                                                 | Indicateur 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 2020-2021 | a) 90 personnes<br>b) La cible d'augmentation de 10 % est largement atteinte (22 personnes en 2016-2017).   | 14   |
|                                                                                                                                                                                              | b) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation auprès des groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec |                                                                                                                                                                                         | a) 400 personnes<br>b) La cible d'augmentation de 10 % est atteinte (175 personnes en 2016-2017).           |      |

<sup>2</sup> Dû au contexte exceptionnel de la pandémie de COVID-19, le plan stratégique 2016-2020 a été prolongé d'un an. Un nouveau plan stratégique 2021-2025 a été déposé en 2021-2022.

## Orientation 2

| Objectifs                                                                                                                                          | Indicateurs                                                                                                               | Cibles 2020-2021                                                                                                     | Résultats 2020-2021                                                                                                                   | Page |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Objectif 2.1                                                                                                                                       | Indicateur 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.                                                                                                                                  | 16   |
|                                                                                                                                                    | 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.                                                           |      |
|                                                                                                                                                    | c) Taux de satisfaction de la clientèle quant à la prestation des services offerts                                        | Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction          | La première mesure été réalisée au cours des années 2017-2018 et 2018-2019. La deuxième mesure n'a pas pu être réalisée en 2020-2021. |      |
| Objectif 2.2                                                                                                                                       | Indicateur 2.2                                                                                                            |                                                                                                                      |                                                                                                                                       |      |
| 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<br>2017-2018 : 71 jours<br>2018-2019 : 56 jours<br>2019-2020 : 40 jours<br>2020-2021 : 40 jours | 61 jours.<br>La cible n'est pas atteinte.                                                                                             | 17   |
| Objectif 2.3                                                                                                                                       | Indicateur 2.3                                                                                                            |                                                                                                                      |                                                                                                                                       |      |
| 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 2020-2021                                                                     | La prochaine mesure n'a pas été prise en 2020-2021.                                                                                   | 18   |
| Objectif 2.4                                                                                                                                       | Indicateur 2.4                                                                                                            |                                                                                                                      |                                                                                                                                       |      |
| 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                                          | La cible ne peut être mesurée.                                                                                                        | 19   |



## Résultats détaillés 2020-2021 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2016-2020

### Enjeu 1 : Une meilleure connaissance de l'organisme par le public et les groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec

#### Orientation 1 : Promouvoir le rôle et la mission du Commissaire à la déontologie policière ainsi que le Code de déontologie des policiers du Québec

##### Objectif 1.1 : Accroître la visibilité de l'organisme

##### Contexte lié à l'objectif :

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.

##### Indicateur 1.1 : Nombre de visites sur le site Internet

Mesure de départ : 35 000 visites pour 2015-2016

|                  | 2020-2021                                                  | 2019-2020                        | 2018-2019                        | 2017-2018                            | 2016-2017                        |
|------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| <b>Cibles</b>    | Augmentation de 2 %                                        | Augmentation de 2 %              | Augmentation de 2 %              | Augmentation de 2 %                  | Augmentation de 2 %              |
| <b>Résultats</b> | 59 500 visites<br>(Augmentation de 18 %)<br>Cible atteinte | 50 342 visites<br>Cible atteinte | 43 394 visites<br>Cible atteinte | 43 054 visites<br>Cible non atteinte | 45 324 visites<br>Cible atteinte |

##### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

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 2020-2021, le résultat correspond à une augmentation de 18 %. La cible globale d'augmentation de 2 % par an est donc largement atteinte.

Au cours de l'exercice 2020-2021, 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 2021-2022.

## Objectif 1.2 : Promouvoir la connaissance des règles déontologiques auprès des groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec et dans des établissements d'enseignement

### Contexte lié à l'objectif :

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.

### Indicateur 1.2 :

a) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement

b) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation auprès des groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec

Mesures de départ : a) 22 personnes en 2016-2017 b) 175 personnes en 2016-2017

|           |    | 2020-2021                                                                              | 2019-2020                                                                              | 2018-2019                                                                              | 2017-2018                                                                              | 2016-2017                                                                              |
|-----------|----|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Cibles    |    | Augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées entre 2016-2017 et 2020-2021 | Augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées entre 2016-2017 et 2020-2021 | Augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées entre 2016-2017 et 2020-2021 | Augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées entre 2016-2017 et 2020-2021 | Augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées entre 2016-2017 et 2020-2021 |
| Résultats | a) | 90 personnes<br>Cible atteinte                                                         | 100 personnes<br>Cible atteinte                                                        | 63 personnes<br>Cible atteinte                                                         | 71 personnes<br>Cible atteinte                                                         | 22 personnes                                                                           |
|           | b) | 400 personnes<br>Cible atteinte                                                        | 230 personnes<br>Cible atteinte                                                        | 198 personnes<br>Cible atteinte                                                        | 317 personnes<br>Cible atteinte                                                        | 175 personnes                                                                          |

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

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

Au cours de l'exercice 2020-2021, ce sont 90 personnes qui ont reçu de la formation concernant le système déontologique policier. Il s'agit d'une légère diminution par rapport à 2019-2020. La cible d'augmentation de 10 % par rapport à 2016-2017 a tout de même été atteinte. Il est à souligner que l'accès restreint aux établissements d'enseignement dû aux mesures sanitaires en place explique cette diminution. Cependant, malgré la pandémie, deux activités de formation pour les constables spéciaux des palais de justice ont pu avoir lieu en présentiel à l'École nationale de police du Québec, dans le respect des mesures sanitaires en vigueur. Une autre activité s'est tenue en mode virtuel pour les contrôleurs routiers.

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

Ce sont 400 personnes qui ont été sensibilisées en 2020-2021 sur les normes et règles de conduite professionnelles à adopter en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec, principalement au regard de la problématique du profilage racial et social. Il s'agit d'une augmentation de 74% par rapport à l'année de référence 2019-2020 au cours de laquelle 230 personnes avaient été rejointes. La cible d'augmentation de 10 % a donc été atteinte.

En juin 2020, c'est près de 400 personnes, par l'entremise de 175 connexions, qui ont participé à un webinaire de sensibilisation sur le profilage racial et social organisé par le ministère de la Sécurité publique avec le soutien de l'École nationale de police du Québec dans le cadre du lancement du Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social. Ce guide a été élaboré dans le cadre des travaux du Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial et social sur lequel siège une représentante du Commissaire à la déontologie policière. Plusieurs organismes de la société civile ont également été consultés lors de l'élaboration du guide.

Ces participants, principalement des gestionnaires des corps de police québécois, ont été sensibilisés aux différentes interventions qui peuvent comporter des risques de profilage racial et social et qui font l'objet de plaintes en déontologie policière, en vue d'accomplir leur travail quotidien avec intégrité et professionnalisme. Ils ont également été sensibilisés à l'importance de la conciliation comme principal mode de résolution de ces plaintes.

## Enjeu 2 : Développement durable, nouvelles technologies et réalisation de la mission sur l'ensemble du territoire

### **Orientation 2 : Offrir des services efficaces et performants**

#### **Contexte lié aux objectifs :**

Dans le cadre de ses opérations, le Commissaire offre des services de conciliation et d'enquête dont les coûts sont supportés 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 outils technologiques. Par ailleurs, l'amélioration du délai moyen du traitement d'une plainte à l'étape de l'analyse préliminaire afin de respecter le délai fixé par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) est une préoccupation constante du Commissaire. Bien que comptant sur une main-d'œuvre qualifiée, l'organisation de taille modeste doit également voir à développer la polyvalence de ses membres, tout en mettant en place des mesures qui amélioreront leur satisfaction au travail.

**Objectif 2.1 : Actualiser les processus administratifs utilisés dans le cadre du traitement des plaintes, entre autres à l'aide des technologies de l'information**

**Indicateur 2.1 :**

**a) Recommandations mises en place à la suite des évaluations effectuées**

|                  |    | 2020-2021 | 2019-2020 | 2018-2019 | 2017-2018                                                                 | 2016-2017                                                                 |
|------------------|----|-----------|-----------|-----------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cibles</b>    |    | S.O.      | S.O.      | S.O.      | 80 % des recommandations des évaluations effectuées avant le 31 mars 2018 | 80 % des recommandations des évaluations effectuées avant le 31 mars 2018 |
| <b>Résultats</b> | a) | S.O.      | S.O.      | S.O.      | S.O.                                                                      | S.O.                                                                      |

**Explication du résultat obtenu en 2020-2021**

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.

Cependant, à la fin de l'année 2020-2021, une nouvelle démarche d'optimisation des processus de travail a été amorcée, en collaboration avec le ministère, pour les étapes de l'analyse préliminaire et la conciliation ainsi que pour celle de l'analyse juridique des plaintes après enquête. Cette démarche vise notamment à réduire de façon significative les délais qui y sont associés et se poursuivra en 2021-2022.

**b) Total des dépenses réelles de l'organisation et maintien du seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes**

|                  |    | 2020-2021                                                                   | 2019-2020                                                                   | 2018-2019                                                                   | 2017-2018                                        | 2016-2017                                        |
|------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Cibles</b>    |    | Maintenir le seuil atteint en 2015-2016                                     | Maintenir le seuil atteint en 2015-2016                                     | Maintenir le seuil atteint en 2015-2016                                     | Maintenir le seuil atteint en 2015-2016          | Maintenir le seuil atteint en 2015-2016          |
| <b>Résultats</b> | b) | Le coût moyen d'une plainte n'a pas fait l'objet d'une nouvelle évaluation. | Le coût moyen d'une plainte n'a pas fait l'objet d'une nouvelle évaluation. | Le coût moyen d'une plainte n'a pas fait l'objet d'une nouvelle évaluation. | Difficulté à établir le coût moyen d'une plainte | Difficulté à établir le coût moyen d'une plainte |

**Explication du résultat obtenu en 2020-2021**

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, nous avons 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 n'ira pas de l'avant avec ce projet au cours du présent plan stratégique.

### c) Taux de satisfaction de la clientèle quant à la prestation des services offerts

|                  |    | 2020-2021                                                                                                   | 2019-2020                                                                                                   | 2018-2019                                                                                                   | 2017-2018                                                                                                   | 2016-2017                                                                                                   |
|------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cibles</b>    |    | Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction | Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction | Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction | Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction | Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction |
| <b>Résultats</b> | c) | La prise de la deuxième mesure n'a pas été réalisée en 2020-2021.                                           | La prise de la deuxième mesure a été reportée en 2020-2021                                                  | Fin de la prise de la première mesure de satisfaction avec un taux de satisfaction global de 72 %           | Début de la prise de la première mesure de satisfaction                                                     | -                                                                                                           |

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Un sondage, visant à mesurer la satisfaction de la clientèle du Commissaire, a été préparé et produit au cours de l'année 2017-2018 et complété en 2018-2019. 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.

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.

Plusieurs départs à la retraite successifs, dont celui de la responsable de la planification stratégique, ont engendré une réorganisation des tâches de plusieurs personnes et par conséquent des délais dans le suivi de certains dossiers. La prise d'une seconde mesure avait été reportée en 2020-2021. Toutefois, compte tenu des différentes mesures sanitaires en place, les efforts du personnel ont plutôt consisté à tenter de maintenir la prestation de service de l'organisme, principalement en matière de conciliation, d'enquête et d'audition devant le Comité de déontologie policière. Ainsi, des activités qui consistaient presque exclusivement en des rencontres en personne ont pu être réalisées en mode téléphonique ou en rencontre virtuelle par l'entremise de l'application Teams tout en s'assurant de respecter l'esprit de la loi. Dans le contexte tout à fait exceptionnel de la dernière année, la mesure de la satisfaction de la clientèle n'apparaissait donc pas opportune.

Par ailleurs, la mesure du taux de satisfaction de la clientèle fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la refonte de la Déclaration de services aux citoyens de l'organisme attendue pour mars 2022, en fonction des nouvelles orientations du Secrétariat du Conseil du trésor.

**Objectif 2.2 : Favoriser une augmentation de la productivité par une utilisation optimale des ressources**

**Indicateur 2.2 : Durée moyenne de traitement des plaintes à l'étape de l'analyse préliminaire en vue de respecter le délai prévu par la loi**

|           | 2020-2021 | 2019-2020 | 2018-2019 | 2017-2018 | 2016-2017 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Cibles    | 40 jours  | 40 jours  | 56 jours  | 71 jours  | 86 jours  |
| Résultats | 61 jours  | 72 jours  | 58 jours  | 70 jours  | 67 jours  |

**Explication du résultat obtenu en 2020-2021**

Le délai moyen qui s'établissait à 72 jours en 2019-2020 a diminué de façon notable en 2020-2021 pour atteindre maintenant 61 jours. Cette diminution s'explique principalement par le fait que l'équipe de 4 analystes a connu une stabilité cette année, sans absence de longue durée (en comparaison de la situation prévalant en 2019-2020). Toutefois, en raison de la hausse importante du nombre de plaintes reçues en 2020-2021 et du nombre de dossiers en inventaire à l'analyse préliminaire, au 31 mars 2021, on peut s'attendre à un rehaussement de ce délai pour le prochain exercice.

**Objectif 2.3 : Favoriser la mobilisation et la rétention de la main-d'œuvre**

**Indicateur 2.3 : Taux de satisfaction des employés au travail**

|           | 2020-2021                                                 | 2019-2020                                        | 2018-2019                                        | 2017-2018                                                                 | 2016-2017                                         |
|-----------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Cibles    | Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2020-2021          | Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020 | Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020 | Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020                          | Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020  |
| Résultats | La prise de mesure n'a pas pu être réalisée en 2020-2021. | La prochaine mesure sera prise en 2020-2021.     | -                                                | Résultats du sondage compilés avec un taux de satisfaction moyen de 82 %. | Début des travaux de préparation du questionnaire |

**Explication du résultat obtenu en 2020-2021**

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 et une moyenne de 82 % du taux de satisfaction a été obtenue. Ces 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.

Par ailleurs, la prise d'une seconde mesure qui avait été prévue pour 2020-2021, n'a pu être réalisée et n'apparaissait pas opportune dans le contexte exceptionnel de la dernière année. Cet indicateur a toutefois été reconduit dans le prochain plan stratégique 2021-2025.

## Objectif 2.4 : Optimiser les pratiques de gestion

### Indicateur 2.4 : Indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats

|                  | 2020-2021               | 2019-2020                     | 2018-2019                     | 2017-2018                                                                   | 2016-2017                                                                   |
|------------------|-------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cibles</b>    | S. O.                   | S.O.                          | S.O.                          | Augmenter de 10 % le résultat de 2017-2018 par rapport à celui de 2015-2016 | Augmenter de 10 % le résultat de 2017-2018 par rapport à celui de 2015-2016 |
| <b>Résultats</b> | Indice n'est plus suivi | Indice n'est pas encore connu | Indice n'est pas encore connu | Indice n'est pas encore connu                                               | Indice de 55,6                                                              |

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

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 à remplir le questionnaire « Collecte d'information concernant l'application de la Loi sur l'administration publique » chaque année.

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]. L'indice de référence est donc de 77,8.

En raison de la taille modeste de son organisation, le Commissaire répondait 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. Cet indice n'existe plus depuis 2019-2020, car il a été remplacé par l'indice de performance.<sup>3</sup> Il n'a donc pas été suivi au cours de l'année 2020-2021.

<sup>3</sup> [https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/rapport-president\\_1920.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/publications/rapport-president_1920.pdf)

## 2.2 Déclaration de services aux citoyens

La dernière version de la Déclaration de services aux citoyens du Commissaire à la déontologie policière a été produite en 2017. La révision de la Déclaration de services aux citoyens prévue en 2020-2021 a été remise au prochain exercice financier, soit en 2021-2022 et permettra la réalisation d'un document structuré sous forme d'engagements, d'indicateurs et de cibles.

Par ailleurs, les résultats présentant tous les suivis des délais prévus par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) aux différentes étapes de traitement de la plainte sont présentés en détail à la section 4.1. On y retrouve également l'explication des écarts obtenus.

### 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.

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 de droit établies;
- 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 sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) ou, sinon, justifier les prolongations en vertu des pouvoirs conférés par cette 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.



## 2.2.1 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 2020-2021, le Commissaire a dénombré 2 829 appels téléphoniques reçus.

### Nombre d'appels reçus

| ANNÉE FINANCIÈRE | NOMBRE D'APPELS |
|------------------|-----------------|
| 2016-2017        | 4 092           |
| 2017-2018        | 3 348           |
| 2018-2019        | 2 130           |
| 2019-2020        | 3 216           |
| 2020-2021        | 2 829           |

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.

### 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.

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 2020-2021, prêté assistance à 12 personnes. Il faut souligner qu'en raison de la pandémie de COVID-19, les bureaux du Commissaire à la déontologie policière ont été fermés à la clientèle durant tout l'exercice 2020-2021. Ce n'est qu'exceptionnellement, après entente avec un membre de notre personnel et dans le strict respect des règles de la santé publique que ces 12 personnes ont pu avoir accès à nos bureaux. C'est ce qui explique la baisse très notable du nombre de personnes qui se sont présentées à nos bureaux cette année.

## 2.2.2 LE TRAITEMENT DES DOSSIERS DÉONTOLOGIQUES

### **Respecter les délais prescrits par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) 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 2020-2021. En 2019-2020, ce délai était de 5 jours. Nous constatons donc ici l'efficacité des pratiques de télétravail pour la réalisation de cette étape administrative du traitement de la plainte déontologique.

La Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) indique que l'étape de l'analyse préliminaire doit être terminée dans un délai de 40 jours de la réception d'une plainte. En 2020-2021, le délai moyen s'établissait à 61 jours. Ce délai moyen était de 72 jours lors de l'exercice précédent. Il s'agit donc d'une diminution du délai de 11 jours.

Cette 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 74 jours en 2020-2021, ce qui constitue une augmentation du délai de 15 jours par rapport à 2019-2020, alors que ce délai était de 59 jours. Cette augmentation de délais est essentiellement due à la pandémie de COVID-19, qui a entraîné la suspension des rencontres en personne et de nombreuses remises de conciliations déjà fixées. Soulignons que le Commissaire a développé des alternatives, sous forme de conciliations par conférence téléphonique ou virtuelle (par l'entremise de la plateforme Teams de Microsoft) pour composer avec cette situation exceptionnelle.

Lorsqu'il est saisi d'une demande de révision, la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) précise que le Commissaire rend sa décision dans un délai de 10 jours de sa réception. En 2020-2021, les demandes de révision ont été traitées dans un délai moyen de 7 jours, soit deux jours de moins qu'en 2019-2020.

Quant aux enquêtes, cette loi indique qu'elles doivent être complétées dans un délai maximal de 180 jours. En 2020-2021, les enquêtes du Commissaire ont été terminées dans un délai moyen de 173 jours<sup>4</sup>. Les délais observés en 2019-2020 étaient de 153 jours. Une augmentation des délais de 20 jours est constatée. Cette augmentation est également due à la pandémie de COVID-19, qui a entraîné la remise de nombreuses rencontres en personne déjà fixées pour prendre des déclarations. Ici aussi, le Commissaire a développé un mode alternatif sous la forme de prise de déclarations au téléphone ou via la plateforme Teams de Microsoft.

---

<sup>4</sup> Du nombre d'enquêtes considéré dans les calculs, 27 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.

## Délai moyen pour répondre aux étapes du traitement des dossiers déontologiques, en jours

| Élément de suivi                                    | Exigence légale | Résultats 2020-2021 | Résultats 2019-2020 | Résultats 2018-2019 | Résultats 2017-2018 |
|-----------------------------------------------------|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Délai moyen pour accuser la réception d'une plainte | 5               | 3                   | 5                   | 3                   | 6                   |
| Délai moyen pour l'analyse préliminaire             | 40              | 61                  | 72                  | 58                  | 70                  |
| Délai moyen pour la conciliation                    | 45              | 74                  | 59                  | 56                  | 61                  |
| Délai moyen pour les demandes de révision           | 10              | 7                   | 9                   | 9                   | 14                  |
| Délai moyen pour l'enquête                          | 180             | 173                 | 153                 | 196                 | 228                 |

## L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

### 2.2.3 L'AIDE ET LES CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

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. Il faut cependant noter qu'en raison de la pandémie de COVID-19, l'accueil des citoyens en personne au bureau a été suspendu à compter du 24 mars 2020. Enfin, rappelons qu'une ligne sans frais facilite les communications avec les personnes vivant en région.

#### Aide et consultations dispensées aux citoyens

| ANNÉES    | Téléphones |        | Entrevues       |        | Total              |
|-----------|------------|--------|-----------------|--------|--------------------|
|           | Montréal   | Québec | Montréal        | Québec |                    |
| 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              |
| 2019-2020 | 1 257      | 905    | 286             | 121    | 2 569              |
| 2020-2021 |            | 2 829  | 12 <sup>5</sup> |        | 2 841 <sup>6</sup> |

<sup>5</sup> Au cours de l'année 2019-2020, le Commissaire a procédé à la centralisation de la réception des appels. C'est maintenant un préposé aux renseignements, basé au bureau de Québec, qui répond à l'ensemble de tous les appels reçus. C'est ce qui explique le résultat de cette année pour le bureau de Montréal.

<sup>6</sup> Tel que mentionné précédemment, il faut souligner qu'en raison de la pandémie de COVID-19, les bureaux du Commissaire à la déontologie policière ont été fermés à la clientèle durant tout l'exercice 2020-2021. Ce n'est qu'exceptionnellement, après entente avec un membre de notre personnel et dans le strict respect des règles de la santé publique que ces 12 personnes ont pu avoir accès à nos bureaux. C'est ce qui explique la baisse très notable du nombre de personnes qui se sont présentées à nos bureaux cette année.



## 3. LES RESSOURCES UTILISÉES

### 3.1 Utilisation des ressources humaines

#### Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires

| Secteur d'activité                                        | 2020-2021 | 2019-2020 | Écart    |
|-----------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------|
| Bureau du Commissaire et Secrétariat général              | 3         | 2         | 1        |
| Commissaire adjointe Analyse préliminaire et conciliation | 12        | 12        | 0        |
| Enquêtes                                                  | 7         | 8         | (1)      |
| Services juridiques                                       | 12        | 10        | 2        |
| Administration                                            | 1         | 1         | 0        |
| <b>Total</b>                                              | <b>35</b> | <b>33</b> | <b>2</b> |

#### Formation et perfectionnement du personnel

Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité

| Champ d'activité                                                   | 2020     | 2019     |
|--------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| Favoriser le perfectionnement des compétences                      | 2 176 \$ | 2 080 \$ |
| Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion                    | 1 236 \$ | 425 \$   |
| Acquérir de nouvelles connaissances technologiques                 | 4 400 \$ | 1 420 \$ |
| Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière | 0        | 0        |
| Améliorer les capacités de communication orale et écrite           | 0        | 0        |

### Évolution des dépenses en formation

| Répartition des dépenses en formation           | 2020   | 2019   |
|-------------------------------------------------|--------|--------|
| Proportion de la masse salariale (%)            | 0,27   | 0,13   |
| Nombre moyen de jours de formation par personne | 3,2    | 2,27   |
| Somme allouée par personne                      | 223,20 | 130,87 |

### Jours de formation selon les catégories d'emploi

| Catégorie d'emploi | 2020 | 2019  |
|--------------------|------|-------|
| Dirigeant          | 7,7  | 2,94  |
| Cadre              | 32,5 | 7,35  |
| Professionnel      | 33   | 72,6  |
| Fonctionnaire      | 38,6 | 17,65 |

Les dépenses en formation afin de soutenir l'acquisition des habiletés de gestion (hausse de 191 %) ainsi que pour l'acquisition de nouvelles connaissances technologiques (hausse de 210 %) ont connu une augmentation marquée entre 2019-2020 et 2020-2021. Ces hausses s'expliquent d'une part par l'arrivée en poste de trois nouveaux gestionnaires au cours des deux dernières années ainsi que la tenue d'une formation spécialisée offerte par l'École nationale de police du Québec sur les meilleures pratiques d'enregistrement audio et audio-vidéo en matière d'enquête policière. Cette formation, offerte à tous les enquêteurs, a été rendue nécessaire à la suite de la suspension des rencontres en personne dans le cadre des enquêtes déontologiques, attribuable à la pandémie de COVID-19.

### Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre d'employés régulier (temporaires et permanents), qui ont volontairement quitté l'organisation (démission ou retraite) durant une période de référence, généralement l'année financière, et le nombre moyen d'employés au cours de cette même période. Le taux de départ volontaire ministériel comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation.

Les départs involontaires comprennent toutes les situations indépendantes de la volonté de l'employé, notamment les situations où celui-ci se voit imposer une décision. Cela comprend, par exemple, les mises à pied et les décès.

## Données accessibles concernant le taux de départ volontaire

Le taux de départ volontaire de la fonction publique ne comprend pas les mouvements de type mutation et n'est donc pas comparable au taux de départ volontaire ministériel. Toutefois, le taux de départ volontaire ministériel serait comparable à la moyenne de l'ensemble des taux de départ volontaire de chaque organisation, puisqu'il comprendrait alors les mouvements de type mutation.

### Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

|                               | 2020-2021 | 2019-2020 | 2018-2019 |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Taux de départ volontaire (%) | 3,3 %     | 16,7 %    | 6,6 %     |

## 3.2 Utilisation des ressources financières

### Dépenses par secteur d'activité

#### Dépenses et évolution par secteur d'activité

| Secteur d'activité | Budget de dépenses 2020-2021 (000 \$) | Dépenses prévues au 31 mars 2021 (000 \$) | Dépenses réelles 2019-2020 (000 \$)<br>Source : Comptes publics 2019-2020 | Écart (000 \$) | Variation (%) |
|--------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| Rémunération       | 3 140,7                               | 3 172,1                                   | 3 049,3                                                                   | 122,8          | 4             |
| Fonctionnement     | 620,0                                 | 552,9                                     | 570,5                                                                     | (17,6)         | (3)           |
| Investissement     | 12,0                                  | 2,5                                       | 2,5                                                                       | 0              | 0             |
| Total              | 3 772,7                               | 3 727,5                                   | 3 622,3                                                                   | 105,2          | 3             |

### 3.3 Utilisation des ressources informationnelles

La Direction générale adjointe des technologies de l'information (DGATI) du ministère de la Sécurité publique offre les services de soutien et de développement informatiques ainsi que les services d'acquisition 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 (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 offerts par la DGATI. 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.

Les dépenses relatives aux activités et aux projets pouvant être attribuées spécifiquement au Commissaire à la déontologie policière l'ont été sans tenir compte de la répartition.

#### Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2020-2021

| Type d'intervention | Investissement<br>(000 \$) | Dépenses<br>(000 \$) |
|---------------------|----------------------------|----------------------|
| Projet              | 93                         | 35                   |
| Activité            | 26                         | 35                   |
| Total               | 119                        | 70                   |

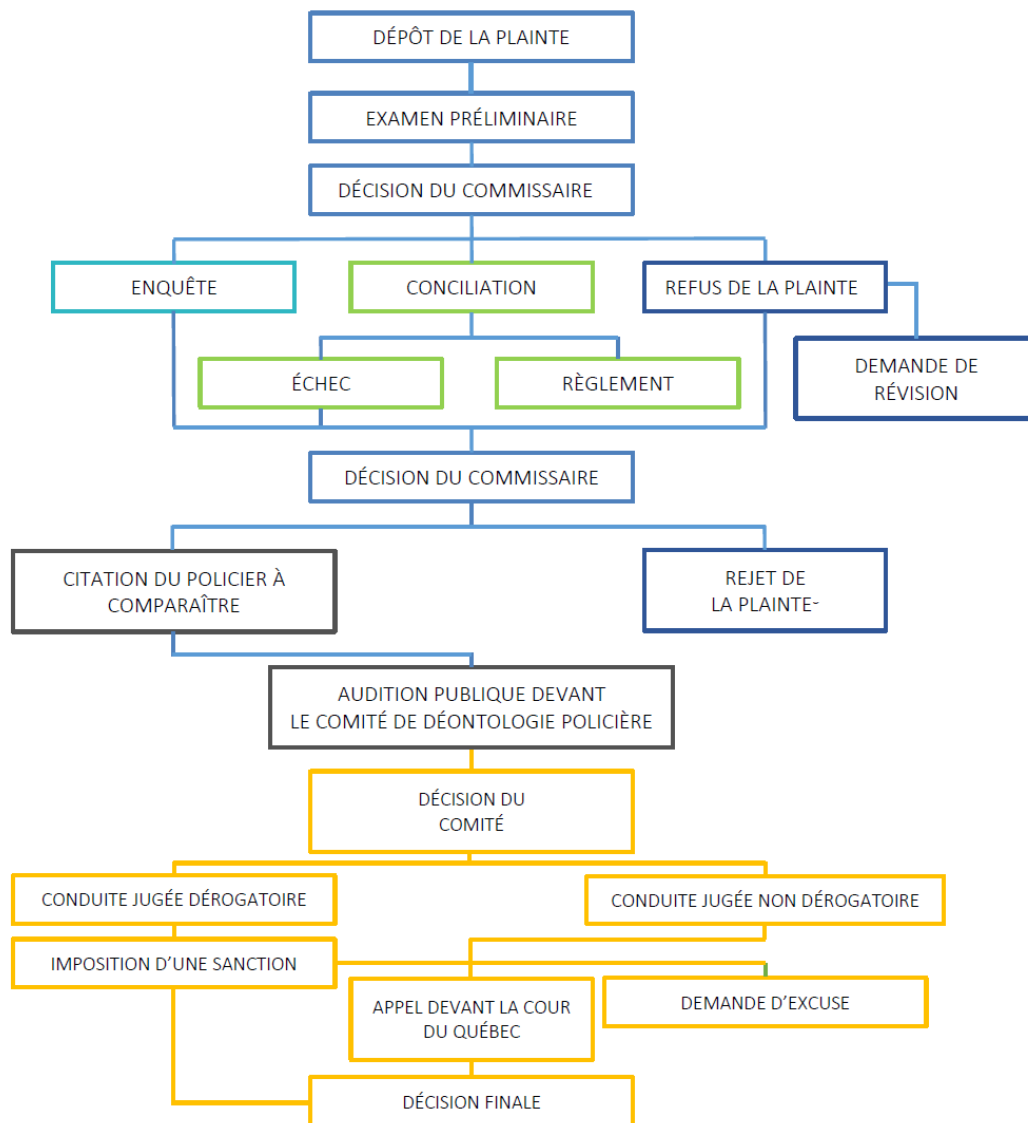


## 4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

### 4.1 Résultats liés au traitement des plaintes

Conformément à l'article 141 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), le Commissaire doit présenter dans son rapport annuel de gestion de l'information quant au nombre et à la nature des plaintes reçues, aux suites qui leur ont été données, de même qu'un résumé des interventions effectuées en vertu de l'article 140. La présente section fait donc état de ces résultats.

#### LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

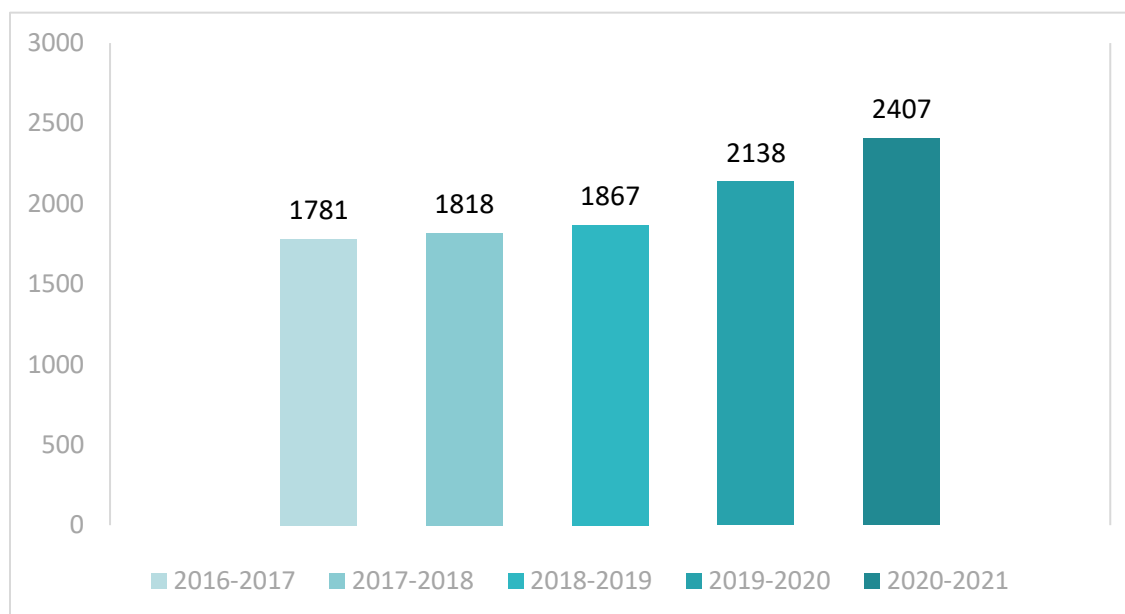


## Dépôt des plaintes, analyse préliminaire et décision du Commissaire

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

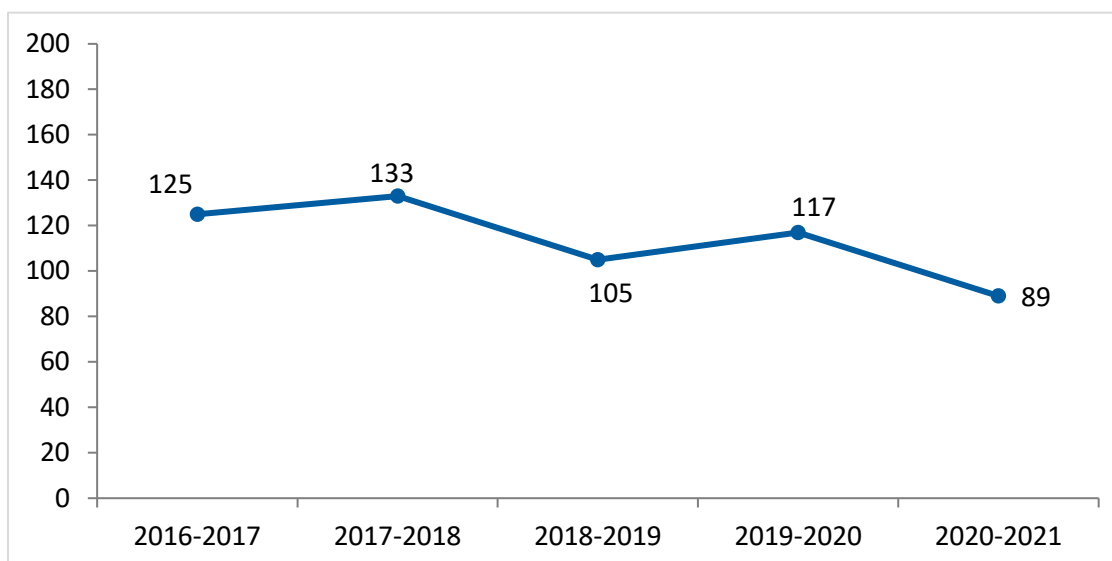
Le nombre de plaintes reçues en 2020-2021 a connu une augmentation de l'ordre de 12,6 % par rapport à l'année précédente.

#### Nombre de plaintes reçues par exercice



Le délai moyen de traitement des dossiers a diminué de 23,9 % en 2020-2021 par rapport à 2019-2020.

#### Évolution du délai moyen de traitement des plaintes, de 2016 à 2021, en jours<sup>7</sup>

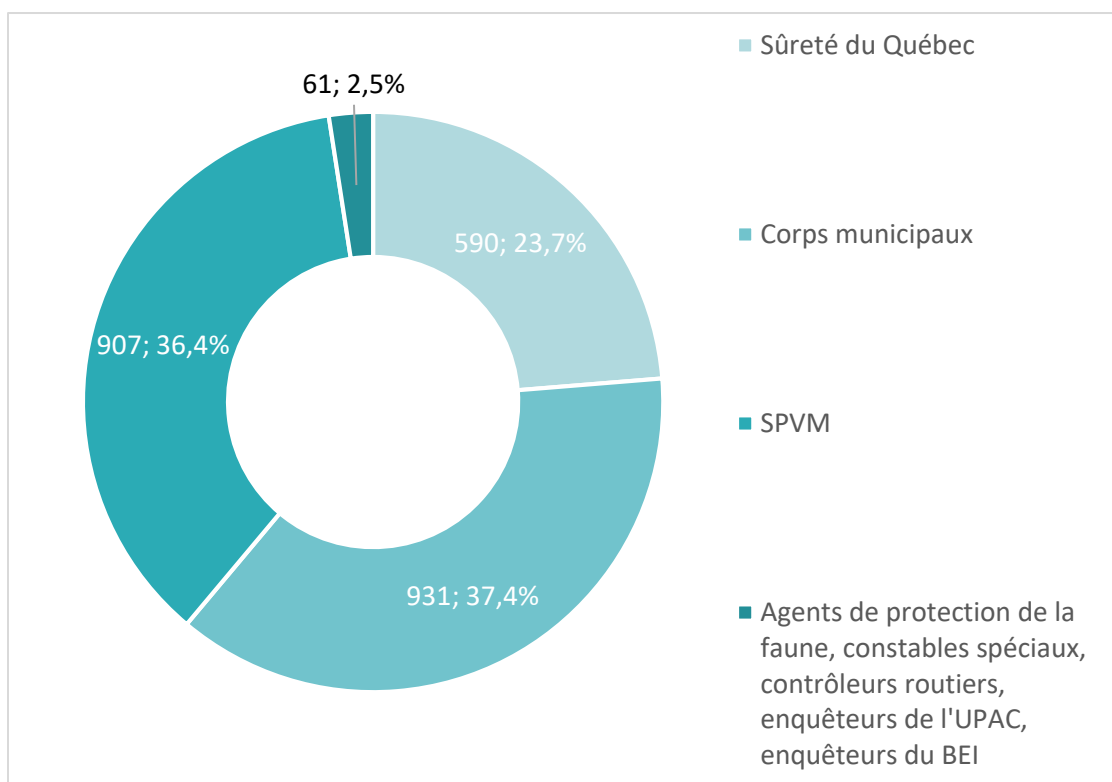


---

<sup>7</sup> Le calcul des délais indiqués a été effectué sur les 997 dossiers qui ont été terminés au cours de l'exercice financier 2020-2021.

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

##### Répartition des plaintes par corps de police 2020-2021<sup>8</sup>



<sup>8</sup> Le nombre total de plaintes indiqué dans le graphique, soit 2 489, est plus élevé que le nombre de plaintes reçues, soit 2 407, 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 suivant présente la répartition des reproches formulés en fonction de chacun des articles du Code de déontologie des policiers du Québec. L'analyse des 2 407 plaintes reçues en 2020-2021 fait ressortir 1 869 reproches allégués.

##### Reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec 2020-2021

| N <sup>o</sup> | ARTICLES                                                                                                                                                                                                                                                      | %    | N <sup>bre</sup> |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------|
| 5              | Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.                                                                                                                                               | 49,8 | 931              |
| 6              | Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.                                                                                                                                                                       | 24,2 | 452              |
| 7              | Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.                                                                                                                                              | 23,7 | 443              |
| 8              | Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.                                                                                                                                                                                                          | 0    | 0                |
| 9              | Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté. | 0    | 0                |
| 10             | Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.                                                                                                                                     | 0,7  | 13               |
| 11             | Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.                                                                                                                                                           | 1,6  | 30               |
| TOTAL          |                                                                                                                                                                                                                                                               | 100  | 1 869            |

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

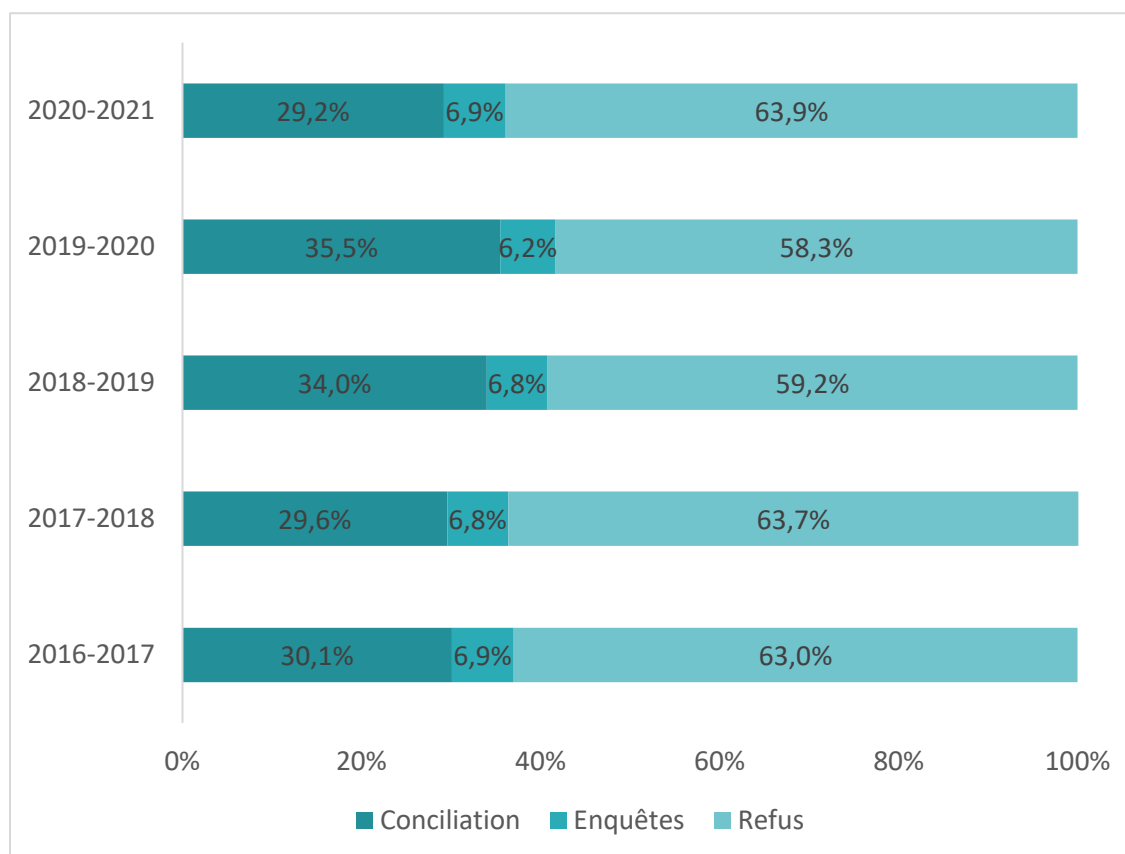
Le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à l'analyse préliminaire d'une plainte. À cette fin, il constitue un dossier initial le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information qui lui est communiquée par le plaignant ainsi que les documents policiers et judiciaires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

À la lumière de l'information recueillie, une des trois décisions suivantes sera prise conformément à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) :

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

Le graphique suivant présente la nature des décisions quant à l'orientation des plaintes suivant l'analyse préliminaire, en pourcentage des décisions rendues.

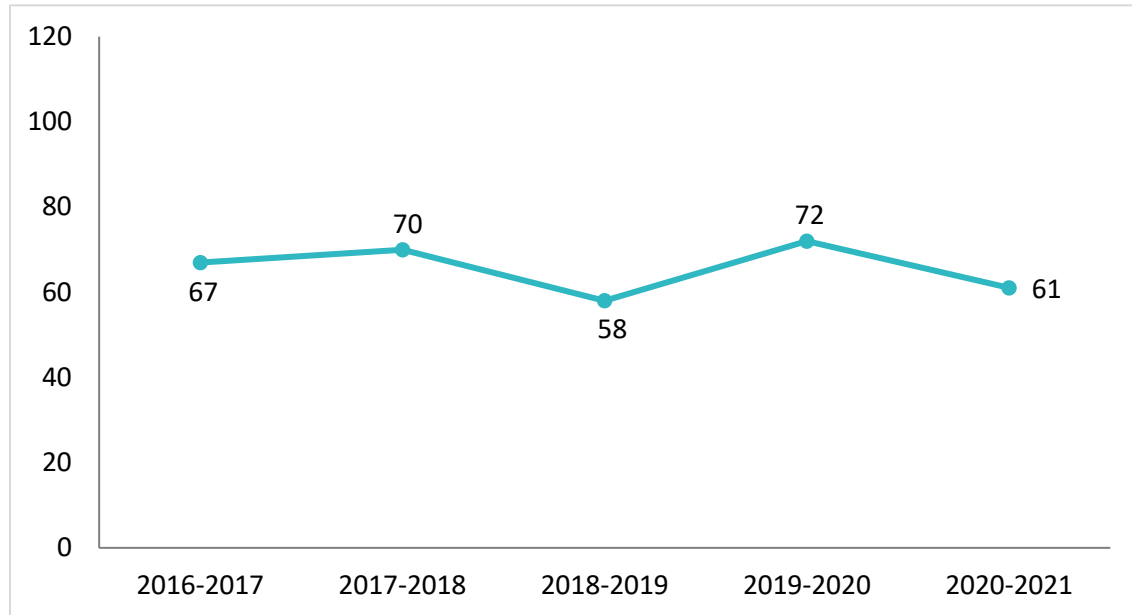
##### Nature des décisions quant à l'orientation des plaintes suivant l'analyse préliminaire, en pourcentage<sup>9</sup>



<sup>9</sup> Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 2 143 dossiers. Étant donné la donnée peu significative du nombre de désistements, cette information a été incluse sous la rubrique Refus.

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

#### Évolution du délai moyen de prise de décisions à la suite de l'analyse préliminaire, de 2016 à 2021, en jours<sup>10</sup>



Le délai moyen qui s'établissait à 72 jours en 2019-2020 a diminué de façon notable en 2020-2021 pour atteindre maintenant 61 jours. Cette diminution s'explique principalement par le fait que l'équipe de 4 analystes a connu une stabilité cette année, sans absence de longue durée (en comparaison de la situation prévalant en 2019-2020). Toutefois, en raison de la hausse importante du nombre de plaintes reçues en 2020-2021 et du nombre de dossiers en inventaire à l'analyse préliminaire, au 31 mars 2021, on peut s'attendre à un rehaussement de ce délai pour le prochain exercice.

#### 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.

Le tableau suivant 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.

---

<sup>10</sup> Le délai moyen de traitement des dossiers à la suite de l'examen préliminaire est calculé sur un nombre de 2 143 dossiers ayant franchi cette étape de traitement.

### Nature des décisions rendues lorsque les dossiers sont refusés à la suite de l'analyse préliminaire

| Section 1 :                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Conditions d'application du Code de déontologie<br>prévues à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1)                                                                                                                                                                                                                                          | %         |           |           |           |           |
| Prescription                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 4         | 7         | 6         | 5         | 3         |
| Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1         | 1         | 1         | 0         | 1         |
| Policier n'étant pas dans des rapports avec le public                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1         | 1         | 0         | 1         | 1         |
| Problème systémique au sein du corps de police ou autres<br>organisations assujetties à la juridiction du Commissaire en l'absence<br>de faute individuelle de la part d'un policier<br>(ex. : efficacité ou qualité des services en général)                                                                                                      | 1         | 0         | 0         | 0         | 1         |
| N'est pas un policier, un agent de protection de la faune, un contrôleur<br>routier ou un constable spécial assermenté conformément à la Loi sur la<br>police (RLRQ, chapitre P-13.1) (ex. : membre de la Gendarmerie royale<br>du Canada (GRC), employé de sécurité, agent des services<br>correctionnels, etc.) ou un membre de l'UPAC ou du BEI | 3         | 3         | 2         | 3         | 2         |

| Section 2 :                                                                                                                                                           | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019        | 2019-2020 | 2020-2021 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-----------|-----------|
|                                                                                                                                                                       | %         |           |                  |           |           |
| Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant                                                                                                             |           |           |                  |           |           |
| Désistement ou retrait de plainte                                                                                                                                     | 8         | 5         | 7                | 2         | 1         |
| Refus ou omission de collaborer, malgré relance à cette fin, au processus<br>d'analyse (ex. : de répondre à des demandes de précisions essentielles<br>au traitement) | 4         | 16        | 33 <sup>11</sup> | 24        | 19        |
| Objection à la conciliation sans motif valable                                                                                                                        | 1         | 1         | 1                | 1         | 0         |

<sup>11</sup> Afin d'assurer un contrôle rigoureux des délais de traitement requis par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), 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 :                                                                                                                                      | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 <sup>12</sup> | 2019-2020 <sup>13</sup> | 2020-2021 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-------------------------|-------------------------|-----------|
| Motifs de refus d'enclencher le processus déontologique                                                                                          | %         |           |                         |                         |           |
| Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi                                                                                             | 3         | 2         | 1                       | 2                       | 2         |
| Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux                                                                              | 10        | 7         | 7                       | 11                      | 8         |
| Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit           | 24        | 18        | 12                      | 15                      | 26        |
| Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit             | 6         | 4         | 6                       | 6                       | 2         |
| Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés                         | 0         | 0         | 0                       | 1                       | 1         |
| Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique                          | 16        | 15        | 8                       | 8                       | 12        |
| Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun | 18        | 20        | 16                      | 21                      | 21        |
| 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 4.1.8 « Les décisions prises à la suite d'une demande de révision ».

<sup>12</sup> Une correction a été apportée aux données publiées dans le rapport annuel de gestion 2018-2019

<sup>13</sup> Une correction a été apportée aux données publiées dans le rapport annuel de gestion 2019-2020.

## 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.

### 4.1.6 LE NOMBRE, LES DÉLAIS ET LE RÉSULTAT DES SÉANCES DE CONCILIATION

La loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) 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 :

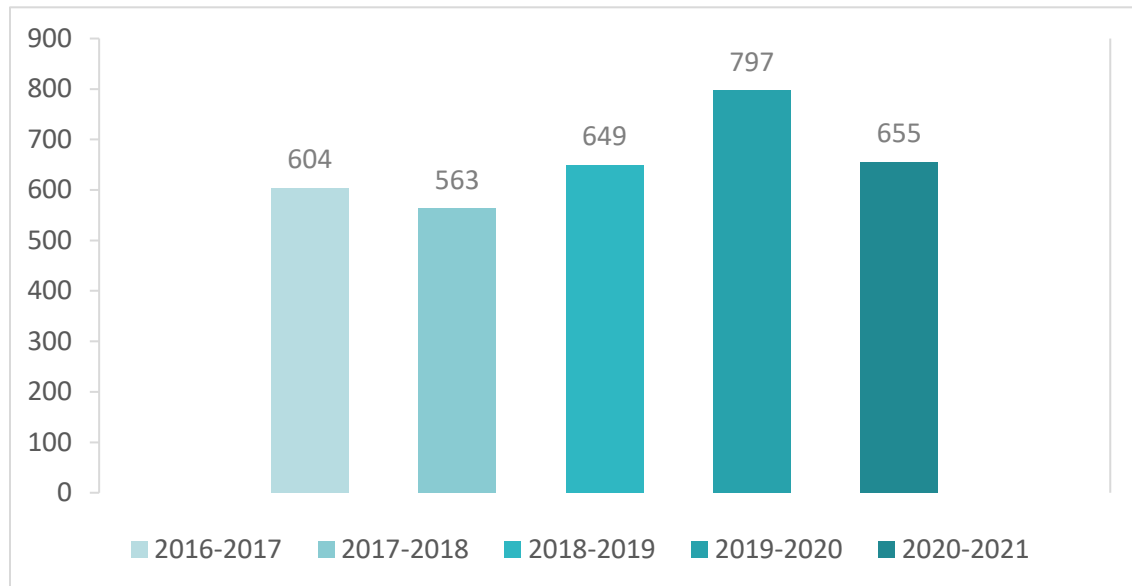
1. reconnaître la validité des motifs et soumettre la plainte en enquête;
2. rejeter les motifs et maintenir le dossier en conciliation malgré l'objection du plaignant;
3. rejeter la plainte à la suite d'un refus injustifié du plaignant de participer à la conciliation.

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.

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

#### Nombre de conciliations décrétées par exercice

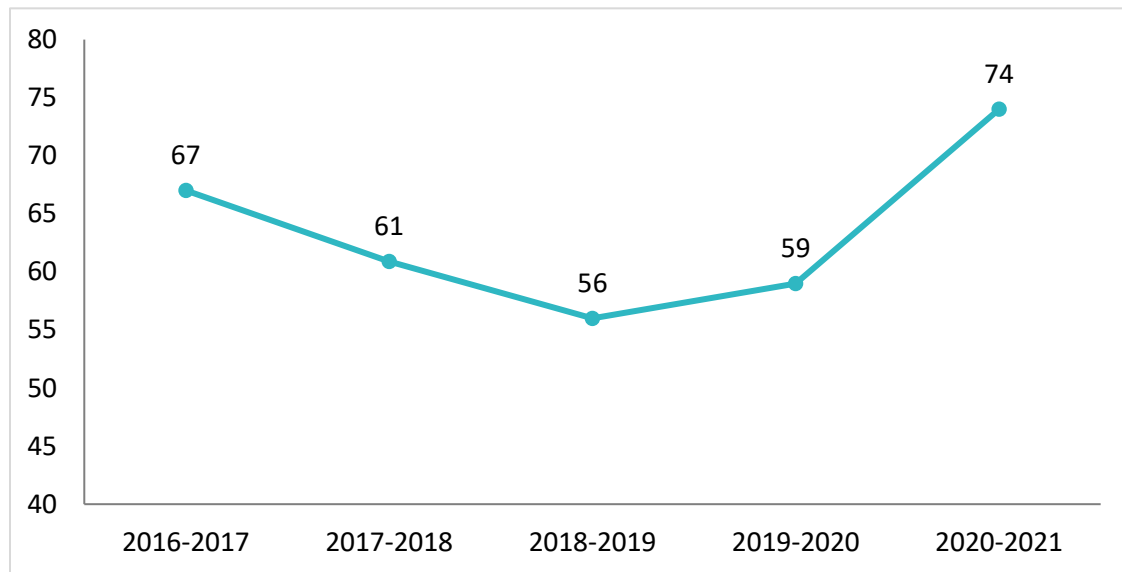


Le nombre de conciliations décrétées au cours du présent exercice, soit 655, comprend à la fois les conciliations décrétées suivant l'analyse préliminaire, soit 626, ce qui représente près de 29,2 % des décisions prises à cette étape, et les conciliations décrétées après révision par le Commissaire, soit 29.

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.

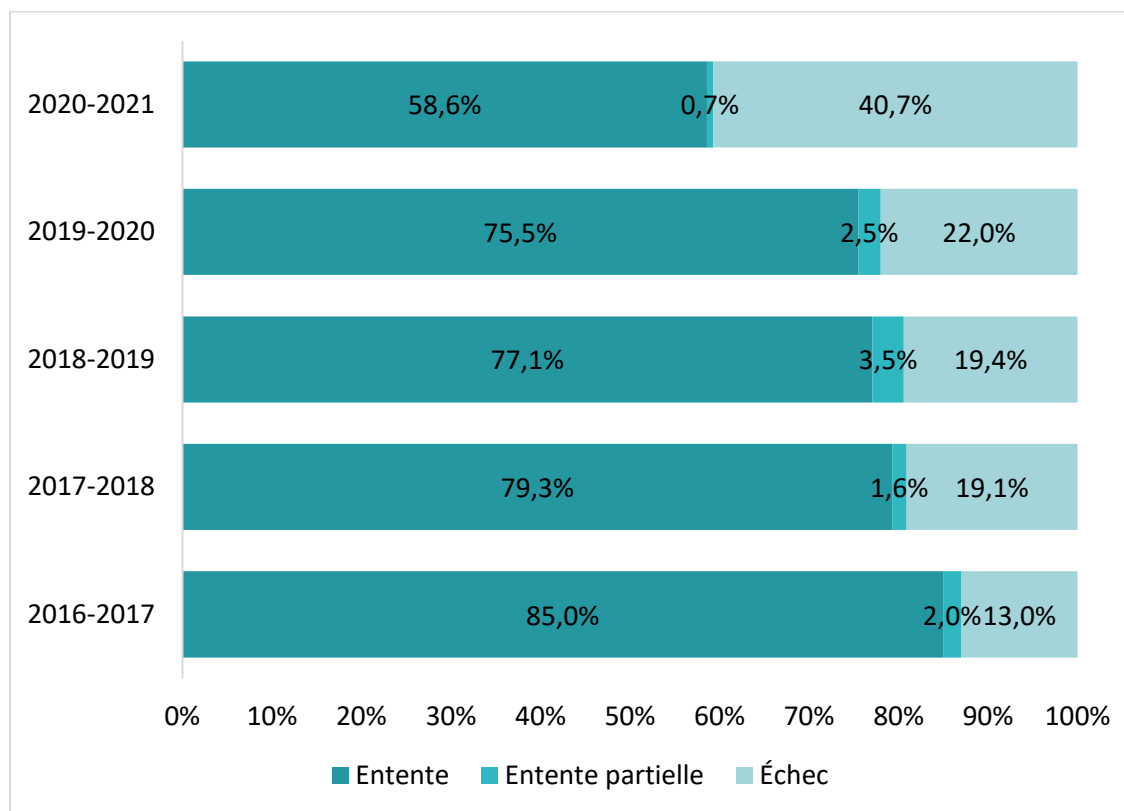
Le graphique suivant présente l'évolution du délai à l'étape de la conciliation au cours des dernières années.

#### 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 sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). Une attention particulière a été apportée aux demandes de remise des séances de conciliation afin d'éviter celles basées sur des motifs peu fondés. La hausse des délais observée cette année s'explique essentiellement par la pandémie de COVID-19 qui a entraîné la suspension des rencontres en personne et de nombreuses remises de conciliations déjà fixées. Soulignons que le Commissaire a développé des alternatives, sous forme de conciliations par conférence téléphonique ou virtuelle (par l'entremise de la plateforme Teams de Microsoft) pour composer avec cette situation exceptionnelle.

### Résultats des séances de conciliation, par exercice



Ce sont 145 séances de conciliation qui ont été tenues au cours de 2020-2021. Ces séances se sont réglées à 58,6 % avec un accord des parties, 0,7 % se sont soldées par une entente partielle et 40,7 % des séances ont échoué. Au 31 mars 2021, 367 dossiers étaient toujours en cours de traitement à l'étape de la conciliation.

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 41 dossiers après un échec en conciliation. Les autres affaires ont été closes après révision du dossier.

La baisse notable du nombre de dossiers où il y a eu entente cette année s'explique par le fait que des modes alternatifs de conciliation (conciliations virtuelles ou par conférence téléphonique) ont dû être déployés en remplacement des rencontres en personne en raison de la pandémie de COVID-19. On constate que l'absence de contact direct entre les personnes, lors d'une conciliation, semble avoir une influence sur le résultat de cette démarche. Cette tendance fera l'objet d'un suivi attentif au cours du prochain exercice.

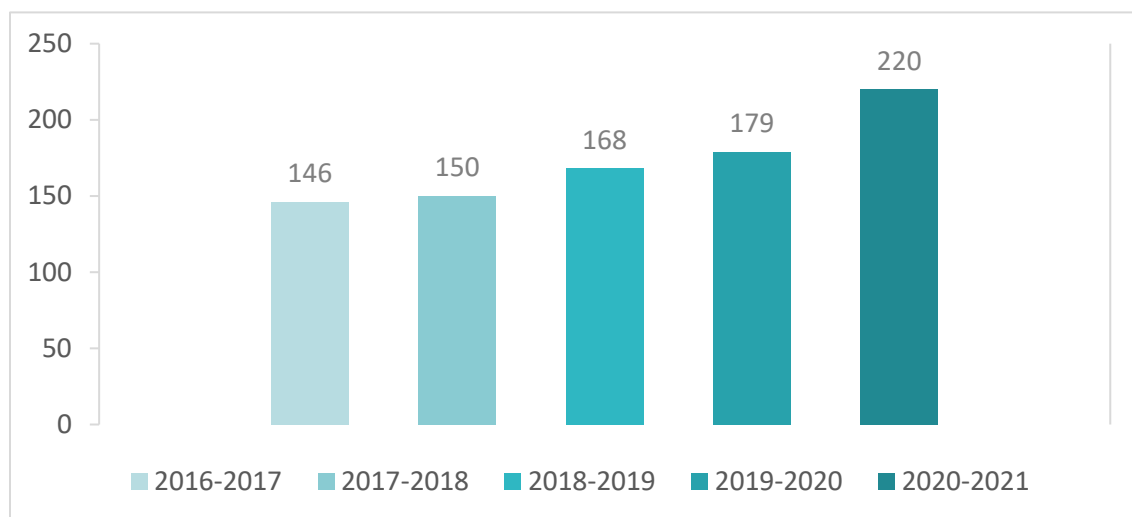
## Les enquêtes

### 4.1.7 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 suivant présente le nombre d'enquêtes décrétées au cours des dernières années.

#### Nombre d'enquêtes décrétées, par exercice



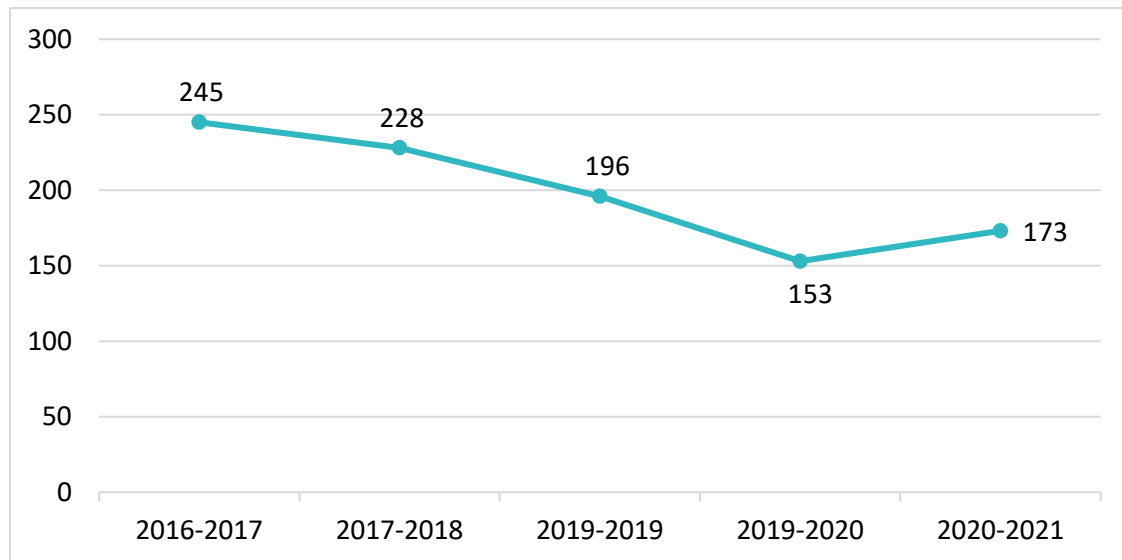
Des 220 enquêtes décrétées en 2020-2021, 148 l'ont été directement à la suite de l'examen préliminaire de la plainte donc sans passer par l'étape de la conciliation, tel que le prévoit l'article 148 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). Vingt enquêtes ont été décrétées après que le plaignant ait exercé son droit de révision à la suite d'une décision initiale de refus de sa plainte. Enfin, 47 enquêtes ont été décrétées à la suite d'un échec de la conciliation entre les parties et une enquête sur ordonnance du Comité.

En 2020-2021, il y a eu dépôt de 174 rapports pour des enquêtes terminées. Au 31 mars 2021, le Commissaire menait toujours 201 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.

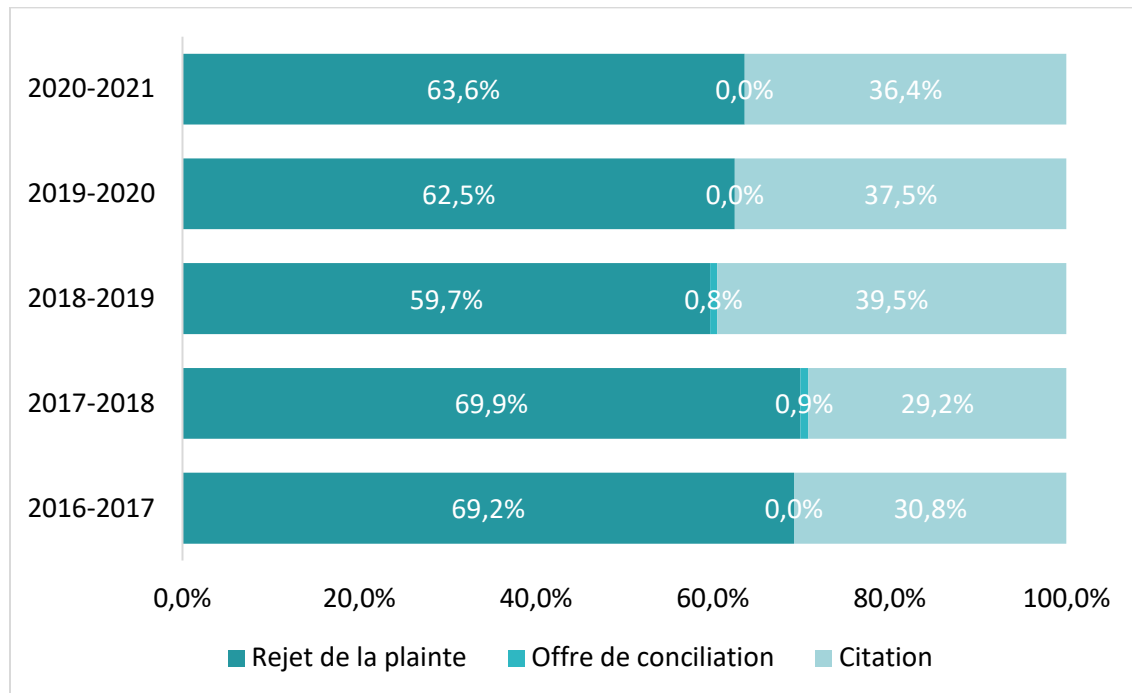
Le graphique suivant présente les délais moyens d'enquête en jours, au cours des dernières années.

#### Délais moyens des enquêtes, en jours, par exercice



Il est à noter que 137 des 174 rapports d'enquête soumis, soit 79 %, l'ont été dans un délai moyen de 173 jours. Les délais plus longs requis pour compléter et déposer les rapports restants, soit 37, 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. Cette augmentation est également due à la pandémie de COVID-19, qui a entraîné la remise de nombreuses rencontres en personne déjà fixées pour prendre des déclarations. Ici aussi, le Commissaire a développé des alternatives, sous la forme de prise de déclarations au téléphone ou via la plateforme Teams de Microsoft.

### Orientation des plaintes après enquête, par exercice



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 2021, 175 dossiers n'avaient pu être encore traités et le délai moyen pour le traitement d'un dossier à cette étape était de 381 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.

Après examen des rapports d'enquête qui lui ont été soumis, le Commissaire a rendu 122 décisions dont 71 ont donné lieu à un rejet de l'ensemble des allégations du plaignant et 10 à un rejet partiel de celles-ci. Les données relatives au nombre de citations déposées devant le Comité sont présentées à la section 4.1.9.



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 63 enquêtes au cours de 2020-2021. 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.

#### Nombre et type de motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2020-2021

|                                         | 2020-2021 |
|-----------------------------------------|-----------|
| Absence de manquement déontologique     | 17        |
| Absence de collaboration du plaignant   | 8         |
| Incapacité d'identifier les policiers   | 0         |
| Prescription                            | 2         |
| Absence de collaboration du/des témoins | 3         |
| Désistement du plaignant                | 13        |
| Motif non spécifié                      | 20        |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>63</b> |

## Les demandes de révision

### 4.1.8 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 2020-2021, le Commissaire a reçu 293 demandes de révision. Durant cette période, 287 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 2021, 6 demandes de révision à traiter.

#### Décisions du commissaire à la suite d'une demande de révision

|            | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| CONFIRMÉES | 293       | 283       | 286       | 294       | 236       |
| INFIRMÉES  | 39        | 45        | 68        | 59        | 51        |
| TOTAL      | 332       | 328       | 354       | 353       | 287       |

## Les activités judiciaires

### 4.1.9 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<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021, le Commissaire a déposé 82 dossiers devant le Comité de déontologie policière visant 156 policiers et autres agents de la paix.

#### Nombre de dossiers menant au dépôt de citations<sup>14</sup>

|                                  |                                 | 2016-2017        | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 |
|----------------------------------|---------------------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| SÛRETÉ DU QUÉBEC                 | Nombre de dossiers              | 1                | 5         | 11        | 14        | 8         |
|                                  | Nombre de policiers             | 1                | 6         | 15        | 17        | 9         |
| SPVM                             | Nombre de dossiers              | 17               | 9         | 19        | 18        | 31        |
|                                  | Nombre de policiers             | 19               | 11        | 26        | 31        | 47        |
| CORPS MUNICIPAUX                 | Nombre de dossiers              | 21               | 20        | 22        | 30        | 43        |
|                                  | Nombre de policiers             | 21               | 35        | 43        | 38        | 100       |
| 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              | 0                | 0         | 0         | 0         | 0         |
|                                  | Nombre d'agents                 | 0                | 0         | 0         | 0         | 0         |
| CONSTABLES SPÉCIAUX              | Nombre de dossiers              | 0                | 0         | 1         | 2         | 0         |
|                                  | Nombre d'agents                 | 0                | 0         | 1         | 4         | 0         |
| TOTAL                            | DOSSIERS EN CITATION            | 39 <sup>15</sup> | 34        | 53        | 64        | 82        |
|                                  | NOMBRE DE POLICIERS ET D'AGENTS | 41               | 52        | 85        | 90        | 156       |

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> Un dossier a donné lieu au dépôt de 11 citations.

Au cours de la même période, le Commissaire a reçu 26 décisions rendues par le Comité de déontologie policière. Les décisions ainsi rendues sont réparties telles que présentées au tableau suivant :

#### 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<br>(incluant les décisions rendues à la suite d'une reconnaissance de l'inconduite) | 16     |
| Conduite jugée non dérogatoire<br>(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 suivant présente les décisions de la Cour du Québec rendues en 2020-2021 dans les dossiers ayant fait l'objet d'un appel.

#### Nombre de dossiers du Commissaire ayant donné lieu à des jugements de la Cour du Québec

| Dossiers <sup>16</sup>                                                                                           | Nombre de jugements |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions favorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)   | 5                   |
| Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions défavorables à la position du Commissaire (fond ou sanction) | 8                   |
| Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions en partie favorables à la position du Commissaire            | 0                   |

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.

---

<sup>16</sup> 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. Généreux*, 2020 QCCDP 22, le Comité a décidé que la policière Généreux n'a pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux et collaboré à l'administration de la justice, en pénétrant sans droit dans une résidence et en saisissant sans droit des biens. Le Comité conclut qu'elle n'était pas justifiée de retourner sans mandat, dans l'appartement où elle était intervenue une première fois. La policière en appelle de cette décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Massé*, 2020 QCCDP 33, il a été décidé par le Comité que les policiers, qui étaient en mode enquête, avaient notamment abusé de leur autorité en utilisant un faux prétexte pour pénétrer à l'intérieur d'une résidence à la recherche du propriétaire d'un véhicule. Le Comité a également décidé qu'ils avaient arrêté et détenu illégalement l'individu. Les policiers en appellent de cette décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Harel*, 2020 QCCDP 41, le Comité a décidé qu'un ex-directeur de police a manqué à son devoir de discrétion en divulguant des informations au maire et à la directrice générale de la ville au sujet d'une enquête visant le directeur du Centre local de développement (CLD) de la ville.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Bélanger*, 2020 QCCDP 43, il a été décidé par le Comité que le policier a abusé de son autorité en intimidant un détenu alors que ce dernier était dans une cellule. L'intimidation s'est faite lorsque le policier a capté des images du détenu sur son cellulaire, à travers les barreaux de la cellule.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Roy*, 2021 QCCDP 2, le Comité a décidé que le policier a abusé de son autorité en ayant recours à une force plus grande que nécessaire à l'endroit d'un manifestant. Le policier l'a saisi avec ses deux mains à la hauteur de la gorge en tentant de le repousser. Le policier en appelle de cette décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Rouleau*, 2021 QCCDP 14, il a été décidé par le Comité que le policier n'était pas en droit d'intercepter un automobiliste aux fins d'assouvir sa curiosité en se servant de l'article 636 du Code de sécurité routière (CSR). Le pouvoir de détention qu'on y retrouve a été détourné. Le Comité est d'avis que l'interpellation et la détention illégale de l'automobiliste témoignent d'une ignorance inacceptable de la loi. Le Comité a également décidé que le policier avait utilisé une force sans droit contre l'automobiliste lors de l'intervention. Le policier en appelle de cette décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Trudeau*, 2021 QCCDP 8, le Comité a prononcé la destitution de la policière après avoir considéré la gravité de l'inconduite criminelle pour laquelle elle fut reconnue coupable (voies de fait) et la teneur de son dossier déontologique. Le Comité est d'avis que la seule sanction qui peut être imposée en l'instance est la destitution.

Les affaires *Levasseur c. Dowd*, 2019 QCCQ 9973 et *Urèche c. Dowd*, 2021 QCCQ 446 ont donné lieu à deux décisions de la Cour du Québec confirmant la position du Comité, selon laquelle, dans chacune des situations, le policier avait agi de façon téméraire lors d'une manœuvre qui s'était soldée par une collision automobile, alors qu'il répondait à un appel. La Cour du Québec conclut que le Comité n'a commis aucune erreur révisable lorsqu'après avoir analysé la preuve dans son ensemble il en conclut à la commission de la faute déontologique reprochée.

Dans l'affaire *Gaudette c. Dowd*, 2021 QCCQ 978, la Cour du Québec a maintenu une décision du Comité selon laquelle deux policiers auraient notamment abusé de leur autorité en procédant sans motif raisonnable et probable à l'arrestation sans mandat d'une automobiliste ainsi qu'à la fouille son véhicule, en plus de la questionner en violant ses droits constitutionnels, puis en fouillant son téléphone intelligent. Encore une fois, pour la Cour du Québec, rien ne permet de conclure que le Comité aurait commis quelconque erreur révisable en concluant à la commission de fautes déontologiques.

Dans l'affaire *Grenier c. Dowd*, 2021 QCCQ 1588, le policier en appelait de la sanction prononcée par le Comité, à son égard, soit la destitution. Cette décision résultait d'un jugement de culpabilité du policier à une infraction criminelle d'avoir commis des faux. Sans avoir suivi la formation requise, le policier avait décerné, pendant plus de deux ans, 523 constats d'infraction pour excès de vitesse en utilisant un appareil cinémomètre laser. La Cour du Québec a maintenu la décision.

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.

#### **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                                               | 56                          |
| Article 6                                               | 103                         |
| Article 7                                               | 126                         |
| Article 8                                               | 25                          |
| Article 9                                               | 3                           |
| Article 10                                              | 17                          |
| Article 11                                              | 24                          |

#### **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 2020-2021 de cet organisme.

## Le développement de l'approche préventive

Depuis 2019, une personne est responsable de la prévention au sein du bureau du Commissaire. Cette personne a pour mandat de développer davantage l'axe prévention dans le domaine de la déontologie policière au cours des prochaines années, en collaboration avec divers partenaires tels que les organisations policières et l'École nationale de police du Québec.

Lors de sa participation aux audiences publiques du Comité sur la réalité policière, le Commissaire a fait valoir l'importance du développement de l'approche préventive en déontologie policière. En effet, jusqu'à présent, l'action du Commissaire s'est concentrée principalement sur le traitement des plaintes déontologiques reçues. L'augmentation constante et soutenue de ces plaintes au cours des dernières années amène des coûts importants pour les services de police et, ultimement, les contribuables. La pression sur les délais de traitement des plaintes cause inévitablement du stress et des émotions difficiles à toutes les parties impliquées, que ce soit le plaignant ou le policier. Le Commissaire est très conscient de ces enjeux.

Il estime donc qu'un coup de barre s'impose et qu'il est nécessaire d'intervenir à la source, en amont, pour également tenter de prévenir les manquements déontologiques avant même qu'ils ne surviennent. Le Commissaire fait du développement de l'approche préventive la pierre d'assise de son prochain plan stratégique 2021-2025.

Le développement de l'approche préventive a deux grandes visées : prévenir les comportements dérogatoires des agents de la paix soumis au Code ainsi que mieux faire connaître les droits et devoirs de ces derniers auprès de la population et les recours possibles en cas de manquement.

### 4.1.10 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 cinq recommandations à des directeurs de service de police. Ces recommandations visaient à :

- Revoir une enquête criminelle menée dans un dossier d'agression sexuelle alléguée;
- Évaluer la pertinence de rouvrir une enquête criminelle de méfait à la lumière d'un nouvel élément de preuve, soit le rapport d'un expert en informatique;
- Revoir une procédure qui obligeait un citoyen qui souhaitait déposer un formulaire de plainte en déontologie policière dans un poste de police à d'abord rencontrer un officier;
- Rappeler formellement à deux policiers l'importance de documenter adéquatement par écrit toute arrestation d'une personne, en précisant l'heure et les modalités de la lecture des droits faite à cette personne et de faire un rappel général à tous les policiers et policières du service en ce sens;
- Rappeler l'importance du port de la plaquette d'identification par les policiers et policières du service;

Le Commissaire a également tenu à souligner au directeur d'un service de police la conduite déontologique exemplaire d'un policier dans le cadre de ses fonctions.

Par ailleurs, en vue d'encadrer l'examen des plaintes déontologiques concernant le non-respect allégué, par des policiers et policières, des mesures de santé publique liées à la pandémie de COVID-19, le Commissaire a diffusé une position officielle intitulée : *COVID-19, Distanciation sociale, mesures de protection et obligations déontologiques*. Cette position a été mise à jour afin de refléter l'évolution des recommandations de l'Institut national de santé publique entourant le milieu de travail des services policiers. Le Commissaire a également diffusé une position officielle sur l'interprétation de l'article 9 du Code de déontologie des policiers du Québec (obligation de désintéressement) concernant des privilèges octroyés par certains commerçants à des policiers et policières.

#### 4.1.11 LA DIFFUSION D'INFORMATION SUR LES 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.

Afin de sensibiliser davantage les différentes personnes soumises au Code quant à leurs devoirs et à leurs normes de conduite professionnelle, un nouveau dépliant simplifié a été produit et distribué lors d'activités de formation et de rencontres avec les organisations policières.

De plus, les médias écrits ont fait mention des activités du Commissaire à 115 reprises.

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

#### 4.1.12 LES CONFÉRENCES, ATELIERS ET RENCONTRES AVEC LA CLIENTÈLE, LES PARTENAIRES OU DIVERS INTERVENANTS

Dû aux mesures sanitaires en place, de nombreuses rencontres qui se tenaient habituellement en personne n'ont pu avoir lieu.

Par ailleurs, le Commissaire a collaboré à un événement d'envergure en juin 2020 qui regroupait près de 400 personnes, dont principalement des gestionnaires de corps de police québécois. Il s'agissait d'un webinaire de sensibilisation sur le profilage racial et social organisé par le ministère de la Sécurité publique avec le soutien de l'École nationale de police du Québec dans le cadre du lancement du Guide en matière de prévention, de détection et d'intervention à l'égard du profilage racial et social. Ce guide a été élaboré dans le cadre des travaux du Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial et social auprès duquel siège une représentante du Commissaire à la déontologie policière. Plusieurs organismes de la société civile ont également été consultés lors de l'élaboration du guide.

Ces participants au webinaire ont notamment été sensibilisés aux différentes interventions qui peuvent comporter des risques de profilage racial et social et qui font l'objet de plaintes en déontologie policière, en vue d'accomplir leur travail quotidien avec intégrité et professionnalisme. Ils ont également été sensibilisés à l'importance de la conciliation comme principal mode de résolution de ces plaintes.



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

L'article 12 du Code de déontologie des policiers du Québec 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. Au cours de l'exercice 2019-2020, le Commissaire avait reçu 923 avis émis en vertu de l'article 12 du Code de déontologie des policiers du Québec. Au cours de l'exercice 2020-2021, le Commissaire a reçu 751 avis, soit une diminution de 19 % par rapport à l'an dernier.

Le Commissaire a procédé cette année à la révision du formulaire Avis au citoyen, dans un but de simplification de l'information transmise et en vue de faciliter sa complétion et sa transmission électronique par le Service de police.

Le tableau suivant présente la liste des services de police qui ont transmis au Commissaire, en 2020-2021, 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.

**Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2020-2021 par service de police**

| SERVICES DE POLICE                         | NOMBRE     |
|--------------------------------------------|------------|
| Agents de protection de la faune           | 2          |
| Bureau des enquêtes indépendantes          | 68         |
| SAAQ - Contrôleurs routiers                | 20         |
| SM-Blainville                              | 7          |
| SM-Bromont                                 | 1          |
| SM-Eeyou Eénou                             | 1          |
| SM-Gatineau                                | 27         |
| SM-Granby                                  | 2          |
| SM-Laval                                   | 73         |
| SM-Longueuil                               | 10         |
| SM-Lévis                                   | 12         |
| SM-Mirabel                                 | 1          |
| SM-Repentigny                              | 4          |
| SM-Régie inter. Roussillon                 | 13         |
| SM-Régie inter. Richelieu-Saint-Laurent    | 11         |
| SM-Régie inter. Thérèse-de-Blainville      | 11         |
| SM-SPVM                                    | 293        |
| SM-Saguenay-Jonquière                      | 6          |
| SM-Service de police de la Ville de Québec | 15         |
| SM-Sherbrooke                              | 7          |
| SM-Saint-Eustache                          | 6          |
| SM-Saint-Jean-sur-Richelieu                | 4          |
| SM-Terrebonne                              | 21         |
| SM-Thérèse-de-Blainville                   | 1          |
| SM-Trois-Rivières                          | 18         |
| SM-Wendake                                 | 1          |
| Sûreté du Québec                           | 116        |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>751</b> |

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 suivant indique les résultats de ces suivis effectués par le Commissaire auprès des plaignants.

### Résultats du suivi des avis émis aux citoyens en vertu de l'article 12 en 2020-2021

|                                             | 2020-2021 |
|---------------------------------------------|-----------|
| Pas de réponse                              | 66 %      |
| Plainte reçue avant suivi                   | 13 %      |
| Aucun (Suivi en attente ou plainte anonyme) | 9 %       |
| Plainte reçue après suivi                   | 4 %       |
| Adresse incomplète ou mauvaise adresse      | 4 %       |
| Refus de porter plainte                     | 4 %       |

## 4.2 Gestion et contrôle des effectifs

### Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

| Catégorie                                        | Heures travaillées<br>[1] | Heures supplémentaires<br>[2] | Total des heures rémunérées<br>[3] = [1] + [2] | Total en ETC transposés<br>[4] = [3] / 1 826,3 |
|--------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1. Dirigeants et personnel d'encadrement         | 8 043                     | 0                             | 8 043                                          | 4,4                                            |
| 2. Personnel professionnel                       | 39 461                    | 0                             | 39 461                                         | 21,6                                           |
| 3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés | 14 657                    | 0                             | 14 657                                         | 8,0                                            |
| Total 2020-2021                                  | 62 161                    | 0                             | 62 161                                         | 34,0                                           |
| Total 2019-2020                                  | 59 354                    | 0                             | 59 354                                         | 32,5                                           |

Au cours de l'année 2020-2021, le Commissaire à la déontologie policière a dépassé de 2 ETC sa cible d'effectif qui était de 32 ETC et a utilisé 62 161 heures rémunérées sur une cible de 58 800 heures, ce qui constitue un dépassement de 3 361 heures. Il est à noter toutefois qu'aucune heure supplémentaire n'a été effectuée par le personnel.

### Contrats de service

Un contractant autre qu'une personne physique inclut les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

### Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021

|                                                                        | Nombre | Valeur |
|------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)    | 0      | 0      |
| Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique | 0      | 0      |
| Total des contrats de service                                          | 0      | 0      |

Entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021, le Commissaire à la déontologie policière n'a accordé aucun contrat de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, que ce soit avec une personne physique ou une personne morale.

## 4.3 Développement durable

### Le Plan d'action de développement durable

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 permettait de répondre aux orientations gouvernementales en cette matière à l'époque. Durant ces années, ce plan a permis la réalisation de plusieurs engagements tels que l'installation d'un système d'eau par osmose inversée en remplacement des bouteilles de plastique, de mettre en place des pratiques d'achats de produits favorisant les produits recyclés, recyclables ou rechargeables, l'utilisation des transports collectifs pour tous les déplacements du Commissaire et de la Commissaire adjointe.

De plus, la situation liée à la pandémie de COVID-19 a permis de concrétiser l'un des engagements les plus importants soit la constitution d'un dossier entièrement électronique (élimination du dossier papier) ainsi que la réduction significative des déplacements pour les rencontres interbureaux par l'utilisation d'un système de visioconférence.

Par ailleurs, une réduction significative des rencontres en personne a également été constatée pour les activités de conciliation, d'enquête et d'audition devant le Comité de déontologie policière. Afin de maintenir une prestation de service adéquate, des rencontres téléphoniques ou virtuelles ont été proposées aux citoyens.

Cependant, le Commissaire a pris en compte l'objectif 5.2 de la Stratégie gouvernementale 2015-2020, soit de renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes en faisant du développement de l'approche préventive la pierre d'assise de son prochain plan stratégique 2021-2025. Le développement de l'approche préventive aura deux grandes visées : prévenir les comportements dérogatoires des agents de la paix soumis au Code ainsi que mieux faire connaître les droits et devoirs de ces derniers auprès de la population et les recours possibles en cas de manquement.

Outre le principe de développement durable de « prévention », cette nouvelle approche inclura également les principes de « santé et qualité de vie » ainsi que « équité et solidarité sociales ».

Devant une période de transition, pendant l'élaboration de la prochaine stratégie gouvernementale, le Commissaire a choisi de ne pas reconduire le plan d'action 2017-2020 avec de nouvelles cibles pour 2021, car toutes les cibles pertinentes ont été atteintes et même surpassées. Les cibles non atteintes n'étaient plus d'actualité pour le présent exercice. Les résultats présentés dans le tableau ci-dessous concerne l'état de situation au 31 mars 2020.

## Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable 2017-2020

| Actions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Indicateurs                                                                                     | Cibles 2019-2020                                                                                                 | Résultats 2019-2020                                                                                                                                                   | Atteinte de la cible |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Le Commissaire cessera d'utiliser des bouteilles d'eau en plastique dans le cadre de ses activités courantes.                                                                                                                                                                                                                                          | Installation d'un système d'eau par osmose inversée en remplacement des bouteilles de plastique | Installation complétée avant le 31 mars 2018 au bureau de Québec et avant le 31 mars 2019 au bureau de Montréal. | L'installation au bureau de Montréal a été complétée au cours de l'année 2019-2020.                                                                                   | Oui                  |
| Le Commissaire continuera de favoriser les produits recyclés, recyclables ou rechargeables.                                                                                                                                                                                                                                                            | Vérification systématique lors de l'achat de produits.                                          | 90 % des produits vérifiés avant achat.                                                                          | 100% des produits sont vérifiés avant l'achat. De plus, environ 75 % des produits achetés sont des produits recyclables, rechargeables ou faits de matières recyclées | Oui                  |
| 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.                                                                                                                                                    | Nombre d'employés du bureau de Montréal qui profitent du programme OPUS.                        | Minimum de 10 employés par année.                                                                                | Nombre d'employés intéressés insuffisant pour pouvoir profiter du programme                                                                                           | Non                  |
| 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.                                                                                                                                                                                     | Pourcentage de déplacements où un transport collectif est utilisé.                              | 90 %.                                                                                                            | 100 %                                                                                                                                                                 | Oui                  |
| 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.                                                                                                                                                  | Pourcentage de rencontres interbureaux où la visioconférence est utilisée.                      | 80 %.                                                                                                            | 90 %                                                                                                                                                                  | Oui                  |
| 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) | Rapport faisant état annuellement des progrès en ce sens.                                       | Rapport produit au 31 mars de chaque année.                                                                      | L'objectif est atteint. Au 31 mars 2020, la transition vers le dossier électronique a été complétée.                                                                  | Oui                  |
| Le Commissaire cessera graduellement de produire des outils d'information 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.                                                                                            | Pourcentage de diminution des coûts d'impression des outils de communication.                   | Réduire de 75 % les coûts au 31 mars 2020. L'année 2017-2018 servant d'année de référence.                       | 2017-2018 : 1 000 \$. 2019-2020 : 157 \$. Soit : - 84 %.                                                                                                              | Oui                  |

| Actions                                                                                                                                                                                                                    | Indicateurs                                                                                    | Cibles 2019-2020                               | Résultats 2019-2020                                                                                                               | Atteinte de la cible |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Le Commissaire intégrera des considérations écoresponsables dans sa politique interne de gestion contractuelle.                                                                                                            | Présence de considérations écoresponsables dans la politique interne de gestion contractuelle. | Politique modifiée en ce sens au 31 mars 2019. | Le délai prévu pour le dépôt d'une nouvelle politique intégrant des considérations écoresponsables a été reporté au 31 mars 2021. | Non                  |
| Il 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.                                                | Pourcentage du personnel à qui la stratégie gouvernementale a été présentée.                   | 90 % du personnel au 31 mars 2018.             | 100 % du personnel a été rejoint à l'occasion de deux rencontres à nos bureaux de Québec et de Montréal.                          | Oui                  |
| 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. | Nombre de décisions où la grille développée a servi comme outil à la prise de décision.        | 5 par année.                                   | Reportée en 2020-2021. Un point « développement durable » est à l'ordre du jour de chacune des rencontres du Comité de direction. | Non                  |
| Il 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.                                          | Pourcentage des cadeaux qui sont l'œuvre d'artistes québécois.                                 | 80 % par année.                                | Deux événements ont permis l'achat de deux cadeaux d'artisans québécois.                                                          | Oui                  |
| Il fera la promotion auprès de ses employés, chaque année, des Journées de la culture.                                                                                                                                     | Nombre d'activités de promotion des Journées de la culture.                                    | 2 activités par année.                         | Le matériel promotionnel a été affiché dans les bureaux de Québec et de Montréal, appuyé par un courriel au personnel.            | Oui                  |

#### Réponses aux recommandations du commissaire au développement durable

| Recommandations | Mesures prises | Résultats 2020-2021 |
|-----------------|----------------|---------------------|
| -               | -              | -                   |

## **4.4 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 qu'elle était désignée à l'époque) à la suite d'une enquête sur les relations entre les corps de police et les minorités visibles<sup>17</sup>.

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, les plaintes alléguant racisme ou profilage racial font l'objet de statistiques particulières visant à mieux mesurer ces phénomènes.

### **LE BILAN DES PLAINTES ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL**

Le Commissaire a reçu entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021, 308 plaintes renfermant des allégations pertinentes.

Ces plaintes concernaient pour 19 % le SPVM, 78 % d'autres corps de police municipaux et 3 % 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 12 arrestations, 252 interceptions au Code de la sécurité routière, 14 interpellations de personnes et 30 diverses autres interventions.

Il est à noter que 182 des 308 plaintes concernent un même événement s'étant produit le 24 juin 2020 à Montréal et visaient deux policiers du SPVM.

---

<sup>17</sup> 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.



Le tableau qui suit présente le traitement accordé aux plaintes déontologiques reçues en 2020-2021 alléguant racisme ou profilage racial et l'état des autres dossiers actifs qui concernent ces mêmes problématiques :

### État des dossiers traitant de racisme ou profilage 2020-2021

| ÉTAT DES DOSSIERS                          |                                                                                                                                                                                                  | NOMBRE |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Examen initial en cours                    |                                                                                                                                                                                                  | 23     |
| Désistement                                |                                                                                                                                                                                                  | 1      |
| Conciliations                              | En cours                                                                                                                                                                                         | 24     |
|                                            | Ententes réussies                                                                                                                                                                                | 16     |
| Enquêtes en cours                          |                                                                                                                                                                                                  | 5      |
| Analyse juridique à la suite de l'enquête  |                                                                                                                                                                                                  | 11     |
| Dossiers clos par le Commissaire           | Absence de collaboration du plaignant au processus de conciliation                                                                                                                               | 4      |
|                                            | À la suite de l'examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante ( <i>ce nombre inclut les 181 plaintes supplémentaires reçues à la suite de l'événement du 24 juin 2020</i> ) | 218    |
|                                            | Après conciliation ou enquête                                                                                                                                                                    | 6      |
|                                            | Révisions en cours devant le tribunal déontologique                                                                                                                                              | 0      |
| Citations devant le tribunal déontologique |                                                                                                                                                                                                  | 0      |

En 2020-2021, aucune décision portant sur la discrimination, le racisme et le profilage racial n'a été rendue par les tribunaux en matière de déontologie policière.

## 4.5 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'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.

## 4.6 Accès à l'égalité en emploi

### Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2021

| Nombre de personnes occupant un poste régulier |
|------------------------------------------------|
| 31                                             |

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2020-2021

| Régulier | Occasionnel | Étudiant | Stagiaire |
|----------|-------------|----------|-----------|
| 3        | 0           | 0        | 0         |

### Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, autochtones et personnes handicapées

Embauche des membres de groupes cibles en 2020-2021

| Statut d'emploi | Nombre total de personnes embauchées 2020-2021 | Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés | Nombre d'anglophones embauchés | Nombre d'Autochtones embauchés | Nombre de personnes handicapées embauchées | Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible | Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%) |
|-----------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Régulier        | 3                                              | 0                                                               | 0                              | 0                              | 0                                          | 0                                                                 | 0                                                                              |
| Occasionnel     | 0                                              | 0                                                               | 0                              | 0                              | 0                                          | 0                                                                 | 0                                                                              |
| Étudiant        | 0                                              | 0                                                               | 0                              | 0                              | 0                                          | 0                                                                 | 0                                                                              |
| Stagiaire       | 0                                              | 0                                                               | 0                              | 0                              | 0                                          | 0                                                                 | 0                                                                              |

### Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

| Statut d'emploi | 2020-2021 | 2019-2020 | 2018-2019 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| Régulier (%)    | 0         | 50        | 0         |
| Occasionnel (%) | 0         | 0         | 0         |
| Étudiant (%)    | 0         | 100       | 0         |
| Stagiaire (%)   | 0         | 0         | 0         |

#### Rappel de l'objectif d'embauche

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires étant des membres des minorités visibles et ethniques, des anglophones, des Autochtones ou des personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique.

### Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

| Groupe cible          | Nombre au 31 mars 2021 | Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%) | Nombre au 31 mars 2020 | Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%) | Nombre au 31 mars 2019 | Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (%) |
|-----------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Anglophones           | 1                      | 3                                                             | 1                      | 3                                                             | 1                      | 3                                                             |
| Autochtones           | 0                      | 0                                                             | 0                      | 0                                                             | 0                      | 0                                                             |
| Personnes handicapées | 0                      | 0                                                             | 0                      | 0                                                             | 0                      | 0                                                             |

#### Rappel de la cible de représentativité

Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de 2 % de l'effectif régulier.

**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**

| Groupe cible par regroupement de régions | Nombre au 31 mars 2021 | Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%) | Nombre au 31 mars 2020 | Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%) | Nombre au 31 mars 2019 | Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%) |
|------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| MVE Montréal/Laval                       | 2                      | 13                                                                           | 2                      | 14                                                                           | 2                      | 14                                                                           |
| MVE Outaouais/Montérégie                 | S.O.                   | S.O.                                                                         | S.O.                   | S.O.                                                                         | S.O.                   | S.O.                                                                         |
| MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides        | S.O.                   | S.O.                                                                         | S.O.                   | S.O.                                                                         | S.O.                   | S.O.                                                                         |
| MVE Capitale-Nationale                   | 1                      | 6                                                                            | 1                      | 5                                                                            | 0                      | 0                                                                            |
| MVE Autres régions                       | S.O.                   | S.O.                                                                         | S.O.                   | S.O.                                                                         | S.O.                   | S.O.                                                                         |

**Rappel des cibles de représentativité**

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, les cibles régionales suivantes :

- Montréal/Laval : 41 %
- Outaouais/Montérégie : 17 %
- Estrie/Lanaudière/Laurentides : 13 %
- Capitale-Nationale : 12 %
- Autres régions : 5 %

**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 2021**

| Groupe cible                    | Personnel d'encadrement (nombre) | Personnel d'encadrement (%) |
|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Minorités visibles et ethniques | 0                                | 0                           |

**Rappel de la cible de représentativité**

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, la cible de représentativité de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

## Femmes

### Taux d'embauche des femmes en 2020-2021 par statut d'emploi

|                                      | Régulier | Occasionnel | Étudiant | Stagiaire | Total |
|--------------------------------------|----------|-------------|----------|-----------|-------|
| Nombre total de personnes embauchées | 3        | 0           | 0        | 0         | 3     |
| Nombre de femmes embauchées          | 2        | 0           | 0        | 0         | 2     |
| Taux d'embauche des femmes (%)       | 67       | 0           | 0        | 0         | 67    |

Pour le tableau suivant, il est à noter que le personnel professionnel inclut les ingénieurs, les avocats, les notaires, les conseillers en gestion des ressources humaines, les enseignants, les médecins et les dentistes.

### Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2021

| Groupe cible                            | Personnel d'encadrement | Personnel professionnel | Personnel technicien | Personnel de bureau | Agentes et agents de la paix | Personnel ouvrier | Total |
|-----------------------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|------------------------------|-------------------|-------|
| Effectif total (hommes et femmes)       | 5                       | 18                      | 3                    | 5                   | 0                            | 0                 | 31    |
| Femmes                                  | 2                       | 13                      | 2                    | 4                   | 0                            | 0                 | 21    |
| Taux de représentativité des femmes (%) | 40                      | 72                      | 67                   | 80                  | 0                            | 0                 | 68    |

## Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

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

Le Commissaire n'a soumis aucun dossier 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 2020-2021.

#### Nombre de dossiers soumis en lien avec le PDEIPH

| Automne 2020<br>(cohorte 2021) | Automne 2019<br>(cohorte 2020) | Automne 2018<br>(cohorte 2019) |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 0                              | 0                              | 0                              |
| 0                              | 0                              | 0                              |

#### Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

| 2020-2021 | 2019-2020 | 2018-2019 |
|-----------|-----------|-----------|
| 0         | 0         | 0         |
| 0         | 0         | 0         |

#### Autres mesures ou actions en 2020-2021 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

| Mesure ou action | Groupe cible | Nombre de personnes visées |
|------------------|--------------|----------------------------|
| -                | -            | -                          |
| -                | -            | -                          |

## 4.7 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics

### 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 sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1), le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r.1), le Code de déontologie des avocats (RLRQ, chapitre B-1, r 3.1) 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<sup>er</sup> 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.



## 4.8 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

### L'accès à l'information

Le Commissaire a reçu et traité, en 2020-2021, 128 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 83 (65 %) de ces demandes.

#### Nombre total de demandes reçues

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| Nombre total de demandes reçues | 128 |
|---------------------------------|-----|

#### Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

| Délai de traitement               | Demandes d'accès à des documents administratifs | Demandes d'accès à des renseignements personnels | Rectification |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------|
| 0 à 20 jours                      | 106                                             | 8                                                | 0             |
| 21 à 30 jours                     | 14                                              | 0                                                | 0             |
| 31 jours et plus (le cas échéant) | 0                                               | 0                                                | 0             |
| Total                             | 120                                             | 8                                                | 0             |

Parmi les demandes reçues, 114 (89 %) ont été traitées dans un délai de 20 jours ou moins. 14 demandes ont été traitées dans un délai de moins de 30 jours, mais de plus de 20 jours. Aucune demande n'a été traitée dans un délai de plus de 30 jours.

Pour 42 demandes partiellement acceptées, les demandeurs ont également été dirigés vers les organismes qui avaient compétence pour disposer d'un aspect de leur demande. Cinq demandes ont été refusées puisqu'il s'agissait d'un document que le Commissaire ne possède pas. Quant aux autres demandes qui ont fait l'objet d'un refus, elles l'ont été pour des motifs fondés sur les articles 9, 15, 28, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 83, 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 les articles 139, 145, 161, 162, 163, 164, 178, 189, 190, 191, 192 et 194 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1).

### Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues

| Décision rendue        | Demandes d'accès à des documents administratifs | Demandes d'accès à des renseignements personnels | Rectifications | Dispositions de la Loi invoquées ↓                                                                            |
|------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Acceptée (entièrement) | 41                                              | 10                                               | 0              | s. o.                                                                                                         |
| Partiellement acceptée | 39                                              | 8                                                | 0              | 9, 15, 28, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 83, 87 et 88 ainsi que 139, 145, 163, 164, 178, 189, 190, 191, 192 |
| Refusée (entièrement)  | 33                                              | 11                                               | 0              | 9, 15, 28, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 83, 87 et 88 ainsi que 139, 145, 161, 162, 163, 164, 194           |
| Autres                 | 0                                               | 0                                                | 0              | -                                                                                                             |

Au cours de 2020-2021, trois 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.

Trois demandes de révision ont été présentées à la Commission d'accès à l'information pour lesquelles nous sommes en attente d'un avis de convocation de la Commission. Neuf décisions visant le Commissaire ont été rendues par la Commission d'accès à l'information au cours du présent exercice incluant six désistements signifiés à la Commission par le demandeur ainsi qu'une décision interlocutoire.

### Mesures d'accommodement et avis de révision

|                                                                                            |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable | 0 |
| Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information                   | 3 |

### 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 (RLRQ, chapitre A-2.1). À cet égard, le Commissaire a poursuivi, au cours de 2020-2021, la sensibilisation de son équipe à l'égard des obligations et interdictions prévues dans cette loi et autres sujets plus spécifiques aux activités de l'institution, telle que la confidentialité de certains renseignements nominatifs.

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.

De plus, une directive a été mise en place, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 59.1 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1), afin d'établir les conditions dans lesquelles peuvent être communiqués des renseignements nominatifs aux fins de prévenir un acte de violence, dont un suicide.

## 4.9 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

### Comité permanent et mandataire

| Questions                                                                                                                                                                                                                   | Réponse            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Avez-vous un ou une mandataire ?                                                                                                                                                                                            | Oui                |
| Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle ?                                                                                                                                                        | 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 ?<br>Si oui, donnez le nombre de ces rencontres : _____                                                                           | -                  |
| Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation ?<br>Si oui, expliquez lesquelles : | Non                |

### Statut de la politique linguistique institutionnelle

| Questions                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Réponse |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation ?<br>Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée : novembre 2012 | Oui     |
| Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ?<br>Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française : mars 2021.                   | Oui     |

### Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

| Questions                                                                                                                                                                                                                     | Réponse                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ?</p> <p>Si oui, expliquez lesquelles :</p> | <p>Oui. Une réunion de tout le personnel a été tenue le 12 mars 2021 pour la présentation de cette politique et celle-ci a été transmise à tout le personnel par courriel immédiatement après cette rencontre.</p> |
| <p>Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?</p>                                                            | <p>n. a.</p>                                                                                                                                                                                                       |

## 4.10 Politique de financement des services publics

La Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1, a. 155 et 172) prévoit que les coûts reliés à la conciliation et à l'enquête sont remboursés par l'employeur du policier visé par la plainte selon les taux établis par le ministre.

Le Règlement sur le taux de remboursement par l'employeur des coûts reliés à une conciliation ou une enquête en matière de déontologie policière (chapitre P-13.1, r. 8) fixe le taux de remboursement par l'employeur des coûts reliés à une conciliation en matière de déontologie policière à 91,70 \$ pour chaque heure de travail certifiée par le Commissaire à la déontologie policière et à 78,73 \$ pour les coûts reliés à une enquête.

À ces taux s'ajoutent les frais de déplacement du conciliateur ou de l'enquêteur, lesquels s'établissent selon la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

Ces taux ont été fixés par décret par le ministère des Finances en janvier 2021, à la suite d'une indexation de 1,26 %.

### Revenus annuels de facturation pour l'année 2020-2021

| Service facturé | \$      |
|-----------------|---------|
| Conciliation    | 187 778 |
| Enquête         | 303 834 |
| Total           | 491 612 |

Il est à noter que le Commissaire perçoit les revenus liés à la facturation de ses services, mais ces revenus ne sont pas utilisés pour assurer le financement de l'organisme puisqu'ils doivent être versés au ministre des Finances chaque année.

## 4.11 Le Code de déontologie des policiers du Québec

Loi sur la police

(chapitre P-13.1, a. 127).

### 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.

D. 920-90, a. 1; L.Q. 2004, c. 2, a. 79; L.Q. 2009, c. 49, a. 46; L.Q. 2011, c. 17, a. 65; L.Q. 2018, c. 1, a. 51.

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.

D. 920-90, a. 2.

3. Le présent Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes en développant au sein des services policiers des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle dans le respect des droits et libertés de la personne, dont ceux inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12).

D. 920-90, a. 3.

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 (chapitre P13.1).

D. 920-90, a. 1;

### Section II

#### Les devoirs et les normes de conduite du policier

5. Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction. Notamment, le policier ne doit pas :

- 1 - faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux;

- 2 - omettre ou refuser de s'identifier par un document officiel alors qu'une personne lui en fait la demande;

- 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.

D. 920-90, a. 5.

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.

D. 920-90, a. 6.

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.

D. 920-90, a. 7.

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.

D. 920-90, a. 8.

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.

D. 920-90, a. 9.

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 procurer un tel avantage;

4 - sauf en cas de nécessité, fouiller une personne de sexe opposé, assister à la fouille d'une telle personne 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.

D. 920-90, a. 10.

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.

D. 920-90, a. 11.

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 (chapitre P-13.1) et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière.

D. 920-90, a. 12.



13. Le présent Code remplace les dispositions concernant la déontologie policière prévues au Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec (D. 467-87, 87-03-25), au Règlement sur la déontologie et la discipline des policiers de la Communauté urbaine de Montréal (D. 920-90, 90-06-27). Il remplace également toute autre norme concernant la déontologie policière édictée par une municipalité.

D. 920-90, a. 13.

14. Omis.

D. 920-90, a. 14.

#### MISES À JOUR

D. 920-90, 1990 G.O. 2, 2531

L.Q. 2004, c. 2, a. 79

L.Q. 2009, c. 49, a. 46

L.Q. 2011, c. 17, a. 65

L.Q. 2018, c. 1, a. 51





**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](http://deontologie-policiere.gouv.qc.ca)**

[deontologie-policiere.quebec@msp.gouv.qc.ca](mailto: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**

