

# COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

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

## Rapport annuel de gestion 2021-2022

### MISSION

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

CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC



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

Le rapport annuel de gestion 2021-2022 est disponible sur le site Web du Comité de déontologie policière à l'adresse suivante : [comite.deontologie.gouv.qc.ca](http://comite.deontologie.gouv.qc.ca)

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

#### **AUJOURD'HUI POUR DEMAIN**

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

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

Dépôt légal – 2022

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-550-93392-2 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-93393-9 (version PDF)

ISSN 1183-868X

Tous droits réservés pour tous pays.

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

© Gouvernement du Québec



# TABLE DES MATIÈRES

---

TABLE DES MATIÈRES.....	V
MESSAGE DE LA MINISTRE.....	VII
MESSAGE DU DIRIGEANT D'ORGANISME.....	IX
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES .....	XI
<b>1. L'ORGANISATION .....</b>	<b>1</b>
1.1 L'organisation en bref.....	1
1.2 Faits saillants .....	4
<b>2. LES RÉSULTATS .....</b>	<b>5</b>
2.1 Plan stratégique .....	5
<b>3. LES RESSOURCES UTILISÉES .....</b>	<b>11</b>
3.1 Utilisation des ressources humaines .....	11
3.2 Utilisation des ressources financières.....	13
3.3 Utilisation des ressources informationnelles.....	14
<b>4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES.....</b>	<b>15</b>
4.1 Gestion et contrôle des effectifs.....	15
4.2 Développement durable .....	16
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics .....	17
4.4 Accès à l'égalité en emploi .....	17
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics..	23
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	26
4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	28
4.8 Politique de financement des services publics .....	29
<b>5. ANNEXES – AUTRES INFORMATIONS.....</b>	<b>30</b>
5.1 Organigramme du Comité au 31 mars 2022 .....	30
5.2 Rapport d'activités .....	31



## MESS AG E DU MINIS TRE

---

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 Comité de déontologie policière pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2022.

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 2017-2022* et de la *Déclaration de services aux citoyens* de l'organisation.

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

Le ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de l'Estrie,

**ORIGINAL SIGNÉ**

**François Bonnardel**

Québec, novembre 2022



## MESS AG E DU DIRIGEANT D'ORGANIS ME

---

### **Monsieur François Bonnardel**

Ministre de la Sécurité publique et ministre  
Responsable de la région de l'Estrie  
2525, boulevard Laurier, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1V 2L2



Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous remettre le Rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2022.

Ce rapport fait état des résultats obtenus au regard des objectifs de la Déclaration de service aux citoyens et du Plan stratégique 2017-2022. Il rend compte également de l'application de certaines exigences législatives et gouvernementales et présente, en annexe, le rapport d'activités du Comité.

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

Le président,

### **ORIGINAL SIGNÉ**

**M<sup>e</sup> Marc-Antoine Adam**

Québec, novembre 2022



# DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

---

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

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

Je déclare que l'information et les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2022.

Le président,

**ORIGINAL SIGNÉ**

**M<sup>e</sup> Marc-Antoine Adam**

Québec, novembre 2022



# 1. L'ORGANISATION

---

## 1.1 L'organisation en bref

### La mission

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

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

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

En matière de citation :

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

---

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

En matière de révision :

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

En matière d'excuse :

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

## Les valeurs

En 2017, le Comité a adopté les valeurs suivantes qui se traduisent sous forme d'engagements :

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

## La clientèle, les partenaires et les intervenants

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

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

## La composition du Comité

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

Le président et le vice-président sont désignés par le gouvernement et choisis parmi les membres à temps plein. Le président est chargé de l'administration et de la direction générale du Comité. Il a notamment pour fonction de coordonner et de répartir le travail des membres. Il est secondé par le vice-président qui, notamment, le remplace en cas d'absence ou d'empêchement et exerce les pouvoirs délégués par celui-ci, de même que toute autre charge administrative qu'il lui confie.

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

## Le contexte et les enjeux

Le système déontologique policier, encadré par la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1), est composé de deux autorités civiles indépendantes, en l'occurrence le Commissaire qui, entre autres, reçoit et examine les plaintes formulées à l'endroit des policiers, et le Comité.

Au cours des dernières années, le contexte dans lequel ce système évolue a beaucoup changé, qu'on pense ici aux manifestations populaires, aux appareils électroniques portables, à l'omniprésence des réseaux sociaux, aux nouvelles réalités sociales, notamment celles résultant de la diversité croissante de la population sur tout le territoire et aux attentes élevées de celle-ci à l'endroit des policiers.

Malgré les changements survenus, les enjeux primordiaux auxquels est confronté le Comité sont demeurés les mêmes depuis sa création. Ces enjeux se rapportent essentiellement à des questions d'efficacité et d'efficience, à la compréhension par tous les acteurs du système des questions déontologiques et à l'évaluation de la performance de ce dernier. Ce sont d'ailleurs ces enjeux qui ont guidé le Comité dans les choix stratégiques mis de l'avant dans son plan stratégique 2017-2022.

## Les impacts de la pandémie

Les impacts de la pandémie ont amené le Comité à accélérer le déploiement de la technologie permettant la tenue des audiences en mode virtuel. Entre le 27 juillet 2020 et le 31 mars 2021, le Comité a tenu près de 85 % de ses audiences de façon virtuelle alors que du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022, une seule audience a eu lieu en mode présentiel.

L'assouplissement des mesures sanitaires offre maintenant l'occasion de planifier et de mettre en place une directive à vocation permanente établissant les orientations du Comité sur le mode de tenue des audiences en maximisant les avantages de chacune des formules de manière à assurer une justice à la fois efficace et à contact humain.

## Chiffres clés

Chiffres clés	Description
13	Effectif de l'organisme
2,4 M	Dépenses
128	Nombres de décisions rendues en citation <sup>2</sup> , en révision et en excuse
641	Délai moyen de traitement en jours de 80% des dossiers de citation

## 1.2 Faits saillants

- Le Comité a rendu 128 décisions, alors qu'il en avait rendu 115 en 2020-2021;
- Malgré la pandémie, grâce à la mise en place rapide de la technologie adéquate, le Comité a tenu 325 séances afin que la majorité des dossiers remis, entre autres, en raison de la pandémie puissent être entendus. Le Comité avait tenu 177 séances d'audience en 2020-2021.
- Plus de 97 % des séances ont été tenues de façon virtuelle à la suite de la mise en place des outils nécessaires;
- En ce qui concerne le volet administratif, le Comité a respecté le budget de fonctionnement alloué de même que les cibles d'effectifs et d'heures attribuées.

Un rapport faisant état des activités du Comité est présenté en annexe.

---

<sup>2</sup> Incluant les décisions au fond et sur sanction

## 2. LES RÉSULTATS

---

### 2.1 Plan stratégique

#### Résultats relatifs au plan stratégique

En raison des efforts qui ont été nécessaires pour entreprendre un virage technologique permettant, entre autres, de tenir des audiences virtuelles et de déposer de façon numérique les actes de procédure et la preuve, ainsi que du renouvellement de la direction du Comité en début d'année 2022, le plan stratégique a été prolongé d'une année, soit pour l'année 2021-2022. Une nouvelle planification stratégique sera mise en place pour 2022-2026.

Les tableaux qui suivent en présentent les résultats sommaires obtenus au regard des différents engagements pris par le Comité.

#### Sommaire des résultats 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2017-2022.

##### Orientation 1 : Faciliter l'accès et le recours aux services

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Mieux faire connaître le rôle et le fonctionnement du Comité	Satisfaction de la clientèle	85 %	Aucune donnée probante	6

##### Orientation 2 : Rendre des services de qualité de façon efficace

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 2.1 : améliorer les délais de traitement des dossiers de citation et de révision	Délai moyen de traitement des dossiers	Réduction de 5 % annuellement. Pour l'année 2021-2022 la cible est de : en citation : 464 jours en révision : 43 jours	En citation : 641 jours En révision : 49 jours  Cibles non atteintes en citation et en révision	7
Objectif 2.2 : favoriser le maintien et le transfert des connaissances et de l'expertise	Nombre de départs planifiés pour lesquels le transfert des connaissances et de l'expertise a été réalisé	100 % annuellement	98%  Cible non atteinte	8

## Résultats détaillés 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2017-2022

### Enjeu 1 : Des services à la clientèle accessibles

#### Orientation 1 : Faciliter l'accès et le recours aux services

##### Objectif 1.1 : Mieux faire connaître le rôle et le fonctionnement du Comité

**Contexte lié à l'objectif :** l'un des enjeux auquel est confronté le Comité est de rendre accessibles ses services et ainsi de faciliter l'accès et le recours à ces derniers. Pour ce faire, le Comité vise à mieux faire connaître son rôle et son fonctionnement. À cet égard, il a choisi de miser sur la qualité de l'information offerte, que ce soit dans ses brochures, sur son site Web ou en réponse aux demandes d'information reçues par téléphone ou par courriel.

##### Indicateur 1 : Satisfaction de la clientèle

(mesure de départ : taux de satisfaction de 75 % obtenu en 2015-2016<sup>3</sup>.)

	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Cibles	85 % de la clientèle qui répond au sondage se dit satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue à l'échéance du plan stratégique	85 % de la clientèle qui répond au sondage se dit satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue à l'échéance du plan stratégique	s/o	s/o	s/o
Résultats	Aucune donnée probante	Aucune donnée probante	48 % de la clientèle qui a répondu au sondage s'est dite satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue	83% de la clientèle qui a répondu au sondage s'est dite satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue	79 % de la clientèle qui a répondu au sondage s'est dite satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue

##### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le Comité recueille, de façon continue, par une consultation disponible sur son site Web, les rétroactions de sa clientèle. Depuis la mise en ligne de cette consultation en 2015, le Comité invitait chaque année l'ensemble de celle-ci, par lettre, à la fin du processus déontologique, à la remplir. Or, au cours de l'année 2021-2022, malgré l'envoi des lettres, le Comité n'a reçu que 10 réponses à son sondage. Devant le peu de participation, une modification au sondage a été effectuée à l'automne 2021 afin d'également obtenir le taux de satisfaction de sa clientèle quant aux outils technologiques mis en place, et malgré cela, le taux de participation est demeuré très faible.

Sur les 11 personnes ayant complété le sondage, il y a un formulaire vide faisant l'objet d'un rejet. Il y a 9 personnes qui se disent « satisfaite » ou « totalement satisfaite » avec la qualité du service ou de l'information reçue ou jugent les allégués « sans objet ». Les commentaires reçus et les réponses obtenues de la part des personnes se disant « insatisfaite » ou « totalement insatisfaite », sont malheureusement souvent biaisés par

<sup>3</sup> Suivant la mesure de départ de 2015-2016, les activités du Comité ont sensiblement ralenties en 2016-2017 en raison grève des juristes de l'État et en 2019-2020 et 2020-2021 en raison de l'arrêt des audiences dû à la pandémie de la COVID-19.

la décision rendue. Tout comme en 2020-2021, aucun procureur agissant devant le Comité n'a rempli la consultation.

Au cours de la prochaine année, le Comité modifiera son sondage pour mesurer le taux de satisfaction des usagers à l'égard de ses services en ligne et invitera à nouveau les différents intervenants à remplir la consultation par le biais de sollicitations plus systématiques et diversifiées. Il prendra en compte les commentaires reçus et apportera les correctifs nécessaires, s'il y a lieu.

## Enjeu 2 : Une organisation performante

### Orientation 2 : Rendre des services de qualité de façon efficace

#### Objectif : Améliorer les délais de traitement des dossiers de citation et de révision

**Contexte lié à l'objectif :** un autre enjeu auquel est confronté le Comité, à titre de tribunal administratif, est de demeurer une organisation performante, et ce, en maintenant la qualité de ses services, mais aussi en visant à fournir un accès rapide à la justice. À cet égard, le Comité a décidé de miser d'abord sur le traitement des dossiers afin d'en améliorer les délais.

#### Indicateur : Délai moyen de traitement des dossiers

**(mesures de départ :** délai moyen de traitement de 600 jours dans 80 % des dossiers pour l'année 2016 - 2017 en citation et de 55 jours en révision)

	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
<b>Cibles</b>	Réduction de 5 % annuellement  En citation : 464 jours  En révision : 43 jours	Réduction de 5 % annuellement  En citation : 489 jours  En révision : 45 jours	Réduction de 5 % annuellement  En citation : 514 jours  En révision : 47 jours	Réduction de 5 % annuellement  En citation : 542 jours  En révision : 50 jours	Réduction de 5 % annuellement  En citation : 570 jours  En révision : 52 jours
<b>Résultats</b>	En citation : 641 jours  En révision : 59 jours  La cible n'a pas été atteinte en citation ni en révision	En citation : 585 jours  En révision : 57 jours  La cible n'a pas été atteinte en citation ni en révision	En citation : 526 jours  En révision : 41 jours  La cible n'a pas été tout à fait atteinte en matière de citation et elle a été atteinte en matière de révision	En citation : 589 jours  En révision : 48 jours  La cible a été atteinte en matière de révision seulement	En citation : 700 jours  En révision : 38 jours  La cible a été atteinte en matière de révision seulement

#### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

##### En matière de citation

La cible établie au regard du délai de traitement des dossiers en matière de citation n'a pas été atteinte. Différents facteurs influent sur ce délai, entre autres, le délai de l'inscription au rôle, le délai entre celle-ci et la date d'audience, les délais supplémentaires relatifs aux remises qui sont accordées et le délai de délibéré. Alors qu'il a un contrôle sur certains de ces délais, le Comité en a moins sur d'autres qui dépendent d'abord des parties devant lui, notamment de la disponibilité des intervenants à l'audience.

Ainsi, il s'est écoulé en moyenne 330 jours entre l'inscription au rôle et la date d'audience en 2021-2022, cette dernière étant fixée en fonction de la disponibilité commune de tous les intervenants. Il y a une légère augmentation de ce délai par rapport à 2020-2021 (320 jours), mais le volume de dossiers a également augmenté passant de 40 dossiers de citation en 2020-2021 à 57 en 2021-2022.

Par ailleurs, alors qu'il était passé de 113 jours en 2019-2020 à 182 en 2020-2021, le délai moyen d'inscription au rôle de 80 % des dossiers de citation a diminué en 2021-2022, s'établissant à 156 jours. Cela s'explique en partie par une diminution des demandes de remise et des mesures mises en place pour réduire ce délai. Le Comité a également vu le nombre de séances considérablement augmenter passant de 177 séances en 2020-2021 à 325 en 2021-2022 et a ainsi pu diminuer significativement l'inventaire des dossiers.

Quant au délai de délibéré, il n'est pas en cause ici puisqu'il a légèrement diminué, en s'établissant à 56 jours dans 80 % des dossiers en 2021-2022, comparativement à 58 jours en 2020-2021.

Par contre, les remises dans 28 dossiers, rendues nécessaire en raison de la COVID-19, ont entraîné une augmentation significative du délai moyen de traitement des dossiers puisque celui-ci est calculé selon la date de réception de la citation et la date de fermeture du dossier.

### En matière de révision

La cible établie en matière de révision en 2021-2022 n'a pas été atteinte. Outre la pandémie, cette hausse peut aussi s'expliquer par la complexité des dossiers de révision que le Comité a dû traiter et par le temps accordé à la formation de nouveaux juges. En effet, au cours de l'exercice 2021-2022, deux membres à temps plein ont pris leur retraite et trois nouveaux membres à temps plein ont été nommés.

Au cours de la prochaine année, le Comité continuera ses efforts afin de réduire les délais de traitement de ses dossiers, ce qui constituera une facette importante de son nouveau plan stratégique.

## Enjeu 2 : Une organisation performante

### Orientation 2 : Rendre des services de qualité de façon efficace

#### Objectif : Favoriser le maintien et le transfert des connaissances et de l'expertise

**Contexte lié à l'objectif :** afin de rendre des services de qualité de façon efficace, le Comité a décidé de miser entre autres sur l'optimisation de ses ressources. Or, la petite taille du Comité et la fusion de deux postes administratifs clés, impliquent que la quasi-totalité des fonctions, à l'exception de celles de membres, ne comporte qu'un seul titulaire. Dans ce contexte, le Comité doit s'assurer que, lors du départ d'un employé, le transfert des connaissances est bien réalisé. Le transfert de connaissance en accès à l'information n'a pas pu être effectué dans son entièreté. La personne responsable de l'accès a été nommée juge administratif et les connaissances de la personne assurant l'intérim étant limitées, la nouvelle ressource a dû être formée en occupant déjà le poste.

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

	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Cibles	100 % annuellement				

	2021-2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Résultats	<p>Trois départs avaient été planifiés et le transfert des connaissances et de l'expertise a été réalisé dans les trois cas sauf en matière d'accès à l'information.</p> <p>Un départ était non planifié et le transfert des connaissances et de l'expertise a été réalisé auprès d'une ressource déjà en place.</p>	<p>Deux départs avaient été planifiés et le transfert des connaissances et de l'expertise a été réalisé dans les deux cas</p>	<p>Aucun départ planifié</p>	<p>Deux départs avaient été planifiés et le transfert des connaissances et de l'expertise a été réalisé dans les deux cas</p>	<p>Aucun départ planifié</p>

## 2.2 Déclaration de services aux citoyens

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

### Sommaire des résultats des engagements de la déclaration de services aux citoyens

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020	Résultats 2018-2019
Signifier la citation dans un délai de deux semaines	Délai entre la date de réception de la citation et sa signification	15 jours	7,27 jours	3,7 jours	6,5 jours	5,1 jours
Convoquer les parties à une audience dans un délai d'au moins 60 jours avant celle-ci	Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 60 jours avant l'audience	339 jours	320 jours	270 jours	207 jours
Transmettre la décision en citation aux parties dans un délai de 10 jours	Délai entre la décision et sa transmission	10 jours	0,54 jours	1,0 jour	1,5 jour	1,5 jour
Transmettre, en matière de révision, un accusé de réception dans un délai de 3 jours	Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	2 jours	2,8 jours	2,8 jours	1 jour
Accuser réception des courriers électroniques dans un délai de 3 jours	Délai de transmission de l'accusé de réception à un courrier électronique	3 jours	Le jour même ou le jour suivant			
Répondre à la correspondance dans un délai de 2 semaines	Délai de réponse à une correspondance	2 semaines	Dans les 5 jours ouvrables suivants			

Par ailleurs, la consultation déjà mentionnée, qui est disponible sur le site Web du Comité, lui permet de recueillir les rétroactions de sa clientèle au regard des autres engagements pris concernant l'accessibilité de ses services. Toutefois, les données recueillies en 2021-2022 ne sont pas probantes. À cet égard, le lecteur peut se référer aux commentaires déjà faits à la page 6.

## 3. LES RESSOURCES UTILISÉES

---

### 3.1 Utilisation des ressources humaines

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

Effectif au 31 mars 2022 incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires

Secteur d'activité <sup>1</sup>	2021-2022	2020-2021	Écart
Bureau de président	2	2	0
Administration	3	3	0
Greffe et services juridiques	2	2	0
Membres	6	5	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>1</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	2021	2020
Favoriser le perfectionnement des compétences	2 865 \$	3 858 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	0 \$	0 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	209 \$	263 \$
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	2 095 \$	1 528 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	1 650 \$ <sup>4</sup>	395 \$

---

<sup>4</sup> L'embauche de nouveaux juges administratifs a exigé que de la formation spécifique soit donnée en matière de rédaction de jugement.

## Évolution des dépenses en formation (excluant les formations gratuites)

Répartition des dépenses en formation	2021	2020
Proportion de la masse salariale (%)	0,37	0,43
Nombre moyen de jours de formation par personne	-	-
Titulaire d'un emploi supérieur	0,72	0,88
Professionnel	0,77 <sup>5</sup>	0,31
Fonctionnaire	0,02	0,00
Total <sup>1</sup>	0,46	0,55
Somme allouée par personne <sup>2</sup>	525	465

1. Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel-cadre, professionnel et fonctionnaire.
2. Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel-cadre, professionnel et fonctionnaire.

## 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 réguliers (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.

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

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Taux de départ volontaire (%)	15,4 <sup>6</sup>	0,0	7,7

### Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	1	0,0	1

<sup>5</sup> L'embauche d'une nouvelle conseillère juridique a exigé des formations spécifiques.

<sup>6</sup> Une retraite et une mutation.

## 3.2 Utilisation des ressources financières

### Dépenses par secteur d'activité<sup>7</sup>

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

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2021-2022 (000 \$) (1)	Dépenses prévues au 31 mars 2022 (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) — (1)	Variation (%) Taux d'utilisation du Budget 2021-2022	Dépenses réelles 2020-2021 (000 \$) Source : Comptes publics 2020-2021
Rémunération	1 405	1 835	430	131	1 891
Fonctionnement	587	531	56	90	506
Total	1 992	2 366	374	119	2 397

---

<sup>7</sup> En vertu d'une entente administrative, la confection détaillée des crédits annuels du Comité de déontologie policière soumis à l'Assemblée nationale est assurée par le ministère de la Sécurité publique. Ces crédits comportent depuis plusieurs années un déficit structurel au niveau de la rémunération qui fait annuellement l'objet d'un ajustement de fermeture par le ministère de la Sécurité publique en fin d'exercice financier. Cet ajustement permet ainsi au Comité d'avoir un budget équilibré. Toutefois, pour respecter les instructions 2021-2022 transmises par le Secrétariat du Conseil du trésor par souci d'uniformité avec les autres ministères et organismes au niveau de la présentation des données budgétaires, les sommes indiquées dans le présent tableau ne tiennent pas compte de l'ajustement de fermeture apporté en 2021-2022, contrairement aux années antérieures. En outre, il est à noter que pour l'exercice 2021-2022, conformément à leurs conditions de travail, des indemnités de départ à la retraite représentant un montant total de 330,000\$ non récurrent ont été versées à deux membres du Comité.

### 3.3 Utilisation des ressources informationnelles

#### Bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

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

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

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

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

#### Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2021-2022

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet	14	4
Activités	0	31
Total	14	35

## 4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

---

### 4.1 Gestion et contrôle des effectifs

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022<sup>8</sup>

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
1. Personnel d'encadrement (incluant les membres)	11 473	0	11 473	6,28
2. Personnel professionnel	3 439	0	3 439	1,33
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	8 719	0	8 719	5
<b>Total 2021-2022</b>	<b>23 631</b>	<b>0</b>	<b>23 631</b>	<b>13</b>

#### 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 du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	1	26 125
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	0	0
<b>Total des contrats de service</b>	<b>1</b>	<b>26 125</b>

---

<sup>8</sup> Le nombre d'effectifs autorisés au Comité de déontologie policière est de 14 alors qu'il y avait 13 postes occupés au 31 mars 2022.

## 4.2 Développement durable

Le Plan d'action de développement durable 2021-2022 du Comité s'inscrit dans le cadre de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 prolongé d'une année le 31 mars 2021. Ce plan en est un de transition en attendant qu'une nouvelle stratégie gouvernementale soit adoptée. Avec ce plan d'action, le Comité poursuit les actions prévues dans son plan précédent qui ne sont pas terminées, mais il prend aussi de nouveaux engagements qui s'inscrivent dans les priorités gouvernementales pour cette année de transition, soit la mobilité durable et la gestion des matières résiduelles.

Les tableaux suivants présentent les résultats sommaires obtenus au regard de ces objectifs.

### Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable 2021-2022

#### Objectif gouvernemental 1.1 : Renforcer les pratiques de gestion écoresponsable dans l'administration publique

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
Action 1 : Réduire les gaz à effet de serre produits par les déplacements professionnels	Production d'un bilan annuel des gaz à effet de serre émis par le déplacement	Bilan annuel réalisé	1 tonne de GES a été émise	Atteinte
Action 2 : Promouvoir des comportements favorables à la mobilité durable auprès des employés	Nombre d'employés formés à la mobilité durable	100% des employés formés	100% des employés formés	Atteinte
Action 3 : Améliorer la gestion des matières résiduelles en respectant la hiérarchie des 3RV-E	Inventorier les établissements, où le Comité a ses locaux, qui sont desservis par la collecte des matières recyclables et de la matière organique	Inventaire à réaliser	Inventaire réalisé	Atteinte

#### Objectif gouvernemental 1.2 : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
Action 4 : Prendre en compte les principes de développement durable dans les actions structurantes	Proportion de prise en compte des principes de développement durable faite dans les actions structurantes	100 % des décisions structurantes	100% des décisions structurantes ont pris en compte les principes de développement durable.	Atteinte

#### Objectif gouvernemental 1.5 : Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
Action 5 : Promouvoir les journées de la culture	Diffusion de la programmation au personnel	Annuellement	La programmation a été diffusée	Atteinte

## 4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

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

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

## 4.4 Accès à l'égalité en emploi

### Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2022

Nombre de personnes occupant un poste régulier
13

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2021-2022

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
5	0	0	0

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

### Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2021-2022	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	5	0	1	1	0	0	20 <sup>9</sup>
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	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Régulier (%)	17,7	0	0
Occasionnel (%)	0	0	0
Étudiant (%)	0	0	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.

<sup>9</sup> Une seule personne est à la fois anglophone et autochtone.

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 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	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 (%)
Anglophones	1	7,7	0	0,0	0	0,0
Autochtones	1	7,7	0	0,0	0	0,0
Personnes handicapées	0	0,0	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.

Pour le tableau suivant, les données doivent exclure les titulaires d'emplois supérieurs.

**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 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	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 (%)
MVE Montréal/Laval	0	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	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 2022**

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 2021-2022 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	5	s/o	s/o	s/o	5
Nombre de femmes embauchées	3	s/o	s/o	s/o	3
Taux d'embauche des femmes (%)	60	s/o	s/o	s/o	60

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 2022

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Agentes et agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	7	1	2	3	s/o	s/o	13
Nombre total de femmes	5	1	1	3	s/o	s/o	10
Taux de représentativité des femmes (%)	71	100	50	100	s/o	s/o	77

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

Nombre de dossiers soumis en lien avec le PDEIPH

Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)
0	0	0

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

2021-2022	2020-2021	2019-2020
0	0	0

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles<sup>10</sup>

Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Aucune	Aucun	0

Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, autochtones et anglophones.

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

Conformément au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (RLRO, chapitre M-30, r. 1), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1998, les membres du Comité se sont dotés, en 1999, d'un code d'éthique et de déontologie.

Le Comité n'a été informé d'aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie au cours de l'exercice financier 2021-2022.

Ce code, qui est reproduit ci-dessous, peut être consulté sur le site Web du Comité à l'adresse suivante :

[https://comite.deontologie.gouv.qc.ca/fileadmin/comite/publicationsAdministratives/Comite\\_code\\_membres.pdf](https://comite.deontologie.gouv.qc.ca/fileadmin/comite/publicationsAdministratives/Comite_code_membres.pdf)

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

#### Préambule

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

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

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

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

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

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

#### Dispositions générales

1. Le présent code a pour objet de déterminer les devoirs et les normes de conduite des membres du Comité afin de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité du Comité de déontologie policière, de favoriser la transparence au sein de cet organisme et de responsabiliser ses membres.
2. Le présent code s'applique à tout membre du Comité nommé par le gouvernement en vertu de l'article 95 de la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., c. O-8.1).

3. Le membre du Comité est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévue dans les lois et les règlements qui lui sont applicables, ainsi que ceux établis par le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.
4. Le président du Comité doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par tous les membres du Comité.
5. Tout manquement ou omission à un devoir ou à une obligation prévue par le présent code est assujéti à la procédure disciplinaire prévue dans le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

## Section I Principes d'éthique

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

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

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

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

## Section II Règles de déontologie

### Sous-section 1 L'appartenance au Comité

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

### Sous-section 2 Les devoirs de discrétion et de réserve

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

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

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

### Sous-section 3

#### Indépendance et impartialité

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

### Sous-section 4

#### Les situations de conflit d'intérêts

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

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

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

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

Les situations qui ont trait au pouvoir sont notamment celles relatives à l'abus d'autorité, au fait de se placer dans une situation de vulnérabilité ou de porter atteinte à la crédibilité du Comité en ayant un comportement incompatible avec les exigences de la fonction.
15. Le membre doit révéler au président du Comité tout intérêt qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

### Sous-section 5

#### La conduite de l'audience

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

Sous-section 6  
La prise de décision

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

Sous-section 7  
La cessation des fonctions

18. Le membre du Comité qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au sein du Comité.

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

## 4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

### Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	46
---------------------------------	----

### 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	12	29	0
21 à 30 jours	0	1	0
31 jours et plus (le cas échéant)	1	3	0
Total	13	33	0

### 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 <sup>11</sup> invoquées ↓
Acceptée (entièrement)	9	19		s.o.
Partiellement acceptée	2	5		Art. 1, 9, 15 et 53
Refusée (entièrement)		4		Art. 1, 9 et 53
Autres	2	5		Art. 9 et 48
Total	13	33		

1. Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

### 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	13 <sup>11</sup>

<sup>11</sup> Les 13 demandes, dont 10 provenaient du même demandeur, ont fait l'objet d'un désistement.

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

### Comité permanent et mandataire

Questions	Réponses
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? Si oui, donnez le nombre de ces rencontres :	s/o
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? Si oui, expliquez lesquelles : Lors de l'entrée en fonction de la nouvelle direction, les présentations ont été faites.	Oui

### Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
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? Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée : 2012	Oui
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée? 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. 28 juin 2021	Oui

### Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
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? Si oui, expliquez lesquelles : Rencontre tenue sur les obligations afférentes à la traduction simultanée lors des audiences, discussions sur les traductions des décisions.	Oui

Questions	Réponses
Sinon, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous de tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application?	<i>s/o</i>

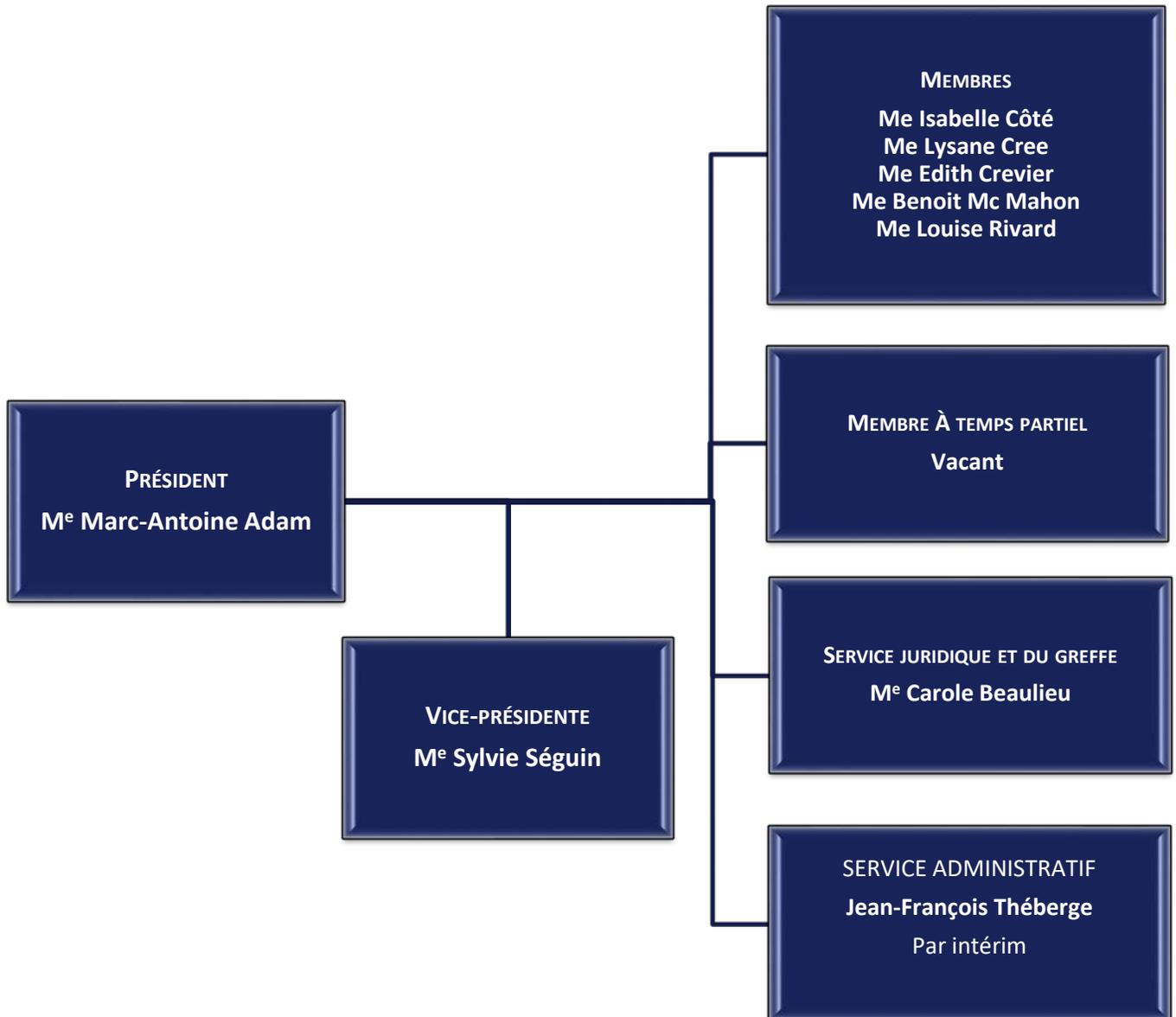
## 4.8 Politique de financement des services publics

En 2021-2022, le Comité a perçu des revenus s'établissant à 4 826 \$, alors qu'ils étaient de 2 273 \$ pour l'année 2020-2021. Ces revenus proviennent uniquement de copies de documents et d'enregistrements numériques. À cet égard, le Comité applique les tarifs déterminés par le ministère de la Justice en vertu du Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 3) et du Tarif des honoraires pour la prise et la transcription des dépositions des témoins établis en vertu de la Loi sur les tribunaux judiciaires (RLRQ, chapitre T-16).

## 5. ANNEXES – AUTRES INFORMATIONS

---

### 5.1 Organigramme du Comité au 31 mars 2022



## 5.2 Rapport d'activités

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, le Comité a reçu 79 citations<sup>12</sup>, 16 demandes de révision et 26 demandes d'excuse. Au cours de la même période, il a rendu 128 décisions : 86 en matière de citation, soit 61 sur le fond et 25 sur sanction, 18 en matière de révision et 24 en matière d'excuse.

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

### Évolution du volume d'activités

	2021-2022			2020-2021		
	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2022	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2021
Citations	79	86	145	84	62	181
Révisions	16	18	2	22	28	4
Excuses	26	24	2	25	25	0
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>128</b>	<b>149</b>	<b>131</b>	<b>115</b>	<b>185</b>

---

<sup>12</sup>. Le nombre de citations correspond au nombre de documents introductifs d'instances déposés par le Commissaire à la déontologie policière.

## En matière de citation

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

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, le Commissaire a déposé au greffe du Comité 79 citations comportant 380 chefs et impliquant 86 policiers.

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

### Répartition des citations déposées au greffe en fonction des catégories d'organismes

	2021-2022	2020-2021
Sûreté du Québec	11	10
Service de police de la Ville de Montréal	27	31
Corps policiers municipaux	41	39
Corps policiers autochtones	0	4
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
Total	79	84

En 2021-2022, le Comité a tenu 325 séances en matière de citation, en l'occurrence 309 séances sur le fond et 16 sur sanction. Une séance correspond à une demi-journée d'audience. En 2020-2021, le Comité avait tenu 177 séances soit, 170 séances sur le fond et 7 sur sanction.

Le **tableau ci-dessous** illustre le nombre d'audiences tenues en matière de citation.

#### Audiences tenues en citation

	2021-2022	2020-2021
Séances sur le fond	309	170
Séances sur sanction	16	7
Total	325	177

Le Comité se prononce sur chacun des chefs contenus dans une citation ou dans plusieurs citations réunies pour être entendues ensemble dans une décision sur le fond. Au cours de l'exercice financier 2021-2022, le Comité a rendu 61 décisions sur le fond impliquant 80 citations, 360 chefs et 95 policiers. Les décisions sur le fond du Comité sont diffusées sur son site Web et sur celui de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

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

#### Nombre de décisions sur le fond en fonction des catégories d'organismes

	2021-2022	2020-2021
Sûreté du Québec	15	3
Service de police de la Ville de Montréal	21	18
Corps policiers municipaux	20	16
Corps policiers autochtones	3	1
Constables spéciaux	2	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
Total	61	38

Le **tableau ci-dessous** présente, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des chefs de citation, selon qu'ils ont été jugés non dérogatoires ou dérogatoires.

**Nature des décisions à l'égard des chefs en fonction des catégories d'organismes**

	2021-2022		2020-2021	
	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts) <sup>13</sup>	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts)
Sûreté du Québec	24	39	11	5
Service de police de la Ville de Montréal	67	40	55	12
Corps policiers municipaux	127	25	58	25
Corps policiers autochtones	11	17	1	1
Constables spéciaux	8	2	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>123</b>	<b>125</b>	<b>43</b>

---

<sup>13</sup> L'arrêt conditionnel est une notion émanant du droit criminel interdisant des déclarations de culpabilité multiples issues des mêmes faits.

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

**Policiers visés en fonction de la nature des décisions par catégories d'organismes.**

	2021-2022		2020-2021	
	Non dérogatoires	Dérogatoires	Non dérogatoires	Dérogatoires
Sûreté du Québec	7	9	2	3
Service de police de la Ville de Montréal	23	16	14	8
Corps policiers municipaux	21	10	13	10
Corps policiers autochtones	2	4	0	1
Constables spéciaux	2	1	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>29</b>	<b>22</b>

## En matière de sanction

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

L'audience est fixée dans les 14 jours suivant la décision au fond du Comité (délai indicatif). Dans la détermination de la sanction, le Comité prend en considération la gravité de l'inconduite, en tenant compte de toutes les circonstances, ainsi que la teneur du dossier de déontologie du policier.

La décision sur sanction est diffusée sur le site Web du Comité, puis dans celui de SOQUIJ.

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, le Comité a rendu 25 décisions sur sanction, qui impliquaient 30 citations, 63 chefs et 35 policiers. Au total, 63 sanctions ont été imposées.

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

### Nombre de décisions sur sanction par catégorie d'organismes

	2021-2022	2020-2021
Sûreté du Québec	6	3
Service de police de la Ville de Montréal	8	9
Corps policiers municipaux	9	11
Corps policiers autochtones	1	1
Constables spéciaux	1	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
Total	25	24

Les **tableaux ci-dessous** présentent la nature des sanctions imposées réparties par catégorie d'organismes policiers et d'agents de la paix.

**Répartition des sanctions imposées par catégorie d'organismes 2021-2022<sup>14</sup>**

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	0	0	2	0	2	3	2
Service de police de la Ville de Montréal	0	0	9	0	18	2	0
Corps policiers municipaux	0	0	1	0	18	0	0
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	0	5 <sup>15</sup>	0
Constables spéciaux	0	0	0	0	1	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>10</b>	<b>2</b>

<sup>14</sup> Il s'agit des sanctions imposées par chef jugés dérogatoires donc pouvant viser un seul policier ayant fait l'objet de plusieurs sanctions dans une même citation.

<sup>15</sup> Ne concerne qu'un seul policier.

## Répartition des sanctions imposées par catégorie d'organismes 2020-2021

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	0	0	0	0	5	0	1
Service de police de la Ville de Montréal	0	0	1	0	24	1	0
Corps policiers municipaux	0	0	1	0	22	3	9
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	1	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

## En matière de révision

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

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, le Comité a reçu 16 demandes de révision.

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

### Répartition des demandes de révision reçues par catégorie d'organismes

	2021-2022	2020-2021
Sûreté du Québec	4	2
Service de police de la Ville de Montréal	7	12
Corps policiers municipaux	4	7
Corps policiers autochtones	1	1
Constables spéciaux	0	1
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
Total	16	23

Le Comité a rendu 18 décisions en matière de révision; 13 demandes de révision ont été rejetées, dont 2 parce qu'elles avaient été déposées hors délai, et 2 ont été accueillies, soit 1 avec ordonnance de citer et 1 avec celle de poursuivre l'enquête. Une demande reçue dans l'exercice financier 2020-2021 a fait l'objet d'un désistement.<sup>16</sup>

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

#### Répartition des demandes de révision accueillies par catégorie d'organismes

	2021-2022	2020-2021
Sûreté du Québec	0	0
Service de police de la Ville de Montréal	1	4
Corps policiers municipaux	1	4
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

---

<sup>16</sup> Il s'agit d'une demande reçue dans l'exercice financier 2020-2021, toujours en traitement en 2021-2022, qui a fait l'objet d'un désistement pendant cette période.

## En matière d'excuse

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

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, le Comité a rendu 24 décisions en matière d'excuse; 20 demandes ont été accordées, aucune n'a été refusée, mais 4 ont été jugées irrecevables en raison de procédures en cours en matière déontologique visant le policier voulant être excusé ou du délai applicable avant de pouvoir présenter une demande d'excuse.

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

### Répartition des décisions en matière d'excuse par catégorie d'organismes

	2021-2022			2020-2021		
	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées
Sûreté du Québec	5	0	0	4	1	0
Service de police de la Ville de Montréal	8	2	0	8	1	0
Corps policiers municipaux	7	2	0	9	2	0
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

