

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 2022-2023

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 Comité de déontologie policière.

Le rapport annuel de gestion 2022-2023 est disponible sur le site Web du Comité de déontologie policière à l'adresse suivante : 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

Dépôt légal – 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-550-95780-5 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-95781-2 (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 DU MINISTRE	VII
MESSAGE DU DIRIGEANT D'ORGANISME	IX
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	XI
1. L'ORGANISATION.....	1
1.1 L'organisation en bref.....	1
Mission	1
Vision	2
Valeurs	2
1.2 Faits saillants.....	4
2. LES RÉSULTATS	5
2.1 Plan stratégique	5
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens	14
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	15
3.1 Utilisation des ressources humaines	15
3.2 Utilisation des ressources financières.....	18
3.3 Utilisation des ressources informationnelles.....	19
4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES	20
4.1 Gestion et contrôle des effectifs.....	20
4.2 Développement durable	21
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics.....	22
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics..	28
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	31
4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	32
4.8 Politique de financement des services publics	34
5. ANNEXES – AUTRES INFORMATIONS	35
5.1 Organigramme du Comité au 31 mars 2023	35
5.2 Rapport d'activité	36

MESSAGE DU MINISTRE

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec



Madame la Présidente,

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 2023.

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 2022-2026 ainsi que de ceux de la Déclaration de services aux citoyens de l'organisation.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, mes salutations distinguées.

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

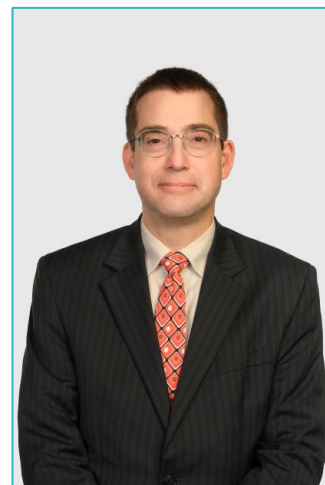
ORIGINAL SIGNÉ

François Bonnardel
Québec, septembre 2023

MESSAGE DU DIRIGEANT D'ORGANISME

Monsieur François Bonnardel

Ministre de la Sécurité publique et ministre
Responsable de la région de l'Estrie
2525, boulevard Laurier, 5^e 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 2023.

Le Comité amorçait au cours de cet exercice la mise en œuvre de son Plan stratégique 2022-2026. Dans celui-ci, le Comité identifie les enjeux primordiaux qu'il a choisi de prioriser, soit d'assurer des services accessibles et efficaces et d'être une organisation reconnue, mobilisée et compétente, ce qui se traduit notamment, pour un tribunal administratif, par l'amalgame de la qualité de ses décisions et de la célérité dans le traitement des dossiers qui lui sont confiés, tout en étant investi de l'importante mission de protéger le public.

Le présent rapport fait, entre autres, état des résultats atteints, au 31 mars 2023, relativement à chacun des objectifs de ce plan. À cet égard, je me dois de saluer les efforts de chaque membre du personnel, sans qui les objectifs que s'est donnés le Comité dans ce plan ne pourraient être atteints.

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

Le président,

ORIGINAL SIGNÉ

M^e Marc-Antoine Adam

Québec, septembre 2023

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 2023.

Le président,

ORIGINAL SIGNÉ

M^e Marc-Antoine Adam

Québec, septembre 2023

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

Mission

Le Comité de déontologie policière (Comité) est un tribunal administratif spécialisé dont la mission est d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres de différents corps policiers, les constables spéciaux, les contrôleurs routiers, les agents de protection de la faune, les enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption et ceux du Bureau des enquêtes indépendantes.

Le Comité veille au respect du Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 1), et ce, dans le cadre de procédures simples et respectueuses des règles de justice administrative. Il décide avec impartialité, cohérence et célérité des citations déposées à l'encontre de ceux-ci par le Commissaire à la déontologie policière, de même que des demandes en révision de décisions de ce dernier rejetant la plainte d'un citoyen après enquête.

Enfin, il est l'organisme responsable du processus qui, après l'écoulement d'un certain temps, permet au contrevenant, lorsqu'une sanction a été ordonnée pour un acte dérogatoire au Code, 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.

En matière de révision :

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

En matière d'excuse :

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

Vision

Le plan stratégique 2022-2026 du Comité, ci-après nommé Plan, repose sur la vision suivante :

Un tribunal accessible, branché, performant et reconnu pour son engagement et sa contribution en matière de déontologie.

L'accessibilité du Comité de déontologie policière repose d'abord sur la confiance du public. Cette accessibilité se construit notamment par la rigueur, la qualité, la cohérence, l'impartialité et l'objectivité de ses décisions lors d'audiences publiques.

Pour assurer cette accessibilité, le Comité doit également maintenir des règles procédurales simples et conviviales et viser la célérité dans la gestion des délais associés aux instances devant lui. Cela passe aussi par un recours aux technologies numériques lorsque la situation s'y prête et que des gains d'efficacité sont susceptibles d'en découler.

Un Comité de déontologie policière accessible implique aussi de bien faire comprendre son rôle et son mandat auprès de la population, car, même s'il a été créé en 1990, la mission du Comité et l'expertise qui en découle demeurent relativement méconnues. Pourtant, le Comité a rendu et continue de rendre d'importantes décisions permettant de faire avancer et évoluer le droit dans un domaine particulièrement névralgique pour le respect des droits et libertés de la personne.

Valeurs

La réalisation de la mission du Comité se concrétise par les valeurs que les membres se sont données et qu'ils s'appliquent à mettre en pratique au quotidien : *l'impartialité, la cohérence, l'efficacité et l'inclusion*.

Ces valeurs sont étroitement liées aux réalités du Comité et au respect des impératifs de la justice administrative, qui est au cœur de toutes ses actions.

IMPARTIALITÉ	Faire preuve de neutralité et d'objectivité à l'endroit des parties devant lui.
COHÉRENCE	Favoriser un niveau élevé de qualité et de cohérence dans les décisions du Comité afin d'assurer un traitement équitable pour tous les justiciables.
EFFICIENCE	Rechercher l'efficacité des services rendus à la population en optimisant l'utilisation des ressources humaines, matérielles et informationnelles mises à la disposition du Comité.
INCLUSION	Faire preuve d'écoute, de respect et d'ouverture en tenant compte de la diversité de sa clientèle et des nouvelles réalités sociales.

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
14	Effectif
2,2 M\$	Dépenses
125	Nombres de décisions rendues en citation ¹ , en révision et en excuse

¹ Incluant les décisions au fond et sur sanction

1.2 Faits saillants

- Le Comité a rendu 125 décisions en 2022-2023, alors qu'il en avait rendu 128 en 2021-2022;
- Le Comité a tenu 241 séances en 2022-2023. Il avait tenu 325 séances d'audience en 2021-2022. Les enjeux autour de la disponibilité des parties et les nombreuses demandes de remise expliquent en partie la diminution du nombre de séances tenues. Par ailleurs, il y a aussi eu une augmentation significative des reconnaissances de responsabilité de la part de la partie policière, soit 23 en 2022-2023 comparativement à 13 en 2021-2022, diminuant ainsi le temps requis pour procéder.
- Le Comité a mis en place une directive concernant le recours aux audiences virtuelles, présentes et hybrides. Cette dernière vise à maximiser les bénéfices de chaque formule. Plus de 87,80 % des audiences ont respecté le mode prévu.
- 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.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au plan stratégique

ENJEU 1 : UN TRIBUNAL ACCESSIBLE ET EFFICACE

Orientations		Objectifs		Indicateurs		Cible 2022-2023	Résultats
1	Moderniser la prestation de services par la transformation numérique et le développement durable	1.1	Favoriser l'accessibilité des services en ligne pour les usagers et les citoyens	1	Adoption d'une directive permanente concernant la tenue des audiences, virtuelles, présentielles et hybrides	Mise en œuvre de la directive dans 40 % des dossiers	Atteinte 87,80 %
				2	Taux de satisfaction des usagers	50 %	Atteinte 59,42 %
2	Incarnar les principes de justice administrative	2.1	Optimiser les délais de traitement des dossiers de citation et de révision	3	Délai de mise au rôle	Mise en place d'un nouveau mécanisme de mise au rôle	En cours de réalisation
				4	Délai de délibération	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision	Atteinte 61,35 jours en matière de citation 30,58 jours en matière de révision
		2.2	Favoriser le maintien d'un niveau élevé de qualité et de cohérence dans les décisions	5	Nombre de mesures mises en place pour favoriser la qualité et la cohérence	Un total d'une mesure mise en place depuis 2022	Atteinte

ENJEU 2 : UNE ORGANISATION RECONNUE, MOBILISÉE ET COMPÉTENTE

Orientations		Objectifs		Indicateurs		Cible 2022-2023	Résultats
3	Mieux faire connaître et comprendre le rôle et le mandat du Comité	3.1	Accroître la visibilité du Comité dans l'espace public	6	Augmentation du nombre de visites sur le site Web	Refonte du site Web	En cours de réalisation
				7	Taux d'augmentation de consultation des décisions	Mise en place de nouveaux outils de diffusion	Atteinte Un outil mis en place
		3.2	Accroître la présence du Comité dans le milieu de la justice administrative	8	Participation à des activités de concertation, de formation et de sensibilisation ciblées	En continu	Atteinte
4	Développer une culture organisationnelle forte et mobilisatrice	4.1	Offrir un milieu de travail collaboratif en mettant en place des mesures favorisant le partage d'information, la participation, la mobilisation et la reconnaissance	9	Nombre d'initiatives mises en place	Un total d'une mesure mise en place depuis 2022	Atteinte
		4.2	Accroître l'expertise de pointe du Comité et répondre aux nouvelles réalités sociétales	10	Pourcentage des membres et du personnel du Comité ayant satisfait aux exigences du programme de formation continue interne	60%	Atteinte 71%

Résultats détaillés 2022-2023 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2022-2026

Enjeu 1 : UN TRIBUNAL ACCESSIBLE ET EFFICACE

Orientation 1 : Moderniser la prestation de services par la transformation numérique et le développement durable

Objectif 1.1 : Favoriser l'accessibilité des services en ligne pour les usagers et les citoyens

Contexte lié à l'objectif : Alors que le virage numérique prend une place prédominante dans le système de justice, le Comité considère important de maintenir une justice à contact humain. C'est pourquoi une directive à vocation permanente concernant le recours aux audiences virtuelles, présentielles et hybrides a été mise en place. Celle-ci vise à maximiser les bénéfices de chaque formule en tenant compte des circonstances et de la nature des dossiers. Ainsi, dans plusieurs dossiers, elle permet des économies en termes de temps et de déplacements, tout en assurant le maintien d'audiences en mode présentiel ainsi qu'une présence en région lorsque cela est préférable pour l'administration de la justice et pour répondre aux attentes des communautés touchées.

Une organisation performante doit par ailleurs connaître les attentes de sa clientèle. En sondant son opinion, le Comité peut travailler à parfaire et améliorer ses services en ligne et ainsi espérer augmenter le taux de satisfaction. Cette mesure permet de s'assurer de la simplicité et de l'accessibilité des outils mis en place et guidera le Comité, tout au long de la réalisation du Plan stratégique 2022-2026, dans l'amélioration continue de ses services en ligne.

Indicateur 1 : Adoption d'une directive permanente concernant la tenue des audiences visuelles, présentielles et hybrides

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Mise en œuvre de la directive dans 40% des dossiers	Mise en œuvre de la directive dans 50 % des dossiers	Mise en œuvre de la directive dans 60 % des dossiers	Mise en œuvre de la directive dans 70 % des dossiers
Résultats	87,80% Cible atteinte			

Indicateur 2 : Taux de satisfaction des usagers

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	50 %	60 %	70 %	80 %
Résultats	59,42 % Cible atteinte			

Explication des résultats obtenus en 2022-2023

C'est le 11 octobre 2022 que la directive sur le mode de tenue des audiences a été mise en place. De cette date jusqu'au 31 mars 2023, ce sont 41 dossiers, incluant les audiences au fond et sur sanction qui ont été entendus. De ces 41 dossiers, 5 n'ont pas procédé selon la directive, notamment ceux où l'audience avait déjà commencé, avant l'entrée en vigueur de la directive, en mode virtuel et qui avaient fait l'objet d'une remise. C'est donc 87,80 % des dossiers qui ont respecté le mode de tenue prévu à la directive.

Le Comité recueille, de façon continue, via son site Web, les rétroactions de sa clientèle. Depuis quelques années, les résultats n'offrant pas de données probantes, le Comité a donc décidé de modifier son sondage et de recueillir ainsi le taux de satisfaction de sa clientèle sur la qualité des services en ligne offerts. Le Comité invitait auparavant l'ensemble de sa clientèle via une lettre postale alors que, cette année, c'est un envoi massif par courriel qui a été transmis à divers intervenants (procureurs, témoins, policiers, média) pour leur demander de remplir le sondage. À deux volets, le sondage débute par des questions sur le service utilisé pour ensuite sonder l'appréciation du service. 93 réponses ont été reçues. Sur ces 93 réponses, seulement 46 sont complètes et permettent au Comité de mesurer le taux de satisfaction sur le 2^e volet. 59,42 % des répondants se sont dit très satisfaits ou satisfaits sur : la facilité de repérage et d'accès aux services, de la clarté de l'information associée au service, de la convivialité dans l'utilisation du service, de la qualité visuelle et sonore du service, de la fiabilité technologique et de la disponibilité d'assistance en cas de besoin.

Orientation 2 : Incarner les principes de justice administrative

Contexte lié aux objectifs : L'accroissement du temps d'audience, la complexité des dossiers et l'augmentation du nombre de citations font croître les délais pour obtenir justice. Il importe d'agir afin que la population continue de dénoncer les situations qu'elle juge inacceptables et ainsi tenter de contrer le phénomène du « décrochage judiciaire ».

Bien que certains délais de traitement soient tributaires d'éléments externes, le Comité travaille à dégager des gains de temps, notamment au niveau des délais associés à la mise au rôle des dossiers et à la durée des délibérés.

Dans cette perspective, le Comité est à élaborer un nouveau mécanisme afin de réduire les délais entre la réception d'un dossier et sa mise au rôle. Quant aux délais de délibéré, le Comité souhaite assurer une célérité décisionnelle tout en tenant compte des cas complexes.

Les principes de justice administrative commandent aussi aux tribunaux administratifs de chercher à maintenir un niveau élevé de qualité et de cohérence de leurs décisions. Le Comité a entrepris de mettre en place différentes mesures en favorisant la participation des membres à cet objectif.

Objectif 2.1 : Optimiser les délais de traitement des dossiers de citation et de révision

Indicateur 3 : Délai de mise au rôle

(Mesure de départ : En 2022-2023, il y a eu 190 jours entre la date de réception de la citation et la date de l'inscription au rôle)

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Mise en place d'un nouveau mécanisme de mise au rôle	Réduction du délai de mise au rôle de 2 % par rapport à 2022-2023	Réduction du délai de mise au rôle de 5 % par rapport à 2022-2023	Réduction du délai de mise au rôle de 7 % par rapport à 2022-2023
Résultats	En cours de réalisation			

Indicateur 4 : Délai de délibération

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision
Résultats	61,35 jours en matière de citation 30,58 jours en matière de révision Cible atteinte			

Objectif 2.2 : Favoriser le maintien d'un niveau élevé de qualité et de cohérence dans les décisions

Indicateur 5 : Nombre de mesures mises en place pour favoriser la qualité et la cohérence

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Un total d'une mesure mise en place depuis 2022	Un total de deux mesures mises en place depuis 2022	Un total de trois mesures mises en place depuis 2022	Un total de quatre mesures mises en place depuis 2022
Résultats	Une mesure Cible atteinte			

Explication des résultats obtenus en 2022-2023

Dans une perspective de saine gestion des instances et des délais afférents, le Comité a entrepris, au cours de l'année 2022-2023, une révision de sa pratique touchant la mise au rôle des dossiers en matière de citation. Un nouveau mécanisme a été esquissé et discuté entre les membres et le Comité a entrepris de faire des consultations auprès des clientèles qui se présentent devant lui pour s'assurer d'avoir tous les éléments essentiels d'un mécanisme efficient. Ces consultations ont mené à des réflexions plus larges touchant la gestion d'instances. Cela a fait en sorte que le nouveau mécanisme envisagé n'a pas pu être mis en place dans l'exercice 2022-2023. Un projet plus ambitieux couvrant plus d'aspects devrait, par contre, voir le jour au courant de la prochaine année.

Alors qu'il a un contrôle sur certains des délais associés à la durée totale d'une instance, 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. C'est pourquoi une des cibles établies dans le nouveau plan stratégique concerne les délais de délibérés, sur lesquels le Comité a plus de contrôle. Ainsi, dans la dernière année, 80 % des décisions en matière de citation ont été rendues dans un délai de 61,35 jours et celles en matière de révision

dans un délai de 30,58 jours. Un suivi personnalisé auprès de chaque membre permet, en amont, de mettre en place des stratégies pour s'assurer d'atteindre la cible.

Par ailleurs, même si c'est le membre, en tant que juge, qui demeure maître de sa décision, celui-ci peut maintenant compter sur une équipe juridique chevronnée qui relit les projets de décision et apporte un soutien en matière de présentation et de cohérence jurisprudentielle. Les juristes ont bénéficié d'une formation encadrée afin d'ancrer cette mesure dans les bonnes pratiques du Comité.

Enjeu 2 : **UNE ORGANISATION RECONNUE, MOBILISÉE ET COMPÉTENTE**

Orientation 3 : Mieux faire connaître et comprendre le rôle et le mandat du Comité

Contexte lié aux objectifs :

Bien que créé depuis plusieurs décennies, le Comité demeure une institution relativement méconnue de la population quant à son rôle et son mandat. Devant ce constat, le site Web du Comité subira une importante refonte afin de rendre l'information concernant ses activités plus facilement accessible et compréhensible. Une attention particulière sera notamment accordée à la circulation de ses décisions. Le Comité s'investira également dans ses relations avec divers intervenants ou tribunes du milieu de la justice administrative pour mieux faire connaître sa spécificité.

Objectif 3.1 : Accroître la visibilité du Comité dans l'espace public

Indicateur 6 : Augmentation du nombre de visites sur le site Web

(Mesure de départ : En 2022-2023, il y a eu 35 679 pages consultées)

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Refonte du site Web	Augmentation de 5 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 7 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 10 % par rapport à 2022-2023
Résultats	En cours de réalisation			

Indicateur 7 : Taux d'augmentation de consultation des décisions

(Mesure de départ : En 2022-2023, il y a eu 8 546 consultations)

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Mise en place de nouveaux outils de diffusion	Augmentation de 5 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 7 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 10 % par rapport à 2022-2023
Résultats	Un outil mis en place Atteinte			

Objectif 3.2 : Accroître la présence du Comité dans le milieu de la justice administrative

Indicateur 8 : Participation à des activités de concertation, de formation et de sensibilisation ciblée

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	En continu	En continu	En continu	En continu
Résultats	En continu			

Explication des résultats obtenus en 2022-2023

Le site Web actuel n'étant plus au goût du jour et suivant la transformation numérique qu'il souhaite prendre en tant que tribunal administratif, le Comité a entrepris la refonte complète de son site Web. Des éléments externes au Comité n'ont pas permis une mise en ligne avant le 31 mars 2023, dont, notamment, des étapes requises en vue d'assurer la cybersécurité du futur site suivant les normes gouvernementales. De plus, des modifications législatives sont présentement à l'étude à l'Assemblée nationale et si le projet de loi est adopté avec ces dernières, le nom du Comité serait modifié. L'échéancier concernant le lancement du nouveau site a donc été revu afin de tenir compte de cette possibilité. Le Comité a néanmoins profité de ces délais pour développer davantage de contenu et mandater une firme externe pour en améliorer le design et il espère pouvoir lancer son nouveau site à l'automne 2023.

À l'instar de plusieurs ministères, organismes et tribunaux administratifs, le Comité est maintenant sur Twitter (X) Cette démarche s'inscrit dans l'objectif d'améliorer l'accessibilité de ses décisions. Un tribunal accessible, branché, performant et reconnu implique de bien faire comprendre et connaître son rôle et son mandat auprès de la population. Il faut donc s'adapter aux véhicules médias utilisés par la clientèle. Le Comité diffuse donc un très court résumé de ses décisions contenant le lien pour un accès complet à ces dernières, ainsi que de l'information générale sur sa mission. En 2022-2023, les pages du site Web ont été consultées à plus de 35 679 reprises alors que la page des décisions, représente à elle seule, 23,95 % des visites avec 8 546 consultations. Le Comité continue de déployer ses efforts afin d'augmenter le nombre de visites sur son site Web et ainsi mieux faire connaître sa mission.

Tout au long de l'année 2022-2023, le Comité s'est assuré de participer à divers comités/organisations ainsi qu'à dispenser ou assister à titre de représentant à des formations à l'externe.

Un membre du Comité est vice-président du comité exécutif du Conseil des tribunaux administratifs canadiens et du conseil d'administration ainsi que membre du comité sur l'excellence des tribunaux administratifs. Il a aussi présidé le comité organisateur du colloque 2023 de ce Conseil.

Un membre du Comité est responsable de la Table des délégués de la Conférence des juges administratifs du Québec (CJAQ) alors qu'un autre y est délégué.

Le Comité est membre du Regroupement des présidents des tribunaux administratifs du Québec.

Le Comité est membre de la communauté de pratique des petits organismes et de la table des tribunaux administratifs.

Le 26 mai 2022 : Participation à la conférence des juristes de l'État.

Le 2 juin 2002 : Panéliste dans le cadre de la formation Performance management in a Tribunal Setting dispensée par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens.

Le 22 septembre 2022 : Formation donnée à l'Institut canadien d'administration de la justice dans un programme spécial pour la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada destiné aux membres adjudicateurs du CISR.

Le 14 octobre 2022 : Présentation du Comité dans le cadre du cours Tribunaux administratif (DRT-536) dispensé par la faculté de droit de l'Université de Sherbrooke.

Le 20 octobre 2022 : Facilitateur dans le cadre de la formation Fairness includes Equality dispensée par le Conseil canadien des tribunaux administratifs.

Le 26 octobre 2022 : Présentation du Comité à une délégation française provenant du Défenseur des droits, soit l'organisme responsable de la déontologie policière en France.

Le 24 novembre 2022 : Participation au colloque de la CJAQ.

Le 9 février 2023 : Participation à la journée professionnelle en protection de la vie privée.

Le 20 mars 2023 : Présentation du Comité aux étudiants de 2^e et 3^e cycle à l'École de criminologie de l'Université de Montréal.

Orientation 4 : Développer une culture organisationnelle forte et mobilisatrice

Contexte lié aux objectifs : C'est par l'entremise d'une équipe performante et mobilisée que le Comité peut réaliser sa mission et concrétiser sa vision.

Pour assurer le développement d'une culture organisationnelle forte et mobilisatrice, le Comité encourage la collaboration et le travail d'équipe en misant sur la circulation de l'information, la tenue d'échanges structurés ainsi que des pratiques permettant les remises en question favorisant la recherche de solutions innovantes.

Avec une équipe en grande partie nouvelle, le Comité a fait une priorité du développement des compétences de son personnel. Le Comité souhaite ainsi maintenir un haut niveau d'expertise en matière de déontologie policière en portant une attention particulière aux nouvelles réalités sociétales affectant le travail des policiers et celui des tribunaux. Dans cette perspective, le Comité a notamment implanté un programme de suivi de la formation continue et le niveau d'engagement du personnel sera mesuré.

Objectif 4.1 : Offrir un milieu de travail collaboratif en mettant en place des mesures favorisant le partage d'information, la participation, la mobilisation et la reconnaissance

Indicateur 9 : Nombre d'initiatives mises en place

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Un total d'une mesure mise en place depuis 2022	Un total de deux mesures mises en place depuis 2022	Un total de trois mesures mises en place depuis 2022	Un total de quatre mesures mises en place depuis 2022
Résultats	Une mesure Cible atteinte			

Objectif 4.2 : Accroître l'expertise de pointe du Comité et répondre aux nouvelles réalités sociétales

Indicateur 10 : Pourcentage des membres et du personnel du Comité ayant satisfait aux exigences du programme de formation continue interne

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	60 %	70 %	75 %	80 %
Résultats	71 % Cible atteinte			

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le Comité a mis en place des réunions mensuelles permettant, entre autres, des échanges constructifs sur l'application et l'interprétation des nombreuses lois, règlements, jurisprudences, etc., dont doivent traiter les membres dans le cadre des dossiers et décisions à rendre. Cet appel à la collaboration permet de mettre en commun les connaissances et l'expertise de l'ensemble de l'équipe.

La formation continue permet de maintenir à jour et de développer les compétences de chacun dans le but d'être et de demeurer un organisme offrant un milieu qualifiant et apprenant. C'est dans cette vision qu'un plan de formation a été mis en place et s'applique à tous les membres ainsi qu'au personnel administratif qui est à l'emploi du Comité. Chacun est responsable d'évaluer ses besoins de formation liés à ses activités, et ce, en relation avec la mission et les objectifs du Comité, dans le respect du plan de formation.

A) Profil juge administratif

Formation concernant la fonction de juge administratif (minimum de 4 heures)
Formation spécialisée en droit de la déontologie ou en droit pénal² (minimum de 4 heures)
Développement sur mesure (minimum de 3 heures)

B) Profil conseiller juridique

Formation spécialisée en droit de la déontologie ou en droit pénal ou en accès à l'information (minimum de 6 heures)
Formation en droit administratif (minimum de 4 heures)
Développement sur mesure (3 heures minimum)

C) Profil professionnel et cadre

Minimum de 3 heures de formation sur mesure liée à l'exercice de la fonction

D) Profil fonctionnaire

Minimum de 3 heures de formation sur mesure liée à l'exercice de la fonction

Le Comité est formé de 7 juges administratifs et de deux avocates, membres du Barreau du Québec. En vertu de leurs obligations de formation continue, 30 heures sont obligatoires par période de référence de deux ans. La période se terminait au 31 mars 2023. Plusieurs avaient donc déjà complété la majorité des heures de formation rendant impossible d'atteindre pour chacune des catégories les cibles fixées. C'est la raison pour laquelle la cible pour 2022-2023 a été fixée à seulement 60 %. Ayant renouvelé une partie des membres de l'équipe, tant au niveau des juges que celle administrative, le Comité a offert plusieurs formations internes sur mesure, notamment en matière d'admissions, d'ordonnances et de profilage racial. Sur les 14 personnes visées par le plan de formation, 10 d'entre elles ont respecté les heures déterminées.

² La formation spécialisée en droit disciplinaire, administratif ou en éthique est aussi admissible.

2.2 Déclaration de services aux citoyennes et 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. Le Comité adoptera une nouvelle déclaration en 2023-2024.

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

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2022-2023	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020
Signifier la citation dans un délai de deux semaines	Délai entre la date de réception de la citation et sa signification	15 jours	4,37 jours Cible atteinte	7,27 jours	3,7 jours	6,5 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	286 jours Cible non atteinte	339 jours	320 jours	270 jours
Transmettre la décision en citation aux parties dans un délai de 10 jours	Délai entre la décision et sa transmission	10 jours	0,50 jour Cible atteinte	0,54 jour	1,0 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	2,14 jours Cible atteinte	2 jours	2,8 jours	2,8 jours
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 Cible atteinte	Le jour même ou le jour suivant	Le jour même ou le jour suivant	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 Cible atteinte	Dans les 5 jours ouvrables suivants	Dans les 5 jours ouvrables suivants	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.

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 Utilisation des ressources humaines

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Effectif au 31 mars 2023 incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires

Secteurs d'activité ¹	2021-2022	2022-2023	Écart
Bureau du président	2	2	0
Administration	3	3	0
Greffe et services juridiques	2	3	1
Membres	6	6	0
Total	13	14	1

Formation et perfectionnement du personnel

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

Champs d'activité	2022	2021
Favoriser le perfectionnement des compétences	3 942 \$	2 865 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	0 \$	0 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	0 \$	209 \$
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	0 \$	2095 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	140 \$	1 650 \$

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2022	2021
Proportion de la masse salariale (%)	0,24	0,37
Nombre moyen de jours de formation par personne		
Titulaire d'un emploi supérieur	2,24	0,72
Cadre	0	0
Professionnel	0,86	0,77
Fonctionnaire	0	0,02
Total ¹	1,32	0,46
Somme allouée par personne ²	292	525

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

Les départs involontaires, quant à eux, 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.

Nombre moyen d'employés du ministère ou de l'organisme durant la période de référence

13,3 employés en moyenne pour la période de 2022-2023

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

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Taux de départ volontaire (%)	7,1	15,4	0

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

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	0	1	0

3.2 Utilisation des ressources financières

Dépenses par secteur d'activité³

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Budget de dépenses 2022-2023 ⁴ (000 \$) (1)	Dépenses prévues au 31 mars 2023 ⁵ (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) – (1)	Dépenses réelles 2021-2022 ⁶ (000 \$) (4)
Rémunération	1 463	1 678	215	1 835
Fonctionnement	589	563	(26)	531
Total	2 052	2 241	189	2 366

³ 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 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 2022-2023.

⁴ Budget de dépenses 2022-2023, Crédits et dépenses des portefeuilles.

⁵ Dépenses préliminaires dans le contexte où les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec ne sont pas terminés.

⁶ Comptes publics 2021-2022.

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 cette répartition.

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet ⁷	40	6
Activités ⁸	1	52
Total	41	59

⁷ Interventions en ressources informationnelles constituant des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (RLRQ, chapitre G-1.03).

⁸ Toutes autres interventions en ressources informationnelles, récurrentes et non récurrentes, qui ne constituent pas des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la Loi.

4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

4.1 Gestion et contrôle des effectifs

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Catégories	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposé [4] = [3] / 1 826,3
1. Personnel d'encadrement (incluant les juges administratifs)	14 308	0	14 308	7,8
2. Personnel professionnel	3 011	0	3 011	1,6
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	7 042	0	7 042	3,9
Total 2022-2023	24 361	0	24 361	13,3

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^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

	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

4.2 Développement durable

Le Plan d'action de développement durable 2022-2023 du Comité s'inscrit dans le cadre de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 prolongé jusqu'au 31 mars 2023. Ce plan en est un de transition en attendant qu'une nouvelle stratégie gouvernementale soit adoptée pour l'année 2023-2024. Le Comité poursuit donc les actions prévues dans son plan précédent ainsi que les engagements qui s'inscrivent dans les priorités gouvernementales pour ces années 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 pour la période 2022-2023

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

Actions	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	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	1,3 tonne 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 réalisé	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 1^{er} 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.

Comme 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 2023

Nombre de personnes occupant un poste régulier
14

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
2	0	0	0

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2022-2023	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	2	1	0	0	0	1	100
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	2022-2023	2021-2022	2020-20213
Régulier (%)	7,1	17,7	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.

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 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	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 2023 (%)
Anglophones	1	7,1	1	7,7	0	0
Autochtones	1	7,1	1	7,7	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 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	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 2023 (%)
MVE Montréal/Laval	1	7,1	0	0	0	0
MVE Outaouais/Montérégie	0	0	0	0	0	0
MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides	0	0	0	0	0	0
MVE Capitale-Nationale	0	0	0	0	0	0
MVE Autres régions	0	0	0	0	0	0

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 2023

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 2022-2023 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	2	0	0	0	2
Nombre de femmes embauchées	2	0	0	0	2
Taux d'embauche des femmes (%)	100	0	0	0	100

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 2023

Groupe cible	Personnel d'encadrement (incluant les juges)	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)	8	2	2	2	s. o.	s. o.	14
Nombre total de femmes	5	2	2	2	s. o.	s. o.	11
Taux de représentativité des femmes (%)	63	100	100	100	s. o.	s. o.	79

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

Nombre de nouveaux participants et de nouvelles participantes au PDEIPH accueilli du 1^{er} avril au 31 mars

2022-2023	2021-2022	2020-2021
0	0	0

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles⁹

Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

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

⁹ 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* (RLRQ, chapitre M-30, r. 1), entré en vigueur le 1^{er} 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 2022-2023.

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

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^{er} 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 prévues 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° de relations personnelles, familiales, sociales, professionnelles ou d'affaires avec l'une des parties à l'instance;

- 2° de déclarations publiques ou de prises de position préalables se rapportant directement à une instance pour laquelle il est assigné;
- 3° de manifestations d'hostilité ou de favoritisme à l'égard d'une partie à l'instance.

Sous-section 4

Les situations de conflit d'intérêts

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

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

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

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

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

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

Sous-section 5

La conduite de l'audience

- 16. Lors des audiences, le membre du Comité fait preuve d'assiduité, d'honnêteté, d'efficacité et de diligence. À l'égard des parties, il adopte une attitude courtoise et respectueuse, et s'assure que chacune d'elles 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	10
---------------------------------	----

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

Délais de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	2	7	0
21 à 30 jours	0	1	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	2	8	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 invoquées ↓
Acceptée (entièrement)	2	3	0	s. o.
Partiellement acceptée	0	1	0	29,1
Refusée (entièrement)	0	1	0	1
Autres	0	3	0	48

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	0

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 des nouveaux employés, 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

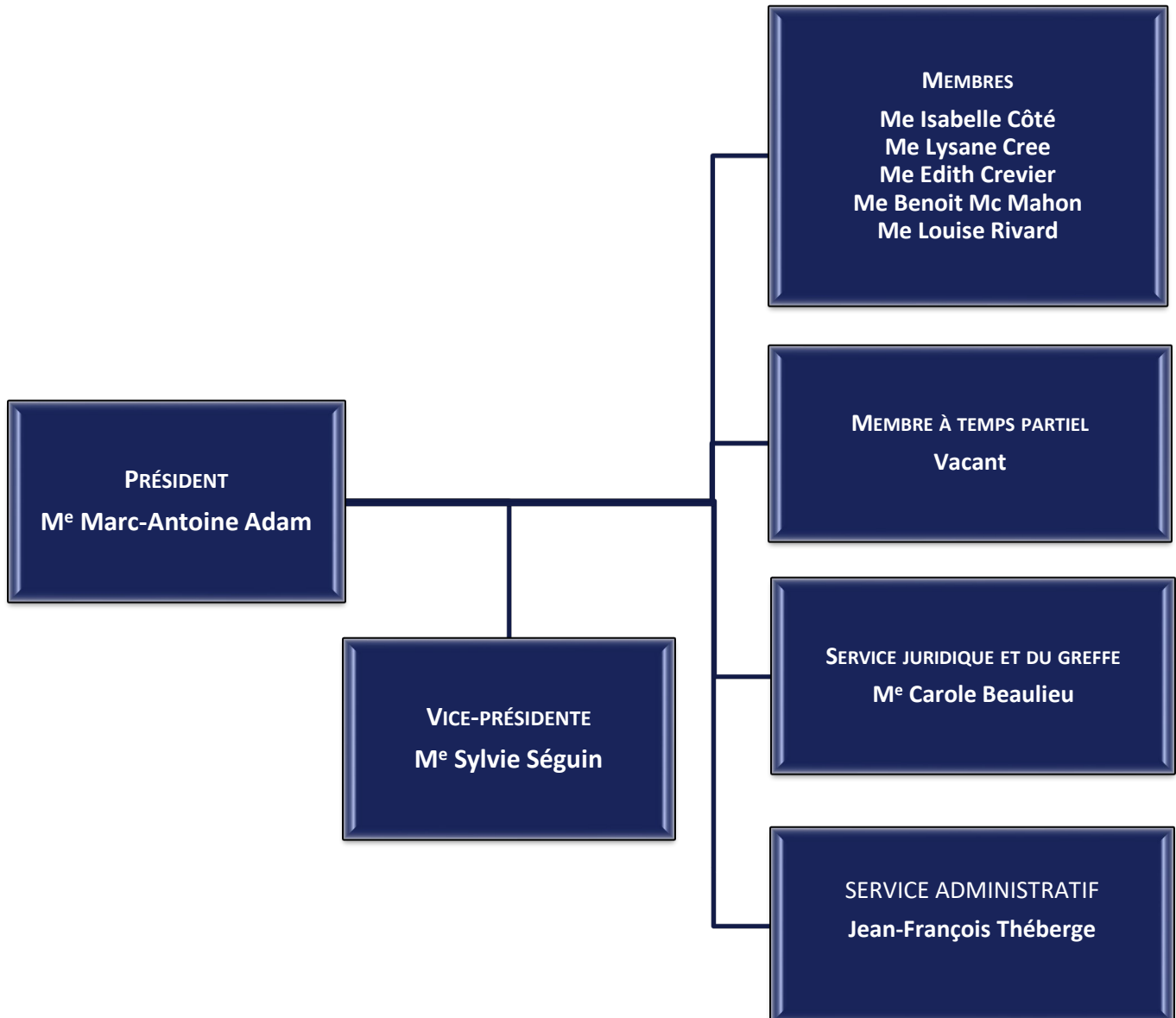
Questions	Réponses
<p>Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application?</p> <p>Si oui, expliquez lesquelles : Nouvelle conseillère juridique, explication sur le contenu et l'application de la politique au sein du Comité.</p>	<p>Oui</p>

4.8 Politique de financement des services publics

En 2022-2023, le Comité a perçu des revenus s'établissant à 6 039,07 \$, alors qu'ils étaient de 4 826,00 \$ pour l'année 2021-2022. 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 2023



5.2 Rapport d'activité

Au cours de l'exercice financier 2022-2023, le Comité a reçu 46 citations¹⁰, 17 demandes de révision et 12 demandes d'excuse. Au cours de la même période, il a rendu 125 décisions : 97 en matière de citation, soit 61 sur le fond et 36 sur sanction, 15 en matière de révision et 13 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

	2022-2023			2021-2022		
	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2023	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2022
Citations	46	97	158	79	86	145
Révisions	17	15	4	16	18	2
Excuses	12	13	1	26	24	2
Total	75	125	163	121	128	149

¹⁰ Le nombre de citations correspond au nombre de documents introductifs d'instance 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 2022-2023, le Commissaire a déposé au greffe du Comité 46 citations comportant 168 chefs et impliquant 57 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

	2022-2023	2021-2022
Sûreté du Québec	5	11
Service de police de la Ville de Montréal	25	27
Corps policiers municipaux	15	41
Corps policiers autochtones	0	0
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	46	79

En 2022-2023, le Comité a tenu 241 séances en matière de citation, soit 221 séances sur le fond et 20 sur sanction. En 2021-2022, le Comité avait tenu 325 séances en matière de citation, soit 309 séances sur le fond et 16 sur sanction. Une séance correspond à une demi-journée d'audience.

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

Audiences tenues en citation

	2022-2023	2021-2022
Séances sur le fond	221	309
Séances sur sanction	20	16
Total	241	325

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 2022-2023, le Comité a rendu 61 décisions sur le fond impliquant 98 citations, 474 chefs et 94 policiers. Les décisions sur le fond du Comité sont diffusées sur son site Web, sur Twitter 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

	2022-2023	2021-2022
Sûreté du Québec	12	15
Service de police de la Ville de Montréal	16	21
Corps policiers municipaux	30	20
Corps policiers autochtones	3	3
Constables spéciaux	0	2
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	61

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 dérogoires ou dérogoires.

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

	2022-2023		2021-2022	
	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts) ¹⁰	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts) ¹¹
Sûreté du Québec	44	22	24	39
Service de police de la Ville de Montréal	65	35	67	40
Corps policiers municipaux	259 ¹²	38	127	25
Corps policiers autochtones	9	2	11	17
Constables spéciaux	0	0	8	2
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
Total	377	97	237	123

¹⁰ L'arrêt conditionnel est une notion émanant du droit criminel interdisant des déclarations de culpabilité multiples issues des mêmes faits.

¹¹ L'arrêt conditionnel est une notion émanant du droit criminel interdisant des déclarations de culpabilité multiples issues des mêmes faits.

¹² Un dossier a fait l'objet d'un retrait de 126 chefs suivant le décès de l'agent cité.

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.

	2022-2023		2021-2022	
	Non dérogatoires	Dérogatoires	Non dérogatoires	Dérogatoires
Sûreté du Québec	4	10	7	9
Service de police de la Ville de Montréal	7	22	23	16
Corps policiers municipaux	26	19	21	10
Corps policiers autochtones	3	3	2	4
Constables spéciaux	0	0	2	1
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
Total	40	54	55	40

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, sur celui de SOQUIJ et sur Twitter (X).

Au cours de l'exercice financier 2022-2023, le Comité a rendu 36 décisions sur sanction, qui impliquaient 42 citations, 74 chefs et 42 policiers. Au total, 74 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

	2022-2023	2021-2022
Sûreté du Québec	11	6
Service de police de la Ville de Montréal	8	8
Corps policiers municipaux	13	9
Corps policiers autochtones	4	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	36	25

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 2022-2023¹³

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	0	0	0	0	12	3	24
Service de police de la Ville de Montréal	0	0	1	0	13	0	0
Corps policiers municipaux	0	0	1	0	13	2	1
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	1	1	2
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
Total	0	0	2	0	39	6	27

¹³ Il s'agit des sanctions imposées par chef jugé dérogatoire, donc pouvant viser un seul policier ayant fait l'objet de plusieurs sanctions dans une même citation.

Répartition des sanctions imposées par catégorie d'organismes 2021-2022

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 ¹⁴	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
Total	0	0	12	0	39	10	2

¹⁴ Ne concerne qu'un seul policier.

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 2022-2023, le Comité a reçu 17 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

	2022-2023	2021-2022
Sûreté du Québec	3	4
Service de police de la Ville de Montréal	5	7
Corps policiers municipaux	7	4
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	17	16

Le Comité a rendu 15 décisions en matière de révision; 11 demandes de révision ont été rejetées et 4 ont été accueillies, soit 3 avec ordonnance de citer et 1 avec celle de poursuivre l'enquête.

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

	2022-2023	2021-2022
Sûreté du Québec	0	0
Service de police de la Ville de Montréal	1	1
Corps policiers municipaux	2	1
Corps policiers autochtones	0	0
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	4	2

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 2022-2023, le Comité a rendu 13 décisions en matière d'excuse; 12 demandes ont été accordées, aucune n'a été refusée, mais 1 a été jugée irrecevable en raison en raison 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

	2022-2023			2021-2022		
	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées
Sûreté du Québec	3	0	0	5	0	0
Service de police de la Ville de Montréal	1	0	0	8	2	0
Corps policiers municipaux	8	1	0	7	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
Total	12	1	0	20	4	0

