



RAPPORT ANNUEL

2022
2023

**COMMISSAIRE
À LA DÉONTOLOGIE
POLICIÈRE**

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

*Commissaire
à la déontologie
policière*

Québec 

Cette publication est rédigée par le Commissaire à la déontologie policière.
Si vous éprouvez des difficultés techniques ou pour obtenir une version adaptée,
veuillez en faire la demande par courriel à : deontologie-policiere.quebec@comdp.gouv.qc.ca.

Commissaire à la déontologie policière

2535, boul. Laurier, bur. 1.06

Québec (Québec) G1V 4M3

Téléphone : 418 643-7897

Sans frais : 1 877 237-7897

Télécopieur : 418 528-9473

Courriel : deontologie-policiere.quebec@comdp.gouv.qc.ca

Site Web : <https://deontologie-policiere.gouv.qc.ca/>

Dépôt légal –2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 978-2-550-95651-8 (version électronique)

ISBN : 978-2-550-95650-1 (version imprimée)

ISSN 1191-2000

Dans le présent document, le masculin est utilisé pour alléger le texte. Ce document est imprimé à l'aide d'encre recyclée suivant le programme Clean Planet sur du papier composé de fibres recyclées. La reproduction par quelque procédé que ce soit et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation du Commissaire à la déontologie policière.

Tous droits réservés pour tous pays.

© Gouvernement du Québec, 2023

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	iv
LISTE DES FIGURES	vi
MESSAGE DU MINISTRE	vii
MESSAGE DE LA COMMISSAIRE	viii
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	x
1. L'organisation	11
1.1 L'organisation en bref	12
1.2 Faits saillants	15
2. Les résultats	17
2.1 Plan stratégique	18
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens	27
3. Les ressources utilisées	31
3.1 Utilisation des ressources humaines	32
3.2 Utilisation des ressources financières	34
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	35
4. Annexes –autres exigences	36
4.1 Résultats liés au traitement des plaintes	37
4.2 Résultats liés aux actions préventives	72
4.3 Gestion et contrôle des effectifs	79
4.4 Développement durable	80
4.5 Divulcation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	81
4.6 Accès à l'égalité en emploi	81
4.7 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	85
4.8 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	86
4.9 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	89
4.10 Politique de financement des services publics	90
4.11 Le Code de déontologie des policiers du Québec	91

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Chiffres clés	15
Tableau 2 – Orientation 1 : Mieux faire connaître le rôle et l'action du Commissaire	18
Tableau 3 – Orientation 2 : Développer une approche préventive	18
Tableau 4 – Orientation 3 : Traiter chaque plainte dans les meilleurs délais possibles	19
Tableau 5 – Orientation 4 : Maintenir un haut niveau d'engagement du personnel envers la mission	19
Tableau 6 – Pourcentage des plaintes jugées recevables à la suite de l'analyse préliminaire	20
Tableau 7 – Taux d'augmentation des visites sur le site Internet	21
Tableau 8 – Taux d'augmentation du temps moyen des utilisateurs sur le site Internet	22
Tableau 9 – Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les médias sociaux	23
Tableau 10 – Taux de satisfaction des organisations policières pour la pertinence de l'information transmise	24
Tableau 11 – Pourcentage de policiers et d'agents de la paix rejoint par des activités de prévention en déontologie policière	24
Tableau 12 – Nombre de jours moyens de traitement des plaintes à l'analyse préliminaire	25
Tableau 13 – Taux de satisfaction des employés	27
Tableau 14 – Sommaire des résultats des engagements portant sur les normes de service de la déclaration de services aux citoyennes et citoyens	28
Tableau 15 – Nombre d'appels reçus	29
Tableau 16 – Aide et consultations fournies en personne depuis les 5 dernières années	30
Tableau 17 – Délai moyen pour répondre aux étapes du traitement des dossiers déontologiques, en jours	30
Tableau 18 – Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel,	32
Tableau 19 – Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel	32
Tableau 20 – Évolution des dépenses en formation	32
Tableau 21 – Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	33
Tableau 22 – Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire	33
Tableau 23 – Dépenses et évolution par secteur d'activité	34
Tableau 24 – Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2022-2023	35
Tableau 25 – Évolution de la répartition des plaintes par corps de police et autres personnes assujetties	41
Tableau 26 – Reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec en 2022 – 2023	41
Tableau 27 – Répartition en pourcentage (%) des motifs justifiant le refus d'une plainte	45

Tableau 28 – Nombre et type de motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2022-2023	55
Tableau 29 – Décisions du Commissaire à la suite d'une demande de révision	56
Tableau 30 – Nombre de plaintes menant au dépôt de citations	57
Tableau 31 – Nombre de chefs de citation en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec	57
Tableau 32 – Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 5 du Code de déontologie des policiers	58
Tableau 33 – Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 6 du Code de déontologie des policiers	58
Tableau 34 – Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 7 du Code de déontologie des policiers	59
Tableau 35 – Décisions du Comité de déontologie policière statuant sur l'aspect dérogatoire ou non dérogatoire d'une conduite reprochée	59
Tableau 36 – Nombre de plaintes du Commissaire ayant donné lieu à un jugement de la Cour du Québec	60
Tableau 37 – Proportion des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial	65
Tableau 38 – Répartition des plaintes reçues alléguant racisme, discrimination ou profilage racial selon le contexte de l'intervention policière	66
Tableau 39 – Répartition des plaintes reçues alléguant racisme, discrimination ou profilage racial selon l'organisation visée	67
Tableau 40 – État des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial traitées en 2022-2023	68
Tableau 41 – Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2022-2023 par service de police	71
Tableau 42 – Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023	79
Tableau 43 – Résultats du Plan d'action de développement durable 2022-2023	80
Tableau 44 – Effectif régulier au 31 mars 2023	81
Tableau 45 – Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023	81
Tableau 46 – Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023	81
Tableau 47 – Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	82
Tableau 48 – 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	82
Tableau 49 – 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	83
Tableau 50 – 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	84



Tableau 51 – Taux d’embauche des femmes en 2022-2023 par statut d’emploi	84
Tableau 52 – Taux de présence des femmes dans l’effectif régulier au 31 mars 2023	84
Tableau 53 – Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1er avril au 31 mars	85
Tableau 54 – Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)	85
Tableau 55 – Nombre total de demandes reçues	86
Tableau 56 – Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais	87
Tableau 57 – Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues	88
Tableau 58 – Mesures d’accommodement et avis de révision	88
Tableau 59 – Comité permanent et mandataire	89
Tableau 60 – Statut de la politique linguistique institutionnelle	89
Tableau 61 – Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle	90
Tableau 62 – Revenus annuels de facturation pour l’année 2022-2023	90

LISTE DES FIGURES

Figure 1 – Organigramme de traitement d’une plainte	37
Figure 2 – Nombre de plaintes reçues au cours des 5 dernières années	39
Figure 3 – Répartition des plaintes par corps de police et autres personnes assujetties	40
Figure 4 – Orientation en pourcentage des plaintes à la suite de l’analyse préliminaire	43
Figure 5 – Évolution du délai moyen de prise de décision à la suite de l’analyse préliminaire, de 2018 à 2023, en jours	44
Figure 6 – Nombre de conciliations décrétées par exercice	48
Figure 7 – Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice	49
Figure 8 – Résultats des séances de conciliation par exercice	50
Figure 9 – Nombre d’enquêtes décrétées par exercice	51
Figure 10 – Délais moyens des enquêtes sans enquête criminelle (EC) ou du BEI	52
Figure 11 – Délai moyen des enquêtes avec enquête criminelle (EC) ou du BEI	53
Figure 12 – Nombre de rapports d’enquêtes soumis par exercice	53
Figure 13 – Orientation des plaintes après enquêtes par exercice	54

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 Commissaire à la 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 2021-2025 ainsi que de ceux de la Déclaration de services aux citoyennes et 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 DE LA COMMISSAIRE

Monsieur François Bonnardel
Ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de l'Estrie
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le Rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière. Ce rapport rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice 2022-2023.

Au cours de la première année de mon mandat, l'équipe du Commissaire a travaillé à différents niveaux afin que son action assure une conduite professionnelle des agents de la paix assujettis au Code de déontologie des policiers qui soit respectueuse des droits de chacun. Plus particulièrement, celle-ci a déployé plusieurs mesures pour promouvoir une approche préventive des comportements à risque, accroître l'accessibilité des services par l'utilisation du numérique et par sa pro action sur les médias sociaux, démystifier son rôle et son mandat auprès de différentes clientèles en allant à leur rencontre et améliorer le processus de traitement de nos plaintes par la révision de plusieurs de ses pratiques.

Soucieux de rencontrer les orientations retenues à son Plan stratégique, le Commissaire a de plus mis en place une approche de gestion des risques afin d'identifier rapidement les éléments pouvant compromettre l'atteinte de ses objectifs organisationnels et ainsi dégager une meilleure lecture des risques de son environnement interne et externe. Bien que certaines cibles ne soient pas atteintes, les initiatives mises de l'avant au cours de la dernière année témoignent de résultats qui sont en parfaite adéquation avec les objectifs que le Commissaire s'est fixés.

De plus, la réorganisation du travail commandé par le contexte pandémique combinée à l'optimisation des pratiques du Commissaire a eu un effet notable sur le niveau des inventaires. Nous sommes ainsi persuadés que les retards cumulés dans le traitement des plaintes seront bientôt chose du passé.



La réelle portée de l'action du Commissaire n'a de véritable sens que si la finalité qu'il poursuit est la même que celle de ses parties prenantes. C'est pourquoi le Commissaire a pris l'initiative de réunir différents partenaires partageant l'objectif d'identifier des pistes de solution visant à assurer le traitement le plus diligent possible des plaintes déontologiques. De cette concertation ont émergé plusieurs pistes d'action porteuses d'avenir et les travaux se poursuivront pour adapter la déontologie policière aux réalités d'aujourd'hui.

Enfin, je ne peux passer sous silence le travail exceptionnel réalisé par le personnel du Commissaire au cours de la dernière année. Sans lui, la réalisation de la mission du Commissaire est impossible. Je profite ainsi de l'occasion pour remercier les membres de mon comité de direction pour leur leadership mobilisateur et chacun des membres de mon équipe pour la qualité de leur travail et leur engagement à réaliser notre mission selon les plus hauts standards.

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

La Commissaire à la déontologie policière,

ORIGINAL SIGNÉ

Mélanie Hillinger, avocate

Québec, septembre 2023

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les renseignements contenus dans ce rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Je me suis par conséquent assurée de leur fiabilité.

Aussi, à ma connaissance, le Rapport annuel de gestion 2022-2023 du Commissaire à la déontologie policière :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques du Commissaire à la déontologie policière;
- présente les résultats des réalisations au regard de la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens, des orientations stratégiques et du plan annuel de gestion des dépenses;
- soumet des données exactes auxquelles des précisions de bas de page sont apportées si nécessaire.

Je déclare donc que le présent rapport annuel de gestion décrit la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2023.

La Commissaire à la déontologie policière,

ORIGINAL SIGNÉ

Mélanie Hillinger, avocate

Québec, septembre 2023





1

L'organisation

1.1 L'organisation en bref

LA MISSION ET LES VALEURS

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

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

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

INDÉPENDANCE

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

IMPARTIALITÉ

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

PROFESSIONNALISME

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

RESPECT

Traiter les personnes avec considération et courtoisie.

ÉQUITÉ

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

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

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

Le Commissaire procède à l'analyse préliminaire des plaintes, à la conciliation des parties, aux enquêtes sur les allégations formulées par les plaignants et à l'évaluation de la suffisance de la preuve disponible pour citer un policier devant le Comité de déontologie policière. À la suite d'une citation, c'est aussi le Commissaire qui assure les représentations devant le Comité de déontologie policière et, s'il y a appel, devant la Cour du Québec.

Il est important de souligner que le Commissaire ne peut se saisir de lui-même d'une affaire. Il agit à la suite de la réception d'une plainte d'une personne, d'une demande d'enquête du ministre de la Sécurité publique ou d'une

décision définitive d'un tribunal canadien déclarant un policier coupable d'une infraction criminelle constituant également une dérogation au Code.

Par ailleurs, le Commissaire peut formuler des recommandations pour remédier ou prévenir toute situation préjudiciable constatée et faire des observations pour améliorer la conduite d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial, d'un contrôleur routier, d'un enquêteur de l'Unité permanente anticorruption ou d'un enquêteur du Bureau des enquêtes indépendantes.

Le Comité de déontologie policière, pour sa part, est un tribunal administratif spécialisé chargé de réviser les décisions du Commissaire après enquête et de décider sur citation, à la suite d'une audience publique, si la conduite de la personne ayant fait l'objet d'une plainte constitue un acte dérogatoire au Code. Le cas échéant, le Comité impose une sanction. Ses décisions sur citation sont appelables de plein droit à la Cour du Québec.

LE CONTEXTE

Assurer la sécurité de tous les citoyens est l'une des missions essentielles de l'État. À cette fin, les forces de l'ordre qui y participent sont investies de larges pouvoirs. Dans une société démocratique, ces pouvoirs doivent être exercés conformément au droit, notamment en respectant les libertés et les droits fondamentaux des citoyens. Dès lors, assurer la sécurité implique la recherche d'un équilibre entre les pouvoirs inhérents au maintien de l'ordre et le respect des droits et libertés des citoyens.

Au cours de la dernière année, des tensions entre certains groupes de la population et les policiers ont été manifestes. En ces circonstances, le dialogue est difficile et l'espace pour l'échange est considérablement réduit. Cette tendance est préjudiciable pour les deux parties, mine leur lien de confiance et contrecarre le maintien de la paix sociale. En parallèle, les attentes de la population à l'égard de l'intervention policière ont changé. Cet environnement commande une action proactive et tangible qui a d'ailleurs conduit le Commissaire à poser des gestes concrets afin d'accroître l'accessibilité et la visibilité de ses services par leur numérisation, son intégration sur les médias sociaux et par le soutien offert à ses parties prenantes. De plus, en réponse aux recommandations de diverses Commissions d'enquête notamment l'appel à l'action de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics du Québec, le Commissaire a poursuivi la mise en œuvre de différentes initiatives, dont celles relatives à l'amélioration continue de l'accessibilité de ses services aux membres des Premières nations et Inuit et la mise en place de mesures de sécurisation culturelle.

De plus, les agents de la paix ont à intervenir de plus en plus fréquemment auprès de personnes vulnérables. À cet égard, le Commissaire observe une augmentation significative des plaintes déontologiques liées à de telles interventions. L'adaptation du recours en déontologie policière à ces clientèles vulnérables à toutes les étapes du processus s'avère en conséquence primordiale et implique une diversification de l'accompagnement proposé, telle la possibilité d'obtenir un soutien téléphonique pour déposer sa plainte ou être dirigée vers un organisme de soutien.

Au surplus, dans un Québec où la diversité constitue une richesse, il est essentiel de mieux comprendre les enjeux pouvant compromettre l'inclusion et concourir, par son action, à la mise en place de mesures qui aideront à atténuer les préjugés et stéréotypes pouvant exister. C'est ainsi que le Commissaire s'est notamment engagé dans le déploiement d'une approche préventive visant à sensibiliser les policiers et les citoyens aux comportements à risque d'une intervention insatisfaisante et a poursuivi sa collaboration avec le ministère de la Sécurité publique, l'École nationale de police du Québec et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en ce qui a trait au développement de capsules de formation visant à contrer le profilage racial et social qui seront proposées à l'ensemble des corps de police du Québec.

De même, l'utilisation grandissante de téléphones intelligents pour filmer des interventions policières et des médias sociaux pour en faire la diffusion constitue des enjeux de taille et complexifie le traitement des plaintes. En effet, contrairement aux images provenant d'une source (caméra corporelle, véhiculaire ou fixe) dont l'utilisation est encadrée par les services policiers, les images transmises par les plaignants au soutien de leur plainte peuvent ne présenter qu'une partie de l'intervention policière qu'il convient au Commissaire de remettre en contexte.

En somme, il faut reconnaître que les conditions d'exercice des policiers ont évolué au fil des ans. Plusieurs enjeux sociaux ont concouru à la complexification de leurs responsabilités. Plusieurs acteurs témoignent d'ailleurs du désengagement policier comme réponse à une pression accrue sur l'effectif policier. Pour contrer ce phénomène, le Commissaire mise sur la prévention et le rétablissement du lien de confiance par la valorisation de la conciliation entre les parties.

Enfin, comme acteur incontournable du système de surveillance de l'activité policière au Québec, le Commissaire veut contribuer activement au renforcement du lien de confiance de la population envers les agents de la paix. C'est ainsi qu'au cours de l'année 2022-2023, plusieurs actions ont été réalisées en ce sens telles que la refonte du site Internet du Commissaire afin de vulgariser davantage le processus de déontologie policière, la création de comptes sur les principaux médias sociaux, dont Facebook, Twitter et LinkedIn pour rejoindre plus facilement sa clientèle ainsi que la publication de l'infolettre *Exemplaire* dans l'optique de mieux informer les policiers et leur organisation sur les bonnes pratiques et les comportements à risque de manquements déontologiques.

PANDÉMIE DE COVID-19 ET RATTRAPAGE DANS LE TRAITEMENT DES PLAINTES

La pandémie de COVID-19 a eu un impact majeur et direct sur la prestation des services offerts par le Commissaire étant donné qu'une grande partie de ses activités consiste en des rencontres entre personnes ainsi qu'en des auditions devant un tribunal.

Afin de rattraper les retards dans le traitement des plaintes, le Commissaire a revu son organisation du travail en mettant l'accent sur la prestation numérique pour une meilleure efficacité au niveau de ses opérations et a mis en œuvre une démarche d'optimisation de ses processus afin de retirer toutes les étapes administratives à valeur non ajoutée. Le Commissaire a également implanté une approche de gestion des risques dans la perspective d'identifier les mesures prioritaires à mettre en place pour mitiger les risques de compromettre ses objectifs organisationnels et a créé un groupe de travail composé de différents acteurs dont le mandat consiste à trouver des solutions aux divers enjeux auxquels est confronté le processus de déontologie policière dont celui des délais inhérents au traitement des plaintes.

CHIFFRES CLÉS

Tableau 1 – Chiffres clés

CHIFFRES CLÉS	DESCRIPTION
39	membres du personnel (emplois supérieurs, réguliers, occasionnels) répartis entre les bureaux de Québec et de Montréal
4,9 M \$	dépenses de l'organisme au 31 mars 2023
2139	plaintes reçues au cours de la dernière année
675	conciliations décrétées au cours de la dernière année
118	enquêtes décrétées au cours de la dernière année
59	policiers ou autres agents de la paix ayant été cités à comparaître devant le Comité de déontologie policière au cours de la dernière année

1.2 Faits saillants

UNE VISIBILITÉ ACCRUE DE NOS SERVICES

- Déploiement d'un nouveau site Internet plus attrayant, rédigé dans un langage plus accessible et comportant davantage d'informations permettant de mieux comprendre le processus de déontologie policière.
- Première année de diffusions ou rediffusions de diverses publications sur trois plateformes de médias sociaux, dont 93 sur *Facebook*, 106 sur le réseau social *X* et 74 sur *LinkedIn*.
- Plus de 25 rencontres tenues dans le but d'informer les populations et nos partenaires autochtones à propos de l'organisation et des services dispensés par le Commissaire.
- Mise en ligne d'une page Web spécifiquement dédiée aux Autochtones consultés par près de 1 300 visiteurs.

LE DÉPLOIEMENT D'UNE MESURE PHARE : LA PRÉVENTION

- Diffusion de 120 publications en ligne visant à informer les citoyens sur les pouvoirs et les devoirs des policiers de même que sur les moyens d'agir pour avoir des interactions civiles et adéquates avec eux.
- Diffusion de 61 publications en ligne visant à prévenir les risques déontologiques auprès des personnes soumises au Code de déontologie des policiers du Québec.
- Diffusion de trois éditions de sa nouvelle publication *Exemplaire* portant sur l'usage du téléphone cellulaire dans un contexte policier, la confiance entre les citoyens et la police de même que sur l'interpellation.
- Formation offerte à 836 agents de la paix assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec.
- Sensibilisation de plus de 1 000 agents de la paix assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec lors de séances de conciliation.

UN MEILLEUR SUPPORT À NOTRE CLIENTÈLE

- Déploiement d'un nouveau formulaire de plainte en ligne visant à améliorer la quantité et la qualité des informations recueillies au moment du dépôt de la plainte et à mieux informer le citoyen sur son implication dans le traitement de sa plainte.
- Augmentation de 15 % du nombre de conciliations menant à un règlement entre les parties.
- Augmentation des interactions avec les plaignants à l'étape de l'analyse préliminaire pour une meilleure compréhension de la plainte.
- Développement et diffusion d'un bottin d'organismes communautaires offrant des services d'accompagnement aux citoyens lors du processus.
- Deux présentations menées par l'agent de liaison des personnes et communautés autochtones visant à sensibiliser l'ensemble des membres du personnel du Commissaire aux réalités de ces communautés.
- Réalisation de 53 accompagnements auprès de membres des Premières Nations et Inuit afin de les orienter vers les services déontologiques appropriés en fonction des spécificités entourant leur situation et leurs besoins.

UNE AMÉLIORATION DU TRAITEMENT DE NOS PLAINTES

- Diminution de près de 31 % du nombre de plaintes en attente de traitement à l'analyse préliminaire.
- Augmentation de 15 % du nombre de plaintes traitées à l'analyse préliminaire par rapport à l'année précédente.
- Diminution de 6 % du délai entre la décision de mener une conciliation et la tenue de celle-ci, passant de 65 à 61 jours.
- Augmentation de 62 % du nombre de conciliations tenues au cours de l'exercice.
- Diminution de 30 % du nombre d'enquêtes en attente d'être complétées.
- Diminution de près de 13 % des dossiers d'analyse juridique en attente de traitement.





2

Les résultats

2.1 Plan stratégique

RÉSULTATS RELATIFS SUR LE PLAN STRATÉGIQUE

Sommaire des résultats 2022-2023 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2021-2025

ENJEU 1 – COMMUNICATION ET IMPACT

Tableau 2 – Orientation 1 : Mieux faire connaître le rôle et l'action du Commissaire

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2022-2023	RÉSULTATS 2022-2023	PAGE
Objectif 1.1	Indicateur 1			
Améliorer l'information concernant le mandat du Commissaire à la déontologie policière	Pourcentage des plaintes jugées recevables à la suite de l'analyse préliminaire ¹	46 %	30 % Non atteinte	19

Tableau 3 – Orientation 2 : Développer une approche préventive

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2022-2023	RÉSULTATS 2022-2023	PAGE
Objectif 2.1	Indicateurs 2, 3 et 4			
Diffuser de l'information à propos des modalités d'une interaction avec les policiers et les autres agents de la paix	Taux d'augmentation des visites sur le site Internet ²	15 %	-18 % Non atteinte	21
	Taux d'augmentation du temps moyen des utilisateurs sur le site Internet ³	15 %	-23 % Non atteinte	
	Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les médias sociaux ⁴	5 %	4 132 % Atteinte	
Objectif 2.2	Indicateurs 5 et 6			
Prévenir les risques déontologiques auprès des personnes soumises au Code	Taux de satisfaction des organisations policières pour la pertinence de l'information transmise	75 %	92 % Atteinte	23
	Pourcentage de policiers et d'agents de la paix rejoints par des activités de prévention en déontologie policière	10 %	18 % Atteinte	

1. La mesure de départ est 36 % pour l'année 2020-2021.

2. La mesure de départ est de 59 500 visites pour l'année 2020-2021. La cible plus élevée pour la première année s'explique par la mise en ligne d'un nouveau site Internet et la promotion qui en découlera.

3. La mesure de départ est de 2 minutes et 35 secondes pour l'année 2020-2021. La cible plus élevée pour la première année s'explique par la mise en ligne d'un nouveau site Internet et la promotion qui en découlera.

4. L'année 2021-2022 sert à établir la mesure de départ.

ENJEU 2 – PERFORMANCE ET SANTÉ ORGANISATIONNELLE

Tableau 4 – Orientation 3 : Traiter chaque plainte dans les meilleurs délais possibles

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2022-2023	RÉSULTATS 2022-2023	PAGE
Objectif 3.1	Indicateur 7			
Réduire le délai de traitement des plaintes	Nombre de jours moyens de traitement des plaintes à l'analyse préliminaire ⁵	50	123 Non atteinte	25

Tableau 5 – Orientation 4 : Maintenir un haut niveau d'engagement du personnel envers la mission

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2022-2023	RÉSULTATS 2022-2023	PAGE
Objectif 4.1	Indicateur 8			
Favoriser la mobilisation du personnel	Taux de satisfaction des employés ⁶	80 %	87 % Atteinte	26

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2022-2023 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2021-2025

ENJEU 1 : COMMUNICATION ET IMPACT

Orientation 1 : Mieux faire connaître le rôle et l'action du Commissaire

Objectif 1.1 : Améliorer l'information concernant le mandat du Commissaire à la déontologie policière

Contexte lié à l'objectif :

Le Commissaire doit mieux faire connaître l'organisme et les recours disponibles auprès de la population, en particulier auprès de certaines clientèles plus à risque d'être interpellées par des policiers ou d'être impliquées dans une intervention policière compte tenu de leurs situations particulières. Il doit se rapprocher davantage des citoyens, notamment par une utilisation accrue des communications virtuelles, telles qu'une modernisation et une simplification des contenus du site Internet, la bonification du formulaire de plainte en ligne, la création de comptes sur les médias sociaux, la participation à des forums en ligne ou à d'autres activités d'information, tout en s'assurant de conserver des modes de communications adaptés à tous les types de clientèles. L'analyse des refus des plaintes à cette étape du processus déontologique a permis de constater que de nombreux plaignants voient leur plainte refusée en raison notamment d'une méconnaissance du rôle et des pouvoirs du Commissaire. L'amélioration de l'information transmise au citoyen préalablement au dépôt de sa plainte en déontologie policière devrait, selon l'avis du Commissaire, permettre de diminuer le nombre de plaintes non recevables. Toutefois, les résultats tendent à démontrer que plusieurs autres facteurs conduisent au dépôt d'une plainte et que le Commissaire a peu ou pas de contrôle sur ceux-ci.

5. Le délai visé est le délai prévu à l'article 149 de la Loi sur la police (40 jours). La mesure de départ est de 61 jours pour l'année 2020-2021.

6. L'année 2021-2022 servira à établir la mesure de départ dont l'objectif est de 78 %.

Néanmoins, les pages du site Internet du Commissaire traitant de son mandat (modalités de dépôt d'une plainte, étapes du processus déontologique, foire aux questions) ont reçu 37 % plus de visites que l'an passé (28 937 visites en 2021-2022). Les gens souhaitant s'informer préalablement au dépôt d'une plainte disposent ainsi de plus d'opportunités pour le faire en raison de la bonification des contenus apparaissant sur le site.

Indicateur 1 – Mesure de départ : 36 % pour l'année 2020-2021

Tableau 6 – Pourcentage des plaintes jugées recevables à la suite de l'analyse préliminaire

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	41 %	46 %	51 %	56 %
Résultats	35 % Cible non atteinte	30 % Cible non atteinte		

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2022-2023

En 2022-2023, le Commissaire a modernisé son site Web afin de mieux vulgariser l'information concernant le processus déontologique et en faciliter le repérage. Il a également actualisé son formulaire de plainte en ligne de manière à :

- déclinier les différentes étapes du processus déontologique;
- mieux circonscrire les attentes des citoyens par rapport aux résultats attendus à l'issue du dépôt de leur plainte;
- présenter l'implication requise de leur part au cours du processus.

Par ces ajustements au formulaire, le Commissaire avait pour objectif d'informer le citoyen sur les conditions d'admissibilité d'une plainte afin de lui permettre d'évaluer si la plainte en déontologie policière s'avérait le recours approprié suivant les circonstances.

Malgré les actions prises par le Commissaire pour expliciter davantage les conditions d'ouverture au dépôt d'une plainte en déontologie policière, force est de constater que le pourcentage de plaintes jugées recevables en 2022-2023 a diminué au cours du présent exercice. Au chapitre des hypothèses pouvant être avancées pour expliquer ce résultat, le Commissaire note l'exacerbation de la vulnérabilité de certaines clientèles qui peuvent éprouver des difficultés à bien saisir le rôle du Commissaire et les conditions donnant ouverture au dépôt d'une plainte, une méconnaissance des pouvoirs et des devoirs policiers dans un environnement où les pratiques policières évoluent rapidement en raison des décisions des tribunaux ou encore à une certaine impulsivité lors du dépôt d'une plainte en réaction à la diffusion d'interventions policières sur les réseaux sociaux. De surcroît, la révision du formulaire de plainte en ligne a permis de recueillir une information plus complète et détaillée. Ce faisant, le Commissaire a pu apprécier les événements avec une meilleure compréhension et déterminer plus facilement si ceux-ci permettaient ou non la poursuite du processus déontologique.

Préoccupé face à ce constat, le Commissaire a voulu comprendre si ce phénomène se vivait ailleurs au Canada. En comparant les taux de rejet de plaintes faisant suite à l'analyse préliminaire du Commissaire par rapport à ceux du Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (pendant ontarien) au cours des dernières années, le Commissaire a fait le constat que les deux organismes assistent à une tendance à la hausse de ce taux, suggérant que les causes ne relèvent pas exclusivement de l'organisme traitant les plaintes, mais sont également attribuables à des facteurs de l'environnement externe.

Orientation 2 : Développer une approche préventive

Objectif 2.1 : Diffuser de l'information à propos des modalités d'une interaction avec les policiers et les autres agents de la paix

Contexte lié à l'objectif :

De nombreuses organisations, tant gouvernementales que privées, investissent en matière de prévention dans l'optique de diminuer les délais de traitement de leurs dossiers, les coûts de leurs services et les impacts sociaux à plus long terme liés à leur champ d'intervention. Il est donc juste de présumer que le développement d'un programme de prévention en déontologie policière pourrait permettre, à moyen et à long terme, de réduire les comportements dérogatoires commis par les policiers et par le fait même, le nombre de plaintes reçues. Il s'agit d'une approche dont les impacts sont bénéfiques pour les policiers, les citoyens et la société dans son ensemble.

Pour ce faire, le Commissaire poursuit le développement de divers outils d'information et de sensibilisation pour permettre aux citoyens de connaître davantage le rôle, les pouvoirs et les devoirs des policiers, mais également, leurs droits et leurs responsabilités face à un agent de la paix lors d'une interaction avec celui-ci.

Indicateur 2 – Mesure de départ : 59 500 visites pour l'année 2020-2021

Tableau 7 – Taux d'augmentation des visites sur le site Internet

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	10 %	15 %	20 %	25 %
Résultats	3 % Cible non atteinte	-18 % Cible non atteinte		

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2022-2023

L'achalandage sur le site Internet du Commissaire a connu une baisse significative⁷ au cours du présent exercice. Cette baisse peut s'expliquer pour différentes raisons :

- le nombre de plaintes reçues par le Commissaire a diminué de près de 15 % entre 2021-2022 et 2022-2023 expliquant ainsi la baisse de l'achalandage sur son site Internet dans une proportion similaire;
- l'accès au formulaire de plainte en ligne n'a pu être comptabilisé dans le nombre de visites sur le site Internet, car tous les formulaires transactionnels en ligne (formulaire de plainte, formulaire de demande de révision, formulaire de réponse à des questions supplémentaires, formulaire de demande d'accès à l'information) ont été hébergés sur un site Internet externe. Des démarches ont par ailleurs été entreprises afin de corriger la situation pour l'an prochain;
- lors de la mise en ligne du nouveau site Internet en début d'année, des problèmes techniques ont nui à l'accessibilité de son site par le public et conséquemment, à la possibilité du Commissaire de comptabiliser adéquatement l'ensemble des visites au cours de l'exercice;
- la modernisation du site Internet (modifications au niveau des contenus qui y sont présentés) a engendré une perte de mots-clés pertinents ayant un impact négatif sur le référencement par les moteurs de recherche.

7. Le nombre de visites a diminué de 61 339 à 48 856.

Il est par ailleurs intéressant de souligner que le nombre de visites sur le nouveau site Internet a connu une forte tendance à la hausse de l'ordre de 40,5 % de son achalandage en cours d'année. En effet, alors que le site Internet a reçu 9 966 visites entre les mois d'avril et de juin 2022, il en a reçu 14 004 entre les mois de janvier et de mars 2023.

DIFFUSION D'OUTILS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

Il faut se réserver de juger l'action du Commissaire sur la base de ce seul indicateur pour mesurer l'atteinte de l'objectif ciblé puisque plusieurs mesures ont été déployées pour y répondre. En effet, au cours du présent exercice, le Commissaire a développé et mis en ligne sur son site Internet :

- 6 foires aux questions portant sur les pouvoirs et les devoirs des policiers;
- 5 capsules vidéo visant à proposer des approches aux citoyens favorisant des interactions civiles et adéquates avec les agents de la paix;
- 11 exemples de plaintes déontologiques.

Les sections du site Internet du Commissaire contenant ces outils ont fait l'objet de 21 538 visites alors que le site Internet antérieur du Commissaire ne contenait aucune information à propos des modalités d'une interaction avec les policiers et les autres agents de la paix.

Le Commissaire a également diffusé un total de 98 publications sur le réseau social *X et Facebook* comportant des informations à propos des modalités d'une interaction avec les policiers et les autres agents de la paix. Il est estimé que celles-ci ont été diffusées sur 4 914 comptes Facebook⁸.

Indicateur 3 – Mesure de départ : 2 minutes 35 secondes de temps moyen pour l'année 2020-2021

Tableau 8 – Taux d'augmentation du temps moyen des utilisateurs sur le site Internet

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	10 %	15 %	20 %	25 %
Résultats	1 % Cible non atteinte	-23 % Cible non atteinte		

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2022-2023

Au cours du présent exercice, le temps moyen des utilisateurs sur le site Internet du Commissaire a diminué de 38 secondes par rapport à l'an passé⁹. Comme mentionné précédemment, les formulaires transactionnels en ligne, dont le formulaire de plainte, ont cessé d'être hébergés sur le site Internet du Commissaire lors de leur refonte. En conséquence, le temps passé par les visiteurs à compléter les formulaires en ligne au cours de l'exercice 2022-2023¹⁰ n'a pu être comptabilisé aux fins du calcul de cet indicateur alors que ce temps était comptabilisé l'an passé.

8. Considérant que le réseau social X n'a commencé à comptabiliser les vues des publications qu'à partir de la mi-décembre 2022, le Commissaire peut seulement affirmer que les 11 publications diffusées après cette date ont été vues à 935 reprises. Il n'a donc pas accès aux statistiques pour la période s'étendant du 1^{er} avril 2022 au 14 décembre 2022.

9. Le temps moyen des utilisateurs a été de 2 minutes 38 secondes l'an passé.

10. Des démarches ont toutefois été réalisées afin de corriger la situation l'an prochain.

N'eût été des modifications apportées au site d'hébergement des formulaires en ligne, le Commissaire estime que la cible aurait été atteinte puisque le temps passé par les visiteurs sur les formulaires en ligne est susceptible d'être plus long que sur la moyenne des autres pages du site Internet du Commissaire.

Indicateur 4 – Mesure de départ : 25 abonnés en année 2021-2022

Tableau 9 – Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les médias sociaux

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	Mesure de départ	5 %	10 %	15 %
Résultats	25 abonnés	4 132 % Cible atteinte		

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2022-2023

L'année 2022-2023 fut la première année d'activités du Commissaire sur les médias sociaux. Le Commissaire a privilégié trois plateformes¹¹, à savoir LinkedIn, Facebook et le réseau social X. En date du 31 mars 2022, les comptes de médias sociaux du Commissaire totalisaient 25 abonnés. Ce chiffre est passé à 1 058 abonnés au cours de l'exercice 2022-2023, dont la très grande majorité¹² de ceux-ci se sont inscrits sur le compte LinkedIn.

Le Commissaire a choisi de promouvoir les modalités d'une interaction avec les policiers et les autres agents de la paix sur ses comptes du réseau social X et Facebook puisqu'ils ont comme public cible, la population. L'augmentation du nombre d'abonnés¹³ sur ces plateformes en 2022-2023 correspond à 536 %. La cible est donc largement atteinte pour ce qui concerne l'objectif 2.1.

Objectif 2.2 : Prévenir les risques déontologiques auprès des personnes soumises au Code

Contexte lié à l'objectif

Le Commissaire a eu l'occasion de témoigner à maintes reprises de l'importance de développer une approche préventive des risques déontologiques en misant sur deux axes d'intervention, à savoir la prévention des comportements dérogatoires des agents de la paix soumis au Code ainsi que la diffusion d'une information visant à mieux faire connaître les pouvoirs et devoirs policiers. Soucieux d'identifier les bonnes actions de prévention à mettre en place, le Commissaire répertorie d'ailleurs, lors de la réception des plaintes, les différents reproches formulés à l'endroit des policiers et autres agents de la paix.

La conciliation s'avère également un très bel outil de sensibilisation. En sus de ce véhicule, il est par ailleurs essentiel que d'autres actions soient définies. Pensons notamment à des formations offertes aux recrues et aux agents de la paix d'expérience qui pourront tirer profit d'une actualisation de leurs connaissances.

Le déploiement d'un programme de prévention permettra de surcroît de développer des outils et des lieux d'échange, en collaboration avec les organisations policières, pour partager les bonnes pratiques afin qu'elles soient plus largement diffusées entre les services de police et que tous puissent profiter des enseignements des situations où une difficulté a malheureusement été rencontrée.

11. Les comptes du réseau social X et Facebook ont comme public cible la population alors que le compte LinkedIn s'adresse davantage aux professionnels de la sécurité publique, dont les personnes assujetties au Code de déontologie policière.

12. Cela représente 899 abonnés.

13. Cela représente 159 abonnés.

Indicateur 5 – Mesure de départ : 70 % pour l'année 2021-2022

Tableau 10 – Taux de satisfaction des organisations policières pour la pertinence de l'information transmise

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	70 %	75 %	80 %	85 %
Résultats	96 % Atteinte	92 % Atteinte		

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2022-2023

Au cours de l'année 2022-2023, le Commissaire a dispensé ou collaboré à la tenue de plus d'une dizaine de rencontres de formation¹⁴ destinées aux organisations dont les agents de la paix sont assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec. Lors de 8 de ces rencontres de formation, un sondage de satisfaction a été administré aux participants. Au total, 148 questionnaires ont été remplis, exprimant un taux de satisfaction de l'ordre de 92 % concernant la pertinence de l'information transmise.

Le Commissaire a également développé et diffusé trois éditions d'une toute nouvelle publication intitulée *Exemplaire*. Cette publication était d'abord destinée aux gestionnaires et aux organisations représentant les agents de la paix. À la suite d'un sondage administré à ses lecteurs, le Commissaire a bonifié le contenu de cette nouvelle publication afin d'intégrer des informations d'intérêt pour les policiers et autres agents de la paix assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec. Un sondage de satisfaction anonyme fut intégré à chacune de ces publications. Au cours de l'exercice, 58 personnes ont répondu au sondage et ont témoigné d'un taux de satisfaction de 88 %.

Indicateur 6 – Mesure de départ : 5 % de l'effectif policier en 2021-2022 (800 sur un effectif total estimé à 16 000)

Tableau 11 – Pourcentage de policiers et d'agents de la paix rejoint par des activités de prévention en déontologie policière

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	5 %	10 %	20 %	30 %
Résultats	6 % Cible atteinte	18 % (1 894 policiers) Cible atteinte		

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2022-2023

La cible établie pour l'exercice 2022-2023 était de rejoindre 1 600 policiers et autres agents de la paix par des activités de prévention en déontologie policière. En 2022-2023, les activités de formation et de prévention auprès des policiers et autres agents de la paix soumis au Code de déontologie des policiers du Québec ont permis de rejoindre 836 personnes, dont des constables spéciaux de la Société de transport de Montréal, des constables spéciaux oeuvrant dans les palais de justice, des contrôleurs routiers de même que des agents de protection

14. Le nombre de participants rencontrés à l'occasion de ces formations apparaît à l'indicateur 6.

de la faune. Un volet déontologie policière a également été présenté lors d'activités d'accueil des contingents de recrues à la Sûreté du Québec.

À l'occasion des rencontres de conciliation, les policiers sont également sensibilisés sur l'importance de respecter le Code de déontologie des policiers du Québec dans l'optique de préserver le lien de confiance avec le public. Au cours de l'exercice 2022-2023, 1 058 policiers ont ainsi été rejoints par une activité de prévention animée par les conciliateurs du Commissaire.

D'autres activités de sensibilisation et de prévention ont également été diffusées en ligne par l'entremise du site Internet, des médias sociaux ou par courriel. Toutefois, il est impossible pour le Commissaire de comptabiliser, parmi les vues ou les visiteurs, ceux qui étaient policiers et autres agents de la paix.

Le Commissaire a par contre recensé un total de 414 personnes qui se sont abonnées à la publication *Exemplaire* en inscrivant une adresse professionnelle d'une organisation employant des personnes assujetties au Code de déontologie des policiers du Québec. De plus, 463 usagers ont cliqué sur l'une des publications du Commissaire sur son compte LinkedIn afin de consulter des informations hébergées sur le site Internet traitant de prévention.

ENJEU 2 : PERFORMANCE ET SANTÉ ORGANISATIONNELLE

Orientation 3 : Traiter chaque plainte dans les meilleurs délais

Objectif 3.1 : Réduire le délai de traitement des plaintes

Contexte lié à l'objectif :

Le Commissaire a identifié diverses mesures pour traiter les plaintes en déontologie policière avec souplesse et efficacité dont la poursuite de sa démarche d'optimisation de ses processus de travail afin de traiter chaque plainte dans les meilleurs délais.

Certaines avenues n'étaient pas à sa seule portée. Dans ce cadre, le Commissaire a choisi de réunir différents partenaires afin de réfléchir sur différents obstacles rencontrés au cours du processus déontologique dans l'optique d'identifier des pistes de solution pouvant les atténuer.

Les processus qui ont été révisés au cours de l'exercice sont particulièrement ceux touchant l'analyse préliminaire, les enquêtes et l'analyse juridique.

Indicateur 7 – Mesure de départ : 61 jours pour l'année 2020-2021

Tableau 12 – Nombre de jours moyens de traitement des plaintes à l'analyse préliminaire

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	55	50	45	40
Résultats	115 Cible non atteinte	123 Cible non atteinte		

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2022-2023

Le délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire a augmenté au cours de l'exercice pour atteindre 123 jours. Il s'agit d'une augmentation de 8 % par rapport à l'exercice précédent¹⁵. Cette augmentation est par ailleurs plus

15. Le délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire était de 115 jours au cours de l'exercice précédent.

de 11 fois moins importante que celle connue entre les années 2020-2021 et 2021-2022¹⁶ témoignant ainsi d'une nette amélioration de la performance à cette étape du processus.

Plusieurs facteurs expliquent l'augmentation de ce délai :

- Au cours de l'exercice 2021-2022, l'organisme a connu un sommet historique de 2 493 plaintes reçues, créant ainsi un effet à la hausse sur l'inventaire de plaintes en attente de traitement;
- En début d'exercice, l'inventaire de plaintes en attente de traitement s'élevait déjà à 1 062;
- En ajoutant le nombre de 2 139 plaintes reçues au cours du présent exercice, le potentiel total de plaintes à orienter¹⁷ s'est élevé à 3 201 plaintes au cours de l'exercice;
- L'augmentation¹⁸ du taux de rejet des plaintes par rapport à l'exercice précédent a engendré la rédaction d'un nombre plus important de décisions écrites devant faire état des motifs ayant conduit au rejet de la plainte.

Au cours de l'exercice 2022-2023, les analystes du Commissaire ont orienté 2 466 plaintes. En fin d'exercice, l'inventaire s'élevait donc à 735 plaintes témoignant ainsi d'une diminution de cet inventaire de l'ordre 31 %¹⁹.

Malgré la hausse du délai de traitement à l'analyse préliminaire, la performance de l'équipe d'analystes a significativement augmenté puisque le nombre de plaintes orientées a crû de 15 % par rapport à l'exercice précédent²⁰, et ce, avec le même niveau d'effectifs. De surcroît et tout en préservant sa rigueur au niveau de l'analyse des plaintes, le Commissaire a augmenté à cette étape du processus ses interactions avec les plaignants, et ce, dans sa volonté d'humaniser davantage le processus de déontologie policière.

Orientation 4 : Maintenir un haut niveau d'engagement du personnel envers la mission

Objectif 4.1 : Favoriser la mobilisation du personnel

Contexte lié à l'objectif :

L'équipe du Commissaire compte 39 personnes et est composée d'analystes, de conciliateurs, d'enquêteurs, d'avocats ainsi que de personnel administratif qui sont pleinement dédiés envers la mission de l'organisation, et ce, malgré la pression sur l'équipe qui s'est accrue ces dernières années en raison de la hausse des plaintes reçues pendant la pandémie et des retards qui se sont ainsi accumulés dans le traitement des dossiers. La mobilisation du personnel demeure à un niveau élevé. La première mesure prise du taux de satisfaction des employés sur leur bien-être au travail a eu lieu en 2017-2018²¹. Lors de ce sondage, le taux global de satisfaction était de 82 %. Le sondage effectué l'an dernier avait démontré une augmentation du taux de satisfaction global avec un résultat de 89 %.

16. Le délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire était passé de 61 jours à 115 jours correspondant ainsi à une augmentation de 89 %.

17. L'orientation d'une plainte signifie qu'au terme de l'analyse préliminaire, la plainte peut être soit rejetée, orientée vers la conciliation ou orientée vers l'enquête.

18. Le taux de rejet a augmenté de 4,3 % passant de 65,5 % par 69,8 %.

19. Il s'agit d'une diminution correspondant à 327 plaintes.

20. L'équipe d'analystes avait alors orienté 2 138 plaintes.

21. Le taux de satisfaction était de 82 %.

Indicateur 8 – Mesure de départ : 78 % pour l'année 2021-2022

Tableau 13 – Taux de satisfaction des employés

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	78 %	80 %	82 %	84 %
Résultats	89 % Cible atteinte	87 % Cible atteinte		

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2022-2023

Le sondage effectué au mois de février 2023 a révélé que le taux de satisfaction global des employés par rapport à leur environnement de travail est demeuré stable comparativement au sondage de février 2022. Le sondage portait sur 8 dimensions du bien-être au travail et comportait 53 questions. Plus de 90 % des questions posées (48/53) ont reçu des réponses au-delà de la cible annuelle fixée (80 %). Quelques questions ont par ailleurs mis en relief des points sur lesquels le Commissaire doit continuer d'investir dans le futur, dont l'offre de développement des compétences du personnel, les possibilités quant à l'avancement de la carrière, la charge de travail et le stress qui en découle. Au moment de faire le sondage, il y avait 35 employés qui étaient à l'emploi de l'organisation depuis au moins trois mois et qui ont reçu le questionnaire électronique; 31 de ces employés ont répondu complètement au sondage et 4 ont répondu partiellement. Ce taux de réponse illustre de manière éloquent l'engagement du personnel à l'endroit du Commissaire.

2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Dans sa Déclaration de services aux citoyennes et citoyens, le Commissaire s'engage à offrir des services de qualité à l'ensemble des citoyens. Cette déclaration, accessible sur son site Internet, a été mise à jour au mois de juillet 2022. Cette section décrit les résultats obtenus au cours de l'exercice 2022-2023 relativement aux engagements que le Commissaire a pris afin que les citoyens qui communiquent avec lui reçoivent une réponse dans des délais raisonnables et un accompagnement adapté à leurs besoins.

Les résultats présentant les différents délais prescrits par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) aux différentes étapes du traitement d'une plainte sont présentés plus en détail à la section 4.1 de ce rapport.

2.2.1 RÉSULTATS RELATIFS AUX ENGAGEMENTS PORTANT SUR LA QUALITÉ DES SERVICES

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

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

- aider les citoyens à formuler et à soutenir leur plainte;
- traiter la plainte avec diligence, impartialité et équité en tenant compte des règles de droit établies;
- informer le citoyen de tout développement significatif de son dossier;
- communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits;

- être courtois et respectueux dans toutes les communications du Commissaire ou de son personnel;
- diriger les citoyens vers les services les plus en mesure de répondre à leurs besoins, lorsque leurs demandes ne relèvent pas du mandat du Commissaire;
- communiquer toute information, écrite ou verbale, de façon claire, précise et fiable;
- protéger l'information et les documents qui doivent demeurer confidentiels;
- répondre rapidement aux appels ou autres communications;
- respecter les délais prescrits par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) ou, sinon, justifier les prolongations en vertu des pouvoirs conférés par cette loi ou selon les politiques opérationnelles du Commissaire.

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

2.2.2 RÉSULTATS RELATIFS AUX ENGAGEMENTS PORTANT SUR LES NORMES DE SERVICE

Le Commissaire s'engage à répondre aux demandes des citoyens dans des délais raisonnables. Pour ce faire, il effectue le suivi de tous les appels entrants en compilant la nature de l'appel ainsi qu'en comptabilisant le délai de réponse de ceux-ci. Le Commissaire s'engage également à offrir un accompagnement aux personnes issues de communautés autochtones ou inuits par l'entremise d'un agent de liaison.

Le tableau suivant présente les résultats pour chacun des engagements qu'il a pris envers sa clientèle.

Tableau 14 – Sommaire des résultats des engagements portant sur les normes de service de la déclaration de services aux citoyennes et citoyens

ENGAGEMENTS	CIBLES PRÉVUES PAR LA DSC	RÉSULTATS 2021-2022	RÉSULTATS 2022-2023
Engagement 1 : Donner suite à toute demande d'information ou d'assistance dans un délai maximal de 3 jours ouvrables lors du dépôt d'une plainte en déontologie policière.	90 %	Déclaration de services aux citoyennes et citoyens a été revue en juillet 2022-2023.	99,99 % Cible atteinte
Engagement 2 : Effectuer un suivi de dossier aux personnes qui en font la demande (courriel ou appel téléphonique) dans un délai maximal de 3 jours ouvrables.	90 %	Déclaration de services aux citoyennes et citoyens a été revue en juillet 2022-2023.	99,99 % Cible atteinte
Engagement 3 : Accompagner un membre d'une communauté autochtone, s'il le requiert, dans le traitement de sa plainte par l'entremise d'un agent de liaison.	100 %	Déclaration de services aux citoyennes et citoyens a été revue en juillet 2022-2023.	100 % Cible atteinte

EXPLICATION DES RÉSULTATS OBTENUS

ENGAGEMENT 1 ET 2

Le Commissaire a atteint la totalité des cibles qu'il s'est fixées concernant les demandes d'information ou d'assistance lors du dépôt d'une plainte en déontologie policière ainsi que pour toutes demandes de suivi de dossiers. Il a reçu un total de 728 demandes d'information ou d'assistance et à 4 occasions seulement, il n'a pu répondre dans un délai maximal de 3 jours. Il a également fait un suivi de dossiers à 564 reprises et à une seule occasion, il n'a pu répondre dans le délai prescrit. Les données relatives aux appels sont recueillies manuellement par les membres du personnel. Par ailleurs, le Commissaire dispose d'un outil de gestion de suivi de plaintes qui permet de renseigner rapidement tout citoyen de l'état d'avancement de son dossier.

Il est à noter que la compilation des données pour répondre aux engagements de la nouvelle Déclaration de service aux citoyens en lien avec les appels entrants a débuté le 15 octobre 2022. Avant cette date, une compilation des données globales sur les appels entrants était faite.

Le tableau suivant présente la progression des appels entrants (tous types confondus) au cours des 5 dernières années.

Tableau 15 – Nombre d'appels reçus

ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE D'APPELS
2018-2019	2 130
2019-2020	3 216
2020-2021	2 829
2021-2022	3 337
2022-2023	2 899

ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

Les demandes d'information ou d'assistance sont adressées au Commissaire majoritairement par voie téléphonique. Le Commissaire a le souci constant de répondre aux citoyens promptement, peu importe le moyen de communication utilisé. Les demandes d'information qui sont transmises par courrier, télécopieur ou courriel sont également assujetties au respect du délai maximal de trois jours ouvrables.

Lorsque les demandes sont assimilées à des demandes d'accès à l'information, au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1), elles sont traitées en fonction du délai prévu par cette loi qui est de 20 jours ouvrables. La section 4.7 de ce présent rapport expose les résultats du traitement des demandes d'accès à l'information.

Il convient de souligner qu'une aide et de l'assistance sont également accordées aux citoyens qui se présentent aux bureaux du Commissaire pour obtenir de l'information, formuler une plainte ou déposer tout autre document nécessaire au traitement de leur dossier. Le personnel du Commissaire a ainsi, depuis la réouverture des bureaux au mois de janvier 2023, prêté assistance à 24 personnes.

Le tableau suivant présente la progression des visites de citoyens qui se présentent à ses bureaux sans rendez-vous.

Tableau 16 – Aide et consultations fournies en personne depuis les 5 dernières années

ANNÉES	VISITES EN PERSONNE
2018-2019	262
2019-2020	407
2020-2021	12
2021-2022	18
2022-2023	24

ENGAGEMENT 3

Le Commissaire a également répondu à 100 % des demandes d'accompagnement faites par des personnes issues des communautés autochtones ou inuits. Ces accompagnements réalisés par un agent de liaison autochtone se sont présentés sous diverses formes, tels que des demandes d'informations sur le processus déontologique ainsi que des accompagnements en présentiel lors des rencontres de conciliation et d'enquête afin de faciliter la discussion entre les parties. Il y a eu 66 demandes d'accompagnement pour les personnes issues de communautés autochtones au cours de l'exercice 2022-2023.

SUIVI DES PLAINTES ENVERS NOS SERVICES

Le Commissaire prend en compte chaque problématique soulevée par une personne lors du traitement de son dossier. Il s'assure de répondre promptement à ces personnes qui signifient un mécontentement envers ses services dans une optique de rassurer les citoyens que leur dossier est pris en charge adéquatement et traité dans les meilleurs délais possibles. De plus, chaque commentaire reçu est considéré avec la plus grande attention dans une perspective d'amélioration continue de ses pratiques. Par exemple, en 2022-2023, le Commissaire a répondu à 73 plaignants qui considéraient que le délai de traitement de leur dossier était trop long. Enfin, le Commissaire analyse avec rigueur les demandes du Protecteur du citoyen relatives aux plaintes déposées envers ses services tout en lui offrant sa plus entière collaboration.

Ce tableau synthèse présente la progression sur 5 ans des délais moyens prescrits par la loi.

Tableau 17 – Délai moyen pour répondre aux étapes du traitement des dossiers déontologiques, en jours

ÉLÉMENT DE SUIVI	EXIGENCE LÉGALE	RÉSULTATS 2022-2023	RÉSULTATS 2021-2022	RÉSULTATS 2020-2021	RÉSULTATS 2019-2020
Délai moyen pour accuser la réception d'une plainte	5	5	5	3	5
Délai moyen pour l'analyse préliminaire	40	123	115	61	72
Délai moyen pour la conciliation	45	61	65	74	59
Délai moyen pour les demandes de révision	10	7	11	7	9
Délai moyen pour l'enquête	180	220	214	173	153



3

**Les ressources
utilisées**

3.1 Utilisation des ressources humaines

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Tableau 18 – Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel

SECTEUR D'ACTIVITÉ	2021-2022	2022-2023	ÉCART
Bureau du Commissaire et Secrétariat général	5	6	1
Commissaire adjointe Analyse préliminaire et conciliation	15	14	(1)
Enquêtes	9	6	(3)
Services juridiques	13	12	(1)
Administration	1	1	0
TOTAL	43	39	(4)

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

Tableau 19 – Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel

CHAMP D'ACTIVITÉ	2021	2022
Favoriser le perfectionnement des compétences	7 217 \$	2 013 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	262 \$	1 273 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	0 \$	0 \$
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	0 \$	600 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	0 \$	3 000 \$

Tableau 20 – Évolution des dépenses en formation

RÉPARTITION DES DÉPENSES EN FORMATION	2021	2022
Proportion de la masse salariale (%)	0,20	0,16
Nombre moyen de jours de formation par personne	2,37	3,20
Cadre	23,14	41,50
Professionnel	1,39	67,36
Fonctionnaire	35,29	16,07
TOTAL ²²	59,82	124,93
Somme allouée par personne ²³	173,93 \$	176,56 \$

22. Nombre de jours total de formation pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, le personnel professionnel et le personnel fonctionnaire.

23. Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, le personnel professionnel et le personnel fonctionnaire.

Les dépenses globales en formation de 6 886 \$ ont légèrement diminué en 2022 par rapport à l'année 2021 où elles étaient de 7 217 \$. En ce qui concerne les sommes dédiées aux dépenses de formation, il est à noter que durant les années en pandémie, l'offre de formation virtuelle s'est diversifiée et un grand nombre de formations en ligne offertes gratuitement ont été suivies par notre personnel, notamment celles dispensées par le Barreau du Québec. À titre d'exemple, la majorité des avocats de l'organisme ont pu compléter le nombre d'heures de formation obligatoires, et ce, à peu de frais.

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

DONNÉES ACCESSIBLES CONCERNANT LE TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE

Le taux de départ volontaire de la fonction publique ne comprend pas les mouvements de type mutation et n'est donc pas comparable au taux de départ volontaire ministériel qui les comprend. 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.

Tableau 21 – Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

S. O.	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Taux de départ volontaire (%)	3 %	2 %	9 %

Tableau 22 – Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	1	5	2

3.2 Utilisation des ressources financières

DÉPENSES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Tableau 23 – Dépenses et évolution par secteur d'activité

SECTEUR D'ACTIVITÉ	BUDGET DE DÉPENSES 2022-2023 (000 \$) (1)	DÉPENSES PRÉVUES AU 31 MARS 2023 (000 \$) (2)	ÉCART (000 \$) (3) = (2) – (1)	DÉPENSES RÉELLES 2021-2022 (000 \$) SOURCE : COMPTES PUBLICS 2021-2022
Rémunération	3 414,3	4 198,1	(783,8)	3 710,1
Fonctionnement	569,3	702,9	(133,6)	536,5
Sous-total	3 983,6	4 901,0	(917,4)	4 246,6
Mesures du Budget 2022-2023	0	0	0	0
TOTAL	3 983,6	4 901,0	(917,4)	4 246,6

EXPLICATION DES ÉCARTS EN RÉMUNÉRATION

Les dépenses en rémunération ont excédé de 783 800 \$ le budget alloué. Cet écart s'explique principalement par le fait que le Commissaire a dû doubler le poste de Directeur des enquêtes afin d'assurer un transfert des connaissances dans un secteur névralgique de l'organisation. De plus, un agent de secrétariat supplémentaire a été embauché comme personnel occasionnel en vue de continuer d'atténuer les retards accumulés lors de la pandémie et ainsi minimiser les impacts sur la clientèle. Finalement, les avancements d'échelons ont également eu un impact sur l'écart en rémunération.

Par rapport à l'an passé, le Commissaire a dépensé 488 000 \$ de plus en rémunération. Cet écart s'explique principalement par des ajustements salariaux et des augmentations salariales, du personnel excédentaire pour soutenir les opérations, le doublement du poste de directeur des enquêtes pendant une période d'environ deux mois pour assurer une transition harmonieuse vu le caractère stratégique de ce poste et l'embauche d'une étudiante pour soutenir l'agent de liaison autochtone.

EXPLICATION DES ÉCARTS EN FONCTIONNEMENT

Les dépenses de fonctionnement ont, quant à elles, été supérieures de 133 600 \$ par rapport au budget alloué. Ce dépassement s'explique entre autres par l'augmentation du nombre de conciliations effectuées et donc des déplacements associés à cette étape du processus. L'inflation importante des coûts a également eu un impact sur les dépenses de fonctionnement qui étaient prévues puisque cela a affecté la majorité des types de dépenses (frais de déplacement, biens immeubles, services professionnels et techniques).

De plus, le Commissaire a dépensé 166 400 \$ de plus au cours de cet exercice comparativement à l'exercice précédent. Cela s'explique notamment par la reprise complète des activités en mode présentiel (augmentation des frais de déplacement), des frais d'expertises engagées à la suite de demandes d'enquêtes ministérielles, la hausse des loyers de Québec et de Montréal du Commissaire et des frais de sténographie dans le cadre des demandes d'appel de décisions du Comité de déontologie policière.

Dans un contexte de rigueur budgétaire faisant suite à une pandémie, le Commissaire a apporté une attention particulière dans la gestion de ses ressources tout en s'assurant de la réalisation de sa mission et de la satisfaction de sa clientèle.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

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

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

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

Tableau 24 – Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2022-2023

TYPE D'INTERVENTION	INVESTISSEMENT (000 \$)	DÉPENSES (000 \$)
Projet ²⁴	63	16
Activités ²⁵	4	103
TOTAL	67	119

24. 1. 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).

25. 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**

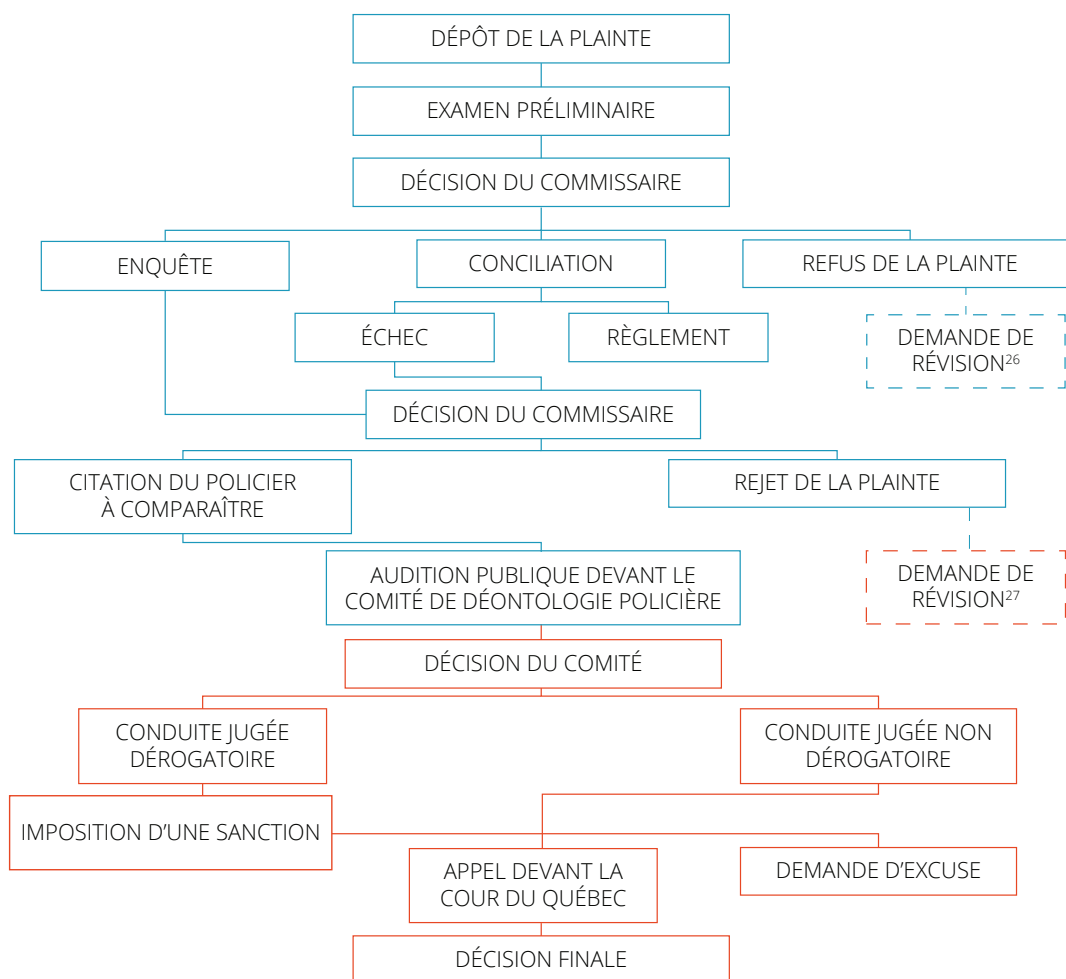
4.1 Résultats liés au traitement des plaintes

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

La figure qui suit présente le processus de traitement d'une plainte en déontologie policière.

LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

Figure 1 – Organigramme de traitement d'une plainte



26. S'il le souhaite, le plaignant peut faire une demande de révision. La décision peut être confirmée par le Commissaire ou orientée vers la conciliation ou l'enquête suivant les faits ou éléments nouveaux qui seront, le cas échéant, soumis par le plaignant. Si la décision est confirmée, celle-ci sera alors finale et sans appel.

27. S'il le souhaite, le plaignant peut faire une demande de révision auprès du Comité. Celui-ci peut confirmer la décision du Commissaire ou rendre une ordonnance obligeant le Commissaire à poursuivre l'enquête ou à citer.

4.1.1 LES PLAINTES REÇUES

Contexte

Le Commissaire a pour mandat de recevoir les plaintes de toute personne reprochant à une personne assujettie au Code de déontologie des policiers du Québec d'avoir commis un manquement à ce Code :

- policier du Québec exerçant ses fonctions au Québec;
- policier du Québec qui exerce ses fonctions dans une autre province ou territoire du Canada;
- policier d'une autre province ou d'un territoire qui est autorisé à exercer ses fonctions au Québec;
- agent de protection de la faune;
- constable spécial²⁸;
- contrôleur routier;
- haut dirigeant et enquêteur de l'Unité permanente anticorruption;
- haut dirigeant et enquêteur du Bureau des enquêtes indépendantes.

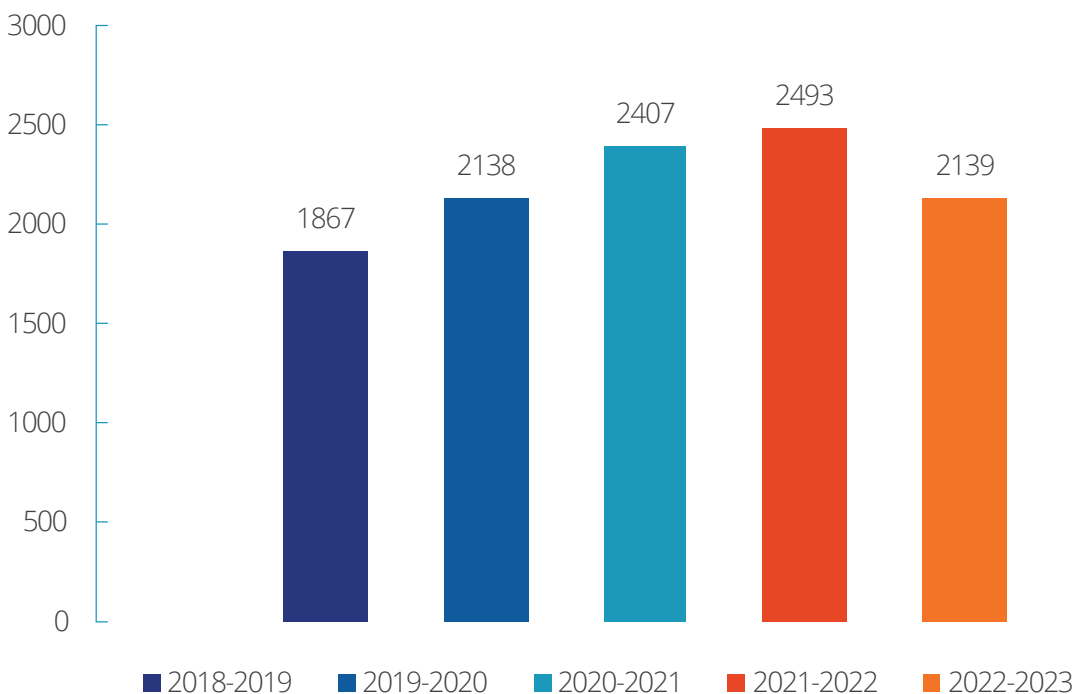
Toute plainte doit être déposée au plus tard un an après la date de l'événement ou de la connaissance de cet événement par le plaignant. Une fois que le plaignant a déposé une plainte en déontologie policière, le Commissaire doit traiter celle-ci conformément à sa [Déclaration de services aux citoyennes et citoyens](#) et aux modalités de traitement d'une plainte prévues dans la [Loi sur la police](#).

Au cours du présent exercice, le Commissaire a reçu 2 139 plaintes, ce qui représente une réception moyenne de 178 plaintes par mois comparativement à 210 l'an passé. Cette diminution peut s'expliquer notamment par la fin des interventions policières liées à l'application des mesures sanitaires (couvre-feu, port du masque, etc.) ramenant ainsi le niveau de plaintes à celui atteint avant les années de pandémie.

28. Ouvrant au sein d'un Palais de justice, de la Société de transport de Montréal, de la Société pour la prévention de la cruauté envers les animaux, d'Hydro-Québec, de l'Agence du revenu de Québec, de l'Assemblée nationale, de l'Université du Québec, du Canadien National et les gardes du corps.

NOMBRE DE PLAINTES REÇUES

Figure 2 – Nombre de plaintes reçues au cours des 5 dernières années



RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES PLAINTES PAR CORPS DE POLICE ET AUTRES PERSONNES ASSUJETTIES

Contexte

La grande majorité des personnes assujetties au Code de déontologie des policiers du Québec sont des policiers employés par un corps de police :

- un corps de police provincial (Sûreté du Québec);
- un corps de police municipal (le plus gros est le Service de police de la Ville de Montréal);
- des corps de police autochtones.

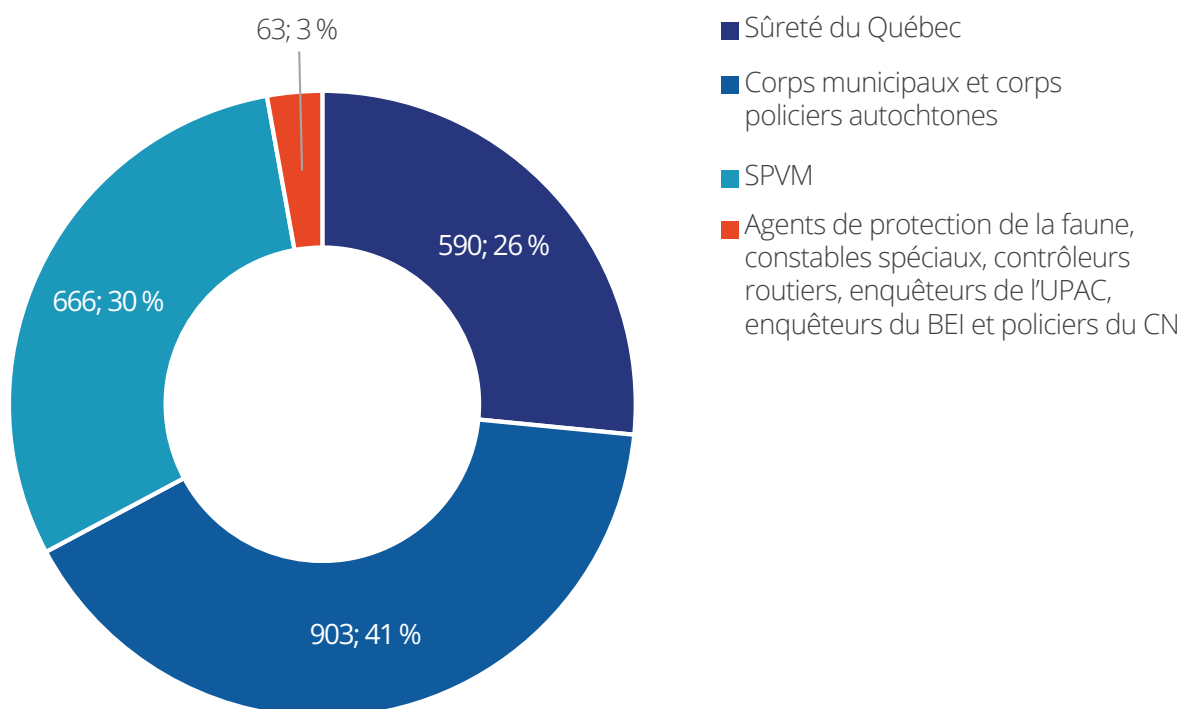
D'autres organisations emploient des agents de la paix assujettis au Code pouvant être visés par une plainte en déontologie policière.

- l'Unité permanente anticorruption;
- le Bureau des enquêtes indépendantes;
- le ministère de la Sécurité publique;
- la Société d'assurance automobile du Québec;
- le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs;
- la Société de transport de Montréal;
- la Société pour la prévention de la cruauté des animaux et le Canadien National.

De façon générale, plus une organisation emploie un nombre élevé de personnes assujetties au Code, plus le nombre de plaintes qu'elle reçoit est susceptible d'être élevé, toutes proportions gardées. C'est pourquoi la Sûreté du Québec et le SPVM sont les organisations visées par le plus grand nombre de plaintes en déontologie policière et incidemment, mises en relief dans le graphique ci-dessous.

Il arrive que les plaintes reçues visent plus d'une organisation, car certaines interventions ou situations impliquent plus d'un corps de police. Certaines plaintes ne font pas référence à l'organisation policière de l'agent de la paix visé. Dans de telles circonstances, l'équipe du Commissaire entreprend des démarches pour identifier l'organisation en question.

Figure 3 – Répartition des plaintes par corps de police et autres personnes assujetties



La Figure 3 indique que les corps de police municipaux et corps de police autochtones sont visés par 41 % des plaintes reçues. Le Service de police de la Ville de Montréal reçoit quant à lui 30 % des plaintes reçues.

Tableau 25 – Évolution de la répartition des plaintes par corps de police et autres personnes assujetties

ORGANISATIONS VISÉES	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Sûreté du Québec	465	23	520	23	590	24	682	27	590	26
Service de police de la Ville de Montréal	731	37	735	33	907	36	667	26	666	30
Autres corps de police municipaux et corps de police autochtones	735	37	919	41	931	37	1 116	44	903	41
Autres organisations employant des agents de la paix	53	3	51	2	61	3	77	3	63	3
TOTAL	1 984	100	2 225	99	2 488	100	2 542	100	2 222	100

La proportion des plaintes reçues par les organisations policières est demeurée relativement stable au cours des 5 dernières années.

NATURE DES REPROCHES ALLÉGUÉS

Le Commissaire a reçu 2 139 plaintes au cours de l'exercice. De ces 2 139 plaintes reçues, 2 022 ont été classées, lors de la réception de ces plaintes, en fonction des différents reproches formulés à l'endroit des policiers et autres agents de la paix.

Le tableau suivant présente la répartition de ces 2 022 plaintes suivant le principal reproche formulé.

Tableau 26 – Reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec en 2022 – 2023

N ^o	ARTICLES	%	N ^{bre}
5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	41,5	839
6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	22,7	460
7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	33,4	675
8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	0,1	2
9	Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.	0,0	0
10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	0,4	8
11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	1,9	38
TOTAL		100²⁹	2 022

29. Note au lecteur : Dû à l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

Le reproche le plus fréquemment formulé est le fait pour un policier ou autre agent de la paix de ne pas se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction. À titre d'exemples :

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

Au cours de l'exercice 2022-2023, le nombre de plaintes déposées auprès du Commissaire concernant l'article 5 du Code stipulant que « *Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction* » a diminué par rapport à l'an passé (46,2 % vs 41,5 %) tandis que le nombre de plaintes relatif à l'article 7 stipulant que « *Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice* » a augmenté (28,2 % vs 33,4 %).

La majorité des comportements dérogatoires allégués dans les plaintes concernant l'article 5 dénonce l'utilisation d'un langage obscène ou blasphématoire, le refus de s'identifier à la demande d'un citoyen, le manque de respect à l'égard d'une personne ainsi que le fait de poser des gestes ou tenir des propos discriminatoires. Les plaintes en matière de profilage racial ou social réfèrent notamment à cet article.

Pour ce qui concerne l'article 7, le Commissaire fait le constat que le respect de la lecture des droits constitutionnels serait défaillant, particulièrement dans le cadre d'interventions réalisées auprès de personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui.

4.1.2 L'ANALYSE PRÉLIMINAIRE DES PLAINTES

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

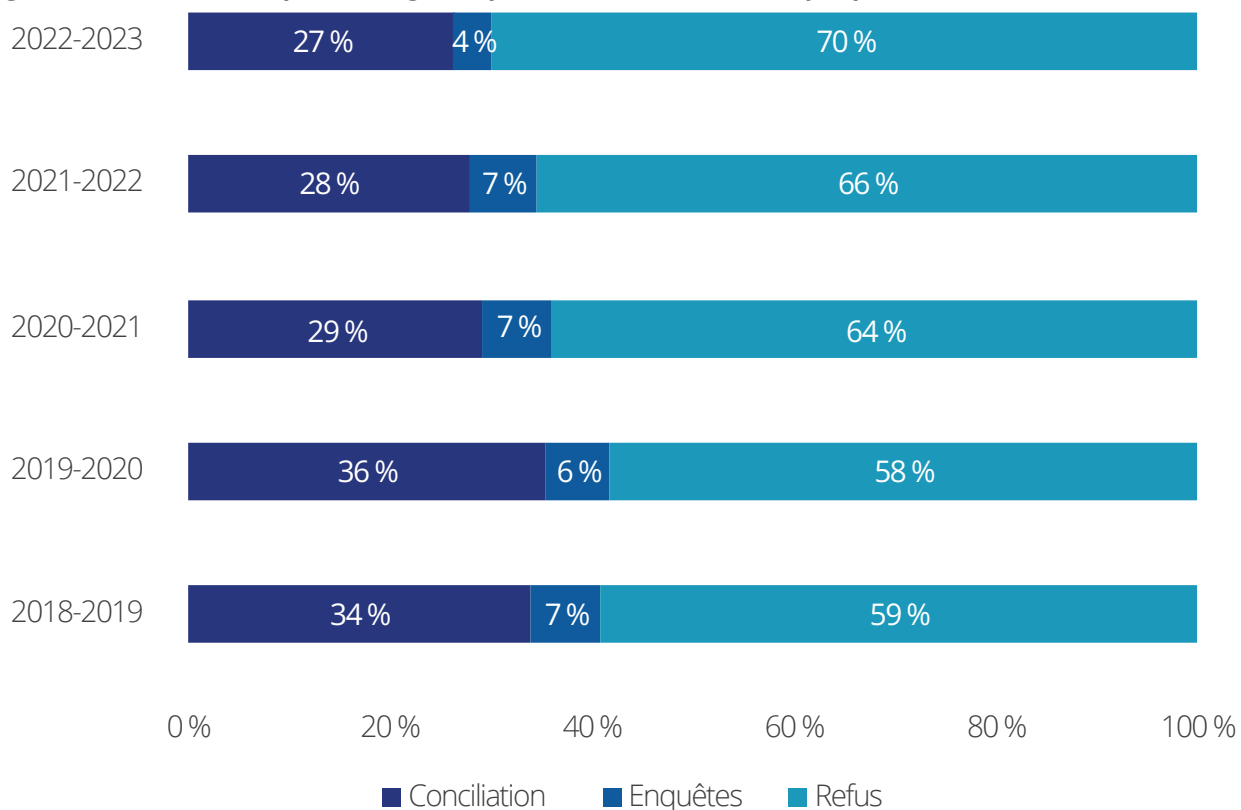
À la lumière de l'information recueillie, une des trois décisions suivantes sera prise conformément à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) :

- 1- refuser la plainte;
- 2- la référer en conciliation;
- 3- la référer en enquête.

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

ORIENTATION DES PLAINTES À LA SUITE DE L'ANALYSE PRÉLIMINAIRE

Figure 4 – Orientation en pourcentage des plaintes à la suite de l'analyse préliminaire³⁰



Note au lecteur : Dû à l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

La Figure 4 montre une augmentation de la proportion des plaintes jugées non recevables au cours des 5 dernières années.

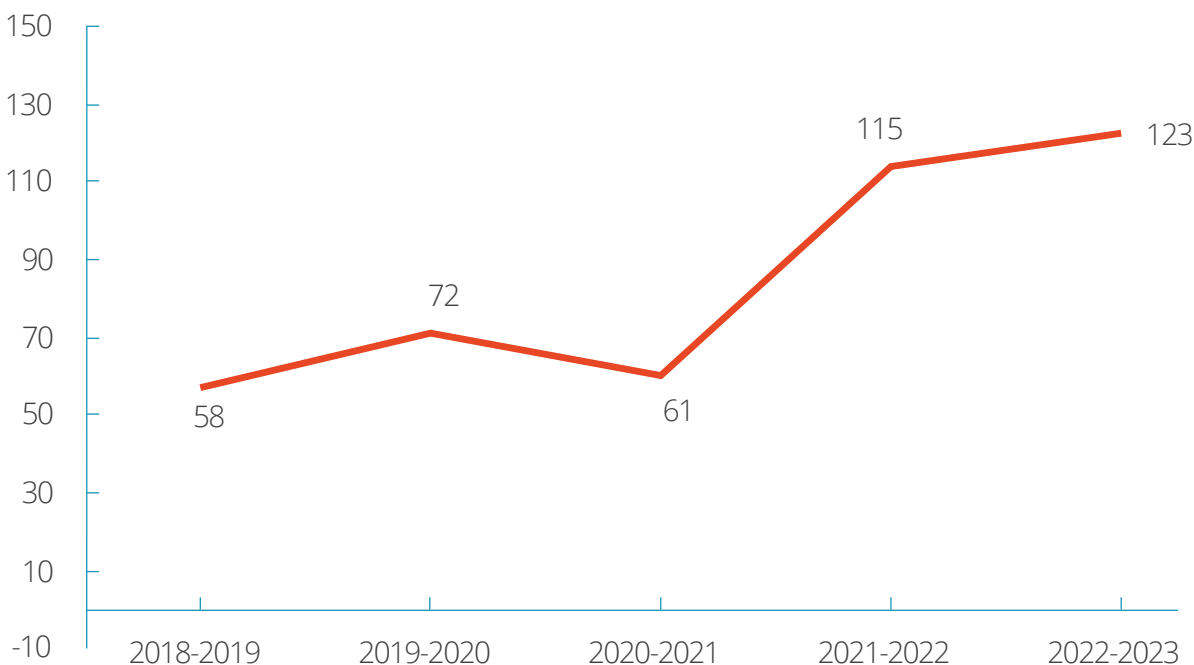
Cette hausse de plaintes non recevables peut s'expliquer en raison notamment par de multiples changements dans la nature des interventions policières réalisées pendant la pandémie de COVID-19. En effet, la réalisation d'interventions policières inhabituelles comme l'application d'un couvre-feu ou du port du masque ont pu altérer la confiance du public envers la police chez un nombre élevé de citoyens, entraînant ainsi une hausse de plaintes pour des actes qui ne constituent pas des manquements déontologiques au Code. Les arrérages importants engendrés, entre autres, par la pandémie ont fait en sorte que l'équipe à l'analyse préliminaire a orienté au cours du présent exercice une bonne partie de plaintes des années antérieures.

30. Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 2 466 décisions prises au cours de l'exercice 2022-2023. Étant donné la donnée peu significative du nombre de désistements, cette information a été incluse sous la rubrique Refus.

ÉVOLUTION DU DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT À L'ANALYSE PRÉLIMINAIRE

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

Figure 5 – Évolution du délai moyen de prise de décision à la suite de l'analyse préliminaire, de 2018 à 2023, en jours³¹



Le délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire s'établit à 123 jours en 2022-2023.

Cette augmentation s'explique notamment par la hausse importante du nombre de plaintes reçues en 2020-2021 et 2021-2022 alors que le nombre de ressources pour les analyser est demeuré le même. Incidemment, le nombre de dossiers en inventaire à l'analyse préliminaire a augmenté de manière importante pendant ces 2 années. Au 31 mars 2022, cet inventaire s'établissait à 1 062 plaintes. L'équipe responsable a réussi à diminuer significativement cet inventaire, le ramenant à 735 plaintes en date du 31 mars 2023, soit une diminution de 327 dossiers. Le fait de traiter des dossiers qui étaient en attente de traitement depuis un certain temps a contribué à l'augmentation du délai moyen. Néanmoins, 13 % des dossiers ont été traité en 40 jours ou moins, tel que requis par la loi.

Il est par ailleurs important de souligner que l'augmentation de la preuve électronique combinée à des communications verbales plus régulières avec les plaignants accentuent le temps consacré au traitement d'une plainte.

Malgré la hausse du délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire, la performance de l'équipe s'est améliorée permettant ainsi le traitement de 15 % de plus de plaintes par rapport à l'exercice précédent.

31. Le délai moyen de traitement des plaintes à la suite de l'analyse préliminaire est calculé sur un nombre de 2 466 plaintes traitées au cours de l'exercice 2022-2023 ayant franchi cette étape de traitement.

MOTIFS JUSTIFIANT LE REFUS D'UNE PLAINTE

Au terme de l'analyse préliminaire, une plainte est refusée lorsqu'elle ne remplit pas les conditions d'admissibilité ou que le plaignant refuse ou omette de collaborer au traitement de sa plainte.

La décision prise de clore un dossier suivant l'analyse préliminaire est motivée par écrit et sujette, à la demande du plaignant, à une procédure de révision interne. Les statistiques à cet égard apparaissent à la rubrique 4.1.5 « Les décisions prises à la suite d'une demande de révision ».

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

Tableau 27 – Répartition en pourcentage (%) des motifs justifiant le refus d'une plainte

	2018-2019 (%)	2019-2020 (%)	2020-2021 (%)	2021-2022 (%)	2022-2023 (%)
SECTION 1 : CONDITIONS D'APPLICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE PRÉVUES À LA LOI SUR LA POLICE					
Prescription	6	5	3	4	8
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	1	0	1	0	1
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	0	1	1	0	1
Problème systémique au sein du corps de police ou autres organisations assujetties à la juridiction du Commissaire en l'absence de faute individuelle de la part d'un policier (ex. : efficacité ou qualité des services en général)	0	0	1	0	0
N'est pas un policier, un agent de protection de la faune, un contrôleur routier ou un constable spécial assermenté conformément à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1)	2	3	2	4	3
SECTION 2 : DÉSISTEMENT, REFUS OU OMISSION DE COLLABORER DU PLAIGNANT					
Désistement ou retrait de plainte	7	2	1	6	3
Refus ou omission de collaborer au processus d'analyse malgré relance à cette fin	33 ³²	24	19	22	11
Objection à la conciliation sans motif valable	1	1	0	0	2
SECTION 3 : MOTIFS DE REFUS D'ENCLANCHER LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE					
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	1	2	2	1	4

32. Afin d'assurer un contrôle des délais de traitement requis par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), les mécanismes de suivi ont été resserrés lorsqu'un plaignant omet de répondre dans le délai signifié à des demandes d'information essentielles au traitement du dossier.

	2018-2019 (%)	2019-2020 (%)	2020-2021 (%)	2021-2022 (%)	2022-2023 (%)
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	7	11	8	5	7
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	12	15	26	19	20
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	6	6	2	4	4
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	0	1	1	0	0
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	8	8	12	19	24
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	16	21	21	16	11
TOTAL	100	100	100	100	100

Note au lecteur : Dû à l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

Le principal motif de refus d'une plainte à l'analyse préliminaire, à savoir lorsqu'un « *comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique* » s'explique dans les situations où le plaignant fait des reproches à un policier qui ne sont pas des manquements au Code de déontologie policière.

Le Tableau 27 montre également qu'il y a eu une diminution de 43 % de la proportion des plaintes refusées en raison d'un « *Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant* » (28 % à 16 %). Cette baisse est notamment attribuable à la mise à jour du formulaire de plainte et du site Internet du Commissaire. En effet, ces deux véhicules ont possiblement eu pour effet de mieux situer les plaignants au niveau de leurs attentes et d'énoncer plus concrètement ce qui est attendu d'eux au cours du processus de traitement des plaintes. Ainsi, les gens qui ont fait le choix de déposer une plainte en déontologie policière avaient une meilleure connaissance du processus et étaient donc moins enclins à l'abandonner en cours de route. Enfin, l'introduction de communications verbales plus fréquentes avec les plaignants à l'étape de l'analyse préliminaire a potentiellement concouru à cette diminution de ce motif de refus.

4.1.3 LES SÉANCES DE CONCILIATION

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

La Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mis à part celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des événements graves, tels que la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidive. Le processus de conciliation a pour objectif de résoudre, par un règlement consensuel, la plainte formulée à l'encontre d'un ou de plusieurs policiers. Ce mode de règlement a démontré son efficacité à la satisfaction des parties. Ayant un caractère obligatoire pour le policier, le plaignant dispose toutefois de 30 jours pour faire valoir les motifs pour lesquels il croit que la conciliation n'est pas appropriée dans son cas.

Le Commissaire, après examen des motifs, peut :

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

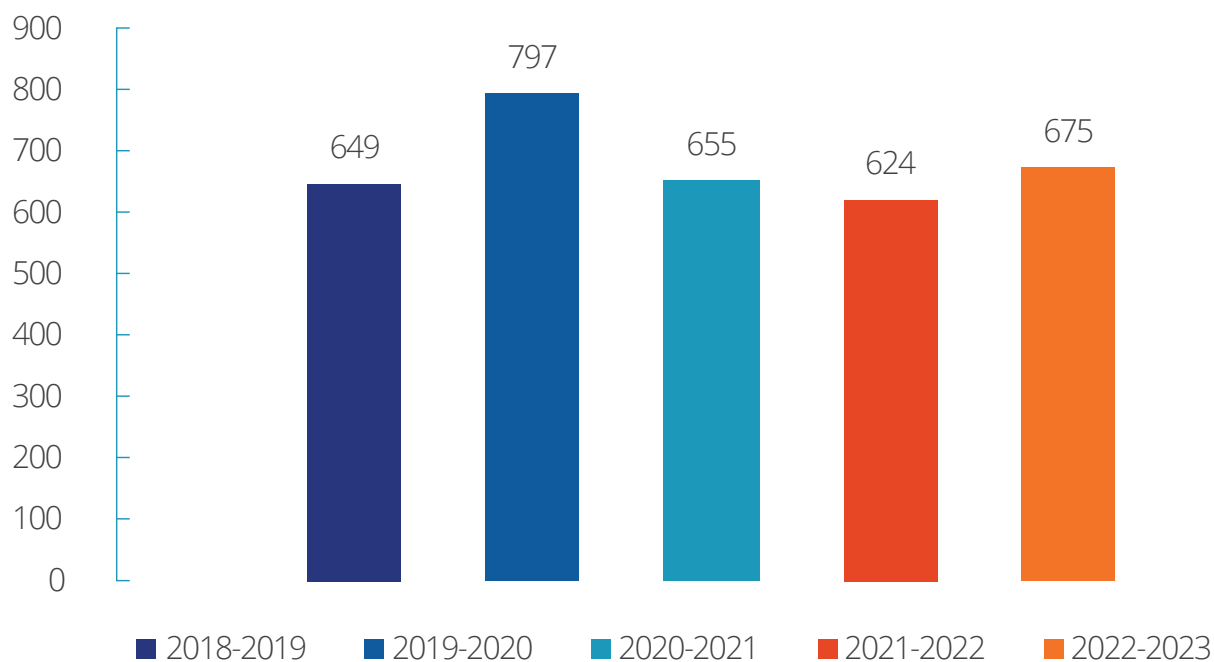
Cette dernière mesure n'est utilisée par le Commissaire qu'en ultime recours après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

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

NOMBRE DE SÉANCES DE CONCILIATION DÉCRÉTÉES

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

Figure 6 – Nombre de conciliations décrétées par exercice



Le nombre de 675 conciliations décrétées au cours du présent exercice comprend à la fois :

- les 657 conciliations décrétées à la suite de l'analyse préliminaire représentant près de 97 % des décisions prises à cette étape;
- les 18 conciliations décrétées après révision par le Commissaire.

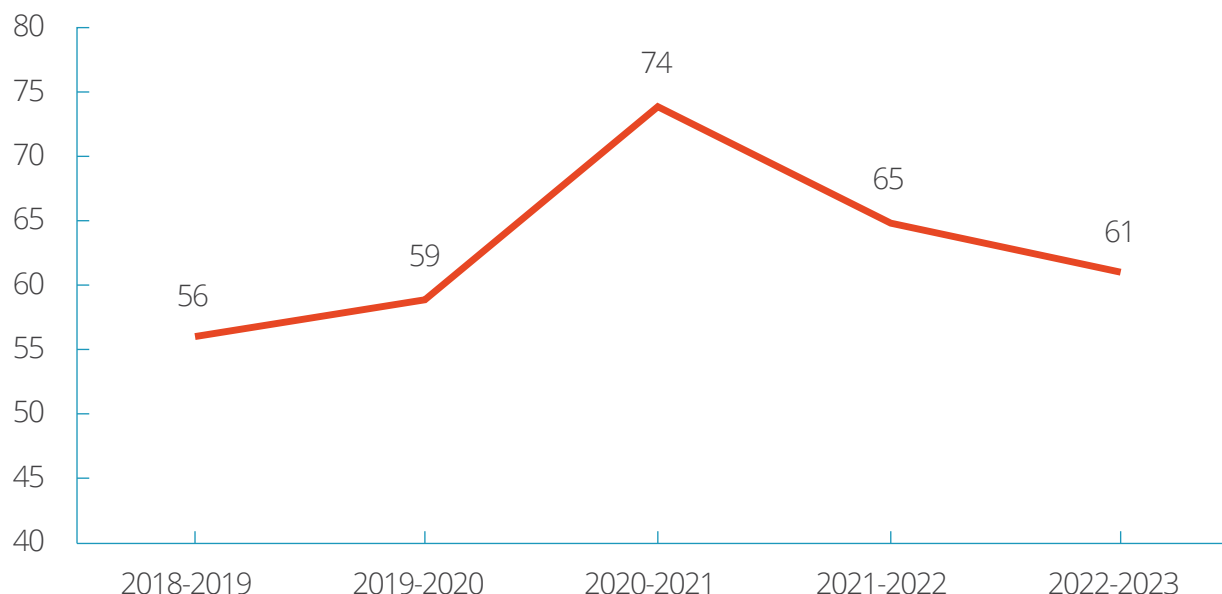
Il y a eu 8 % de conciliations décrétées de plus qu'au cours de l'exercice précédent.

DÉLAIS DES SÉANCES DE CONCILIATION RÉALISÉES

À compter du moment où le Commissaire soumet une plainte à la conciliation, le conciliateur dispose d'un délai de 45 jours pour mener ses travaux à terme. Cependant, le Commissaire peut autoriser une prolongation du délai prescrit et en fixer les modalités.

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

Figure 7 – Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice

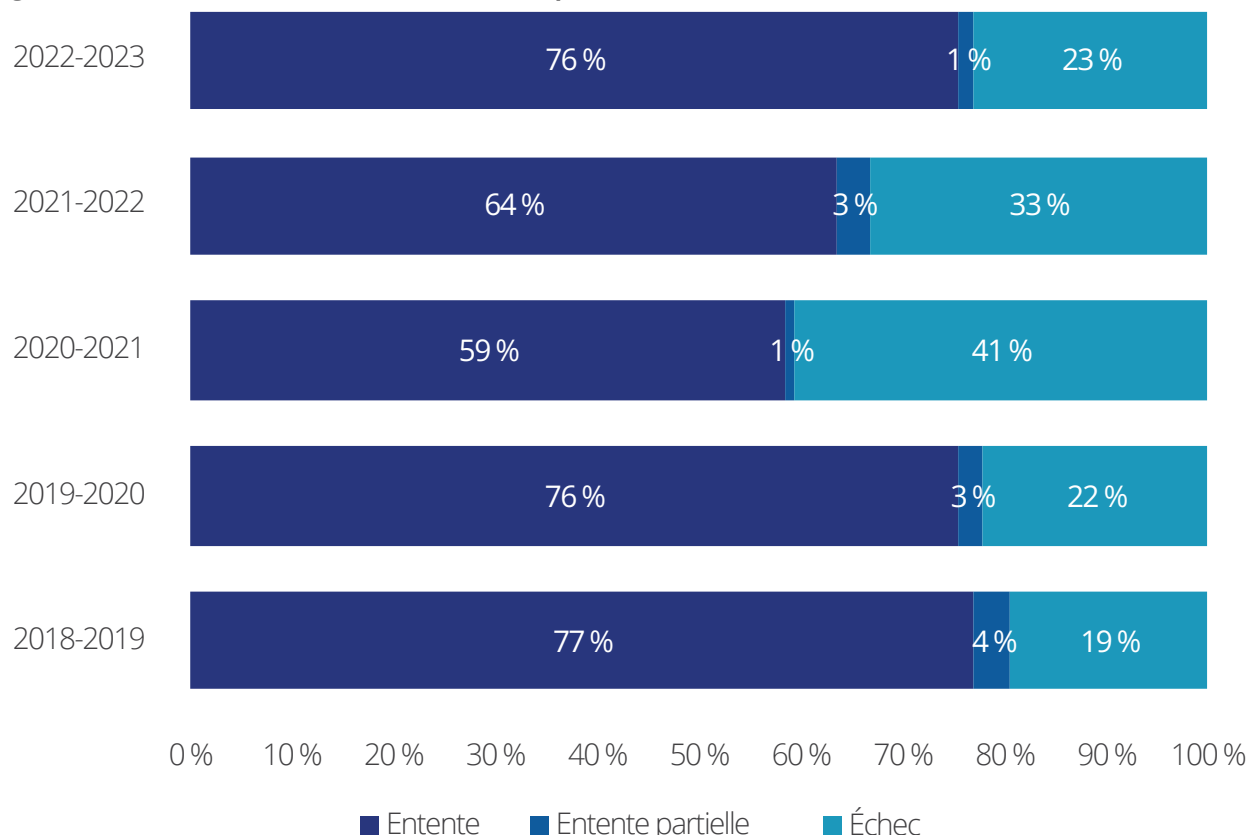


Soulignons que si, en certains cas, les délais ont dû être prolongés au-delà de 45 jours, c'est à la suite d'une demande formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). Une attention particulière a été apportée aux demandes de remise des séances de conciliation afin d'éviter celles basées sur des motifs peu fondés.

Une diminution de 6 % des délais en conciliation par rapport à l'année précédente a été constatée cette année, faisant passer le délai de 65 à 61 jours. Cette diminution est due à la performance de l'équipe et à l'expertise développée depuis l'embauche de nouvelles ressources. De même, la réaffectation de dossiers entre collègues suivant le lieu des conciliations et le partage de territoires entre les membres de l'équipe a également permis de fixer les séances dans de meilleurs délais. L'ouverture à des conciliations en mode virtuelle, dans les cas qui le permettent, a démontré leur pertinence puisqu'il a permis au Commissaire de tenir 51 séances sur l'ensemble du territoire, sans compter les impacts positifs en matière de développement durable.

RÉSULTAT DES SÉANCES DE CONCILIATION RÉALISÉES

Figure 8 – Résultats des séances de conciliation par exercice



Ce sont 530 séances de conciliation qui ont été tenues au cours de 2022-2023 par rapport à 327 séances l'an passé.

RÉSULTATS DES SÉANCES

- 76 % se sont réglées par un accord entre les parties;
- 1 % se sont soldées par une entente partielle;
- 23 % des séances n'ont pas donné lieu à une entente.

Au 31 mars 2023, 364 dossiers étaient toujours en cours de traitement à l'étape de la conciliation.

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

Des enquêtes ont été décrétées dans 14 dossiers après un échec en conciliation et dans 2 dossiers à la suite d'une entente partielle en conciliation. Les autres affaires ont été closes après révision du dossier.

La hausse du nombre de dossiers où il y a eu une entente cette année par rapport à l'exercice précédent s'explique par la reprise partielle des rencontres de conciliation en mode présentiel. En effet, en 2021-2022, il y avait encore un grand nombre de rencontres qui se sont tenues en mode virtuel. En effectuant la comparaison avec les années précédant la pandémie, il est possible de constater que le contact direct entre les personnes lors d'une conciliation

semble exercer une influence positive sur le résultat de cette démarche. Cette tendance fera l'objet d'un suivi attentif au cours du prochain exercice.

La conciliation en mode virtuel demeure toutefois une alternative intéressante lorsque les participants vivent en région éloignée ou lorsque certains plaignants craignent de se trouver en présence de policiers. Le choix du mode de conciliation est déterminé en collaboration avec les deux parties.

4.1.4 LES ENQUÊTES

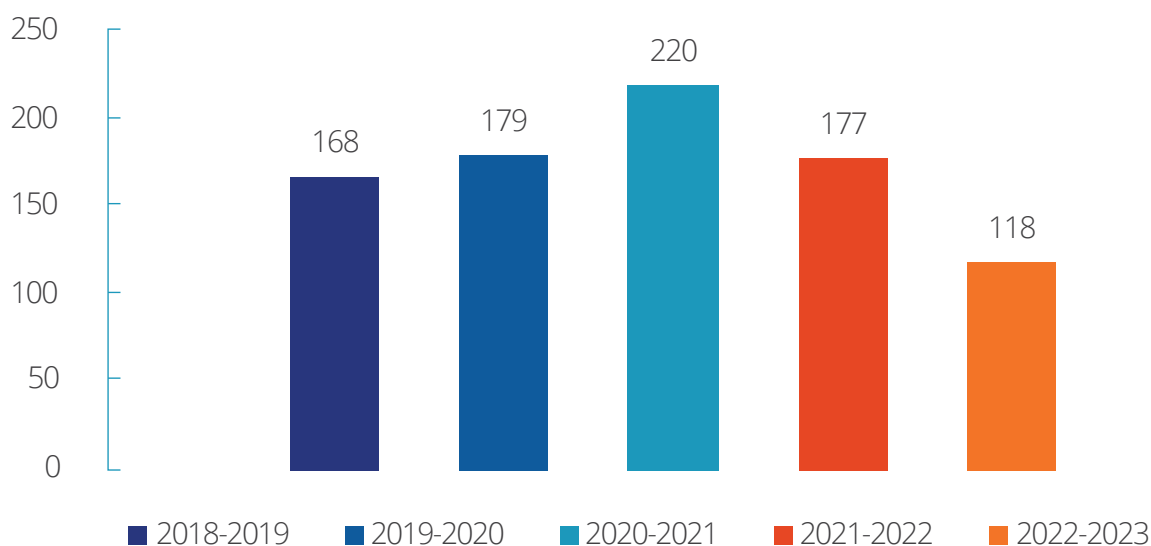
NOMBRE D'ENQUÊTES DÉCRÉTÉES

L'enquête est une décision qui relève du Commissaire. Une enquête est décrétée lorsque ce dernier estime qu'une plainte est d'intérêt public. C'est le cas, notamment, lorsque la situation implique la mort ou des blessures graves infligées à une personne, compromet la confiance du public, ou encore lorsqu'il s'agit d'une infraction criminelle ou d'une récidive. De plus, tel qu'il est précisé précédemment, en cas d'échec de la conciliation, le Commissaire peut référer la plainte en enquête.

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

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

Figure 9 – Nombre d'enquêtes décrétées par exercice



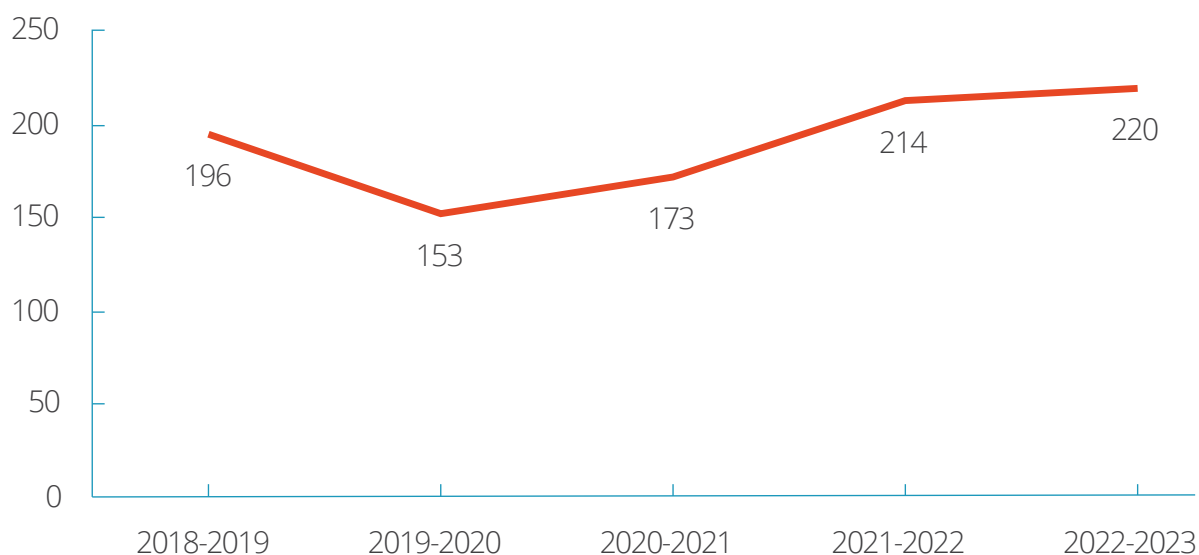
Au cours de l'exercice 2022-2023, 118 enquêtes ont été décrétées dans les circonstances suivantes :

- 88 enquêtes à la suite de l'analyse préliminaire de la plainte donc sans passer par l'étape de la conciliation;
- 13 enquêtes après que le plaignant eut exercé son droit de révision à la suite d'une décision initiale de refus de sa plainte;
- 2 enquêtes à la suite d'une entente partielle en conciliation;
- 14 enquêtes à la suite d'un échec de la conciliation entre les parties;
- 1 enquête sur ordonnance du Comité de déontologie policière.

Le graphique suivant présente les délais moyens d'enquête « sans enquête criminelle » en jours au cours des 5 dernières années. Il faut souligner que la hausse de 2,8 % du délai moyen peut notamment s'expliquer par le départ de trois enquêteurs au cours de l'exercice.

DÉLAIS MOYENS DES ENQUÊTES RÉALISÉES, EN JOURS, PAR EXERCICE

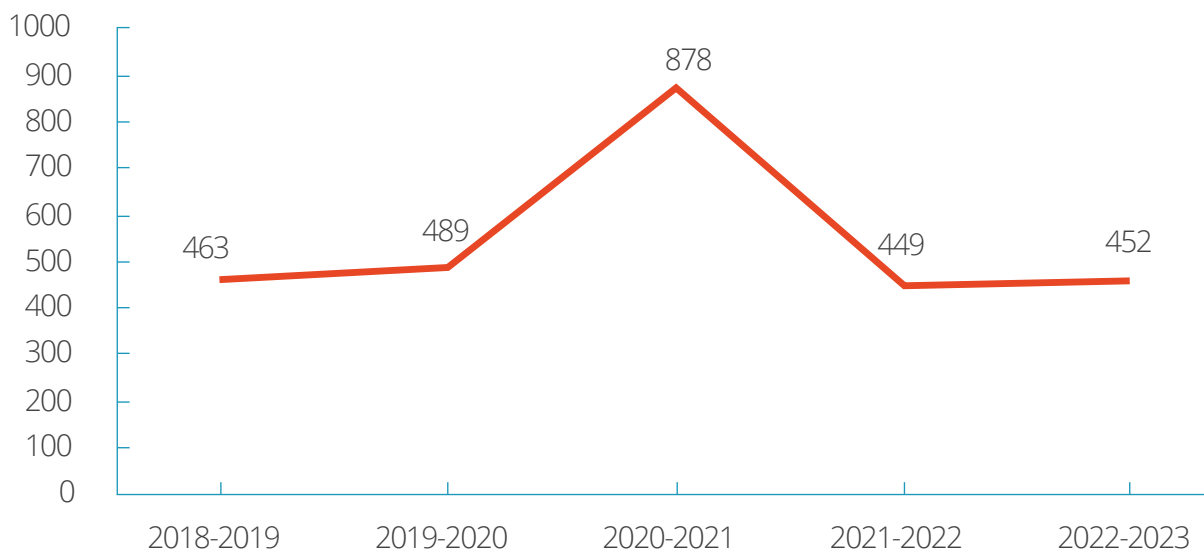
Figure 10 – Délais moyens des enquêtes sans enquête criminelle (EC) ou du BEI



Le graphique suivant présente les délais moyens de traitement des dossiers « avec enquête criminelle » en jours au cours des dernières années.

Étant donné que le Commissaire ne peut débiter le traitement d'un dossier lorsqu'une enquête criminelle est en cours, les délais de traitement moyens de ces dossiers sont conséquemment plus importants que le délai de 180 jours accordé par la Loi pour la réalisation d'une enquête. Le non-respect du délai prévu dans ces circonstances ne peut donc être imputable au Commissaire.

Figure 11 – Délai moyen des enquêtes avec enquête criminelle (EC) ou du BEI



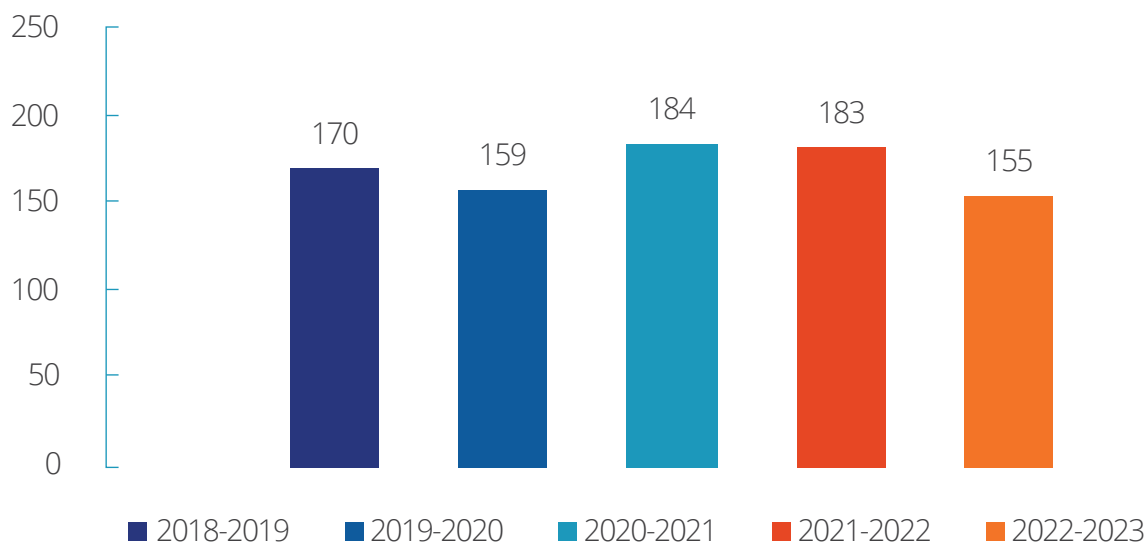
Au cours du présent exercice, la direction des enquêtes a soumis 155 rapports dont 60 % des rapports « sans enquête criminelle » ont été soumis³³ à l'intérieur d'un délai moyen de 220 jours.

Les 62 autres rapports « avec enquête criminelle » ont été soumis dans un délai moyen de 452 jours. Ces plus longs délais sont attribuables, notamment, à des procédures d'enquête criminelles conduites par d'autres organisations ou à la poursuite de procédures judiciaires visant les policiers intimés ou des plaignants, dont le Commissaire doit attendre les conclusions.

NOMBRE DE RAPPORTS D'ENQUÊTES SOUMIS PAR EXERCICE

La figure suivante présente l'évolution du nombre de rapports d'enquêtes soumis par exercice.

Figure 12 – Nombre de rapports d'enquêtes soumis par exercice



33. Soit 93 des 155 rapports d'enquête.

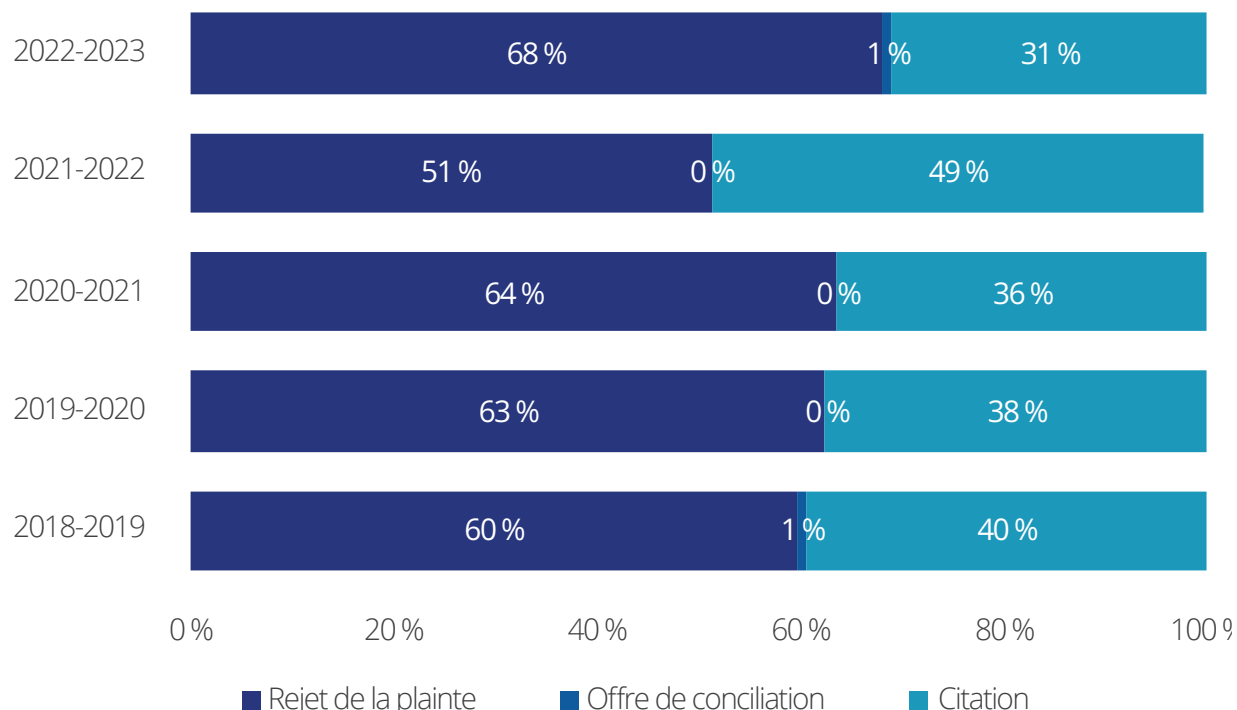
À ce chapitre, il est important de souligner qu'une enquête décrétée au cours d'un exercice donné ne sera pas nécessairement complétée au cours de ce même exercice. De plus, suivant le moment où cette enquête est décrétée (en fin d'exercice par exemple), elle ne pourra débuter qu'au cours de l'exercice suivant. Enfin, suivant la nature de l'enquête (avec ou sans enquête criminelle) ou sa complexité (preuve électronique volumineuse, nombre important de témoins, rapports d'expertise, etc.), l'enquête pourrait s'échelonner sur plus d'un exercice.

Au 1^{er} avril 2022, la direction des enquêtes comptait 128 enquêtes en cours de réalisation. Au cours de l'exercice, 118 enquêtes ont été décrétées par le Commissaire. À la fin du présent exercice et malgré le départ de 3 enquêteurs qui n'ont pu être remplacés au cours de l'année 2022-2023, l'organisation a tout de même réussi à abaisser son inventaire d'enquêtes en cours de réalisation de près du tiers pour le ramener à 90.

Cette amélioration de la performance de la Direction des enquêtes s'explique notamment par l'établissement de plans d'enquêtes optimisés et l'introduction de cibles à atteindre au cours de l'exercice.

ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS ENQUÊTES

Figure 13 – Orientation des plaintes après enquêtes par exercice



Note au lecteur : Dû à l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

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

- 1- de rejeter la plainte;
- 2- d'offrir aux parties la conciliation;
- 3- de citer le policier devant le Comité de déontologie policière.

Lorsque l'enquête est complétée, le Commissaire peut rejeter la plainte s'il estime qu'il y a insuffisance de preuve pour citer un policier à comparaître devant le Comité de déontologie policière. Dans ce cas, le plaignant reçoit du Commissaire une décision motivée qui résume le rapport d'enquête et l'informe de son droit de faire réviser cette décision par le Comité. Le plaignant dispose alors d'un délai de 30 jours pour saisir ce dernier de sa demande de révision. Au terme de son examen, le Comité peut confirmer la décision du Commissaire, lui ordonner de poursuivre son enquête, d'en tenir une nouvelle ou de citer le policier. On peut consulter les rapports annuels de gestion du Comité de déontologie policière pour les données disponibles à cet égard.

Après examen des rapports d'enquête qui lui ont été soumis, le Commissaire a rendu 119 décisions au cours de l'exercice dont :

- 77 ont donné lieu à un rejet de l'ensemble des allégations du plaignant;
- 42 ont donné lieu à des citations devant le Comité de déontologie policière;
- 1 a donné lieu à une offre de conciliation.

Les données relatives au nombre de citations déposées devant le Comité sont présentées à la section 4.1.6.

METTRE FIN À UNE ENQUÊTE

Le Commissaire peut également clore un dossier en cours d'enquête s'il lui apparaît que la poursuite de l'enquête n'est pas nécessaire eu égard aux circonstances. Ainsi, le Commissaire a mis fin à 74 enquêtes au cours de l'exercice 2022-2023. Les motifs justifiant ces décisions sont généralement :

- l'absence de manquement déontologique révélée par les vérifications effectuées en cours d'enquête;
- l'absence de collaboration du plaignant;
- l'absence de collaboration de témoins clés;
- le désistement du plaignant.

Puisqu'elle est facultative au terme de l'enquête, la conciliation peut toutefois être offerte lorsque la nature du dossier le permet, et ce, après entente avec les parties. Cette option pourrait être davantage proposée lorsque le dossier est clos en cours d'enquête ou au terme de celle-ci puisque la conciliation demeure un mode de résolution privilégié d'une plainte qui favorise des échanges sains entre les parties dans un cadre bien balisé et structuré. De surcroît, il s'avère un bon outil de prévention.

Tableau 28 – Nombre et type de motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2022 2023

TYPE DE MOTIF	2022-2023
Absence de manquement déontologique	36
Absence de collaboration du plaignant	8
Absence de collaboration du/des témoins	7
Désistement du plaignant	5
Autres motifs	18
TOTAL	74

4.1.5 LES DEMANDES DE RÉVISION

DÉCISIONS PRISES À LA SUITE D'UNE DEMANDE DE RÉVISION

Le Commissaire est soumis à un devoir de respect de l'équité procédurale. Ainsi, lorsqu'il rejette une plainte à la suite de son analyse préliminaire, faute de collaboration du plaignant en cours de conciliation, à la suite d'un échec en conciliation ou en cours d'enquête, le plaignant peut faire réviser cette décision en soumettant des faits ou des éléments nouveaux à son dossier dans un délai de 15 jours.

Les décisions du Commissaire sont motivées par écrit et communiquées aux parties ainsi qu'aux directeurs des services de police.

En 2022-2023, le Commissaire a reçu 386 demandes de révision. Durant cette période, 405 demandes ont été analysées et traitées.

Cette situation s'explique par le traitement additionnel de 19 demandes reçues au cours de l'année précédente, mais qui n'avaient pu être examinées lors de l'exercice précédent. Il est à noter qu'en 2022-2023, 20 % des plaintes qui ont été refusées ont fait l'objet d'une demande de révision, soit 386 demandes sur 1 721 plaintes refusées.

Le tableau suivant présente les décisions rendues par le Commissaire à la suite d'une demande de révision.

Tableau 29 – Décisions du Commissaire à la suite d'une demande de révision

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Confirmées	286	294	236	245	372
Infirmées	68	59	51	37	32
Désistement					1
TOTAL	354	353	287	282	405

Les décisions rendues initialement ont été confirmées dans 92 % des cas. Dans 8 % des cas, la décision a été infirmée, c'est-à-dire que la plainte a été orientée en conciliation ou en enquête. Enfin, dans un cas, le plaignant s'est désisté de sa demande de révision.

4.1.6 LES ACTIVITÉS JUDICIAIRES

NOMBRE DE PLAINTES EN CITATION DÉPOSÉES DEVANT LE COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Le Commissaire cite un policier devant le Comité de déontologie policière lorsqu'il estime que la preuve le justifie. Au cours de l'exercice 2022-2023, 42 plaintes reçues ont fait l'objet de citations devant le Comité de déontologie policière visant 59 policiers et autres agents de la paix. À cet égard, chaque plainte peut conduire au dépôt de plus d'une citation. Ce faisant, le chiffre indiqué par le Commissaire peut différer des chiffres présentés par le Comité de déontologie policière dans son rapport annuel de gestion.

Tableau 30 – Nombre de plaintes menant au dépôt de citations

		2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Sûreté du Québec	Nombre de plaintes	11	14	8	14	5
	Nombre de policiers	15	17	9	9	5
SPVM	Nombre de plaintes	18	31	21	21	21
	Nombre de policiers	31	47	32	32	33
Corps municipaux	Nombre de plaintes	22	30	43	31	15
	Nombre de policiers	43	38	100	44	19
Contrôleurs routiers	Nombre de plaintes	0	0	0	0	0
	Nombre d'agents	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	Nombre de plaintes	0	0	0	0	0
	Nombre d'agents	0	0	0	0	0
Constables spéciaux	Nombre de plaintes	1	2	0	0	1
	Nombre d'agents	1	4	0	0	2
TOTAL	Plaintes en citation	53	64	82	66	42
	Nombre de policiers et d'agents	85	90	156	85	59

NOMBRE DE CHEFS DE CITATION

Le tableau suivant indique le nombre de chefs de citation qu'a retenus le Commissaire en lien avec les articles du Code de déontologie des policiers du Québec. Chaque citation peut comporter plus d'un chef de citation.

Tableau 31 – Nombre de chefs de citation en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec

ARTICLES DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC	NOMBRE DE CHEFS DE CITATION
Article 5	31
Article 6	35
Article 7	44
Article 8	5
Article 9	2
Article 10	1
Article 11	1

Le Tableau 31 précédent démontre que le Commissaire cite principalement les policiers devant le Comité de déontologie policière suivant les articles 5, 6 et 7 du Code de déontologie des policiers.

Pour ce qui concerne l'article 5, il ressort de cela que le Commissaire cite principalement les policiers pour des manques de respect et de politesse de même que pour l'usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux tel qu'en fait foi le Tableau 32 suivant :

Tableau 32 – Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 5 du Code de déontologie des policiers

NATURE DU CHEF DE CITATION	NOMBRE DE CHEFS DE CITATION
En commettant une intrusion illégale à la vie privée	1
En effectuant une expertise déficiente	1
En faisant usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux	7
En incitant à ne pas poursuivre de démarches de plainte déontologique	1
En lui exigeant de s'identifier sans droit	1
En lui manquant de respect et de politesse	6
En omettant de documenter sa source	1
En omettant ou refusant de s'identifier	4
En tenant des propos injurieux fondés sur l'âge ou l'origine ethnique	2
En tentant d'empêcher la fermeture de la porte d'une résidence	1
En effectuant une enquête incomplète	1
En interrogeant un mineur sans communiquer avec l'un de ses parents	1
En jetant irrespectueusement un bien	1
En posant des actes fondés sur la race, l'origine ethnique, la couleur et/ou le sexe	3

Pour ce qui concerne l'article 6, il en ressort que le Commissaire cite principalement les policiers pour avoir eu recours à une force plus grande que celle qui est nécessaire ainsi que pour intimidation tel qu'en fait foi le Tableau 33 suivant :

Tableau 33 – Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 6 du Code de déontologie des policiers

NATURE DU CHEF DE CITATION	NOMBRE DE CHEFS
En procédant sans droit à son arrestation	1
En ayant recours à une force plus grande que celle nécessaire	17
En demeurant à la résidence alors qu'il leur été demandé de quitter les lieux	1
En consultant sans motif légitime le CRPQ	2
En intimidant ou en menaçant	8
En le détenant de façon abusive	2
En fouillant de façon abusive	1
En menottant	1
En portant sciemment des accusations sans justification	2

Concernant l'article 7, il en ressort que le Commissaire cite principalement les policiers pour détention, arrestation et fouille illégale comme en fait foi le Tableau 34 suivant :

Tableau 34 – Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 7 du Code de déontologie des policiers

NATURE DU CHEF DE CITATION	NOMBRE DE CHEFS
En arrêtant sans droit	6
En commettant une intrusion illégale à la vie privée	1
En consultant sans motif légitime le CRPQ	2
En détenant sans droit	7
En effectuant une expertise déficiente	1
En menottant sans droit	1
En exigeant de s'identifier sans droit	2
En manquant à son devoir de discrétion en divulguant à un tiers des renseignements	1
En n'intervenant pas pour faire cesser les manquements déontologiques	1
En omettant de l'informer de ses droits constitutionnels	3
En omettant de donner des informations, lors de la discussion	1
En omettant de donner des informations, lors de la rédaction du rapport	1
En pénétrant sans droit dans la résidence	1
En posant des actes fondés sur la race et la couleur	1
En procédant sans droit à une fouille	5
En refusant de participer à la procédure de conciliation	1
En refusant de quitter la résidence	1
En procédant sans droit à une saisie	1
En tentant d'empêcher monsieur de fermer la porte d'une résidence	1
En utilisant la force sans droit	4
En obtenant frauduleusement, directement ou indirectement, des services d'ordinateur, commettant ainsi une infraction criminelle	2

DÉCISIONS DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Au cours de la même période, le Comité de déontologie policière a rendu 71 décisions réparties de la manière suivante :

Tableau 35 – Décisions du Comité de déontologie policière statuant sur l'aspect dérogatoire ou non dérogatoire d'une conduite reprochée

TYPES DE DÉCISIONS	NOMBRE
Conduite jugée dérogatoire (incluant les décisions rendues à la suite d'une reconnaissance de l'inconduite par le policier)	53
Conduite jugée non dérogatoire (incluant retrait de citation, absence de preuve, etc.)	18

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

Les décisions du Comité sont appelables de plein droit devant la Cour du Québec. Le tableau suivant présente les décisions de la Cour du Québec rendues en 2022-2023 dans les dossiers ayant fait l'objet d'un appel.

PLAINTES AYANT DONNÉ LIEU À UN JUGEMENT DE LA COUR DU QUÉBEC

Tableau 36 – Nombre de plaintes du Commissaire ayant donné lieu à un jugement de la Cour du Québec

DOSSIERS ³⁴	NOMBRE DE JUGEMENTS
Total des plaintes ayant donné lieu à des décisions favorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	2
Total des plaintes ayant donné lieu à des décisions défavorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	6
Total des plaintes ayant donné lieu à des décisions en partie favorables à la position du Commissaire	0

De plus, le Commissaire a obtenu à quatre reprises un rejet de la demande d'appel présenté par la partie policière devant la Cour du Québec.

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

DÉCISIONS RENDUES EN MATIÈRE DÉONTOLOGIQUE

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

En ne s'étant pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction (art. 5 Code de déontologie des policiers)

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Légaré*³⁵, le Comité a décidé que l'agent ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en donnant de l'information qu'il savait fausse à un individu concernant, notamment, l'aveu de ses amis ainsi que des témoins relativement aux gestes illégaux reprochés. Il a également été décidé que l'agent avait abusé de son autorité en le menottant sans justification, en procédant sans droit à sa détention et à son arrestation et, en utilisant la force sans droit à son égard et en omettant de l'informer de ses droits et des motifs de son arrestation. Lors de l'intervention, l'agent avait agi par intuition et n'avait pas acquis des motifs raisonnables de le soupçonner d'un délit.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Lachance*³⁶, il a été décidé que les agents Lachance et Marcotte ne s'étaient pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction en posant des actes fondés sur la race, l'origine ethnique ou la couleur d'un individu. Il fut démontré qu'en procédant à l'interception routière, ils ont participé au traitement différencié dont le plaignant a été l'objet, en raison de sa race ou de sa couleur.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Benny*³⁷, le Comité a décidé que l'agent a manqué à son devoir de discrétion en divulguant à un tiers des renseignements obtenus alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions et qu'il a fait preuve d'une insouciance marquée à ce que des renseignements privilégiés soient entendus par le tiers.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Caputo*³⁸, le Comité a décidé que l'agent ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en divulguant à des tiers, des renseignements concernant un individu, à la suite d'une perquisition. Il a également été décidé qu'il n'avait pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en présentant, à l'égard de ce même individu, un document qui contenait des éléments faux ou inexacts.

Les affaires *Commissaire à la déontologie policière c. Fournier*³⁹, 2022 QCCDP 29, *Commissaire à la déontologie policière c. Savage*⁴⁰ et *Commissaire à la déontologie policière c. Barrette*⁴¹, ont donné lieu à des décisions dans lesquelles il a été décidé que les policiers impliqués dans ces affaires ne s'étaient pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction. Dans le premier cas, l'agent a fait usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux à l'égard d'un individu qui s'était présenté au comptoir dans un poste de police et dans le second cas, l'agent a manqué de respect et de politesse à l'égard d'une plaignante qui avait stationné son véhicule

35. *Commissaire à la déontologie policière c. Légaré*, 2022 QCCDP 21

36. *Commissaire à la déontologie policière c. Lachance*, 2022 QCCDP 31

37. *Commissaire à la déontologie policière c. Benny*, 2022 QCCDP 36

38. *Commissaire à la déontologie policière c. Caputo*, 2023 QCCDP 29

39. *Commissaire à la déontologie policière c. Fournier*, 2022 QCCDP 29

40. *Commissaire à la déontologie policière c. Savage*, 2022 QCCDP 41

41. *Commissaire à la déontologie policière c. Barrette*, 2023 QCCDP 16

en bordure de la route. Dans la troisième situation, l'agent a dit à l'automobiliste qu'il n'avait pas l'air intelligent. À noter que le policier, dans la première affaire, en appelle de la décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Dupuis*⁴², le Comité a décidé que les agents Dupuis et Côté ne s'étaient pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction. Pour l'agent Côté, il s'agit de la façon dont il s'est comporté, alors qu'il a décidé de mener une enquête sur un constat d'infraction d'une personnalité du milieu de la politique municipale. Quant à l'agent Dupuis, il a fait retrouver un constat d'infraction pour aider son collègue, sans avoir pour sa part de motifs pour participer à l'enquête.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Laplante-Bélanger*⁴³, le Comité a décidé que l'agent ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en émettant un constat d'infraction à un individu qui était passager d'un véhicule. L'émission du constat apparaît aux yeux du Comité comme une mesure disproportionnée et injustifiée alors que l'individu ne cherchait qu'à s'assurer du respect de ses droits fondamentaux de citoyen devant ce qu'il avait des motifs de soupçonner être un cas de profilage racial. Le Comité estime que l'agent a manqué de discernement dans sa manière de gérer la situation. Ainsi, au lieu d'agir afin de désamorcer une situation tendue dont il est lui-même largement responsable, il s'est livré à une surenchère pour avoir le dernier mot.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Marois*⁴⁴, le Comité a décidé que l'agente ne s'était pas comportée de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en effectuant une enquête incomplète à la suite d'un accident de la route. La policière en appelle de la décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Lebrun*⁴⁵, le Comité en arrive à la conclusion que le capitaine a manqué à son obligation de se comporter de façon à maintenir la confiance et la considération que requiert sa fonction à l'égard d'agents pour certains allégués apparaissant dans un affidavit produit dans le cadre d'une enquête interne. Également, il fut décidé qu'il n'avait pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux de collaborer à l'administration de la justice en cachant un renseignement favorisant la position de la direction du service de police. Selon le Comité, par ses omissions, il n'a pas exposé les faits de manière complète et sincère et a fait le tri dans le but d'obtenir le résultat souhaité. Il a volontairement omis les faits défavorables à sa prétention. Il n'a pas agi avec la probité attendue d'un agent de police qui, de plus, est un officier.

EN AYANT ABUSÉ DE SON AUTORITÉ (ART. 6 CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS)

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Baron*⁴⁶, il a été décidé que les agents Baron et Côté ont abusé de leur autorité en ayant recours à une force plus grande que celle étant nécessaire à l'égard d'un individu placé en détention. Pour l'agent Houle, le Comité en arrive à la conclusion qu'il fut négligent ou insouciant à l'égard de la santé ou de la sécurité de l'individu. Il était l'agent sénior sur les lieux et remplissait le rôle d'officier responsable de la détention. Il fut témoin de l'intervention des agents Baron et Côté lorsqu'ils ont maîtrisé l'individu au sol dans sa cellule. Il s'est présenté un peu plus tard à la cellule en compagnie des agents qui venaient de rudoyer l'individu, a argumenté avec celui-ci quant au sérieux de sa blessure et lui a dit que son coude n'était pas fracturé, car il pouvait

42. *Commissaire à la déontologie policière c. Dupuis*, 2022 QCCDP 54

43. *Commissaire à la déontologie policière c. Laplante-Bélanger*, 2022 QCCDP 60

44. *Commissaire à la déontologie policière c. Marois*, 2023 QCCDP 8

45. *Commissaire à la déontologie policière c. Lebrun*, 2022 QCCDP 61

46. *Commissaire à la déontologie policière c. Baron*, 2022 QCCDP 63

le bouger. Le Comité lui a également reproché de ne pas avoir demandé à ses subordonnés de rédiger un rapport écrit concernant l'événement et de n'en produire lui-même aucun. Les agents en appellent de la décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Bélisle*⁴⁷, le Comité a décidé que les agents Bélisle et Langlois ont abusé de leur autorité en donnant un constat d'infraction à un individu pour insulte à un policier. À cet égard, le Comité estime que non seulement les agents Bélisle et Langlois n'ont pas agi comme l'aurait fait un policier raisonnable et prudent, mais se sont considérablement écartés de cette norme en posant un acte ayant toutes les apparences d'un geste vindicatif, motivé en partie par l'agacement d'être filmé. Selon le Comité, un policier raisonnable et prudent se serait abstenu de tenir tout propos gratuit de nature à provoquer ou envenimer les choses. Il aurait éteint projecteur et lampe de poche et mis fin à l'intervention plus rapidement constatant l'absence de motif pour continuer l'intervention et se serait abstenu d'émettre le lendemain un constat pour insulte à un policier.

EN N'AYANT PAS RESPECTÉ L'AUTORITÉ DE LA LOI ET DES TRIBUNAUX (ART. 7 CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS)

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Gagné*⁴⁸, il a été décidé que le sergent LaSalle et le lieutenant Lafontaine n'avaient pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en arrêtant illégalement un journaliste après avoir effectué une enquête incomplète à la suite de la plainte de harcèlement criminel logée par une dame à l'endroit du journaliste. Les policiers en appellent de la décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Denis*⁴⁹, il a été décidé que l'agent n'avait pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en fouillant sans droit un individu. Celui-ci était menotté et appuyé contre un véhicule. Pour le Comité, sa prétention voulant que sa sécurité soit en péril était sans fondement. La fouille, à la recherche d'un ou des objets pour servir à voler à l'intérieur de véhicules, était mal fondée. L'individu n'avait commis aucun crime. Au surplus, la collègue de l'agent s'était déjà assurée qu'aucune des voitures stationnées n'avait été l'objet d'effraction ou de vol.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Corriveau*⁵⁰, le Comité a décidé que le sergent Lebel ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en conduisant son véhicule personnel alors qu'il était en état d'ébriété et à la suite d'un accident, en s'étant identifié comme étant policier afin d'échapper à toute responsabilité.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Côté-Joncas*⁵¹, il a été décidé que les agents Côté-Joncas et Picard n'avaient pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en s'immisçant dans un litige civil et, par la même occasion, n'ont pas exercé leurs fonctions avec désintéressement et impartialité. Le Comité est également venu à la conclusion que l'agent Côté-Joncas avait abusé de son autorité, en intimidant la plaignante. Au terme de cette affaire, ils ont placé une citoyenne dans une situation où elle a été forcée de payer une facture pour laquelle un différend de nature civile existait, alors qu'ils n'avaient pas à intervenir.

47. *Commissaire à la déontologie policière c. Belisle*, 2023 QCCDP 1

48. *Commissaire à la déontologie policière c. Gagné*, 2022 QCCDP 5314

49. *Commissaire à la déontologie policière c. Denis*, 2023 QCCDP 12

50. *Commissaire à la déontologie policière c. Corriveau*, 2023 QCCDP 13

51. *Commissaire à la déontologie policière c. Côté-Joncas*, 2023 QCCDP 2

EN ÉTANT NÉGLIGENT OU INSOUCIANT À L'ÉGARD DE LA SANTÉ OU DE LA SÉCURITÉ D'UN INDIVIDU (ART. 10 CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS)

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Gagné*⁵², il a été décidé que le sergent-détective Gagné et l'agent Paré ont été négligents ou insouciants à l'égard de la santé ou de la sécurité d'un individu et qu'ils n'ont pas exercé leurs fonctions avec probité en présentant chacun une déclaration qu'ils savaient fausse ou inexacte dans le cadre de cette affaire. L'individu avait fait l'objet d'une arrestation avant d'être écroué. Il disait souffrir d'une maladie pour laquelle il prenait un médicament, mais les informations n'ont pas été consignées. Il fut plus tard transféré à la détention de la Cour municipale, où il est décédé.

EN AYANT MANQUÉ DE PRUDENCE ET DE DISCERNEMENT DANS LA CONDUITE D'UN VÉHICULE DE POLICE (ART. 11 CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS)

Les affaires *Commissaire à la déontologie policière c. Legault*⁵³ et *Commissaire à la déontologie policière c. Lagacé-Gagné*⁵⁴, ont donné lieu à des décisions dans lesquelles les agents ont manqué de prudence et de discernement lorsqu'ils ont fait des manœuvres de demi-tour provoquant des collisions. Dans le cas de l'agent Legault, ce dernier est revenu sur la même voie, mais à contresens de la circulation autorisée sans s'assurer d'être vu et entendu des autres automobilistes. À la suite de sa manœuvre, une collision est survenue. À noter que le policier Legault en appelle de la décision. Pour sa part, l'agent Lagacé-Gagné n'a pas vu le motocycliste qui la suivait et ce dernier a embouti l'aile avant gauche et la portière de l'autopatrouille. Le décès du motocycliste fut constaté sur les lieux.

DÉCISIONS DE LA COUR DU QUÉBEC CONFIRMANT LA COMMISSION D'UNE FAUTE DÉONTOLOGIQUE

Les affaires *Benoit c. Dowd*⁵⁵ et *Geoffrion c. Dowd*⁵⁶ ont donné lieu à deux décisions de la Cour du Québec confirmant la position du Comité. La Cour du Québec conclut que le Comité n'a commis aucune erreur révisable lorsqu'après avoir analysé la preuve dans son ensemble il en conclut à la commission de la faute déontologique reprochée. Rappelons que dans l'affaire Benoit, essentiellement, les appelants furent condamnés pour être intervenus auprès du plaignant avec une approche de profilage racial. On leur reprochait également une arrestation, une utilisation de la force et une détention illégale. Ils auraient saisi, fouillé et vidé de son contenu la caméra du plaignant et fabriqué de faux rapports policiers. Le policier Benoit aurait de plus menacé ou intimidé le plaignant.



52. *Commissaire à la déontologie policière c. Gagné*, 2023 QCCDP 3

53. *Commissaire à la déontologie policière c. Legault*, 2022 QCCDP 45

54. *Commissaire à la déontologie policière c. Lagacé-Gagné*, 2023 QCCDP 2

55. *Benoit c. Dowd*, 2022 QCCQ 1528

56. *Geoffrion c. Dowd*, 2022 QCCQ 5266

4.1.7 BILAN DES PLAINTES ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL

Le Commissaire a pour constante préoccupation que les agents de la paix du Québec soient au service des citoyens et qu'ils respectent les droits et libertés des personnes auprès de qui ils interviennent. Il convient de rappeler que le système déontologique policier actuel a, entre autres, été instauré dans la foulée d'une recommandation formulée par la Commission des droits de la personne (telle qu'elle était désignée à l'époque) à la suite d'une enquête sur les relations entre les corps de police et les minorités visibles.

Soucieux de concourir aux actions visant à contrer la discrimination sous toutes ses formes, le Commissaire a participé, au cours du dernier exercice, en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique, l'École nationale de police du Québec et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, au développement d'une formation sur le profilage racial et social qui sera offerte à l'ensemble des corps de police du Québec.

Dans cette perspective, le Commissaire continuera à effectuer un suivi des plaintes alléguant racisme ou profilage racial afin de documenter la situation de façon singulière et cibler avec une meilleure acuité les mesures à mettre en place afin de prévenir les manquements déontologiques.

PLAINTES REÇUES EN 2022-2023 ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL

Au cours de l'exercice 2022-2023, le Commissaire a reçu 206 plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial.

Alors que le nombre total de plaintes reçues par le Commissaire a connu une baisse de 14 % par rapport à l'an passé, le nombre de plaintes comportant de telles allégations a connu une hausse correspondant à 59 %.

Cette hausse pourrait s'expliquer en partie par une plus grande médiatisation du phénomène de profilage racial et du recours en déontologie policière en raison notamment d'une hausse des incidents filmés et diffusés en ligne, de la décision Yergeau⁵⁷ sur les interceptions routières aléatoires et du dépôt du projet de loi no 14⁵⁸ proposant des changements à *Loi sur la police* et visant, entre autres, à mieux encadrer les interpellations policières.

Tableau 37 – Proportion des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial

PLAINTES REÇUES ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre de plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial	92	161	127	130	206
Nombre de plaintes reçues	1 867	2 138	2 407	2 493	2 139
Proportion de plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial sur nombre de plaintes reçues	5 %	8 %	5 %	5 %	10 %

57. En 2022, le juge de la Cour supérieure Michel Yergeau a invalidé une jurisprudence établie par la Cour suprême du Canada il y a 30 ans en rendant illégale l'interception d'automobilistes sans motif par un policier à des fins de vérifications. Cette décision a été portée en appel et est toujours pendante au moment de la rédaction du présent rapport annuel.

58. Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues.

Le Tableau 37 indique que les plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial représentent 10 % de l'ensemble des plaintes reçues par le Commissaire au cours de l'exercice 2022-2023 (2 139 plaintes), soit le double par rapport à l'an passé. Cette proportion est d'ailleurs la plus élevée des 5 dernières années et s'expliquerait par une attention médiatique plus importante à l'endroit du phénomène de profilage racial et du recours en déontologie policière comme option possible.

CONTEXTE D'INTERVENTION POLICIÈRE

Tableau 38 – Répartition des plaintes reçues alléguant racisme, discrimination ou profilage racial selon le contexte de l'intervention policière

CONTEXTE D'INTERVENTION POLICIÈRE	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Interception au Code de la sécurité routière ⁵⁹	44	48	82	51	71	66	68	52	83	40
Arrestation	16	17	23	14	12	9	16	12	49	24
Interpellation	12	13	22	14	14	11	26	20	22	11
Autres types d'interventions policières ⁶⁰	20	22	34	21	30	24	20	15	52	25
TOTAL	92	100	161	100	127	100	130	100	206	100

Le Tableau 38 montre qu'il y a une tendance à la hausse des reproches liés à une arrestation et aux autres types d'interventions policières, alors que les reproches de discrimination et de profilage racial lors d'interceptions routières et d'interpellations de personnes sont à la baisse.

Ceci pourrait notamment s'expliquer par un changement dans les pratiques policières en suivi de la décision Yergeau ⁶¹ et le débat public tenu sur la question de l'encadrement ou de l'abolition des interpellations de personnes. Dans les faits, moins le nombre d'interceptions routières aléatoires et interpellations de personnes réalisées est élevé, moins de plaintes en lien avec ces types d'interventions policières il devrait y avoir.

ORGANISATIONS VISÉES

Bien que, pour des raisons de concentration géographique et démographique, la problématique de racisme, discrimination raciale et profilage racial touche principalement la grande région de Montréal et les villes en périphérie, celle-ci est susceptible de toucher toutes les régions du Québec.

59. Cette catégorie comprend à la fois les interceptions routières pour infraction au Code de la sécurité routière et les interceptions routières aléatoires en vertu de l'article 636 du Code de la sécurité routière.

60. Voici quelques exemples d'autres types d'interventions policières ayant fait l'objet de reproches de racisme, profilage racial ou discrimination raciale : réponse à un appel au 911, demande d'intervention ou de prise de plainte de la part du plaignant, perquisition.

61. Ibid note 57.

Tableau 39 – Répartition des plaintes reçues alléguant racisme, discrimination ou profilage racial selon l'organisation visée

ORGANISATION VISÉE	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Service de police de la Ville de Montréal	55	34	55	34	59	46	47	36	88	43
Sûreté du Québec	14	9	14	9	9	7	21	16	20	10
Corps de police municipaux, corps de police autochtones ou autres organisations	92	57	92	57	59	46	62	48	98	47
TOTAL	161	100	161	100	127	100	130	100	206	100

Le Tableau 39 indique une hausse du nombre de plaintes alléguant du racisme, discrimination ou profilage racial au Service de police de la Ville de Montréal et une stabilité au sein des corps de police municipaux. Par ailleurs, une baisse est constatée du côté de la Sûreté du Québec. Il est juste de croire que cette situation puisse être liée au fait que la Sûreté du Québec dessert 75 % du réseau routier de la province, en plus d'avoir la compétence exclusive pour appliquer le Code de la sécurité routière sur les autoroutes et que le jugement Yergeau⁶² a probablement eu un impact sur ses pratiques en la matière.

CONCLUSION DES PLAINTES DU COMMISSAIRE EN 2022-2023

Entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023, le Commissaire a finalisé le traitement de 148 plaintes comportant des allégations de racisme, discrimination ou de profilage racial et 4 plaintes se sont conclues devant les tribunaux.

62. Ibid note 57.

Tableau 40 – État des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial traitées en 2022-2023

ÉTAT DES PLAINTES TRAITÉES PAR LE COMMISSAIRE EN 2022-2023			
ÉTAPE	FINALITÉ	N ^{bre}	%
Analyse préliminaire	Refus : Comportement rapporté insuffisant pour constituer un manquement déontologique	27	18 %
	Refus : Insatisfait d'une intervention et choix des moyens et/ou les conclusions justifiées en fait et en droit ⁶³	9	6 %
	Refus : Désistement du plaignant, retrait de plainte, refus ou omission de collaborer	6	4 %
	Refus : Base factuelle des reproches formulés insuffisante ⁶⁴	6	4 %
	Refus : Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux ⁶⁵	6	4 %
	Refus : Délai de prescription dépassé	1	1 %
	Refus : Impossibilité d'identifier le ou les agents de la paix	1	1 %
	Sous-total	56	37 %
Conciliation	Règlement	43	28 %
	Échec	21	14 %
	Refus du plaignant de poursuivre ou de collaborer	18	12 %
	Sous-total	82	54 %
Enquête	Rejet	10	7 %
	Sous-total	10	7 %

63. Exemple de plainte menant à un refus de cette nature : *Un citoyen allègue avoir été victime de profilage alors qu'il a fait l'objet d'une arrestation légitime.*

64. Exemple de plainte menant à un refus de cette nature : *Un citoyen allègue avoir été victime de profilage racial, mais n'est pas capable de spécifier les éléments qui l'amènent à cette conclusion, malgré nos efforts pour obtenir ces informations.*

65. Exemple de plainte menant à un refus de cette nature : *Lorsqu'un citoyen conteste la validité d'un constat d'infraction qu'un policier lui a remis et soupçonne que le policier lui a remis ce constat qu'il juge injustifié en raison de la couleur de sa peau.* Considérant que le Commissaire n'a pas l'autorité de juger la légitimité d'un constat d'infraction et d'annuler celui-ci et en l'absence d'indicateurs ou de preuve qu'un policier a ciblé le plaignant en raison de la couleur de sa peau plutôt qu'en raison de la commission d'une infraction, le Commissaire juge que le constat devrait plutôt être contesté à la Cour.

ÉTAT DES PLAINTES TRAITÉES PAR LE COMMISSAIRE EN 2022-2023			
ÉTAPE	FINALITÉ	N ^{bre}	%
CONCLUSION DES PLAINTES AYANT MENÉ À UNE CITATION COMPORTANT AU MOINS UN CHEF DE CITATION PERTINENT ⁶⁶			
Audiences devant le Comité de déontologie policière	Décision(s) dérogatoire(s)	1	1 %
	Décision(s) non dérogatoire(s)	1	1 %
	Sous-total	3	2 %
Appel devant la Cour du Québec	Rejet de la demande d'appel d'un policier ayant été reconnu dérogatoire devant le Comité de déontologie policière	1	1 %
	Sous-total	1	1 %
TOTAL		152	100 %

Note au lecteur : Dû à l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

Selon le Tableau 40, on remarque que bon nombre de plaintes sont référées en conciliation. Ce processus permet aux parties d'expliquer leur perception respective de l'événement dans un cadre balisé et respectueux avec le soutien d'un conciliateur. Le policier peut ainsi expliquer la nature de son intervention et le plaignant peut, quant à lui, exprimer ce qu'il a ressenti ou la façon dont il a perçu la situation. Il s'agit d'une approche visant à sensibiliser les parties sur l'impact de leurs comportements sur l'autre partie en vue d'une part, d'améliorer la conduite professionnelle du policier lors de futures interventions et d'autre part, d'expliquer au plaignant les devoirs et pouvoirs du policier de même que ses droits et ses recours. La finalité la plus courante au terme du dépôt d'une plainte alléguant racisme, discrimination ou profilage racial est le règlement en conciliation (28 % de ces plaintes).

Le motif de refus d'une plainte alléguant racisme, discrimination ou profilage racial le plus courant est que le comportement rapporté n'est pas suffisant pour constituer un manquement déontologique (18 % de ces plaintes et 48 % de tous les refus). On peut référer, à titre d'exemple, à un plaignant qui soutient avoir été victime de racisme ou de discrimination parce qu'un policier ne l'a pas salué au début de son intervention.

Près des deux tiers (63 %) des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial qui ont été traitées au cours de l'exercice 2022-2023 ont été jugées recevables (dont l'étape avant fermeture de la plainte n'est pas l'analyse préliminaire). Ce taux est plus élevé que celui relevé pour l'ensemble des plaintes traitées par le Commissaire en 2022-2023 (36 % de toutes les plaintes traitées au cours de l'exercice).

En 2022-2023, le Comité de déontologie policière a rendu une décision reconnaissant le comportement du policier dérogatoire en matière de racisme, discrimination ou profilage racial⁶⁷. Il a cependant conclu qu'il n'y en avait pas eu à une autre occasion⁶⁸.

66. Ces plaintes n'incluent que les chefs de citation en lien avec le racisme, la discrimination ou le profilage racial. Autrement dit, ils excluent les plaintes qui comprenaient à l'origine des allégations de racisme, de discrimination ou de profilage racial, mais qui n'ont pas conduit au dépôt de citations comprenant des chefs de cette nature au moment de l'audience devant le Comité de déontologie policière ou la Cour du Québec.

67. Commissaire à la déontologie policière c. Lachance, 2022 QCCDP 31

68. Commissaire à la déontologie policière c. Laplante-Bélanger, 2022 QCCDP 60

Pour sa part, la Cour du Québec a décidé que le Comité de déontologie policière n'avait commis aucune erreur révisable lorsqu'il a conclu à la commission de la faute déontologique en reconnaissant que le policier était intervenu auprès du plaignant avec une approche de profilage racial⁶⁹.

Finalement, dans une décision que le Commissaire avait porté en appel, la Cour du Québec a statué que le Comité de déontologie policière n'avait commis aucune erreur révisable lorsqu'il a conclu que le policier n'avait commis aucune faute déontologique en matière de racisme, discrimination ou profilage racial⁷⁰.

4.1.8 LES DEMANDES D'EXCUSE DES POLICIERS

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

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

Pour toute information relative aux demandes d'excuse et aux décisions rendues par le Comité de déontologie policière, le Commissaire invite le lecteur à consulter le rapport annuel de gestion 2022-2023 de cet organisme.

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

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

Au cours de l'exercice 2021-2022, le Commissaire avait reçu 1 295 avis émis en vertu de l'article 12 du Code de déontologie des policiers du Québec. Au cours de l'exercice 2022-2023, le Commissaire a reçu 1 279 avis, soit une baisse de 1 % par rapport à l'an dernier.

Le Commissaire rappelle régulièrement aux directeurs des services de police l'importance du respect de cette obligation. Depuis l'an passé, ces derniers peuvent remplir un formulaire simplifié et le transmettre par voie électronique.

Le tableau suivant présente la liste des services de police qui ont transmis de tels avis au Commissaire, en 2022-2023.

69. Benoit c. Dowd, 2022 QCCQ 1528

70. Dowd c. Lépine, 2022 QCCQ 6827

Tableau 41 – Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2022-2023 par service de police

SERVICE DE POLICE	NOMBRE
Bureau des enquêtes indépendantes ou BEI	106
Constables spéciaux	5
SAAQ-Contrôleurs routiers	1
SM-Blainville	4
SM-Bromont	1
SM-Châteauguay	10
SM-Deux-Montagnes	4
SM-Gatineau	25
SM-Granby	8
SM-Laval	51
SM-Longueuil	6
SM-Mascouche	1
SM-Mashteuiatsh	1
SM-Memphrémagog	10
SM-Repentigny	9
SM-Régie inter. De Roussillon	7
SM-Régie inter. Richelieu-St-Laurent	9
SM-Régie inter. Thérèse-de-Blainville	7
SM-SPVM	827
SM-Saguenay-Jonquière	10
SM-Service de police de la Ville de Québec	15
SM-St-Eustache	4
SM-St-Jean-sur-Richelieu	20
SM-Terrebonne	24
SM-Trois-Rivières	11
STM	13
Sûreté du Québec	90
TOTAL	1 279

4.2 Résultats liés aux actions préventives

4.2.1 LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPROCHE PRÉVENTIVE

Le Commissaire a fait du développement de l'approche préventive la pierre d'assise de son plan stratégique 2021-2025. Le développement de l'approche préventive a deux grandes visées :

- prévenir les comportements dérogatoires des agents de la paix soumis au Code;
- mieux faire connaître les pouvoirs et devoirs des agents de la paix auprès de la population et les recours possibles en cas de manquement.

Le Commissaire se donne le mandat de développer cet axe préventif en collaboration avec divers partenaires tels que les organisations policières et l'École nationale de police du Québec.

En 2022-2023, le Commissaire a priorisé le développement et la diffusion de contenus sur trois types de plateformes en ligne : son site Internet, ses nouveaux comptes de médias sociaux et sa nouvelle publication *Exemplaire*.

OBJECTIF : DIFFUSER DE L'INFORMATION À PROPOS DES MODALITÉS D'UNE INTERACTION AVEC LES POLICIERS ET LES AUTRES AGENTS DE LA PAIX

Comment ?

En présentant les devoirs policiers afin qu'un citoyen puisse reconnaître les situations au cours desquelles les policiers manquent à leurs devoirs.

En présentant les pouvoirs policiers et les obligations citoyennes afin que les citoyens puissent reconnaître quand les policiers sont justifiés d'agir comme ils agissent et ainsi mieux réagir en conséquence lors de l'interaction avec le policier.

En prodiguant des conseils aux citoyens sur les meilleures façons d'agir afin d'augmenter les probabilités que leurs interactions avec les policiers se déroulent de la façon la plus civile et adéquate possible, ou alors sur les façons d'agir pour se protéger pendant ou après une intervention policière problématique.

ACTIONS	RÉSULTATS
11 exemples de plaintes anonymisées diffusés sur le site Web. 6 foires aux questions sur les pouvoirs et devoirs policiers sur le site Web. 52 publications pertinentes sur Facebook et 46 publications sur Twitter. 5 capsules sur le site Web portant sur des conseils pour mieux interagir avec les policiers ou pour se protéger d'une intervention policière problématique. Développement et diffusion d'un bottin d'organismes communautaires offrant des services d'accompagnement aux citoyens lors du processus.	Les publications pertinentes ont été diffusées sur 4 914 comptes Facebook. 21 538 visites des sections du site Web pertinentes (<i>Pouvoirs et devoirs policiers</i> et <i>Prévenir et tirer des leçons</i>)

OBJECTIF : PRÉVENIR LES RISQUES DÉONTOLOGIQUES AUPRÈS DES PERSONNES SOUMISES AU CODE

Comment ?

En présentant des rappels afin de renforcer les compétences en communication (verbale et non verbale) des personnes soumises au Code.

En décrivant des situations et comportements policiers spécifiques faisant le plus souvent l'objet de reproches de la part des citoyens.

En présentant des cas où les agents de la paix ont manqué à leur devoir lors d'une interaction avec un citoyen.

En donnant des exemples de modèles à suivre d'interventions policières favorisant la confiance du citoyen.

En informant les gestionnaires de personnes assujetties au Code de déontologie des policiers du Québec sur les facteurs de risque et les mesures de gestion pouvant être mises en place pour favoriser le professionnalisme policier, favoriser la confiance des citoyens à l'endroit de la police et réduire le nombre de plaintes en déontologie policière visant leurs employés.

En informant les organisations de personnes assujetties au Code de déontologie des policiers du Québec sur les facteurs de risque et les mesures organisationnelles pouvant être mises en place pour favoriser le professionnalisme policier, favoriser la confiance des citoyens à l'endroit de la police et réduire le nombre de plaintes en déontologie policière visant leurs employés.

ACTIONS	RÉSULTAT
3 publications <i>Exemplaire</i> diffusées aux personnes assujetties au Code et à leur employeur, portant sur l'usage du téléphone cellulaire dans un contexte policier, la confiance entre les citoyens et la police, et l'interpellation. 39 publications diffusées sur LinkedIn. 11 exemples de plaintes anonymisées diffusés sur le site Web. 8 capsules diffusées sur le site Internet. Plus d'une dizaine de formations offertes aux agents de la paix assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec. Poursuite de la collaboration avec le ministère de la Sécurité publique, l'École nationale de police du Québec et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au développement d'une formation pour contrer le profilage racial et social qui sera offerte à l'ensemble des corps de police du Québec.	9 360 visites de la section du site Web pertinente (<i>Prévenir et tirer des leçons</i>). 18 550 visionnements des publications pertinentes sur LinkedIn. 836 agents de la paix ont assisté aux formations.

4.2.2 INITIATIVES FAVORISANT L'ACCÈS ET LA QUALITÉ DES SERVICES AUX MEMBRES DES PREMIÈRES NATIONS ET INUIT

MODIFICATIONS AUX PROCÉDURES INTERNES

Plusieurs modifications aux procédures internes ont été suggérées par les agents de liaison autochtones afin de faciliter l'accès aux services du Commissaire aux membres des Premières Nations et Inuit. Au chapitre de l'accessibilité, la réception des plaintes représente une étape importante du processus déontologique puisqu'il s'agit de la porte d'entrée de l'organisme. Bien que la modernisation et l'optimisation des processus puissent passer par un virage numérique et que de moins en moins de documents manuscrits soient souhaitables pour des considérations d'efficacité et d'efficience, il n'en demeure pas moins que le dépôt de plainte en ligne peut s'avérer un défi pour la clientèle autochtone (barrière de la langue, éloignement géographique, accès parfois limité à une bande passante, itinérance en milieu urbain, etc.). C'est pourquoi des aménagements ont été réfléchis et mis en place pour permettre davantage de flexibilité quant à la réception de plaintes et ainsi répondre aux besoins de cette clientèle.

Du côté de l'analyse préliminaire et de l'orientation des plaintes, de nouveaux aménagements ont permis d'impliquer plus rapidement les agents de liaison à cette étape du processus dans l'optique d'offrir des services mieux adaptés culturellement et traiter les plaintes de plaignants autochtones dans les meilleurs délais possibles. Ce dernier aspect touche particulièrement les plaintes liées à des enquêtes sur décès, à des blessures graves, à des agressions sexuelles, à du racisme, ou encore aux plaintes d'intérêt public. Cette initiative assure une meilleure continuité des services dans les cas où il y aurait déjà eu des contacts entre les agents de liaison et les plaignants avant ou durant le dépôt de la plainte. Cela permet également une prise de connaissance plus rapide des dossiers pour lesquels les agents seront souvent appelés à s'impliquer par la suite.

Sensibilité linguistique

Dans l'objectif de favoriser l'accès aux services du Commissaire, différentes initiatives linguistiques ont été mises de l'avant. Par exemple, la distribution de documents sur la déontologie policière traduits en 5 langues autochtones (atikamekw nehirowimowin, anishinaabemowin, iiyuu ayimuun, inuktitut et innu aimun) s'est poursuivie. Au cours du dernier exercice, le Commissaire a fait traduire le dépliant explicatif sur le processus de conciliation en 5 langues autochtones, à l'instar du dépliant explicatif sur le processus de déontologie policière. En plus de représenter une initiative de sécurisation culturelle, celle-ci favorisait du même coup la compréhension et la participation des plaignants autochtones au processus de conciliation. Le Commissaire a également fait traduire en Inuktitut une invitation à tenir des séances d'information au Nunavik avec l'ensemble des villages nordiques. De plus, le Commissaire a établi un partenariat avec une organisation inuite afin de faciliter le service d'interprètes en inuktitut aux plaignants qui en font la demande dans le cadre des séances de conciliation. Cette collaboration s'est avérée précieuse et efficace.

Sensibilisation et visibilité

Un des éléments majeurs visant à rehausser l'accessibilité des services relève du fait que le Commissaire a pu embaucher au mois de décembre 2022, une étudiante autochtone pour assister l'agent de liaison autochtone dans l'accomplissement de ses mandats. En soutenant l'agent de liaison, l'étudiante est ainsi venue bonifier l'offre de service (accompagnements de plaignants, analyses de données probantes, développement d'outils, optimisation de procédures internes). Cette augmentation d'effectif a permis d'élever le niveau de services directs aux plaignants

autochtones, de permettre davantage de sensibilisation auprès de la population et des partenaires autochtones, en plus de favoriser la mise en place d'ajustements au recours actuel dans une perspective de sécurisation culturelle et d'un meilleur accès aux services.

Dans un effort de visibilité et d'accès accru aux services, l'exercice 2022-2023 marque également la mise en ligne de la page Internet exclusivement dédiée aux membres des Premières nations et des Inuits sur le site Internet du Commissaire. Cette page fait état des différents services et initiatives de sécurisation culturelle disponibles pour les citoyens autochtones. Au cours de l'exercice 2022-2023, on dénombre 1298 visites sur cette page, donc il est juste d'affirmer qu'il s'agit d'un franc succès.

Le Commissaire a également tenu au cours de la dernière année, plus de 25 rencontres (dont plusieurs rencontres sur une base récurrente) en personne ou à distance visant à sensibiliser les populations autochtones ainsi que différents partenaires. En voici quelques exemples :

- en février 2023, tenue d'une séance d'information et de discussion en personne au Nunavik avec des représentants des villages nordiques qui fut radiodiffusée à la population (potentiel de rejoindre jusqu'à 12 000 Inuit). Cette rencontre a permis de discuter du recours en déontologie policière ainsi que du processus de dépôt des plaintes et des services destinés aux plaignants autochtones;
- en mai 2022 se tenait à Vancouver la réunion annuelle de l'*Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre* où l'agent de liaison a présenté le travail accompli au sein du Commissaire auprès des plaignants autochtones. Ce fut une rencontre extrêmement enrichissante afin de partager et d'apprendre de différentes initiatives autochtones qui existent d'une province à l'autre.

Au chapitre des collaborations avec des organismes autochtones, soulignons :

- le partenariat créé en 2021 avec les Services parajudiciaires autochtones du Québec s'est poursuivi avec succès;
- l'approche faite auprès de l'Association des Directeurs de Police des Premières Nations et Inuits du Québec en vue de développer un outil offrant des renseignements pratiques sur les différentes communautés autochtones y compris la structure des différents corps de police autochtones qui les desservent;
- la collaboration entre l'agent de liaison autochtone et le secteur des ressources humaines du ministère de la Sécurité publique afin de contribuer à la stratégie d'attraction de talents autochtones.

L'amélioration de la qualité des services passe nécessairement par un rehaussement du niveau de connaissance et de sensibilité des employés du Commissaire aux réalités autochtones. C'est pourquoi l'agent de liaison autochtone a développé une formation sur l'histoire et les réalités autochtones au Québec. À l'automne 2022, la formation sur l'histoire et les réalités autochtones au Québec fut offerte en personne par l'agent de liaison à l'ensemble du personnel du Commissaire à Québec et à Montréal. Les évaluations de cette formation ont témoigné d'une appréciation de l'ordre de 95 % par les membres du personnel.

PLAINTES AUTOCHTONES ET ACCOMPAGNEMENT

Au cours de l'exercice 2022-2023, le Commissaire a reçu un total de 96 plaintes déposées par des gens s'autodéclarant comme autochtone. De ce nombre, près de la moitié des plaintes ont été jugées recevables au terme de l'analyse préliminaire. Les principaux motifs de refus de l'autre moitié étaient :

- le manque ou l'absence de collaboration des plaignants;
- l'insuffisance de preuve ou le caractère imprécis des reproches formulés;
- les interventions reprochées étaient justifiées de la part des policiers.

Parmi les plaintes recevables :

- 40 % concernaient des corps de police autochtones;
- 60 % concernaient les corps de police provinciaux ou municipaux;
- 28 étaient en cours d'analyse au moment de la rédaction du présent rapport;
- 9 ont été orientées en conciliation (2 séances à venir, 5 règlements et 2 échecs);
- 5 ont été orientées en enquête;
- 3 sont en analyse du côté des services juridiques.

Au cours de l'exercice, 66 accompagnements ont été réalisés. Bon nombre de ces accompagnements touchaient des besoins d'information ou de références vers d'autres organismes. Le nombre de plaignants autochtones différents accompagnés au cours d'une période mensuelle a augmenté de plus de 50 % par rapport à l'exercice précédent. Ceci suggère que les différentes stratégies de diffusion d'information mises de l'avant auprès des populations, communautés et organisations autochtones ont porté fruit.

Parmi les accompagnements faits, on dénombre :

- 5 séances de conciliation;
- 3 collaborations à l'occasion d'enquêtes;
- 3 demandes de support entourant la tenue d'audiences administratives.

4.2.3 L'EXERCICE PAR LE COMMISSAIRE DE SON POUVOIR DE RECOMMANDATION OU D'OBSERVATION

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

Au cours du présent exercice, le Commissaire a insisté sur l'importance de prévenir les manquements déontologiques. Dans ce contexte, il a transmis 21 lettres d'observations ou de recommandations à des directeurs de service de police. Ces communications visaient à :

- Mettre en lumière l'importance de dénoncer toute situation pouvant affecter l'impartialité des policiers dans la conduite d'une enquête;
- Sensibiliser un policier sur l'importance de maintenir un comportement d'un standard élevé même s'il est confronté à des personnes pouvant adopter une conduite déraisonnable;
- Sensibiliser un policier sur le processus de conciliation afin de s'assurer des conditions propices à son succès;
- Soulever l'importance de conduire des interrogatoires assurant l'impartialité des témoignages et de colliger les éléments de preuve selon les plus hauts standards;
- Mettre en relief la nécessité d'agir avec prudence lors de la libération d'un détenu et d'accompagner cette personne dans la réclamation d'effets personnels en cas de la perte de ceux-ci;
- Rappeler l'importance pour un policier de s'identifier lorsqu'un citoyen lui en fait la demande;
- Sensibiliser un Service de police sur l'historique déontologique d'un policier en matière d'émission de constats d'infraction;
- Mettre en lumière l'importance pour les policiers d'assumer un rôle actif dans la conduite de leurs enquêtes;
- Rappeler l'importance de s'assurer de la validité d'un mandat préalablement à une arrestation dans la perspective d'éviter qu'un citoyen ne soit privé sans droit de sa liberté;
- Sensibiliser un Service de police concernant les conditions de transport d'un enfant au sein d'un véhicule de patrouille pour assurer sa sécurité;
- Rappeler les conditions d'ouverture au transport vers un établissement de santé d'une personne dont l'état mental présente un danger pour elle-même ou pour autrui;
- Rappeler les principes devant guider l'utilisation d'une arme;
- Réitérer l'importance qu'un centre de détention dispose des ressources humaines et matérielles pour garantir le droit à la dignité humaine des personnes incarcérées;
- Sensibiliser le Service de police sur différents enjeux dont ceux de rappeler aux policiers les modalités inhérentes à la signification d'un constat d'infraction, l'importance d'envisager, si possible, une approche de résolution de problèmes auprès des personnes vulnérables et suggérer la mise en place d'une directive visant à encadrer l'utilisation des téléphones cellulaires personnels des policiers pendant leur quart de travail;
- Mettre en relief l'importance de disposer des ressources suffisantes pour assurer de manière sécuritaire le transport d'un détenu et de définir certaines balises relatives au transport sur longue distance;

- Rappeler l'importance du devoir de réserve quant à l'utilisation des médias sociaux et suggérer l'établissement d'une directive à cet effet au sein du Service de police;
- Rappeler l'importance de respecter les encadrements prescrits par la Politique relative à la surveillance des détenus;
- Sensibiliser à la nécessité de communiquer avec les Services d'Urgences-Santé dans les meilleurs délais si la santé d'un détenu peut être compromise;
- Soulever l'importance de rédiger des notes complètes et contemporaines aux événements dans lesquels ils sont intervenus;
- Mettre en relief l'importance d'assurer une surveillance et une inspection minimale des lieux avant de quitter l'endroit d'une intervention et de disposer des ressources suffisantes pour intervenir en temps opportun;
- Sensibiliser un policier sur les normes de conduite à adopter en présence de personnes vulnérables sur le plan psychologique.



4.3 Gestion et contrôle des effectifs

Tableau 42 – Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

CATÉGORIE	HEURES TRAVAILLÉES [1]	HEURES SUPPLÉMENTAIRES [2]	TOTAL DES HEURES RÉMUNÉRÉES [3] = [1] + [2]	TOTAL EN ETC TRANSPOSÉS [4] = [3] / 1 826,3
1. Dirigeants et personnel d'encadrement	9 716	0	9 716	5,3
2. Personnel professionnel	50 504	0	50 504	27,7
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	16 417	0	16 417	9,0
TOTAL 2022-2023	76 637	0	76 637	42,0
TOTAL 2021-2022	71 339	36	71 375	39,2

Note au lecteur : Le total 2022-2023 peut différer d'un dixième dû à l'arrondissement de certains chiffres dans le tableau.

Au cours de l'année 2022-2023 le Commissaire à la déontologie policière a dépassé de 8 ETC sa cible d'effectifs autorisés qui est de 34 ETC. Il a utilisé 76 637 heures rémunérées sur une cible de 62 453 heures, ce qui constitue un dépassement de 14 184 heures. Ce dépassement s'explique par la volonté du Commissaire de réduire les retards accumulés durant la pandémie dans le traitement des plaintes (embauche de personnel excédentaire, majoration d'heures de travail) et de dispenser des services plus personnalisés aux membres des Premières nations et Inuit en maintenant en poste l'agent de liaison autochtone embauché en 2020-2021.

CONTRATS DE SERVICE

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

CONTRATS DE SERVICE COMPORTANT UNE DÉPENSE DE 25 000 \$ ET PLUS, CONCLUS ENTRE LE 1ER AVRIL 2022 ET LE 31 MARS 2023

Au cours de l'exercice, le Commissaire à la déontologie policière n'a accordé aucun contrat de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, que ce soit avec une personne physique ou une personne morale.

4.4 Développement durable

LE PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Tableau 43 – Résultats du Plan d'action de développement durable 2022-2023

ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2022-2023	RÉSULTATS 2022-2023	ATTEINTE DE LA CIBLE
Établir une procédure interne afin de mesurer les acquisitions faites de façon écoresponsable	Mise en place de la procédure	Procédure établie	Procédure établie au mois de septembre 2022	Atteinte
	Obtention du Tableau taux d'acquisitions responsables et le montant total des acquisitions responsables	Taux d'acquisitions responsables (# d'achat écoresponsable / # achat total) établi	42 %	Atteinte
		Taux d'acquisitions responsables (montant des achats écoresponsables / montant des achats totaux) établi	66 %	
Mettre en place un processus organisationnel visant à évaluer en amont que les projets structurants du Commissaire intègrent les principes du développement durable	Mise en place du processus	Processus établi	Processus établi au mois de septembre 2022 lors d'un comité de direction	Atteinte
	Taux des projets intégrant les principes de développement durable	Au moins 30 % des projets	80 %	
Promouvoir l'adoption de comportements favorables au développement durable en sensibilisant les nouveaux employés aux principes du développement durable pour l'adoption de comportements responsables	Taux de nouveaux employés formés sur les principes de développement durable	100 % des nouveaux employés	2 nouveaux employés sensibilisés sur 2 employés embauchés (100 %)	Atteinte

4.5 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

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

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

4.6 Accès à l'égalité en emploi

DONNÉES GLOBALES

Tableau 44 – Effectif régulier au 31 mars 2023

NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE RÉGULIER	32
--	----

Tableau 45 – Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023

RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE
3	1	1	0

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES (MVE), ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES

Tableau 46 – Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023

STATUT D'EMPLOI	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE
Nombre total de personnes embauchées 2022-2023	3	1	1	0
Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	0	0	0	0
Nombre d'anglophones embauchés	0	0	0	0
Nombre d'Autochtones embauchés	0	0	1	0
Nombre de personnes handicapées embauchées	0	0	0	0

STATUT D'EMPLOI	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE
Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	0	0	1	0
Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)	0	0	100	0

Tableau 47 – Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

STATUT D'EMPLOI	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Régulier (%)	0	20	0
Occasionnel (%)	0	22	0
Étudiant (%)	0	0	100
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.

Tableau 48 – 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	ANGLOPHONES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES
Nombre au 31 mars 2021	1	0	0
Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	3	0	0
Nombre au 31 mars 2022	1	0	0
Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	3	0	0
Nombre au 31 mars 2023	1	0	0
Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	3	0	0

RAPPEL DE LA CIBLE DE REPRÉSENTATIVITÉ

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

Tableau 49 – 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	MVE MONTRÉAL/ LAVAL	MVE OUTAOUAIS/ MONTÉRÉGIE	MVE ESTRIE/ LANAUDIÈRE/ LAURENTIDES	MVE CAPITALE- NATIONALE	MVE AUTRES RÉGIONS
Nombre au 31 mars 2021	2	S.O.	S.O.	1	S.O.
Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	13	S.O.	S.O.	6	S.O.
Nombre au 31 mars 2022	3	S.O.	S.O.	1	S.O.
Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	14	S.O.	S.O.	5	S.O.
Nombre au 31 mars 2023	2	S.O.	S.O.	0	S.O.
Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	13	S.O.	S.O.	0	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 %

Tableau 50 – 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

Tableau 51 – Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi

	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre total de personnes embauchées	3	1	1	0	5
Nombre de femmes embauchées	2	0	1	0	3
Taux d'embauche des femmes (%)	67	0	100	0	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.

De plus, pour le personnel d'encadrement, les emplois supérieurs n'y sont pas comptabilisés. Nous avons deux emplois supérieurs et les deux postes sont occupées par des femmes.

Tableau 52 – Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2023

GROUPE CIBLE	EFFECTIF TOTAL (HOMMES ET FEMMES)	FEMMES	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES (%)
Personnel d'encadrement	3	1	33
Personnel professionnel	18	15	83
Personnel technicien	2	2	100
Personnel de bureau	7	6	86
Agentes et agents de la paix	0	0	0
Personnel ouvrier	0	0	0
TOTAL	30	24	80

PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES (PDEIPH)

Le Commissaire n'a soumis aucun dossier en lien avec le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées et n'a accueilli aucun participant à ce programme au cours de l'année 2022-2023.

Tableau 53 – Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1er avril au 31 mars

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

AUTRES MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI POUR L'UN DES GROUPES CIBLES⁷¹

Tableau 54 – 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
Dispense d'une formation sur l'histoire et les réalités autochtones au Québec à tout le personnel du Commissaire	Membres de communautés autochtones	39

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

LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DU COMMISSAIRE ET DU COMMISSAIRE ADJOINT

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1), le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r.1), le Code de déontologie des avocats (RLRQ, chapitre B-1, r 3.1) et la Déclaration sur l'éthique dans la Fonction publique.

Ils doivent notamment assumer leurs fonctions dans le respect du droit avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, assiduité, efficacité, équité et impartialité.

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

IMPARTIALITÉ ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent prendre leurs décisions sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf, dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et le rang hiérarchique du policier.

Ils ne doivent ni étudier ni décider dans un dossier représentant ou susceptible de représenter un conflit d'intérêts. L'étude et la décision dans un tel dossier doivent être dénoncées à l'autre qui assumera alors la responsabilité du dossier.

Le 1^{er} avril de chaque année, le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent rédiger une déclaration de leurs intérêts financiers qu'ils doivent remettre au responsable de l'administration pour être déposée à leur dossier personnel.

CONFIDENTIALITÉ

Le Commissaire et le Commissaire adjoint sont tenus de garder le secret le plus absolu sur ce qu'ils ont appris lors de l'étude des dossiers qui leur sont confiés dans l'application de la loi. Ils ne peuvent révéler et faire connaître ce qu'ils ont appris que si la loi l'autorise.

Cette obligation de confidentialité demeure même après qu'ils aient cessé d'assumer leurs fonctions.

Vous trouverez copie de ce code d'éthique sur notre site Internet en suivant ce lien : [Code d'éthique](#)

4.8 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

L'ACCÈS À L'INFORMATION

Le Commissaire a reçu et traité, en 2022-2023, 136 demandes formulées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1). Le Commissaire a répondu favorablement, en tout ou en partie, à 77 %⁷² de ces demandes.

Tableau 55 – Nombre total de demandes reçues

NOMBRE TOTAL DE DEMANDES REÇUES	136
---------------------------------	-----

72. Cela correspond à 98 demandes sur un total de 136 demandes.

Tableau 56 – 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	6	98	0
21 à 30 jours	4	25	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	3	0
TOTAL	10	126	0

Parmi les demandes reçues :

- 76 % ont été traitées dans un délai de 20 jours ou moins⁷³;
- 21 % ont été traitées dans un délai de moins de 30 jours, mais de plus de 20 jours⁷⁴;
- 3 % ont été traitées dans un délai de plus de 30 jours⁷⁵.

RÉSULTATS DU TRAITEMENT DES DEMANDES :

- 64 demandes ont été partiellement acceptées; les demandeurs ont alors été dirigés vers les organismes qui avaient compétence pour disposer d'un aspect de leur demande;
- 7 demandes ont été refusées puisqu'il s'agissait d'un document que le Commissaire n'avait pas en sa possession;
- Les autres demandes ont été refusées pour des motifs fondés sur les articles 1, 9, 15, 28, 31, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 83, 87 et 88 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des documents personnels (RLRQ, chapitre A-2.1), sur les articles 139, 140, 150, 158, 162, 163, 164, 178, 187, 188 et 192 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) ainsi que sur l'article 1 du règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels (A-2.1, r.3).

73. Cela correspond à 104 demandes.

74. Cela correspond à 29 demandes.

75. Cela correspond à 3 demandes.

Tableau 57 – 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	28	0	s. o.
Partiellement acceptée	3	61	0	9, 15, 28, 31, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 83, 87 et 88 LAI ⁷⁶ ainsi que 139, 140, 150, 158, 162, 163, 164, 178, 187, 188 et 192 LP ⁷⁷
Refusée (entièrement)	4	28	0	9, 15, 28, 47, 48, 53, 54, 56, 59, et 88 LAI ainsi que 139 LP
Autres ⁷⁸	1	9	0	1, 28, 47, 48, 53, 54, 59, 88 LAI et art. 1 de A-2.1, r. 3

Au cours de l'exercice 2022-2023, deux demandes d'accès refusées, en tout ou en partie, ont fait l'objet de demandes de révision, mais aucune demande n'a requis que soient adoptées des mesures d'accommodement permettant à une personne d'exercer ses droits.

En date du 31 mars 2023, aucune demande de révision n'a été présentée à la Commission d'accès à l'information pour laquelle le Commissaire est en attente d'un avis de convocation de la Commission.

Une décision visant le Commissaire a été rendue par la Commission d'accès à l'information au cours du présent exercice et une décision est à venir dont l'audience s'est tenue en mars 2023. De plus, une décision de la Commission d'accès à l'information datant du 23 novembre 2021 a fait l'objet d'un appel devant la Cour du Québec, l'audience s'est tenue au mois de mars 2023 et le Commissaire est en attente de la décision.

Tableau 58 – 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	2

76. Nous entendons par LAI, la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des documents personnels (RLRQ, chapitre A-2.1)

77. Nous entendons par LP, la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1)

78. Sont inclus dans « Autres » les documents non détenus par le Commissaire et les demandes relevant d'un autre organisme public.

LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

En matière de protection des renseignements personnels, le Commissaire s'est conformé aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1). À cet égard, le Commissaire a poursuivi, au cours de 2022-2023, la sensibilisation de son équipe à l'égard des obligations et interdictions prévues dans cette loi et autres sujets plus spécifiques aux activités de l'institution, telles que la confidentialité de certains renseignements nominatifs.

Le Commissaire s'est aussi assuré du respect des politiques concernant les renseignements médicaux sur le personnel, l'éthique dans l'utilisation d'Internet, l'utilisation du courrier électronique, l'utilisation du télécopieur, la destruction des documents renfermant des renseignements personnels et de l'information emmagasinée sur support informatique.

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

Tableau 59 – Comité permanent et mandataire

QUESTIONS	RÉPONSE
Avez-vous un ou une mandataire ?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle ?	Moins de cinquante
Avez-vous un comité permanent ?	Non
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ? Si oui, donnez le nombre de ces rencontres : _____	—
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation ? Si oui, expliquez lesquelles :	Non

Tableau 60 – Statut de la politique linguistique institutionnelle

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

Tableau 61 – Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

QUESTIONS	RÉPONSE
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 :	Non
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?	Communication à tous les employés sur notre prise en charge des modifications apportées à la <i>Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français</i> Adaptation de la Politique institutionnelle sur la langue française et transmission de la version adaptée à l'ensemble du personnel

4.10 Politique de financement des services publics

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

Le Règlement sur le taux de remboursement par l'employeur des coûts reliés à une conciliation ou une enquête en matière de déontologie policière (chapitre P-13.1, r. 8) fixe le taux de remboursement par l'employeur des coûts reliés à une conciliation en matière de déontologie policière à 96,94 \$ pour chaque heure de travail certifiée par le Commissaire à la déontologie policière et à 83,23 \$ pour les coûts reliés à une enquête.

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

Ces taux ont été fixés par décret par le ministère des Finances en janvier 2023, à la suite d'une indexation de 3,00 %.

Tableau 62 – Revenus annuels de facturation pour l'année 2022-2023

SERVICE FACTURÉ	\$
Conciliation	625 322,73
Enquête	562 184,37
TOTAL	1 187 507,10

Il est à noter que les revenus liés à la facturation des services sont ensuite entièrement versés au ministre des Finances.

Quant à l'établissement du coût des biens et des services non tarifés, le Commissaire a initié une démarche d'optimisation de ses processus au cours des deux dernières années qui lui permettra d'amorcer le calcul du coût de revient pour les principales composantes du dispositif déontologique.

4.11 Le Code de déontologie des policiers du Québec

LOI SUR LA POLICE

(chapitre P-13.1, a. 127).

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Le présent Code détermine les devoirs et normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.

Il s'applique à tout policier. Il s'applique également à tout agent de la paix au sens de l'article 14 de la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1) ainsi que de l'article 6 de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune (chapitre C-61.1), à tout constable spécial ainsi qu'à tout contrôleur routier de même qu'à toute personne ayant autorité sur ce dernier, compte tenu des adaptations nécessaires.

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

2. Afin de promouvoir la qualité du service policier dans ses rapports avec le public, le policier favorise dans la mesure de ses possibilités, le développement de sa profession par l'échange de ses connaissances et sa participation aux cours et aux stages de formation permanente.

D. 920-90, a. 2.

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

D. 920-90, a. 3.

4. Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une norme de conduite prévu par le présent Code constitue un acte dérogatoire et peut entraîner l'imposition d'une sanction en vertu de la Loi sur la police (chapitre P13.1).

D. 920-90, a. 1;

SECTION II

LES DEVOIRS ET LES NORMES DE CONDUITE DU POLICIER

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

- 1- faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux;
- 2- omettre ou refuser de s'identifier par un document officiel alors qu'une personne lui en fait la demande;
- 3- omettre de porter une marque d'identification prescrite dans ses rapports directs avec une personne du public;

- 4- poser des actes ou tenir des propos injurieux fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, la langue, l'âge, la condition sociale, l'état civil, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, le handicap d'une personne ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap;
- 5- manquer de respect ou de politesse à l'égard d'une personne.

D. 920-90, a. 5.

- 6. Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public. Notamment, le policier ne doit pas :
 - 1- avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire pour accomplir ce qui lui est enjoint ou permis de faire;
 - 2- faire des menaces, de l'intimidation ou du harcèlement;
 - 3- porter sciemment une accusation contre une personne sans justification;
 - 4- abuser de son autorité en vue d'obtenir une déclaration;
 - 5- détenir, aux fins de l'interroger, une personne qui n'est pas en état d'arrestation.

D. 920-90, a. 6.

- 7. Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice. Notamment, le policier ne doit pas :
 - 1- empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;
 - 2- cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne.

D. 920-90, a. 7.

- 8. Le policier doit exercer ses fonctions avec probité. Notamment, le policier ne doit pas :
 - 1- endommager ou détruire malicieusement un bien appartenant à une personne;
 - 2- disposer illégalement d'un bien appartenant à une personne;
 - 3- présenter à l'égard d'une personne une recommandation ou un rapport qu'il sait faux ou inexact.

D. 920-90, a. 8.

- 9. Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement ou sa loyauté. Notamment, le policier ne doit pas :
 - 1- solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté;

- 2- verser, offrir de verser ou s'engager à offrir un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre l'impartialité de cette personne dans l'exercice de ses fonctions;
- 3- recommander à une personne avec laquelle il a été en contact dans l'exercice de ses fonctions, notamment un prévenu, les services d'un procureur en particulier;
- 4- se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts lorsqu'il sollicite ou recueille du public de l'argent par la vente d'annonces publicitaires ou de billets ou d'autre façon au profit d'une personne, d'une organisation ou d'une association.

D. 920-90, a. 9.

10. Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance. Notamment, le policier ne doit pas :

- 1- sauf sur ordonnance médicale, fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;
- 2- être négligent ou insouciant à l'égard de la santé ou de la sécurité d'une personne placée sous sa garde;
- 3- tenter d'obtenir au bénéfice d'une personne placée sous sa garde un avantage indu ou lui procurer un tel avantage;
- 4- sauf en cas de nécessité, fouiller une personne de sexe opposé, assister à la fouille d'une telle personne ou faire fouiller une personne placée sous sa garde par une personne qui ne soit pas du même sexe;
- 5- s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;
- 6- avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde;
- 7- permettre l'incarcération d'un mineur avec un adulte ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin sauf dans les cas prévus par la loi.

D. 920-90, a. 10.

11. Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement. Notamment, le policier ne doit pas :

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

D. 920-90, a. 11.

- 12.** Lorsqu'il constate où est informé de la présumée commission d'un acte dérogatoire au présent Code, le directeur d'un corps de police doit informer par écrit le citoyen concerné des droits accordés par la Loi sur la police (chapitre P-13.1) et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière.

D. 920-90, a. 12.

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

D. 920-90, a. 13.

- 14.** Omis.

D. 920-90, a. 14.

MISES À JOUR

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

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

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

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

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

POUR NOUS JOINDRE

Québec

2535, boul. Laurier, bureau 1.06

Québec (Québec) G1V 4M3

Tél.: 418 643-7897

Téléc.: 418 528-9473

Montréal

2050, rue De Bleury, bureau 7.50

Montréal (Québec) H3A 2J5

Tél.: 514 864-1784

Téléc.: 514 864-3552

deontologie-policiere.gouv.qc.ca

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

1 877 237-7897

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

**Commissaire
à la déontologie
policière**

Québec 