

RAPPORT ANNUEL

**2023
2024**

**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 –2024

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 978-2-550-98451-1 (version électronique)

ISBN : 978-2-550-98450-4 (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, 2024

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
L'organisation	11
1.1 L'organisation en bref	12
1.2 Faits saillants	15
Les résultats	17
2.1 Plan stratégique	18
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens	26
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
Annexes - autres exigences	36
4.1 Résultats liés au traitement des plaintes	37
4.2 Résultats liés aux actions préventives	71
4.3 Gestion et contrôle des effectifs	75
4.4 Développement durable	76
4.5 Divulcation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	77
4.6 Accès à l'égalité en emploi	77
4.7 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	82
4.8 Allègement réglementaire et administratif	83
4.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	83
4.10 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	86
4.11 Politique de financement des services publics	88
4.12 Le Code de déontologie des policiers du Québec	89

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	22
Tableau 10 – Taux de satisfaction des organisations policières pour la pertinence de l'information transmise	23
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	26
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	28
Tableau 16 – Aide et consultations fournies en personne depuis les 5 dernières années	29
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 à l'exclusion des étudiants et stagiaires	32
Tableau 19 – Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel	32
Tableau 20 – Évolution des dépenses en formation	33
Tableau 21 – Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	34
Tableau 22 – Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire	34
Tableau 23 – Dépenses et évolution par secteur d'activité	34
Tableau 24 – Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2023-2024	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 2023-2024	42
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 2023-2024	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	59
Tableau 34 – Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 7 du Code de déontologie des policiers	59
Tableau 35 – Décisions du Tribunal administratif de déontologie policière statuant sur l'aspect dérogatoire ou non dérogatoire d'une conduite reprochée	60
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	65
Tableau 39 – Répartition des plaintes reçues alléguant racisme, discrimination ou profilage racial selon l'organisation visée	66
Tableau 40 – État des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial traitées en 2023-2024	67
Tableau 41 – Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2023-2024 par service de police	70
Tableau 42 – Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024	75
Tableau 43 – Sommaire des résultats 2023-2024 du Plan d'action de développement durable 2023-2028	76
Tableau 44 – Recommandations de la Commissaire au plan de développement durable 2023-2028	76
Tableau 45 – Effectif régulier au 31 mars 2024	77
Tableau 46 – Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2023-2024	77
Tableau 47 – Embauche des membres de groupes cibles en 2023-2024	78
Tableau 48 – Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	78
Tableau 49 – 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	79
Tableau 50 – Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	79
Tableau 51 – 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 2024	80
Tableau 52 – Taux d'embauche des femmes en 2023-2024 par statut d'emploi	80
Tableau 53 – Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2024	81
Tableau 54 – Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1er avril 2023 au 31 mars 2024	81
Tableau 55 – Autres mesures ou actions en 2023-2024 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)	81
Tableau 56 – Nombre total de demandes reçues	83
Tableau 57 – Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais	83

Tableau 58 – Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues	84
Tableau 59 – Mesures d’accommodement et avis de révision	85
Tableau 60 – Émissaire et comité permanent	86
Tableau 61 – Directive relative à l’utilisation d’une autre langue que la langue officielle	86
Tableau 62 – Politique linguistique de l’État (PLE)	87
Tableau 63 – Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle	87
Tableau 64 – Revenus annuels de facturation pour l’année 2023-2024	88

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 2019 à 2023, en jours	44
Figure 6 – Nombre de conciliations décrétées par exercice	47
Figure 7 – Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice	48
Figure 8 – Résultats des séances de conciliation par exercice	49
Figure 9 – Nombre d’enquêtes décrétées par exercice	50
Figure 10 – Délais moyens des enquêtes sans enquête criminelle (EC) ou du BEI	51
Figure 11 – Délai moyen des enquêtes avec enquête criminelle (EC) ou du BEI	52
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 2024.

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 2024



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 2023-2024.


Les résultats présentés cette année sont remarquables et témoignent du travail accompli par chaque membre de l'équipe du Commissaire pour honorer l'importance de notre mission et la confiance du public et de nos parties prenantes.

Au cours du dernier exercice, nous observons une amélioration significative de nos délais de traitement découlant d'efforts concertés au niveau de l'optimisation de nos processus de travail et de la mise en place d'une organisation du travail renouvelée.

L'année 2023-2024 a également été marquée par le renforcement des relations avec nos partenaires. Le Commissaire a ainsi créé un réseau de répondants issus de la société civile et d'employeurs d'agents de la paix afin d'engager un dialogue social constructif sur les moyens à mettre en place pour favoriser des interactions entre les agents de la paix et les citoyens dans le respect des droits de chacun.

De plus, des travaux d'envergure ont été menés en parallèle des autres activités du Commissaire afin de nous assurer d'être prêt à opérer les changements commandés par la modernisation de la déontologie policière à la suite de l'adoption du projet de loi 14 – Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à retrouver des *personnes disparues*.





Enfin, le Commissaire a poursuivi son travail au chapitre de la prévention par le déploiement de diverses initiatives dont des activités de formation, d'éducation et de sensibilisation auprès de ses parties prenantes.

Les résultats obtenus en 2023-2024 sont le reflet d'une volonté collective de promouvoir l'excellence et l'intégrité au sein de forces de l'ordre. Nous sommes fiers des progrès réalisés et déterminés à poursuivre sur la voie du dialogue et de l'amélioration continue. Ces accomplissements n'auraient pas été possibles sans le soutien du ministre de la Sécurité publique, celui de son cabinet et du ministère et de la coopération active des communautés civile et d'agents de la paix.

En terminant, je ne peux passer sous silence la qualité du travail et le dévouement sans faille du personnel du Commissaire qui a le souci constant de réaliser la mission du Commissaire avec rigueur et engagement.

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

La Commissaire à la déontologie policière,

ORIGINAL SIGNÉ

Mélanie Hillinger, avocate

Québec, septembre 2024



Déclaration attestant la fiabilité des données

Je déclare que les données contenues dans le Rapport annuel de gestion 2023-2024 du COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 MARS 2024.,

ORIGINAL SIGNÉ

Mélanie Hillinger, avocate

Québec, juillet 2024

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 (RLRQ, c. P-13.1, r. 1). Il reçoit et traite, conformément à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), les plaintes qui sont formulées à l'égard de toute personne soumise à ce Code. Par ses activités de formation et d'information, il tente d'en prévenir les manquements. Enfin, il met en œuvre un programme de prévention et de sensibilisation destiné aux agents de la paix et aux citoyens en général.

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

Assurer une surveillance civile des actions des agents de la paix en n'étant lié à aucun service policier ou autre organisation et prendre ses décisions à l'abri de toute ingérence ou pression externe.

IMPARTIALITÉ

N'avoir aucun parti pris dans le traitement des plaintes reçues 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 rigoureux et de qualité.

RESPECT

Traiter toute personne avec considération et courtoisie.

ÉQUITÉ

Traiter toute personne d'une manière juste, sans discrimination, et en considérant leurs caractéristiques personnelles afin d'assurer que tous bénéficient du même accès aux services.

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

- le Commissaire à la déontologie policière;
- le Tribunal administratif de déontologie policière.

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 Tribunal administratif de déontologie policière. À la suite d'une citation, c'est aussi le Commissaire qui assure les représentations devant le Tribunal administratif de déontologie policière et, s'il y a appel, devant la Cour du Québec.

Pour le moment, 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. À compter du 5 octobre 2024, le Commissaire pourra toutefois se saisir lui-même d'un dossier.

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 haut dirigeant ou d'un enquêteur du Commissaire contre la lutte à la corruption ou d'un haut dirigeant ou d'un enquêteur du Bureau des enquêtes indépendantes.

Le Tribunal administratif 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 l'agent de la paix 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 fil du temps, des tensions entre certains groupes de la population et les policiers se créent. 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, son intégration sur les médias sociaux et par le dialogue engagé avec 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.

Les agents de la paix ont à intervenir de plus en plus fréquemment auprès de personnes vulnérables. 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 ou un accompagnement en présentiel de la part d'un membre du personnel du Commissaire à ses bureaux 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. Ainsi, le Commissaire s'est notamment engagé dans le déploiement d'une approche préventive visant à sensibiliser les agents de la paix et les citoyens aux comportements à risque, 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 dans le développement de capsules de formation visant à contrer le profilage racial et social et a procédé à l'embauche d'une agente d'équité, diversité et inclusion pour accompagner des personnes qui le requièrent dans le processus de déontologie policière.

En parallèle, l'utilisation de téléphones intelligents pour filmer des interventions policières et des médias sociaux pour en faire la diffusion constitue un enjeu de taille pouvant biaiser le contexte entourant l'intervention et venir complexifier 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 perspective.

En somme, il faut reconnaître que les conditions d'exercice des agents de la paix évoluent 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 du dialogue assisté entre les parties.

Enfin, comme acteur incontournable du système de surveillance de l'activité policière au Québec, le Commissaire veut être reconnu comme une organisation intègre, transparente et digne de la confiance du public et de ses parties prenantes.

MISE EN ŒUVRE DE CHANGEMENTS AU PROCESSUS DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Le projet de loi n° 14 – *Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver les personnes disparues* est entré en vigueur le 5 octobre 2023, à la date de sa sanction. L'exercice 2023-2024 a donc été marqué par des développements significatifs en matière de déontologie policière dont plusieurs changements apportés au processus entreront en vigueur à compter du 5 octobre 2024.

Le Commissaire, conscient des enjeux et des attentes envers lui, s'est ainsi engagé sans relâche au cours des derniers mois à préparer la mise en œuvre de tous ces changements. Cet exercice a notamment impliqué une révision approfondie des pratiques existantes, une consultation rigoureuse de ses parties prenantes et la mise en place de nouvelles procédures et directives pour assurer une transition harmonieuse et une gestion transparente de ses nouveaux pouvoirs.

Chiffres clés

Tableau 1 – Chiffres clés

CHIFFRES CLÉS	DESCRIPTION
50	membres du personnel (emplois supérieurs, réguliers, occasionnels) répartis entre les bureaux de Québec et de Montréal
5,4 M\$	dépenses de l'organisme au 31 mars 2024
2 611	plaintes reçues au cours de la dernière année
867	conciliations décrétées au cours de la dernière année
169	enquêtes décrétées au cours de la dernière année
93	policiers ou autres agents de la paix ayant été cités à comparaître devant le Tribunal administratif de déontologie policière au cours de la dernière année

1.2 Faits saillants

Une accessibilité simplifiée aux services

- Aménagement de deux postes informatiques au sein des bureaux de Montréal et de Québec permettant au citoyen de déposer sa plainte avec le soutien d'un membre du personnel du Commissaire.
- Assistance, par un préposé aux renseignements, au citoyen qui désire déposer sa plainte par téléphone.
- Communication accrue avec la clientèle en suivi du dépôt de la plainte dans la volonté d'humaniser les contacts et rassurer la clientèle.
- Mise en ligne d'une vidéo explicative sur la conciliation afin de démystifier cette étape du processus déontologique et mieux situer la clientèle sur les objectifs sous-jacents.

Le développement de partenariats essentiels

- La création d'un réseau de répondants de la société civile, des organisations policières, des constables spéciaux et des agents de protection de la faune dont l'objectif est d'assurer la conduite efficace du processus déontologique et le développement de matériel de prévention crédible et fiable aux yeux de ceux à qui il est destiné.
- L'organisation et la tenue de 4 rencontres visant le lancement officiel du Programme du Commissaire en matière de prévention.
- La participation au développement de capsules Web relatives au profilage racial et social à la suite d'un partenariat historique entre le ministère de la Sécurité publique, l'École nationale de police du Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et le Commissaire en vue de soutenir les policiers dans leurs interactions avec les personnes issues de la diversité.
- Le codéveloppement d'un outil de référence en sécurité publique autochtone promu et diffusé auprès de nombreux partenaires visant à mieux rejoindre cette clientèle.

Une amélioration de la performance organisationnelle

- Diminution de 27 % du nombre de plaintes en attente de traitement à l'analyse préliminaire.
- Augmentation significative des interactions avec les plaignants à l'étape de l'analyse préliminaire pour une meilleure compréhension de la plainte et l'humanisation du processus.
- Augmentation de 14 % du nombre de plaintes traitées par rapport à l'année précédente.
- Augmentation de 34 % du nombre de séances de conciliation par rapport à l'exercice précédent.
- 78 % de taux de succès à l'issue de la conciliation.
- Diminution du délai d'enquête (sans enquête criminelle en parallèle) de 36 % par rapport à l'an passé passant ainsi de 220 jours à 141 jours.
- Augmentation de 26 % du nombre de dossiers analysés par la direction des services juridiques par rapport à l'exercice précédent faisant ainsi passer le nombre de dossiers analysés de 119 à 153.
- Accompagnement d'une centaine de plaignants des communautés autochtones mené par l'agent de liaison autochtone afin de soutenir cette clientèle dans le processus déontologique.

La préparation à la mise en œuvre de grands changements

- L'élaboration d'une trousse d'accompagnement destinée aux partenaires de la société civile et aux agents de la paix visant à les informer des changements apportés au processus de déontologie policière.
- L'établissement d'une procédure pour le dépôt d'un signalement et d'un signalement anonyme.
- La création d'un formulaire en ligne pour le dépôt d'un signalement.
- La formation des équipes du Commissaire sur les enjeux de profilage racial et social et la discrimination sous toutes ses formes.

Les résultats

2



2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs sur le plan stratégique

Sommaire des résultats 2023-2024 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 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024	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	51 %	33 % Non atteinte	19

Tableau 3 – Orientation 2 : Développer une approche préventive

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024	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	20 %	36 % Atteinte	21
	Taux d'augmentation du temps moyen des utilisateurs sur le site Internet ³	20 %	-10 % Non atteinte	
	Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les médias sociaux ⁴	15 %	7 308 % 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.

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 %	90 % Atteinte	23
	Pourcentage de policiers et d'agents de la paix rejoints par des activités de prévention en déontologie policière	20 %	20 % Atteinte	

ENJEU 2 – PERFORMANCE ET SANTÉ ORGANISATIONNELLE

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024	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	45	77 Non atteinte	25

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024	PAGE
Objectif 4.1	Indicateur 8			
Favoriser la mobilisation du personnel	Taux de satisfaction des employés ⁶	82 %	82 % Atteinte	26

Résultats détaillés 2023-2024 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 le recours en déontologie policière auprès de la population, en particulier auprès de certaines clientèles plus vulnérables qui pourraient éprouver des difficultés liées

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 %.

à l'accessibilité à ses services. Il doit se rapprocher davantage des citoyens, notamment par une utilisation accrue des médias sociaux ou par l'établissement de partenariats clés avec des organismes œuvrant auprès de ces clientèles. Il doit pouvoir aussi déployer différentes initiatives visant à informer la population des pouvoirs et devoirs des agents de la paix et des éléments contribuant à des interactions collaboratives entre les parties impliquées. La nécessaire confiance entre les agents de la paix et les citoyens s'en trouvera ainsi améliorée. L'analyse des refus des plaintes à cette étape du processus déontologique met en relief le fait 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 devait, selon l'avis du Commissaire, permettre de diminuer le nombre de plaintes non recevables.

Toutefois, les résultats démontrent que plusieurs facteurs, pour lesquels le Commissaire a peu ou pas de contrôle sur ceux-ci, conduisent tout de même au dépôt d'une plainte, tels que l'espoir de faire annuler des constats d'infraction, d'obtenir une compensation monétaire ou les plaintes qui peuvent avoir été formulées sous le couvert de l'impulsivité. Dans cette dernière situation, le refus de collaborer du plaignant au sein du processus déontologique amène bien souvent le Commissaire à devoir clore le dossier en l'absence de l'apport essentiel de ce dernier.

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	33 % Cible non atteinte	

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2023-2024

En 2023-2024, le Commissaire a modernisé son site Internet afin de vulgariser davantage l'information concernant le processus déontologique, en faciliter le repérage et mieux faire connaître son rôle et sa mission.

Bien que la cible visant à améliorer l'information concernant le mandat du Commissaire n'ait pas été atteinte, l'indicateur 1 montre toutefois une augmentation du pourcentage de plaintes jugées recevables au cours du présent exercice. Ce résultat positif découle des actions prises par le Commissaire, notamment celles d'expliquer les conditions d'admissibilité d'une plainte, les différentes étapes du processus et l'implication requise de la part du citoyen pour mener à bien sa démarche déontologique. Parmi ces actions, l'actualisation du formulaire de plainte en ligne permet au citoyen de mieux évaluer si sa plainte en déontologie policière s'avère le recours approprié, ce qui a un impact sur la recevabilité de celle-ci.

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 :

En plus de ses activités de traitement des plaintes, le Commissaire travaille au déploiement d'un programme de prévention misant ainsi sur l'importance que doit prendre l'éducation et l'information en matière de déontologie policière. L'approche préconisée en plus de viser la prévention de la récidive permet également de sensibiliser les citoyens et les agents de la paix sur différentes thématiques visant à rendre leurs interactions davantage

professionnelles et collaboratives, le tout, dans une perspective de coresponsabilité. La *Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues*, entrée en vigueur le 5 octobre 2023, est d'ailleurs venue consacrer toute l'importance de la prévention dans les activités du Commissaire.

Au cours de la période de référence, le Commissaire a entrepris plusieurs actions visant à diffuser des informations relatives à la prévention auprès des citoyens et des agents de la paix. Il a aussi poursuivi le développement d'outils uniformisés au bénéfice de l'ensemble des organisations employant des agents de la paix.

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	36 % Cible atteinte	

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2023-2024

L'achalandage sur le site Internet du Commissaire a connu une augmentation significative⁷ au cours du présent exercice. Cette hausse peut s'expliquer comme suit :

- Les efforts investis par le Commissaire pour faire connaître ses services et les modalités d'accès au dépôt d'une plainte ont été nombreux et variés. Il est également possible de mentionner que l'augmentation du nombre de publications et d'abonnés sur les réseaux sociaux a pu engendrer une plus grande présence sur le site Internet, la majorité des publications réalisées y référant directement les lecteurs.
- En outre, l'intérêt des organismes de la société civile et des agents de la paix pour l'information disponible, notamment en matière de prévention, peut aussi expliquer cette hausse substantielle.
- La mise en œuvre des modifications législatives et les documents d'accompagnement produits pour expliquer celles-ci ont également généré une circulation importante sur le site Internet.

DIFFUSION D'OUTILS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

Au cours de la période de référence, en plus d'être actif sur les réseaux sociaux et auprès de différents partenaires, le Commissaire a contribué à augmenter les connaissances des citoyens et des agents de la paix par la diffusion de matériel d'information et de sensibilisation sur des sujets variés.

Ainsi, il a notamment produit et diffusé :

- Une vidéo explicative sur la conciliation permettant aux agents de la paix et aux citoyens d'en apprendre plus sur cette étape importante du processus déontologique;
- Un outil de référence en sécurité publique autochtone;
- Un outil d'information uniformisé pour les organisations employant des agents de la paix.

⁷ Le nombre de visites a augmenté de plus de 32 000 au cours de la dernière année, passant de 48 856 visites en 22-23 à 81 103 visites en 23-24.

De plus, il a mis en place un réseau de répondants regroupant des organismes de la société civile, des organisations policières et des organisations employant d'autres agents de la paix. Ce réseau, en plus de s'avérer une tribune de consultation exceptionnelle, permet notamment une diffusion à plus grande échelle des contenus développés par le Commissaire.

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	-10 % Cible non atteinte	

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2023-2024

Au cours du présent exercice, le temps moyen des utilisateurs sur le site Internet du Commissaire a augmenté de 19 secondes par rapport à l'an passé⁸. Néanmoins, cela ne représente pas une augmentation suffisante pour atteindre la cible de 3 minutes et 6 secondes.

Par ailleurs, la non-atteinte de cette cible peut toutefois s'expliquer par l'augmentation significative du nombre de visites sur le site Internet du Commissaire. Cette augmentation a eu pour effet de diminuer, dans une perspective globale, le temps moyen des utilisateurs. De surcroît, il importe de présumer que tous les utilisateurs ne viennent pas chercher le même type d'informations sur le site Internet ce qui a une incidence certaine sur la durée de leur visite.

En définitive, le Commissaire constate, avec le recul, que ce n'est pas la durée de présence sur son site Internet qui témoigne de l'intérêt des utilisateurs pour le contenu s'y retrouvant, mais davantage l'accroissement du nombre de visites sur une base annuelle. À ce chapitre, rappelons que la cible identifiée à l'indicateur 2 précité a été largement dépassée au cours de l'exercice.

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	7 308 % Cible atteinte	

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2023-2024

Au cours de l'année 2023-2024, le Commissaire a poursuivi ses activités sur les médias sociaux. Contrairement à l'année précédente, le Commissaire a choisi, au cours du présent exercice, de concentrer ses publications et ses

⁸ Le temps moyen des utilisateurs a été de 2 minutes l'an passé.

interactions sur LinkedIn, considérant notamment la pertinence que lui offre cette vitrine au regard de ses objectifs organisationnels de même que les retombées, au niveau des effets sur sa notoriété, qui y étaient nettement plus significatives.

Les différentes publications ont porté particulièrement sur la façon dont les citoyens peuvent déposer une plainte et sur les étapes de traitement de celle-ci. Une vidéo sur la conciliation a aussi permis de rejoindre plusieurs abonnés. Également, dans le but de poursuivre la promotion d'interactions collaboratives entre les agents de la paix et les citoyens, des publications concernant les pouvoirs et devoirs de ceux-ci ont été diffusées.

Au cours de la période de référence, les démarches du Commissaire lui ont permis d'augmenter de 794 le nombre de ses abonnés⁹, ce qui représente une augmentation de 75 % d'abonnés par rapport à l'exercice précédent et l'atteinte inédite de 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 manquements déontologiques en misant sur deux axes d'intervention, à savoir la prévention des comportements à risque des agents de la paix soumis au Code ainsi que la diffusion d'une information visant à mieux faire connaître leurs pouvoirs et leurs devoirs. Soucieux de déterminer 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 en vue de développer du matériel de prévention qui réponde aux besoins et aux réalités vécues sur le terrain.

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 plus expérimentés 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'échanges, 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.

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	93 % Atteinte	

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2023-2024

Au cours de l'année 2023-2024, le Commissaire a dispensé ou collaboré à la tenue de 6 rencontres de formation destinées aux organisations dont les agents de la paix sont assujettis au Code de déontologie des policiers

9 Le nombre d'abonnés était de 1058 l'an passé.

du Québec. Lors de ces rencontres de formation, un sondage de satisfaction a été remis aux participants. Au total, 62 questionnaires ont été remplis, exprimant un taux de satisfaction de l'ordre de 90 % concernant la pertinence de l'information transmise.

Le Commissaire a également développé et diffusé un outil de prévention uniformisé à l'attention de l'ensemble des organisations employant des agents de la paix. Au terme de cette diffusion, un sondage de satisfaction a été remis. Il ressort de celui-ci que 95 % des répondants se sont dits satisfaits ou très satisfaits du contenu mis à leur disposition. Ceci permet donc de conclure que les moyens déployés par le Commissaire et les contenus disponibles répondent à un besoin des organisations employant des agents de la paix.

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	20 % (3 247 agents de la paix) Cible atteinte	

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2023-2024

La cible établie pour l'exercice 2023-2024 était de rejoindre 3 200 agents de la paix par des activités de prévention en déontologie policière.

- En 2023-2024, les activités de formation, de sensibilisation 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 1 823 personnes, dont des constables spéciaux de la Société de transport de Montréal, des constables spéciaux œuvrant dans les Palais de justice, des contrôleurs routiers de même que des gardes du corps-chauffeurs.
- De plus, 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, voire renforcer le lien de confiance avec le public. Au cours de l'exercice 2023-2024, 1 424 policiers ont ainsi été rejoints par une activité de prévention animée par les conciliateurs du Commissaire.

Enfin, 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 départager, parmi les vues ou les visiteurs, les agents de la paix des membres du public. Néanmoins, précisons que pour la période visée, 115 000 impressions ont été enregistrées sur les publications du Commissaire sur la plateforme LinkedIn. Cela nous permet d'inférer qu'une certaine portion des abonnés, qui sont des agents de la paix, ont vu le contenu des publications et ont donc été sensibilisés à différents aspects de prévention par la même occasion.

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 établi 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 de trouver 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	77 Cible non atteinte	

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2023-2024

Le délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire a considérablement diminué au cours de l'exercice pour atteindre 77 jours comparativement à 123 l'an passé. Il s'agit d'une diminution de 37 % de ce délai par rapport à l'exercice précédent.

Différents facteurs ont concouru à cette importante diminution. D'abord, l'ajout de deux nouvelles ressources à l'analyse préliminaire ainsi que la performance de l'équipe d'analystes qui a traité 14 % plus de dossiers par rapport à l'exercice précédent¹⁰, soit un total de 2810. Des actions concrètes ont été déployées dans l'atteinte de cet indicateur, dont une opération Blitz qui a permis d'orienter¹¹ 1833 plaintes au cours des six derniers mois ainsi que l'actualisation du formulaire de plainte en ligne qui permet de recueillir une information plus complète et détaillée, ce qui a une incidence positive sur le traitement d'une plainte.

La volonté du Commissaire d'augmenter les interactions avec les plaignants à l'étape de l'analyse préliminaire pour une meilleure compréhension de leur plainte peut parfois engendrer certains délais, soit celui visant à joindre les plaignants. Cependant, l'humanisation du processus demeure une priorité pour bien servir la clientèle.

10 L'équipe d'analystes avait alors orienté 2 466 plaintes

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

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 50 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 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 2017-2018. Le taux global de satisfaction était alors 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	82 % Cible atteinte	

EXPLICATION DU RÉSULTAT OBTENU EN 2023-2024

Le sondage effectué au cours du présent exercice a été remis à 39 employés dont 35 ont répondu. En plus de témoigner de manière éloquent l'engagement du personnel à l'endroit du Commissaire, les résultats de ce sondage font état d'une belle stabilité avec un taux de satisfaction global de 82 %.

Ce sondage visait à mesurer 8 dimensions du bien-être au travail. Les résultats du présent exercice mettent en relief des aspects sur lesquels le Commissaire devra investir davantage d'efforts, dont le déploiement d'une offre de formations variées, la définition de trajectoires pour soutenir la progression de carrière et la charge de travail. Sur ce dernier aspect, les changements apportés au processus déontologique par l'adoption du PL-14 – *Loi modifiant diverses dispositions législatives relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues* ont généré une charge accrue pour le personnel en plus de devoir poursuivre les opérations sans risque d'engendrer des délais supplémentaires.

À la lumière des informations dégagées par ce sondage, l'équipe de direction du Commissaire est déterminée à déployer tous les efforts nécessaires en vue de fournir un environnement de travail sain et stimulant où le développement de compétences transversales est valorisé, et ce, dans l'intérêt du personnel et par le fait même, de sa clientèle.

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 2023-2024 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 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 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	RÉSULTATS 2022-2023	CIBLES PRÉVUES PAR LA DSC 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024	DÉLAI MOYEN 2023-2024
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.	99,99 % Cible atteinte	90 %	98,4 % Cible atteinte	< 1 jour
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.	99,99 % Cible atteinte	90 %	99,9 % Cible atteinte	< 1 jour
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 % Cible atteinte	90 %	100 % Cible atteinte	Non-applicable

EXPLICATION DES RÉSULTATS OBTENUS

ENGAGEMENTS 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.

Le Commissaire a reçu un total de 1 646 demandes d'information ou d'assistance dont 98,4 % d'entre elles ont été répondues dans un délai maximal de 3 jours. Il a également fait un suivi de dossiers à 1 010 reprises et dans 99,9 % des occasions, il a été en mesure de répondre dans le délai prescrit.

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.

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
2019-2020	3 216
2020-2021	2 829
2021-2022	3 337
2022-2023	2 899
2023-2024	2 727

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. Au surplus, un ordinateur est désormais mis à la disposition des citoyens tant au bureau de Québec qu'à celui de Montréal pour faciliter l'accès de tout citoyen au processus déontologique. Le personnel du Commissaire a ainsi prêté assistance à 50 personnes au cours du présent exercice.

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

La diminution des visites en personne par rapport aux années 2018-2019 et 2019-2020 s'explique principalement en raison du virage numérique de l'administration publique dont le Commissaire fait partie. Par ailleurs, l'augmentation de ce nombre de visites par rapport aux trois années antérieures est assurément le résultat de la reprise des activités en présentiel aux bureaux de Montréal et de Québec à la suite du contexte pandémique alors en vigueur.

La publicité entourant l'accessibilité accrue aux services par la diversification des modes de prestations de services dont la prise de plainte au sein des bureaux, pourrait engendrer un accroissement du nombre de visites au cours des prochaines années.

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
2023-2024	50

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 96 demandes d'accompagnement pour les personnes issues de communautés autochtones au cours de l'exercice 2023-2024.

SUIVI DES PLAINTES ENVERS LES SERVICES DU COMMISSAIRE

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. Au cours de l'année de référence, le Commissaire a reçu 86 plaintes ou commentaires de plaignants relativement au délai de traitement de leur dossier auxquelles il a répondu. Des plaintes concernant les services du Commissaire peuvent également être adressées au Protecteur du citoyen. Les données relatives à celles-ci sont d'ailleurs présentées dans son rapport annuel de gestion. Dans le contexte du dépôt de ces plaintes par les citoyens, le Commissaire offre son entière collaboration lorsque celle-ci est requise.

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 2023-2024	RÉSULTATS 2022-2023	RÉSULTATS 2021-2022	RÉSULTATS 2020-2021
Délai moyen pour accuser la réception d'une plainte	5	4	5	5	3
Délai moyen pour l'analyse préliminaire	40	77	123	115	61
Délai moyen pour la conciliation	45	69	61	65	74
Délai moyen pour les demandes de révision	10	4	7	11	7
Délai moyen pour l'enquête	180	141	220	214	173

Au cours de l'année 2023-2024, le Commissaire a déployé d'importants efforts afin d'améliorer le délai de traitement des plaintes, comme en témoignent les résultats du tableau. En effet, malgré une augmentation de 22 % du nombre de plaintes reçues, les résultats font état d'une amélioration en ce qui concerne l'analyse préliminaire, les demandes de révision et les enquêtes.

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 à l'exclusion des étudiants et stagiaires

SECTEUR D'ACTIVITÉ	2022-2023	2023-2024	ÉCART
Bureau du Commissaire et Secrétariat général	6	9	3
Commissaire adjointe Analyse préliminaire et conciliation	14	17	3
Enquêtes	6	6	0
Services juridiques	12	14	2
Administration	1	1	0
TOTAL	39	47	8

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

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

CHAMP D'ACTIVITÉ	2022	2023
Favoriser le perfectionnement des compétences	2 013 \$	1 787 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	1 273 \$	288 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	0 \$	0 \$
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	600 \$	300 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	3 000 \$	1 600 \$

Tableau 20 – Évolution des dépenses en formation

RÉPARTITION DES DÉPENSES EN FORMATION	2022	2023
Proportion de la masse salariale (%)	0,16	0,08
Nombre moyen de jours de formation par personne	3,20	1,71
Cadre	41,50	7,29
Professionnel	67,36	28,56
Fonctionnaire	16,07	30,93
TOTAL¹²	124,93	66,77
Somme allouée par personne ¹³	176,56 \$	101,92 \$

Les dépenses globales en formation de 3 971 \$ ont diminué en 2023-2024 par rapport à l'année 2022-2023 où elles étaient de 6 886 \$. En ce qui concerne les sommes dédiées aux dépenses de formation, il est à noter que l'offre de formation virtuelle s'est diversifiée au cours des dernières années et un grand nombre de formations en ligne offertes gratuitement ont été suivies par le 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.

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

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

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

S. O.	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Taux de départ volontaire (%)	2 %	9 %	19,57 %

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

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	5	2	2

Au cours de la période de référence, on recense 9 départs volontaires sur un total de 46 employés réguliers. Malgré le fait que le taux de départ volontaire puisse sembler élevé par rapport aux années précédentes, différents éléments expliquent cette augmentation. Tout d'abord, il est opportun de mentionner que 2 personnes ont quitté pour la retraite. De plus, le tiers des départs étaient liés à des personnes ayant un statut d'employé temporaire. Enfin, parmi les autres 3 personnes ayant quitté, deux personnes étaient dans une situation de seconde carrière auprès du Commissaire et qu'elles ne sont restées que quelques semaines en poste après leur embauche.

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 2023-2024 (000 \$) (1)	DÉPENSES PRÉVUES AU 31 MARS 2024 (000 \$) (2)	ÉCART (000 \$) (3) = (2) - (1)	DÉPENSES RÉELLES 2022-2023 (000 \$) SOURCE : COMPTES PUBLICS 2022-2023
Rémunération	4 027,3	4 784,6	(757,3)	4 198,1
Fonctionnement	808,3	654,0	154,3	702,9
Sous-total	4 835,6	5 438,6	(603,0)	4 901,0
Mesures du Budget 2022-2023	0	0	0	0
TOTAL	4 835,6	5 438,6	(603,0)	4 901,0

EXPLICATION DES ÉCARTS EN RÉMUNÉRATION

Pour la période de référence, les dépenses en rémunération ont excédé de 757 300 \$ le budget initialement alloué. Cet écart s'explique dans un premier temps par le fait que le Commissaire a dû procéder à l'embauche

de deux analystes afin de résorber l'excédent de dossiers notamment généré par la pandémie et ainsi permettre au Commissaire de réaliser adéquatement sa mission en minimisant l'impact sur sa clientèle. De plus, un agent de secrétariat supplémentaire a été embauché comme personnel occasionnel en vue de continuer d'atténuer les retards cumulés durant le contexte pandémique. Enfin, les avancements d'échelons et particulièrement l'indexation des salaires découlant de l'application des conventions collectives ont eu un impact sur l'écart en rémunération.

EXPLICATION DES ÉCARTS EN FONCTIONNEMENT

Pour ce qui est des dépenses de fonctionnement, le Commissaire a toutefois dégagé un surplus permettant ainsi l'économie de 154 300 \$. Cette économie s'explique par une baisse du recours à des expertises professionnelles externes, généralement requises aux fins des représentations devant le Tribunal de déontologie policière. Également, des montants réservés pour les déplacements de l'équipe de prévention n'ont pas été entièrement utilisés puisque les travaux ont pu essentiellement s'effectuer à distance pour l'année 2023-2024.

Dans un contexte de rigueur budgétaire, le Commissaire a le souci constant de la gestion de ses ressources tout en s'assurant de livrer une prestation de services accessible et de qualité.

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 2023-2024

TYPE D'INTERVENTION	INVESTISSEMENT (000 \$)	DÉPENSES (000 \$)
Projet ¹⁴	339	11
Activités ¹⁵	53	151
TOTAL	392	162

14 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).

15 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**

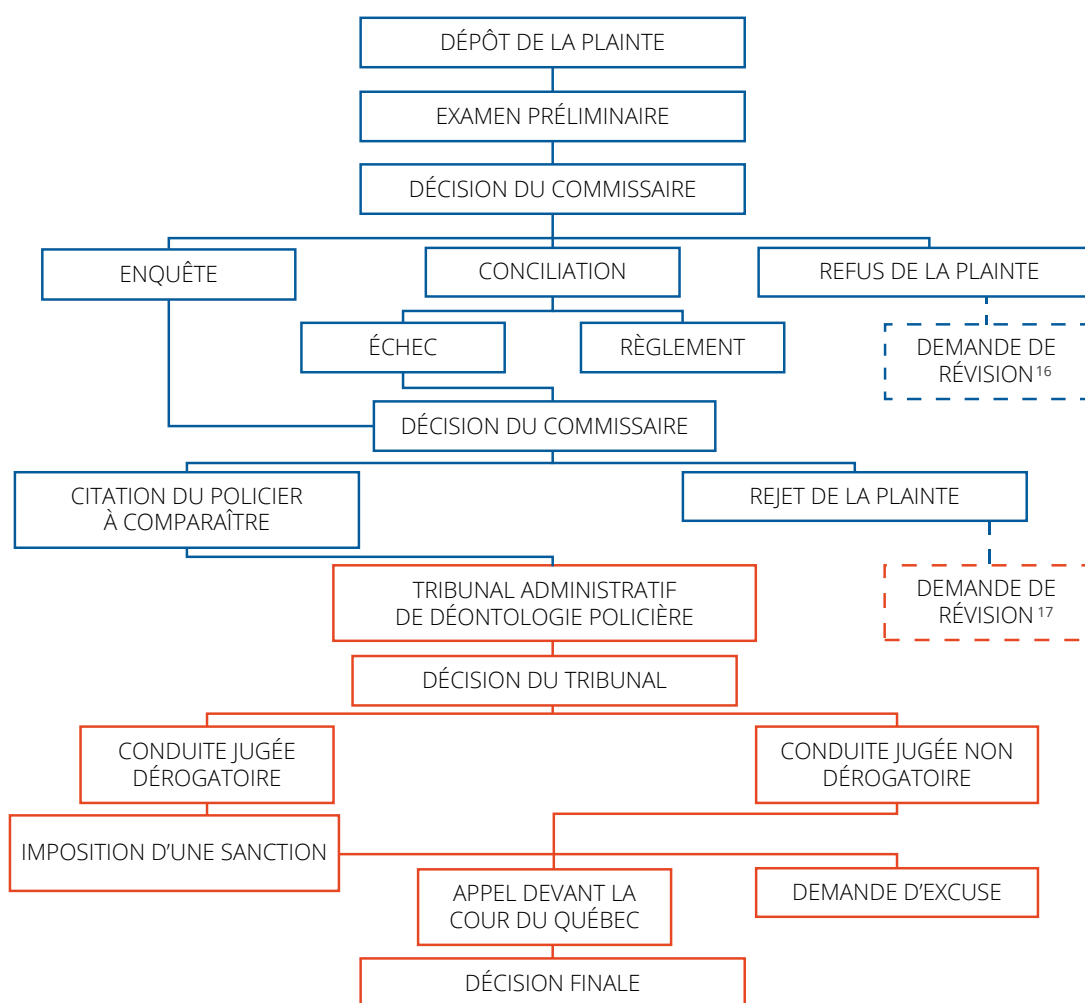
4.1 Résultats liés au traitement des plaintes

Conformément à l'article 141 de la Loi sur la police, 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



16 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.

17 S'il le souhaite, le plaignant peut faire une demande de révision auprès du Tribunal. 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 spécial¹⁸;
- contrôleur routier;
- haut dirigeant et enquêteur de l'Unité permanente anticorruption;
- haut dirigeant et enquêteur du Bureau des enquêtes indépendantes.

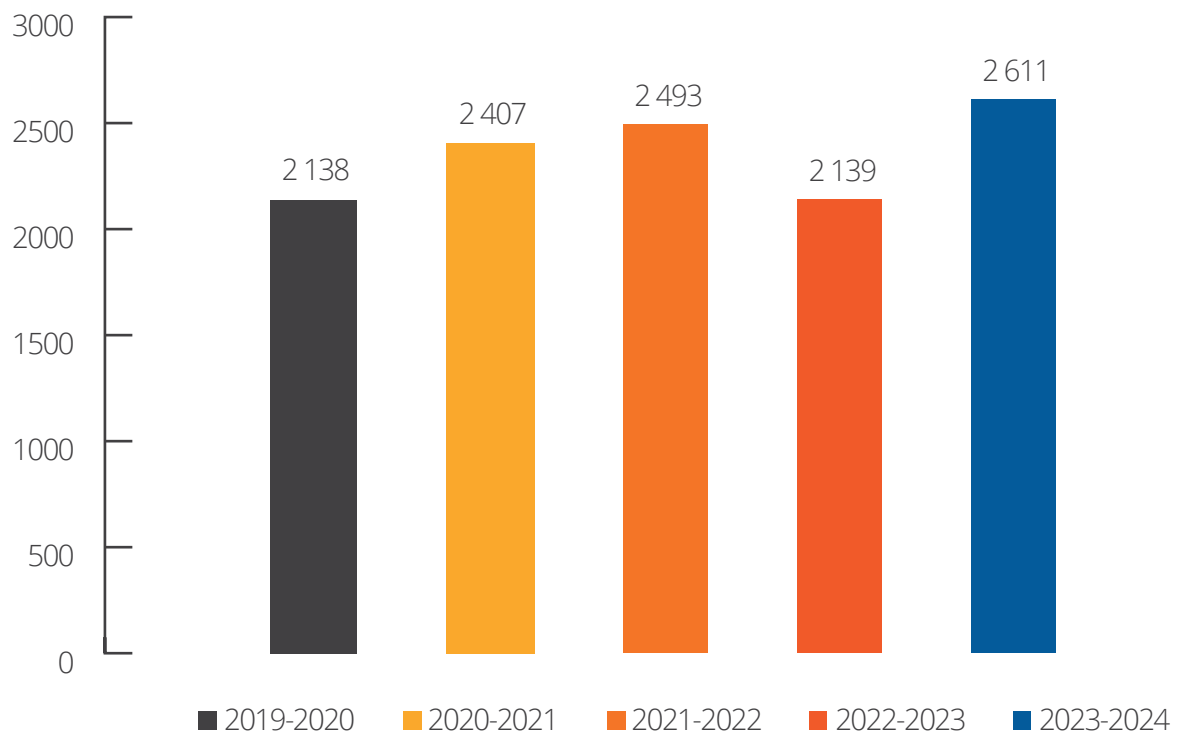
Toute plainte doit être déposée au plus tard un an après la date de l'événement ou de la connaissance de cet événement par le plaignant. Une fois que le plaignant a déposé une plainte en déontologie policière, le Commissaire doit traiter celle-ci conformément à sa [Déclaration de services aux citoyennes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

L'exercice 2023-2024 a battu le record du nombre de plaintes reçues annuellement au bureau du Commissaire, soit 2611 plaintes, une augmentation de 22 % par rapport à l'exercice précédent. Cela représente une réception moyenne de 218 plaintes par mois comparativement à 178 l'an passé. Cette augmentation s'explique notamment par les efforts déployés visant à accroître la visibilité et par le rehaussement significatif de l'accessibilité des services.

¹⁸ Agent de la paix nommé par le ministre de la Sécurité publique et œuvrant notamment 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, du Canadien Pacifique, etc.

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.

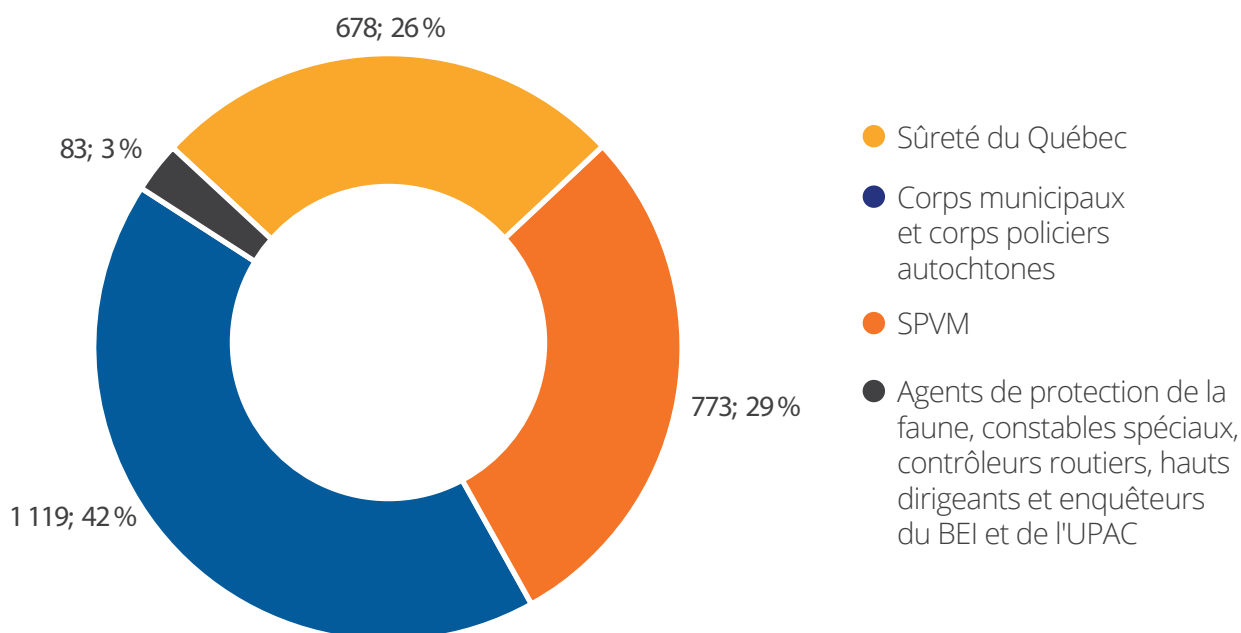
- l'Unité permanente anticorruption;
- le Bureau des enquêtes indépendantes;
- le ministère de la Sécurité publique;
- la Société d'assurance automobile du Québec;
- le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs;
- la Société de transport de 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 42 % des plaintes reçues. Le Service de police de la Ville de Montréal reçoit quant à lui 29 % des plaintes reçues et la Sûreté du Québec 26 % des plaintes reçues.

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

ORGANISATIONS VISÉES	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Sûreté du Québec	520	23	590	24	682	27	590	26	678	26
Service de police de la Ville de Montréal	735	33	907	36	667	26	666	30	773	29
Autres corps de police municipaux et corps de police autochtones	919	41	931	37	1 116	44	903	41	1 119	42
Autres organisations employant des agents de la paix	51	2	61	3	77	3	63	3	83	3
TOTAL	2 225	99	2 488	100	2 542	100	2 222	100	2 653	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 2 611 plaintes au cours de l'exercice. De ces 2 611 plaintes reçues, 2 423 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 2 423 plaintes suivant le principal reproche formulé.

Tableau 26 – Reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec en 2023-2024

N°	ARTICLES	%	N ^{bre}
5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	32,0	776
6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	26,2	634
7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	38,8	941
8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	0,2	4
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	1
10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	0,6	14
11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	2,0	49
	Aucun article de dérogation ou omission	0,2	4
TOTAL		100¹⁹	2 423

Au cours de l'exercice 2023-2024, le reproche le plus fréquemment formulé au cours de l'exercice est le fait pour un policier ou autre agent de la paix de ne pas avoir respecté l'autorité de la loi et des tribunaux et collaboré à l'administration de la justice selon l'article 7 du Code de déontologie des policiers du Québec. En effet, le Commissaire fait encore 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. Les interventions illégales ou sans droit (détention, arrestation, fouille et saisie) font également l'objet de nombreux reproches par les citoyens.

De plus, le nombre de plaintes déposées auprès du Commissaire concernant l'article 5 du Code de déontologie des policiers du Québec 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 (32,0 % vs 41,5 %), tandis que le nombre de plaintes relatives 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 (38,8 % vs 33,4 %).

En ce qui concerne l'article 6 qui a augmenté (26,2 % vs 22,7 %), l'abus d'autorité et le recours à une force plus grande que celle nécessaire lors d'une intervention sont fréquemment allégués dans les plaintes.

¹⁹ Note au lecteur : Dû à l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

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.

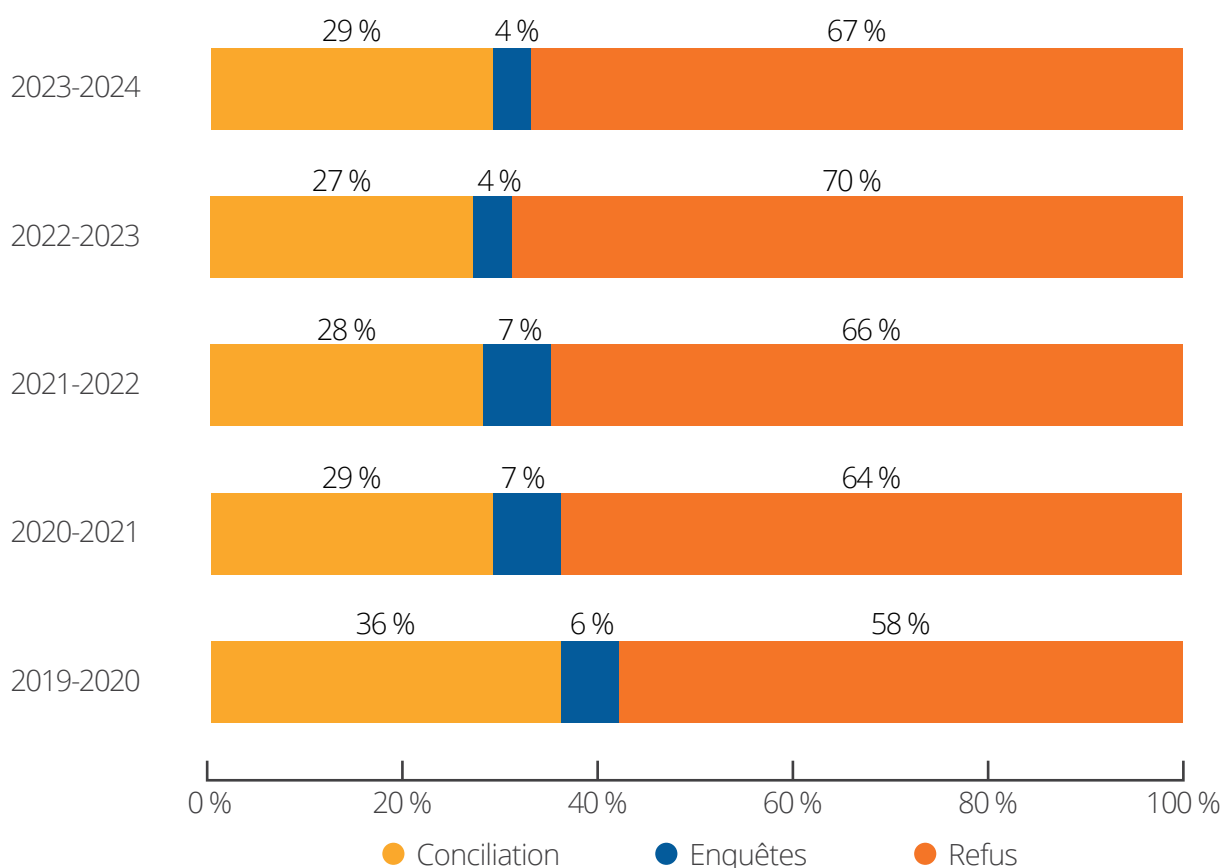
À la lumière de l'information recueillie, une des trois décisions suivantes sera prise conformément à la Loi sur la police :

- 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 préliminaire²⁰



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

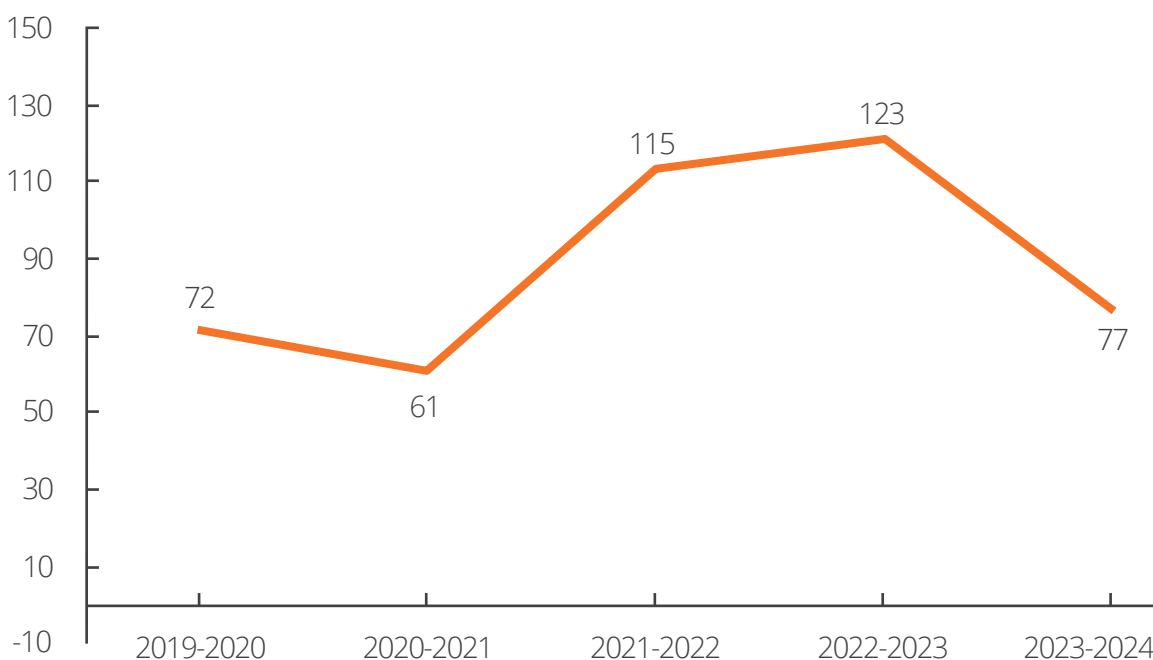
²⁰ Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 2 810 décisions traitées au cours de l'exercice 2023-2024. Étant donné la donnée peu significative du nombre de désistements, cette information a été incluse sous la rubrique Refus

La Figure 4 montre une diminution de la proportion des plaintes jugées non recevables au cours de l'exercice 2023-2024. Ce résultat découle de l'actualisation du formulaire de plainte en ligne, visant à mieux informer le citoyen sur les conditions d'admissibilité d'une plainte, et ce, afin de lui permettre d'évaluer si sa plainte en déontologie policière s'avère le recours approprié, et découle également de l'augmentation des interactions avec les plaignants à l'étape de l'analyse préliminaire pour une meilleure compréhension de leur plainte.

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 2019 à 2023, en jours²¹



Le délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire s'établit à 77 jours en 2023-2024.

Le délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire a considérablement diminué, soit à 77 jours, comparativement à 123 jours lors du précédent exercice, ce qui représente un gain d'efficacité de 37 %. La performance de l'équipe d'analystes s'est accrue de 14 % par rapport à l'exercice précédent, et ce, grâce à leur expertise et à la constance dans l'exécution de leurs tâches. L'opération Blitz, réalisée au cours des 6 derniers mois, a permis d'orienter 1833 dossiers, soit une moyenne de 306 dossiers par mois. Les résultats sont plus que concluants et ont contribué à la diminution significative du délai de traitement.

²¹ Le délai moyen de traitement des plaintes à la suite de l'analyse préliminaire est calculé sur un nombre de 2810 plaintes traitées au cours de l'exercice 2023-2024 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

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
SECTION 1 : CONDITIONS D'APPLICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE PRÉVUES À LA LOI SUR LA POLICE					
Prescription	5	3	4	8	7
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	0	1	0	1	0
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	1	1	0	1	1
Problème systémique au sein du corps de police ou autres 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	1	0	0	3
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	3	2	4	3	4
SECTION 2 : DÉSISTEMENT, REFUS OU OMISSION DE COLLABORER DU PLAIGNANT					
Désistement ou retrait de plainte	2	1	6	3	3
Refus ou omission de collaborer au processus d'analyse malgré relance à cette fin ²²	24	19	22	11	8
Objection à la conciliation sans motif valable		0	0	2	3

²² Afin d'assurer un contrôle des délais de traitement requis par la Loi sur la police, les mécanismes de suivi ont été resserrés lorsqu'un plaignant omet de répondre dans le délai signifié à des demandes d'information essentielles au traitement du dossier.

SECTION 3 : MOTIFS DE REFUS D'ENCLENCHER LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE					
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	2	2	1	4	5
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	11	8	5	7	6
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	15	26	19	20	24
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	6	2	4	4	4
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	1	1	0	0	1
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	8	12	19	24	18
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	21	21	16	11	15
TOTAL	100	100	100	100	102

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 citoyen est « *insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit* » peut s'expliquer par une méconnaissance des pouvoirs et devoirs policiers. C'est le cas de citoyens qui portent plainte, parfois de manière impulsive, alors que l'intervention policière était justifiée dans les circonstances.

Toutefois, une diminution du nombre de dossiers refusés lorsqu'un « comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique ». Plusieurs dossiers alléguant de tels comportements ont plutôt été référés en conciliation, ce qui a d'ailleurs contribué à diminuer le pourcentage du taux de refus à la suite de l'analyse préliminaire (voir section 4.1.2).

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 échantent 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 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.

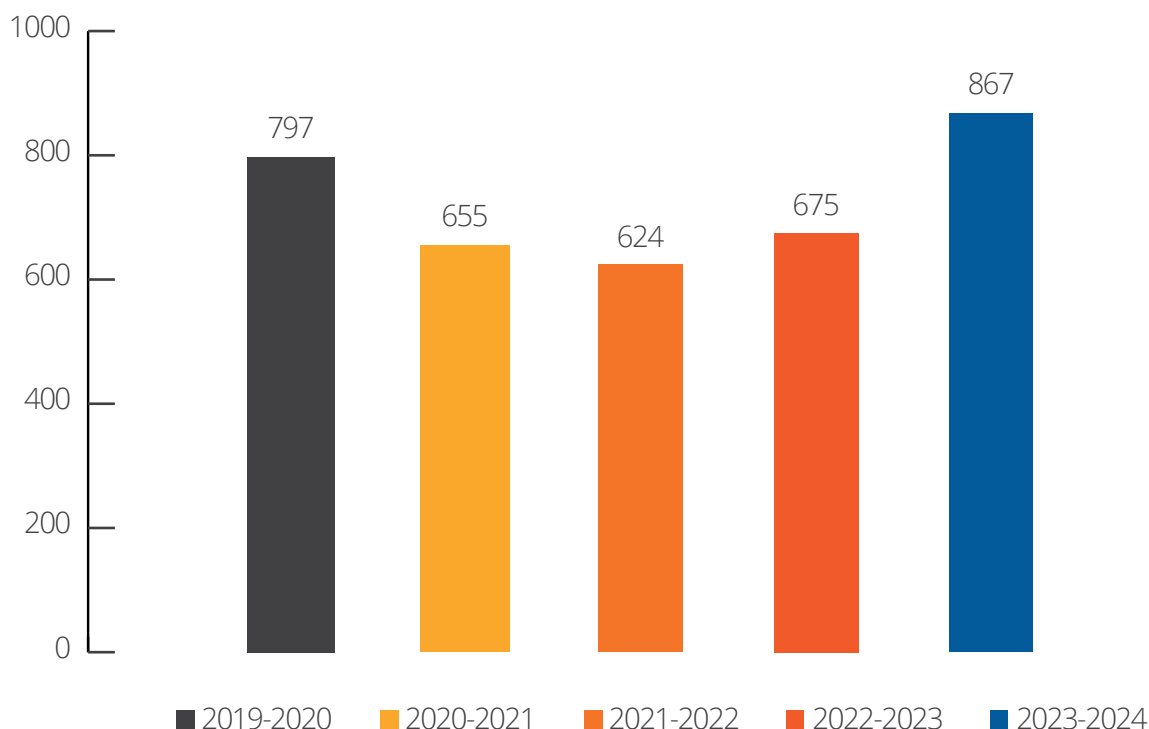
Cette dernière mesure n'est utilisée par le Commissaire qu'en ultime recours après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

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 867 conciliations décrétées au cours du présent exercice comprend à la fois :

- les 818 conciliations décrétées à la suite de l'analyse préliminaire, représentant 94 % du total des décisions d'orientation en conciliation prises à cette étape;
- les 48 conciliations décrétées après révision par le Commissaire à la suite d'un refus;
- ainsi qu'une conciliation facultative acceptée par les parties en cours d'enquête.

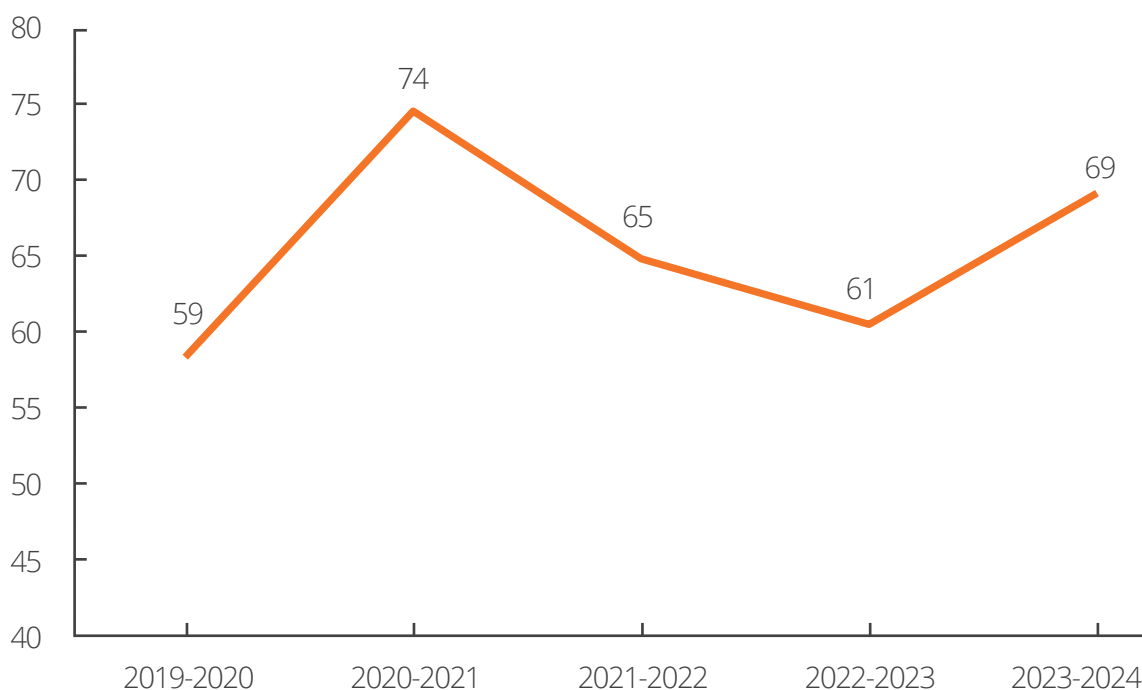
Il y a eu 28 % de conciliations décrétées de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Ce résultat s'explique notamment par l'augmentation du nombre de plaintes reçues au cours du présent exercice de même que par l'augmentation du nombre de plaintes jugées recevables à la suite de l'analyse préliminaire.

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



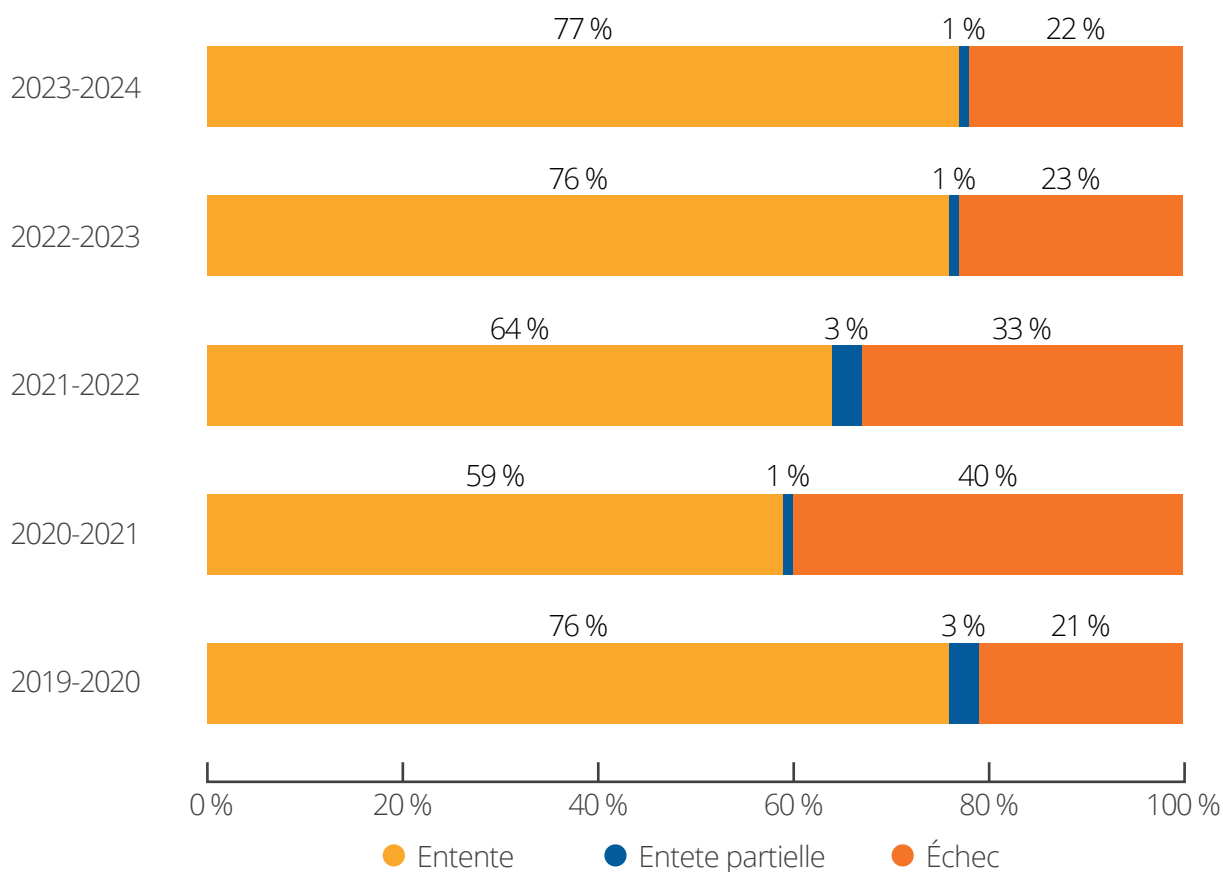
Soulignons que si, en certains cas, les délais ont dû être prolongés au-delà de 45 jours, c'est à la suite d'une demande de remise formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la Loi sur la police.

Une augmentation de 13 % des délais en conciliation par rapport à l'année précédente a été constatée cette année, faisant passer le délai de 61 à 69 jours. Cette augmentation s'explique notamment par le nombre élevé de demandes de remise accordées, principalement à la demande de la partie policière (arrêt de travail, maladie, convocation à la Cour, formation obligatoire, congé parental, etc.), soit 101 demandes comparativement à 72 lors

du précédent exercice, ce qui représente 40 % de plus. Bien que ces demandes soient accordées à la réception d'une preuve justificative, cela a toutefois un impact négatif et non négligeable sur le processus de conciliation.

RÉSULTAT DES SÉANCES DE CONCILIATION RÉALISÉES

Figure 8 - Résultats des séances de conciliation par exercice



Ce sont 712 séances de conciliation qui ont été tenues au cours de 2023-2024 par rapport à 530 séances l'an passé.

RÉSULTATS DES SÉANCES

- 77 % se sont réglées par un accord entre les parties;
- 1 % se sont soldées par une entente partielle;
- 22 % des séances n'ont pas donné lieu à une entente.

Au 31 mars 2024, 371 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 par le décret d'une enquête ou la fermeture du dossier.

Des enquêtes ont été décrétées dans 29 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 performance de l'équipe de conciliation et l'expertise développée afin de favoriser un climat propice aux échanges constructifs permettent de maintenir de haut taux de succès et de satisfaction des citoyens au regard de leurs démarches déontologiques.

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. Celles-ci ont augmenté de 16 % cette année. Ainsi, 59 séances sur l'ensemble du territoire québécois ont été tenues en mode virtuel, ce qui contribue également à réduire les délais de traitement et les impacts environnementaux de l'utilisation des véhicules.

4.1.4 Les enquêtes

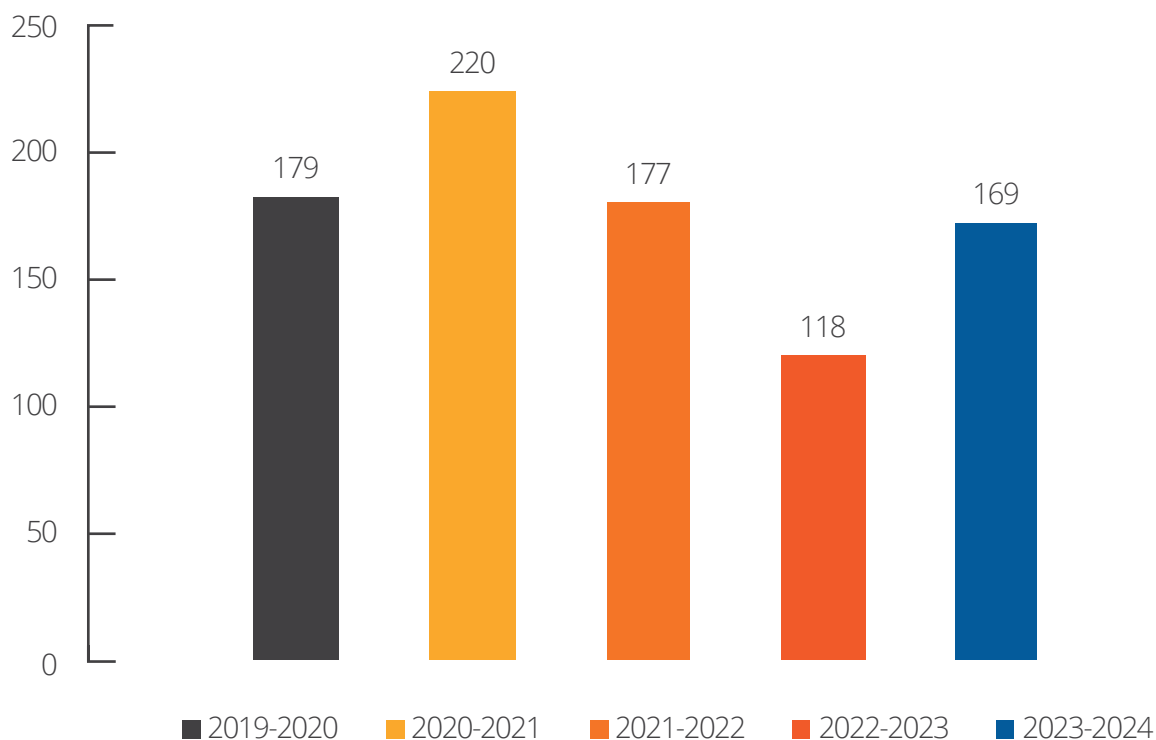
NOMBRE D'ENQUÊTES DÉCRÉTÉES

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



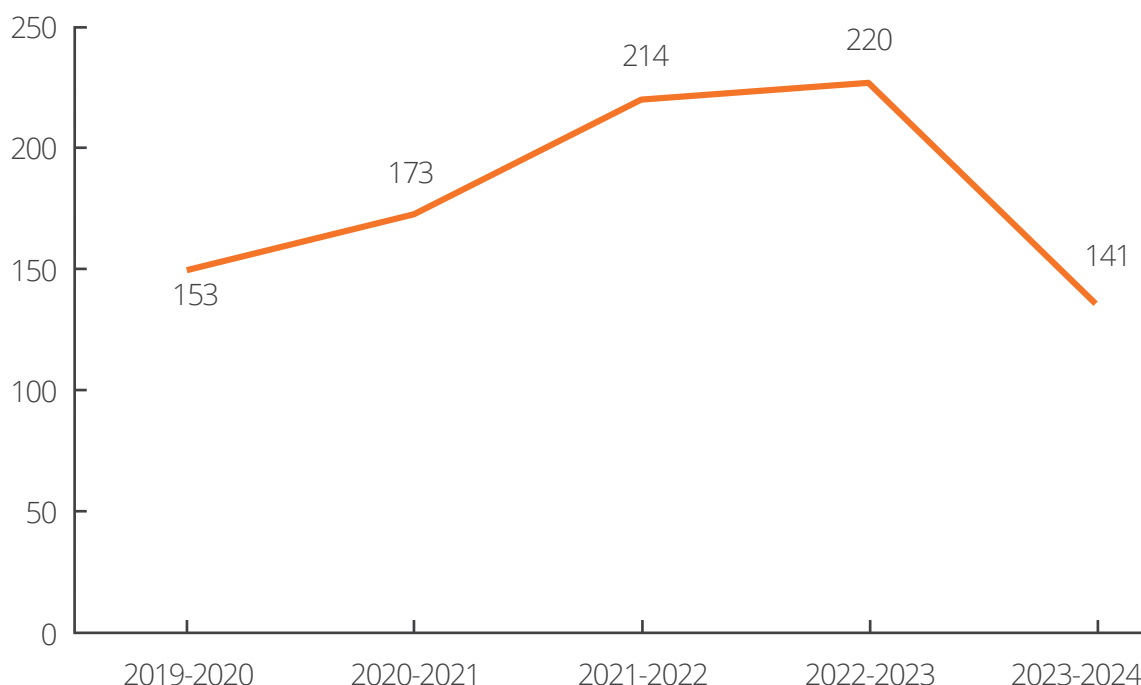
Au cours de l'exercice 2023-2024, 169 enquêtes ont été décrétées dans les circonstances suivantes :

- 117 enquêtes à la suite de l'analyse préliminaire de la plainte, donc sans passer par l'étape de la conciliation;
- 16 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;
- 29 enquêtes à la suite d'un échec de la conciliation entre les parties;
- 5 enquêtes sur ordonnance du Tribunal administratif en déontologie policière.

Le graphique suivant présente les délais moyens d'enquête « sans enquête criminelle » en jours au cours des 5 dernières années.

DÉLAIS MOYENS DES ENQUÊTES RÉALISÉES, EN JOURS, PAR EXERCICE

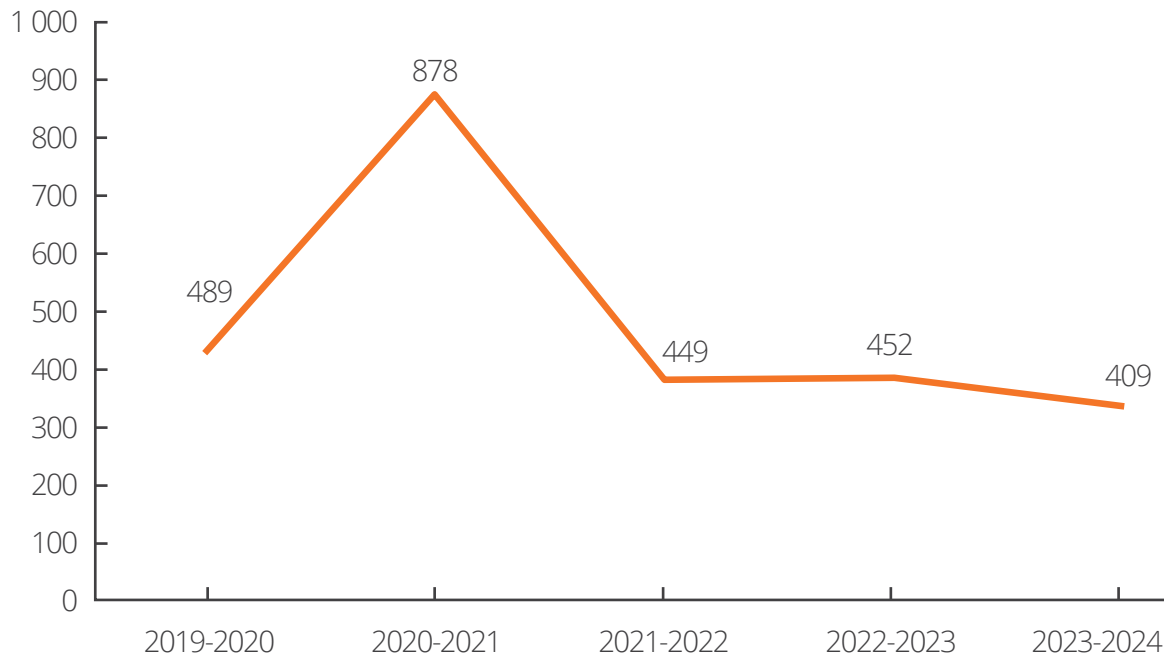
Figure 10 – Délais moyens des enquêtes sans enquête criminelle (EC) ou du BEI



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. Néanmoins, il importe de mentionner qu'un suivi rigoureux de ces dossiers est réalisé afin que les enquête puisse débiter dès que les circonstances le permettent.

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



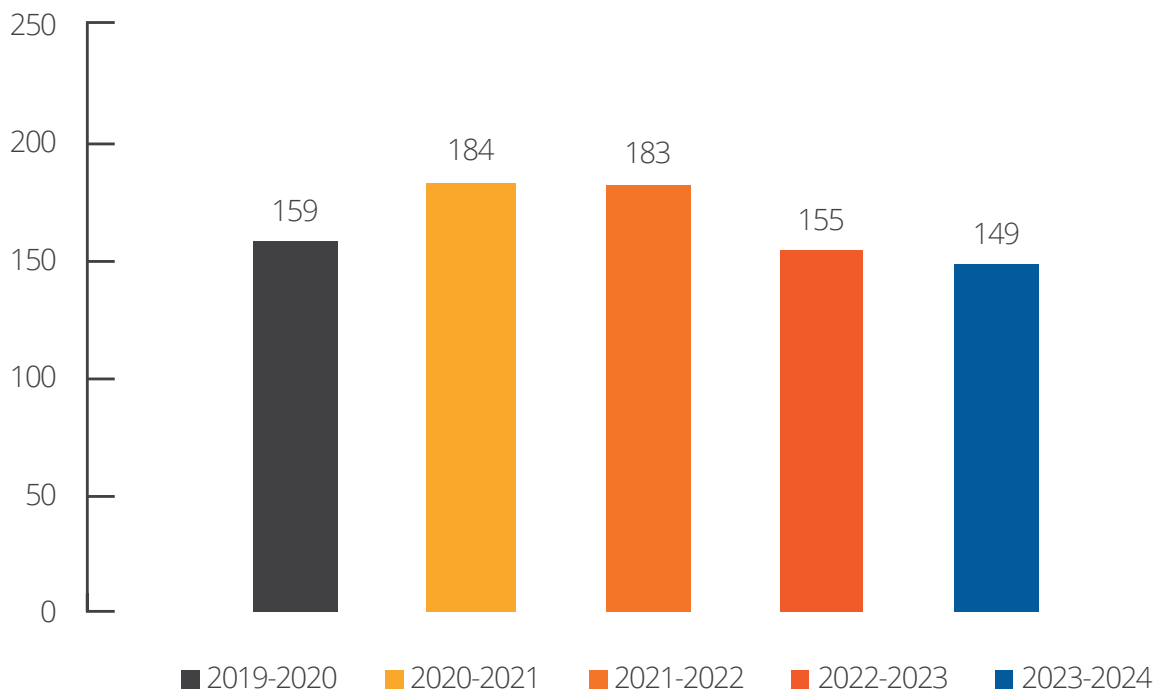
Au cours du présent exercice, la direction des enquêtes a soumis 149 rapports dont 63 % des rapports « sans enquête criminelle » ont été soumis dans un délai moyen de 141 jours.

Les 55 autres rapports « avec enquête criminelle » ont été soumis dans un délai moyen de 409 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. Comme mentionné précédemment, le non-respect du délai prévu dans ces circonstances ne peut en conséquence être imputable au Commissaire.

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



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.

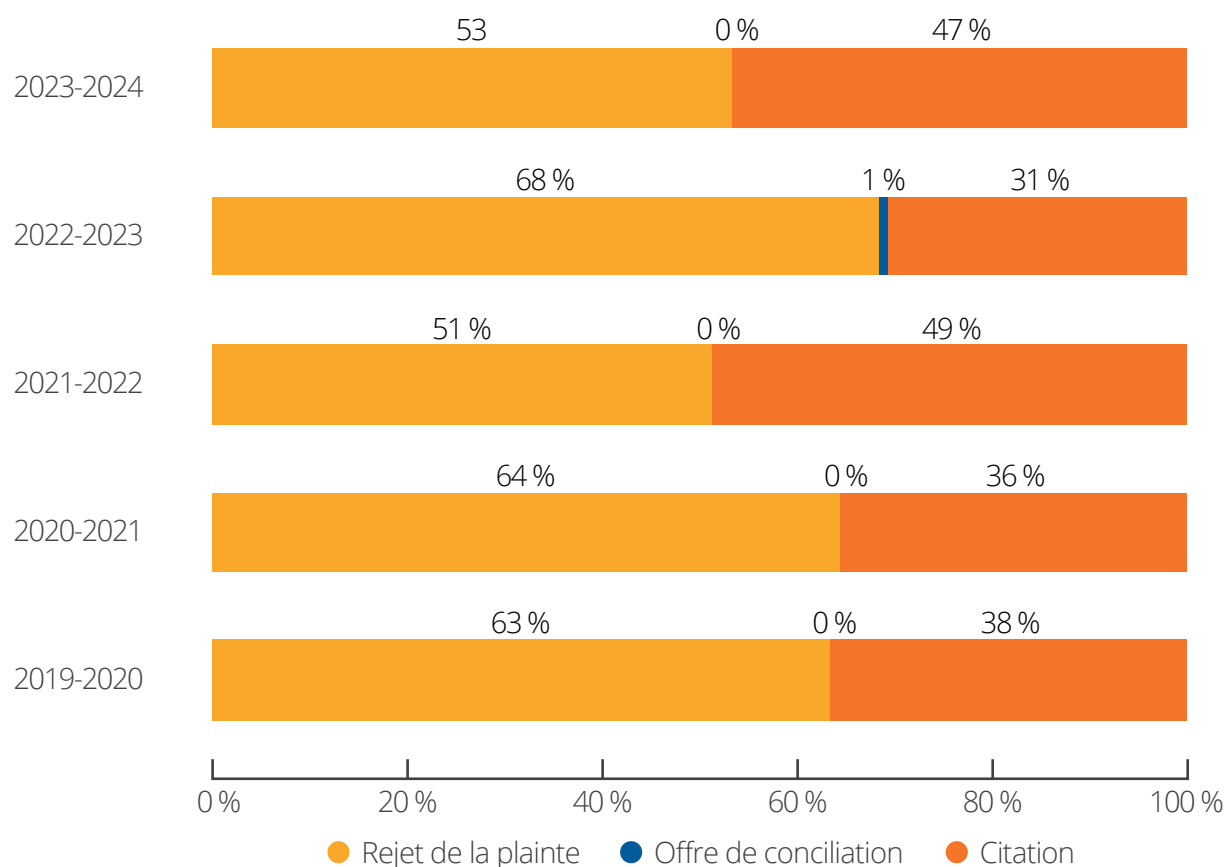
Au 1er avril 2024, la direction des enquêtes comptait 107 enquêtes en cours de réalisation. Au cours de l'exercice, 169 enquêtes ont été décrétées par le Commissaire. Malgré qu'il y ait eu 51 décrets d'enquête de plus pour l'année de référence, les inventaires ont augmenté de 17 dossiers seulement.

Cette amélioration de la performance de la Direction des enquêtes s'explique notamment par l'établissement de plans d'enquêtes optimisés et le suivi rigoureux de cibles à atteindre introduites lors du précédent exercice.

De plus, il est important de mentionner que l'amélioration de cette performance découle du travail de l'équivalent de 5,5 enquêteurs par rapport à un équivalent de 6 pour la période précédente.

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 Tribunal administratif 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 Tribunal administratif 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 Tribunal. 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 Tribunal 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 Tribunal administratif 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 118 décisions au cours de l'exercice dont :

- 62 ont donné lieu à un rejet de l'ensemble des allégations du plaignant;
- 56 ont donné lieu à des citations devant le Tribunal administratif de déontologie policière;
- Aucune n'a donné lieu à une offre de conciliation après dépôt du rapport d'enquête.

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 63 enquêtes au cours de l'exercice 2023-2024. 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 2023-2024

TYPE DE MOTIF	2023-2024
Absence de manquement déontologique	43
Absence de collaboration du plaignant	12
Absence de collaboration du/des témoins	1
Désistement du plaignant	5
Autres motifs	2
TOTAL	63

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 2023-2024, le Commissaire a analysé et traité 374 demandes de révision à la suite du refus de plaintes.

Il est à noter qu'en 2023-2024, 20,5 % des plaintes qui ont été refusées ont fait l'objet d'une demande de révision, soit 384 demandes sur 1 873 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

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Confirmées	294	236	245	372	308
Infirmées	59	51	37	32	66
Désistement				1	0
TOTAL	353	287	282	405	374

Les décisions rendues initialement ont été confirmées dans 82 % des cas. Dans 18 % des cas, la décision a été infirmée, c'est-à-dire que la plainte a été orientée en conciliation ou en enquête.

4.1.6 Les activités judiciaires

NOMBRE DE PLAINTES EN CITATION DÉPOSÉES DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Le Commissaire cite un policier devant le Tribunal administratif de déontologie policière lorsqu'il estime que la preuve le justifie. Au cours de l'exercice 2023-2024, 56 plaintes reçues ont fait l'objet de citations devant le Tribunal administratif de déontologie policière²³ visant 93 policiers et autres agents de la paix. À cet égard, chaque plainte peut conduire au dépôt de plus d'une citation.

²³ Le Commissaire indique le nombre de dossiers de plainte faisant l'objet de citations alors que le Tribunal administratif de déontologie policière indique quant à lui, dans son rapport annuel de gestion, le nombre de citations, d'où la différence dans les données présentées.

Tableau 30 – Nombre de plaintes menant au dépôt de citations

		2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Sûreté du Québec	Nombre de plaintes	14	8	14	5	21
	Nombre de policiers	17	9	9	5	26
SPVM	Nombre de plaintes	31	21	21	21	11
	Nombre de policiers	47	32	32	33	22
Corps municipaux	Nombre de plaintes	30	43	31	15	24
	Nombre de policiers	38	100	44	19	44
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	2	0	0	1	0
	Nombre d'agents	4	0	0	2	0
TOTAL	Plaintes en citation	64	82	66	42	56
	Nombre de policiers et d'agents	90	156	85	59	93

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	48
Article 6	27
Article 7	47
Article 8	14
Article 9	1
Article 10	9
Article 11	6

Le Tableau 31 précédent démontre que le Commissaire cite principalement les policiers devant le Tribunal administratif 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 pour des actes fondés sur la race ou la couleur ou pour avoir fait défaut d'exercer, à l'endroit d'un détenu une surveillance visuelle constante, 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
En consultant sans motif légitime le CRPQ	1
En ayant des relations sexuelles avec la plaignante dans le dossier dont il était l'enquêteur	1
En échangeant des messages textes à connotation sexuelle avec la plaignante dans le dossier dont il était l'enquêteur	1
En ayant négligé d'accomplir les tâches dévolues à sa fonction à la suite de l'emploi de la force	1
En commettant une erreur de jugement dans son intervention visant à abattre un original	1
En créant un faux compte Facebook afin de communiquer avec le plaignant	1
En faisant usage d'un langage blasphématoire et injurieux	3
En manquant de respect et de politesse	13
En interceptant le plaignant sans motif	1
En exigeant au plaignant de s'identifier, sans raison	1
En manquant à son devoir de discrétion en divulguant des renseignements à un tiers	2
En n'effectuant aucune démarche afin que soit recueilli ou préservé les enregistrements	1
En n'exerçant pas à l'endroit d'un détenu une surveillance visuelle constante	4
En négligeant de documenter la surveillance auprès des détenus	1
En négligeant de requérir les services médicaux considérant l'état de santé de monsieur	2
En posant des actes fondés sur la race ou la couleur	4
En publiant sur un réseau social son désaccord concernant des mesures sanitaires	1
En refusant au plaignant de se vêtir à la suite d'une entrée dynamique	1
En refusant ou en omettant de s'identifier	1
En se présentant à une résidence en utilisant un subterfuge	1
En demandant à ses collègues d'intervenir auprès de la plaignante, sans raison	1
En conduisant et libérant le plaignant dans un secteur isolé	1
En disposant d'un objet s'apparentant à un fragment de crâne humain	1
En se parjurant lors de son témoignage devant un tribunal	2
En incitant le plaignant à ne pas faire de démarches de plainte	1

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 ayant recours à une force plus grande que celle nécessaire	11
En communiquant à tort, des conditions relatives à la libération d'un véhicule	1
En intimidant ou en menaçant	7
En fouillant de façon abusive	4
En menottant de façon abusive	3
En portant sciemment des accusations sans justification	1

Concernant l'article 7, il en ressort que le Commissaire cite principalement les policiers pour fouille illégale et saisie 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	3
En s'immisçant dans un litige civil	1
En consultant sans motif légitime le CRPQ	1
En détenant sans droit	3
En menottant sans droit	1
En exigeant de s'identifier sans droit	3
En manquant à son devoir de discrétion en divulguant à un tiers des renseignements	2
En n'intervenant pas pour faire cesser les manquements déontologiques de collègues	1
En omettant de l'informer de ses droits constitutionnels	2
En disposant d'éléments de preuve	4
En pénétrant sans droit dans la résidence	3
En effectuant aucune démarche afin que soient conservés des éléments de preuve	1
En procédant sans droit à une fouille	10
En forçant le transport à l'hôpital du plaignant, contre son gré, sans motif	1
En procédant sans droit à une saisie	5
En se parjurant lors de son témoignage devant un tribunal	2
En utilisant la force sans droit	3
En obtenant frauduleusement, directement ou indirectement, des services d'ordinateur, commettant ainsi une infraction criminelle	1

DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Au cours de la même période, le Tribunal administratif de déontologie policière a rendu 54 décisions réparties de la manière suivante :

Tableau 35 – Décisions du Tribunal administratif 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)	31
Conduite jugée non dérogatoire (incluant le retrait de citation, absence de preuve, etc.)	23

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

Les décisions du Tribunal administratif de déontologie policière sont appelables de plein droit²⁴ devant la Cour du Québec. Le tableau suivant présente les décisions de la Cour du Québec rendues en 2023-2024 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	NOMBRE DE JUGEMENTS
Total des plaintes ayant donné lieu à des décisions favorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	7
Total des plaintes ayant donné lieu à des décisions défavorables ²⁵ à la position du Commissaire (fond ou sanction)	3
Total des plaintes ayant donné lieu à des décisions en partie favorables à la position du Commissaire	1

De plus, le Commissaire a obtenu à une reprise un rejet de la demande de permission d’en appeler présentée par la partie policière devant la Cour du Québec alors qu’à trois reprises ce même tribunal a permis à la partie policière d’en appeler de la décision du TADP. Pour sa part, le Commissaire a obtenu la permission de la Cour du Québec d’en appeler d’une décision du TADP à une reprise.

24 À compter du 5 octobre 2023, les décisions du Tribunal administratif de déontologie policière sont appelables sur permission.

25 Sont classés « défavorables à la position du Commissaire » les jugements de la Cour du Québec infirmant une décision du Tribunal administratif 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 Tribunal, 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 Tribunal administratif 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 du Québec)

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Tousignant*²⁶, le Tribunal de déontologie policière a décidé que l'agent Tousignant ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction lorsqu'il a négligé de remplir un formulaire d'emploi de la force alors qu'il y était tenu, un comportement qui est contraire à son obligation de se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Girard*²⁷, il a été décidé que l'agent Girard ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction lorsqu'il a omis ou refusé de s'identifier par un document officiel alors que le plaignant lui en a fait la demande, et 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, il a 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. Flores*²⁸, il a été décidé que les agents Flores et Mayer ne s'étaient pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction lorsqu'ils ont posé 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. Bigras*²⁹, il a été décidé que l'agent Bigras ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction lorsqu'il a adopté une attitude agressive envers le plaignant lors d'une interception routière; ils ont participé au traitement différencié dont le plaignant a été l'objet, en raison de sa race ou de sa couleur.

En ayant abusé de son autorité (Art. 6 Code de déontologie des policiers du Québec)

Les affaires *Commissaire à la déontologie policière c. Flores*³⁰, *Commissaire à la déontologie policière c. Bigras*, *Commissaire à la déontologie policière c. Brousseau* et *Commissaire à la déontologie policière c. Pelletier* ont donné lieu à des décisions dans lesquelles il a été décidé que les policiers impliqués ont abusé de leur autorité en émettant sciemment des constats d'infraction sans justification.

26 *Commissaire à la déontologie policière c. Tousignant*, 2024 QCTADP 6 (CanLII)

27 *Commissaire à la déontologie policière c. Girard*, 2024 QCTADP 18 (CanLII)

28 *Commissaire à la déontologie policière c. Flores*, 2024 QCTADP 10 (CanLII)

29 *Commissaire à la déontologie policière c. Bigras*, 2023 QCTADP 6 (CanLII)

30 *Commissaire à la déontologie policière c. Flores*, 2023 QCTADP 61 (CanLII) et *Commissaire à la déontologie policière c. Bigras*, 2023 QCTADP 68 (CanLII) et *Commissaire à la déontologie policière c. Brousseau*, 2023 QCTADP 15 (CanLII) et *Commissaire à la déontologie policière c. Pelletier*, 2024 QCTADP 7 (CanLII)

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Boisvert* 31, le Tribunal a jugé que les agents ont abusé de leur autorité à l'endroit du plaignant, en le détenant, en l'arrêtant et en utilisant la force envers lui. Plus spécifiquement, le Tribunal a déterminé que les agents ont utilisé un motif oblique pour justifier la détention initiale du plaignant aux fins de l'identifier pour lui dresser un constat pour un « cri ». Cela ne fut qu'un prétexte. Ils cherchaient avant tout à l'identifier et en apprendre davantage à son sujet, sur les raisons de sa présence dans le secteur. L'usage de la force, l'arrestation et la détention qui en découlent étaient également abusifs, notamment, puisqu'elles sont le fruit d'une intervention illégitime et que les agents ont agi de façon répréhensible, mauvaise et excessive.

Dans les affaires, *Commissaire à la déontologie policière c. Tousignant* et *Commissaire à la déontologie policière c. Pelletier*³², il a été décidé que les agents ont abusé de leur autorité à l'endroit du plaignant en utilisant une force plus grande que nécessaire. Dans la première décision, ce fut lorsque l'agent Tousignant a trainé la plaignante par le bras pour la ramener à sa cellule. À noter que la partie policière en appelle de ce jugement. Dans la deuxième décision, ce fut lorsque l'agent Pelletier a donné trois coups de poing et en ayant recours à un « neck crank » à l'endroit d'un individu.

En n'ayant pas respecté l'autorité de la Loi et des tribunaux (Art. 7 Code de déontologie des policiers du Québec)

Dans les affaires *Commissaire à la déontologie policière c. Flores*, *Commissaire à la déontologie policière c. Girard* et *Commissaire à la déontologie policière c. Boivin* 33, il a été décidé que les agents n'avaient pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux pour des détentions sans droit.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Brousseau* 34, le tribunal a jugé que les agents n'avaient pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en demandant à un individu de s'identifier sans droit, en procédant sans droit à sa détention et à son arrestation.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. St-Louis* 35, il a été décidé que l'agent St-Louis n'a pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en se livrant à des voies de fait ayant causé des lésions corporelles à un individu, commettant ainsi une infraction criminelle pour laquelle il a été déclaré coupable, dérogeant ainsi à l'article 7 du Code.

En manquant de probité (Art. 8 Code de déontologie des policiers du Québec)

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Flores*, 2024 QCTADP 10 (CanLII) 36, il a été décidé que l'agent Mayer a endommagé la carte d'assurance maladie du plaignant alors qu'il faisait ses vérifications au CRPQ à bord de son auto-patrouille. Dans sa décision, après avoir rejeté la version de l'agent Mayer voulant qu'il eût endommagé la carte de façon accidentelle, le Tribunal conclut que c'est par malice que l'agent a endommagé la carte. Selon le tribunal, cette preuve s'ajoute aux nombreux indices de profilage racial en l'espèce.

31 *Commissaire à la déontologie policière c. Boisvert*, 2024 QCTADP 8 (CanLII)

32 *Commissaire à la déontologie policière c. Tousignant*, 2023 QCCDP 42 (CanLII) *Commissaire à la déontologie policière c. Pelletier*, 2024 QCTADP 7 (CanLII).

33 *Commissaire à la déontologie policière c. Flores*, 2023 QCTADP 61 (CanLII) et *Commissaire à la déontologie policière c. Girard*, 2023 QCTADP 56 (CanLII), *Commissaire à la déontologie policière c. Boivin*, 2023 QCTADP 5 (CanLII).

34 *Commissaire à la déontologie policière c. Brousseau*, 2023 QCTADP 15 (CanLII).

35 *Commissaire à la déontologie policière c. St-Louis*, 2023 QCCDP 65 (CanLII)

36 *Commissaire à la déontologie policière c. Flores*, 2023 QCTADP 61 (CanLII)

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 du Québec)

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Chouinard*³⁷, il a été décidé que les agents Chouinard et Stevenson ont été négligents ou insouciants à l'égard de la santé ou de la sécurité d'une dame, à la suite de son arrestation, en la faisant marcher dans la neige, sans manteau ni botte, alors que la température était glaciale. À noter que la partie policière en appelle de cette décision.

En ayant manqué de prudence et de discernement (ART. 11 Code de déontologie des policiers du Québec)

Les affaires *Commissaire à la déontologie policière c. Jean* et *Commissaire à la déontologie policière c. Bigras*³⁸, ont donné lieu à des décisions dans lesquelles les agents ont manqué de prudence et de discernement dans leurs manœuvres au volant d'un véhicule de police. Dans le cas de l'agent Julien, ce fut en maintenant son implication dans une poursuite policière alors qu'il aurait été opportun d'y mettre fin eu égard aux circonstances compte tenu de l'information connue au moment de la poursuite, et en adoptant, dans le cadre de cette poursuite, une vitesse susceptible de mettre en péril la vie ou la sécurité des personnes ou la propriété. En ce qui a trait à l'agent Bigras qui était au volant d'un véhicule semi-banal, il intercepta le plaignant pour un excès de vitesse en traversant deux voies sur la voie de desserte de la Métropolitain Est et entra dans la troisième voie à un angle de 45 degrés. Il fut déterminé que la technique utilisée crée un risque de collision et de blessures à la suite d'une réaction inattendue des usagers de la route. Cette technique a mis à risque les autres conducteurs sur la route, incluant le plaignant et le policier lui-même.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Mercier*³⁹, le Tribunal conclut qu'en choisissant de dégainer son arme de service, l'agent Mercier n'a pas évalué le danger que comportait sa démarche, ni pour lui ni pour les occupants du véhicule. Il n'a pas réfléchi aux conséquences possibles de sa décision. En agissant comme il l'a fait, l'agent Mercier témoigne que, c'est le moyen de dissuasion qui était de mise dans cette situation, mettant de côté l'utilisation du bâton télescopique et le poivre de Cayenne. Avec respect, le Tribunal est d'avis que sa décision de dégainer dénote plutôt une difficulté d'évaluer correctement la situation, un manque de contrôle devant la résistance soutenue du conducteur. L'imprudence de l'agent Mercier s'est aggravée par le fait qu'il a dégainé et pointé en direction du conducteur. Il n'a pas pris en considération la réaction illogique du conducteur depuis le début de l'interception, sa vulnérabilité psychologique et son entêtement démesuré. Il n'avait pas anticipé la réaction verbale violente du conducteur. L'agent Mercier avait à composer avec un citoyen d'un certain âge dont l'infraction commise est de conduire alors que son permis est suspendu, sans antécédent criminel. L'utilisation de l'arme de service n'est pas un moyen coercitif approprié. Pour le Tribunal, il s'agit d'un geste irréfléchi qui aurait pu dégénérer en un résultat désastreux et qui dénote un manque de discernement évident dans l'évaluation des risques et des dangers par le policier du fait de pointer un automobiliste avec son arme de service. Le policier s'est ainsi placé dans une situation vulnérable et très dangereuse pour sa sécurité et même celle d'autrui.

37 *Commissaire à la déontologie policière c. Chouinard*, 2023 QCCDP 55 (CanLII)

38 *Commissaire à la déontologie policière c. Jean*, 2023 QCCDP 59 (CanLII) et *Commissaire à la déontologie policière c. Bigras*, 2023 QCTADP 60 (CanLII)

39 *Commissaire à la déontologie policière c. Mercier*, 2023 QCCDP 20 (CanLII)

Décisions de la Cour du Québec confirmant la commission d'une faute déontologique

Les affaires *Auger c. Hillinger*, *Cool c. Commissaire à la déontologie policière*, *Bouchard-Mathieu c. Hillinger* et *Marois c. Hillinger 40* ont donné lieu à quatre décisions de la Cour du Québec confirmant la position du Tribunal administratif de déontologie policière. La Cour du Québec a jugé que le TADP 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. À noter que pour les deux premiers dossiers, la partie policière a déposé une demande de pourvoi en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure. Enfin, rappelons que dans l'affaire *Auger*, les appelants furent condamnés notamment pour être intervenus auprès du plaignant avec une approche de profilage racial.

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, sous forme de capsules, sur le profilage racial et social dont le déploiement a débuté au sein de l'ensemble des corps de police du Québec. De plus, une formation a été offerte à l'ensemble des membres du personnel du Commissaire par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse au cours de la période de référence. Ainsi, le Commissaire poursuit ses efforts visant à assurer la sensibilisation de l'ensemble de son personnel aux enjeux de profilage.

Également, 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 2023-2024 ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL

Au cours de l'exercice 2023-2024, le Commissaire a reçu 248 plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial.

Cette hausse de 20 % du nombre de plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial par rapport à l'an passé est proportionnelle à la hausse de 22 % du nombre total de plaintes reçues par le Commissaire pour la même période.

40 *Auger c. Hillinger*, 2023 QCCQ 2022 (CanLII), *Cool c. Commissaire à la déontologie policière*, 2023 QCCQ 4345 (CanLII), *Bouchard-Mathieu c. Hillinger*, 2023 QCCQ 3654 (CanLII), *Marois c. Hillinger*, 2024 QCCQ 1211 (CanLII)

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

PLAINTES REÇUES ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial	161	127	130	206	248
Nombre de plaintes reçues	2 138	2 407	2 493	2 139	2 611
Proportion de plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial sur nombre de plaintes reçues	8 %	5 %	5 %	10 %	9 %

Le Tableau 37 indique que les plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial représentent 9 % de l'ensemble des plaintes reçues par le Commissaire au cours de l'exercice 2023-2024. Cette proportion témoigne d'une stabilité par rapport à l'an passé et peut s'expliquer notamment par une meilleure connaissance du recours en déontologie dans un environnement où les actions se multiplient pour contrer ce phénomène.

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	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	N^{bre}	%	N^{bre}	%	N^{bre}	%	N^{bre}	%	N^{bre}	%
Interception au Code de la sécurité routière ⁴¹	82	51	71	66	68	52	83	40	103	41
Arrestation	23	14	12	9	16	12	49	24	51	21
Interpellation	22	14	14	11	26	20	22	11	19	8
Autres types d'interventions policières ⁴²	34	21	30	24	20	15	52	25	75	30
TOTAL	161	100	127	100	130	100	206	100	248	100

Le Tableau 38 montre que proportionnellement, il y a une légère diminution des reproches liés aux arrestations et aux interpellations alors que les reproches de discrimination et de profilage racial pour les autres types d'interventions policières sont à la hausse.

41 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.

42 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.

À la lumière de ces statistiques, il est difficile, voire impossible, de dégager certains constats hormis une tendance à la hausse de ce type de plaintes. Néanmoins, il s'avère essentiel de poursuivre les actions entreprises pour contrer ce phénomène et s'assurer que des mesures de soutien et d'accompagnement des agents de la paix et des citoyens soient mises en place pour favoriser une conduite professionnelle dans le respect des droits de chacun.

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.

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

ORGANISATION VISÉE	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Service de police de la Ville de Montréal	55	34	59	46	47	36	88	43	110	44
Sûreté du Québec	14	9	9	7	21	16	20	10	26	11
Corps de police municipaux, corps de police autochtones ou autres organisations	92	57	59	46	62	48	98	47	112	45
TOTAL	161	100	127	100	130	100	206	100	248	100

Le Tableau 39 indique que malgré une hausse du nombre de plaintes alléguant du racisme, discrimination ou profilage racial pour l'ensemble de la province, la répartition de ces plaintes entre les organisations visées est relativement stable.

TRAITEMENT DES PLAINTES DU COMMISSAIRE EN 2023-2024

Entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024, le Commissaire a complété le traitement de 252 plaintes comportant des allégations de racisme, de discrimination ou de profilage racial et 7 plaintes ont fait l'objet de débats contradictoires devant les tribunaux.

Tableau 40 – État des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial traitées en 2023-2024

ÉTAT DES PLAINTES TRAITÉES PAR LE COMMISSAIRE EN 2023-2024			
ÉTAPE	FINALITÉ	N ^{bre}	%
Analyse préliminaire	Refus : Comportement rapporté insuffisant pour constituer un manquement déontologique	28	11,1
	Refus : Insatisfait d'une intervention et choix des moyens et/ou les conclusions justifiés en fait et en droit ⁴³	49	19,4
	Refus : Désistement du plaignant, retrait de plainte, refus ou omission de collaborer	23	9,1
	Refus : Base factuelle des reproches formulés insuffisante ⁴⁴	20	7,9
	Refus : Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux ⁴⁵	7	2,8
	Refus : Délai de prescription dépassé	14	5,6
	Refus : Impossibilité d'identifier le ou les agents de la paix	0	0
	Refus : Autres	13	5,2
	Sous-total		156
Conciliation	Règlement	41	16,3
	Échec	24	9,5
	Refus du plaignant de poursuivre ou de collaborer	22	8,7
	Sous-total	87	34,5
Enquête	Rejet	4	1,6
	Sous-total	4	1,6

43 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.*

44 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 les efforts pour obtenir ces informations.*

45 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 2023-2024

CONCLUSION DES PLAINTES AYANT MENÉ À UNE CITATION COMPORTANT AU MOINS UN CHEF DE CITATION PERTINENT⁴⁶

ÉTAPE	FINALITÉ	N ^{bre}	%
Audiences devant le Tribunal administratif de déontologie policière	Décision(s) dérogatoire(s)	2	0,8 %
	Décision(s) non dérogatoire(s)	4	1,6 %
	Sous-total	6	2,4 %
Appel devant la Cour du Québec	Rejet de la demande d'appel d'un policier ayant été reconnu dérogatoire devant le Tribunal administratif de déontologie policière	1	0,4 %
	Sous-total	1	0,4 %
	TOTAL	252	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 34,5 % 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. L'agent de la paix 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 de l'agent de la paix lors de futures interventions et d'autre part, d'expliquer au plaignant les devoirs et pouvoirs de l'agent de la paix de même que ses droits et ses recours.

Les motifs de refus d'une plainte alléguant racisme, discrimination ou profilage racial les plus courants sont que le comportement rapporté n'est pas suffisant pour constituer un manquement déontologique ou que le plaignant est insatisfait d'une intervention sans pouvoir spécifier les éléments qui l'amènent à ses conclusions (30,5 % de ces plaintes et 49 % de tous les refus). On peut référer, comme premier exemple à un plaignant agité et peu coopératif et que c'est sur ce comportement qu'a reposé le choix du policier de mettre les menottes et non la couleur de la peau du plaignant. Par conséquent, la mise des menottes ne saurait constituer un manquement déontologique selon les faits établis. Comme deuxième exemple, pensons à un plaignant de race noire qui se fait intercepter pour une infraction au Code de la sécurité routière. Les documents policiers démontrent que l'infraction a bien été commise et le plaignant le reconnaît en payant son constat. Malgré cela, le plaignant est d'avis que la remise du constat repose sur des biais de profilage. Cependant, hormis sa propre perception, il n'est pas en mesure de décrire d'indice de traitement différencié. La Commissaire a donc conclu que les policiers ont agi à l'intérieur de leur compétence et a refusé la plainte.

⁴⁶ 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 Tribunal administratif de déontologie policière ou la Cour du Québec.

Plus de la moitié (58 %) des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial qui ont été traitées au cours de l'exercice 2023-2024 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 2023-2024 (33 % de toutes les plaintes traitées au cours de l'exercice).

En 2023-2024, le Tribunal administratif de déontologie policière a rendu trois décisions reconnaissant le comportement du policier dérogatoire en matière de racisme, discrimination ou profilage racial⁴⁷.

Pour sa part, la Cour du Québec a décidé que le Tribunal administratif 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 racial⁴⁸.

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 Tribunal administratif 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 Tribunal administratif de déontologie policière, le Commissaire invite le lecteur à consulter le rapport annuel de gestion 2023-2024 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 et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière ».

Au cours de l'exercice 2022-2023, le Commissaire avait reçu 1 279 avis émis en vertu de l'article 12 du Code de déontologie des policiers du Québec. Au cours de l'exercice 2023-2024, le Commissaire a reçu 1 091 avis, soit une baisse de 15 % par rapport à l'an dernier.

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

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

47 Commissaire à la déontologie policière c. Girard, 2024 QCTADP 18 (CanLII), Commissaire à la déontologie policière c. Flores, 2024 QCTADP 10 (CanLII), Commissaire à la déontologie policière c. Bigras, 2023 QCTADP 6 (CanLII)

48 Auger c. Hillinger, 2023 QCCQ 2022 (CanLII)

Le tableau suivant présente la liste des services de police qui ont transmis de tels avis au Commissaire, en 2023-2024.

Tableau 41 – Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2023-2024 par service de police

SERVICE DE POLICE	NOMBRE
Agents de la Faune	5
Bureau des enquêtes indépendantes ou BEI	71
Constables spéciaux	15
SAAQ-Contrôleurs routiers	3
SM-Blainville	5
SM-Bromont	2
SM-Châteauguay	10
SM-Deux-Montagnes	4
SA-Eeyou Eenou	1
SM-Gatineau	20
SM-Granby	12
SM-Laval	33
SM-Lévis	1
SM-Longueuil	3
SM-Memphrémagog	1
SM-Mercier	1
SM-Repentigny	7
SM-Régie inter. De Roussillon	4
SM-Régie inter.Richelieu-St-Laurent	9
SM-Régie inter.Thérèse-de-Blainville	6
SM-SPVM	719
SM-Saguenay-Jonquière	6
SM-Service de police de la Ville de Québec	27
SM-St-Jean-sur-Richelieu	5
SM-Terrebonne	23
SM-Trois-Rivières	6
Sûreté du Québec	86
UPAC	2
Autres (non-assujettis)	4
TOTAL	1 091

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. L'approche préconisée, en plus de viser la prévention de la récidive, permet de sensibiliser les citoyens et les agents de la paix sur différentes thématiques visant à rendre leurs interactions davantage professionnelles et collaboratives. Au cours des dernières années, il a été constaté que cette approche préventive devait être étendue afin de concourir à l'atteinte des plus hauts standards de professionnalisme auxquels la population est en droit de s'attendre de la part des agents de la paix assujettis au Code. C'est d'ailleurs dans cette perspective que le projet de loi 14 – *Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues* a consacré la mission d'éducation et de sensibilisation du Commissaire, reconnaissant du même souffle l'importance de la prévention.

Le développement de l'approche préventive poursuit différents objectifs, dont ceux de :

- Améliorer l'interaction des citoyens avec les agents de la paix;
- Renforcer l'expérience des citoyens quant à l'accès aux services du Commissaire.

En matière de prévention, le Commissaire assure donc le déploiement d'initiatives visant notamment à prévenir les conceptions erronées du rôle des agents de la paix et de leurs interventions, informer et éduquer le public sur différents enjeux liés au travail des agents de la paix et à prévenir les problèmes d'accès, en particulier auprès des personnes pouvant présenter certaines vulnérabilités. Le développement de partenariats avec des organismes de la société civile qui œuvrent auprès de personnes vulnérables fait d'ailleurs partie des priorités de l'équipe de prévention.

En lien avec les objectifs de prévention, plusieurs actions ont été mises en place au cours de l'année 2023-2024 :

- Création d'un réseau de répondants dans les organisations policières, les employeurs de constables spéciaux et auprès d'organismes de la société civile favorisant la diffusion efficace du matériel développé. Au 31 mars 2024, le réseau comptait 51 répondants d'organisations employant des agents de la paix et 13 répondants de la société civile.
- Mise en ligne d'une vidéo explicative sur la conciliation, laquelle a été vue par au moins 700 personnes à la suite de sa publication.
- Distribution d'un outil de prévention uniformisé à l'attention de l'ensemble des corps d'agents de la paix.
- Distribution de matériel présentant les nouvelles dispositions législatives en matière de déontologie policière entrées en vigueur le 5 octobre 2023.
- Publications sur les réseaux sociaux en lien avec les pouvoirs et les devoirs des agents de la paix et les modalités pour porter plainte.
- Diffusion d'un outil de référence en sécurité publique autochtone auprès de plusieurs partenaires.

Des professionnels dédiés au développement et à la diffusion du programme de prévention ont aussi été embauchés.

4.2.2 Initiatives favorisant l'accès et la qualité des services aux membres des premières nations et inuit

ACCOMPAGNEMENT ET ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES

Entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024, on dénombre 96 accompagnements réalisés auprès de plaignants ou de citoyens autochtones ayant formulé une demande en ce sens.

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, iiyiyuu ayimuun, inuktitut et innu aimun) s'est poursuivie. Au cours de l'exercice 2021-2022, 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 efficiente.

SENSIBILISATION ET VISIBILITÉ

Au cours de la période de référence, plusieurs initiatives ont été mises de l'avant afin d'améliorer la visibilité des services spécialisés offerts aux plaignants autochtones et la sensibilisation des membres du personnel aux réalités autochtones. Parmi celles-ci :

- En avril 2023, une rencontre d'information et de discussion a eu lieu à Montréal avec 6 organisations desservant la clientèle autochtone en milieu urbain afin de les informer sur le rôle du Commissaire et établir des bases de communication efficaces afin d'assurer une collaboration optimale. Des dépliant d'information ont également été distribués;
- En mai 2023, une entrevue radio traduite en langue autochtone a permis de renseigner les auditeurs sur les services disponibles au Commissaire ainsi que sur le processus de plainte. Plus tard dans l'année, le Commissaire a également collaboré à la réalisation d'un podcast informatif en collaboration avec l'Association des directeurs de police des Premières nations et Inuits du Québec (ADPPNIQ);
- Les modifications aux procédures entamées au cours de l'année 2022-2023 se sont également poursuivies au cours l'exercice 2023-2024, notamment par l'introduction de remarques d'ouverture culturellement adaptée et spécifiquement énoncée pour les séances de conciliation.
- Des formations ont également été déployées pour l'ensemble des nouveaux employés du Commissaire en lien avec l'histoire et les réalités autochtones. Ces séances ont été données par l'agent de liaison autochtone du Commissaire.

Enfin, 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;
- Le développement, en collaboration avec l'ADPPNIQ, d'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 formation sur l'histoire et les réalités autochtones a également été offerte aux employés du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML) dans le cadre d'une collaboration inédite.

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 16 lettres d'observations ou de recommandations à des directeurs de service de police. Ces communications visaient à :

- Mettre en lumière l'importance pour les policiers de bien documenter leurs interventions, car en plus de constituer une bonne pratique, cela permettra au Commissaire, advenant le dépôt d'une plainte, de disposer de toutes les informations pertinentes à l'analyse du dossier;
- Soulever l'importance d'assurer la mise à jour des directives et procédures internes encadrant les obligations et devoirs des policiers lorsqu'ils sont impliqués, témoins ou intervenants dans un événement impliquant le Bureau des enquêtes indépendantes;
- Sensibiliser le Service de police à l'importance du devoir de réserve des policiers quant à leur participation à des événements publics pouvant envoyer des messages dissonants et ainsi miner la confiance du public
- En cas de doute au sujet de la gravité des blessures d'une personne détenue et transférée dans un centre hospitalier, mettre en relief la nécessité qu'un signalement soit fait au Bureau des enquêtes indépendantes en conformité des dispositions applicables de la Loi sur la police;
- Rappeler l'importance pour les policiers de compléter des rapports d'incident et les formulaires appropriés suivant la nature de leurs interventions;
- Sensibiliser un Service de police sur la nécessité d'assurer une bonne communication et une bonne coordination entre les policiers lors d'une intervention;
- Sensibiliser un policier sur l'importance d'adopter une attitude d'ouverture lors de la conciliation de manière à créer un environnement propice à des échanges respectueux;
- S'assurer que les policiers comprennent adéquatement les notions de « mort évidente » et en cas de doute, de souligner l'importance de prodiguer les manœuvres de réanimation cardiorespiratoire conformément aux enseignements reçus;
- Rappeler aux policiers l'importance de bien documenter par écrit toute arrestation d'une personne en précisant l'heure et les modalités de la lecture des droits faite à cette personne;

- Sensibiliser un policier à savoir qu'il doit adopter un comportement d'un standard élevé dans l'exercice de ses fonctions, et ce, même si ce dernier est confronté à des personnes pouvant vivre une situation de crise;
- S'assurer que les policiers comprennent bien les balises inhérentes à l'interrogatoire d'une personne mineure. Réitérer l'importance de respecter les droits prévus par les Chartes de manière à préserver l'intégrité de notre système de justice et la confiance du public envers nos institutions;
- Réitérer l'importance pour les policiers de rédiger des notes indépendantes, contemporaines, complètes et exactes compte tenu de l'impact direct de celles-ci sur la crédibilité et la fiabilité de la preuve;
- Sensibiliser les policiers au droit des citoyens de filmer une intervention policière qui survient dans l'espace public pour autant qu'aucune entrave à leur travail ne soit faite;
- Mettre en relief le fait qu'un suivi effectué auprès d'un citoyen, quant à l'issue de leur plainte, constitue une bonne pratique visant à préserver la confiance et la considération du public;
- Rappeler au Service de police qu'en dépit de la retraite d'un policier, ce dernier demeure assujéti à la compétence de la Commissaire pour les actes commis alors qu'il exerçait ses fonctions et qu'il avait, en conséquence, l'obligation de participer à la conciliation;
- Réitérer l'importance pour les policiers de bien consigner les observations faites à l'occasion d'une fouille et rappeler que la fouille d'une personne ne doit pas devenir un automatisme pas plus qu'elle ne doit être plus intrusive que nécessaire.
- 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 2023 au 31 mars 2024

CATÉGORIE	HEURES TRAVAILLÉES [1]	HEURES SUPPLÉMENTAIRES [2]	TOTAL DES HEURES RÉMUNÉRÉES [3] = [1] + [2]	TOTAL EN ETC TRANSPOSÉS [4] = [3] / 1 826,3	2022-2023 Total en ETC transposés [5]	Évolution [6] = [4] - [5]
1. Dirigeants et personnel d'encadrement	7 133	0	7 133	3,9	5,3	(1,4)
2. Personnel professionnel	49 443	21	49 464	27,1	27,7	(0,6)
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	14 843	0	14 843	8,1	9,0	(0,9)
TOTAL	71 419	21	71 440	39,1	42,0	(2,9)

Note au lecteur : Le total 2023-2024 peut différer d'un dixième dû à l'arrondissement de certains chiffres dans le tableau. Par ailleurs, sont exclus de ce calcul les étudiants et les stagiaires.

Au cours de l'année 2023-2024, le Commissaire à la déontologie policière a consommé 13 ETC de moins que sa cible d'effectifs autorisés qui est de 52 ETC. Il a utilisé 71 440 heures rémunérées sur une cible de 94 596 heures, ce qui constitue une économie de 23 156 heures. Ces différences par rapport à l'année 2022-2023 s'expliquent notamment par les délais inhérents à la dotation de certains postes et le fait que plusieurs embauches ont eu lieu en cours d'année ayant ainsi pour effet de ne pas avoir engendré une pleine consommation des heures allouées au Commissaire.

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 2023 ET LE 31 MARS 2024

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

4.4.1 Le plan d'action de développement durable

Tableau 43 – Sommaire des résultats 2023-2024 du Plan d'action de développement durable 2023-2028

Sous-objectifs	Actions	Indicateurs	Cibles 2023-2024	Résultats 2023-2024
5.1.1. Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Action 1 : Évaluer la durabilité des initiatives stratégiques	Taux des projets structurants intégrant les principes de développement durable (80 %)	80 %	80 % Cible atteinte
5.4.1 Accroître la part des acquisitions responsables	Action 2 : Accroître les acquisitions responsables	Taux d'acquisitions responsables (66 %) (montant des achats écoresponsables / montant des achats totaux)	65 %	81 % Cible atteinte
5.2.1. Soutenir la recherche et l'innovation québécoises en faveur du développement durable	Action 3 : Sensibiliser le personnel aux principes de développement durable	Taux des nouveaux employés sensibilisés aux principes de développements durables (100 %)	100 %	100 % Cible atteinte

SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS :

Au cours de l'année 2023-2024, le Commissaire a procédé à la rédaction de son plan d'action 2023-2028 en matière de développement durable, conformément aux orientations émises par les autorités gouvernementales. En outre, il a poursuivi ses efforts afin de mettre en œuvre la procédure interne visant à assurer de maximiser ses acquisitions écoresponsables. Les résultats 2023-2024 en témoignent d'ailleurs puisque le Commissaire a dépassé sa cible de 16 %. Il a également poursuivi ses efforts de promotion de l'adoption de comportements favorables au développement durable en procédant à la sensibilisation de 100 % de ses nouveaux employés. Ce sont ainsi 19 employés qui ont pu être initiés à l'importance de respecter les principes de développement durable. Enfin, les principes ont été réitérés au comité de gestion du Commissaire, lequel s'assure de prendre ses décisions en adéquation avec ceux-ci.

Tableau 44 – Recommandations de la Commissaire au plan de développement durable 2023-2028

Recommandations de la Commissaire au développement durable	Mesures prises à la suite des recommandations
Non-applicable	Non-applicable

Réponses aux recommandations de la Commissaire au développement durable

Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, le Commissaire n'a reçu aucun rapport du Commissaire au développement durable. Il a toutefois soumis son plan 2023-2028 pour évaluation par le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs dans le respect des échéanciers prescrits.

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.

Au cours de la période de référence, le Commissaire a franchi le cap des 50 employés. Des démarches ont donc été entreprises afin de s'assurer de répondre aux nouvelles obligations qui incombent désormais à l'organisme.

4.6 Accès à l'égalité en emploi

4.6.1 Données globales

Tableau 45 - Effectif régulier au 31 mars 2024

Nombre de personnes occupant un poste régulier	50
---	----

Tableau 46 - Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2023-2024

RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE
18	1	0	0

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

Tableau 47 – Embauche des membres de groupes cibles en 2023-2024

STATUT D'EMPLOI	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE
Nombre total de personnes embauchées 2023-2024	18	1	0	0
Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	1	0	0	0
Nombre d'anglophones embauchés	1	0	0	0
Nombre d'Autochtones embauchés	0	0	0	0
Nombre de personnes handicapées embauchées	0	0	0	0
Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	1	0	0	0
Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)	5,5	0	0	0

Tableau 48 – Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

STATUT D'EMPLOI	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Régulier (%)	20	0	5,5
Occasionnel (%)	22	0	0
Étudiant (%)	0	100	0
Stagiaire (%)	0	0	0

RAPPEL DE L'OBJECTIF D'EMBAUCHE

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

Tableau 49 – 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

GRUPE CIBLE	ANGLOPHONES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES
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
Nombre au 31 mars 2024	1	1	0
Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2024 (%)	2,3	2,3	0

RAPPEL DE LA CIBLE DE REPRÉSENTATIVITÉ

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

Tableau 50 – 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

GRUPE 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 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.
Nombre au 31 mars 2024	2	S.O.	S.O.	1	S.O.
Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024 (%)	4,26	S.O.	S.O.	2,13	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 51 – 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 2024

GRUPE 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 52 – Taux d'embauche des femmes en 2023-2024 par statut d'emploi

	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre total de personnes embauchées	18	1	0	0	19
Nombre de femmes embauchées	9	1	0	0	10
Taux d'embauche des femmes (%)	50	100	0	0	52,6

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. L'organisme comporte deux emplois supérieurs et les deux postes sont occupés par des femmes.

Tableau 53 – Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2024

GRUPE CIBLE	EFFECTIF TOTAL (HOMMES ET FEMMES)	FEMMES	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES (%)
Personnel d'encadrement	3	1	33
Personnel professionnel	30	19	63
Personnel technicien	2	2	100
Personnel de bureau	8	7	87,5
Agentes et agents de la paix	0	0	0
Personnel ouvrier	0	0	0
TOTAL	43	29	67,4

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 2023-2024.

Tableau 54 – Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

2021-2022	2022-2023	2023-2024
0	0	0

AUTRES MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI POUR L'UN DES GROUPES CIBLES⁴⁹

Tableau 55 – Autres mesures ou actions en 2023-2024 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

MESURE OU ACTION	GRUPE 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	5

⁴⁹ Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et anglophones.

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. Au cours de la période de référence aucun manquement ou révocation n'ont été répertoriés.

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 1er 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 déposées 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 le site Internet en suivant ce lien :

[Code d'éthique](#)

4.8 Allègement réglementaire et administratif

Gouvernance réglementaire

Le Commissaire à la déontologie policière exerce un important rôle de régulateur auprès des organisations policières et des employeurs de constables spéciaux. Néanmoins, les lois et les règlements sous la responsabilité de l'organisation n'ont aucune incidence sur les entreprises québécoises puisque son champ d'expertise se limite à l'application de la déontologie policière aux agents de la paix assujettis. Ainsi, les activités du Commissaire n'ont pas d'impact sur le fardeau réglementaire et administratif des entreprises.

4.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

L'accès à l'information

Le Commissaire a reçu et traité, en 2023-2024, 141 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 71 %⁵⁰ de ces demandes.

Tableau 56 - Nombre total de demandes reçues

NOMBRE TOTAL DE DEMANDES REÇUES	141
--	-----

Tableau 57 - 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	7	117	0
21 à 30 jours	4	10	1
31 jours et plus (le cas échéant)	0	2	0
TOTAL	11	129	1

⁵⁰ Ce pourcentage correspond à 100 demandes sur un total de 141.

Parmi les demandes reçues :

- 87,9 % ont été traitées dans un délai de 20 jours ou moins⁵¹;
- 10,6 % ont été traitées dans un délai de moins de 30 jours, mais de plus de 20 jours⁵²;
- 1,4 % ont été traitées dans un délai de plus de 30 jours⁵³.

RÉSULTATS DU TRAITEMENT DES DEMANDES :

- 60 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;
- 15 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 9, 14, 15, 28, 29, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 67, 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 128, 139, 145, 149, 153, 162, 163, 164, 174, 176, 178, 188, 234 et 255 de la Loi sur la police 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).

Tableau 58 – 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)	5	35	0	s. o.
Partiellement acceptée	3	58	0	9, 14, 15, 28, 29.1, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 59, 88 LAI ⁵⁴ ainsi que 128, 139, 145, 149, 162, 163, 164, 176, 178, 188 et 255.10 LP ⁵⁵
Refusée (entièrement)	1	24	0	15, 28, 29.1, 47, 48, 53, 54, 56, 59, et 88 LAI ainsi que 139, 153, 164, 174 et 234 LP
Autres ⁵⁶	2	12	1	S.O.

51 Ce pourcentage correspond à 124 demandes.

52 Cela correspond à 15 demandes.

53 Cela correspond à 2 demandes.

54 Il est entendu par LAI, la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des documents personnels (RLRQ, chapitre A-2.1)

55 Il est entendu par LP, la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1)

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

Au cours de l'exercice 2023-2024, 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 2024, 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 59 – 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	4

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 2023-2024, 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.

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

Tableau 60 – Émissaire et comité permanent

QUESTIONS	RÉPONSE
Avez-vous un ou une émissaire ?	Oui
Avez-vous un comité permanent ou avez-vous choisi de mettre en place un comité permanent ?	Non
Si oui, combien y a-t-il eu de rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ?	—
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État ? Si oui, expliquez quelles-ont été ces mesures :	Un courriel a été transmis à l'ensemble des employés du Commissaire les informant du nom de l'émissaire. Des bonnes pratiques relatives à l'utilisation de la langue française ont également été transmises par courrier électronique.

Tableau 61 – Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

QUESTIONS	RÉPONSE
Est-ce que votre organisation dispose d'une directive particulière approuvée par le ministre de la Langue française ?	Non
Si vous avez une directive particulière : Indiquez la date à laquelle elle a été approuvée par le ministre de la Langue française : Combien d'exceptions cette directive compte-t-elle ?	Non applicable
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration</i> et le <i>Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ? ¹ Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions ² :	Non
Au cours de l'exercice, quelle proportion des employés de votre organisation a reçu de l'information concernant la directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle (du ministre ou particulière) afin d'assurer une utilisation exemplaire du français conformément aux dispositions de la <i>Charte de la langue française</i> ? ³	Aucun

Tableau 62 – Politique linguistique de l'État (PLE)

Questions	Réponses
<p>Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État ?</p>	<p>Oui</p>
<p>Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :</p>	<p>Transmission d'informations au Comité de gestion.</p> <p>Transmission d'information à l'équipe du Secrétariat général dans le cadre du développement du programme de prévention.</p> <p>Mandat confié à un juriste de la direction des services juridiques afin de s'assurer que le Commissaire respecte l'application de la Politique linguistique de l'État.</p>
<p>L'article 20.1 de la <i>Charte de la langue française</i> prévoit qu'un organisme de l'Administration publique, dans les trois mois suivant la fin de son exercice financier, le nombre de postes pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français ainsi que ceux pour lesquels une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance est souhaitable.</p> <p>Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français :</p> <ul style="list-style-type: none"> • est exigé ? • est souhaitable ? 	<p>3</p>
<p>Est-ce que votre organisation a publié cette information sur son site Web dans les 3 mois suivant la fin de son année financière ?</p>	<p>Non</p>

Tableau 63 – Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

QUESTIONS	RÉPONSE
<p>Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ?</p>	<p>Non</p>
<p>Si oui, expliquez lesquelles :</p>	

4.11 Politique de financement des services publics

La Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1, a. 155 et 172) prévoit que les coûts liés 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 liés 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 liés à une conciliation en matière de déontologie policière à 99,75 \$ pour chaque heure de travail certifiée par le Commissaire à la déontologie policière et à 85,75 \$ pour les coûts liés 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 2024, à la suite d'une indexation de 3,00 %.

Tableau 64 – Revenus annuels de facturation pour l'année 2023-2024

SERVICE FACTURÉ	\$
Conciliation	671 225,16
Enquête	503 183,01
TOTAL	1 174 408,17

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 qui lui permettra d'établir le coût de revient pour les principales composantes du dispositif déontologique.

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

D. 920-90, a. 12.

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

D. 920-90, a. 13.

14- Omis.

D. 920-90, a. 14.

MISES À JOUR

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

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

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

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

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



POUR NOUS JOINDRE

Québec

2535, boul. Laurier, bureau 1.06 Québec

(Québec) G1V 4M3

Tél. : 418 643-7897

Télé. : 418 528-9473

Montréal

2050, rue De Bleury, bureau 7.50

Montréal (Québec) H3A 2J5

Tél. : 514 864-1784

Télé. : 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 