

**TRIBUNAL  
ADMINISTRATIF  
DE DÉONTOLOGIE  
POLICIÈRE**

---

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

**RAPPORT ANNUEL DE GESTION  
2024-2025**



La présente publication a été rédigée par le Tribunal administratif de déontologie policière.

Le rapport annuel de gestion 2024-2025 est disponible sur le site Web du Tribunal administratif de déontologie policière à l'adresse suivante : <https://tadp.gouv.qc.ca/>.

Si vous éprouvez des difficultés techniques ou pour obtenir une version adaptée, veuillez communiquer avec Me Carole Beaulieu au : [tribunal.deontologie@tadp.gouv.qc.ca](mailto:tribunal.deontologie@tadp.gouv.qc.ca).

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

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-555-01971-3 (version imprimée)

ISBN 978-2-555-01972-0 (version PDF)

ISSN 1183-868X

Tous droits réservés pour tous pays.

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

© Gouvernement du Québec



# 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 Tribunal administratif de déontologie policière pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2025.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales en vigueur. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du Plan stratégique (2022-2026) et de la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens de l'organisation.

J'espère le tout à votre convenance et vous prie de recevoir, Madame la Présidente, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,  
Ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuits  
et ministre responsable de la région du Nord-du-Québec

**Ian Lafrenière, CD**  
Québec, septembre 2025

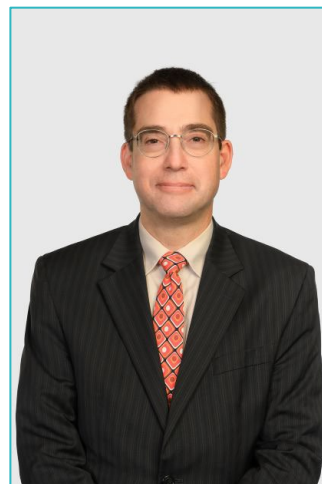


# MESSAGE DU DIRIGEANT D'ORGANISME

---

## **Monsieur Ian Lafrenière, CD**

Ministre de la Sécurité publique,  
Ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuits  
et ministre responsable de la région du Nord-du-Québec  
2525, boulevard Laurier, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1V 2L2



Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous remettre le Rapport annuel de gestion du Tribunal administratif de déontologie policière pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2025.

Au cours de la dernière année, le Tribunal a complété la mise en œuvre de l'importante réforme amenée par l'adoption de sa directive sur la mise au rôle et la gestion des instances. Cette directive, qui s'appuie sur les nouveaux pouvoirs élargis du Tribunal en matière de gestion d'instance introduits par la *Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues* (LQ 2023, chapitre 20, projet de loi n° 14), est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. En amenant désormais les parties à exposer à l'avance par écrit leur théorie de la cause, annoncer leurs moyens de preuve et échanger entre elles très tôt dans le processus, elle vise à s'assurer que l'évaluation de la durée des audiences se fasse plus tôt et soit plus près de la réalité, ce qui permet une mise au rôle plus rapide et efficace, avec pour but ultime de réduire la durée des instances devant le Tribunal (délai entre le dépôt d'une citation et le moment où la décision est rendue). En outre, elle vise à permettre à ce que certaines causes puissent se régler plus rapidement. L'exercice 2024-2025 marquait la première année complète d'application de la nouvelle directive et les données colligées dans le présent rapport montrent que les résultats escomptés sont au rendez-vous.

Le présent rapport fait, en outre, état des résultats atteints au 31 mars 2025 relativement à chacun des objectifs de son Plan stratégique 2022-2026 qui, cette année, ont tous été atteints ou dépassés. À cet égard je me dois à nouveau de saluer les efforts de chaque membre du personnel qui ont permis ce résultat.

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

Le président,

## **ORIGINAL SIGNÉ**

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

Québec, septembre 2025



# DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

---

Je déclare que les données contenues dans le Rapport annuel de gestion 2024-2025 du Tribunal administratif de 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 2025.

ORIGINAL SIGNÉ

Me Marc-Antoine Adam

Québec, août 2025



# TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE .....	V
MESSAGE DU DIRIGEANT D'ORGANISME .....	VII
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES.....	IX
1. L'ORGANISATION .....	1
<b>1.1 L'organisation en bref .....</b>	<b>1</b>
Mission .....	1
Vision .....	2
Valeurs .....	2
<b>1.2 Faits saillants.....</b>	<b>4</b>
2. LES RÉSULTATS.....	5
<b>2.1 Plan stratégique .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens .....</b>	<b>16</b>
3. LES RESSOURCES UTILISÉES .....	18
<b>3.1 Utilisation des ressources humaines .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2 Utilisation des ressources financières .....</b>	<b>21</b>
<b>3.3 Utilisation des ressources informationnelles .....</b>	<b>22</b>
4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES .....	23
<b>4.1 Gestion des effectifs .....</b>	<b>23</b>
<b>4.2 Développement durable .....</b>	<b>24</b>
<b>4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics .....</b>	<b>25</b>
<b>4.4 Accès à l'égalité en emploi .....</b>	<b>26</b>
<b>4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics</b> <b>28</b>	
<b>4.6 Allègement réglementaire et administratif .....</b>	<b>32</b>
<b>4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels .....</b>	<b>32</b>
<b>4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....</b>	<b>33</b>
<b>4.9 Politique de financement des services publics .....</b>	<b>34</b>
5. ANNEXES – AUTRES INFORMATIONS .....	35
<b>5.1 Organigramme au 31 mars 2025.....</b>	<b>35</b>
<b>5.2 Rapport d'activité.....</b>	<b>36</b>

# 1. L'ORGANISATION

---

## 1.1 L'organisation en bref

### Mission

Le Tribunal administratif de déontologie policière, ci-après le « Tribunal », est un tribunal spécialisé qui a pour mission d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres de différents corps policiers, les constables spéciaux, les contrôleurs routiers, les agents de protection de la faune, les enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption et ceux du Bureau des enquêtes indépendantes.

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

Enfin, il est l'organisme responsable du processus qui, après l'écoulement d'un certain temps, permet à l'agent de la paix, lorsqu'une sanction a été ordonnée pour un acte dérogatoire au *Code de déontologie des policiers du Québec*, de présenter une demande d'excuse à l'égard de cet acte.

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

En matière de citation :

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

En matière de révision :

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

En matière d'excuse :

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

## Vision

Le Plan stratégique 2022-2026 du Tribunal, repose sur la vision suivante :

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

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

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

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

## Valeurs

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

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

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

# Chiffres clés

## Chiffres clés

Chiffres clés	Description
15	Effectif à temps complet : 13 personnes Effectif à temps partiel : 2 personnes
2,85 M \$	Dépenses
125	Nombres de décisions rendues en citation <sup>1</sup> , en révision et en excuse
250	Nombre de séances tenues
50	Nombre de policiers cités pour lesquels au moins un acte reproché a été jugé dérogatoire
29	Nombre de policiers cités pour lesquels aucun acte reproché n'a été jugé dérogatoire

---

<sup>1</sup> Incluant les décisions au fond et sur sanction

## 1.2 Faits saillants

- La Directive sur la mise au rôle et la gestion des instances est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, et ce, afin d'assurer le bon fonctionnement de la mise au rôle et un traitement efficace des dossiers dans une perspective de saine gestion des instances et d'amélioration des délais. En 2024-2025, il y a eu 7 appels du rôle.
- L'exercice 2024-2025 marquait la première année complète d'application de la nouvelle Directive sur la mise au rôle et la gestion des instances. Les données colligées par le Tribunal démontrent que les résultats escomptés sont au rendez-vous. Par rapport à l'exercice précédent :
  - la durée totale des instances a diminué de 20,5 %;
  - les délais entre la date de réception de la citation et la date d'inscription au rôle ont diminué de 5,7 %;
  - les délais entre la date de l'inscription au rôle et le premier jour d'audience prévu ont diminué de 23,8 %;
  - l'écart entre le nombre de jours d'audience planifiés et le nombre réel de jours d'audience tenus a diminué de 20,2 %.

Ces résultats dépassent largement la cible de son plan stratégique, soit de réduire le délai moyen de mise au rôle des citations déposées au Tribunal de 5 % par rapport à l'année de référence 2022-2023. En l'occurrence, par rapport à 2022-2023, la diminution a été de 21,4 %.

- À la suite de la nomination à la Cour supérieure d'une de ses juges en septembre 2024 et du départ à la retraite d'une autre en janvier 2025, le Tribunal a tenu deux concours conformément à sa procédure de sélection et de recrutement qui ont mené à la nomination en janvier d'une nouvelle juge à temps plein et de deux juges à temps partiel qui sont membres d'une communauté autochtone.
- Tout au long de l'année 2024-2025, le Tribunal a maintenu une forte implication dans le milieu juridique, notamment en participant à divers comités, conférences et organisations ainsi qu'en dispensant des formations à l'externe.
- En ce qui concerne le volet administratif, le Tribunal a respecté le budget de fonctionnement alloué de même que les cibles d'effectifs et d'heures attribuées.

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

## 2. LES RÉSULTATS

### 2.1 Plan stratégique

#### Résultats relatifs au plan stratégique

##### ENJEU 1 : UN TRIBUNAL ACCESSIBLE ET EFFICACE

Orientations		Objectifs		Indicateurs		Cible 2024-2025	Résultats
1	Moderniser la prestation de services par la transformation numérique et le développement durable	1.1	Favoriser l'accessibilité des services en ligne pour les usagers et les citoyens	1	Adoption d'une directive permanente concernant la tenue des audiences, virtuelles, présentielles et hybrides	Mise en œuvre de la directive dans 60 % des dossiers	Cible atteinte  91 %
				2	Taux de satisfaction des usagers	70 %	Cible atteinte  70,78 %
2	Incarner les principes de justice administrative	2.1	Optimiser les délais de traitement des dossiers de citation et de révision	3	Délai de mise au rôle	Réduction du délai de mise au rôle de 5 % par rapport à 2022-2023	Cible atteinte  -21,41 % <sup>2</sup>
				4	Délai de délibération	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision	Cible atteinte  52,38 jours en matière de citation <sup>3</sup>  44 jours en matière de révision
		2.2	Favoriser le maintien d'un niveau élevé de qualité et de cohérence dans les décisions	5	Nombre de mesures mises en place pour favoriser la qualité et la cohérence	Un total de trois mesures mises en place depuis 2022	Cible atteinte  Trois mesures

<sup>2</sup> Dans un dossier spécifique, le nombre de jours entre la réception de la citation et sa date d'inscription au rôle (1676 jours) a été traitée comme une valeur aberrante et sa valeur a été ramenée à la moyenne générale, soit 149,33 jours. Cette valeur aberrante découlait du fait que l'inscription au rôle avait été suspendue à la demande de la partie policière en raison de la situation particulière du policier concerné.

<sup>3</sup> La date de prise délibérée dans les dossiers C-2022-5371, 5375, 5376, 5377 et 5378, originant du même plaignant, ont été ramenées au 24 mai 2024, soit la date de la dernière prise en délibéré.

## ENJEU 2 : UNE ORGANISATION RECONNUE, MOBILISÉE ET COMPÉTENTE

Orientations		Objectifs		Indicateurs		Cible 2024-2025	Résultats
3	Mieux faire connaître et comprendre le rôle et le mandat du Tribunal	3.1	Accroître la visibilité du Tribunal dans l'espace public	6	Augmentation du nombre de visites sur le site Web	Augmentation de 7 % par rapport à 2022-2023	Cible atteinte  +98,41 %
				7	Taux d'augmentation de consultation des décisions	Augmentation de 7 % par rapport à 2022-2023	Cible atteinte  +121,54 %
		3.2	Accroître la présence du Tribunal dans le milieu de la justice administrative	8	Participation à des activités de concertation, de formation et de sensibilisation ciblées	En continu	Cible atteinte  En continu
4	Développer une culture organisationnelle forte et mobilisatrice	4.1	Offrir un milieu de travail collaboratif en mettant en place des mesures favorisant le partage d'information, la participation, la mobilisation et la reconnaissance	9	Nombre d'initiatives mises en place	Un total de trois mesures mises en place depuis 2022	Cible atteinte  Trois mesures
		4.2	Accroître l'expertise de pointe du Tribunal et répondre aux nouvelles réalités sociétales	10	Pourcentage des membres et du personnel du Tribunal ayant satisfait aux exigences du programme de formation continue interne	75 %	Cible atteinte  83,33 %

# Résultats détaillés 2024-2025 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2022-2026

## Enjeu 1 : **UN TRIBUNAL ACCESSIBLE ET EFFICACE**

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

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

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

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

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Mise en œuvre de la directive dans 40 % des dossiers	Mise en œuvre de la directive dans 50 % des dossiers	Mise en œuvre de la directive dans 60 % des dossiers	Mise en œuvre de la directive dans 70 % des dossiers
Résultats	Cible atteinte 87,80 %	Cible atteinte 88 %	Cible atteinte 91 %	

#### Explication des résultats obtenus en 2024-2025

La directive sur le mode de tenue des audiences, en vigueur depuis le 11 octobre 2022, assure l'équilibre entre les audiences qui se déroulent en présentiel et celles en virtuel. En 2024-2025, 78 dossiers ont été entendus<sup>4</sup>. De ces 78 dossiers, 7 n'ont pas procédé selon la directive, notamment ceux en itinérance dont les plaidoiries se sont alors déroulées en virtuel. C'est donc 91 % des dossiers qui ont respecté le mode prévu à la directive.

<sup>4</sup> Un dossier peut contenir plus d'une citation.

## Indicateur 2 : Taux de satisfaction des usagers

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<b>Cibles</b>	50 %	60 %	70 %	80 %
<b>Résultats</b>	Cible atteinte 82,66 %	Cible atteinte 71,94 %	Cible atteinte 70,78 %	

### Explication des résultats obtenus en 2024-2025

Le Tribunal recueille, de façon continue, via son site Web, les rétroactions de sa clientèle quant à ses services en ligne. Le nouveau site Web permet d'afficher le sondage sur plusieurs pages. Comportant deux volets, le sondage débute par des questions sur le ou les services utilisés, pour ensuite sonder l'appréciation de ceux-ci au regard des éléments suivants : la facilité de repérage et d'accès au service, la clarté de l'information associée au service, la convivialité dans l'utilisation du service, la qualité visuelle et sonore du service, la fiabilité technologique et la disponibilité d'assistance en cas de besoin. Ce sondage a été ouvert à 362 reprises et a été complété 81 fois. Les réponses reçues permettent au Tribunal de mesurer le taux de satisfaction des usagers. Parmi les répondants ayant indiqué leur appréciation, 70,78 % se sont dit très satisfaits ou satisfaits des services rendus. Les répondants ont mentionné qu'une meilleure technologie en salle d'audience ainsi qu'une réduction de délais seraient des améliorations à apporter.

### Orientation 2 : Incarner les principes de justice administrative

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

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

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

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

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

### Indicateur 3 : Délai de mise au rôle

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Mise en place d'un nouveau mécanisme de mise au rôle	Réduction du délai de mise au rôle de 2 % par rapport à 2022-2023	Réduction du délai de mise au rôle de 5 % par rapport à 2022-2023	Réduction du délai de mise au rôle de 7 % par rapport à 2022-2023
Résultats	En cours de réalisation	Cible atteinte -16,61 %	Cible atteinte -21,41 %	

### Explication des résultats obtenus en 2024-2025

Dans une perspective de saine gestion des instances et des délais afférents, le Tribunal a entrepris, au cours de l'année 2022-2023, une révision de sa pratique touchant la mise au rôle des dossiers en matière de citation. Suivant des discussions avec les principales parties prenantes agissant devant lui ainsi qu'une modification législative apportée à l'article 231 de la *Loi sur la police*, qui lui ont permis d'avoir en main les éléments d'un mécanisme efficient, le Tribunal a adopté en décembre 2023 une directive sur la mise au rôle et la gestion des instances. Cette directive est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Le Tribunal redouble d'effort afin de diminuer les délais de mise au rôle, mais ne peut contrôler certains éléments, dont notamment, la disponibilité des procureurs et des agents cités, de même que les arrêts pour invalidités de longue durée. Dans un dossier spécifique, le nombre de jours entre la réception de la citation et sa date d'inscription au rôle (1676 jours) a été traitée comme une valeur aberrante et sa valeur a été ramenée à la moyenne générale, soit 149,33 jours. Cette valeur aberrante découlait du fait que l'inscription au rôle avait été suspendue pendant plusieurs années à la demande de la partie policière en raison de la situation particulière du policier concerné. Sans cette pondération statistique, la cible pour l'exercice 2024-2025 aurait quand même été atteinte avec diminution du délai moyen de mise au rôle de 5,95 %.

### Indicateur 4 : Délai de délibération

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
	61,35 jours en matière de citation	49,05 jours en matière de citation	52,38 jours en matière de citation	
	30,58 jours en matière de révision	28 jours en matière de révision	44 jours en matière de révision	

### Explication des résultats obtenus en 2024-2025

Alors qu'il a un contrôle sur certains des délais associés à la durée totale d'une instance, le Tribunal en a moins sur d'autres qui dépendent d'abord des parties devant lui, notamment de la disponibilité des intervenants à l'audience. C'est pourquoi une des cibles établies dans le Plan stratégique concerne les délais de délibérés, sur lesquels le Tribunal a plus de contrôle. Ainsi, dans la dernière année, dans 80 % des dossiers en matière de citation, les décisions ont été rendues dans un délai moyen de 52,38 jours et, dans les dossiers en matière de révision, dans un délai moyen de 44 jours. Un suivi personnalisé auprès de chaque membre permet, en amont, de mettre en place des stratégies pour s'assurer d'atteindre la cible. Comparé à l'année précédente, il y a eu un nombre moins élevé de reconnaissances de responsabilité et de demandes de retrait de citation. En outre, la hausse de la dernière année s'explique aussi par le fait que pendant près de la moitié de l'exercice 2024-2025, le Tribunal a dû fonctionner à effectifs réduits en raison de la nomination à la Cour supérieure d'une de ses juges en septembre 2024 et du départ à la retraite d'une autre en janvier 2025, ce qui a occasionné une surcharge de travail pour les autres juges. Par ailleurs, il convient de souligner que par rapport à l'année précédente, le nombre de demande de révision déposées au Tribunal au cours de l'exercice 2024-2025 a augmenté d'environ 80 %.

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

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

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

### Explication des résultats obtenus en 2024-2025

Le suivi des appels des décisions du Tribunal est indispensable pour assurer une cohérence jurisprudentielle et afin que les décisions s'harmonisent avec les précédents comparables, tout en laissant la latitude nécessaire au juge lorsqu'il souhaite s'en écarter. Pour répondre à ce besoin, un procédé structuré et systématique a été mis en place et un suivi complet des appels et des décisions des tribunaux supérieurs est fait. Cela permet de s'assurer que la jurisprudence sur laquelle s'appuie le juge pour justifier si un acte est ou non dérogoratoire ou que la sanction est juste est appropriée a été confirmée ou infirmée par les tribunaux supérieurs.

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

### Orientation 3 : **Mieux faire connaître et comprendre le rôle et le mandat du Tribunal**

#### Contexte lié aux objectifs :

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

#### Objectif 3.1 : **Accroître la visibilité du Tribunal dans l'espace public**

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

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Refonte du site Web	Augmentation de 5 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 7 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 10 % par rapport à 2022-2023
Résultats	En cours de réalisation	Cible atteinte +8,76 % <sup>5</sup>	Cible atteinte +98,41%	

#### Explication des résultats obtenus en 2024-2025

Le Tribunal continue de déployer ses efforts afin d'augmenter le nombre de visites sur son site Web et ainsi mieux faire connaître sa mission.

Suivant les modifications législatives et le nouveau nom de l'organisation, le site Web du Tribunal a subi, au début de 2024, une importante refonte afin de rendre l'information concernant ses activités plus facilement accessible et compréhensible en facilitant la navigation, notamment par son design plus convivial et intuitif. Le Tribunal continue son engagement d'améliorer et bonifier ses services. Il y a eu en 2024-2025, 70 792 visites du site Web, soit une augmentation de 98,41 % par rapport à 35 679 en 2022-2023. Le nouveau système de dépôt de document en ligne ainsi que l'utilisation des formulaires, notamment ceux introductifs d'instance (révision et excuse) contribuent à cette importante augmentation.

---

<sup>5</sup> Correction du taux d'augmentation qui avait été indiqué de 5,95 % en 2023-2024 alors qu'il était de 8,76 %.

## Indicateur 7 : Taux d'augmentation de consultation des décisions

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<b>Cibles</b>	Mise en place de nouveaux outils de diffusion	Augmentation de 5 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 7 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 10 % par rapport à 2022-2023
<b>Résultats</b>	Cible atteinte	Cible atteinte +6,87 % <sup>6</sup>	Cible atteinte +121,54 %	

### Explication des résultats obtenus en 2024-2025

Une attention particulière est accordée sur le nouveau site Web à la circulation des décisions et à l'accessibilité des audiences. Cette année encore, le Tribunal a maintenu ses efforts pour être accessible, branché et performant en continuant la diffusion d'un très court résumé de ses décisions sur le réseau social X (anciennement Twitter). Le compte du Tribunal sur la plateforme X a été fermé pour migrer vers Bluesky en février 2025. Il y a eu en 2024-2025 18 933 visites sur les pages décisions, soit une augmentation de 121,54 % à 8 546 en 2022-2023. Le Tribunal s'assure également de répondre dans les meilleurs délais aux demandes d'informations concernant l'accessibilité des décisions.

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

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<b>Cibles</b>	En continu	En continu	En continu	En continu
<b>Résultats</b>	En continu	En continu	En continu	

### Explication des résultats obtenus en 2024-2025

Tout au long de l'année 2024-2025, le Tribunal a maintenu une forte implication dans le milieu juridique, notamment en participant à divers comités, conférences et organisations ainsi qu'en dispensant des formations à l'externe.

- Présidence du Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC);
- Membre du Regroupement des présidents des tribunaux administratifs du Québec;
- Participation à la mise à jour du livre de Me Claude Régner publié en 2006 par la Conférence des juges administratifs du Québec (CJAQ);
- Co-hôte du colloque du CTAC dans le cadre de la semaine nationale du droit administratif organisée en collaboration avec l'Institut canadien d'administration de la justice;
- Participation au congrès de la Conférence des juges administratifs du Québec (CJAQ);

- Participation à la table des présidents lors du dernier congrès de la CJAQ;
- Membre de la communauté de pratique des petits organismes et de la table des tribunaux administratifs;
- Présentations du Tribunal à l'École de criminologie de l'Université de Montréal;
- Présentation du Tribunal dans le cadre d'une activité Midi-conférence de l'Université de Montréal (École de criminologie).

#### **Orientation 4 : Développer une culture organisationnelle forte et mobilisatrice**

##### **Contexte lié aux objectifs :**

C'est par l'entremise d'une équipe performante et mobilisée que le Tribunal peut réaliser sa mission et concrétiser sa vision.

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

Avec une équipe en grande partie nouvelle encore cette année (nouveau conseiller juridique et 3 nouveaux juges dont 2 à temps partiel), le Tribunal a fait une priorité du développement des compétences de son personnel. Le Tribunal souhaite ainsi maintenir un haut niveau d'expertise en matière de déontologie policière en portant une attention particulière aux nouvelles réalités sociétales affectant le travail des policiers et celui des tribunaux. Dans cette perspective, le Tribunal a notamment implanté un programme de suivi de la formation continue et le niveau d'engagement du personnel est mesuré.

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

##### **Indicateur 9 : Nombre d'initiatives mises en place**

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

##### **Explication du résultat obtenu en 2024-2025**

Le Tribunal dispose de deux salles d'audience dans ses locaux de Montréal. L'une de ces salles ne répond plus aux besoins du Tribunal. Elle est trop petite, sa disposition gêne au bon déroulement des audiences et ne permet pas de tenir des audiences impliquant plus d'un policier ou, encore, des témoins experts, ni des audiences dans des dossiers très sensibles, notamment lorsque des actes discriminatoires sont reprochés, en raison de la promiscuité des lieux. Le greffe doit donc composer avec des demandes de changement de salles et recourir à des installations externes qui sont souvent moins optimales. Le Tribunal a donc lancé un projet de modernisation de ses installations afin d'améliorer la sécurité et l'accessibilité de ses salles d'audience et offrir ainsi un milieu de travail plus pratique et convivial, et ce, tant pour les procureurs, les

parties et les témoins, que pour le personnel du Tribunal. Cela répond également au souci de pouvoir accueillir les citoyens dans des salles disposant d'espaces adéquats pour une justice accessible. En somme, la modernisation des salles d'audience contribuera à créer un environnement propice à la mobilisation et à l'engagement de tous.

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

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<b>Cibles</b>	60 %	70 %	75 %	80 %
<b>Résultats</b>	Cible atteinte 71 %	Cible atteinte 85,71 %	Cible atteinte 83,33 %	

#### Explication du résultat obtenu en 2024-2025<sup>7</sup>

Le Tribunal est formé de huit juges administratifs<sup>8</sup> assistés de deux avocats, tous membres du Barreau du Québec. En vertu de leurs obligations de formation continue, trente heures sont obligatoires par période de référence de deux ans. Une nouvelle période de référence débutait le 1<sup>er</sup> avril 2025. La formation continue permet de maintenir à jour et de développer les compétences de chacun dans le but de faire du Tribunal un organisme offrant un milieu qualifiant et apprenant. C'est dans la poursuite de cette vision qu'un plan de formation a été mis en place et s'applique à tous les membres ainsi qu'au personnel administratif qui est à l'emploi du Tribunal. Chacun est responsable d'évaluer ses besoins de formation liés à ses activités, et ce, en relation avec la mission et les objectifs du Tribunal, dans le respect des profils du plan de formation établi par le Tribunal.

#### A) Profil juge administratif

Formation concernant la fonction de juge administratif (minimum de 4 heures)  
 Formation spécialisée en droit de la déontologie ou en droit pénal<sup>9</sup> (minimum de 4 heures)  
 Développement sur mesure (minimum de 3 heures)

#### B) Profil conseiller juridique

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

<sup>7</sup> Le Tribunal a accueilli une nouvelle juge temps plein et 2 nouvelles juges à temps partiel au début de l'année 2025. Considérant la formation d'entrée en fonction, elles n'étaient pas assujetties au plan de formation, mais les seront pour la prochaine année (2025-2026). De plus, une juge a pris sa retraite et une a été nommée à la Cour supérieure au cours de l'année 2024-2025 et ne font pas partie des résultats.

<sup>8</sup> 6 temps plein et 2 temps partiel

<sup>9</sup> La formation spécialisée en droit disciplinaire, administratif ou en éthique est aussi admissible.

C) Profil professionnel et cadre

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

D) Profil fonctionnaire

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

Pour 2024-2025, sur les 12 personnes visées par le plan de formation, 10 d'entre elles ont respecté les exigences du plan au niveau des contenus et du nombre d'heures déterminées.

## 2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Dans le cadre de sa Déclaration de services aux citoyens, le Tribunal a pris différents engagements afin d'offrir aux citoyens des services d'un haut niveau de qualité. Le degré de respect des engagements comportant des cibles quantifiables est présenté ci-dessous. Le Tribunal a adopté le 22 juillet 2024 une nouvelle déclaration de services aux citoyens dont les résultats vous sont présentés pour la période du 22 juillet 2024 au 31 mars 2025.

Dans sa déclaration, le Tribunal a pris des engagements sans indicateurs que voici :

Engagement	Qualité des services
Fiabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répondre avec diligence aux appels téléphoniques et à la correspondance acheminés au Tribunal.</li> <li>- Vous transmettre une information juste et précise.</li> <li>- Vous diriger, s'il y a lieu, vers le service compétent, afin de répondre à vos besoins.</li> <li>- S'assurer que notre personnel est formé sur une base continue et qu'il a les compétences nécessaires pour vous répondre.</li> <li>- Faire des mises à jour régulières sur notre site Internet.</li> </ul>
Équité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Traiter votre demande avec équité, impartialité et transparence.</li> <li>- Traiter votre dossier de manière cohérente en se fondant sur les lois, les règlements et la jurisprudence applicables.</li> </ul>
Accessibilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garder les démarches et les étapes à suivre simples.</li> <li>- S'assurer que vous puissiez nous joindre facilement.</li> <li>- Vous informer dans les meilleurs délais du cheminement de votre dossier.</li> <li>- Fournir des formulaires simples et clairs.</li> <li>- Donner accès à nos services par téléphone, par courriel ou à l'un de nos bureaux de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30 du lundi au vendredi.</li> <li>- Prévoir des services adaptés pour répondre aux besoins des personnes handicapées.</li> </ul>

Engagement	À l'audience
En tout temps	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vous accueillir avec respect et courtoisie.</li> <li>- S'assurer que vous puissiez rendre témoignage devant un membre du Tribunal ponctuel, attentif, impartial et respectueux.</li> <li>- Convoquer les parties formellement par écrit, en indiquant l'endroit, la date et l'heure de l'audience, et ce, dans les meilleurs délais.</li> </ul>

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

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2024-2025
Notifier la citation	Délai entre la date de réception de la citation et sa notification	15 jours	Cible atteinte 1,86 jours
Transmettre la décision en citation aux parties	Délai entre la décision et sa transmission	10 jours	Cible atteinte 0,61 jours
Transmettre, en matière de révision, un accusé de réception	Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	Cible atteinte 2,83 jours
Transmettre, en matière d'excuse, un accusé de réception	Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	Cible atteinte 1,45 jours
Mettre au rôle les citations	Délai de mise au rôle entre la réception de la citation et son inscription au rôle d'audience	150 jours	Cible atteinte 149,33 jours
Rendre les décisions en matière de citation et de révision	Délai de délibérés de 80 % des décisions en matière de citation et de révision	Moins de 70 jours en matière de citation et moins de 50 jours en matière de révision	Cible atteinte 52,38 jours en matière de citation 44 jours en matière de révision

Par ailleurs, un sondage de satisfaction est disponible sur le site Web du Tribunal et permet de recueillir les rétroactions de sa clientèle au regard des autres engagements pris concernant notamment l'accessibilité de ses services en ligne.

### Suivi des plaintes

Le Tribunal n'a reçu aucune plainte en 2024-2025.

## 3. LES RESSOURCES UTILISÉES

### 3.1 Utilisation des ressources humaines

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

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

Secteurs d'activité <sup>1</sup>	2023-2024	2024-2025	Écart
Bureau du président	2	2	0
Administration	3	3	0
Greffe et service juridique	3	3	0
Membres temps plein	6	5	-1
Membres temps partiel	0	2	2
<b>Total</b>	14	15	1

#### Formation et perfectionnement du personnel

Les informations ci-dessous sont présentées selon les critères prévus dans la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (RLRQ, chapitre D-8.3)<sup>10</sup>. Cette reddition de comptes s'effectue selon l'année civile.

#### Proportion de la masse salariale investie en formation

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Proportion de la masse salariale (%) <sup>11</sup>	0,24	0,31	0,27

<sup>10</sup> Tout employeur dont la masse salariale à l'égard d'une année civile excède 2 000 000 \$ est tenu de participer, pour cette année, au développement de la formation de la main-d'œuvre tel que le prescrit l'article 3 de cette loi.

<sup>11</sup> Cela n'inclut pas les formations à l'interne et les formations gratuites.

## Nombre moyen de jours de formation par personne

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cadre	0	4	2
Professionnel	0,86	10	4
Fonctionnaire	0	2	2
Titulaire d'un emploi supérieur	2,24	4	4
Total <sup>12</sup>	3,1	2,44	3,8

## Somme allouée par personne

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Somme allouée par personne <sup>1</sup>	292	429	414

<sup>1</sup> Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel.  
Cela n'inclut pas les formations à l'interne et les formations gratuites

## Taux de départ volontaire 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, excluant les juges administratifs, lesquels sont des titulaires d'un emploi supérieur qui ont volontairement quitté l'organisation (démission ou retraite) durant une période de référence, généralement l'année financière, et le nombre moyen d'employés au cours de cette même période. Le taux de départ volontaire ministériel comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation.

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

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

6,8 employés en moyenne pour la période de 2024-2025

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

---

<sup>12</sup> Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel.

## Taux de départ volontaire du personnel régulier

	Nombre 2022-2023	Taux (%) 2022-2023	Nombre 2023-2024	Taux (%) 2023-2024	Nombre 2024-2025	Taux (%) 2024-2025	Taux de la fonction publique (%) <sup>2</sup> 2024-2025
Retraite	0	0	0	0	1	14,3	2
Démission	0	0	0	0	0	0	3,1
Mutation de sortie	1	12,5	0	0	1	14,3	2,5
Total - Départ volontaire <sup>1</sup>	1	12,5	0	0	2	28,6	9
Nombre moyen d'employés durant la période de référence	8	s. o.	7	s. o.	6,8	s. o.	s. o.

<sup>1</sup> Total des employés ayant pris leur retraite, ayant démissionné et ayant effectué une mutation de sortie.

<sup>2</sup> Les taux de mutation de sortie et de départ volontaire pour la fonction publique représentent la moyenne des taux de la fonction publique : le taux de départ volontaire ministériel et le taux de mutation de sortie ministériel sont comparables à la moyenne de l'ensemble des taux de départ volontaire de chaque organisation et à la moyenne des taux de mutation de sortie de chaque organisation puisqu'ils comprennent les mouvements de type mutation de sortie.

## 3.2 Utilisation des ressources financières

### Ministères et organismes

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

Secteurs d'activité	Budget de dépenses 2024-2025 <sup>1</sup> (000 \$) (1)	Dépenses estimées au 31 mars 2025 <sup>2</sup> (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) – (1)	Dépenses réelles 2023-2024 <sup>3</sup> (000 \$) (4)
Rémunération	1 801,3	2 300,4	499,1 <sup>4</sup>	1 942,7
Fonctionnement	706,8	579,7	(127,1)	614,1
<b>Total</b>	<b>2 508,1</b>	<b>2 880,1</b>	<b>375</b>	<b>2 556,8</b>

<sup>1</sup> Budget de dépenses 2024-2025 incluant les mesures du Budget intégrées au Fonds de suppléance présenté dans le volume « Crédits et dépenses des portefeuilles » du Budget de dépenses 2024-2025.

<sup>2</sup> Dépenses préliminaires, car les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec ne sont pas terminés.

<sup>3</sup> Comptes publics 2023-2024.

<sup>4</sup> L'écart s'explique en partie par le versement d'ajustements salariaux rétroactifs pour certains corps d'emploi suite à la conclusion de nouvelles conventions collectives et par le versement d'une indemnité de départ d'un membre

En vertu d'une entente administrative, la confection détaillée des crédits annuels du Tribunal soumis à l'Assemblée nationale est assurée par le ministère de la Sécurité publique. Ces crédits comportent depuis plusieurs années un déficit structurel au niveau de la rémunération qui fait annuellement l'objet d'un ajustement de fermeture par le ministère de la Sécurité publique en fin d'exercice financier. Cet ajustement permet ainsi au Tribunal d'avoir un budget équilibré. Toutefois, pour respecter les instructions transmises par le Secrétariat du Conseil du trésor par souci d'uniformité avec les autres ministères et organismes au niveau de la présentation des données budgétaires, les sommes indiquées dans le présent tableau ne tiennent pas compte de l'ajustement de fermeture apporté en 2024-2025.

### 3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet <sup>13</sup>	0,12 <sup>14</sup>	103,43
Activités <sup>15</sup>	7,70	45,73
Total	7,82	149,16

---

<sup>13</sup> 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).

<sup>14</sup> De cette somme, l'essentiel, soit 336 480\$, ont été imputés au Tribunal par le MSP en lien avec un projet informatique conjoint avec le Commissaire à la déontologie policière visant la refonte complète du système de gestion de processus de déontologie policière.

<sup>15</sup> 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 précitée à la note de bas de page 12.

## 4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

### 4.1 Gestion des effectifs

Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés<sup>16</sup>

Catégories	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3	2023-2024 Total en ETC transposés [5]	Évolution [6] = [4] - [5]
1. Personnel d'encadrement (incluant les juges administratifs)	13 482	0	13 482	7,4	7,9	-0,5
2. Personnel professionnel	3 482	0	3 482	1,9	2,1	-0,2
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	7 598	7	7 605	4,2	3,9	0,3
<b>Total</b>	<b>24 562</b>	<b>7</b>	<b>24 569</b>	<b>13,5</b>	<b>13,3</b>	<b>0,2</b>

### Contrats de service

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

**Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025**

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

<sup>16</sup> Nombre d'heures rémunérées converti en équivalents temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine.

## 4.2 Développement durable

N'exerçant que des fonctions juridictionnelles, le Tribunal s'est prévalu de l'exception prévue à l'article 3 de la *Loi sur le développement durable* (RLRQ, chapitre D-8.1.1).

Cependant, le Tribunal adhère aux objectifs de protections de l'environnement et, tout au long de l'année, des actions sont posées afin de favoriser le développement durable.

Le Tribunal met en place la politique-cadre en matière de télétravail et ce mode de travail hybride contribue grandement à diminuer l'empreinte environnementale. Le Tribunal privilégie également le train ou le covoiturage lors des déplacements.

La directive sur le mode de tenue des audiences assure également un équilibre entre l'accessibilité à la justice et la protection de l'environnement.

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

La *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles et modifiant d'autres dispositions législatives* a été sanctionnée le 30 mai 2024. Cette loi a apporté des modifications importantes à la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (LFDAROP).

Depuis le 30 novembre 2024, les organisations assujetties à l'article 18 de la LFDAROP n'ont plus l'obligation d'établir une procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés. Le rôle de responsable du suivi des divulgations est également aboli, sauf pour terminer le traitement des divulgations reçues avant cette date.

Malgré ces changements, les informations concernant les divulgations reçues et traitées entre le 1<sup>er</sup> avril et le 30 novembre 2024 doivent se retrouver au rapport annuel de gestion 2024-2025 de chaque organisation, sauf si l'organisation bénéficiait d'une dispense du Protecteur du citoyen en application de l'article 19, tel qu'il se lisait le 29 novembre 2024. Comme permis par cette loi, le Tribunal, en raison de sa taille, a été dispensé d'établir une procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles par ses employés.

Le Tribunal a informé l'ensemble des employés de l'entrée en vigueur de la loi et de la possibilité pour eux de s'adresser au Protecteur du citoyen s'ils souhaitaient dénoncer un acte répréhensible.

## 4.4 Accès à l'égalité en emploi

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

Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein de l'effectif régulier et occasionnel — Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupes visés	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence - Effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence - Effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024 (%)	Nombre au 31 mars 2025	Taux de présence - Effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2025 (%)
Membres des minorités visibles	1	7,1	1	7,7	1	6,6
Membres des minorités ethniques	0	0	0	0	0	0
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0
Personnes autochtones	1	7,7	1	7,1	2	13,3
Femmes	11	79	11	79	11	73,3

À moins d'indications contraires de la révision des cibles, celles-ci sont les suivantes pour l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2028<sup>17</sup> :

- Membres des minorités visibles : 16,6 %
- Membres des minorités ethniques : 4,0 %
- Personnes handicapées : 2,4 %
- Personnes autochtones : 1,0 %
- Femmes : aucune cible de représentativité n'a été fixée puisqu'il n'y a pas de sous-représentation dans l'ensemble de l'effectif.

<sup>17</sup> Il est à noter que les cibles de représentativité pour les membres des minorités ethniques, les personnes handicapées et les personnes autochtones sont des cibles intermédiaires. Celles-ci seront revues à la hausse lorsqu'elles seront atteintes, et ce, jusqu'à l'atteinte de la cible ultime qui correspond au taux de disponibilité de chacun des groupes dans la population active et en situation d'activité.

**Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein du personnel d'encadrement — Résultats comparatifs au 31 mars de chaque année**

Groupes visés	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence – Personnel d'encadrement au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence – Personnel d'encadrement au 31 mars 2024 (%)	Nombre au 31 mars 2025	Taux de présence – Personnel d'encadrement au 31 mars 2025 (%)
Membres des minorités visibles	0	0	0	0	0	0
Membres des minorités ethniques	0	0	0	0	0	0
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0
Personnes autochtones	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0

À moins d'indications contraires sur la révision des cibles, celles-ci sont les suivantes pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2028<sup>18</sup> :

- Membres des minorités visibles : 7,1 %
- Membres des minorités ethniques : 3,0 %
- Personnes handicapées : 0,5 %
- Personnes autochtones : 1,2 %
- Femmes : aucune cible de représentativité n'a été fixée puisqu'il n'y a pas de sous-représentation au sein du personnel d'encadrement.

## Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles<sup>19</sup>

**Autres mesures ou actions en 2024-2025 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)**

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

<sup>18</sup> Idem.

<sup>19</sup> Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et anglophones.

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

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

Le Tribunal n'a été informé d'aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie au cours de l'exercice financier 2024-2025.

Ce code, qui est reproduit ci-dessous, peut être consulté sur le site Web du Tribunal<sup>20</sup>.

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

#### Préambule

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

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

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

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

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

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

#### Dispositions générales

1. Le présent code a pour objet de déterminer les devoirs et les normes de conduite des membres du Comité afin de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité du Comité de déontologie policière, de favoriser la transparence au sein de cet organisme et de responsabiliser ses membres.

---

<sup>20</sup> <https://tadp.gouv.qc.ca/>

2. Le présent code s'applique à tout membre du Comité nommé par le gouvernement en vertu de l'article 95 de la *Loi sur l'organisation policière* (L.R.Q., c. O-8.1).
3. Le membre du Comité est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévue dans les lois et les règlements qui lui sont applicables, ainsi que ceux établis par le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.
4. Le président du Comité doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par tous les membres du Comité.
5. Tout manquement ou omission à un devoir ou à une obligation prévue par le présent code est assujéti à la procédure disciplinaire prévue dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*.

## Section I

### Principes d'éthique

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

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

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

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

## Section II

### Règles de déontologie

#### Sous-section 1

##### L'appartenance au Comité

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

#### Sous-section 2

##### Les devoirs de discrétion et de réserve

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

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

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

### Sous-section 3

#### Indépendance et impartialité

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

### Sous-section 4

#### Les situations de conflit d'intérêts

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

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

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

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

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

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

#### Sous-section 5

##### La conduite de l'audience

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

#### Sous-section 6

##### La prise de décision

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

#### Sous-section 7

##### La cessation des fonctions

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

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

## 4.6 Allègement réglementaire et administratif

Les lois et règlements sous la responsabilité du Tribunal n'ont aucune incidence sur les entreprises québécoises.

## 4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

### Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	14
---------------------------------	----

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

Délais de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications
0 à 20 jours	6	5	1 <sup>21</sup>
21 à 30 jours	3	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	9	5	1

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

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées
Acceptée (entièrement)	6	1	0	s. o.
Partiellement acceptée	3		0	11, 29.1, 53
Refusée (entièrement)	0	0	0	n/a
Autres	0	4	0	1 (aucun document)

### Mesures d'accommodement et avis de révision

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

<sup>21</sup> La rectification visait la forme et non la disposition.

## 4.8 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration

### Émissaire

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une émissaire <sup>22</sup> ?	Oui
Au cours de l'exercice, avez-vous pris une ou 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?	Oui
Si oui, énumérer cette ou ces mesures	Diffusion par courriel

### Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

Questions	Réponses
Est-ce que votre organisation a pris <sup>1</sup> une directive particulière relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle et l'a transmise au ministre de la Langue française en vue de son approbation?	En cours d'approbation par le ministre de la Langue française
<ul style="list-style-type: none"> <li>Si vous avez pris une directive particulière, combien d'exceptions cette directive compte-t-elle?</li> </ul>	n/a <sup>23</sup>
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> ? <sup>2</sup>	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions <sup>3</sup> .	n/a

<sup>1</sup> La directive est considérée comme prise à la date indiquée au document final que l'organisme transmet au ministre de la Langue française pour approbation.

<sup>2</sup> Dans certaines circonstances, lorsqu'aucune exception n'est prévue, le recours aux dispositions de temporisation est possible, sous certaines conditions : si l'utilisation exclusive du français compromet l'accomplissement de la mission d'une organisation, si tous les moyens raisonnables pour communiquer uniquement en français ont été pris et dans la mesure prévue par la directive de l'organisation. Le recours à ces dispositions doit être exceptionnel. Ces dispositions temporaires sont prévues par le *Règlement sur la langue de l'Administration* (art. 2, par. 8 et art. 6, par. 10) et le

<sup>22</sup> À titre informatif, le mandataire porte le titre d'émissaire depuis le 1<sup>er</sup> juin 2023.

<sup>23</sup> La directive est en cours d'approbation, le nombre d'exceptions n'est pas encore fixé.

Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche (art. 1, par. 14 et art. 2, par. 7). Elles cesseront d'avoir effet le 1<sup>er</sup> juin 2025.

<sup>3</sup> « Situations, cas, circonstances ou fins » fait référence au descriptif général des situations où les dispositions de temporisation sont utilisées avec les particularités les accompagnant. Ne pas comptabiliser chaque utilisation de ces dispositions.

## Politique linguistique de l'État (PLE)

Questions	Réponses
Au cours de l'exercice, avez-vous pris une ou des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État?	Oui
Si oui, énumérez cette ou ces mesures :	Diffusion par courriel Accompagnent individualisé lorsque requis
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.  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 est exigé?	0
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 <b>est souhaitable</b> ?	1

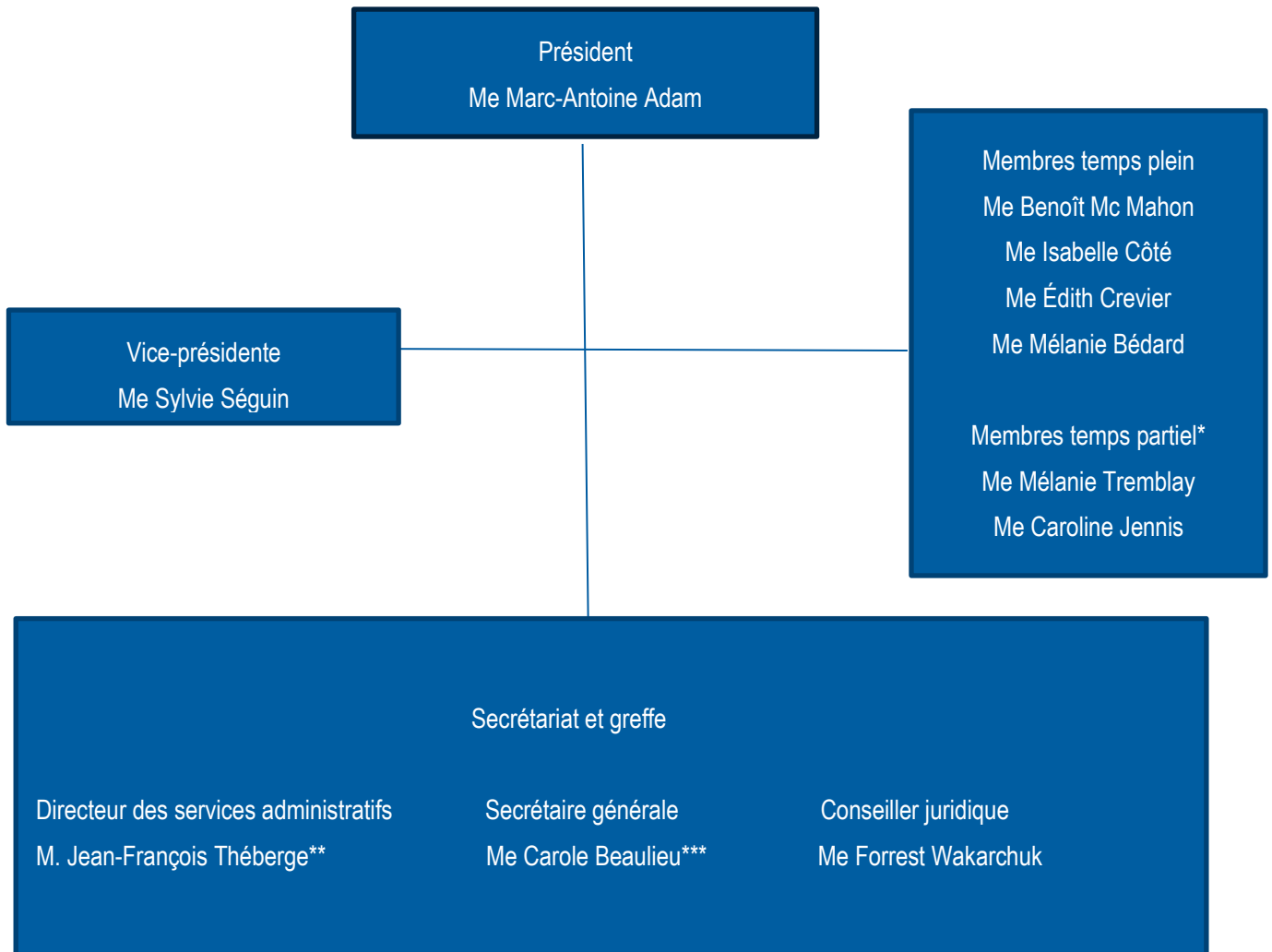
## 4.9 POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

En 2024-2025, le Tribunal a perçu des revenus s'établissant à 6 546.86 \$, alors qu'ils étaient de 4 362.13 \$ pour l'année 2023-2024. Ces revenus proviennent uniquement de copies de documents et de repiquage d'enregistrements numériques. À cet égard, le Tribunal applique les tarifs déterminés par le ministère de la Justice en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 3) et du *Tarif des honoraires pour la prise et la transcription des dépositions des témoins établis en vertu de la Loi sur les tribunaux judiciaires* (RLRQ, chapitre T-16).

# 5. ANNEXES – AUTRES INFORMATIONS

---

## 5.1 Organigramme au 31 mars 2025



\* Membres autochtone.

\*\* Responsable de la sécurité de l'information.

\*\*\* Greffière et responsable de l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels

## 5.2 Rapport d'activité

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le Tribunal a reçu 72 citations<sup>10</sup>, 36 demandes de révision et 11 demandes d'excuse. Au cours de la même période, il a rendu 125 décisions : 90 en matière de citation, soit 54 sur le fond et 36 sur sanction, 23 en matière de révision et 12 en matière d'excuse.

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

### Évolution du volume d'activités

	2023-2024			2024-2025		
	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2024	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2025
Citations	63	92	115	72	90	128
Révisions	20	22	2	36	23	15
Excuses	15	12	4	11	12	3
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>126</b>	<b>121</b>	<b>119</b>	<b>125</b>	<b>146</b>

---

<sup>10</sup> Le nombre de citations correspond au nombre de documents introductifs d'instance déposés par le Commissaire à la déontologie policière.

## En matière de citation

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

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le Commissaire a déposé au greffe du Tribunal 72 citations comportant 272 chefs et impliquant 105 policiers.

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

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

	2023-2024	2024-2025
Sûreté du Québec	19	16
Service de police de la Ville de Montréal	12	20
Corps policiers municipaux	29	31
Corps policiers autochtones	3	6
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>73<sup>24</sup></b>

---

<sup>24</sup> Dans la citation C-2025-5551-2, deux corps de police sont visés, soit le Service de police de Eeyou Eenou et la Sûreté du Québec.-C'est pourquoi le total indique ici 73 citations alors que le Tribunal a bien reçu 72 citations dans l'année 2024-2025.

En 2024-2025, le Tribunal a tenu 250 séances en matière de citation, soit 230 séances sur le fond et 20 sur sanction. En 2023-2024, le Tribunal avait tenu 228 séances en matière de citation, soit 206 séances sur le fond et 22 sur sanction. Une séance correspond à une demi-journée d'audience.

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

### Audiences tenues en citation

	2023-2024	2024-2025
Séances sur le fond	206	230
Séances sur sanction	22	20
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>250</b>

Le Tribunal se prononce sur chacun des chefs contenus dans une citation ou dans plusieurs citations réunies pour être entendues ensemble dans une décision sur le fond. Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le Tribunal a rendu 54 décisions sur le fond impliquant 63 citations, 209 chefs et 79 policiers. Les décisions sur le fond du Tribunal sont diffusées sur son site Web, sur celui de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ), sur X (jusqu'en février 2024) et maintenant sur Bluesky.

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

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

	2023-2024	2024-2025
Sûreté du Québec	6	12
Service de police de la Ville de Montréal	23	13
Corps policiers municipaux	24	28
Corps policiers autochtones	1	0
Constables spéciaux	0	1
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>54</b>

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

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

	2023-2024		2024-2025	
	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts) <sup>25</sup>	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts) <sup>26</sup>
Sûreté du Québec	26	8	9	30
Service de police de la Ville de Montréal	143	56	39	21
Corps policiers municipaux	530	33	58	50
Corps policiers autochtones	4	2	0	0
Constables spéciaux	0	0	2	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>703</b>	<b>99</b>	<b>108</b>	<b>101</b>

<sup>25</sup> L'arrêt conditionnel est une notion émanant du droit criminel interdisant des déclarations de culpabilité multiples issues des mêmes faits.

<sup>26</sup> L'arrêt conditionnel est une notion émanant du droit criminel interdisant des déclarations de culpabilité multiples issues des mêmes faits.

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

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

	2023-2024		2024-2025	
	Non dérogatoires	Dérogatoires	Non dérogatoires	Dérogatoires
Sûreté du Québec	4	3	4	11
Service de police de la Ville de Montréal	19	20	9	9
Corps policiers municipaux	44	17	14	30
Corps policiers autochtones	0	2	0	0
Constables spéciaux	0	0	2	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	<b>50</b>

## En matière de sanction

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

Dans la détermination de la sanction, le Tribunal prend en considération la gravité de l'inconduite, en tenant compte de toutes les circonstances, ainsi que la teneur du dossier de déontologie du policier.

La décision sur sanction est diffusée sur le site Web du Tribunal, sur celui de SOQUIJ, sur X (jusqu'en février 2024) et maintenant sur Bluesky.

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le Tribunal a rendu 36 décisions sur sanction, qui impliquaient 44 citations, 93 chefs dérogatoires (excluant les arrêts conditionnels) et 48 policiers. Au total, 93 sanctions ont été imposées.

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

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

	2023-2024	2024-2025
Sûreté du Québec	4	8
Service de police de la Ville de Montréal	19	9
Corps policiers municipaux	13	19
Corps policiers autochtones	2	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>36</b>

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

### Répartition des sanctions imposées par catégorie d'organismes 2024-2025<sup>27</sup>

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	0	0	0	0	18	0	0
Service de police de la Ville de Montréal	0	1	0	0	16	0	4
Corps policiers municipaux	0	8	0	0	36	3	7
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

### Répartition des sanctions imposées par catégorie d'organismes 2023-2024

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	0	0	0	0	3	0	2
Service de police de la Ville de Montréal	0	0	3	0	49	1	9
Corps policiers municipaux	0	0	3	0	20	1	6
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	3	0	3
Constables spéciaux	0	0	0	0	0	0	0

<sup>27</sup> Il s'agit des sanctions imposées par chef jugé dérogatoire, donc pouvant viser un seul policier ayant fait l'objet de plusieurs sanctions dans une même citation.

<b>Contrôleurs routiers</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Agents de protection de la faune</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Enquêteurs de l'UPAC</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Enquêteurs du BEI</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>75</b>	<b>2</b>	<b>20</b>

## En matière de révision

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

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le Tribunal a reçu 36 demandes de révision.

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

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

	2023-2024	2024-2025
Sûreté du Québec	5	11
Service de police de la Ville de Montréal	10	12
Corps policiers municipaux	5	10
Corps policiers autochtones	0	2
Constables spéciaux	0	1
Contrôleurs routiers	0	1
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>37<sup>28</sup></b>

---

<sup>28</sup> Le Tribunal a bien reçu 36 demandes de révision, mais l'une d'elle impliquait un agent de la Sûreté du Québec et un d'un corps de police autochtones.

Le Tribunal a rendu 23 décisions en matière de révision; 13 demandes rejetées, 2 désistements et 8 demandes accueillies, soit 6 ordonnances de citer et 2 ordonnances de poursuivre l'enquête.

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

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

	2023-2024	2024-2025
Sûreté du Québec	2	2
Service de police de la Ville de Montréal	4	2
Corps policiers municipaux	2	4
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

## En matière d'excuse

Tout policier peut présenter une demande d'excuse, qu'il soit ou non en exercice. Cette demande peut être déposée deux ans après l'exécution de la sanction si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme, et trois ans après s'il s'agit d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une inhabilité à exercer la fonction d'agent de la paix<sup>29</sup>.

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le Tribunal a reçu 11 demandes d'excuse.

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

### Répartition des demandes d'excuse reçues par catégorie d'organismes

	2023-2024	2024-2025
Sûreté du Québec	5	3
Service de police de la Ville de Montréal	10	4
Corps policiers municipaux	5	2
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	2
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>11</b>

---

<sup>29</sup> Depuis le 5 octobre 2024, le régime des sanctions a été modifié.

Au cours de l'exercice financier 2024-2025, le Tribunal a rendu 12 décisions en matière d'excuse; 9 demandes ont été accordées et 3 étaient irrecevables.

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

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

	2023-2024			2024-2025		
	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées
Sûreté du Québec	2	0	0	3	1	0
Service de police de la Ville de Montréal	3	1	1	2	1	0
Corps policiers municipaux	4	1	0	3	0	0
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	1	1	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

