

RAPPORT ANNUEL

**2024
2025**

**COMMISSAIRE À LA
DÉONTOLOGIE POLICIÈRE**

Pour le maintien du lien de confiance
entre les agents de la paix et la population

*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 – 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 978-2-555-01896-9 (version électronique)

ISBN : 978-2-555-01895-2 (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, 2025

Table des matières

L'organisation	10
1.1 L'organisation en bref	11
1.2 Faits saillants	14
Les résultats	16
2.1 Plan stratégique	17
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens	27
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 Signalements	71
4.3 Résultats liés aux actions préventives	71
4.4 Gestion des effectifs	76
4.5 Développement durable	78
4.6 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	79
4.7 Accès à l'égalité en emploi	81
4.8 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	82
4.9 Allègement réglementaire et administratif	83
4.10 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	83
4.11 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	86
4.12 Égalité entre les femmes et les hommes	88
4.13 Politique de financement des services publics	88
4.14 Le Code de déontologie des policiers du Québec	89

Liste des Tableaux

Tableau 1	Chiffres clés	13
Tableau 2	Orientation 1 : Mieux faire connaître le rôle et l'action du Commissaire	17
Tableau 3	Orientation 2 : Développer une approche préventive	17
Tableau 4	Orientation 3 : Traiter chaque plainte dans les meilleurs délais possibles	18
Tableau 5	Orientation 4 : Maintenir un haut niveau d'engagement du personnel envers la mission	18
Tableau 6	Pourcentage des plaintes jugées recevables à la suite de l'analyse préliminaire	19
Tableau 7	Taux d'augmentation des visites sur le site Internet	20
Tableau 8	Taux d'augmentation du temps moyen des utilisateurs sur le site Internet	21
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	23
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 : nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires	32
Tableau 19	Proportion de la masse salariale investie en formation	32
Tableau 20	Nombre moyen de jours de formation par personne	33
Tableau 21	Somme allouée par personne	33
Tableau 22	Taux de départ volontaire du personnel régulier	34
Tableau 23	Dépenses et évolution par secteur d'activité	34
Tableau 24	Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2024-2025	35
Tableau 25	Évolution de la répartition des plaintes par corps de police et autres personnes assujetties	40
Tableau 26	Reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec en 2024-2025	41
Tableau 27	Répartition en pourcentage (%) des motifs justifiant le refus d'une plainte	44
Tableau 28	Nombre et type de motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2024-2025	54
Tableau 29	Décisions du Commissaire à la suite d'une demande de révision	55
Tableau 30	Nombre de plaintes menant au dépôt de citations	55
Tableau 31	Nombre de chefs de citation en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec	56
Tableau 32	Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 5 du Code de déontologie des policiers	57
Tableau 33	Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 6 du Code de déontologie des policiers	58
Tableau 34	Déclinaison de la nature des chefs pris sous l'article 7 du Code de déontologie des policiers	59
Tableau 35	Décisions du Tribunal administratif de déontologie policière statuant sur l'aspect dérogoire ou non dérogoire 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 2024-2025	67
Tableau 41	Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2024-2025 par service de police	70
Tableau 42	Nombre de signalements reçus en 2024-2025	71
Tableau 43	Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés	76
Tableau 44	Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	77
Tableau 45	Résultats 2024-2025 du Plan d'action de développement durable 2023-2028	78
Tableau 46	Réponses aux recommandations de la Commissaire au développement durable	78
Tableau 47	Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics	79
Tableau 48	Motifs vérifiés par le responsable du suivi des divulgations, ventilés par catégorie d'acte répréhensible	80
Tableau 49	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	81
Tableau 50	Autres mesures ou actions en 2024-2025 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)	82
Tableau 51	Nombre total de demandes reçues	83
Tableau 52	Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais	84
Tableau 53	Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues	85
Tableau 54	Mesures d'accommodement et avis de révision	85
Tableau 55	Émissaire	86
Tableau 56	Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle	87
Tableau 57	Politique linguistique de l'État (PLE)	87
Tableau 58	Revenus de tarification, coûts et niveau de financement	88
Tableau 59	Méthode de fixation et d'indexation des tarifs	89

Liste des figures

Figure 1	Organigramme de traitement d'une plainte ou d'un signalement	37
Figure 2	Nombre de plaintes reçues au cours des 5 dernières années	38
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	42
Figure 5	Évolution du délai moyen de prise de décision à la suite de l'analyse préliminaire, de 2020-21 à 2024-25, en jours	43
Figure 6	Nombre de conciliations décrétées par exercice	46
Figure 7	Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice	47
Figure 8	Résultats des séances de conciliation par exercice	48
Figure 9	Nombre d'enquêtes décrétées par exercice	49
Figure 10	Délais moyens des enquêtes sans enquête criminelle (par le BEI ou autre)	50
Figure 11	Délai moyen des enquêtes avec enquête criminelle (par le BEI ou autre)	51
Figure 12	Nombre de rapports d'enquêtes soumis par exercice	52
Figure 13	Orientation des plaintes après enquêtes par exercice	53

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 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 2021-2025 et de la Déclaration de services aux citoyens de l'organisation.

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

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

Ian Lafrenière, CD
Québec, septembre 2025



Message du commissaire

Monsieur Ian Lafrenière, CD
Ministre de la Sécurité publique, ministre responsable
des Relations avec les Premières Nations et les Inuit
et ministre responsable de la région du Nord-du-Québec
2525, boulevard Laurier, 5^e 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. Celui-ci rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice financier 2024-2025.

Les résultats présentés se distinguent par leur qualité et reflètent l'engagement soutenu de l'ensemble des membres de l'équipe du Commissaire à remplir la mission qui leur est confiée, dans le respect des attentes du public et des parties prenantes.

Au cours du dernier exercice, le Commissaire a maintenu ses efforts afin de réduire les délais de traitement. De plus, le 5 octobre 2024 sont entrées en vigueur plusieurs dispositions qui visaient à moderniser la déontologie policière et qui découlaient du projet de loi 14 – Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à retrouver des personnes disparues. Afin d'adapter ses pratiques en conformité avec cette nouvelle législation et de s'assurer d'une transition harmonieuse, le Commissaire a mis de l'avant plusieurs mesures et directives visant à outiller son personnel, informer le public et améliorer plusieurs de ses processus.

Également, le Commissaire a poursuivi son travail au chapitre de la prévention par le déploiement de diverses initiatives de sensibilisation auprès de ses parties prenantes.

En terminant, il importe de souligner la qualité du travail accompli et le dévouement constant du personnel du Commissaire, dont l'engagement soutenu et la rigueur contribuent activement à la réalisation de sa mission.

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

Le Commissaire à la déontologie policière,

ORIGINAL SIGNÉ

Michel Desgroseilliers, avocat
Québec, septembre 2025





Déclaration attestant la fiabilité des données

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

ORIGINAL SIGNÉ

Michel Desgroseilliers, avocat
Québec, septembre 2025

1

L'organisation



1.1 L'organisation en bref

Mission et valeurs

Le Commissaire à la déontologie policière a comme rôle d'assurer la protection du public par le traitement des plaintes et des signalements conformément à la Loi sur la police et par la promotion d'une approche préventive en matière de déontologie policière auprès des agents de la paix et du public dans le but de renforcer, entre eux, le nécessaire lien de confiance.

Vision

Dans l'accomplissement de sa mission, le Commissaire vise à démocratiser le processus de déontologie policière par une accessibilité accrue à ses services, un accompagnement adapté aux besoins et un traitement diligent des plaintes et des signalements.

Valeurs

Dans la poursuite de sa mission et la promotion de sa vision, le Commissaire et les membres de son équipe incarnent les valeurs organisationnelles suivantes dans le cadre de leur travail :

INDÉPENDANCE

Assurer une surveillance civile indépendante des actions des agents de la paix en prenant leurs décisions à l'abri de toute ingérence ou pression externe.

IMPARTIALITÉ

N'avoir aucun parti pris et être juste et équitable envers toutes les personnes concernées dans le traitement des plaintes ou signalements reçus.

PROFESSIONNALISME

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

RESPECT

Traiter les personnes avec considération et courtoisie.

ÉQUITÉ

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

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

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

Le Commissaire procède à l'analyse préliminaire des plaintes et des signalements, à la conciliation des parties, aux enquêtes sur les allégations formulées par les citoyens et à l'évaluation de la suffisance de la preuve disponible pour citer un policier devant le Tribunal administratif de déontologie policière. Depuis le 5 octobre 2024, il peut également ordonner la tenue d'une enquête de sa propre initiative. 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.

Le Commissaire agit donc à la suite de la réception d'une plainte ou d'un signalement d'une personne, d'une demande d'enquête du ministre de la Sécurité publique, d'une décision définitive d'un tribunal canadien déclarant un policier coupable d'une infraction criminelle constituant également une dérogation au Code de déontologie policière ou de sa propre initiative.

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

Le Tribunal administratif de déontologie policière, pour sa part, est 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 Tribunal impose une sanction. Ses décisions sur citation sont appelables sur permission devant la Cour du Québec.

Contexte de l'organisation

Assurer la sécurité de tous les citoyens est l'une des missions essentielles de l'État. À cette fin, les forces de l'ordre 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. Dans ce contexte, il est également essentiel de pouvoir compter sur un œil extérieur avisé afin de permettre un certain contrôle de l'action des agents de la paix, le tout dans la perspective de maintenir la nécessaire confiance entre ces agents de l'État et les citoyens.

Au cours des dernières années, des événements ont mis en exergue certaines tensions entre des groupes de la population et les agents de la paix, rendant ainsi difficile le dialogue et restreignant l'espace pour les échanges constructifs. Cette tendance est préjudiciable tant pour les citoyens que pour les agents de la paix puisqu'elle contribue à miner le lien de confiance qui doit exister. Au surplus, les attentes de la population à l'égard des agents de la paix évoluent. Ce faisant, il est nécessaire pour le Commissaire à la déontologie policière d'être proactif et de poser des actions concrètes en matière de prévention des comportements dérogatoires au Code. Les citoyens doivent également être mieux informés des pouvoirs et devoirs des agents de la paix. Ainsi, une meilleure compréhension mutuelle pourra s'établir.

Les agents de la paix doivent intervenir auprès de personnes vulnérables. L'adaptation de leurs pratiques ainsi que des recours en déontologie policière s'avèrent une étape essentielle afin de soutenir ces personnes. De ce fait, le Commissaire s'est assuré dans la dernière année de déployer des mécanismes d'accompagnement, notamment la possibilité d'obtenir un soutien téléphonique ou de compter sur la présence d'un membre du personnel dans certaines situations particulières comme la complétion de la plainte ou la séance de conciliation.

Également, au cours de la dernière année, le Commissaire a poursuivi ses efforts afin de concourir à l'amélioration et à l'accessibilité de ses services auprès des membres des Premières Nations et des Inuits. Notamment par le biais de son agente de liaison autochtone, le Commissaire développe des partenariats avec des organismes permettant de rejoindre cette clientèle. D'autres partenariats avec des organismes de la société civile permettent également de diffuser du matériel d'information et de prévention et d'assurer un meilleur accompagnement des personnes plus vulnérables. Le Commissaire poursuivra donc ses efforts en ce sens dans le futur afin de permettre à toute personne qui le requière d'avoir accès aux recours en déontologie policière.

L'avènement de nouvelles technologies, notamment l'intelligence artificielle, l'utilisation des téléphones intelligents pour filmer les interventions policières ou la diffusion de celles-ci sur les médias sociaux représentent un enjeu important pour le Commissaire. En effet, de tels éléments peuvent notamment complexifier le travail d'analyse et d'enquête, en biaisant le contexte entourant les interventions policières. La prudence est donc de mise et la formation des analystes et des enquêteurs à ces nouvelles réalités est nécessaire pour assurer en tout temps l'acquisition des connaissances utiles à la compréhension de ces enjeux particuliers.

Les conditions d'exercice de la fonction d'agents de la paix ont évolué au cours des dernières années et continueront de changer dans le futur, notamment en raison de l'avènement de nouvelles technologies. Les enjeux sociaux font également davantage partie de leur contexte de travail et ils ne peuvent être ignorés. Ces réalités concourent à la complexification du travail de ces agents de la paix. Plusieurs acteurs témoignent d'ailleurs du désengagement policier comme réponse à une pression accrue sur l'effectif policier. Dans cette perspective, le Commissaire mise sur la prévention, le développement de partenariats durables et le rétablissement du nécessaire lien de confiance par la valorisation du dialogue 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. Ce faisant, il compte poursuivre ses activités afin d'accroître sa notoriété et de faciliter l'accès à ses services, au bénéfice de tous.

Chiffres clés

Tableau 1 – Chiffres clés

CHIFFRES CLÉS	DESCRIPTION
57	Membres du personnel (emplois supérieurs, réguliers, occasionnels) répartis entre les bureaux de Québec et Montréal
7 055 900 \$	Dépenses de l'organisme au 31 mars 2025
2734 plaintes et 50 signalements	Plaintes et signalements reçues au cours de la dernière année
911	Conciliations décrétées au cours de la dernière année
196	Enquêtes décrétées au cours de la dernière année
87	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

- Assistance au citoyen qui souhaite 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 de rassurer la clientèle.
- Mise en ligne d'une vidéo explicative sur la distinction entre une plainte et un signalement afin d'aider le citoyen à bien choisir son recours.
- Amélioration en continu des formulaires permettant de déposer une plainte ou un signalement, suivant certains commentaires reçus de citoyens ou certaines problématiques constatées.

Le développement de partenariats essentiels

- Le maintien et le développement d'un réseau de répondants issus d'organismes 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 efficiente du processus déontologique et le développement de matériel de prévention crédible et fiable aux yeux de ceux à qui il est destiné.
- La poursuite de la participation au développement de capsules 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.

Amélioration de la performance organisationnelle

- Augmentation significative des interactions avec les plaignants à l'étape de l'analyse préliminaire pour une meilleure compréhension du processus et des suites apportées à leur plainte;
- Diminution du délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire de 77 à 59 jours, représentant un gain d'efficacité de 23 % par rapport à l'exercice précédent;
- Augmentation de 5 % du nombre de séances de conciliation par rapport à l'exercice précédent;
- Diminution du délai d'enquête (sans enquête criminelle en parallèle) de 15 % par rapport à l'an passé, passant ainsi de 141 jours à 120 jours.

Mise en œuvre de grands changements découlant de la loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la loi visant à aider à retrouver des personnes disparues

- Publication, sur le site web du Commissaire, et partage à l'ensemble des partenaires et aux agents de la paix d'une trousse d'information et d'accompagnement visant à les informer des changements apportés au processus de déontologie policière.
- Mise en place de la procédure de dépôt d'un signalement et d'un signalement anonyme. Instauration de nouveaux formulaires en ligne pour le dépôt des plaintes et des signalements. Rédaction et mise en ligne de directives permettant une meilleure compréhension des processus associés aux plaintes et aux signalements.
- Offre d'accompagnement aux personnes plaignantes lors du processus de conciliation par une conseillère en équité, diversité et inclusion.
- Réception et traitement de 50 signalements.

Les résultats

2



2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au Plan stratégique

Sommaire des résultats 2024-2025 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2021-2025. Il est à noter que la planification stratégique 2025-2029 a été déposée et publiée sur notre site web cette année. Cette nouvelle planification, qui tient compte des principes de développement durable et dans laquelle les indicateurs ont été revus et adaptés en fonction de l'évolution du Commissaire, sera exposée et détaillée dans le rapport annuel de gestion de l'an prochain.

ENJEU 1 : COMMUNICATION ET IMPACT

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025	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	56 %	36 % Non atteint	7

Tableau 3 – Orientation 2 : Développer une approche préventive

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025	PAGE
Objectif 2.1	Indicateur 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	25 %	161 % Atteint	9
	Taux d'augmentation du temps moyen des utilisateurs sur le site Internet ³	25 %	- 50 % Non atteint	
	Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les médias sociaux ⁴	25 %	8528 % Atteint	

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. Cette mesure de départ est de 25 abonnés.

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025	PAGE
Objectif 2.2	Indicateur 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	85 %	100 % Atteint	11
	Pourcentage de policiers et d'agents de la paix rejoints par des activités de prévention en déontologie policière	30 %	47 % Atteint	12

ENJEU 2 : PERFORMANCE ET SANTÉ ORGANISATIONNELLE

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025	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 ⁵	40	59 Non atteint	13

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025	PAGE
Objectif 4.1	Indicateur 8			
Favoriser la mobilisation du personnel	Taux de satisfaction des employés ⁶	84 %	86 % Atteint	14

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 %.

Résultats détaillés 2024-2025 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 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	36 % Cible non atteinte

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

En 2024-2025, le Commissaire a publié sur son site Internet plusieurs directives 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 légère 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. La diffusion d'un tutoriel sur notre site Internet explique également comment porter plainte et quel formulaire choisir, ce qui contribue à réduire le délai de traitement des plaintes et à augmenter leur recevabilité.

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 et des signalements, le Commissaire poursuit ses travaux dans le déploiement d'un programme de prévention. Celui-ci contient des mesures d'information, de sensibilisation et de prévention tant à l'endroit des agents de la paix que des citoyens. Conçu dans une optique de coresponsabilité, il vise notamment à informer l'ensemble des personnes prenant part à une intervention policière du déroulement de celle-ci. Également, dans la perspective d'assurer que les outils de prévention à l'intention des agents de la paix soient cohérents avec leurs pratiques, certains d'entre eux ont été codéveloppés avec des répondants d'organisations d'agents de la paix. Ainsi, au cours de la période de référence, le Commissaire a produit et diffusé deux infographies appelées « Clé en main », lesquelles étaient accompagnées d'un guide d'animation. Un guide d'information a également été produit pour les citoyens, les renseignant entre autres sur le processus de traitement des plaintes et des signalements au 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	161 % Cible atteinte

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Pour l'année 2024-2025, le nouveau site internet du Commissaire a continué de renforcer la notoriété de l'organisation. L'achalandage a connu une hausse significative de 161 %, notamment grâce à l'arrivée de nombreux nouveaux utilisateurs.

À l'exception des accès directs aux formulaires de dépôt de plainte et de signalement⁷, le site web a enregistré un total de 155 123 visites. Parmi celles-ci, 118 586 provenaient de nouveaux visiteurs. À noter que les visites directement initiées depuis les pages des formulaires ne sont pas comptabilisées dans ce total, considérant le fait

⁷ Les visites directement initiées depuis les pages des formulaires ne sont pas comptabilisées par Google Analytics. Ces pages sont gérées différemment afin de renforcer la protection des renseignements personnels.

que ces pages sont gérées distinctement afin de renforcer la protection des renseignements personnels qui sont susceptibles de s'y trouver.

Les efforts investis par le Commissaire pour réaliser des mises à jour plus fréquentes et pour améliorer continuellement les contenus, notamment par l'ajout d'un carrousel, ont facilité l'accès aux informations et contribué à une meilleure visibilité sur les moteurs de recherche, qui représentent l'une des principales sources de notre achalandage.

L'augmentation du nombre de publications sur les médias sociaux, ainsi que la diversification de formats et de contenus, ont non seulement permis d'accroître le nombre d'abonnés à nos comptes, mais ont également attiré davantage de visiteurs sur le site, la majorité des publications y référant directement les lecteurs.

Le Commissaire a poursuivi la diffusion de contenus concernant les changements en lien avec le projet de loi 14, ainsi que de contenus de sensibilisation. Plusieurs documents d'information, notamment des directives officielles et une trousse d'information, de même qu'une première vidéo informative, ont été publiés sur le site et diffusés sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs, dans le cadre du Programme de prévention, les collaborations avec un réseau de répondants ainsi qu'avec des organismes de la société civile ont également contribué au rayonnement de notre site. Se traduisant ainsi par cette augmentation du nombre de visites, nos communications par courriel et sur les réseaux sociaux ayant été repartagées par ces partenaires.

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	-50 % Cible non atteinte

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Au cours de l'exercice, le temps moyen d'engagement des utilisateurs sur le site Internet du Commissaire s'établit à 1 minute et 17 secondes. Il convient toutefois de préciser que cette donnée n'inclut pas le temps passé sur les formulaires, ceux-ci étant hébergés sur une autre plateforme. Cette solution a été choisie dans le but de renforcer la protection des renseignements personnels, ce qui limite notre capacité à obtenir des statistiques détaillées sur leur utilisation.

Comme mentionné dans le rapport précédent, il est essentiel de souligner que les visiteurs du site du Commissaire ne consultent pas tous le même type de contenu, ce qui influence naturellement la durée de leur visite. Avec le recul, le Commissaire a d'ailleurs constaté que ce n'est pas tant la durée de consultation qui reflète l'intérêt des utilisateurs pour le contenu du site, mais plutôt l'augmentation du nombre de visites et de visiteurs uniques d'une année à l'autre. À cet égard, rappelons que la cible établie à l'indicateur 2 a été largement dépassée au cours de l'exercice.

Dès lors, le temps passé sur le site ne constitue pas nécessairement un indicateur fiable de l'efficacité de la communication. Il est donc possible de relativiser la non-atteinte de cette cible. Parmi les principales finalités du site Internet, figurent la transmission rapide et efficace de l'information, l'amélioration de l'accessibilité aux recours

et la réduction de la mésinformation. Ainsi, dans les cas où les utilisateurs cherchent à accéder directement aux formulaires, un temps de navigation réduit pourrait au contraire être interprété comme un signe d'efficacité : cela signifie qu'ils ont trouvé l'information souhaitée sans difficulté.

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	15 %	20 %	25 %
Résultats	25 abonnés	4 132 % Cible atteinte	7 308 % Cible atteinte	8 528 % Cible atteinte

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Au cours de l'année 2024-2025, le Commissaire a poursuivi ses activités sur les médias sociaux, en intensifiant notamment ses publications et interactions sur LinkedIn. Ce réseau avait déjà été identifié comme une vitrine privilégiée pour faire connaître les actions de l'organisation et pour diffuser des contenus informatifs et de sensibilisation, principalement destinés aux agents de la paix et aux organismes de la société civile. Ainsi, un total de 170 nouvelles personnes se sont abonnées à notre page LinkedIn au cours de l'année.

Pour assurer une communication efficace auprès du grand public, le Commissaire a également choisi Facebook et Instagram comme réseaux complémentaires, plateformes où ce public est plus présent et actif. Ces deux pages, récemment créées, ont attiré 187 nouveaux abonnés.

Dans le but d'accroître la notoriété du Commissaire et de faciliter l'accès aux recours en déontologie policière, les publications ont visé à informer sur les différentes étapes et possibilités du processus déontologique ainsi que sur les changements liés à l'entrée en vigueur du projet de loi 14, notamment l'introduction du signalement comme nouveau recours et les spécificités concernant les allégations de conduite discriminatoire.

La diversification des formats, notamment la création de vidéos et de carrousels explicatifs, a également contribué à vulgariser l'information et à augmenter considérablement l'engagement du public envers nos publications.

Grâce à des stratégies de communication plus diversifiées sur les médias sociaux, le nombre total d'abonnés aux pages du Commissaire a augmenté de 330, soit une progression de 8528 % par rapport à la mesure de départ. Ce résultat dépasse largement la cible de 25 % fixée pour cette année et contribue directement à l'atteinte 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 % Cible atteinte	92 % Cible atteinte	93 % Cible atteinte	100 % Cible atteinte

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Au cours de l'année 2024-2025, le Commissaire a poursuivi ses initiatives de formation et de prévention à l'égard des organisations dont les agents de la paix sont assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec. Lors des formations, un sondage de satisfaction est remis aux participants qui se sont déclarés satisfaits ou très satisfaits de l'information transmise, notamment par le biais d'exemples concrets adaptés à leur réalité.

Au cours de cette même période de référence, le Commissaire a diffusé du matériel de prévention destiné aux policiers. Un questionnaire a ensuite été transmis afin de connaître la satisfaction des organisations policières à l'égard du matériel développé. Il ressort de ce questionnaire que l'ensemble des organisations se sont dites satisfaites ou très satisfaites de la pertinence du matériel développé, saluant au passage la complémentarité de l'approche préventive.

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	47 % (7 478 agents de la paix) Cible atteinte

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

La cible établie pour l'exercice 2024-2025 était de rejoindre 4 800 agents de la paix par des activités de prévention en déontologie policière. Le Commissaire est satisfait d'indiquer que la cible a largement été dépassée. En effet ce sont 7 478 agents de la paix qui ont pu bénéficier d'une ou de plusieurs initiatives de prévention au cours de la période de référence.

- En 2024-2025, les activités de formation, de sensibilisation et de prévention auprès des policiers et autres agents de la paix assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec ont permis de rejoindre 5 656 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 et des agents de protection de la faune.
- 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 2024-2025, 1 822 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.

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	59 Cible non atteinte

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Le délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire a considérablement diminué au cours de l'exercice pour atteindre 59 jours comparativement à 77 l'an passé. Ce délai représente un gain d'efficacité de 23 % par rapport à l'exercice précédent.

Différents facteurs ont concouru à cette importante diminution. D'abord, l'ajout d'une nouvelle ressource à l'analyse préliminaire ainsi qu'une équipe d'analystes performante, travaillant en étroite collaboration et possédant une haute expertise, ce qui a permis de traiter 2 791 dossiers. L'actualisation du formulaire de plainte en ligne permet également de recueillir une information plus complète et détaillée, ce qui a une incidence positive sur le délai de 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.

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 57 personnes et est composée notamment 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 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	86 % Cible atteinte

Explication du résultat obtenu en 2024-2025

Le sondage effectué au cours du présent exercice a été transmis à l'ensemble des membres du personnel du Commissaire. Un taux de réponse de 98 % a été enregistré. Cela témoigne d'emblée de l'engagement du personnel envers l'organisation. Les résultats sont, eux aussi, très satisfaisants puisque le taux de satisfaction global des employés du Commissaire s'établit à 86 %, soit une hausse de 4 % par rapport à l'année précédente.

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 continuer de 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, 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 janvier 2025. Cette section décrit les résultats obtenus au cours de l'exercice 2024-2025 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 quant à eux présentés plus en détail à la section 4.1 de ce rapport.

Résultats relatifs aux engagements portant sur la qualité des services

La Déclaration de services aux citoyens décrit des engagements en matière de qualité des services auxquels toute personne peut s'attendre lorsqu'il s'adresse au Commissaire à la déontologie policière.

Afin de bien servir la population et de constamment s'améliorer, le Commissaire a pris l'engagement d'offrir un service :

- Respectueux et équitable : en assurant des échanges courtois et exempts de discrimination;
- Fiable : en nous assurant que l'information transmise est complète, compréhensible, exacte et utile; en informant adéquatement pour permettre de bien comprendre les motifs des décisions que nous rendons et en rendant les services dans les délais convenus;
- Confidentiel : en garantissant la protection des renseignements personnels et leur utilisation conformément à nos obligations légales;
- Facile d'accès pour tous : en offrant un service adapté qui répond aux besoins.

La Déclaration de services indique 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 reçues des citoyens.

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 inuit par l'entremise d'un agent de liaison.

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

Sommaire des résultats des engagements portant sur les normes de service de la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

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

ENGAGEMENTS	RÉSULTATS 2023-2024	CIBLES PRÉVUES PAR LA DSC 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025	DÉLAI MOYEN 2024-2025
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.	98,4 %	Dans 90 % des cas	Dans 94,8 % des cas 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.	99,9 %	Dans 90 % des cas	Dans 99,5 % des cas 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 %	Dans 90 % des cas	Dans 100 % des cas 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. Au cours de la période de référence, le Commissaire a reçu un total de 1 833 demandes d'information ou d'assistance. Cela représente une augmentation d'un peu plus de 10 % par rapport à l'année précédente. De ces demandes, 94,8 % ont été répondues dans les délais prescrits de 3 jours.

Il a également fait un suivi de dossiers à 963 reprises et à 99,5 % 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
2020-2021	2 829
2021-2022	3 337
2022-2023	2 899
2023-2024	2 727
2024-2025	2 910

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 4.10 de ce présent rapport expose les résultats du traitement des demandes d'accès à l'information.

Les citoyens qui se présentent aux bureaux du Commissaire pour obtenir de l'aide, formuler une plainte ou déposer un document peuvent également compter sur l'assistance d'une personne de garde, et ce, en tout temps lors des périodes d'ouverture des bureaux. En outre, et afin de faciliter l'accès à ses services, le Commissaire met à la disposition des citoyens un poste informatique à son bureau de Québec et à celui de Montréal. Le personnel du Commissaire a ainsi porté assistance à 65 personnes au cours du présent exercice; une augmentation de 23 % par rapport à l'année précédente.

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

L'augmentation du 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 diffusion de l'information 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

ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE DE VISITEURS
2020-2021	12
2021-2022	18
2022-2023	24
2023-2024	50
2024-2025	65

Engagement 3

Le Commissaire a également répondu à toutes les demandes d'accompagnement faites par des personnes issues de communautés autochtones et d'organismes autochtones. Ces accompagnements réalisés par une agente de liaison autochtone se sont présentés sous diverses formes, tels que des demandes d'informations sur le processus déontologique, l'aide à la rédaction de plainte, ainsi que des accompagnements lors des rencontres de conciliation et d'enquête afin de faciliter la discussion entre les parties. Le poste d'agente de liaison autochtone a été vacant pendant plusieurs mois au courant de la dernière année. Toutefois, à la suite de son arrivée en octobre 2024, la nouvelle agente de liaison autochtone a effectué 21 accompagnements auprès de personnes issues de communautés autochtones au cours de l'exercice 2024-2025. En outre, le développement de partenariats

avec des organismes œuvrant auprès des populations autochtones se poursuit et permet au Commissaire de faire la promotion de ses services et du programme de prévention.

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 la période de référence, le Commissaire a reçu 27 plaintes écrites relativement au délai de traitement de leur dossier. Une réponse a été formulée systématiquement au plaignant. Le Commissaire estime que la diminution significative du nombre de plaintes reçues, celles-ci étant passées de 86 pour l'année 2023-2024 à 27 pour l'année 2024-2025 est en partie attribuable au fait que depuis le 1^{er} janvier 2025, une première communication téléphonique est faite dans chacun des dossiers par un analyste.

Par ailleurs, 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.

Le tableau synthèse suivant 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 2024-2025	RÉSULTATS 2023-2024	RÉSULTATS 2022-2023	RÉSULTATS 2021-2022
Délai moyen pour accuser la réception d'une plainte	5	3	4	5	5
Délai moyen pour l'analyse préliminaire	40	59	77	123	115
Délai moyen pour la conciliation	45	55	69	61	65
Délai moyen pour les demandes de révision	10	10	4	7	11
Délai moyen pour l'enquête	180	225	141	220	214

Au cours de l'année 2024-2025, le Commissaire a continué de déployer d'importants efforts afin d'améliorer le délai de traitement des plaintes, comme en témoignent les résultats du tableau. En effet, malgré une augmentation du nombre de plaintes reçues, les résultats font majoritairement état d'une amélioration en ce qui concerne notamment les délais moyens pour l'analyse préliminaire et la conciliation. Par ailleurs, soulignons que l'augmentation des délais moyens en enquête est généralement attribuable à des impondérables qui sont hors du contrôle du Commissaire, par exemple, le fait que le Commissaire doive attendre la fin des procédures judiciaires pour procéder dans ses propres dossiers d'enquête. Davantage de détails sont présentés plus loin dans le rapport annuel. À noter qu'à eux-seuls, un dossier ouvert depuis 2015 et un autre depuis 2018 qui ont été fermés au cours de l'exercice 2024-2025 ont fait bondir le délai moyen.



3

Les ressources utilisées

3.1 Utilisation des ressources humaines

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Tableau 18 – Effectif au 31 mars : nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires

SECTEURS D'ACTIVITÉ ¹	2023-2024	2024-2025	ÉCART
Bureau du Commissaire et Secrétariat général	3	3	0
Secrétariat général, prévention et relations avec les partenaires	7	19	12
Commissaire adjointe, Analyse préliminaire et conciliation	17	12	(5)
Enquêtes	6	9	3
Services juridiques	14	14	0
Total	47	57	10

Au cours de l'année, le Commissaire a procédé à une réorganisation de certains secteurs d'activité. Ce faisant, l'ensemble des membres de l'équipe de soutien administratif a été regroupé sous le Secrétariat général. Cette équipe était jusqu'alors sous la responsabilité de la Commissaire adjointe. Par ailleurs, afin de refléter plus adéquatement la réalité de chacune des directions, la section administration qui se trouvait précédemment dans le tableau a été retirée et l'effectif a été ajouté au Secrétariat général.

Formation et perfectionnement du personnel

Les informations ci-dessous sont présentées selon les conditions et modalités prévues dans la [Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre](#)⁸. Cette reddition de comptes s'effectue selon l'année civile.

Tableau 19 – Proportion de la masse salariale investie en formation

RÉPARTITION DES DÉPENSES EN FORMATION	2022	2023	2024
Proportion de la masse salariale (%)	0,16	0,08	0,047

8 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 la [Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre](#) ([chapitre D-8.3](#)).

Tableau 20 – Nombre moyen de jours de formation par personne

	2022	2023	2024
Cadre	1,98	2,43	6,43
Professionnel	0,38	0,87	2,49
Fonctionnaire	0,26	2,81	2,24
Total⁹	2,62	6,11	11,16

Tableau 21 – Somme allouée par personne

	2022	2023	2024
Somme allouée par personne ¹⁰	176,56 \$	101,92 \$	53,08 \$

Les dépenses globales en formation de 3 025,81 \$ ont diminué en 2024-2025 par rapport à l'année 2023-2024 où elles étaient de 3 971 \$. L'offre de formations virtuelles gratuites, sous forme de webinaire ou autres, a grandement augmenté au cours des dernières années. Ce faisant, dans une perspective de gestion optimale des fonds publics, les employés sont encouragés à bénéficier prioritairement de ce type d'activités d'amélioration des compétences lorsqu'elles sont disponibles et pertinentes à leurs fonctions. On remarque toutefois que la moyenne des jours de formation a aussi augmentée. En effet, au cours de l'année 2024-2025, des formations internes obligatoires pour tous ont été déployées, notamment au sujet de l'accès à l'information et de l'équité, diversité et inclusion.

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 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.

9 Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel-cadre, le personnel professionnel et le personnel fonctionnaire.

10 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 22 – 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 (%) ¹¹ 2024-2025
Retraite	2	6,04 %	2	5,2 %	1	2,1 %	2 %
Démission	0	0 %	2	5,2 %	3	6,4 %	3,1 %
Mutation de sortie	0	0 %	0	0 %	4	8,5 %	3,8 %
Total – Départ volontaire ¹²	2	6,4 %	4	10,5 %	8	17,0 %	9 %
Nombre moyen d'employés durant la période de référence	31	s. o.	38	s. o.	47	s. o.	s. o.

3.2 Utilisation des ressources financières

Tableau 23 – Dépenses et évolution par secteur d'activité

SECTEURS D'ACTIVITÉ	BUDGET DE DÉPENSES 2024-2025 ¹³ (000 \$) (1)	DÉPENSES ESTIMÉES AU 31 MARS 2025 ¹⁴ (000 \$) (2)	ÉCART (000 \$) (3) = (2) – (1)	DÉPENSES RÉELLES 2023-2024 ¹⁵ (000 \$) (4)
Rémunération	6 123,3	6 421,1	(297,8)	4 785,0
Fonctionnement	1 137,7	617,3	520,4	654,0
Sous-total	7 261,0	7 055,9	-205,1	5 436,0
Mesures du Budget 2024-2025 intégrées au Fonds de suppléance	-	-	-	s. o.
Total	7 261,0	7 055,9	- 205,1	5 439,0

11 Total des employés ayant pris leur retraite, ayant démissionné et ayant effectué une mutation de sortie.

12 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.

13 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.

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

15 Comptes publics 2023-2024.

EXPLICATION DES ÉCARTS EN RÉMUNÉRATION

Pour la période de référence, les dépenses en rémunération ont excédé de 297 800 \$ le budget initialement alloué. Cet écart s'explique par les avancements d'échelons et particulièrement l'indexation des salaires découlant de l'application des conventions collectives qui 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 dégagé un surplus permettant ainsi l'économie de 520 400 \$. 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 2024-2025.

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 2024-2025

TYPE D'INTERVENTION	INVESTISSEMENT (000 \$)	DÉPENSES (000 \$)
Projet ¹⁶	0,54	108,84
Activités ¹⁷	34,95	191,39
Total	35,49	300,23

16 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)

17 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

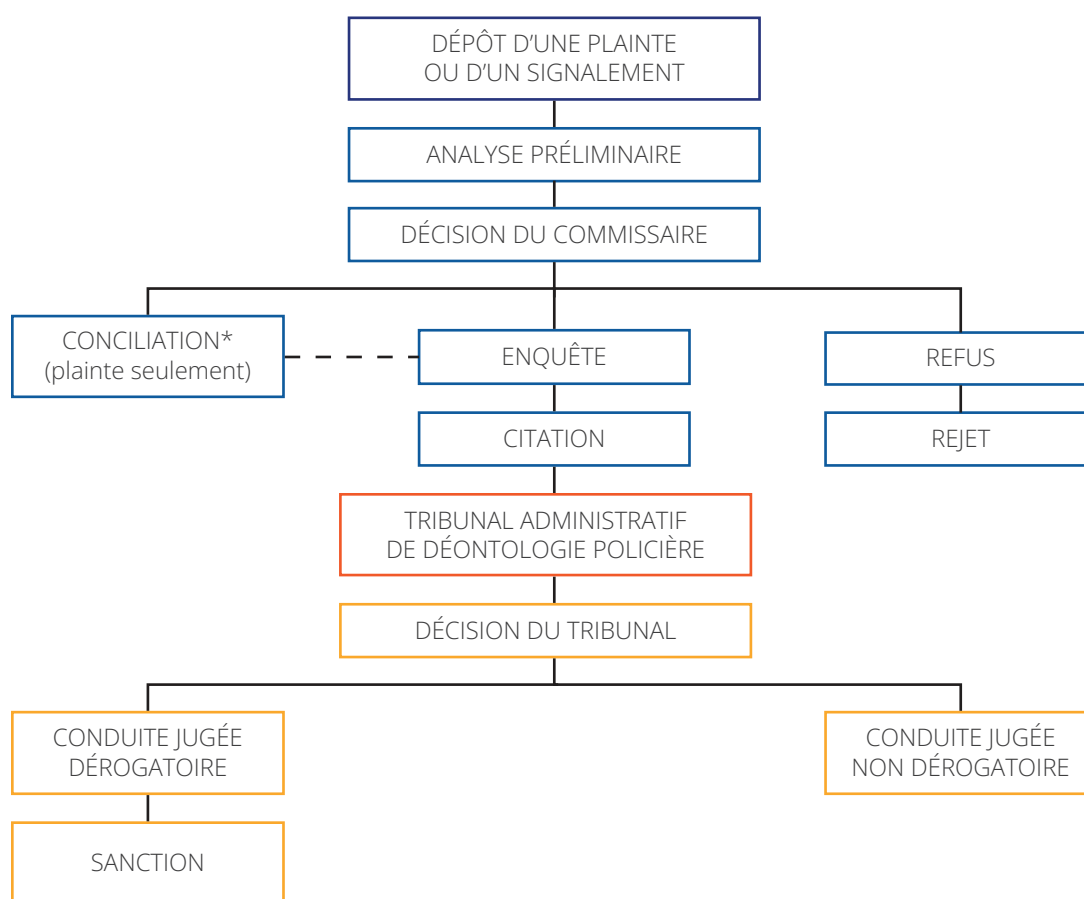
4.1 Résultats liés au traitement des plaintes

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 ou d'un signalement



* La conciliation est possible dans le traitement des plaintes seulement.

--- Le passage de la conciliation à l'enquête n'est possible que dans certaines situations.

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 :

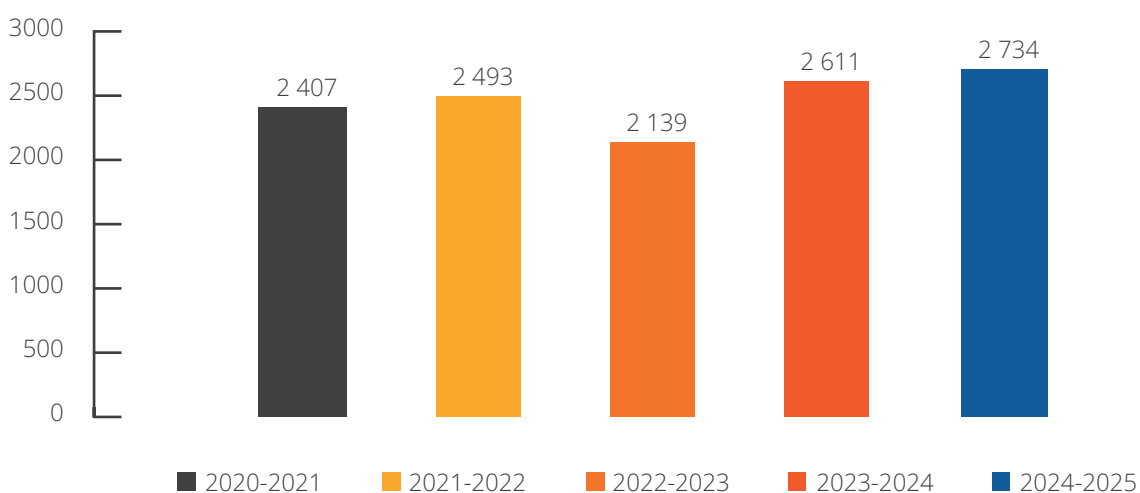
- policier du Québec exerçant ses fonctions au Québec;
- policier du Québec qui exerce ses fonctions dans une autre province ou territoire du Canada;
- policier d'une autre province ou d'un territoire qui est autorisé à exercer ses fonctions au Québec;
- agent de protection de la faune;
- constable spécial¹⁸;
- contrôleur routier;
- haut dirigeant et enquêteur du Commissaire à la lutte contre la corruption (CLCC);
- haut dirigeant et enquêteur du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI).

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 2024-2025 a connu une fois de plus une augmentation du nombre de plaintes totales reçues annuellement. En effet, ce sont 2 734 plaintes qui ont été déposées au cours de la période de référence, représentant une augmentation de 5 % comparativement à l'exercice précédent, cela représente une réception moyenne de 228 plaintes par mois comparativement à 218 l'an passé. Cela est attribuable notamment aux efforts de visibilité, au déploiement d'initiative d'information et de sensibilisation incluses dans le Programme de prévention et à la poursuite des démarches permettant l'amélioration de l'accessibilité des services.

NOMBRE DE PLAINTES REÇUES

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



¹⁸ Agent de la paix nommé par le ministre de la Sécurité publique et œuvrant pour un employeur reconnu par celui-ci.

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 (ceux-ci sont répartis par niveau de service, en fonction de la taille de la population desservie);
- un corps de police autochtone.

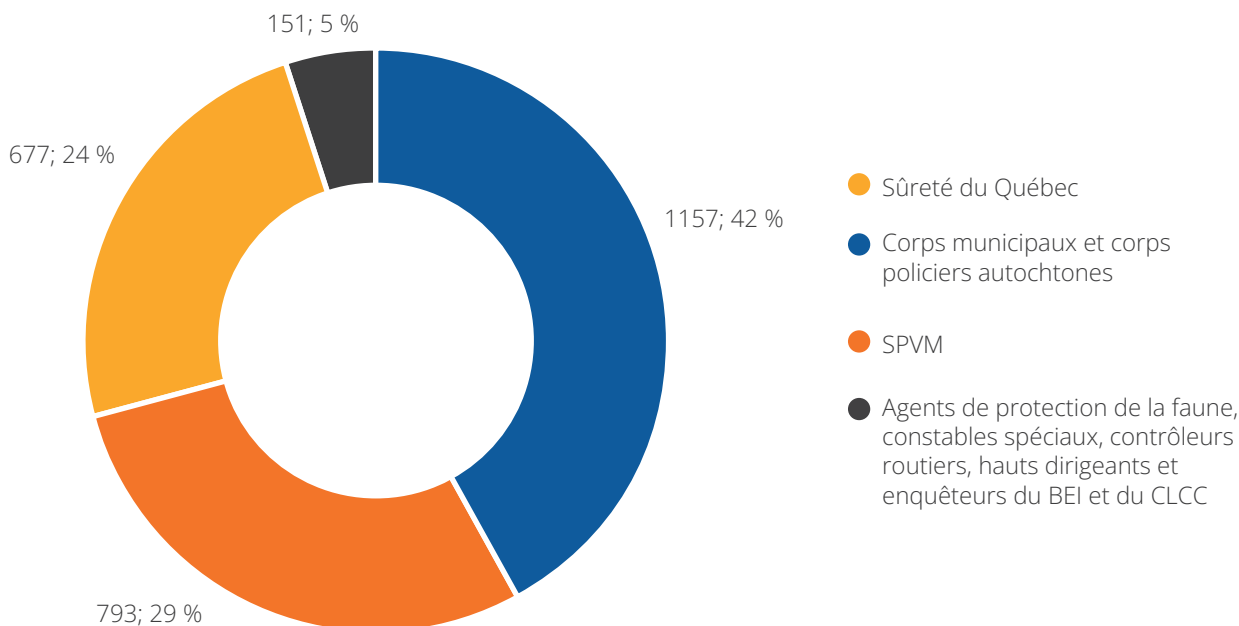
D'autres organisations emploient des agents de la paix assujettis au Code pouvant être visés par une plainte en déontologie policière. Elles sont entre autres :

- le Commissaire à la lutte contre la corruption;
- 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 Montréal;
- 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 prochain graphique.

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. À noter que les données présentées dans la figure suivante ont été calculées sur la base de 2 778 dossiers de plaintes.

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



La Figure 3 indique que les corps de police municipaux et les corps de police autochtones ont été visés par 42 % des plaintes reçues au cours de l'exercice 2024-2025. Cette proportion est de 29 % en ce qui concerne le Service de police de la Ville de Montréal, alors que la Sûreté du Québec a fait l'objet de 24 % des plaintes reçues par le Commissaire.

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

ORGANISATIONS VISÉES	2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	N ^{BRE}	%	N ^{BRE}	%	N ^{BRE}	%	N ^{BRE}	%	N ^{BRE}	%
Sûreté du Québec	590	24	682	27	590	26	678	26	677	24
Service de police de la Ville de Montréal	907	36	667	26	666	30	773	29	793	29
Autres corps de police municipaux et corps de police autochtones	931	37	1 116	44	903	41	1 119	42	1 157	42
Autres organisations employant des agents de la paix	61	3	77	3	63	3	83	3	151	5
Total	2 488	100	2 542	100	2 222	100	2 653	100	2 778¹⁹	100

En pourcentage, la répartition des plaintes selon les catégories d'organisations visées est demeurée relativement stable au cours des 5 dernières années.

¹⁹ Le total du nombre de plaintes réparties par corps de police diffère du nombre total de plaintes puisque certaines plaintes peuvent viser plus d'un type d'organisation d'agents de la paix.

NATURE DES REPROCHES ALLÉGUÉS

Le Commissaire a reçu 2 734 plaintes au cours de l'exercice. De ces 2 734 plaintes, 2 583 ont été classées, lors de leur réception, 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 2 583 plaintes suivant le principal reproche formulé.

Tableau 26 – reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec en 2024-2025

N ^o	ARTICLES	%	N ^{BRE}
5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	30,4	786
6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	27,9	720
7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	37,8	976
8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	0,3	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 et sa loyauté.	0,2	5
10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	0,5	12
11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	1,7	43
	Aucun article de dérogation ou omission.	1,3	33
Total		100²⁰	2 583

Au cours de l'exercice 2024-2025, le reproche le plus fréquemment formulé 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. Le Commissaire fait encore le constat que le respect de la lecture des droits constitutionnels serait défailant, particulièrement dans le cadre d'interventions réalisées auprès de personnes dont l'état présente un danger pour elles-mêmes ou pour autrui. Les interventions illégales ou sans droit (détenion, 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 (30,4 % vs 32,0 %), de même 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 diminué légèrement (37,8 % vs 38,8 %). En ce qui concerne l'article 6 qui a légèrement augmenté (27,9 % vs 26,2 %), 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.

20 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.

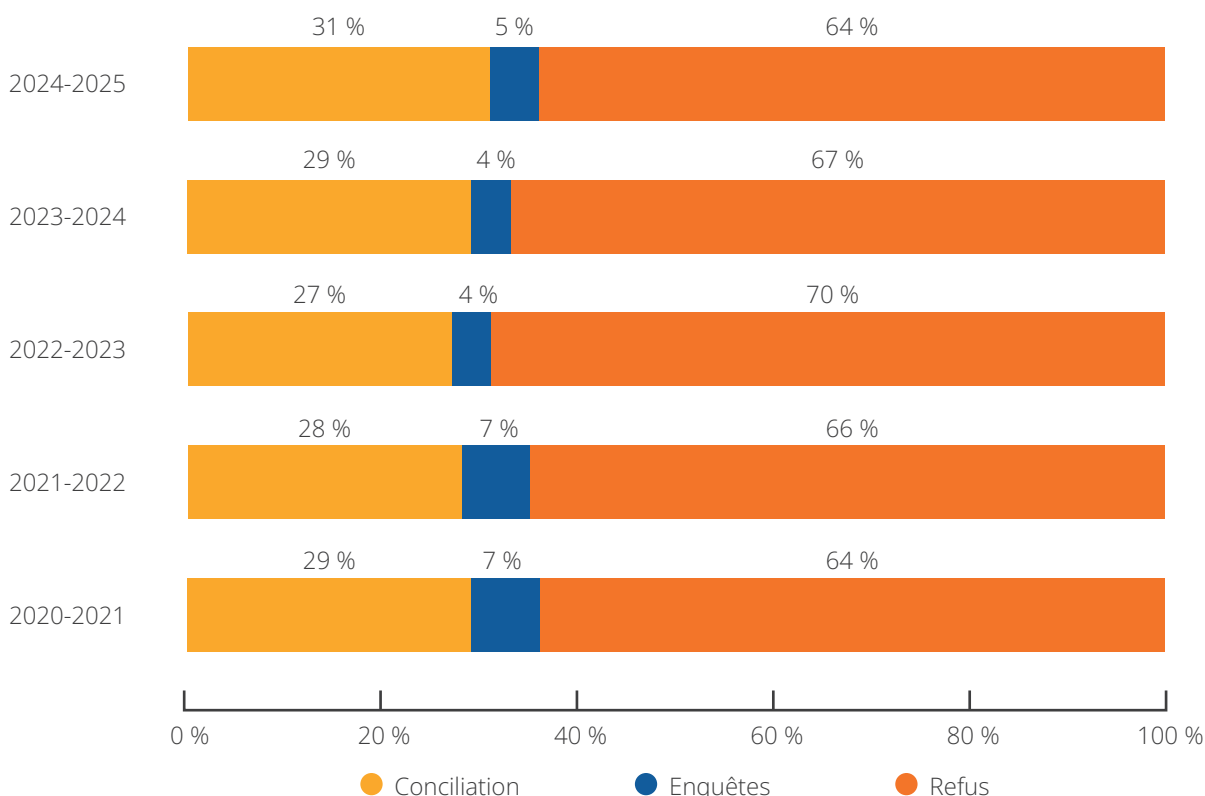
À la lumière de l'information recueillie, une des trois décisions suivantes sera prise conformément à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) :

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

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

ORIENTATION DES PLAINTES À LA SUITE DE L'ANALYSE PRÉLIMINAIRE

Figure 4 – Orientation en pourcentage des plaintes à la suite de l'analyse préliminaire²¹



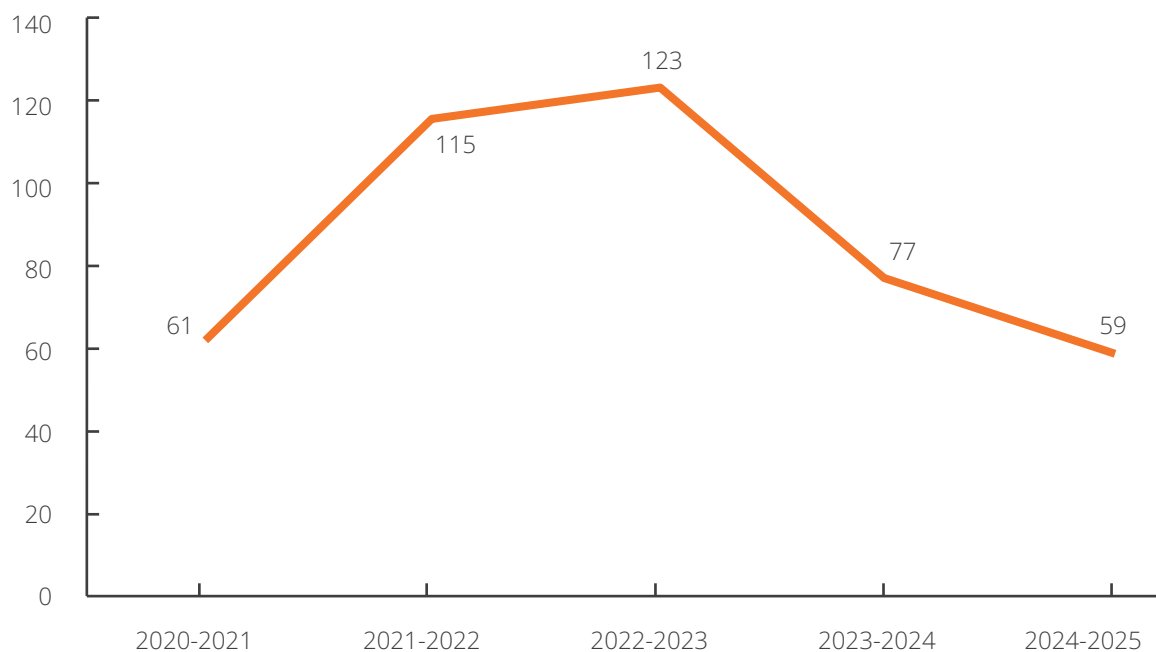
Note au lecteur : En raison de l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

²¹ Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 2 791 décisions traitées au cours de l'exercice 2024-2025. 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 2024-2025. 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

Figure 5 – Évolution du délai moyen de prise de décision à la suite de l'analyse préliminaire, de 2020-21 à 2024-25, en jours²²



Le délai moyen de traitement à l'analyse préliminaire s'établit à 59 jours en 2024-2025. Ce délai moyen a considérablement diminué comparativement à 77 jours lors du précédent exercice, ce qui représente un gain d'efficacité de 23 %. La performance de l'équipe d'analystes s'est accrue grâce à leur expertise et à la constance dans l'exécution de leurs tâches. Les résultats sont plus que concluants et ont contribué à la diminution significative du délai de traitement.

²² Le délai moyen de traitement des plaintes à la suite de l'analyse préliminaire est calculé sur un nombre de 2 791 plaintes traitées au cours de l'exercice 2024-2025 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

	2020-2021 (%)	2021-2022 (%)	2022-2023 (%)	2023-2024 (%)	2024-2025 (%)
SECTION 1 : CONDITIONS D'APPLICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE PRÉVUES À LA LOI SUR LA POLICE					
Prescription	3	4	8	7	7
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	1	0	1	0	1
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	1	0	1	1	0
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)	1	0	0	3	4
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 (ou impossibilité d'identifier le ou les policiers visés)	2	4	3	4	5
SECTION 2 : DÉSISTEMENT, REFUS OU OMISSION DE COLLABORER DU PLAIGNANT					
Désistement ou retrait de plainte	1	6	3	3	2
Refus ou omission de collaborer au processus d'analyse malgré relance à cette fin ²³	19	22	11	8	7
Objection à la conciliation sans motif valable	0	0	2	3	1

²³ 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.

	2020-2021 (%)	2021-2022 (%)	2022-2023 (%)	2023-2024 (%)	2024-2025 (%)
SECTION 3 : MOTIFS DE REFUS D'ENCLENCHER LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE					
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	2	1	4	5	3
Allégations déjà traitées dans un dossier antérieur du plaignant (Fermeture administrative)	-	-	-	-	3
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	8	5	7	6	7
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit (ou alors qu'il n'y a aucun manquement déontologique)	26	19	20	24	27
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	2	4	4	4	4
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	1	0	0	1	1
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	12	19	24	18	15
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	21	16	11	15	12
Total	100	100	100	102	99²⁴

Note au lecteur : En raison de 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, on peut noter 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).

²⁴ Le 1 % restant concerne les quelques dossiers pour lesquels le Commissaire n'avait pas juridiction.

4.1.3 Les séances de conciliation

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

La Loi sur la police 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. À noter que les plaignants alléguant la conduite discriminatoire d'un agent de la paix peuvent également refuser que se tienne une séance de conciliation. 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 :

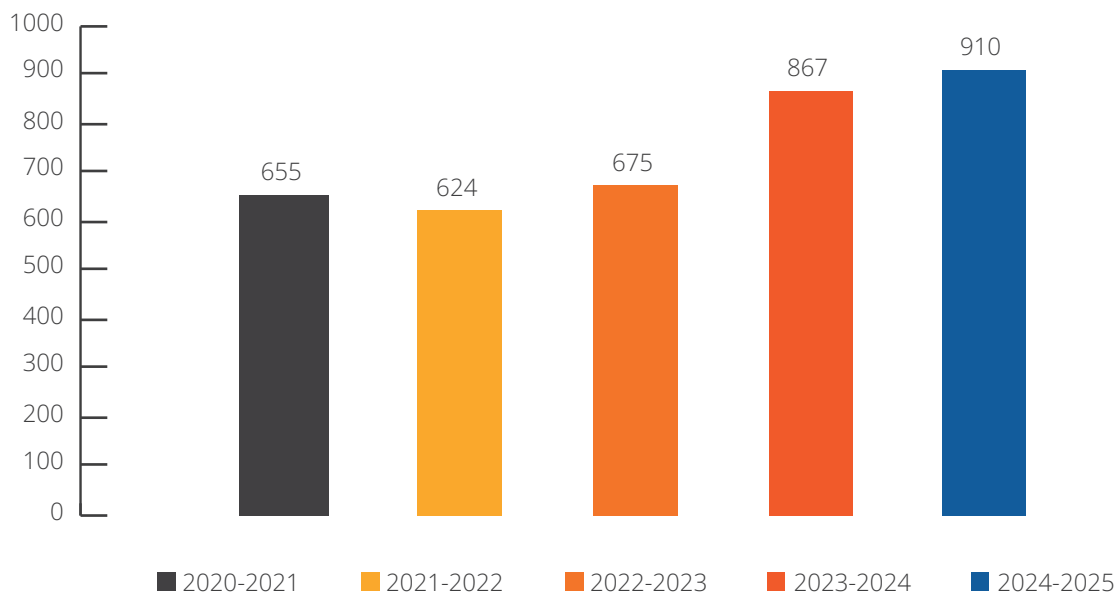
- reconnaître la validité des motifs et soumettre la plainte en enquête;
- rejeter les motifs et maintenir le dossier en conciliation malgré l'objection du plaignant;
- rejeter la plainte à la suite d'un refus injustifié du plaignant de participer à la conciliation.

Cette dernière mesure n'est utilisée par le Commissaire qu'en ultime recours après qu'il a eu 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 CONCILIATIONS 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 910 conciliations décrétées au cours du présent exercice comprend à la fois :

- les 868 conciliations décrétées à la suite de l'analyse préliminaire, représentant 95 % du total des décisions d'orientation en conciliation prises à cette étape;
- les 40 conciliations décrétées après révision par le Commissaire à la suite d'un refus;
- les 2 conciliations facultatives acceptées par les parties en cours d'enquête.

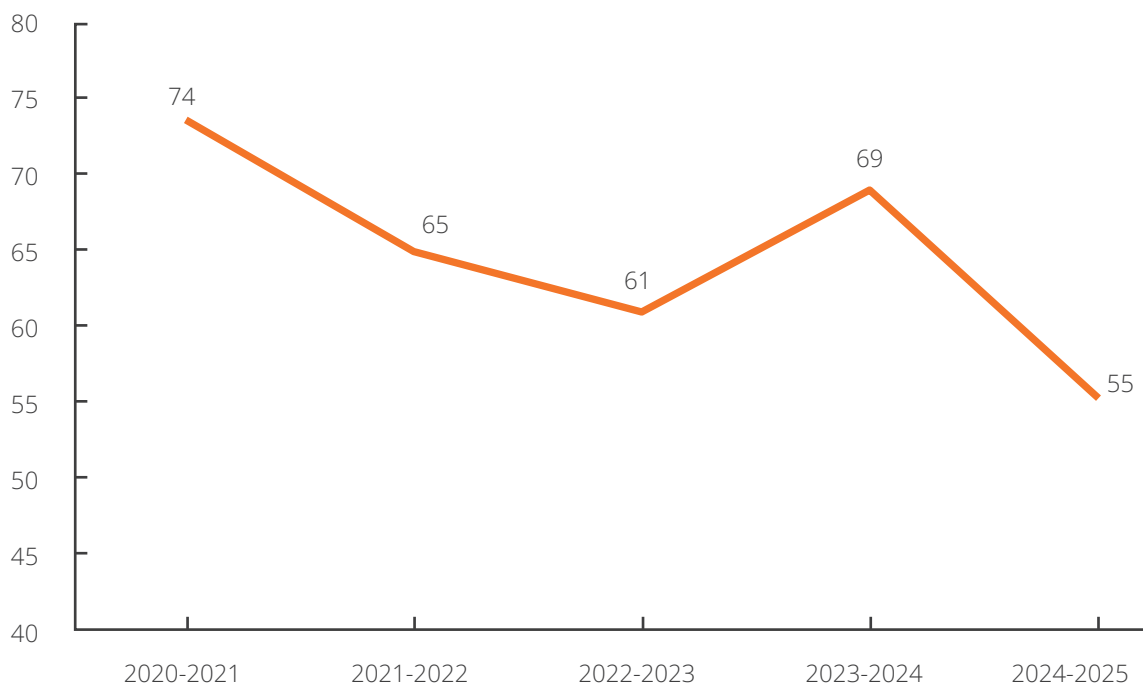
Il y a eu 5 % de conciliations décrétées de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Ce résultat s'explique notamment par l'augmentation du nombre de plaintes reçues au cours du présent exercice de même que par l'augmentation du nombre de plaintes jugées recevables à la suite de l'analyse préliminaire.

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

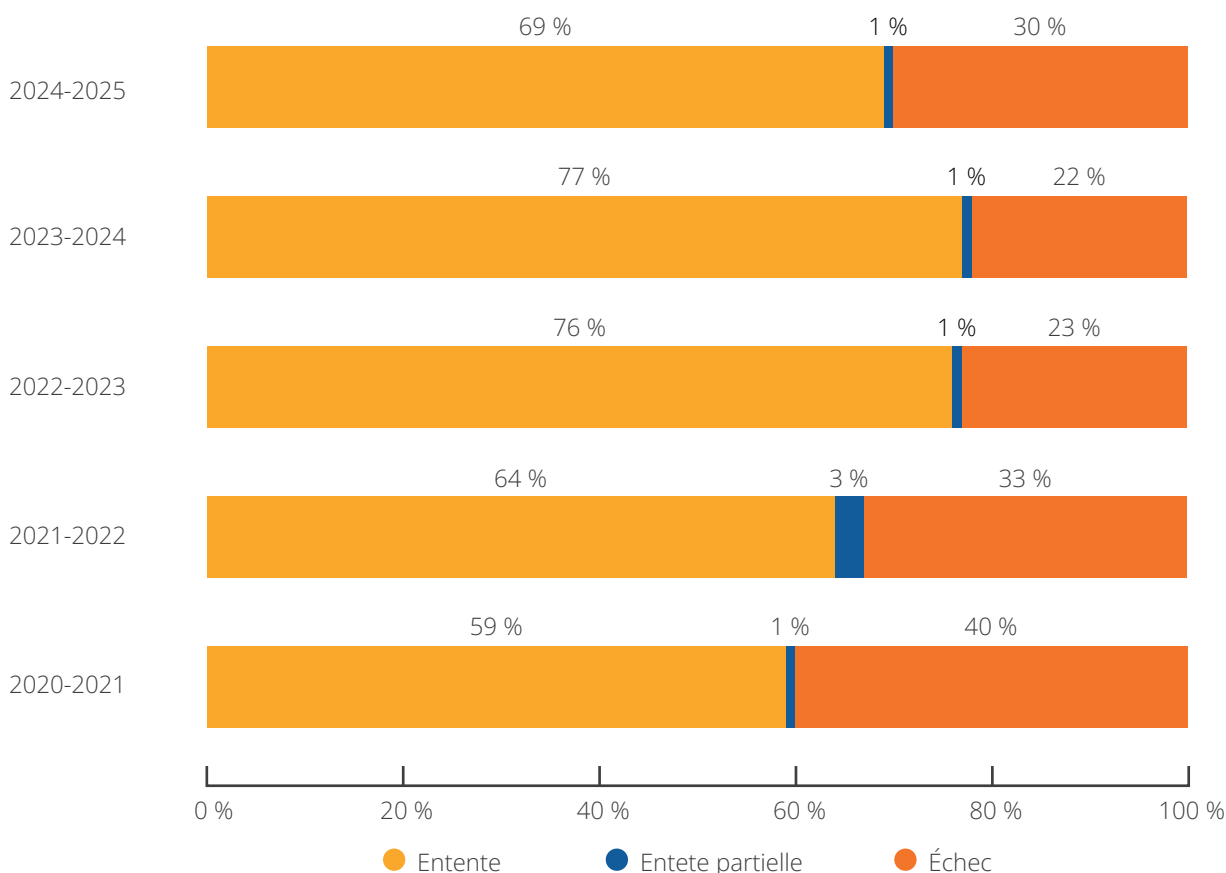


Soulignons que si, en certains cas, les délais ont dû être prolongés au-delà de 45 jours, c'est à la suite d'une demande de remise formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la Loi sur la police.

Une diminution de 20 % des délais en conciliation par rapport à l'année précédente a été constatée cette année, faisant passer le délai de 69 à 55 jours. Ce gain d'efficacité résulte notamment d'un important chantier concernant l'actualisation de la fixation des séances de conciliation qui a été réalisé afin d'optimiser cette étape du processus, ce qui a conduit à des gains fort appréciables. En collaboration avec l'équipe de la conciliation, une procédure a été élaborée ainsi qu'un suivi rigoureux pour sa mise en application.

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 2024-2025.

RÉSULTATS DES SÉANCES

- 69 % se sont réglées par un accord entre les parties;
- 1 % se sont soldées par une entente partielle;
- 30 % des séances n'ont pas donné lieu à une entente.

Au 31 mars 2025, 348 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 51 dossiers après un échec 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 un bon taux de succès et de satisfaction des citoyens au regard de leurs démarches déontologiques.

Pour les régions éloignées ou situations particulières, la conciliation en mode virtuel demeure une alternative intéressante et bénéfique, ce qui contribue également à réduire les délais de traitement et les impacts environnementaux de l'utilisation des véhicules. La réforme de la Loi sur la police donne expressément au Commissaire le pouvoir de privilégier ce mode de fonctionnement lorsqu'il l'estime nécessaire. Ainsi, au cours du présent exercice, 79 séances sur l'ensemble du territoire québécois ont été tenues en mode virtuel, soit une augmentation de 34 %.

4.1.4 Les enquêtes

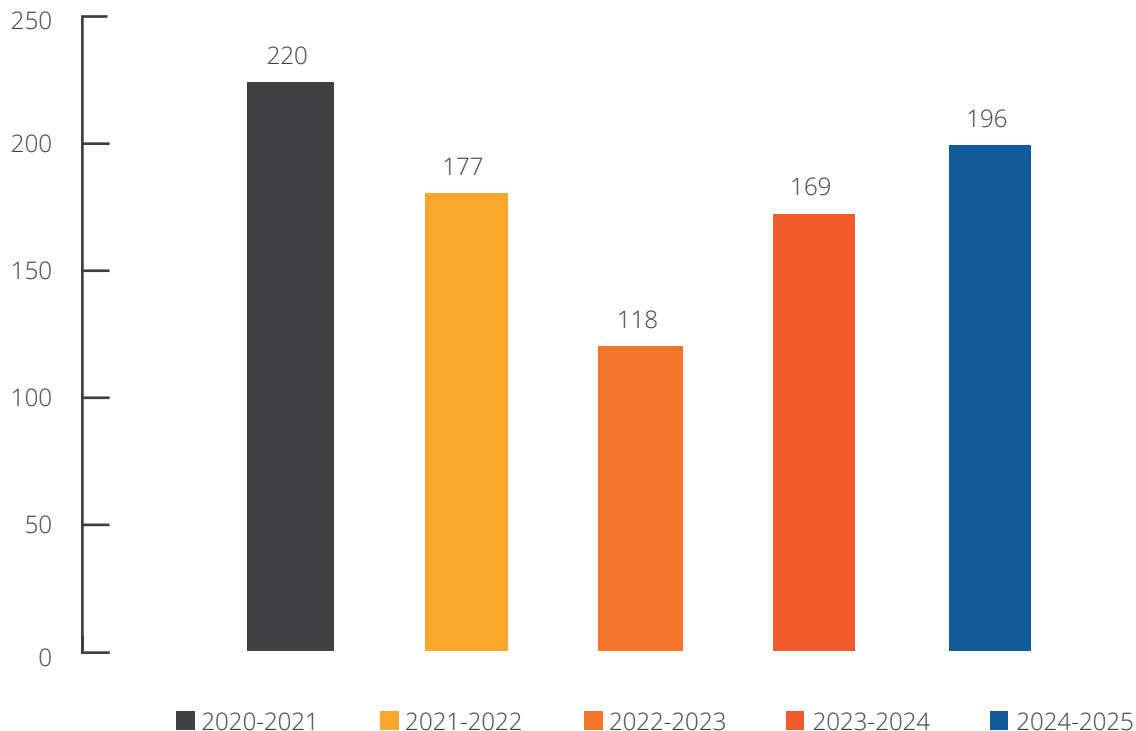
NOMBRE D'ENQUÊTES DÉCRÉTÉES

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, lorsque la confiance du public est compromise, lorsqu'il y a une allégation de conduite discriminatoire 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 lors de circonstances exceptionnelles.

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

Figure 9 – Nombre d'enquêtes décrétées par exercice



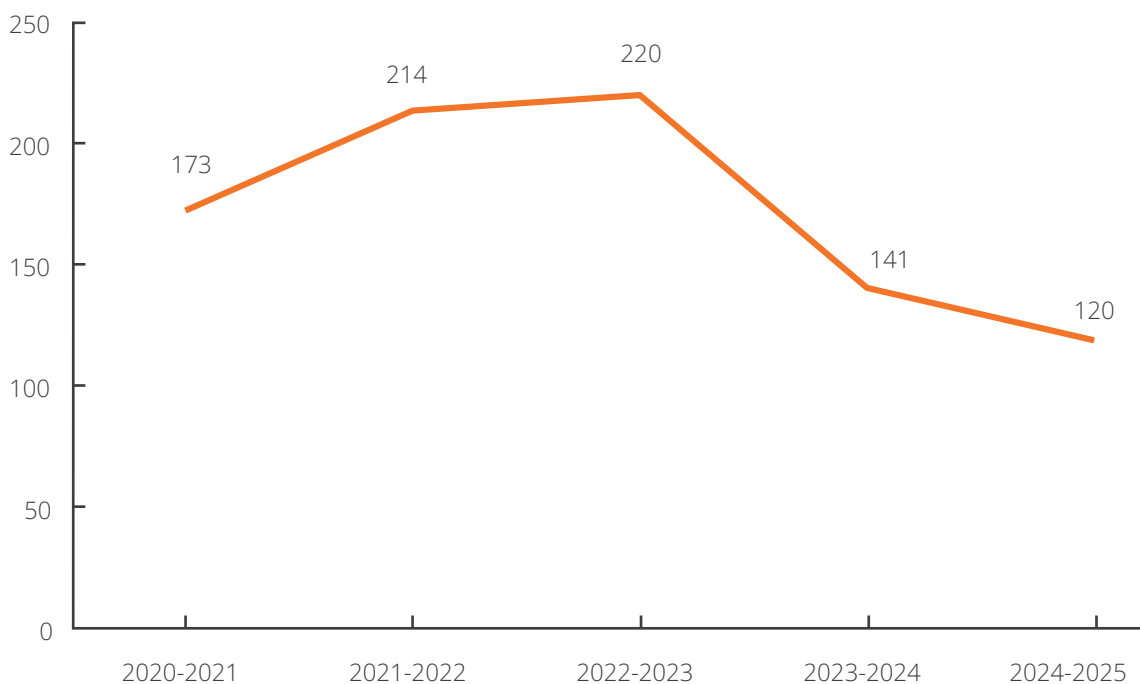
Au cours de l'exercice 2024-2025, 196 enquêtes ont été décrétées dans les circonstances suivantes :

- 127 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;
- 51 enquêtes à la suite d'un échec de la conciliation entre les parties;
- 2 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

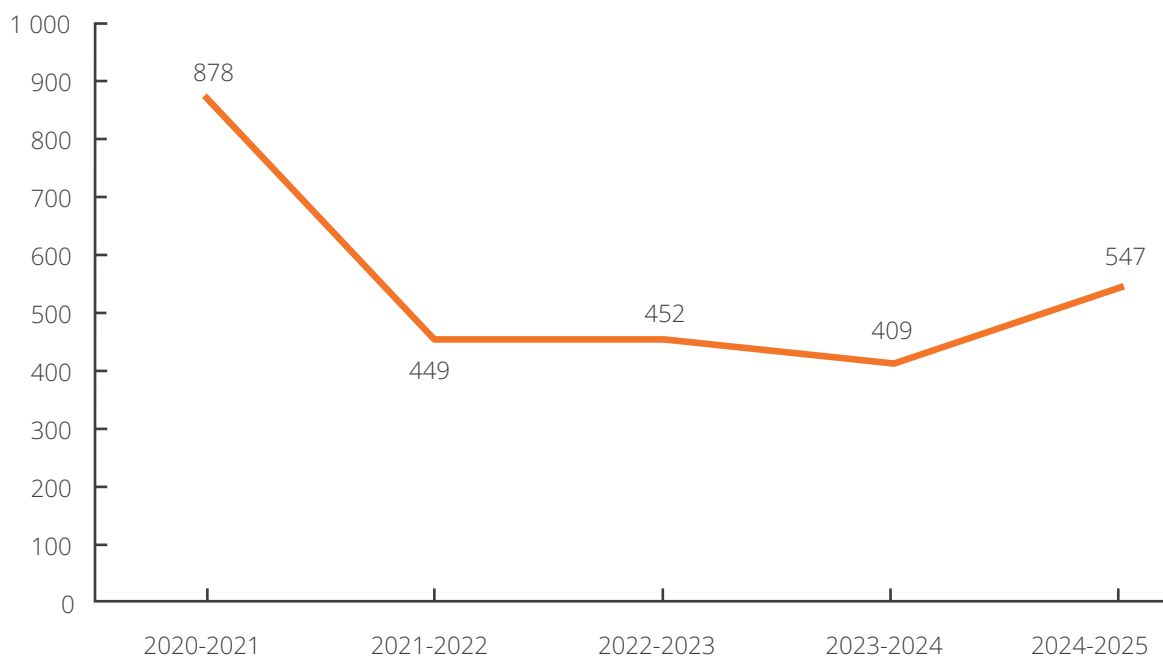
Figure 10 - Délais moyens des enquêtes sans enquête criminelle (par le BEI ou autre)



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 enquêtes puissent débiter dès que les circonstances le permettent.

Figure 11 - Délai moyen des enquêtes avec enquête criminelle (par le BEI ou autre)



Au cours du présent exercice, la direction des enquêtes a soumis 182 rapports dont 75 % des rapports « sans enquête criminelle » ont été soumis dans un délai moyen de 120 jours.

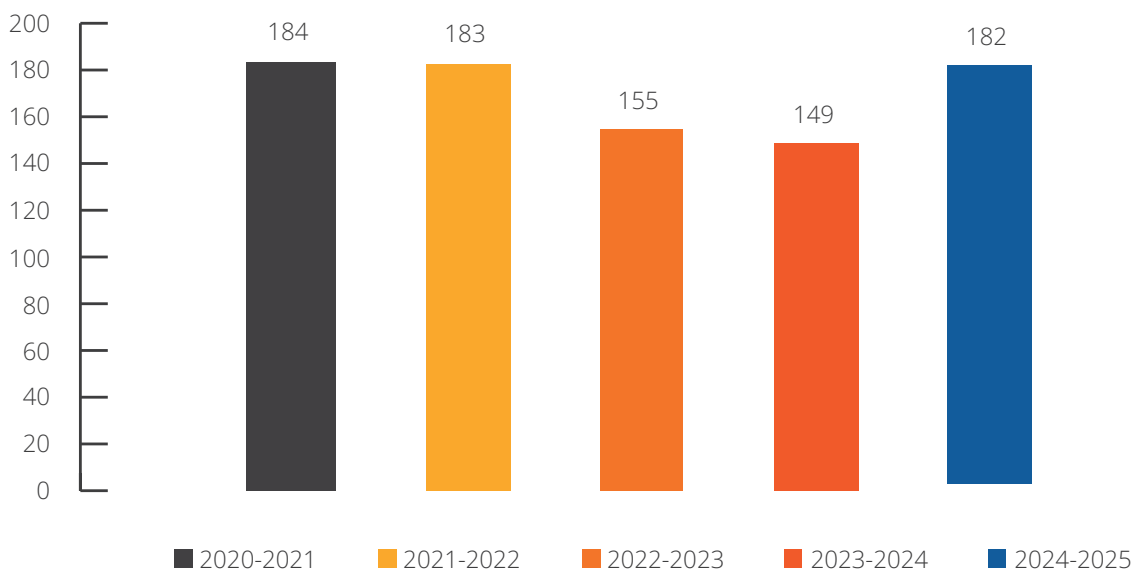
Les 45 autres rapports « avec enquête criminelle » ont été soumis dans un délai moyen de 547 jours. Ces plus longs délais sont attribuables, notamment, à des procédures d'enquêtes criminelles conduites par d'autres organisations ou à la poursuite de procédures judiciaires visant les policiers intimés 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.

Toutefois, pour cette même période, lorsque les enquêtes ont pu être débutées par le Commissaire, les délais moyens pour compléter l'enquête et déposer le rapport ont été de 154 jours.

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



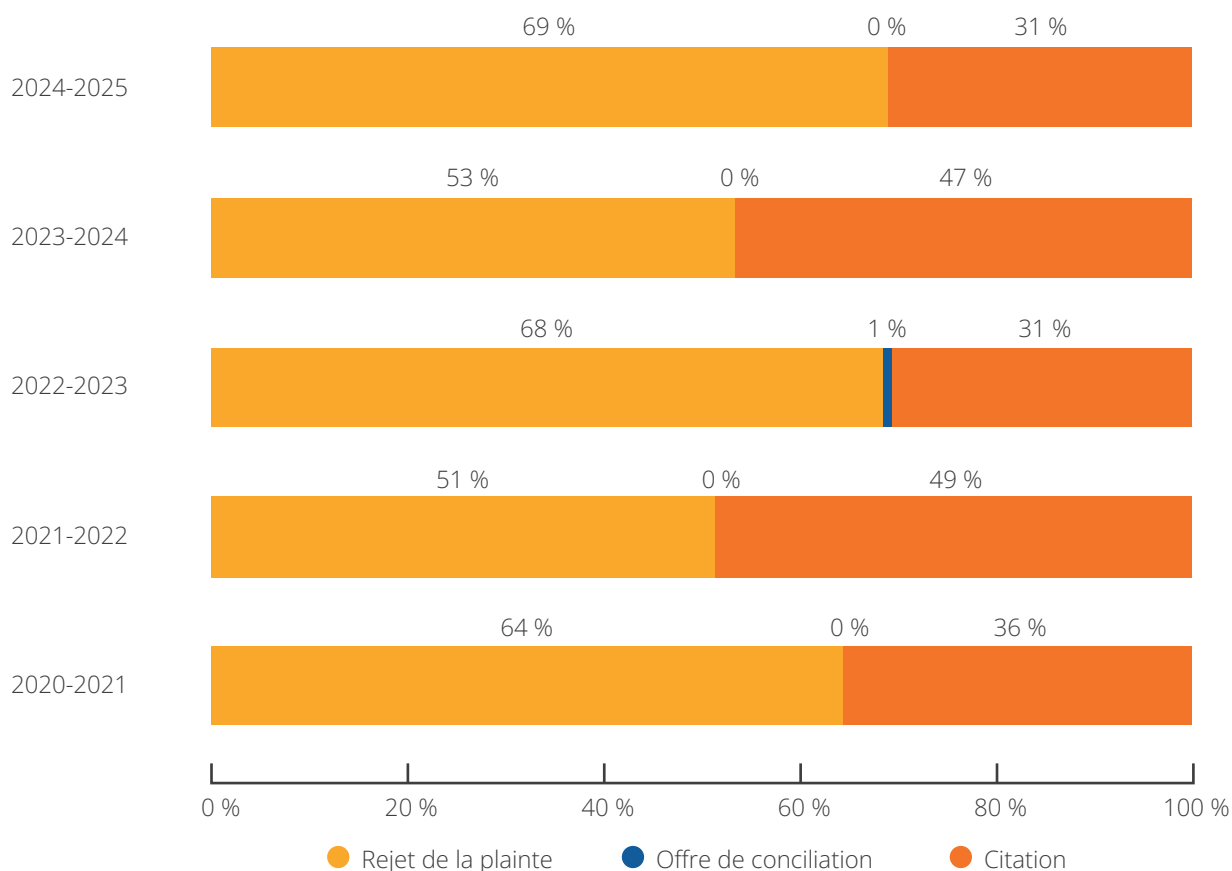
À ce chapitre, il est important de souligner qu'une enquête décrétée au cours d'un exercice donné ne sera pas nécessairement complétée au cours de ce même exercice. De plus, suivant le moment où cette enquête est décrétée (en fin d'exercice par exemple), elle ne pourra débuter qu'au cours de l'exercice 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 1^{er} avril 2025, la direction des enquêtes comptait 117 enquêtes en cours de réalisation. Au cours de l'exercice, 196 enquêtes ont été décrétées par le Commissaire. Malgré qu'il y ait eu 27 décrets d'enquête de plus pour l'année de référence, les inventaires ont augmenté de 10 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 depuis les deux derniers exercices.

ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS ENQUÊTES

Figure 13 – Orientation des plaintes après enquêtes par exercice



Note au lecteur : En raison de 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, le Tribunal peut confirmer la décision du Commissaire, après examen des rapports d'enquête qui lui ont été soumis, le Commissaire a rendu 157 décisions au cours de l'exercice dont :109 ont donné lieu à un rejet de l'ensemble des allégations du plaignant; 48 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 Les activités judiciaires**. 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 34 enquêtes au cours de l'exercice 2024-2025. 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, elle s'avère un bon outil de prévention.

4.1.5 Les demandes de révision

Tableau 28 – Nombre et type de motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2024-2025

TYPE DE MOTIF	2024-2025
Absence de manquement déontologique	15
Absence de collaboration du plaignant	7
Absence de collaboration du/des témoins	2
Désistement du plaignant	9
Autres motifs	1
Total	34

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 2024-2025, le Commissaire a analysé et traité 412 demandes de révision à la suite du refus de plaintes. Il est à noter qu'en 2024-2025, 24 % des plaintes qui ont été refusées ont fait l'objet d'une demande de révision, soit 430 demandes sur 1 796 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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Confirmées	236	245	372	308	355
Infirmées	51	37	32	66	56
Désistement			1	0	1
Total	287	282	405	374	412

Les décisions rendues initialement ont été confirmées dans 86 % des cas. Dans 14 % 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 2024-2025, 59 plaintes reçues ont fait l'objet de citations devant le Tribunal administratif de déontologie policière²⁵ visant 87 policiers et autres agents de la paix. À cet égard, chaque plainte peut conduire au dépôt de plus d'une citation.

Tableau 30 – Nombre de plaintes menant au dépôt de citations

		2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Sûreté du Québec	Nombre de plaintes	8	14	5	21	14
	Nombre de policiers	9	9	5	26	21
SPVM	Nombre de plaintes	21	21	21	11	16
	Nombre de policiers	32	32	33	22	23
Corps municipaux	Nombre de plaintes	43	31	15	24	29
	Nombre de policiers	100	44	19	44	43
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	0	0	1	0	0
	Nombre d'agents	0	0	2	0	0
Total	Plaintes en citation	82	66	42	56	59
	Nombre de policiers et d'agents	156	85	59	93	87

²⁵ 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.

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	58
Article 6	23
Article 7	56
Article 8	5
Article 9	8
Article 10	3
Article 11	15

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, pour avoir négligé d'accomplir les tâches dévolues à leurs fonctions pour avoir effectué une enquête incomplète, 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 négligeant les communications sur les ondes radio dans le cadre d'une poursuite policière	1
En ne gérant pas adéquatement la poursuite policière	1
En n'annulant pas la poursuite policière	1
En émettant un constat d'infraction	1
En posant des actes fondés sur la race ou la couleur	6
En négligeant d'accomplir les tâches dévolues à ses fonctions	9
En effectuant une enquête incomplète	5
En demandant à une personne d'oublier certaines informations	1
En se présentant au domicile d'une personne et en ayant des contacts de nature sexuelle avec cette dernière	1
En abordant une personne et en adoptant envers cette dernière un comportement s'apparentant à un « flirt »	1
En faisant usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux	3
En exprimant lors d'un discours public, leur désaccord envers les mesures sanitaires liées à la COVID-19 mises en place par le gouvernement	1
En arborant sur le haut de leur tenue vestimentaire, un écusson à l'effigie de « policiers for freedom »	1
En intervenant auprès d'un employé de l'entreprise	1
En refusant de participer à la procédure de conciliation décrétée	2
En omettant d'intervenir face aux manquements déontologiques	1
En manquant de respect ou de politesse	12
En intimidant et/ou harcelant	1
En omettant de se rendre auprès de la victime afin de valider si ce dernier avait besoin de secours	1
En omettant ou refusant de s'identifier par un document officiel	4
En n'informant pas la personne des motifs de son interpellation	1
En posant des actes ou en tenant des propos discriminatoires	1
En faisant référence à sa fonction de policière de façon inappropriée	1
En n'ayant effectué une gestion inadéquate de ses courriels	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	8
En intimidant ou en menaçant	10
En détenant de façon abusive	1
En menottant de façon abusive	1
En portant sciemment des accusations sans justification	1
En faisant tomber au sol son téléphone cellulaire	1
En omettant d'informer de ses droits constitutionnels	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 ne procédant pas à une arrestation	3
En omettant d'informer des motifs d'arrestation et de détention	4
En refusant de participer à la procédure de conciliation décrétée	2
En détenant sans droit	3
En ne portant pas secours immédiatement à la victime	1
En exigeant de s'identifier sans droit	2
En ne portant pas de couvre-visage contrairement à une mesure sanitaire	1
En manquant à son devoir de discrétion en divulguant à un tiers des renseignements	3
En n'intervenant pas pour faire cesser les manquements déontologiques de collègues	1
En omettant de l'informer de ses droits constitutionnels	4
En autorisant a diffusion d'un communiqué de presse malgré une ordonnance de non-publication émise par un juge	1
En pénétrant sans droit dans la résidence	3
En encourageant à rédiger une déclaration contenant des informations fausses	1
En transmettant un élément de preuve contenant des informations fausses	1
En procédant sans droit à une fouille	3
En se livrant à des voies de fait, commettant ainsi une infraction criminelle pour lesquels, il fut déclaré coupable	3
En présentant un faux rapport, commettant une infraction criminelle pour laquelle il fut déclaré coupable	1
En braquant une arme à feu, commettant ainsi une infraction criminelle pour laquelle il fut déclaré coupable	1
En procédant sans droit à une perquisition	1
En lançant le permis de conduire	1
En intervenant sans droit	2
En utilisant la force sans droit	4
En portant une accusation sans justification	2
En effaçant les enregistrements vidéo d'un téléphone cellulaire	1
En effectuant une enquête incomplète	2
En négligeant d'effectuer les tâches dévolues à ses fonctions	1
En décourageant de porter plainte	1

DÉCISIONS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Au cours de la même période, le Tribunal administratif de déontologie policière a rendu 53 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)	38
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 sur permission, devant la Cour du Québec. Le tableau suivant présente les décisions de la Cour du Québec rendues en 2024-2025 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)	4
Total des plaintes ayant donné lieu à des décisions défavorables ²⁶ à la position du Commissaire (fond ou sanction)	2
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 quatre reprises 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.

²⁶ 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. Bouchard²⁷, le Tribunal de déontologie policière a décidé que l'agent Bouchard ne s'est pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction par ses propos. Selon le TADP, de tels propos ternissent l'image des services policiers, minent la confiance et la considération du public que requiert la fonction et qui est nécessaire pour que les victimes n'hésitent pas à porter plainte et pour que les harceleurs soient tenus responsables. Le blâme ne peut retomber sur la victime. Une victime pourrait choisir de ne pas porter plainte si elle pense qu'elle ne sera pas crue, qu'elle sera ridiculisée, ou même qu'elle ne sera pas prise au sérieux si elle n'est pas la victime « parfaite », qu'elle n'a peut-être pas dit ou fait la bonne chose ou qu'elle avait fait un mauvais choix de vêtement.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Bernier²⁸, le Tribunal a décidé que les agents Bernier et Ouimet ne se sont pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leurs fonctions en exerçant sans discernement leur discrétion d'émettre des constats d'infraction à un plaignant. À noter que dans cette affaire, le policier a déposé une demande de permission d'en appeler devant la Cour du Québec, qui fut rejetée.

Dans les affaires Commissaire à la déontologie policière c. Ballard²⁹ et Commissaire à la déontologie policière c. Cléroux-Mastracchio³⁰, il a été décidé que les agents Ballard et Cléroux-Mastracchio, ne se sont pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction en posant des actes fondés sur la race et la couleur lors de l'interception du même plaignant.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Ouimet³¹, il a été décidé que l'agent Ouimet ne s'est pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en publiant sur Facebook son désaccord envers le gouvernement en place concernant des mesures sanitaires liées à la COVID-19).

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Picard³², le Tribunal a décidé que les agents Picard, Doyon, Laplante-Bélanger ne se sont pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction pour avoir projeté la lumière de leur lampe de poche au visage de deux individus, en plus d'avoir refusé ou omis de s'identifier auprès d'eux. Dans la même affaire, il a été décidé que l'agent Picard a abusé de son autorité en tentant d'intimider ou de menacer et/ou avoir intimidé ou menacé ces mêmes individus, notamment en tenant des propos laissant entendre qu'à défaut de s'identifier, ils trouveraient la soirée longue. À noter que dans cette même affaire, il fut aussi décidé que les agents Picard et Doyon n'ont pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en utilisant le passeport vaccinal comme argument pour forcer leur identification.

27 Commissaire à la déontologie policière c. Bouchard, 2024 QCTADP 14 (CanLII)

28 Commissaire à la déontologie policière c. Bernier, 2024 QCTADP 35 (CanLII)

29 Commissaire à la déontologie policière c. Ballard, 2024 QCTADP 38 (CanLII)

30 Commissaire à la déontologie policière c. Cléroux-Mastracchio, 2024 QCTADP 44 (CanLII)

31 Commissaire à la déontologie policière c. Ouimet, 2024 QCTADP 55 (CanLII)

32 Commissaire à la déontologie policière c. Picard, 2024 QCTADP 43 (CanLII)

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Sauv³³, le Tribunal a décidé que l'agente Sauv³³ ne s'est pas comportée de manière à préserver la confiance que requiert sa fonction en omettant ou refusant de s'identifier auprès du plaignant lors de son interception.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Savage³⁴, il a été décidé que le sergent Savage et ne s'est pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction lorsqu'il a manqué de respect et de politesse à l'égard de la plaignante.

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

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Lavigne³⁵, le Tribunal a jugé que le sergent Lavigne a abusé de son autorité à l'égard d'un plaignant, en l'intimidant. Également, il a été décidé qu'il n'a pas agi avec désintéressement et impartialité et n'a pas évité de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Mercier³⁶, le Tribunal a jugé que l'agent Mercier a abusé de son autorité à l'égard d'un plaignant, en l'intimidant. Également, il a été décidé qu'il n'a pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en refusant de participer à la procédure de conciliation décrétée.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Daoust³⁷, le Tribunal a jugé que l'agent Daoust a abusé de son autorité à l'égard d'un plaignant, en procédant sans droit à son arrestation et en utilisant une force plus grande que nécessaire à son endroit. Il a également été décidé qu'il ne s'est pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction lorsqu'il a manqué de respect et de politesse à son égard.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Nached³⁸, le Tribunal a jugé que l'agent Nached a abusé de son autorité à l'égard d'un plaignant, en détenant et en fouillant de façon abusive le plaignant. Dans la même affaire, il a été décidé que l'agent Doyon n'a pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en n'intervenant pas afin de faire cesser les manquements déontologiques de son collègue. Le tribunal a aussi décidé que les deux agents ne se sont pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction lorsqu'ils ont manqué de respect et de politesse à son égard.

L'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Dumontier³⁹ a donné lieu à une décision dans laquelle il a été décidé que l'agent Dumontier a abusé de son autorité en ayant recours à une force plus grande que celle nécessaire à l'égard du plaignant. À noter que dans cette affaire, le policier a déposé une demande de permission d'en appeler devant la Cour du Québec.

33 Commissaire à la déontologie policière c. Sauv³³, 2024 QCTADP 39 (CanLII)

34 Commissaire à la déontologie policière c. Savage, 2024 QCTADP 54 (CanLII)

35 Commissaire à la déontologie policière c. Lavigne, 2024 QCTADP 19 (CanLII)

36 Commissaire à la déontologie policière c. Mercier, 2024 QCTADP 61 (CanLII)

37 Commissaire à la déontologie policière c. Daoust, 2024 QCTADP 63 (CanLII)

38 Commissaire à la déontologie policière c. Nached, 2025 QCTADP 3 (CanLII)

39 Commissaire à la déontologie policière c. Dumontier, 2025 QCTADP 5 (CanLII)

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

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Kremer-Gauthier⁴⁰, le tribunal a jugé que les agents n'avaient pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en manquant à son devoir de discrétion en divulguant à un tiers des renseignements obtenus alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Boily⁴¹, il a été décidé que les agents Boily et Savard-Gauthier n'ont pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en pénétrant et/ou en fouillant illégalement au domicile du plaignant, en saisissant illégalement ses armes et en s'immisçant dans un litige civil.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Lessard⁴², il a été décidé que l'agente Lessard n'a pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en fouillant sans droit le cellulaire d'un individu et en exigeant qu'il supprime la vidéo prise avec son cellulaire. À noter que dans cette affaire, le policier a déposé une demande de permission d'en appeler devant la Cour du Québec.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Ross⁴³, il a été décidé que l'agent Ross n'a pas respecté l'autorité de la loi en obtenant frauduleusement, directement ou indirectement, des services d'ordinateur, commettant ainsi une infraction criminelle prévue à l'article 342.1(1)a) du Code criminel, pour laquelle il a été reconnu coupable, dérogeant ainsi à l'article 7 du Code. Au final, le Tribunal lui a imposé la destitution.

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. Joubert⁴⁴, le Tribunal a décidé que l'agent Joubert avait été négligent ou insouciant à l'égard de la santé et de la sécurité d'une personne détenue, en n'exerçant pas à son endroit une surveillance visuelle constante).

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

Les affaires Fournier c. Hillinger⁴⁵, Legault c. Hillinger⁴⁶, Houle c. Hillinger⁴⁷ et Barrette c. Hillinger⁴⁸ 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.

40 Commissaire à la déontologie policière c. Kremer-Gauthier, 2024 QCTADP 28 (CanLII)

41 Commissaire à la déontologie policière c. Boily, 2025 QCTADP 6 (CanLII)

42 Commissaire à la déontologie policière c. Lessard, 2024 QCTADP 59 (CanLII)

43 Commissaire à la déontologie policière c. Ross, 2024 QCTADP 26 (CanLII),

44 Commissaire à la déontologie policière c. Joubert, 2024 QCTADP 33 (CanLII),

45 Fournier c. Hillinger, 2024 QCCQ 1728 (CanLII)

46 Legault c. Hillinger, 2024 QCCQ 3027 (CanLII)

47 Houle c. Hillinger, 2024 QCCQ 4273 (CanLII)

48 Barrette c. Hillinger, 2024 QCCQ 4743 (CanLII)

Par ailleurs, dans l'affaire Hillinger c. Légaré⁴⁹, la Cour du Québec a renversé une décision du TADP en déclarant dérogatoire la conduite de l'agente Légaré et du sergent Fisette pour ne pas s'être comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requièrent leur fonction, à l'égard d'une dame, à la suite de sa visite au poste de police, en ne procédant pas immédiatement à l'arrestation de son ex-conjoint, compte tenu de l'information qu'ils possédaient et malgré le fait qu'elle ne voulait pas porter plainte.

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 citoyen(ne)s et qu'ils et elles respectent les droits et libertés des personnes auprès de qui ils et elles 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 poursuivi sa participation, 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 de la formation sur le profilage racial et social (capsules 3 et 4). Par ailleurs, suite aux changements du PL14, une conseillère en équité, diversité et inclusion (EDI) a été embauchée en mai 2024, afin d'offrir un accompagnement aux personnes plaignantes lors du processus déontologique et soutenir l'effort de prévention et sensibilisation du Commissaire auprès de la population et des agents de la paix.

Enfin, deux formations en équité, diversité et inclusion ont été offertes à l'ensemble des membres du personnel du Commissaire par la conseillère EDI 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 racisme et autres discriminations.

Également, le Commissaire continuera à effectuer un suivi des plaintes alléguant des discriminations ou du profilage afin de documenter la situation de façon singulière et cibler avec une meilleure précision les mesures à mettre en place afin de prévenir les manquements déontologiques.

PLAINTES REÇUES EN 2024-2025 ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL

Au cours de l'exercice 2024-2025, le Commissaire a reçu 493 plaintes alléguant du racisme, de la discrimination ou du profilage racial.

Cette hausse de 99 % du nombre de plaintes alléguant du racisme, de la discrimination ou du profilage racial par rapport à l'an passé est nettement supérieure à la hausse de 6 % du nombre total de plaintes reçues par le Commissaire pour la même période. Ceci peut s'expliquer possiblement par une meilleure connaissance du processus de déontologie policière par les personnes plaignantes à la suite de nos initiatives d'information et de prévention, notamment celles concernant l'introduction du concept d'allégation de conduite discriminatoire.

49 Hillinger c. Légaré, 2024 QCCQ 6812 (CanLII)

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

PLAINTES REÇUES ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial	127	130	206	248	493
Nombre de plaintes reçues	2 407	2 493	2 139	2 611	2 734
Proportion de plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial sur nombre de plaintes reçues	5 %	5 %	10 %	9 %	18 %

Le Tableau 37 indique que les plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial représentent 18 % de l'ensemble des plaintes reçues par le Commissaire au cours de l'exercice 2024-2025. Cette proportion a doublé par rapport à l'année passée 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. Nos formulaires de plainte ont également été mis à jour pour renseigner plus clairement les cas d'allégation de discrimination ou profilage.

CONTEXTE D'INTERVENTION PAR UN AGENT DE LA PAIX

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

CONTEXTE D'INTERVENTION POLICIÈRE	2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	N^{BRE}	%	N^{BRE}	%	N^{BRE}	%	N^{BRE}	%	N^{BRE}	%
Interception au Code de la sécurité routière ⁵⁰	71	66	68	52	83	40	103	41	126	25
Arrestation	12	9	16	12	49	24	51	21	109	22
Interpellation	14	11	26	20	22	11	19	8	17	3
Autres types d'interventions ⁵¹	30	24	20	15	52	25	75	30	249	50
Total	127	100	130	100	206	100	248	100	501⁵²	100

Le Tableau 38 montre que proportionnellement, il y a une diminution notable des reproches liés aux interceptions au Code de la sécurité routière et aux interpellations alors que les reproches de discrimination et de profilage racial pour les arrestations restent stables, et les autres types d'interventions policières sont à la hausse (+20 %).

Cette baisse des reproches liés aux interceptions CSR peut être due au contexte juridique entourant l'article 636 du Code de la sécurité routière, qui fait présentement l'objet de recours devant les plus hauts tribunaux. Il est difficile de dégager des constats concernant les autres types d'interventions, mais le Commissaire fait un suivi détaillé avec l'équipe de prévention afin de mieux outiller et soutenir les agents de la paix et les citoyens pour favoriser une conduite professionnelle dans le respect des droits de chacun.

50 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.

51 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.

52 Plusieurs contextes d'interventions peuvent se retrouver lors d'un même événement policier, d'où la différence de plaintes totales.

ORGANISATIONS VISÉES

Bien que, pour des raisons de concentration géographique et démographique, la problématique de racisme, discrimination raciale et profilage racial touche en grande partie la grande région de Montréal et les villes en périphérie, celle-ci est susceptible d'être présente au sein de toutes les régions du Québec, comme le montre le tableau ci-dessous.

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

ORGANISATION VISÉE	2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	N ^{BRE}	%	N ^{BRE}	%	N ^{BRE}	%	N ^{BRE}	%	N ^{BRE}	%
Service de police de la Ville de Montréal	59	46	47	36	88	43	110	44	170	36
Sûreté du Québec ⁵³	9	7	21	16	20	10	26	11	114	24
Corps de police municipaux, corps de police autochtones ou autres organisations	59	46	62	48	98	47	112	45	186	40
Total	127	100	130	100	206	100	248	100	470⁵⁴	100

Le Tableau 39 indique qu'avec la 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 a quelque peu changé. On constate une baisse des cas concernant le SPVM (-8 %), versus une augmentation des cas concernant la SQ (dont la proportion a plus que doublé, passant de 11 à 24 %). La proportion des cas concernant les autres corps de police municipaux, corps de police autochtones et autres organisations a, quant à elle, légèrement baissé (-5 %).

TRAITEMENT DES PLAINTES DU COMMISSAIRE EN 2024-2025

Entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, le Commissaire a complété le traitement de plaintes comportant des allégations de racisme, de discrimination ou de profilage racial et 6 plaintes ont fait l'objet de décision par les tribunaux.

53 Les plaintes visant des agents des postes autoroutiers ainsi que des postes des différentes MRC ont été comptabilisées à l'intérieur de cette catégorie, ce qui explique l'écart statistique observé en 2024-2025, comparativement aux années antérieures. Par ailleurs, 34 plaintes reçues alléguant de la discrimination ou du profilage ne visaient aucune organisation d'agents de la paix.

54 Dans certains cas, plus d'une catégorie d'organisations agents de la paix était visée, ce qui explique la disparité du nombre total de plaintes.

Tableau 40 – État des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial traitées en 2024-2025

ÉTAT DES PLAINTES TRAITÉES PAR LE COMMISSAIRE EN 2024-2025		
ÉTAPE	FINALITÉ	N ^{BRE}
Analyse préliminaire	Refus : Comportement rapporté insuffisant pour constituer un manquement déontologique	25
	Refus : Insatisfait d'une intervention et choix des moyens et/ou les conclusions justifiés en fait et en droit ⁵⁵	57
	Refus : Désistement du plaignant, retrait de plainte, refus ou omission de collaborer	24
	Refus : Base factuelle des reproches formulés insuffisante ⁵⁶	17
	Refus : Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux ⁵⁷	11
	Refus : Délai de prescription dépassé	11
	Refus : Impossibilité d'identifier le ou les agents de la paix	4
	Refus : Autres	26
	Sous-total	175
Conciliation	Règlement	58
	Échec	31
	Refus du plaignant de poursuivre ou de collaborer	6
	Sous-total	95
Enquête	Mettre fin	19
	Sous-total	19
Analyse juridique	Rejet	19
	Citations	7
	Sous-total	26

55 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.

56 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.

57 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 2024-2025

CONCLUSION DES PLAINTES AYANT MENÉ À UNE CITATION COMPORTANT AU MOINS UN CHEF DE CITATION PERTINENT⁵⁸

ÉTAPE	FINALITÉ	N ^{BRE}
Audiences devant le Tribunal administratif de déontologie policière	Décision(s) dérogatoire(s)	2
	Décision(s) non dérogatoire(s)	4
	Sous-total	6
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	0
	Sous-total	0
Total		6

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

Au cours de l'exercice 2024-2025, ce sont donc un peu plus de 32 % des plaintes en matière de profilage ou de discrimination qui ont été référées en conciliation. Rappelons que 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 la personne plaignante peut, quant à elle, exprimer ce qu'elle a ressenti ou la façon dont elle 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 aux personnes plaignantes les devoirs et pouvoirs des agents de la paix de même que ses droits et ses recours. Au cours de l'année 2024-2025, le Commissaire a également constaté une hausse des règlements de 3,4 %, ceux-ci représentant maintenant près de 20 % de la finalité des dossiers. Il a également été possible de constater une baisse du refus des personnes plaignantes de poursuivre ou de collaborer dans leur dossier. Ces chiffres encourageants semblent témoigner d'une meilleure compréhension du processus en cas d'allégation de profilage ou de discrimination. Enfin, précisons que pour l'année 2024-2025, le Tribunal administratif de déontologie policière a rendu deux décisions reconnaissant le comportement du policier dérogatoire en matière de racisme, discrimination ou profilage racial⁵⁹.

58 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.

59 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)

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 2024-2025 de cet organisme.

4.1.9 Avis émis en vertu de l'article 12 du Code de déontologie des policiers du Québec

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

Au cours de l'exercice 2023-2024, le Commissaire avait reçu 1 091 avis émis en vertu de l'article 12 du Code de déontologie des policiers du Québec. Au cours de l'exercice 2024-2025, le Commissaire a reçu 971 avis, soit une baisse de 11 % 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.

Le tableau suivant présente la liste des services de police qui ont transmis de tels avis au Commissaire, en 2024-2025.

Tableau 41 – Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2024-2025 par service de police

SERVICE DE POLICE	NOMBRE
Agents de la Faune AP00001	3
Bureau des enquêtes indépendantes ou B.E. I.	75
Constables spéciaux CS00003	4
SAAQ-Contrôleurs routiers CS00002	2
SA-Manawan	4
SM-Blainville	4
SM-Bromont	5
SM-Châteauguay	9
SM-Collines de l'Outaouais	6
SM-Deux-Montagnes	1
SA-Eeyou Eenou	5
SM-Gatineau	17
SM-Granby	3
SM-Laval	54
SM-Longueuil	3
SM-Lévis	4
SM-Mascouche	2
SM-Repentigny	4
SM-Régie inter. De Roussillon	6
SM-Régie intermunicipale Richelieu-St-Laurent	5
SM-Régie intermunicipale Thérèse-de-Blainville	5
SM-SPVM	571
SM-Saguenay-Jonquière	11
SM-Saint-Jérôme	1
SM-Service de police de la Ville de Mercier	2
SM-Service de police de la Ville de Québec	33
SM-Sherbrooke	11
SM-St-Jean-sur-Richelieu	3
SM-Terrebonne	8
SM-Trois-Rivières	5
Société de transport de Montréal	1
Sûreté du Québec	101
Commissaire à la lutte contre la corruption	3
Total	971

4.2 Signalements

Contexte

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* est entré en vigueur le 5 octobre 2023, à la date de sa sanction. Cependant, certaines dispositions touchant le processus de déontologie policière sont entrées en vigueur à partir du 5 octobre 2024. Le signalement fait partie de ces nouvelles dispositions. Il peut être déposé par toute personne qui souhaite dénoncer la conduite d'un agent dans l'exercice de ses fonctions lors d'un événement qui est susceptible de constituer un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec et qui n'était pas présente lors de l'événement ayant fait l'objet d'une intervention policière ou qui n'est pas personnellement concernée par la conduite d'un agent de la paix susceptible de constituer un acte dérogatoire. Le signalement peut être déposé de façon anonyme ou non et il doit être fait à l'intérieur d'un délai d'un an à compter de la date de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au signalement.

Tableau 42 – Nombre de signalements reçus en 2024-2025

ORIENTATION	NOMBRE
Refus	18
Enquêtes	14
En traitement	18
Total	50

Depuis le 5 octobre 2024, date de l'entrée en vigueur de la deuxième vague des modifications législatives du PL14, 50 signalements ont été déposés auprès Commissaire. De ce nombre, 18 d'entre eux ont fait l'objet d'un refus, 14 d'une enquête et 18 étaient toujours en analyse au 31 mars 2025. 13 de ces 50 signalements ont été déposés de façon anonyme.

4.3 Résultats liés aux actions préventives

4.3.1 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.

Au cours de l'année 2023-2024, le Commissaire a donc poursuivi ses activités dans le but de faire connaître cette approche préventive autant aux organismes de la société civile qu'aux organisations employant des agents de la paix. Ce faisant, le réseau des répondants a été consolidé et le Commissaire compte maintenant de nombreux partenaires pour échanger sur les réalités du terrain et assurer l'adéquation avec le matériel de prévention mis de l'avant. Au surplus, ce réseau de répondants permet le codéveloppement de certaines initiatives de prévention, au bénéfice des agents ou des citoyens auxquels celles-ci sont destinées.

Soulignons également que le développement de partenariats avec des organismes œuvrant auprès de personnes vulnérables, tout comme le déploiement du programme de prévention par la production de matériel touchant certains enjeux spécifiques font partie des priorités du Commissaire.

En lien avec les objectifs de prévention, plusieurs actions ont été mises en place au cours de l'année 2024-2025 :

- Consolidation du réseau des répondants et codéveloppement de matériel de prévention;
- Publications sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook et Instagram) en lien avec différentes facettes des interventions des agents de la paix et portant sur le processus de traitement des signalements et des plaintes;
- Mise en ligne de tutoriels visant à faciliter la compréhension du processus de déontologie policière;
- Diffusion de fiches de prévention, accompagnées d'un guide, à l'ensemble des organisations d'agents de la paix;
- Diffusion d'un condensé d'informations sur le Commissaire et le processus de traitement des signalements et des plaintes aux organismes de la société civile;
- Diffusion d'informations afin d'assurer une meilleure compréhension des modifications législatives (PL 14).

4.3.2 Approche en équité, diversité, inclusion (EDI) et de réconciliation avec les peuples autochtones

Dans une volonté de rendre le processus déontologique plus inclusif, accessible et respectueux des réalités vécues par l'ensemble des citoyennes et citoyens, le Commissaire à la déontologie policière a adopté une nouvelle initiative visant à intégrer de manière transversale une approche basée sur les principes EDI, ainsi qu'une démarche de réconciliation avec les peuples autochtones.

Cette initiative se traduit non seulement dans le mandat de prévention du Commissaire, mais également par des actions visant à sensibiliser et outiller le personnel du Commissaire. En favorisant des pratiques plus inclusives et culturellement sécuritaires, le Commissaire souhaite renforcer la confiance des citoyennes et citoyens envers le processus déontologique.

APPROCHE EDI

L'équité et le respect font déjà pleinement partie intégrante des valeurs du Commissaire. Une démarche d'équité, diversité et inclusion signifie d'incorporer ces valeurs de manière cohérente et transversale au sein de toutes nos initiatives afin d'offrir les services les plus inclusifs possibles, tant à l'interne qu'à l'externe. Cela permet d'avoir un impact réel pour rétablir le lien de confiance et mieux outiller le grand public ainsi que les agents de la paix à avoir des interventions inclusives et respectueuses de chaque personne.

DÉMARCHE DE RÉCONCILIATION AVEC LES PEUPLES AUTOCHTONES

Dans le rôle de prévention du Commissaire à la déontologie policière, une démarche de réconciliation avec les peuples autochtones revêt une importance particulière, car elle touche aux questions de justice, de respect des droits de la personne et de traitement équitable. En encourageant un cadre de justice, de respect, et d'équité dans les relations entre les agents de la paix et les peuples autochtones, une démarche de réconciliation avec ceux-ci permet de prévenir des pratiques injustes et de bâtir des ponts de confiance et de compréhension essentiels de part et d'autre.

Le Commissaire joue un rôle essentiel dans la promotion du respect des droits fondamentaux de chaque personne au sein même du processus de plainte. En soutenant un traitement des plaintes impartial et rigoureux et en encourageant des comportements professionnels, le Commissaire contribue à un climat de confiance entre les agents de la paix et la population.

4.3.3 Initiatives favorisant l'accès et la qualité des services aux membres des Premières Nations et Inuit

ACCOMPAGNEMENT ET ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES

Entre le 7 octobre 2024 et le 31 mars 2025, on dénombre 21 accompagnements réalisés auprès de personnes plaignantes ou de citoyens autochtones ayant formulé une demande en ce sens.

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 :

- Le partenariat créé en 2021 avec les Services parajudiciaires autochtones du Québec s'est poursuivi avec succès;
- En juin 2024, la Secrétaire générale a assisté au colloque annuel de l'Association des Directeurs de Police des Premières Nations et Inuit du Québec, permettant ainsi le développement et la consolidation de partenariats durables et efficaces;
- Le Commissaire a également œuvré à la mise en place de nouvelles dispositions législatives depuis l'adoption du PL14 (une première phase en octobre 2023, puis une seconde phase en octobre 2024). Ainsi, depuis le 5 octobre 2024, il est possible à toute personne plaignante d'invoquer la conduite discriminatoire de l'agent de la paix. De ce fait, les personnes autochtones peuvent maintenant s'auto-identifier comme telles dans le formulaire de plainte. Cette mesure permet, dans un premier temps, de rapidement identifier dans le processus les personnes autochtones pour leur offrir un accompagnement adapté. Puis, elle facilite la comptabilisation des situations impliquant des personnes autochtones ou visant des agents de la paix provenant de corps de police autochtones;
- En novembre 2024, l'agente de liaison autochtone a bénéficié d'une expérience d'immersion au sein du Service policier de Wendake. Cette rencontre a été fort enrichissante et a permis de mieux comprendre les différentes réalités des policiers sur le terrain;

- Un outil permettant d'identifier rapidement et facilement les dossiers de personnes plaignantes (et maintenant de personnes signalantes) issues de communautés autochtones a été mis en place dans le système uniformisé de traitement des dossiers. De cette façon, le Commissaire est désormais à même d'identifier rapidement ceux-ci afin d'assurer une prise en charge spécifique. Cela permet également la collecte de suivis statistiques, notamment dans une perspective de reddition de compte efficace. Cette identification des dossiers permettra également la création de matériel de prévention ciblé, et ce, autant à destination des personnes autochtones que des agents de la paix qui doivent interagir avec elles.

S'inscrivant dans la démarche de réconciliation avec les peuples autochtones, plusieurs initiatives au sein de Commissaire ont été mises en place pour sensibiliser le personnel aux réalités autochtones :

- L'agente de liaison autochtone a suivi 4 formations en lien avec les réalités autochtones. Pour chacune des formations suivies, un résumé détaillé a été rédigé et mis à la disposition de l'ensemble du Commissaire, permettant ainsi la bonification des connaissances collectives;
- À partir de l'hiver 2025, les personnes à l'emploi du Commissaire à la déontologie policière, qui n'ont pas suivi la formation sur les réalités autochtones dispensée à l'automne 2022 au Commissaire, seront fortement encouragées à suivre la formation en ligne du SPRNI;
- Au début de l'année 2025, une infolettre mensuelle à l'interne a été mise en place, soulignant notamment des dates importantes en lien avec les peuples autochtones et contribue de ce fait à la formation continue du personnel au Commissaire;
- L'agente de liaison autochtone offre également un service de consultation auprès des différentes équipes du Commissaire dans les dossiers qui concernent des personnes autochtones ou des corps de police autochtone.

4.3.4 Initiatives favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion

ACCOMPAGNEMENT ET ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES

Entre octobre 2024 et le 31 mars 2025, on dénombre 78 accompagnements réalisés auprès de personnes plaignantes ayant formulé une demande d'accompagnement en équité, diversité et inclusion. Ce service est offert aux personnes plaignantes alléguant une conduite discriminatoire ainsi qu'à toute personne qui en a besoin. L'impact positif de cette initiative est déjà visible, les personnes plaignantes étant généralement reconnaissantes et rassurées par le soutien offert. Par ailleurs, cette initiative constitue également une opportunité de sensibilisation autant des agents de la paix que des citoyens sur les réalités de discrimination ainsi que les droits et recours en déontologie policière.

SENSIBILISATION ET VISIBILITÉ

Le personnel du Commissaire a été formé à deux reprises sur les réalités inhérentes aux concepts d'équité, de diversité et d'inclusion, ce qui a permis une meilleure compréhension des discriminations auxquelles peuvent faire face les personnes plaignantes issues de groupes d'équité. D'autres formations sont prévues pour la prochaine année.

Les formulaires de plainte et de signalement ont été mis à jour et améliorés afin de rendre la prise de plainte plus simple et inclusive pour les personnes plaignantes. Notre site web fait présentement l'objet d'une revue similaire pour améliorer la compréhension du processus déontologique et permettre aux personnes plaignantes de trouver plus facilement des réponses à leurs questions.

La Déclaration de services aux citoyens a également été révisée pour être plus inclusive.

4.3.5 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 23 lettres d'observations ou de recommandations à des directeurs de service de police.
- 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.

4.4 Gestion des effectifs

Tableau 43 – Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés⁶⁰

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	9 079	0	9 079	4,97	3,9	(1,07)
2. Personnel professionnel	70 532	63	70 595	38,65	27,1	(11,55)
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	20 285	297	20 581	11,27	8,1	(3,17)
Total	99 896	360	100 255	54,89	39,1	(15,79)

Note au lecteur : Le total 2024-2025 peut différer d'un dixième en raison de l'arrondissement de certains chiffres dans le tableau. Par ailleurs, sont exclus de ce calcul les étudiants et les stagiaires.

⁶⁰ Nombre d'heures rémunérées converti en équivalents temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine.

Au cours de l'année 2024-2025, le Commissaire à la déontologie policière a consommé 54,89 ETC des 55 ETC sa cible d'effectifs autorisés. Il a utilisé 100 255 heures rémunérées sur une cible de 100 075 heures, ce qui constitue un dépassement de 180 heures. Le dépassement des heures rémunérées est conséquent à un surcroît de travail dans l'équipe de soutien administratif, notamment en raison du départ en invalidité non liée au milieu de travail de certains membres de l'équipe. Ajoutons également l'embauche de ressources supplémentaires permettant au Commissaire d'accomplir sa mission dans le respect des prescriptions de la Loi sur la police.

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.

Tableau 44 – Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} 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

CONTRATS DE SERVICE COMPORTANT UNE DÉPENSE DE 25 000 \$ ET PLUS, CONCLUS ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2024 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.

4.5 Développement durable

Tableau 45 – Résultats 2024-2025 du Plan d'action de développement durable 2023-2028

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.1.1 Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Action 1 : Évaluer la durabilité des initiatives stratégiques	Taux de directives, documents et projets structurants intégrant les principes de développement durable (Mesure de départ : 80 %)	83 %	100 % Cible atteinte
5.4.1 Accroître la part des acquisitions responsables	Action 2 : Accroître les acquisitions responsables	Taux d'acquisitions responsables (Mesure de départ : 66 %) (Montant des achats écoresponsables / montant des achats totaux)	67 %	70 % 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 développement durable (100 %)	100 %	100 % Cible atteinte

DÉTAIL DES ACTIVITÉS RÉALISÉES AU COURS DE L'ANNÉE :

Synthèse des activités :

Au cours de l'année 2024-2025, le Commissaire a poursuivi ses efforts afin de mettre en œuvre la procédure interne visant à assurer de maximiser ses acquisitions écoresponsables, conformément à son plan d'action 2023-2028. Les résultats 2024-2025 en témoignent d'ailleurs puisque le Commissaire a dépassé sa cible de 3 %. 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 18 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. La nouvelle planification stratégique 2025-2029 a d'ailleurs été rédigée en tenant compte des principes de développement durable.

Tableau 46 – Réponses aux recommandations de la Commissaire au développement durable

RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSAIRE AU DÉVELOPPEMENT DURABLE	MESURES PRISES À LA SUITE DES RECOMMANDATIONS
Aucune recommandation reçue de la commissaire au développement durable	Non-applicable

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

Au cours de l'exercice précédent, le Commissaire a dépassé le seuil des 50 employés. Par conséquent, l'organisation est alors devenue assujettie au régime de divulgation des actes répréhensibles tel qu'il était en application à ce moment. Une directive à ce sujet avait alors été mise en place. Au cours de l'année 2024-2025, soit pendant l'exercice visé par le présent rapport, un courriel d'information a été retransmis à l'ensemble des employés afin de leur rappeler les dispositions applicables aux actes répréhensibles. Le Commissaire estime avoir rempli l'ensemble des obligations qui lui incombent pour la période visée et confirme n'avoir été visé par aucune divulgation d'acte répréhensible.

Tableau 47 – Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics

DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD DES ORGANISMES PUBLICS (ARTICLE 25), 2024-2025	2024-2025
1. Le nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations entre le 1 ^{er} avril et le 29 novembre 2024 ^{61 62}	0
2. Le nombre de motifs allégués dans les divulgations reçues (point 1) ⁶³	0
3. Le nombre de motifs auxquels on a mis fin en application du paragraphe 3 de l'article 22	0
4. Parmi les divulgations reçues (point 1), le nombre total de divulgations qui se sont avérées fondées, c'est-à-dire comportant au moins un motif jugé fondé	0
5. Le nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l'article 23 ⁶⁴	0

61 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.

62 Le nombre de divulgations correspond au nombre de divulgateurs.

63 Une divulgation peut comporter plusieurs motifs. Par exemple, un divulgateur peut invoquer dans sa divulgation que son gestionnaire a utilisé les biens de l'État à des fins personnelles et qu'il a contrevenu à une loi du Québec en octroyant un contrat sans appel d'offres.

64 Les transferts de renseignements au Commissaire à la lutte contre la corruption ou à tout organisme chargé de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois, dont un corps de police et un ordre professionnel, entraînant ou non la fin de la prise en charge de la divulgation par le responsable du suivi sont répertoriés à ce point.

Tableau 48 – Motifs vérifiés par le responsable du suivi des divulgations, ventilés par catégorie d’acte répréhensible

MOTIFS VÉRIFIÉS VENTILÉS PAR CATÉGORIE D’ACTE RÉPRÉHENSIBLE	NOMBRE DE MOTIFS	MOTIFS FONDÉS
Une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d’une telle loi	0	0
Un manquement grave aux normes d’éthique et de déontologie	0	0
Un usage abusif des fonds ou des biens d’un organisme public, y compris de ceux qu’il gère ou détient pour autrui	0	0
Un cas grave de mauvaise gestion au sein d’un organisme public, y compris un abus d’autorité	0	0
Le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d’une personne ou à l’environnement	0	0
Le fait d’ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible désigné précédemment	0	0
Total	0	0

4.7 Accès à l'égalité en emploi

Membres des minorités visibles, membres des minorités ethniques, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes

Tableau 49 – 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		TAUX DE PRÉSENCE – EFFECTIF		TAUX DE PRÉSENCE – EFFECTIF	
		RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2023 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2024	RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2024 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2025	RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2025 (%)	
Membres des minorités visibles	1	2,56	1	2,22	6	10,52	
Membres des minorités ethniques	1	2,56	1	2,22	2	3,50	
Personnes handicapées	0	0	0	0	1	1,75	
Personnes autochtones	1	2,56	1	2,22	0	0	
Femmes	27	69,23	32	71,11	39	68,42	

À moins d'indications contraires de la révision des cibles, celles-ci sont les suivantes pour l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2028⁶⁵ :

- 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.

65 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.

On peut voir que des progrès ont été faits lors de la dernière année au niveau de l'embauche et de la rétention des employé(e)s membres de minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées. Le Commissaire s'engage à continuer ses efforts pour améliorer l'accès à l'égalité en emploi au sein de son effectif.

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

Tableau 50 – Autres mesures ou actions en 2024-2025 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

MESURE OU ACTION	GROUPES VISÉS	NOMBRE DE PERSONNES VISÉES
Dispense d'une formation sur l'équité, diversité et inclusion afin de sensibiliser les employés du Commissaire à différentes réalités	Membres du personnel du Commissaire	48

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

LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DU COMMISSAIRE ET DU COMMISSAIRE ADJOINT⁶⁶

- 1- **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 prévues par la loi, le règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, le code de déontologie des avocats 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.
- 2- **Impartialité et conflits d'intérêts** : Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent prendre leurs décisions sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf, dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et le rang hiérarchique du policier. Ils ne doivent ni étudier ni décider dans un dossier représentant ou susceptible de représenter un conflit d'intérêts. L'étude et la décision dans un tel dossier doivent être dénoncées à l'autre qui assumera alors la responsabilité du dossier. Le 1^{er} avril de chaque année, le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent rédiger une déclaration de leurs intérêts financiers qu'ils doivent remettre au responsable de l'administration pour être déposée à leur dossier personnel.

⁶⁶ <https://deontologie-policriere.gouv.qc.ca/publications-1/publications>

- 3- **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 ni faire connaître ce qu'ils ont appris que si la loi le prescrit. Cette obligation de confidentialité demeure même après qu'ils ont cessé d'assumer leurs fonctions.

Il est à noter qu'aucun cas n'est survenu au courant de l'année.

4.9 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.

4.10 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

L'accès à l'information

Le Commissaire a reçu en 2024-2025, 186 demandes⁶⁷ 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). En date du 31 mars 2025, le Commissaire avait traité 185 demandes, dont cinq reçues en 2023-2024, tandis que six demandes étaient en cours de traitement. L'organisme a répondu favorablement, en tout ou en partie, à 72 % des demandes traitées⁶⁸.

Tableau 51 – Nombre total de demandes reçues

NOMBRE TOTAL DE DEMANDES REÇUES	186
--	-----

67 Cela représente une augmentation de 32 % comparativement aux résultats du précédent exercice.

68 On entend par demandes traitées celles dont le traitement a été terminé au cours de l'année financière. La date de réception pourrait donc être antérieure à l'année financière visée par cette reddition de comptes. De même, le nombre de demandes reçues dans l'année et le nombre de celles qui ont été traitées pourraient différer.

Tableau 52 – 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	10	130	0
21 à 30 jours	2	37	0
31 jours et plus (le cas échéant)	1	2	0
Autres (désistement, en attente du demandeur, en attente de documents)	1	2	0
Total	14	171	0

PARMI LES DEMANDES REÇUES :

- 75,7 % ont été traitées dans un délai de 20 jours ou moins;
- 21,1 % ont été traitées dans un délai de moins de 30 jours, mais de plus de 20 jours;
- 1,6 % ont été traitées dans un délai de plus de 30 jours;
- 1,6 % ne sont pas finalisés. Parmi ces demandes, un des demandeurs s'est désisté, la demande a donc été fermée. Dans un autre dossier, un retour est attendu du demandeur. Dans le dernier dossier, des documents sont attendus pour répondre à la demande.

RÉSULTATS DU TRAITEMENT DES DEMANDES :

- 66 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;
- 49 demandes ont été refusées puisqu'il s'agissait d'un document que le Commissaire n'avait pas en sa possession, d'information concernant des renseignements personnels ou relevant d'un autre organisme;
- Les autres demandes ont été refusées pour des motifs fondés sur les articles 15, 28, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 57, 59, 87, 88 et 101 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des documents personnels (RLRQ, chapitre A-2.1), sur l'article 139 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) ainsi que sur l'article 1 du règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels (A-2.1, r.3).

Tableau 53 – 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)	8	59	0	s. o.
Partiellement acceptée	3	63	0	13, 15, 23, 28, 29, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 57, 59, 86, 87, 88, LAI ⁶⁹ ainsi que 139, 140, 149, 153, 164, 178 et 192 LP ⁷⁰
Refusée (entièrement)	1	48	0	15, 28, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 57, 59, 87, 88 et 101 LAI ainsi que 139, LP
Autres ⁷¹	2	1	0	Un désistement, un en attente d'un retour du demandeur et un en attente de documents pour finaliser la demande.

Au cours de l'exercice 2024-2025, cinq demandes de révision ont été présentées à la Commission d'accès à l'information pour lesquelles le Commissaire est en attente d'un avis de convocation de la Commission.

En date du 31 mars 2025, une demande de révision présentée à la Commission d'accès à l'information en 2023-2024 a fait l'objet d'un désistement du demandeur.

Une décision de la Commission d'accès à l'information concernant un dossier de l'année précédente a été rendue en mars 2025.⁷²

Tableau 54 – 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	5

69 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)

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

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

72 <https://www.tresor.gouv.qc.ca/performance-de-letat/cadre-de-gestion-de-ladministration-gouvernementale/reddition-de-comptes>

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).

Dans la foulée de l'entrée en vigueur progressive des dispositions de la Loi 25 et du PL 14, le Commissaire a pourvu, au printemps 2024, un poste professionnel à temps plein de responsable de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels. Tout au long de l'année 2024-2025, ce dernier a réalisé des activités de sensibilisation et de formation en accès à l'information et en protection des renseignements personnels auprès du personnel afin de rendre compréhensibles les notions et les objectifs de la Loi sur l'accès incluant les modifications apportées par la Loi 25. Ce professionnel a aussi assuré un rôle-conseil auprès des autorités et des membres du personnel en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels qui sont détenus par le Commissaire dans le cadre de ses fonctions.

En 2024-2025, le comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, formé conformément à l'article 8.1 de la Loi sur l'accès aux documents, a tenu trois rencontres. Ce comité exerce les fonctions qui lui sont confiées par cette loi.

4.11 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

Tableau 55 – Émissaire

QUESTIONS	RÉPONSES
Avez-vous un ou une émissaire ⁷³ ?	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	Un courriel de rappel a été transmis à l'ensemble des employés.

⁷³ À titre informatif, le mandataire porte le titre d'émissaire depuis le 1^{er} juin 2023.

Tableau 56 – Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

QUESTIONS	RÉPONSES
Est-ce que votre organisation a pris ⁷⁴ 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 ?	Oui
<ul style="list-style-type: none"> Si vous avez pris une directive particulière, combien d'exceptions cette directive compte-t-elle ? 	2
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> ? ⁷⁵	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions ⁷⁶ .	Aucun

Tableau 57 – 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 :	<p>Transmission d'informations au Comité de gestion.</p> <p>Transmission d'informations 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 et fasse les suivis appropriés.</p>

74 La directive est considérée comme prise à la date indiquée au document final que l'organisme transmet au ministère de la Langue française pour approbation.

75 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 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^{er} juin 2025.

76 « Situations, cas, circonstances ou fins » font 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.

QUESTIONS	RÉPONSES
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.	26
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 ?	
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 souhaitable ?	0

4.12 Égalité entre les femmes et les hommes

Le Commissaire à la déontologie policière ne fait pas partie de la liste des organisations prévues dans la stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027.

4.13 Politique de financement des services publics

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

Le Règlement sur le taux de remboursement par l'employeur des coûts reliés à une conciliation ou une enquête en matière de déontologie policière (chapitre P-13.1, r. 8) fixe le taux de remboursement par l'employeur des coûts reliés à une conciliation en matière de déontologie policière à 102,60 \$ pour chaque heure de travail certifiée par le Commissaire à la déontologie policière et à 88,20 \$ de l'heure travaillée pour les coûts reliés à une enquête.

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

Tableau 58 – Revenus de tarification, coûts et niveau de financement

BIEN OU SERVICE TARIFÉ (OU GROUPE DE BIENS ET SERVICES)	REVENUS PERÇUS (\$)	COÛTS DES BIENS ET SERVICES RENDUS (\$)	NIVEAU DE FINANCEMENT ATTEINT (%)	NIVEAU DE FINANCEMENT VISÉ (%)
Service tarifé – Conciliation	753 112,22	0	N/A	N/A
Service tarifé – Enquête	757 278,52	0	N/A	N/A

Note aux lecteurs : Ces taux ont été fixés par décret par le ministère des Finances en janvier 2025, à la suite d'une indexation de 2,85 %.

Tableau 59 – Méthode de fixation et d’indexation des tarifs

BIEN OU SERVICE TARIFIÉ (OU GROUPE DE BIENS ET SERVICES)	MÉTHODE DE FIXATION ⁷⁷	DATE DE LA DERNIÈRE RÉVISION TARIFAIRE	MODE D’INDEXATION
Service tarifé – Conciliation	Ministre des finances	2025-01-01	Variation annuelle de l’indice moyen d’ensemble, pour le Québec, des prix à la consommation, pour la période de 12 mois qui se termine le 30 septembre de l’année qui précède celle pour laquelle le tarif doit être indexé.
Service tarifé – Enquête	Ministre des finances	2025-01-01	Idem.

Il est à noter que les revenus liés à la facturation des services sont ensuite entièrement versés au ministre des Finances. Ainsi, les niveaux de financement atteint et visé ne s’appliquent pas à notre organisme.

4.14 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.

⁷⁷ Le tarif est fixé : en fonction de la valeur marchande (MAG); en fonction du coût des services (CS) ou par décision administrative (DA).

- 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 prévus 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 ce 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

Commissaire
à la déontologie
policière

Québec 

