



COMITÉ DE
DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

POLICIERS • AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE • CONSTABLES SPÉCIAUX • CONTRÔLEURS ROUTIERS

Rapport annuel de gestion
2009-2010



Québec 

COMITÉ DE
DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

POLICIERS • AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE • CONSTABLES SPÉCIAUX • CONTRÔLEURS ROUTIERS

Rapport annuel de gestion
2009-2010

Québec 

La présente publication a été rédigée par
le personnel du Comité de déontologie policière.

Le rapport annuel de gestion 2009-2010 est disponible dans le site Internet
du Comité de déontologie policière à l'adresse suivante : www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca

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

Dépôt légal – 2010
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN 978-2-550-59293-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-59294-5 (version Internet)
ISSN 1183-868X

© Gouvernement du Québec, 2010

Tous droits réservés pour tous pays.
La reproduction par quelque procédé que ce soit
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du Comité de déontologie policière

Monsieur Yvon Vallières
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter pour dépôt le rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière pour l'exercice financier 2009-2010.

Ce rapport est présenté conformément à l'article 210 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1) et à l'article 26 de la Loi sur l'administration publique (L.R.Q., c. A-6.01)

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Robert Dutil

Québec, octobre 2010

Monsieur Robert Dutil
Ministre de la Sécurité publique
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous remettre le rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière.

Préparé en conformité avec l'article 210 de la Loi sur la police et l'article 25 de la Loi sur l'administration publique, ce rapport couvre la période du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010 et constitue un véritable instrument de reddition de comptes. À ce titre, il fait état des résultats obtenus au regard de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens et du Plan stratégique.

Par ailleurs, il contient un rapport de mission d'examen effectué par un cabinet comptable établissant que les états financiers sont conformes aux principes comptables généralement reconnus.

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

Le président,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

M^e Pierre Gagné

Table des matières

Message du président	IX
Déclaration de fiabilité	XI
Partie I : La présentation générale du Comité	1
La mission	2
Les valeurs	2
La clientèle, les partenaires et les intervenants	2
Les assises juridiques	3
La compétence et les pouvoirs	4
La décision et l'appel	5
La composition du Comité	5
Les mécanismes de coordination du Comité	6
Les ressources	6
Le budget de dépenses	7
L'organigramme	8
Partie II : Faits saillants de l'exercice	9
Le point sur les activités	9
Le cheminement des dossiers	
▪ En matière de citation	10
▪ En matière de sanction	15
▪ En matière de révision	17
▪ En matière d'excuse	19
Partie III : Présentation des résultats	21
Contexte et enjeux	21
Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	22
Les résultats au regard du Plan stratégique	23
Partie IV : Utilisation des ressources	25
Les ressources humaines	25
Les ressources budgétaires et financières	26
Les ressources informationnelles	26

Partie V : Autres exigences législatives et gouvernementales 27

L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels	27
L'embauche et la représentativité	28
Le développement de la main-d'œuvre	28
L'éthique et la déontologie	29
La politique linguistique	30
La protection des non-fumeurs	30
Le développement durable	31
Les changements climatiques	34
Les personnes handicapées	34

Annexes

Annexe A	État des opérations du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2010	35
Annexe B	Cheminement d'un dossier de citation	41
Annexe C	Cheminement d'un dossier de révision	43
Annexe D	Cheminement d'une demande d'excuse	45
Annexe E	Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière	47
Annexe F	Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière	51

Message du président

Le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif qui rend des services de qualité dans des délais raisonnables. Grâce à un suivi rigoureux et à la collaboration de tous les intervenants, le délai de traitement des dossiers est demeuré raisonnable.

Ainsi, les dossiers de citation ont été mis au rôle d'audience en moyenne en un peu plus de six mois.

Une modification a été apportée à la Loi sur le vérificateur général le dispensant de vérifier annuellement les livres et comptes d'un organisme budgétaire au sens de la Loi sur l'administration publique.

Par conséquent, le Comité a retenu les services d'un cabinet comptable qui a procédé à une mission d'examen. Cette mission a révélé que les états financiers du Comité étaient conformes aux principes comptables généralement reconnus.

Je termine en remerciant tout le personnel et tous les membres du Comité pour leur engagement, leur compétence et leur dynamisme. J'ai été à même de constater que les bases du Comité sont solides et qu'elles nous ont permis d'atteindre les standards de qualité des services en 2009-2010.

Le président,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

M^e Pierre Gagné

Québec, juin 2010

Déclaration de fiabilité

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. Celle-ci porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données du rapport.

Le Comité de déontologie policière dispose d'une planification stratégique pour la période 2009-2014. Elle présente les orientations, les objectifs et les indicateurs permettant d'évaluer la performance du Comité. Le suivi de la planification stratégique est assuré par la direction du Comité.

Le présent rapport décrit la mission, les valeurs organisationnelles et les orientations stratégiques du Comité. Il présente les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens et du Plan stratégique. Enfin, le rapport couvre l'ensemble des activités du Comité et présente, à tous les égards importants, des données et des résultats exacts et fiables qui correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2010.

Le président,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

M^e Pierre Gagné

Québec, juin 2010

Partie I

La présentation générale du Comité

Le Comité de déontologie policière est institué en 1990 par la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., c. O-8.1). Depuis, son existence se poursuit en vertu de la Loi sur la police adoptée en 2000 (L.R.Q., c. P-13.1), modifiée en 2004 pour conférer au Comité la compétence sur les contrôleurs routiers; en 2006, pour lui attribuer le pouvoir d'accorder l'excuse aux policiers; en 2008 pour lui conférer la compétence sur les agents de protection de la faune; et, en 2009, sur les policiers du Québec exerçant leurs fonctions dans une autre province ou un territoire du Canada.

Le Comité est un tribunal administratif spécialisé qui a pour fonction d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des différents corps policiers¹. Il veille à l'application et au respect du Code de déontologie des policiers du Québec et au développement, au sein des corps policiers, de normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle, dans le respect des droits et libertés de la personne.

C'est l'instance devant laquelle les membres des corps policiers sont tenus de répondre des manquements ou des omissions qui leur sont reprochés au terme d'une enquête du Commissaire à la déontologie policière. Le Comité impose une sanction lorsque la conduite du policier est jugée dérogatoire. C'est également l'instance devant laquelle les citoyens demandent la révision de la décision du Commissaire lorsque ce dernier a rejeté leur plainte après enquête. De plus, le Comité est l'organisme responsable en matière d'excuse.

En matière de citation, le Comité décide si la conduite du policier constitue un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec et, le cas échéant, lui impose une sanction. En matière de révision, il peut confirmer ou infirmer la décision du Commissaire. En matière d'excuse, le Comité apprécie la demande et délivre, lorsqu'elle est accueillie, une attestation d'excuse.

¹ Selon la Loi sur la police, le chapitre I du titre IV concernant la déontologie s'applique également à tout constable spécial, tout contrôleur routier ainsi qu'à tout agent de protection de la faune. Afin d'alléger le texte, les mots « policier » ou « membres des corps policiers » dans le présent rapport comprennent le constable spécial, le contrôleur routier et l'agent de protection de la faune.

La mission

En conformité avec les objectifs et l'esprit de la loi qui ont présidé à sa création, la mission du Comité consiste à :

en matière de citation :

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

en matière de révision :

- analyser le dossier et, le cas échéant, entendre les citoyens en leur offrant la possibilité de faire valoir leurs prétentions;

en matière d'excuse :

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

Les valeurs

Pour actualiser sa mission, le Comité privilégie des valeurs qui se traduisent sous forme d'engagements :

- la primauté de la clientèle, qui est au cœur de toutes les actions. De l'accueil jusqu'à la décision, l'objectif premier de l'ensemble du personnel demeure celui de donner à la clientèle des services d'un niveau élevé de qualité;
- la considération et le respect des parties, de leurs représentants, des témoins et de tous les intervenants;
- la responsabilité partagée qui implique, d'une part, l'imputabilité du personnel et, d'autre part, la collaboration des parties et de tous les intervenants.

La clientèle, les partenaires et les intervenants

La réalisation de la mission du Comité est tributaire de la collaboration des plaignants, des membres des différents corps policiers et des autres témoins qui sont appelés devant lui, ainsi que d'un ensemble de personnes et d'organisations qui travaillent dans les milieux concernés par la déontologie policière.

La clientèle du Comité est constituée, d'une part, des citoyens dont la plainte a fait l'objet d'une citation par le Commissaire devant le Comité, de ceux qui lui demandent de réviser la décision du Commissaire qui a rejeté leur plainte après enquête et de ceux qui s'adressent au Comité pour obtenir de l'information. D'autre part, elle se compose également des policiers, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers, des agents de protection de la faune et des témoins.

Pour définir de nouvelles mesures et modifier, corriger ou implanter celles qui sont déjà adoptées, le Comité s'associe, selon les besoins, à des partenaires et à des intervenants qui partagent son intérêt pour la déontologie policière.

Les assises juridiques

■ La Loi sur l'organisation policière et ses modifications

La Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., c. O-8.1) institue le Comité de déontologie policière et prévoit sa compétence, ses pouvoirs, ses devoirs et son organisation.

En 1997, la Loi modifiant la Loi sur l'organisation policière et la Loi de police en matière de déontologie policière (L.Q. 1997, c. 52) ont apporté certains changements au système de déontologie policière ainsi qu'à la structure organisationnelle des organismes chargés de sa mise en œuvre.

■ La Loi sur la police

La Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), entrée en vigueur le 16 juin 2000, intègre l'ensemble des dispositions de la Loi sur l'organisation policière relatives à la déontologie policière. Elle est modifiée en 2004 pour conférer au Comité la compétence sur les contrôleurs routiers; en 2006 pour permettre au Comité d'accorder une excuse au policier dont la conduite a été reconnue dérogatoire; en 2008 pour conférer au Comité la compétence sur les agents de protection de la faune; et, en 2009, sur les policiers du Québec exerçant leurs fonctions dans une autre province ou un territoire du Canada.

■ Le Code de déontologie des policiers du Québec

Adopté en vertu de l'article 35 de la Loi sur l'organisation policière (remplacé par l'article 127 de la Loi sur la police), le Code de déontologie des policiers du Québec (R.R.Q., c. P-13.1, r. 1) détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions. Il s'applique aux policiers, aux contrôleurs routiers, aux constables spéciaux, aux agents de protection de la faune ainsi qu'aux policiers du Québec exerçant leurs fonctions dans une autre province ou un territoire du Canada.

■ Les Règles de preuve, de procédure et de pratique du Comité de déontologie policière

Conformément à l'article 132.1 de la Loi sur l'organisation policière (remplacé par l'article 237 de la Loi sur la police), le Comité s'est doté de Règles de preuve, de procédure et de pratique (R.R.Q., c. P-13.1, r. 5).

Ces règles ont pour objet d'assurer le déroulement rapide et simple de la procédure, dans le respect des principes de justice naturelle et d'égalité des parties. Elles portent notamment sur la représentation des parties, le rôle des audiences, les remises et ajournements, la présentation des requêtes, les conférences préparatoires, l'assignation des témoins, le déroulement de l'audience, les motifs de récusation ainsi que sur les décisions et leur rectification.

La compétence et les pouvoirs

Le Comité a compétence exclusive pour :

- connaître et disposer de toute citation en matière de déontologie policière (la citation est déposée par le Commissaire);
- réviser toute décision du Commissaire qui, après avoir complété son enquête, rejette une plainte (la demande de révision est déposée par la personne plaignante qui est insatisfaite de la décision du Commissaire);
- apprécier toute demande d'excuse.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du Comité sont investis des pouvoirs et de l'immunité d'un commissaire nommé en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., c. C-37), sauf du pouvoir d'imposer l'emprisonnement. Ces pouvoirs leur permettent notamment d'assigner des témoins, d'ordonner l'exclusion des témoins, de contraindre une personne présente dans la salle d'audience à rendre un témoignage et de sanctionner tout défaut par la procédure d'outrage au tribunal.

En matière de citation, le Comité décide si la conduite que l'on reproche au policier constitue un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec. Il doit permettre au policier cité de se faire entendre et de présenter une défense pleine et entière. Le Comité peut recourir à tous les moyens légaux pour s'instruire des faits allégués dans la citation. Il peut rendre des ordonnances de huis clos, de non-publication ou de non-diffusion de renseignements ou de documents.

En matière de sanction, le Comité peut imposer au policier dont la conduite est jugée dérogatoire, pour chacun des chefs, l'une des sanctions suivantes, qui peuvent être consécutives, le cas échéant :

- l'avertissement;
- la réprimande;
- le blâme;
- la suspension sans traitement pour une période d'au plus 60 jours ouvrables;
- la rétrogradation;
- la destitution.

Lorsqu'un policier ne peut pas faire l'objet d'une sanction à cause d'une démission, d'un congédiement ou d'un départ à la retraite, le Comité peut le déclarer inhabile à exercer des fonctions d'agent de la paix pour une période d'au plus cinq ans.

En matière de révision, le Comité peut confirmer ou infirmer la décision du Commissaire à la suite d'une demande du plaignant. Lorsqu'il infirme la décision, il peut lui ordonner de poursuivre l'enquête, de procéder à une nouvelle enquête ou encore de citer le policier devant le Comité.

En matière d'excuse, la demande est une procédure qui permet à un policier d'obtenir une excuse à l'égard d'une conduite qu'il a eue ayant constitué un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec. Le Comité apprécie la demande en prenant en considération, notamment, la gravité de l'acte dérogatoire et la conduite du policier depuis le prononcé de la sanction.

La décision et l'appel

Toute décision du Comité est écrite et motivée.

À la suite des décisions en matière de citation, toute personne partie à une instance devant le Comité peut interjeter appel de la décision finale du Comité devant un juge de la Cour du Québec. L'appel est formé du dépôt par l'appelant d'un avis d'appel au greffe de la Cour du Québec dans les 30 jours qui suivent la réception de la décision du Comité.

En matière de citation et de sanction, la décision du Comité est exécutoire, malgré toute loi ou convention contraire, à l'expiration du délai d'appel.

En matière de révision et d'excuse, la décision du Comité est finale et sans appel.

La composition du Comité

■ La Direction et les membres

Le Comité est composé d'avocats admis au Barreau du Québec depuis au moins dix ans pour les membres à temps plein et depuis au moins cinq ans pour les membres à temps partiel. Ils sont nommés par le gouvernement pour une période déterminée d'au plus cinq ans et leur mandat peut être renouvelé.

Au 31 mars 2010, le Comité comptait huit postes autorisés de membres à temps plein, dont six étaient occupés.

À titre de juges administratifs, les membres président les audiences et s'assurent du bon déroulement de l'instance dans le respect des règles de justice naturelle et des droits de chaque partie. Ils disposent en fait et en droit des citations et des demandes de révision déposées devant le Comité et déterminent les sanctions applicables. Ils disposent également des requêtes et des moyens préliminaires relatifs à ces procédures. Finalement, ils statuent sur les demandes d'excuse.

Le président et le vice-président sont désignés par le gouvernement et choisis parmi les membres à temps plein. Le président est chargé de l'administration et de la direction générale du Comité. Il a notamment pour fonction de coordonner et de répartir le travail des membres qui entendent les causes et rendent les décisions. En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le vice-président.

Le Comité comprend trois composantes administratives qui relèvent directement du président : le service du greffe, le service administratif et le service juridique.

■ **Le service du greffe**

Le greffe assure le soutien nécessaire aux activités du Comité, notamment en ce qui concerne la gestion des dossiers et des salles d'audience, la signification des documents et des avis prévus dans la loi, la mise au rôle des causes, les communications avec les avocats et la clientèle et la diffusion des décisions.

Pour la tenue des audiences, le Comité dispose de deux salles situées dans ses locaux à Montréal, où des aires d'attente distinctes pour les citoyens et pour les policiers sont aménagées. Le Comité est également appelé à siéger partout au Québec généralement dans les palais de justice.

■ **Le service administratif**

Ce service assure l'administration des ressources humaines, matérielles et financières du Comité et veille à l'application des lois, des règlements, des politiques et des programmes gouvernementaux.

■ **Le service juridique**

Le service juridique conseille les membres, la direction et les composantes administratives du Comité sur toute matière relative à l'application des lois, règlements, directives, politiques et ententes qui concernent les activités du Comité et il fournit l'expertise juridique. À cette fin, il effectue des recherches et rédige des avis et des opinions juridiques.

Ce rôle de conseiller implique de maintenir à jour les connaissances des membres du Comité, notamment à propos de la Charte des droits et libertés de la personne et de la Charte canadienne des droits et libertés.

Le service juridique a également le mandat d'examiner les procédures et les documents qui se rapportent aux décisions rendues par le Comité et d'agir devant les tribunaux supérieurs lorsque la compétence du Comité ou une question importante est en cause. Lorsqu'un autre mandataire agit au nom du Comité, le service juridique a la responsabilité de collaborer à la préparation des dossiers et d'en assurer le suivi.

Les mécanismes de coordination du Comité

Le Comité tient des rencontres afin de sensibiliser l'ensemble des membres et du personnel à différents dossiers, et leur présente notamment les résultats atteints au regard du plan stratégique et des cibles en matière de qualité des services. Ces rencontres permettent de développer un sentiment d'appartenance à l'organisation.

Les ressources

Le Comité compte sur un effectif de 20 ETC, membres et employés réguliers.

Le budget de dépenses

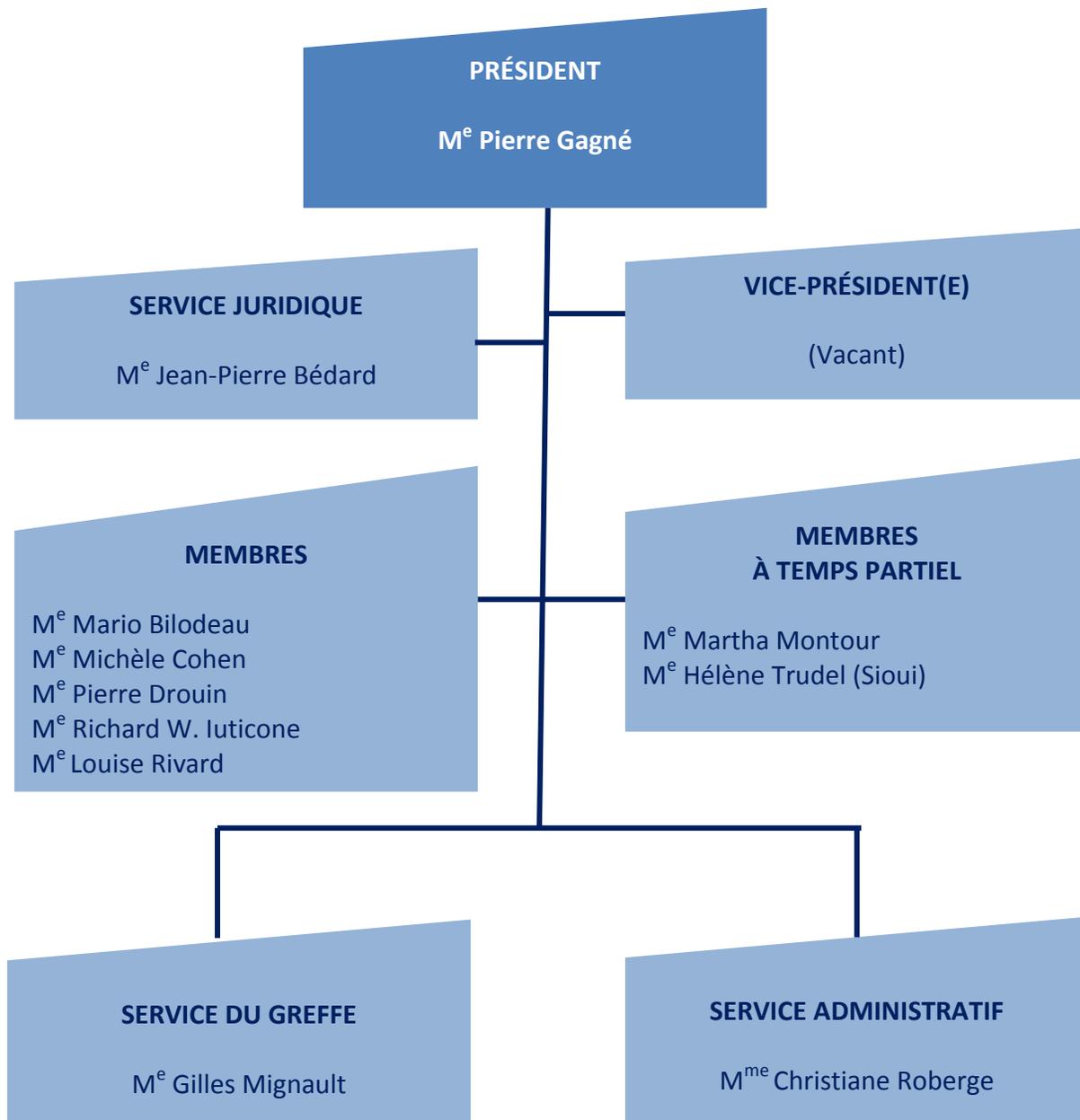
Le tableau qui suit présente le budget de dépenses 2009-2010 ainsi que les dépenses réelles du Comité pour les deux derniers exercices financiers.

TABLEAU 1.1	BUDGET DE DÉPENSES 2009-2010 ET DÉPENSES RÉELLES 2009-2010 ET 2008-2009		
	2009-2010		2008-2009
	Budget de dépenses (1)	Dépenses réelles	Dépenses réelles
Catégories	\$	\$	\$
Rémunération	1 341 900	1 341 803	1 439 160
Fonctionnement	651 600	651 557	547 331
Sous-total	1 993 500	1 993 360	1 986 491
Investissement	0	0	5 518
Prêts, placements et avances	0	0	0
Total	1 993 500	1 993 360	1 992 009

(1) Comprend le recours au Fonds de suppléance et les modifications budgétaires de 2009-2010.

Par ailleurs, l'**annexe A** présente l'état des opérations du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2010.

L'organigramme du Comité au 31 mars 2010



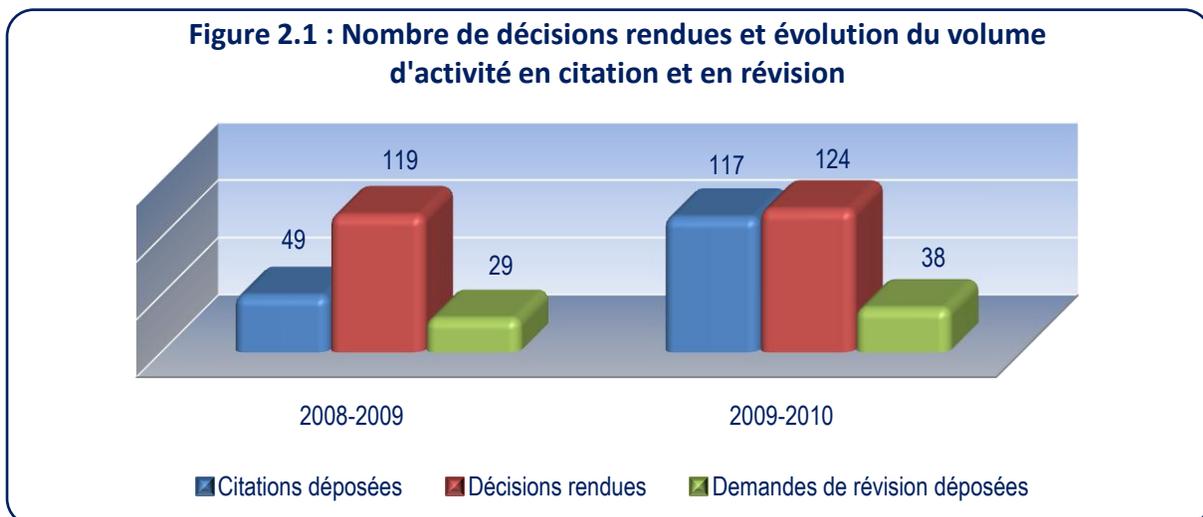
Partie II

Faits saillants de l'exercice

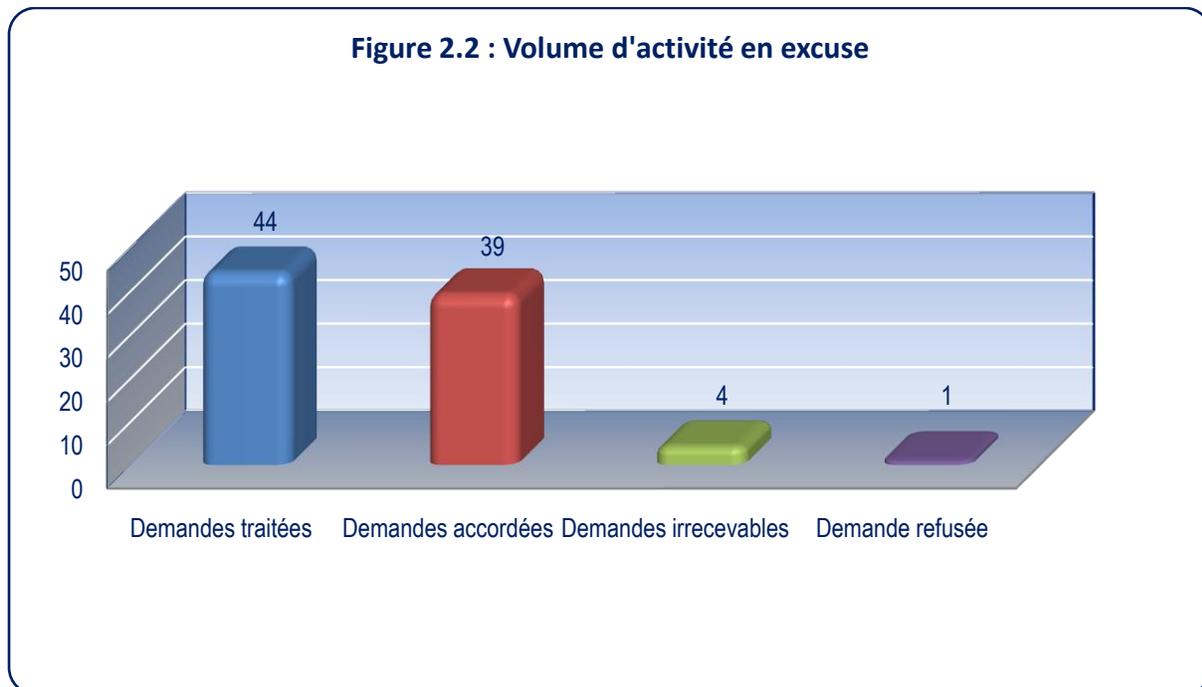
Le point sur les activités

Au cours de l'exercice financier, le Comité a reçu 117 citations, 38 demandes de révision et 36 demandes d'excuse. Au cours de cette même période, le Comité a rendu 124 décisions; 31 en matière de citation, 18 en matière de sanction, 31 en matière de révision et 44 en matière d'excuse.

La **figure 2.1** présente le nombre total de décisions rendues par le Comité ainsi que l'évolution du volume d'activité en citation et en révision au cours des deux derniers exercices financiers.



La **figure 2.2** représente le volume d'activité en matière d'excuse au cours du dernier exercice financier.



Le cheminement des dossiers

...En matière de citation

La citation est déposée au greffe du Comité par le Commissaire. Elle comporte autant de chefs que d'actes dérogatoires reprochés. Chaque chef de la citation relate la conduite constituant un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec et indique la disposition dont on allègue la violation ainsi que les circonstances de temps et de lieu.

Le greffier transmet la citation au policier qui en fait l'objet et à la personne qui a déposé la plainte. Les parties à l'instance, le Commissaire et le policier, sont convoquées à l'audience. Ils assignent leurs témoins.

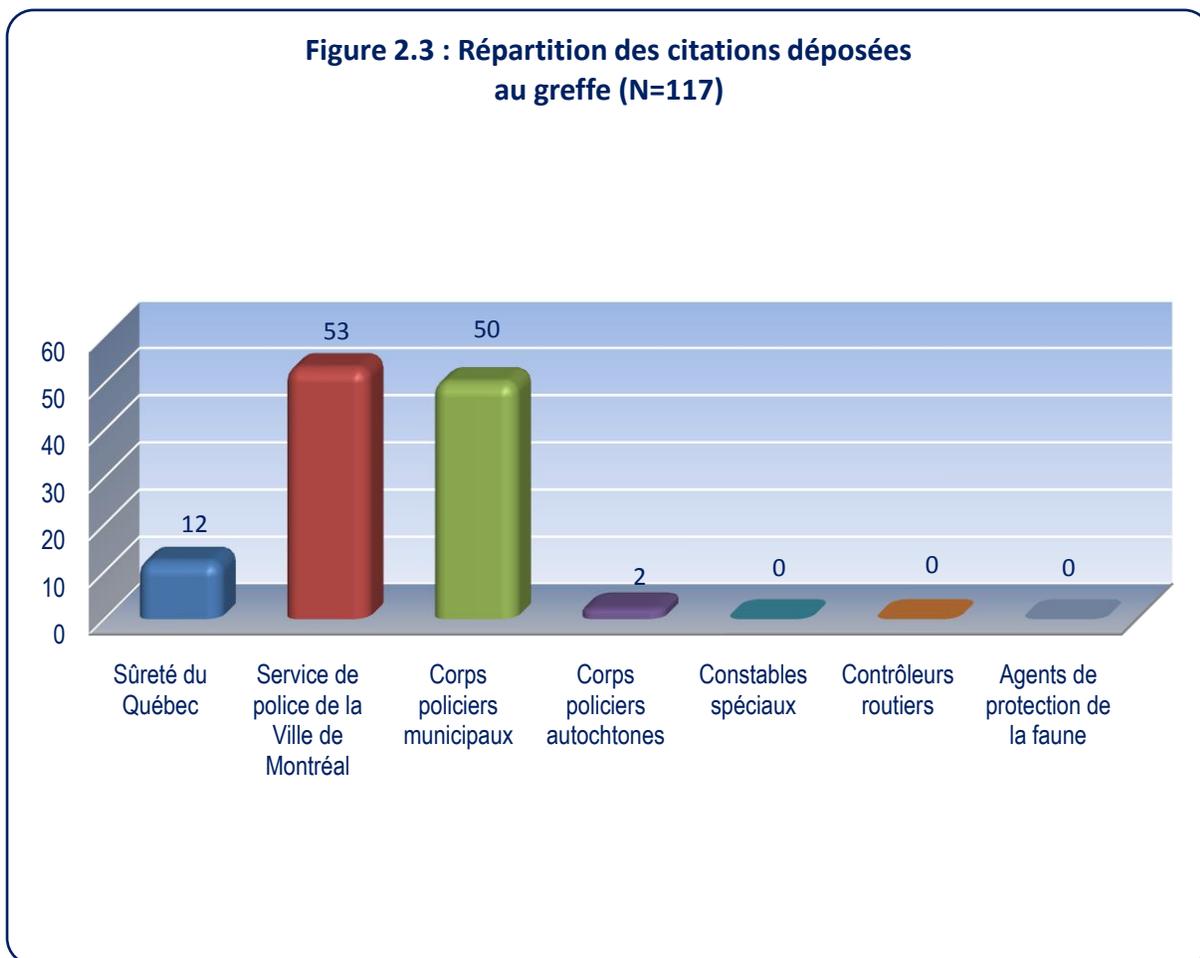
L'audience publique est présidée par un membre du Comité désigné par le président. Ce membre entend la preuve et les représentations des parties. Il dispose de la citation dans une décision écrite et motivée.

La décision est transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps policier ou à l'employeur concerné. Elle est diffusée dans le site Internet sur la déontologie policière et les médias en sont informés. La décision est finalement diffusée dans le site des jugements des tribunaux.

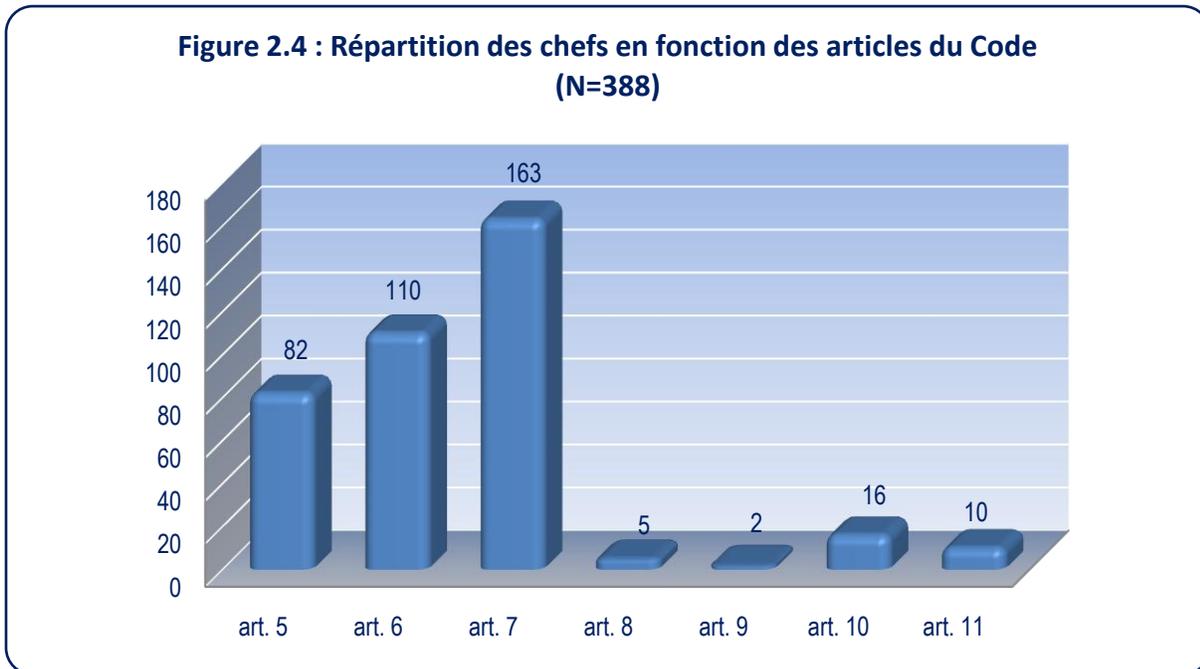
L'**annexe B** contient une représentation graphique des principales étapes du cheminement d'un dossier de citation.

Au cours de l'exercice financier 2009-2010, le Commissaire a déposé au greffe du Comité 117 citations comportant 388 chefs et impliquant 145 policiers.

La **figure 2.3** présente la répartition des citations en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.



La **figure 2.4** présente la répartition des chefs de citation en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

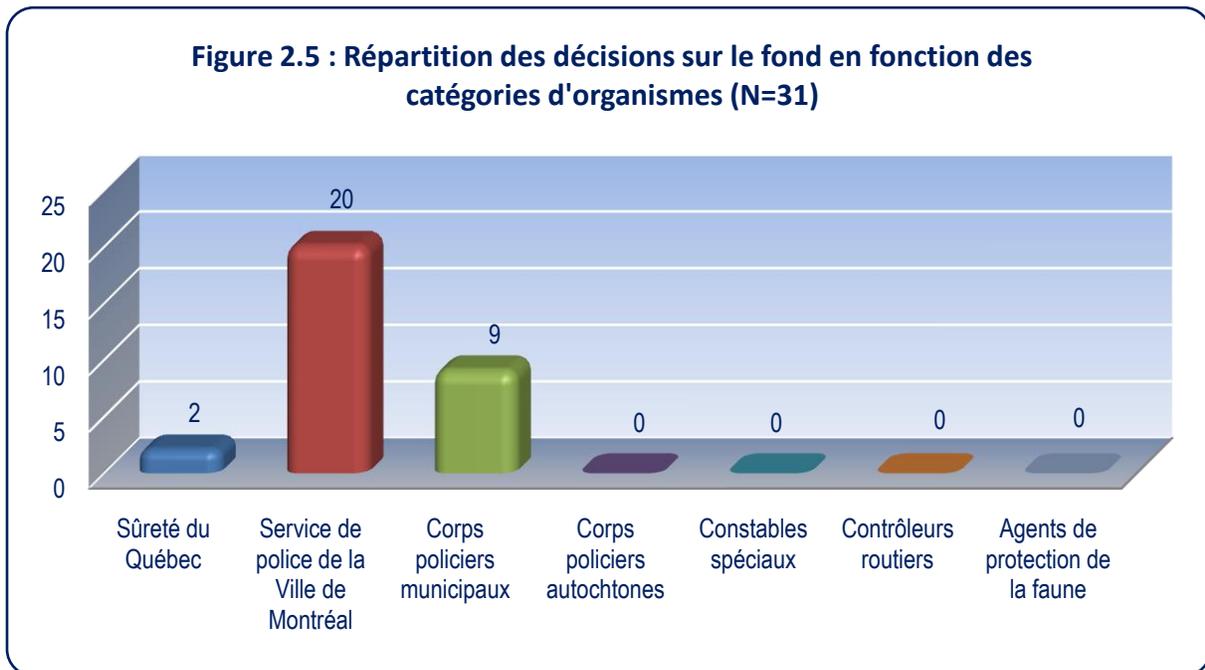


Énoncé des articles concernés du Code de déontologie des policiers du Québec

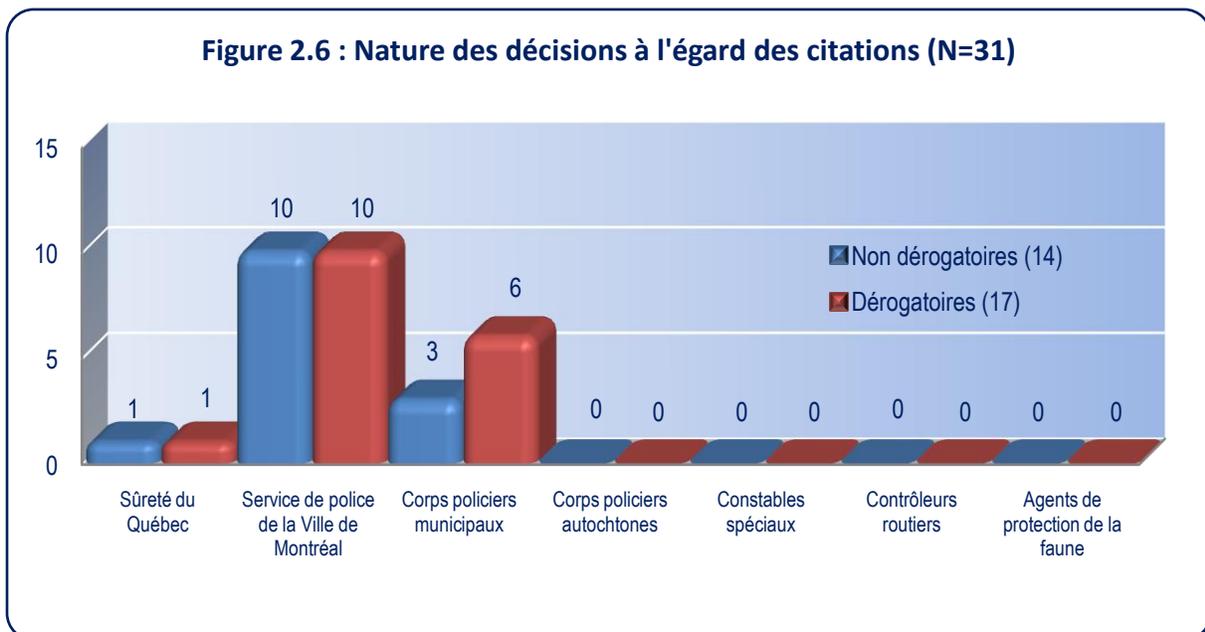
Article 5 :	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.
Article 6 :	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.
Article 7 :	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.
Article 8 :	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.
Article 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.
Article 10 :	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.
Article 11 :	Le policier doit utiliser une arme ou toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

La décision sur le fond est le document dans lequel le Comité se prononce sur chacun des chefs contenus dans une citation ou dans plusieurs citations qui peuvent être réunies pour être entendues ensemble. Au cours de l'exercice financier 2009-2010, le Comité a rendu 31 décisions sur le fond, impliquant 50 citations, 155 chefs de citation et 52 policiers.

La **figure 2.5** présente la répartition des décisions sur le fond en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

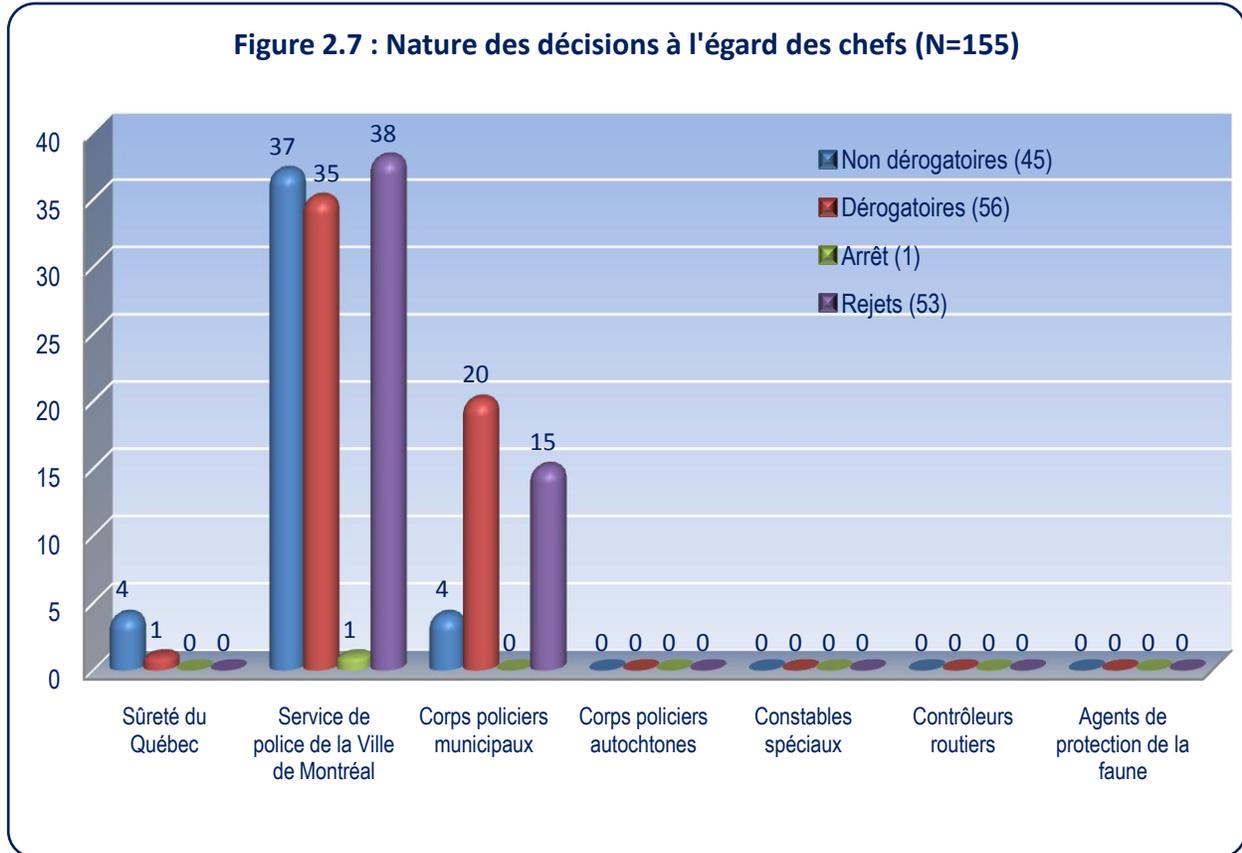


La **figure 2.6** présente le nombre de citations jugées dérogatoires ou non dérogatoires en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix. La citation est jugée non dérogatoire si elle ne présente aucun acte dérogatoire. La citation est jugée dérogatoire si elle présente au moins un acte dérogatoire.

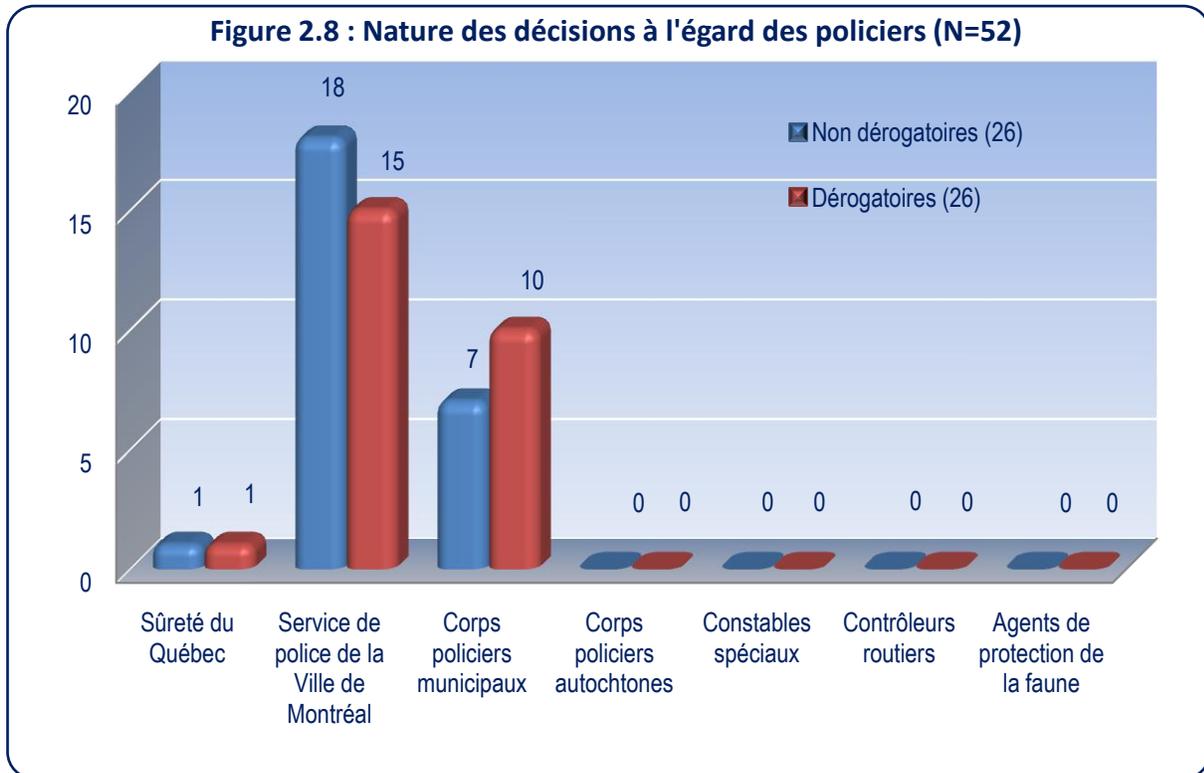


Note : Le comportement du policier est dérogatoire lorsqu'il constitue un manquement au Code de déontologie des policiers du Québec.

La **figure 2.7** présente, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des chefs de citation, selon qu'ils ont été jugés non dérogatoires, dérogatoires, arrêtés ou rejetés.



La **figure 2.8** présente, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des policiers impliqués dans les citations. La conduite du policier est jugée non dérogatoire si aucun des actes qui lui sont reprochés n'a été jugé dérogatoire. Sa conduite est jugée dérogatoire s'il a commis au moins un acte jugé dérogatoire.



...En matière de sanction

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

L'audience est fixée dans les 14 jours suivant la décision du Comité (délai indicatif). Le membre entend les représentations des parties et impose une sanction au policier en cause, dans une décision écrite et motivée.

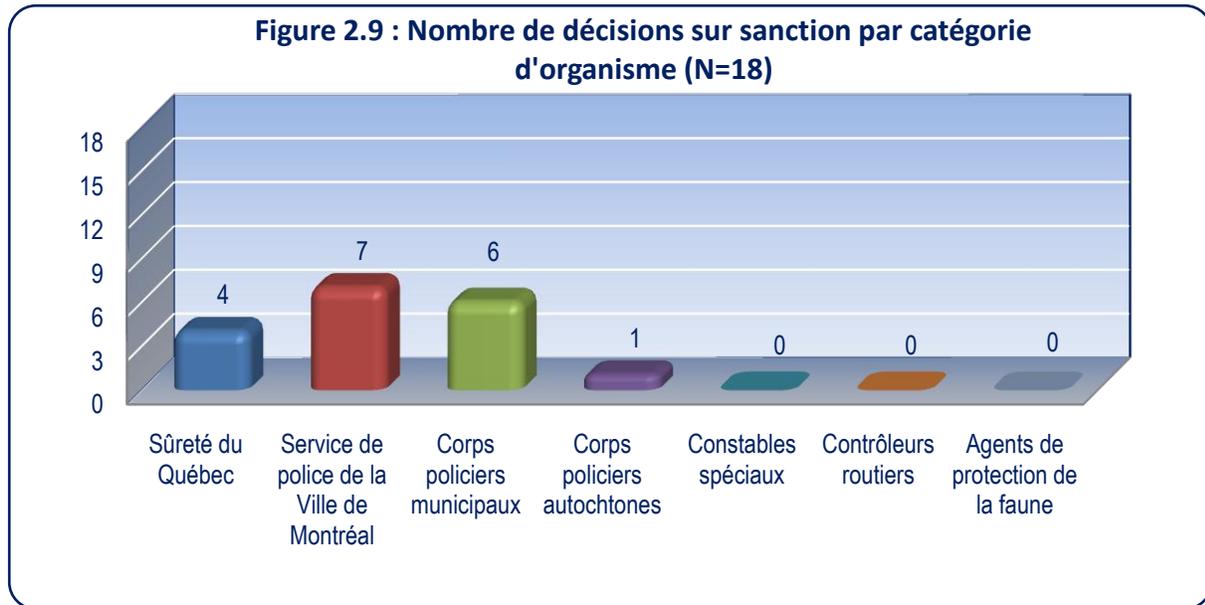
Dans la détermination de la sanction, le Comité prend en considération la gravité de l'inconduite en tenant compte de toutes les circonstances, ainsi que la teneur du dossier de déontologie du policier en cause.

La décision est ensuite transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps policier ou à l'employeur concerné. Elle est aussi diffusée dans le site Internet sur la déontologie policière, les médias en sont informés et elle est finalement diffusée dans le site des jugements des tribunaux.

L'**annexe B** contient une représentation graphique des principales étapes d'un dossier de citation qui conduit à une décision sur sanction.

Au cours de l'exercice financier 2009-2010, le Comité a rendu 18 décisions sur sanction, qui impliquaient 23 citations, 54 chefs de citation et 31 policiers. Au total, 59 sanctions ont été imposées (Tableau 2.10).

La **figure 2.9** présente le nombre de décisions sur sanction rendues pour chacune des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.



Le **tableau 2.10** présente la nature des sanctions imposées réparties par catégorie d'organismes policiers et d'agents de la paix.

TABLEAU 2.10 : RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES (N=59)

Sanctions	Sûreté du Québec	Service de police de la Ville de Montréal	Corps policiers municipaux	Corps policiers autochtones	Constables spéciaux	Contrôleurs routiers	Agents de protection de la faune	Total
Avertissement	–	2	–	2	–	–	–	4
Réprimande	–	2	–	–	–	–	–	2
Blâme	1	3	1	–	–	–	–	5
Rétrogradation	–	–	–	–	–	–	–	0
Suspension	8	15	13	3	–	–	–	39
Destitution	–	–	8	–	–	–	–	8
Inhabilité	–	1	–	–	–	–	–	1
TOTAL	9	23	22	5	0	0	0	59

Note : L'article 234 de la Loi sur la police prévoit que le policier qui ne peut faire l'objet d'une sanction à cause d'une démission, d'un congédiement ou d'un départ à la retraite, peut être déclaré inhabile à exercer des fonctions d'agent de la paix pour une période d'au plus cinq ans.

Le **tableau 2.11** présente la nature des sanctions imposées en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

TABLEAU 2.11 : RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR ARTICLE DU CODE (N=59)								
Sanctions	art. 5	art. 6	art. 7	art. 8	art. 9	art. 10	art. 11	Total
Avertissement	2	–	2	–	–	–	–	4
Réprimande	2	–	–	–	–	–	–	2
Blâme	2	1	2	–	–	–	–	5
Rétrogradation	–	–	–	–	–	–	–	0
Suspension	4	13	18	–	–	–	4	39
Destitution	–	–	8	–	–	–	–	8
Inhabilité	–	–	–	1	–	–	–	1
TOTAL	10	14	30	1	0	0	4	59

...En matière de révision

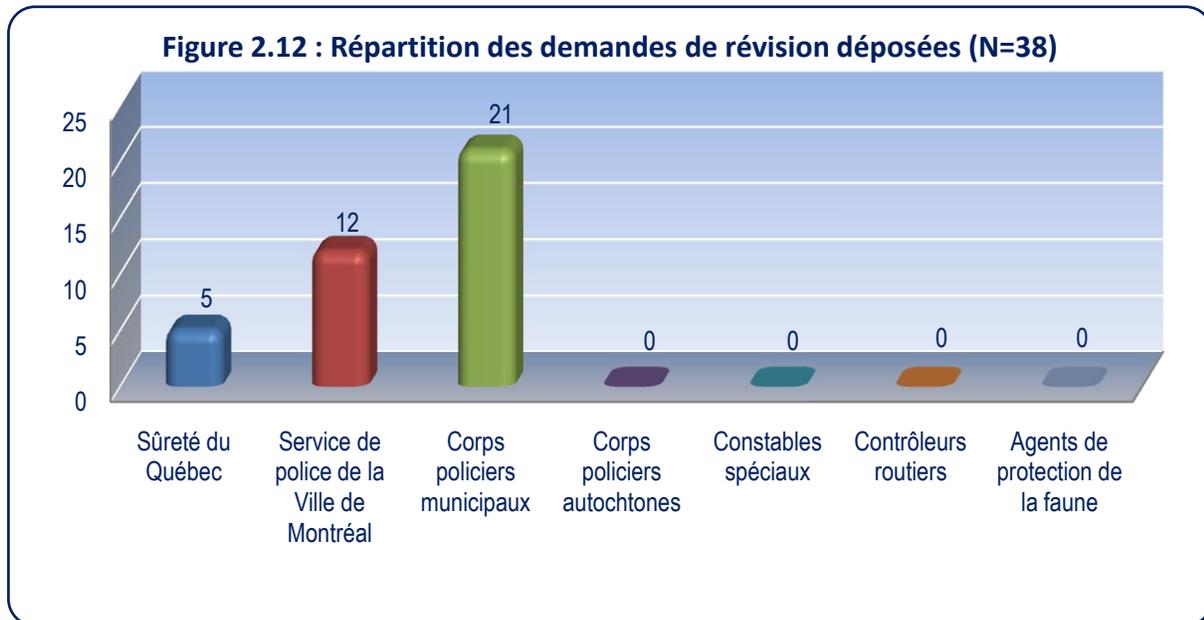
Lorsqu'une personne n'est pas satisfaite de la décision du Commissaire qui, après avoir complété son enquête, rejette sa plainte, elle peut, dans les 30 jours suivant la notification de la décision du Commissaire, faire réviser cette décision par le Comité.

La demande de révision est formée par le dépôt au greffe du Comité d'une déclaration écrite contenant un exposé des motifs de la demande. Le dossier de révision est analysé par un membre du Comité. Si ce dernier le juge nécessaire, le Comité tient une audience à laquelle est convoqué le demandeur en révision. Une décision écrite et motivée est rendue par le Comité.

Cette décision est transmise au Commissaire ainsi qu'à la personne qui a demandé la révision et par la suite diffusée dans le site Internet sur la déontologie policière.

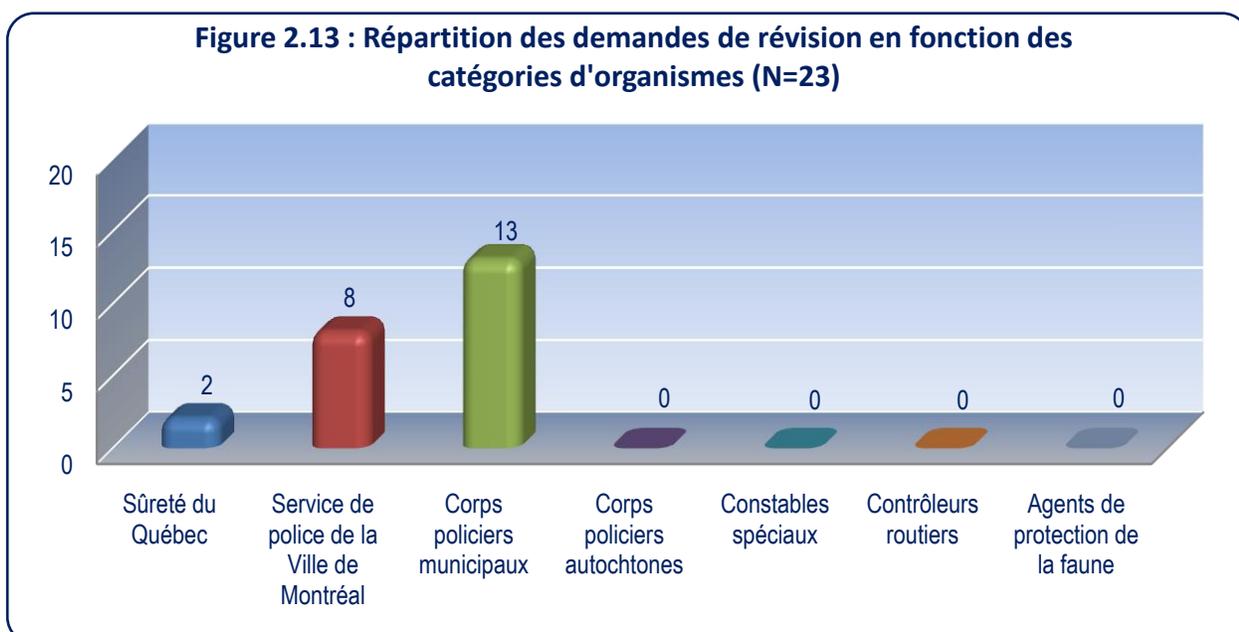
L'**annexe C** contient une représentation graphique des principales étapes d'un dossier de révision.

La **figure 2.12** présente, pour l'exercice financier 2009-2010, la répartition des demandes de révision reçues par le Comité en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.



Au cours de l'exercice financier 2009-2010, le Comité a rendu 31 décisions en matière de révision; 8 demandes de révision ont été rejetées, 18 autres ont été accueillies avec ordonnance de citer, 1 a été accueillie avec ordonnance de poursuivre l'enquête alors que 4 ont été accueillies avec ordonnance de citer et de poursuivre l'enquête.

La **figure 2.13** présente la répartition des demandes de révision accueillies en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.



...En matière d'excuse

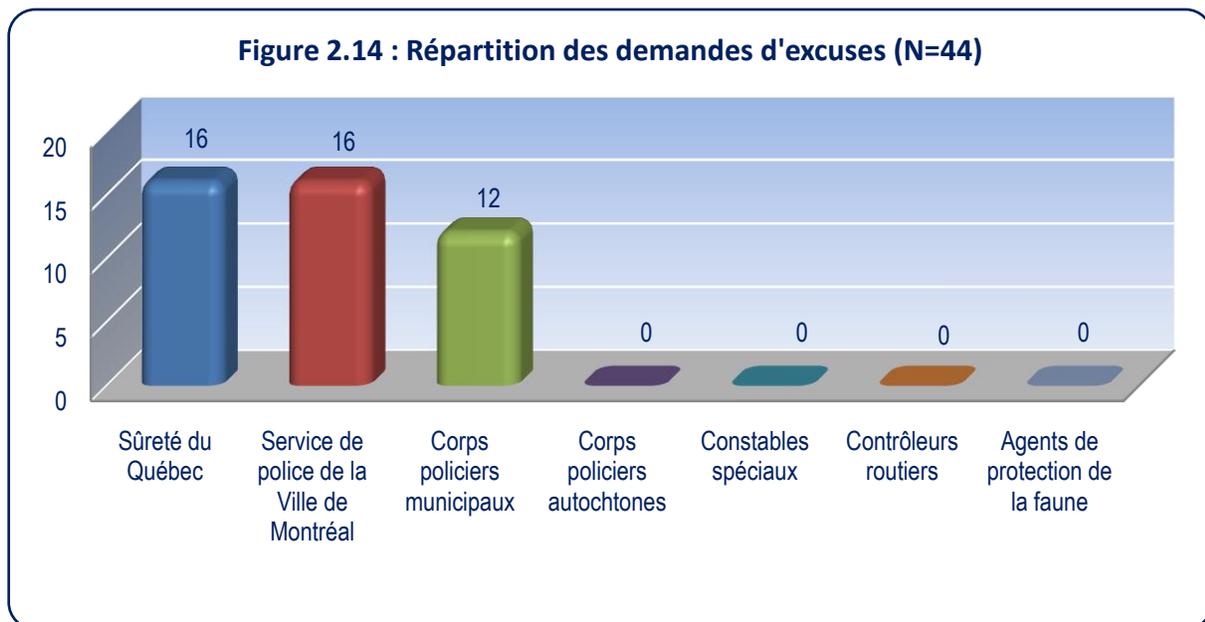
Les demandes d'excuse concernent tous les policiers, qu'ils soient ou non en exercice. Le policier qui désire se prévaloir de ces dispositions peut présenter sa demande deux ans après l'exécution de sa sanction si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme et trois ans après s'il s'agit d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une inhabilité à exercer la fonction d'agent de la paix.

Si la demande est accueillie, l'acte en faisant l'objet ne peut plus être opposé au policier qui l'a commis.

Le Comité apprécie la demande en prenant en considération, notamment, la gravité de l'acte dérogatoire commis et la conduite du policier depuis le prononcé de la sanction. Lorsqu'une demande est accueillie, le Comité émet une attestation d'excuse.

L'annexe D contient une représentation graphique des principales étapes d'une demande d'excuse.

La **figure 2.14** représente la répartition des demandes d'excuse en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.



Partie III

Présentation des résultats

Contexte et enjeux

Depuis son institution en 1990, le système québécois de déontologie policière est devenu un acquis précieux pour une société attachée aux droits et aux libertés de la personne. Il répond aux attentes légitimes des citoyens, aux exigences de transparence du contrôle de l'activité policière et aux critères d'équité pour les policiers.

En 1990, alors que la majorité de ses corps policiers ne disposent d'aucune ligne de conduite en matière de déontologie, le Québec franchit un pas important vers la transparence en se dotant, d'une part, d'un code de déontologie unique et uniforme, applicable à l'ensemble des policiers et, d'autre part, d'institutions chargées de sa mise en œuvre : le Commissaire et le Comité. Le Code de déontologie des policiers du Québec et ses mécanismes d'application sont le fruit d'un compromis entre les principaux intervenants en matière policière. Depuis, la déontologie policière fait partie de la réalité quotidienne des policiers.

Si l'on peut parler d'un net progrès par rapport à la situation antérieure, une certaine ambivalence subsiste entre les pouvoirs nécessaires à l'exercice de la fonction policière et les garanties données aux citoyens contre les abus pouvant survenir dans l'exercice de ces pouvoirs. La recherche d'un juste équilibre passe par des changements dans les comportements. Il s'agit d'un travail de longue haleine, dans la mesure où la spontanéité du changement n'est pas acquise. Les résultats attendus d'un système de déontologie policière sont tributaires à la fois de l'effort consenti, de la sensibilisation et de la participation des principaux intervenants.

En 1997, le système de déontologie policière a fait l'objet d'une réforme. Parmi les modifications législatives adoptées, la prescription pour déposer une plainte passe de deux ans à un an, des devoirs et des pouvoirs additionnels sont attribués au Commissaire, la conciliation devient obligatoire et les structures administratives du Commissaire de même que la composition du Comité sont modifiées. Bien que ces modifications aient eu pour effet d'alléger et de bonifier le système, les enjeux qui ont présidé à la réforme sont toujours d'actualité.

Ces enjeux se rapportent essentiellement à des questions d'efficacité et d'efficience, à la compréhension par les citoyens et par les membres des corps policiers des questions déontologiques et à l'évaluation de la performance du système de déontologie policière.

Ce système de déontologie policière doit continuer à offrir une meilleure protection aux citoyens en instituant, au sein des organisations policières, des normes élevées de service à la population. Cet objectif primordial de départ, conserve encore toute sa pertinence aujourd'hui.

Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens

Le degré de respect des engagements contenus dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens est présenté dans le tableau suivant :

TABLEAU 3.1

Objectif général de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : offrir aux citoyens des services d'un niveau élevé de qualité		
Thème : Le respect des délais dans les communications écrites		
Indicateur	Cible (2009-2010)	Résultat (2009-2010)
Dossiers de citation :		
Délai entre la date de réception de la citation et la signification	15 jours	2,34 jours
Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 60 jours avant l'audience	145,03 jours avant l'audience
Dossiers de révision :		
Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	3,42 jours
Dossiers de citation :		
Délai entre la décision et la transmission de celle-ci	10 jours	1,56 jour

Les résultats au regard du Plan stratégique

Le degré de respect des objectifs retenus pour l'année en cours dans la planification stratégique du Comité est présenté dans les tableaux suivants :

TABLEAU 3.2	
Orientation 2 : Rendre plus efficace l'administration de la justice	
AXE 2.1 L'optimisation du processus (justice administrative)	
OBJECTIF 2.1.1 Traiter les dossiers selon les délais établis	
INDICATEUR % de dossiers traités en moins d'un certain nombre de jours * * Le % et le délai à les traiter seront déterminés annuellement selon le type de dossiers.	
Cible déterminée pour 2009-2010 : 80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours	Cible déterminée pour 2009-2010 : 80 % des dossiers en matière de révision seront traités dans un délai moyen de moins de 45 jours
Résultats : Ce délai s'établit à 51,35 jours.	Résultats : Ce délai s'établit à 63,16 jours.

TABLEAU 3.3	
Orientation 2 : Rendre plus efficace l'administration de la justice	
AXE 2.2 La mise en valeur du savoir et du capital humain	
OBJECTIF 2.2.1 S'assurer du transfert de l'expertise	
INDICATEUR Nombre de jours de formation : 34,5 jours	
Nombre de personnes ayant quitté le Comité : 1 personne	

TABLEAU 3.4

Orientation 2 : Rendre plus efficace l'administration de la justice

AXE 2.2

La mise en valeur du savoir et du capital humain

OBJECTIF 2.2.2

Renforcer la reconnaissance au travail

INDICATEUR

Nombre d'interventions visant la reconnaissance au travail :

2, soit un témoignage et une lettre d'appréciation.

Partie IV

Utilisation des ressources

Les ressources humaines

Au 31 mars 2010, l'effectif autorisé du Comité de déontologie policière comporte 20 ETC, membres et employés réguliers. Il faut noter que les greffiers-audienciers dont les services sont requis ne sont pas compris dans l'effectif régulier. Le tableau suivant présente les données détaillées pour les deux derniers exercices financiers :

Tableau 4.1 :		Répartition du personnel régulier au 31 mars 2010				
Postes	Autorisés		Occupés		Vacants	
Catégories	2009-2010	2008-2009	2009-2010	2008-2009	2009-2010	2008-2009
Membres réguliers	8	8	6	7	2	1
Greffier	1	1	1	1		
Conseiller juridique	1	1	1			1
Responsable du service administratif	1	1	1	1		
Professionnel	1	1		1	1	
Techniciens	2	3	1	1	1	2
Personnel de soutien	6	5	5	5	1	
Total	20	20	15	16	5	4

Au cours du dernier exercice financier, dans le but de favoriser l'atteinte des objectifs du Comité quant au niveau de la qualité des services, la formation du personnel a porté sur le domaine d'activité de chacun.

En matière de santé et de sécurité au travail, le Comité a poursuivi ses efforts afin que l'organisation du travail et l'environnement favorisent la santé des personnes dans leur milieu professionnel. Par ailleurs, un programme d'aide et d'écoute ayant pour objectif d'assister ceux qui sont aux prises avec des problèmes personnels est offert aux membres et au personnel du Comité.

Les dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail sont en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004. Une plainte a été portée au cours de l'année.

Les ressources budgétaires et financières

L'**annexe A** présente l'état des opérations du Comité pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2010.

Les ressources informationnelles

En ce qui concerne l'implantation de la modernisation de l'État, l'utilisation des technologies de l'information revêt une importance stratégique, notamment dans l'atteinte des objectifs fixés par le Comité sur le plan de l'amélioration des services et de la reddition de comptes.

Le site Internet de la déontologie policière (www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca), mis en ligne en 2004, permet à la clientèle du Comité de trouver toute l'information utile pour faire réviser une décision rendue par le Commissaire et explique le fonctionnement de l'excuse.

Le calendrier des audiences, les décisions rendues au cours du dernier mois, les publications légales (Code de déontologie des policiers du Québec ou Loi sur la police) ou administratives (Plan stratégique, rapport annuel, etc.) sont également accessibles en ligne. Le site Internet sur la déontologie policière est modifié et mis à jour régulièrement.

De plus, les décisions rendues par le Comité en matière de citation sont accessibles gratuitement à l'adresse suivante www.jugements.qc.ca.

Par ailleurs, le Comité met en place les moyens nécessaires pour assurer la sécurité des actifs informationnels :

- un représentant du Comité est membre du Comité ministériel de sécurité formé pour faciliter l'adoption des mesures de sécurité prévues dans la directive gouvernementale sur la sécurité de l'information numérique;
- le Comité dispose d'un système contrôlant l'accès à ses bureaux;
- les utilisateurs de micro-ordinateurs portables ont été sensibilisés aux règles de sécurité;
- le Comité s'est doté de lignes directrices concernant l'utilisation éthique du courriel et des services Internet par les membres et le personnel;
- les droits d'accès au réseau informatique du ministère de la Sécurité publique sont mis à jour sur une base continue;
- les dossiers contenant des renseignements personnels sont conservés dans des classeurs verrouillés.

Partie V

Autres exigences législatives et gouvernementales

L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

Sur une base régulière, le Comité sensibilise ses membres et son personnel à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1).

■ L'accès à l'information

Le Comité a reçu 16 demandes en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Ces demandes ont toutes été traitées à l'intérieur des délais fixés par la loi.

La nature des demandes soumises avait principalement trait à des renseignements sur :

- l'état et le contenu des dossiers de citation, de révision ou d'excuse;
- des exemples de décisions en matière d'excuse;
- la taxation des témoins;
- les effectifs du Comité.

Dix demandes ont été acceptées en totalité par la personne responsable de l'accès aux documents, cinq l'ont été en partie et une a été transférée au ministère concerné. Les demandes qui n'ont pas été acceptées en totalité n'ont pas fait l'objet d'une demande de révision à la Commission d'accès à l'information.

■ La protection des renseignements personnels

Au cours de l'exercice financier 2009-2010, le Comité s'est conformé, en ce qui a trait à la protection des renseignements personnels, aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Le Comité poursuit la sensibilisation de son personnel aux principaux aspects de cette loi. Il s'est conformé aux pratiques relatives à la confidentialité des renseignements médicaux. Il a respecté la procédure qui prévoit notamment que tout certificat médical soit transmis sous enveloppe scellée au responsable du service administratif, qui est la seule personne autorisée à en prendre connaissance, et ce, aux fins de gestion de l'absentéisme uniquement.

Le Comité respecte la procédure du Secrétariat du Conseil du trésor concernant les règles de gestion des diagnostics médicaux. Celle-ci prévoit notamment l'exclusion des renseignements concernant la famille d'un employé.

L'embauche et la représentativité

L'Assemblée nationale adoptait, le 11 novembre 1999, la Loi modifiant la Loi sur la fonction publique et la Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics (L.Q. 1999, c. 58).

Conformément à cette loi, les ministères et organismes doivent rendre compte annuellement de l'atteinte des objectifs gouvernementaux, notamment en matière d'accès à l'égalité. Ces objectifs consistent principalement à s'assurer que 25 % des personnes nouvellement embauchées dans la fonction publique appartiennent aux groupes cibles, en l'occurrence les membres des communautés culturelles, les anglophones, les autochtones et les personnes handicapées. En ce qui a trait au taux de représentativité des groupes cibles, il se situe à 9 % pour les membres des communautés culturelles et à 2 % pour les personnes handicapées.

En ce qui concerne la représentativité, le personnel du Comité ne compte aucun représentant des groupes cibles déjà mentionnés. Cependant, le niveau de représentation du personnel féminin s'établit à 78 %. La représentation par catégorie d'emploi est présentée dans le tableau suivant :

Tableau 5.1 :	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2010					
	Personnel d'encadrement	Personnel Avocat	Personnel Professionnel	Personnel Technicien	Personnel de bureau	Total
Nombre total d'employés réguliers ⁽¹⁾	0	2	0	2	5	9
Nombre de femmes ayant le statut d'employée régulière	0	0	0	2	5	7
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	78 %

(1) Les membres ne sont pas considérés comme des employés réguliers de la fonction publique.

Le développement de la main-d'œuvre

Le Comité s'est conformé à l'obligation de consacrer un minimum de 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles, selon la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1). En fait, il a consacré, au 31 décembre 2009, 21 249 \$ à des activités de développement, ce qui représente 1,5 % de sa masse salariale.

L'éthique et la déontologie

■ Code d'éthique et de déontologie des membres

Conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (G.O.Q., Partie 2 (30 juin 1998) p. 3374), entré en vigueur le 1^{er} septembre 1998, les membres du Comité se sont dotés d'un code d'éthique et de déontologie. Il est entré en vigueur le 18 mai 1999. Le texte de ce code est présenté à l'**annexe E** du présent rapport et peut également être consulté dans le site Internet du Comité dans ses publications administratives : www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca.

Aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice financier 2009-2010.

■ Code de déontologie du personnel

Le Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (G.O.Q., Partie 2 (6 novembre 2002) p. 7639) est entré en vigueur le 21 novembre 2002.

À la suite de l'entrée en vigueur de ce règlement, un code de déontologie propre au personnel du Comité a été produit et est entré en vigueur le 28 mars 2003. Le Code de déontologie du personnel est présenté à l'**annexe F** du présent rapport et peut également être consulté dans le site Internet du Comité dans ses publications administratives : www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca.

Au cours du dernier exercice financier, aucune plainte n'a été déposée concernant le Code de déontologie du personnel.

■ Lignes directrices concernant le courriel et les services Internet

Le 1^{er} octobre 2002, le Conseil du trésor approuvait la Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel et des services d'Internet par le personnel de la fonction publique (C.T. 198872). Cette directive entré en vigueur à cette même date.

Afin de compléter les règles contenues dans cette directive et de préciser certaines modalités propres au Comité, ce dernier s'est doté de lignes directrices concernant l'utilisation éthique du courriel et des services Internet par son personnel et ses membres. Ces lignes directrices sont entrées en vigueur le 14 mars 2003.

Aucun manquement ni aucune omission n'ont été constatés au cours du dernier exercice financier.

La politique linguistique

Considérant la nature du Comité qui en fait un tribunal administratif spécialisé et qui se traduit, entre autres, par l'assujettissement de ses décisions de nature quasi judiciaire aux articles 133 de la Loi constitutionnelle de 1867 et 9 de la Charte de la langue française, le Comité a rédigé sa propre politique linguistique qui a été approuvée par l'Office québécois de la langue française.

La protection des non-fumeurs

Le Comité s'est conformé aux exigences de la Loi sur le tabac (L.R.Q., c. T-0.01) en interdisant totalement l'usage du tabac dans ses locaux, de même que dans les salles d'attente et les salles d'audience.

Aucune infraction n'a été signalée au cours de l'exercice financier 2009-2010.

Le développement durable

Le Comité de déontologie policière a rendu public son Plan d'action de développement durable 2009-2013 conformément à la Loi sur le développement durable (L.R.Q., c. D-8.1.1). Ce premier plan d'action a été élaboré en tenant compte des orientations gouvernementales en cette matière. Les objectifs et les actions précisés dans ce plan d'action contribueront à la mise en valeur progressive de la Stratégie gouvernementale de développement durable au ministère, et ce, tout en tenant compte des principes qui s'y rattachent.

Activités réalisées au cours de l'exercice

Objectif gouvernemental :

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

Objectif organisationnel :

Promouvoir la démarche de développement durable auprès du personnel du Comité en faisant connaître les grands principes qui s'y rattachent.

	Gestes	Suivis
Action 1 : Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du plan gouvernemental de sensibilisation et de formation du personnel.	Mettre en œuvre auprès du personnel des activités de sensibilisation et de formation dans le cadre de la démarche du développement durable.	
	Tenir des séances d'information sur la démarche de développement durable pour le personnel du Comité.	
	Indicateur	Cible
	Taux du personnel rejoint par des activités de sensibilisation dont le taux de ceux ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières.	100 % du personnel sensibilisé (2011) et 50 % ayant acquis le niveau désiré de connaissance (2013).
	Résultats de l'année	
	100 % du personnel sensibilisé.	

Objectif gouvernemental :

Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et du savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.

Objectif organisationnel :

Promouvoir la démarche de développement durable auprès du personnel du Comité en faisant connaître les grands principes qui s'y rattachent.

	Gestes	Suivis
<p>Action 2 : Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des membres du Comité.</p>	<p>Mettre en œuvre auprès des membres du Comité des activités de sensibilisation et de formation dans le cadre de la démarche du développement durable.</p> <p>Tenir des séances d'information sur la démarche de développement durable pour les membres du Comité.</p>	
	Indicateur	Cible
	<p>Taux des membres rejoints par des activités de sensibilisation dont le taux de ceux ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières.</p>	<p>100 % des membres sensibilisés (2011) et 50 % ayant acquis le niveau désiré de connaissance (2013).</p>
	Résultats de l'année	
<p>100 % des membres sensibilisés.</p>		

Objectif gouvernemental :

Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.

Objectif organisationnel :

Favoriser l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion du Comité.

	Gestes	Suivis
<p>Action 3 : Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.</p>	Mettre en place des activités de gestion environnementale.	
	Acquérir des biens et des services de façon écoresponsable.	
	Réduire la consommation d'énergie.	
	Réduire la consommation du papier.	
	Indicateur	Cible
	Nombre de gestes du Comité contribuant à l'atteinte des objectifs gouvernementaux et à des pratiques d'acquisition écoresponsables.	Au moins 3 des gestes annuellement.
	Résultats de l'année	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Configurer les imprimantes pour impression recto verso. ■ Achat de tasses pour remplacer les verres en styromousse. ■ Approvisionnement à même les surplus déclarés par le ministère (fournitures et ameublement de bureau). 	

Le Comité de déontologie policière étant un tribunal administratif spécialisé, certains objectifs gouvernementaux concernent moins ses compétences et responsabilités, il n'a donc pas prévu d'actions spécifiques relativement aux objectifs 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 et 29.

Les changements climatiques

Le gouvernement a adopté un plan d'action 2006-2012 sur les changements climatiques visant à améliorer l'efficacité énergétique dans les bâtiments et la réduction des émissions de gaz à effets de serre pour les véhicules loués ou leur appartenant. Le Comité ne possède aucun bâtiment ou véhicule pour lesquels il assume une facture énergétique.

Les personnes handicapées

D'entrée de jeu, il importe de mentionner que le Comité de déontologie policière a moins de 50 personnes à son service et en conséquence il n'a pas, en vertu de l'article 61.1 de la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnel et social, l'obligation de produire un plan d'action. Actuellement, il n'y a pas de personnes handicapées parmi les membres de son personnel.

Le Comité est soucieux de l'objectif poursuivi par la loi, soit de favoriser l'intégration des personnes handicapées en leur permettant d'avoir accès à tous les services offerts au même titre que tous les citoyens.

À ce titre, il faut souligner que le Comité a pour mission d'entendre les parties au moment d'une audience ainsi que leurs témoins. Lorsqu'il siège à Montréal, le Comité a à sa disposition deux salles d'audience accessibles aux personnes handicapées. À l'extérieur de Montréal, il siège dans les palais de justice qui répondent aux prescriptions de la loi.

Concernant l'accès aux documents accessibles au public, ils le sont en toute égalité aux personnes handicapées.

Enfin, au chapitre des plaintes, le Comité n'a pas reçu de plainte et n'a donc pas eu à se doter d'accommodements pour y répondre.

Annexe A

État des opérations du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2010

RAPPORT DE LA DIRECTION

L'information financière relative à l'état des opérations du Comité de déontologie policière a été dressée par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans l'état des opérations.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire un état des opérations fiable.

Le cabinet comptable Gagné & Bouchard a été mandaté pour procéder à l'examen des opérations de l'exercice conformément aux normes d'examen généralement reconnues et son rapport expose la nature et l'étendue de cet examen.

Le Comité reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

M^e Pierre Gagné
Président

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

M^e Gilles Mignault
Greffier

Québec, juin 2010



RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN

Aux administrateurs du Comité de déontologie policière

Nous avons procédé à l'examen de l'état des opérations du Comité de déontologie policière pour l'exercice terminé le 31 mars 2010. Notre examen a été effectué conformément aux normes d'examen généralement reconnues du Canada et a donc consisté essentiellement en prises de renseignements, procédés analytiques et discussions portant sur les renseignements qui nous ont été fournis par le comité.

Un examen ne constitue pas une vérification et, par conséquent, nous n'exprimons pas une opinion de vérificateur sur cet état financier.

Au cours de notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que cet état financier n'est pas conforme, à tous les égards importants, aux principes comptables généralement reconnus du Canada.

Isidore Bouchard S.E.N.C.R.L.
 ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ *CA auditeur*

Isidore Bouchard, CA auditeur

Québec, le 1 juin 2010

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

ÉTAT DES OPÉRATIONS

EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2010

(non vérifié)

Page 2

	2010	2009
Charges assumées par le gouvernement du Québec		
Traitements et avantages sociaux	1 341 803 \$	1 439 160 \$
Fonctionnement	651 557	547 331
Amortissement des immobilisations corporelles	<u>1 843</u>	<u>2 514</u>
	<u>(1 995 203) \$</u>	<u>(1 989 005) \$</u>

Pour le comité,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ, Président

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ, Greffier

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Gagné & Bouchard, S.E.N.C.R.L.

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2010

(non vérifié)

Page 3

1. Constitution et compétence

Le Comité de déontologie policière a été institué en 1990 par la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., c.O-8.1), et son existence se poursuit en vertu de la Loi sur la police adoptée en 2000 (L.R.Q., c.P-13.1). Le Comité a compétence exclusive pour disposer de toute citation en matière de déontologie policière, pour réviser une décision du Commissaire à la déontologie policière, de rejeter une plainte après enquête et pour traiter des demandes d'excuse.

2. Principales conventions comptables

État des opérations

Les informations financières ne constituent pas des états financiers, mais représentent un extrait des opérations du gouvernement du Québec relatif aux activités du Comité relevant de l'élément 5, du programme 3, du ministère de la Sécurité publique. Elles se limitent aux opérations liées à cet élément de programme et, par conséquent, aucun actif ni passif n'y est présenté.

Utilisations d'estimations

Pour préparer les états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, la direction doit faire des estimations et formuler des hypothèses ayant une incidence sur les montants présentés au titre des charges. Les résultats réels peuvent différer de ces estimations.

Avantages sociaux et futurs

Le personnel du Comité participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès. Le Comité n'assume aucune cotisation à titre d'employeur et n'a aucune obligation envers ces régimes gouvernementaux. Les cotisations de l'exercice envers ces régimes de retraite ne sont pas prélevées à même les crédits du comité et par conséquent ne sont pas présentées aux informations financières.

Les avantages sociaux futurs relatifs aux congés de maladie et aux provisions pour vacances n'y sont également pas présentés puisqu'ils ne sont pas prélevés à même les crédits de l'exercice du Comité.

Enfin, la part employeur sur certaines déductions à la source n'est pas présentée dans les frais d'opérations du Comité puisqu'elle n'est pas prélevée à même les crédits de l'exercice du Comité, à l'exception de la cotisation de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.

Gagné & Bouchard, S.E.N.C.R.L.

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

NOTES COMPLÉMENTAIRES

31 MARS 2010

(non vérifié)

Page 4

2. Principales conventions comptables (suite)

Immobilisations corporelles

Le coût des immobilisations corporelles n'est pas présenté dans les frais d'opérations. On y présente l'amortissement sur ces immobilisations, calculé selon la méthode linéaire en fonction de la vie utile estimée à 5 ans pour le mobilier et équipement de bureau et à 3 ans pour l'équipement informatique.

Système d'enregistrement numérique

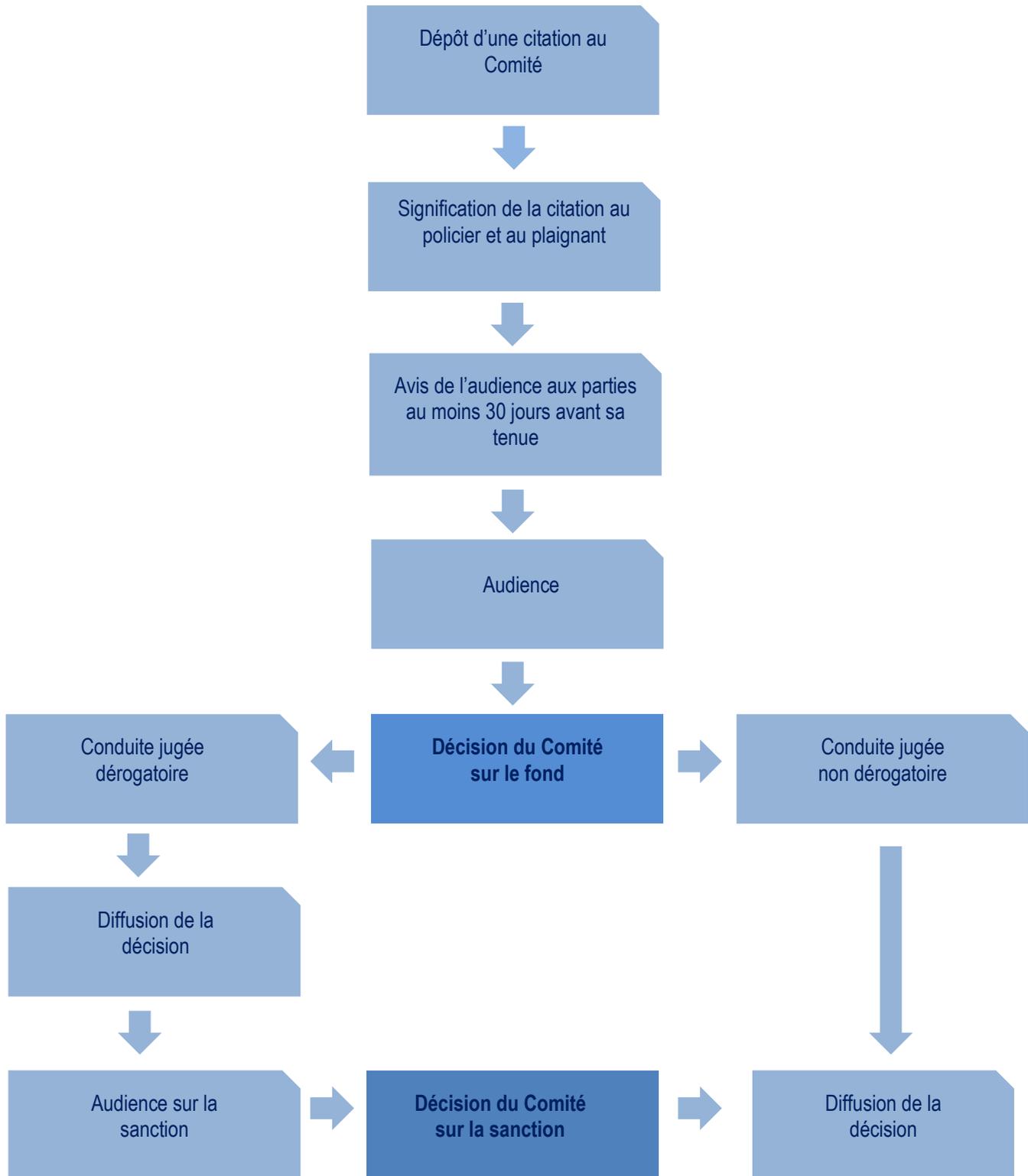
Le ministère de la Sécurité publique a mis au point, pour le compte du Comité, un système d'enregistrement numérique des audiences. Aucune charge relative à l'utilisation de cet actif n'est présentée aux coûts d'opérations puisqu'elle est prélevée à même les crédits du ministère de la Sécurité publique.

3. Engagement contractuel

Le Comité est locataire de deux espaces commerciaux en vertu de deux baux avec la Société Immobilière du Québec et comportant un loyer annuel de 183 205 \$ pour le loyer de Montréal et de 141 947 \$ pour le loyer de Québec. La tarification est établie pour une période de trois ans avec échéance en 2011. Les deux loyers sont indexables annuellement au taux de 3.15 %.

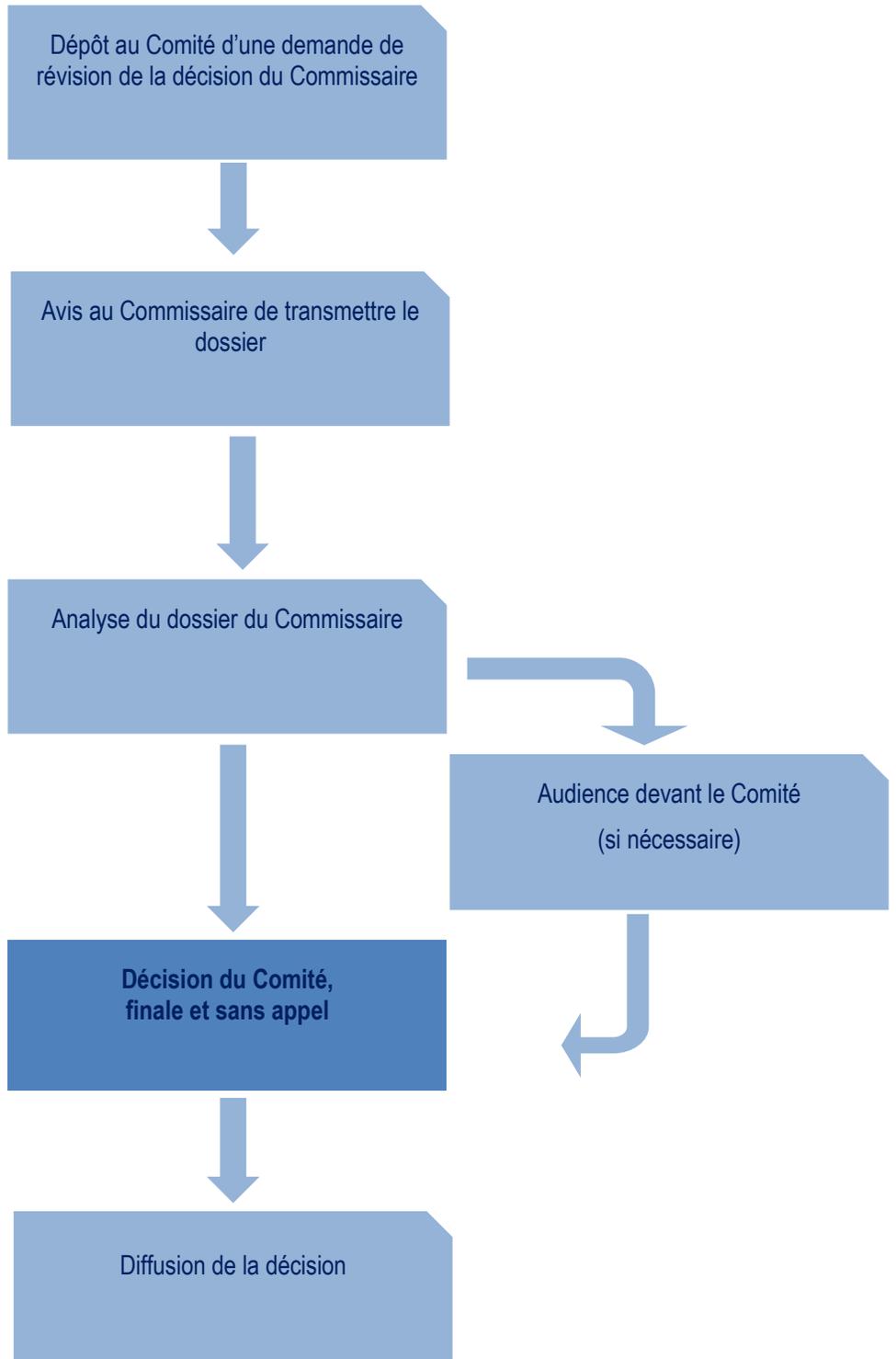
Annexe B

Cheminement d'un dossier de citation



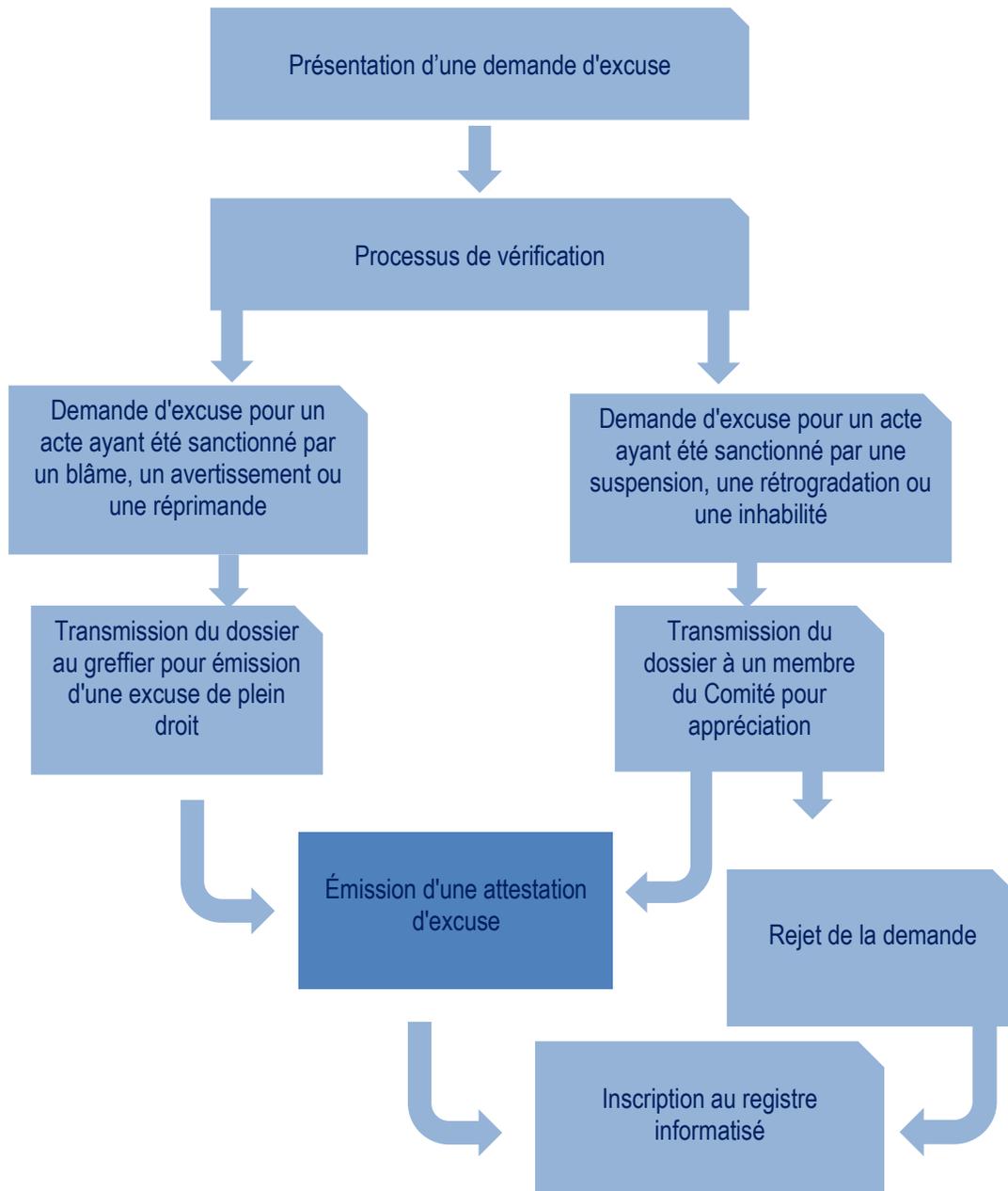
Annexe C

Cheminement d'un dossier de révision



Annexe D

Cheminement d'une demande d'excuse



Annexe E

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

Préambule

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

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

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

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

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

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

Dispositions générales

1. Le présent code a pour objet de déterminer les devoirs et les normes de conduite des membres du Comité afin de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité du Comité de déontologie policière, de favoriser la transparence au sein de cet organisme et de responsabiliser ses membres.
2. Le présent code s'applique à tout membre du Comité nommé par le gouvernement en vertu de l'article 95 de la Loi sur l'organisation policière (L.R.Q., c. 0-8.1).
3. Le membre du Comité est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus dans les lois et les règlements qui lui sont applicables, ainsi que ceux établis par le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.
4. Le président du Comité doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par tous les membres du Comité.

5. Tout manquement ou omission à un devoir ou à une obligation prévu par le présent code est assujéti à la procédure disciplinaire prévue dans le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

Section I

Principes d'éthique

6. Le Comité a pour mission d'assurer l'application et le respect du Code de déontologie des policiers du Québec (R.R.Q., c. 0-8.1, r. 1) qui vise une meilleure protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des corps policiers. Le membre du Comité doit contribuer, dans le cadre de son mandat, à la réalisation de cette mission.

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

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

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

Section II

Règles de déontologie

Sous-section 1

L'appartenance au Comité

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

Sous-section 2

Les devoirs de discrétion et de réserve

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

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

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

Sous-section 3

Indépendance et impartialité

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

Sous-section 4

Les situations de conflit d'intérêts

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

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

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

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

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

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

Sous-section 5

La conduite de l'audience

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

Sous-section 6

La prise de décision

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

Sous-section 7

La cessation des fonctions

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

Annexe F

Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière

Préambule

La mission du Comité de déontologie policière

La mission du Comité tient compte des objectifs et de l'esprit de la loi qui l'a créé.

Elle consiste à :

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

Les valeurs du Comité de déontologie policière

Pour actualiser sa mission, en plus de celles contenues dans la Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise, le Comité privilégie les valeurs suivantes :

- Primauté de la clientèle

La primauté de la clientèle est au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions du Comité. De l'accueil jusqu'à la décision, l'objectif premier du personnel consiste à donner à la clientèle des services d'un niveau élevé de qualité.

- Considération et respect

Le Comité a à cœur la considération et le respect des parties, de leurs représentants et de tous les intervenants.

- Responsabilité partagée

La responsabilité partagée implique, d'une part, la responsabilisation du personnel et, d'autre part, la collaboration des parties et de tous les intervenants.

Section I

Dispositions générales

1. Le fonctionnaire nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) est tenu de respecter les normes d'éthique et de discipline prévues à cette loi ainsi qu'au Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (Décret 1248-2002, 23 octobre 2002 [G.O.2, 6 novembre 2002, 7639]).
2. Le présent code de déontologie a pour objet de préciser les normes d'éthique applicables aux fonctionnaires du Comité de déontologie policière, en vue de préserver et de renforcer la confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité du Comité et de maintenir un haut niveau de qualité des services qui leur sont offerts.
3. Le présent code s'applique à tous les fonctionnaires du Comité de déontologie policière.
4. Le fonctionnaire contribue, dans l'exercice de ses fonctions, à la réalisation de la mission du Comité. Il s'assure de se conformer aux engagements énoncés dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.
5. Le fait, pour un fonctionnaire, de se placer dans une situation de nature à porter atteinte à l'intégrité, à l'indépendance ou à l'image du Comité, ou de nature à diminuer la confiance du public envers lui, est incompatible avec l'exercice de sa fonction.
6. Le président du Comité s'assure du respect des normes de conduite et des devoirs édictés par le présent code.

Section II

Normes de conduite

7. Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec impartialité, intégrité, loyauté et respect, en considérant l'importance des valeurs d'accessibilité et de célérité qui caractérisent le Comité.
8. Le fonctionnaire entretient avec toute personne avec qui il entre en relation, de même qu'avec ses collègues, des rapports fondés sur la courtoisie, la dignité et le respect.
9. Le fonctionnaire évite en toutes circonstances toute forme de discrimination, d'hostilité, d'intolérance ou de conflit d'intérêts.
10. Le fonctionnaire s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. À cette fin, il favorise le développement continu de sa compétence par le maintien à jour de ses connaissances et de ses habiletés.
11. Le fonctionnaire qui agit comme greffier-audencier à l'audience fait preuve d'impartialité, de ponctualité et d'efficacité. Il adopte une attitude courtoise et respectueuse à l'égard du membre du Comité qui préside l'audience, ainsi qu'à l'égard des parties, des procureurs et des témoins.

Section III

Devoirs

12. Le fonctionnaire est tenu d'offrir une pleine prestation de travail qui respecte les exigences de sa convention collective ou du règlement qui lui est applicable.
13. Le fonctionnaire est tenu à la discrétion sur tout ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et il est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations reçues.
14. Le fonctionnaire ne peut prendre connaissance d'une information confidentielle qui ne lui est pas destinée ni divulguer une information confidentielle dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
15. Le fonctionnaire ne doit pas s'entretenir avec les représentants des médias sans l'autorisation expresse du président du Comité.
16. Le fonctionnaire doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de ses fonctions. Le fonctionnaire qui croit se trouver dans une telle situation doit en informer le président du Comité.

Section IV

Plainte

17. Tout manquement ou omission à une norme de conduite ou à un devoir prévu par le présent code peut faire l'objet d'une plainte au président du Comité.
18. La plainte doit être écrite et doit exposer les motifs sur lesquels elle est basée. Elle est transmise au président au siège social du Comité.
19. Si le président la considère fondée, la plainte est traitée selon les dispositions pertinentes du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique ainsi que de la convention collective ou du règlement applicable au fonctionnaire concerné.

Section V

Disposition finale

20. Le présent code entre en vigueur le 28 mars 2003.



Comité
de déontologie
policière

Québec 