



Rapport annuel de gestion  
2004-2005  
Commissaire à la déontologie  
policière



Le contenu de la présente publication  
est rédigé par le Commissaire à la déontologie policière

Note : Afin d'alléger le texte, le masculin  
désigne les personnes des deux sexes

Dépôt légal – 2005  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-550-45558-4 (PDF)  
ISBN 2-550-45562-2 (imprimé)  
ISSN 1191-2000

Monsieur Michel Bissonnet  
Président de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Gouvernement  
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2005.

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

Le ministre de la Sécurité publique,

*Original requis et signé*

Jacques P. Dupuis

Québec, décembre 2005



Monsieur Jacques Dupuis  
Ministre de la Sécurité publique  
2525, boulevard Laurier  
Sainte-Foy (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière.

Ce rapport rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice financier 2004-2005.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Commissaire à la déontologie policière,

*Original requis et signé*

Claude Simard, avocat

Québec, décembre 2005



Message du Commissaire ..... IX

Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le rapport ..... XI

**PARTIE UN : Présentation du Commissaire à la déontologie policière**

1.1 La mission ..... 1  
1.2 Le contexte ..... 2  
1.3 Les valeurs ..... 3  
1.4 L’environnement juridique ..... 3  
    1.4.1 La Loi sur la police ..... 3  
    1.4.2 Le Code de déontologie des policiers du Québec ..... 3  
1.5 La clientèle, les partenaires ou les intervenants ..... 4  
    1.5.1 La clientèle ..... 4  
    1.5.2 Les partenaires ou intervenants ..... 4  
1.6 La composition et l’organisation ..... 5  
    1.6.1 Le Commissaire et le Commissaire adjoint ..... 5  
    1.6.2 Le personnel du Commissaire ..... 5  
1.7 L’organigramme du Commissaire à la déontologie policière ..... 5

**PARTIE DEUX : Faits saillants ..... 7**

**PARTIE TROIS : Rappel de la déclaration de service aux citoyens et des orientations stratégiques ..... 11**

**PARTIE QUATRE : Réalisations**

4.1 Accessibilité aux services ..... 13  
    4.1.1 Le nouveau site internet ..... 13  
    4.1.2 L’aide et les consultations aux citoyens ..... 14  
    4.1.3 Le développement des communications avec les minorités ..... 15  
4.2 Processus de traitement des plaintes ..... 15  
    4.2.1 Le nombre de plaintes reçues et les délais globaux pour disposer des dossiers ..... 15  
    4.2.2 La répartition des plaintes par corps de police ..... 17  
    4.2.3 La nature des reproches formulés à l’endroit des policiers ..... 17  
    4.2.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais ..... 18  
    4.2.5 Les motifs de refus d’enclencher le processus déontologique ..... 20  
    4.2.6 La conciliation, ses délais et le résultat des séances ..... 22  
    4.2.7 L’enquête, ses délais et les décisions prises sur les rapports soumis ..... 25  
    4.2.8 Les décisions prises suite à une demande de révision ..... 28  
    4.2.9 Les citations déposées devant le Comité de déontologie policière ..... 30

4.3	Développement de l'approche préventive.....	30
4.3.1	L'exercice par le Commissaire de son pouvoir de recommandation .....	30
4.3.2	La diffusion des règles déontologiques.....	31
4.3.3	Les conférences, ateliers et rencontres avec la clientèle, les partenaires ou intervenants.....	31

#### **PARTIE CINQ : Ressources**

5.1	Les ressources humaines .....	33
5.2	Les ressources financières et la facturation des services.....	33
5.3	Les ressources informationnelles .....	34

#### **PARTIE SIX : Bilan d'application de certaines lois, règlements et politiques**

6.1	L'accès à l'information .....	35
6.2	La protection des renseignements personnels .....	35
6.3	Le programme d'accès à l'égalité .....	35
6.4	Le développement de la main-d'œuvre.....	36
6.5	L'éthique et la déontologie .....	36
6.6	La politique linguistique .....	36
6.7	La protection des non-fumeurs.....	37
6.8	Les moyens pris pour actualiser la politique de santé des personnes au travail.....	37
6.9	Les engagements et les réalisations concernant l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises.....	37
6.10	La reddition de comptes de l'article 53.1 de la <i>Loi sur la fonction publique</i> .....	38

#### **ANNEXES**

Annexe 1	Le <i>Code de déontologie des policiers du Québec</i> .....	39
Annexe 2	Le diagramme de cheminement d'une plainte .....	43
Annexe 3	Le <i>Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint</i> .....	45

## *MESSAGE DU COMMISSAIRE*

La préparation de ce rapport a été pour le soussigné, arrivé en poste uniquement quelques jours avant la fin de l'exercice financier, une occasion privilégiée d'apprécier les avancés importants réalisés encore cette année en déontologie policière et d'identifier les défis qui nous confrontent toujours.

Dans cette perspective, j'entends donc porter une attention particulière à consolider les acquis constatés en terme d'accueil et d'aide aux citoyens, d'ouverture aux minorités, d'adéquation des moyens et de qualité des opérations.

Toutefois, il m'apparaît déterminant dans la foulée du Plan de modernisation de l'État 2004-2007 de poursuivre les efforts consacrés pour simplifier nos processus et pour réduire nos délais décisionnels, principalement après remise des rapports d'enquête.

D'ailleurs, maintenant que le résultat des travaux de révision des 60 premiers organismes examinés est connu, puisque le Commissaire était l'un de ceux-là, j'entends soumettre au gouvernement un nouveau plan stratégique qui reprendra ces préoccupations dans une perspective certes de continuité, mais aussi de renouvellement et d'amélioration constante de notre performance.

Le Commissaire à la déontologie policière,

*Original requis et signé*

Claude Simard, avocat



***DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES  
CONTENUES DANS LE RAPPORT***

***Déclaration du Commissaire à la déontologie policière***

Les informations contenues dans ce rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Je me suis par conséquent assuré de leur fiabilité.

Aussi, à ma connaissance, le rapport annuel de gestion 2004-2005 du Commissaire à la déontologie policière :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques du Commissaire à la déontologie policière;
- présente les résultats de nos réalisations en regard de sa déclaration de services aux citoyens, de nos axes stratégiques et du plan annuel de gestion de dépenses;
- soumet des données exactes.

Je déclare donc que le présent rapport annuel de gestion correspond à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2005.

Le Commissaire à la déontologie policière,

*Original requis et signé*

Claude Simard, avocat

Québec, décembre 2005



## PARTIE UN

### *Présentation du Commissaire à la déontologie policière*

---

#### 1.1 LA MISSION

Le système de déontologie policière assure l'application du *Code de déontologie des policiers du Québec*. Ce Code détermine les devoirs et les normes de conduite des *policiers, constables spéciaux et contrôleurs routiers* dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils sont en rapport avec le public.

Deux autorités de surveillance civile distinctes, autonomes et indépendantes le composent :

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

Le *Commissaire* a une mission déterminante au sein de ce système, car au terme de l'*aide accordée aux citoyens pour formuler leur plainte*, de l'*examen préliminaire* des plaintes, de la *conciliation* des parties, de l'*enquête* des allégations formulées par les plaignants et de l'*évaluation de la suffisance de la preuve disponible pour citer un policier* devant le Comité de déontologie policière, il dispose à son seul niveau de plus de 90 % du volume des plaintes dont le système déontologique est saisi. En outre, à la suite d'une citation, c'est aussi le Commissaire qui assure les représentations devant le Comité de déontologie policière et, s'il y a appel, devant la Cour du Québec.

Toutefois, il est important de souligner que le *Commissaire* ne peut se saisir de lui-même d'une affaire, de sorte qu'il *ne peut agir sans une plainte d'une personne, une demande d'enquête du ministre de la Sécurité publique* ou une *décision définitive d'un tribunal canadien déclarant un policier coupable d'une infraction criminelle* constituant également une dérogation au Code de déontologie.

De plus, il convient de faire observer que les décisions du Commissaire de clore un dossier sont motivées par écrit et sujettes, à la demande du plaignant, à une procédure, selon le cas, de révision interne ou externe.

Enfin, on remarquera que le Commissaire peut faire *des recommandations* pour remédier ou prévenir toute situation préjudiciable constatée et formuler *des observations* pour améliorer la conduite d'un policier, constable spécial ou contrôleur routier.

Par ailleurs, on retiendra que le *Comité* de déontologie policière est pour sa part un *tribunal administratif spécialisé*, chargé de réviser les décisions du Commissaire après enquête et de décider sur citation, à la suite d'une audience publique, si la conduite de l'intimé constitue un acte dérogatoire au Code de déontologie. Le cas échéant, le Comité impose une sanction. Ses décisions sur citation sont appelables à la Cour du Québec.

## 1.2 LE CONTEXTE

La sécurité est une des missions essentielles de l'État. À cette fin, les forces de l'ordre qui y participent sont investies de larges pouvoirs. Dans une société démocratique, ceux-ci 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 constante d'un équilibre entre l'efficacité nécessaire au maintien de l'ordre et les droits et libertés précités.

Or, les préoccupations en matière de sécurité se sont récemment accentuées face à la menace terroriste. De même, la lutte au crime organisé a elle aussi provoqué la mise en place de nouvelles mesures qui risquent également de rendre plus précaire le respect des droits et des libertés. Incidemment, fait sans précédent en droit canadien, certaines des dispositions introduites à ces égards au Code criminel ne peuvent entrer en vigueur dans une province que s'il y existe un organisme externe de surveillance civile de la police.

De plus, force est de constater que l'intérêt pour les questions éthiques ne cesse de croître au fil des événements qui marquent l'actualité. En réaction, nos gouvernements veillent, notamment, à l'adoption de codes de conduite et à l'établissement de mécanismes pour en assurer l'application. L'assujettissement le 1<sup>er</sup> janvier 2005 des contrôleurs routiers de la *Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)*\* au système de déontologie policière est, du reste, un avancé en ce sens.

Dans ces perspectives, il est indéniable que le système de déontologie policière se trouve conforté dans sa mission.

Par ailleurs, les changements liés à l'accentuation du caractère multiculturel du Québec ont sans conteste contribué à provoquer des tensions entre les minorités et les policiers. Le Commissaire se doit donc plus que jamais d'être sensible au phénomène et de s'ajuster à cette réalité, notamment en tenant compte de la problématique du « *profilage racial* ». Celle-ci contribue à fragiliser l'exercice de leurs droits pour un bon nombre de nos concitoyens.

Dans un autre ordre d'idée, les réformes dans les domaines de la réorganisation policière, de la professionnalisation de la police et des contrôles accrus à l'endroit des policiers, sont autant d'initiatives qui ont eu des impacts sur la dispensation de nos services. À ce chapitre, les chevauchements entre les enquêtes déontologiques, disciplinaires et criminelles sont très préoccupants en terme d'efficience.

\* Le système déontologie s'applique également à toute personne ayant autorité sur les contrôleurs routiers.

Enfin, la modernisation de l'État québécois oblige évidemment à s'assurer de la qualité et de l'efficacité de nos opérations. Le bilan de l'exercice stratégique du Commissaire 2001-2004 témoigne d'améliorations sensibles à la qualité de nos services. Poursuivant dans le même sens, nous avons attendu le résultat de l'examen mené à notre endroit dans le cadre du Plan de modernisation de l'État 2004-2007 avant d'engager les travaux permettant le dépôt d'un nouveau plan stratégique à l'automne 2005.

### **1.3 LES VALEURS**

Les valeurs qui guident le Commissaire et son personnel tout au long du processus déontologique sont les suivantes :

- la protection des droits des citoyennes et des citoyens et le développement de normes élevées de services et de conscience professionnelle chez les policiers, constables spéciaux et contrôleurs routiers;
- l'indépendance, l'impartialité et la transparence;
- le traitement rigoureux et efficace des plaintes, en favorisant pour ce faire la collaboration du plaignant et de tous les intervenants;
- la cohérence et la clarté des orientations, des positions et des décisions du Commissaire, de manière à entraîner l'adhésion à celles-ci ou de permettre qu'on puisse exercer ses droits à leurs égards;
- la confidentialité des renseignements protégés par la loi qui sont confiés au Commissaire et à son personnel, notamment ceux ayant une incidence sur l'administration de la justice et de la sécurité publique.

### **1.4 L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE**

#### **1.4.1 La Loi sur la police**

La *Loi sur la police* (L.R.Q., c. P-13.1) institue le Commissaire à la déontologie policière, prévoit sa compétence, ses pouvoirs et devoirs ainsi que son organisation.

#### **1.4.2 Le Code de déontologie des policiers du Québec**

(R.R.Q., 0-8.1, r. 1)

Adopté en vertu de l'article 135 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* détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.

## **1.5 LA CLIENTÈLE, LES PARTENAIRES OU LES INTERVENANTS**

### **1.5.1 La clientèle**

Le Commissaire est au service de tous les citoyens.

La mission du Commissaire peut donc l'amener à dispenser des services à toute personne qui croit avoir été lésée par l'intervention d'un policier, d'un constable spécial ou d'un contrôleur routier.

Dans cette foulée, le Commissaire est par ailleurs susceptible d'intervenir auprès de tous les policiers et constables spéciaux régis par la *Loi sur la police* (L.Q., 2000, c. 12) ainsi que des contrôleurs routiers de la SAAQ, dont il est en quelque sorte le « *syndic* ».

### **1.5.2 Les partenaires ou intervenants**

Les opérations régulières, la définition de nouvelles mesures, la modification, la correction ou l'implantation de celles déjà arrêtées, supposent des discussions et la collaboration de plusieurs partenaires ou intervenants, dont voici la liste sommaire :

- les associations de victimes;
- les organismes voués à la représentation des minorités;
- la direction des services de police;
- les associations de chefs de police;
- les syndicats policiers;
- les Conseils de bande autochtones et les autorités qui y sont constituées par eux pour gérer ou surveiller les services de police habilités;
- les institutions et les organismes gouvernementaux qui procèdent à des enquêtes incidentes aux plaintes déontologiques (Protecteur du citoyen, Coroner, IVAC, etc.);
- le Comité de déontologie policière;
- la Cour du Québec;
- le ministère de la Sécurité publique;
- le ministère de la Justice;
- les formateurs en matière policière, dont l'*École nationale de police du Québec*.

## 1.6 LA COMPOSITION ET L'ORGANISATION

### 1.6.1 Le Commissaire et le Commissaire adjoint

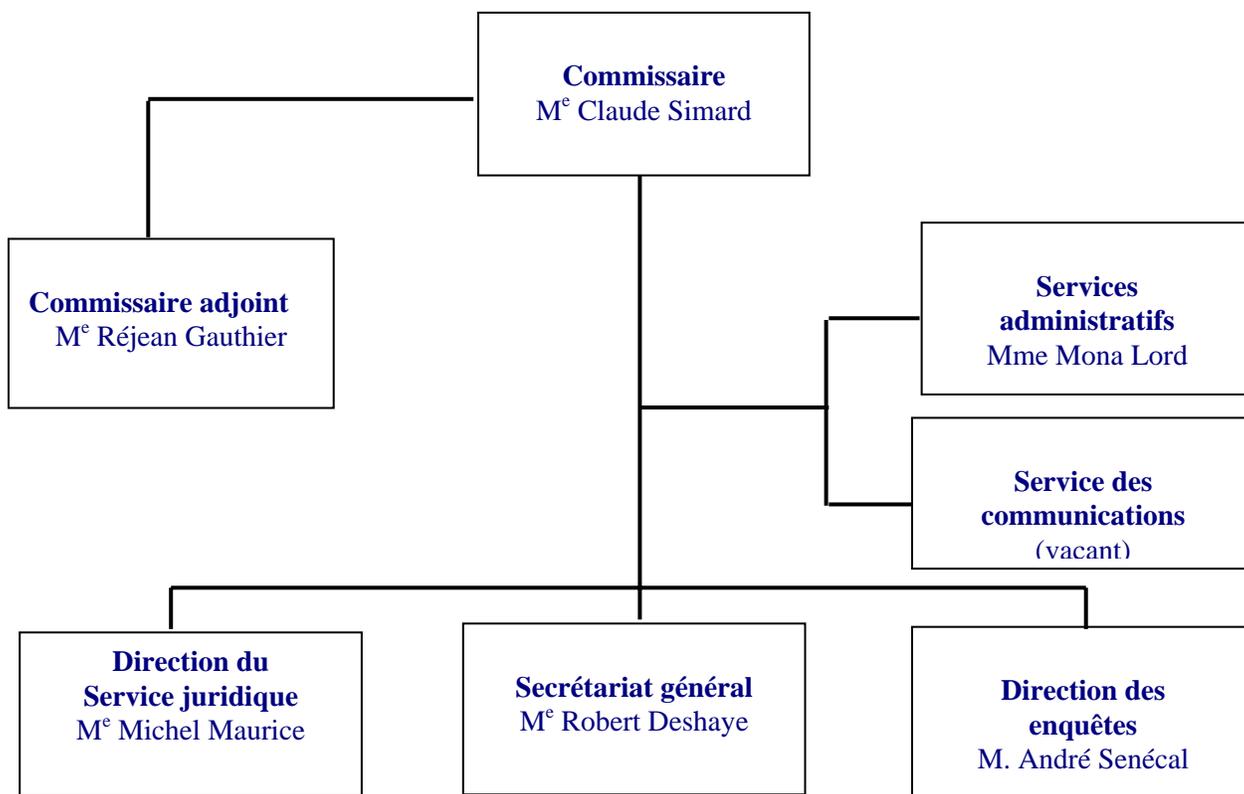
Un Commissaire et un Commissaire adjoint sont nommés par le gouvernement pour une période d'au plus cinq ans. Le Commissaire adjoint exerce les pouvoirs qui lui sont délégués par le Commissaire. Les mandats du Commissaire et du Commissaire adjoint peuvent être renouvelés.

En l'absence ou en cas d'incapacité d'agir du Commissaire, celui-ci est remplacé par le Commissaire adjoint.

### 1.6.2 Le personnel du Commissaire

Le Commissaire a pu compter pendant cet exercice financier sur la collaboration et l'expertise de 34 employés réguliers et de 2 employés occasionnels, répartis au sein de trois directions décentralisées géographiquement dans deux bureaux, l'un à Québec (20 personnes), l'autre à Montréal (14 personnes).

## 1.7 L'ORGANIGRAMME DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE





## PARTIE DEUX

### *Faits saillants*

---

- ◆ **1 296 plaintes** ont été reçues cette année en déontologie policière. Il s'agit **pour une troisième année consécutive** d'un **niveau de plaintes sans précédent**, soit environ 24,2 % de plus qu'en 2000-2001.
- ◆ **3 057 consultations, dont 2 807 appels téléphoniques et 218 entrevues**, ont été tenues pour répondre aux demandes d'information des citoyens ou les aider à formuler leurs plaintes. Il s'agit d'un sommet qui constitue une **augmentation du volume** de ces activités de **20,8 %** par rapport à l'année précédente.
- ◆ **35,3 % des plaintes** concernaient des membres de la Sûreté du Québec (SQ), **32,6 %** du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), **27,2 % d'autres corps de police** municipaux et **4,9 % des constables spéciaux ou contrôleurs routiers**.
- ◆ Incidemment, il convient de rappeler que **depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les contrôleurs routiers sont soumis dans l'exercice de toutes leurs fonctions** au système de déontologie policière. Avant cette date, ils n'étaient régis au *Code de déontologie des policiers du Québec* que pour les actes posés en vertu de leurs pouvoirs de constables spéciaux.
- ◆ Les **plaintes reçues visaient** :
  - ↳ **37,2 % des comportements** de nature à compromettre la confiance et la considération que requiert la fonction policière : l'impolitesse, l'arrogance, le refus de s'identifier, etc.;
  - ↳ **36,5 % des abus d'autorité**, tels : l'usage d'une force excessive, des menaces ou du harcèlement, etc.;
  - ↳ **22,7 % des comportements** de nature à compromettre **l'autorité de la loi et des tribunaux**, tels : la négligence d'obtenir les mandats nécessaires ou les arrestations et les détentions arbitraires.
- ◆ **Suite à examen préliminaire** et constitution d'un dossier le plus complet possible, dans un délai moyen inférieur à celui fixé par la loi (40 jours), **49,9 % des dossiers ont été clos** par décision motivée sujette à un droit de révision, **40 %** ont été soumis en **conciliation** et **9,2 %** ont été référés en **enquête** pour déterminer, lorsque le reproche était suffisamment grave pour être d'intérêt public, si le tribunal déontologique (le Comité de déontologie policière) devait être saisi d'une citation à l'endroit du (des) policier(s) visé(s).

- ♦ L'analyse comparative des données disponibles sur les **motifs de clore les dossiers suite à leur examen préliminaire, permet d'apprécier les efforts** consentis pour **informer et aider les citoyens** à formuler leurs plaintes, pour **s'assurer de leur collaboration** et pour **rechercher des solutions aux problèmes** soulevés lorsqu'aucun manquement déontologique n'est constaté. En effet, il y a eu cette année **baisse de 11,4 % des dossiers clos** alors qu'il y **manquait une condition d'application du système** déontologique et **diminution de 42 % des désistements et refus de collaborer**. De plus, le nombre de dossiers où un **plaignant est satisfait des démarches entreprises pour solutionner sa plainte** lorsqu'il n'y avait pas dérogation en déontologie, a **augmenté de 53,5 %**.
- ♦ Depuis cinq ans, alors que la **conciliation est le mode de traitement des plaintes privilégié par la loi**, on remarquera que de façon continue le nombre de celles-ci **n'a cessé d'augmenter d'année en année**. Ainsi, on enregistre en **2004-2005 un nombre record de 538 conciliations**, ce qui constitue une augmentation de 85,5 % par rapport à l'année 2000-2001.
- ♦ Le **taux de succès en conciliation** est toujours **très élevé à 84,2 %**, ce qui confirme la pertinence et l'efficacité de ce mode non judiciaire de règlement des conflits en déontologie policière.
- ♦ **Plus de 80 % des plaintes** déontologiques ont ainsi pu être **réglées par le Commissaire dans un horizon de 90 jours ou moins**. D'ailleurs, les délais de traitement globaux des dossiers du Commissaire ont diminué de façon constante depuis cinq ans de 46 % et, plus particulièrement, de 16,5 % par rapport à l'année dernière.
- ♦ Afin de remédier à des situations préjudiciables constatées dans l'exercice de ses fonctions ou prévenir leur répétition, le Commissaire a formulé aux directeurs des services de police concernés des **recommandations** concernant :
  - les politiques opérationnelles en matière de **poursuites policières à haute vitesse**;
  - l'utilisation de la **chaise de contention** pour contrôler un détenu dans un poste de police;
  - les précautions à prendre lors de situations nécessitant le **détournement de la circulation**;
  - l'obligation de **discretion des policiers**;
  - la **conservation des pièces et des archives** dans un service de police;
  - les mesures à prendre lors d'interventions policières pour éviter la  **Crainte de partialité et les conflits d'intérêts**.
- ♦ Un **nouveau site Internet conjoint du Commissaire et du Comité** de déontologie

policrière, **regroupant toutes les ressources utiles**, soit : la formulation d'une plainte, le processus déontologique à chacune de ces étapes, le contenu et la portée du droit déontologique, le calendrier d'auditions devant le tribunal déontologique, les décisions récentes rendues et tous les autres documents institutionnels produits par le Commissaire ou le Comité. Depuis son lancement, l'achalandage du nouveau site a augmenté de manière constante de 281,9%.

- ♦ Des **efforts soutenus** ont été consacrés **pour resserrer nos liens avec les communautés culturelles**, notamment pour contrer le « *profilage racial* » en milieu policier.
- ♦ **2005** marque le **quinzième anniversaire du Code de déontologie des policiers du Québec** et le Commissaire est heureux de constater les acquis du système en terme d'accueil et d'aide aux citoyens, d'ouverture aux minorités, d'adéquation des moyens et de qualité des opérations.
- ♦ Pour la prochaine année, dans le cadre d'un **nouveau plan stratégique 2005-2008 en voie de préparation**, nos efforts se poursuivront afin de simplifier nos processus et de réduire nos délais décisionnels, principalement après remise des rapports d'enquête.



## PARTIE TROIS

### Rappel de la déclaration de service aux citoyens et des orientations stratégiques

---

Le Commissaire et son personnel sont conscients de la responsabilité importante qui leur incombe pour favoriser l'amélioration de la qualité des services en matière de déontologie policière au Québec.

Aussi, afin de bien servir la population et de nous améliorer, nous avons convenu d'une **Déclaration de services aux citoyennes et citoyens** dans laquelle nous nous engageons principalement à :

- aider le citoyen à formuler et à soutenir sa plainte;
- traiter la plainte avec empathie pour le citoyen et équité pour le policier, le constable spécial ou le contrôleur routier visé;
- répondre rapidement aux appels ou autres communications;
- communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits;
- être courtois et respectueux envers tous les intervenants du processus déontologique;
- respecter les délais prescrits par la loi ou, sinon, justifier de circonstances exceptionnelles;
- diriger avec diligence vers les services appropriés les questions qui ne sont pas de notre compétence;
- faciliter l'expression des attentes et commentaires à l'endroit de nos services;
- protéger les informations et documents qui doivent demeurer confidentiels.

Dans cette optique, bien que notre plan stratégique 2001-2004 soit échu et que nous ayons voulu prendre en compte le résultat de l'examen mené à notre endroit dans le cadre du **Plan de modernisation de l'État 2004-2007** avant d'engager les travaux permettant le dépôt d'un nouveau Plan stratégique 2005-2008 à l'automne 2005, les trois grandes orientations suivantes ont été maintenues, soit :

- ◆ réduire les barrières qui limitent l'accès des citoyens au système;
- ◆ poursuivre les réformes pour assurer la rigueur et la diligence du processus déontologique;
- ◆ développer l'approche préventive et une véritable culture de la prévention en déontologie policière.

Par conséquent, ce rapport annuel de gestion rend compte des réalisations en regard des engagements de notre déclaration de services aux citoyens et sous chacune des trois orientations stratégiques précitées.

## PARTIE QUATRE

### *Réalisations*

---

#### **4.1 ACCESSIBILITÉ DES SERVICES**

##### **4.1.1 Le nouveau site Internet.**

Depuis le 17 septembre 2004, les services gouvernementaux Web en déontologie policière, soit celles du Commissaire et du Comité de déontologie policière, sont regroupés sous la même adresse pour offrir une information plus complète et accessible. Ce nouveau site s'inscrit dans le cadre des objectifs du gouvernement en ligne visant à faciliter l'accès des citoyens aux services de l'État.

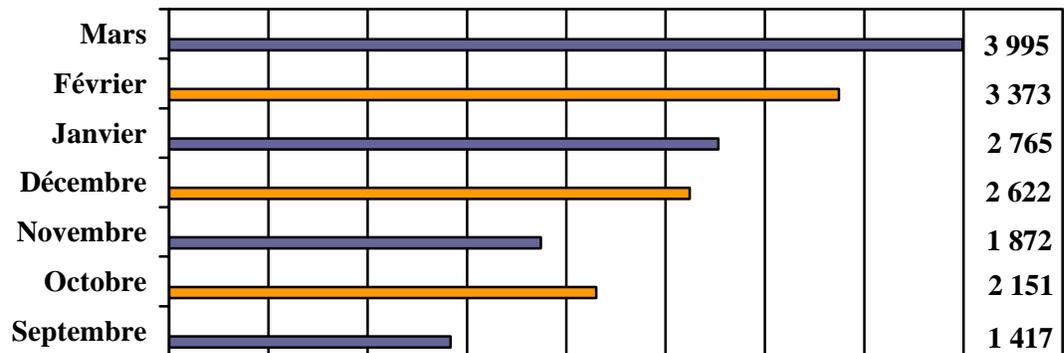
Ainsi, les personnes intéressées ont désormais accès à toute l'information utile pour formuler une plainte contre un policier, un contrôleur routier ou un constable spécial dans l'exercice de ses fonctions, sous les volets « *Porter plainte* » et « *Analyse et traitement de la plainte* ». D'autres renseignements utiles sont également disponibles sous les chapitres « *Puis-je faire réviser une décision?* », « *interroger le calendrier des audiences* » et « *Consulter les décisions rendues* ».

De plus, une partie du site est réservée aux *Lois et règlements* en déontologie policière et contient, notamment, des liens qui en permettent une meilleure compréhension. Nos communiqués et publications y sont également accessibles.

Enfin, soulignons que le site a été conçu selon un environnement graphique convivial et une navigation intuitive qui permettent aux citoyens de trouver facilement l'information recherchée. Il répond d'ailleurs aux normes préconisées en matière d'accessibilité pour les personnes qui ont un handicap visuel. Une version anglaise est également disponible.

Depuis son lancement, comme en fait foi le tableau qui suit, le nombre de consultations a augmenté de manière constante à un niveau remarquable de 281,9%.

## CONSULTATIONS DU SITE



### 4.1.2 L'aide et les consultations aux citoyens.

Le Commissaire a, au cours des dernières années, mis en place des ressources et développé des moyens afin d'aider les citoyens à exercer leurs droits en déontologie policière.

Ainsi, du lundi au vendredi, pendant nos heures d'ouverture aux bureaux de Québec et de Montréal, un enquêteur de garde est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les informer sur le processus déontologique et les soutenir pour la formulation de leurs plaintes.

Par ailleurs, une ligne sans frais facilite les demandes d'information et nos communications avec les personnes vivant en région.

Or, cette année, 3 057 demandes ont été traitées lors de 218 entrevues et 2 807 appels téléphoniques. Ceci constitue une augmentation du volume de nos activités de 20,8 % par rapport à l'exercice financier précédent.

## AIDE ET CONSULTATION AUX CITOYENS

*TABLEAU COMPARATIF*

ANNÉES	TÉLÉPHONES		ENTREVUES		TOTAL
	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	
2003-2004	981	1 220	128	90	2 419
2004-2005	986	1 821	160	90	3 057
<b>VARIATION :</b>	<b>+ 0,51 %</b>	<b>+ 49,26 %</b>	<b>+ 25,00 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>+ 20,8 %</b>

### **4.1.3 Le développement des communications avec les communautés culturelles.**

Le contexte social actuel au Québec commande d'assurer aux membres des communautés ethniques une accessibilité réelle au système de déontologie policière. Le Commissaire est du reste conscient du déficit de confiance qu'il a à surmonter à leur égard, car leurs attentes sont grandes alors qu'ils ressentent que leurs droits et libertés sont plus en péril que ceux des autres citoyens.

De plus, le besoin de développer davantage nos communications avec les minorités visibles découle, notamment, de la problématique du « *profilage racial* ». Il est donc essentiel que les individus qui se sentent lésés par certains comportements policiers, voire de discrimination raciale ou de racisme, connaissent l'existence de leur recours en déontologie policière et ne craignent pas de l'exercer.

Aussi, plusieurs actions ont été réalisées pour établir des liens avec les différentes communautés culturelles. L'institution a, entre autres, développé ses relations avec la Direction générale des relations interculturelles du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) pour, incidemment, identifier les représentants des groupes communautaires les plus pertinents à notre démarche.

En l'occurrence, la participation du Commissaire aux réunions du Groupe de travail sur le profilage racial organisées par le MICC a contribué à des échanges constructifs avec différentes communautés, en plus d'apporter un éclairage nouveau sur le phénomène et ses solutions.

Enfin, présenter notre constitution auprès des Tables de travail de différentes communautés culturelles instaurées par la Direction générale des relations interculturelles du MICC a permis de sensibiliser les représentants des organismes communautaires à l'existence et à l'importance du Commissaire.

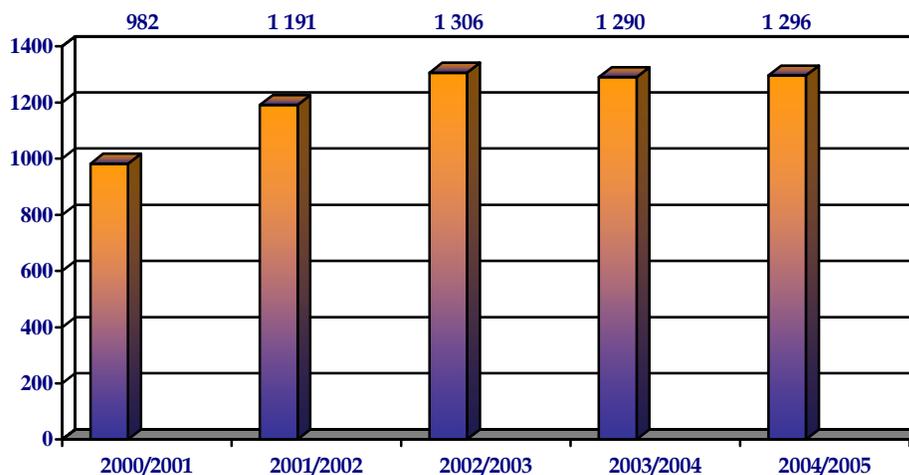
## **4.2 PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES**

### **4.2.1 Le nombre de plaintes reçues et les délais globaux pour disposer des dossiers.**

Le nombre de plaintes reçues cette année a été légèrement supérieur à celui de l'année précédente. On remarquera toutefois que pour une troisième année consécutive le niveau de plainte se maintient à un seuil sans précédent, c'est-à-dire environ 24,2 % de plus qu'en 2000-2001.

## PLAINTES REÇUES

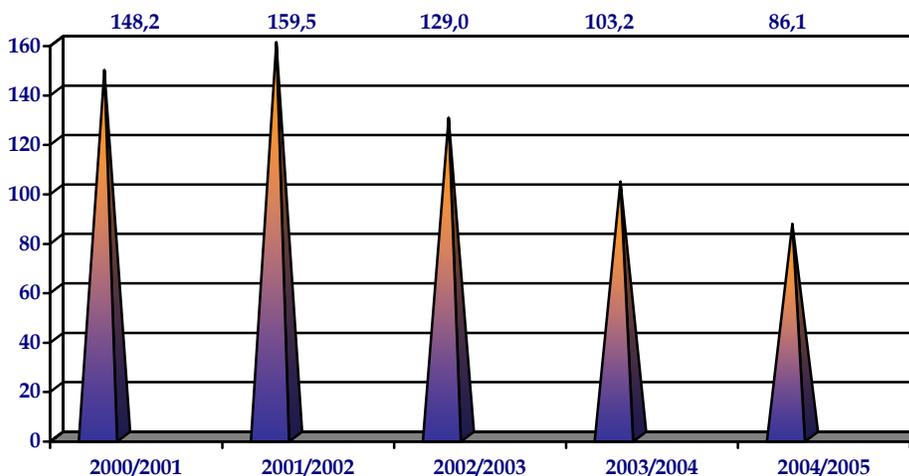
*TABLEAU COMPARATIF*



Malgré ces augmentations de plaintes, plus de 80 % des plaintes déontologiques sont réglées par le Commissaire dans un horizon de 90 jours ou moins. D'ailleurs, les délais de traitement globaux des dossiers de notre institution ont diminué de façon constante depuis cinq ans de 46% et, plus particulièrement, de 16,5 % par rapport à l'année dernière.

## DÉLAIS GLOBAUX DE TRAITEMENT DES DOSSIERS DU COMMISSAIRE

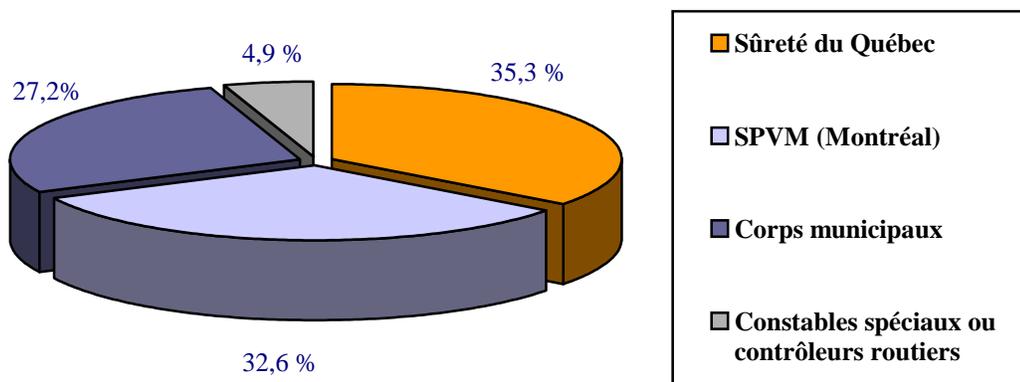
*TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS*



#### 4.2.2 La répartition des plaintes par corps de police et nombre de policiers visés.

L'expérience démontre que le nombre de plaintes reçues par corps de police d'une année à l'autre est habituellement une donnée peu significative, de sorte que les statistiques présentées ici visent simplement à donner une idée générale de la répartition des plaintes pour chacune des grandes catégories retenues pour constituer des ensembles suffisamment représentatifs, soit : la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, les autres corps de police et les constables spéciaux ou contrôleurs routiers.

#### *RÉPARTITION DES PLAINTES PAR CORPS DE POLICE 2004-2005*



#### 4.2.3 La nature des reproches formulés à l'endroit des policiers.

La diversité des incidents à l'origine des plaintes et des motifs soulevés, rend complexe la présentation de statistiques sur les reproches formulés à l'endroit des policiers.

Ainsi, en pratique, une donnée néanmoins pertinente et qui est, incidemment, colligée systématiquement par le Commissaire, répartit les reproches formulés en fonction de chacun des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

**REPROCHES FORMULÉS  
CODE DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE DU QUÉBEC  
2004-2005**

<b>ARTICLE 5</b>	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	<b>37,2 %</b>
<b>ARTICLE 6</b>	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	<b>34,5 %</b>
<b>ARTICLE 7</b>	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	<b>22,7 %</b>
<b>ARTICLE 8</b>	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	<b>1,5 %</b>
<b>ARTICLE 9</b>	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.	<b>0,3 %</b>
<b>ARTICLE 10</b>	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	<b>1,1 %</b>
<b>ARTICLE 11</b>	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement..	<b>2,7 %</b>

**4.2.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais.**

À la réception d'une plainte, le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à son examen préliminaire. À cette fin, il constitue un dossier initial qu'il veut, dès cette étape, le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information et les précisions qui lui sont communiquées par le plaignant, ainsi que les documents opérationnels policiers et judiciaires disponibles.

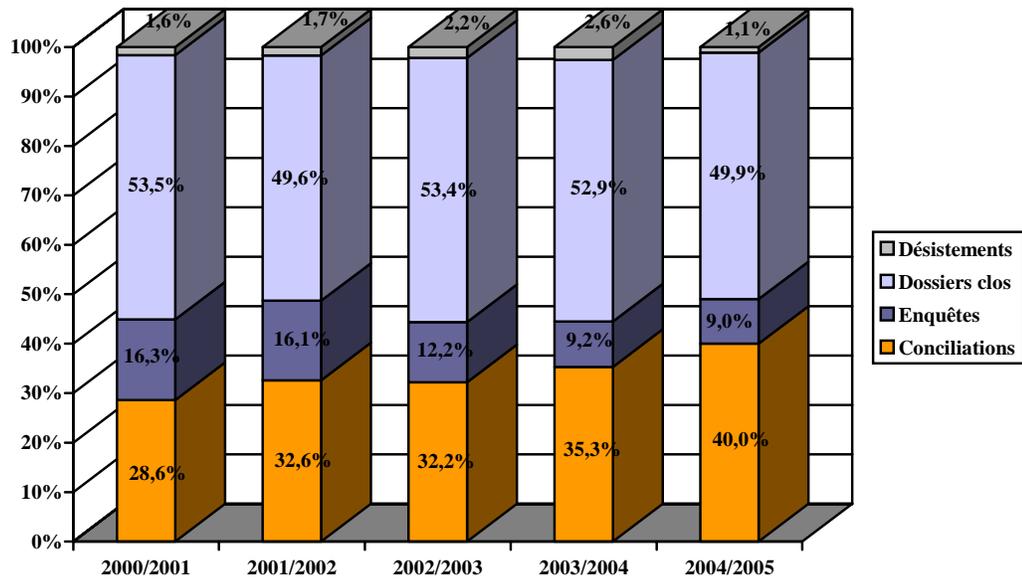
Ainsi, c'est à la lumière des informations recueillies qu'une décision opportune est prise conformément à la loi : clore le dossier ou référer la plainte en conciliation ou en enquête.

Les efforts consacrés à la qualité de l'orientation en examen préliminaire ont, entre autres, permis d'augmenter depuis cinq ans le nombre de dossiers soumis en conciliation et de diminuer le nombre de dossiers référés en enquête. Toutefois, les démarches additionnelles nécessaires auprès, notamment, des plaignants et des services de police ont eu pour

conséquence d'accroître les délais moyens qui sont toujours, néanmoins, inférieurs à celui fixé par la loi.

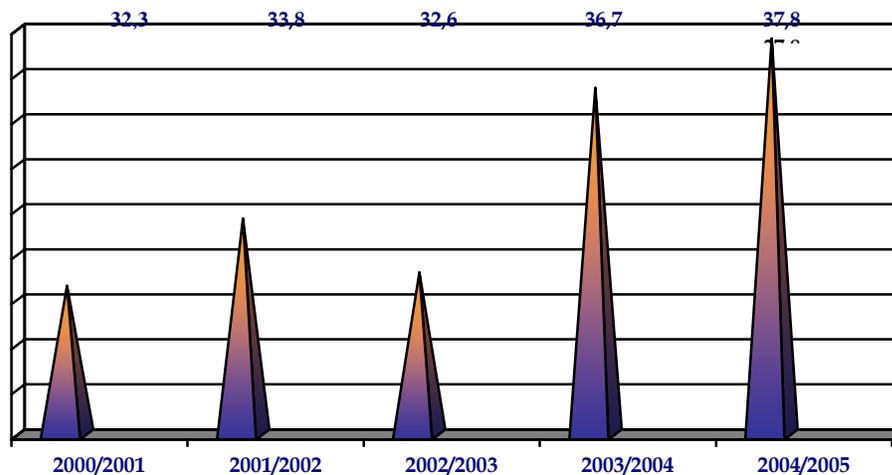
## ORIENTATION DES PLAINTES

*TABLEAU COMPARATIF*



## DÉLAIS DANS LESQUELS SONT PRISES LES DÉCISIONS SUITE À L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE

*TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS*



#### 4.2.5 Les motifs de refus d'enclencher le processus déontologique.

Suite à son examen préliminaire, lorsqu'un dossier est clos, c'est soit que la plainte ne remplit pas les conditions d'application du système déontologique, soit que malgré qu'il ait été recontacté formellement le plaignant refuse ou omet de collaborer au traitement de sa plainte, soit que la plainte est frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi ou, enfin, que les circonstances particulières révélées par l'examen ne permettent pas d'engager utilement le processus déontologique.

Les statistiques répertoriées ici sont colligées pour une deuxième année seulement. Elles rendent compte des principaux motifs pour lesquels des dossiers sont clos. Un dossier, en pratique, peut avoir soulevé des reproches sous plusieurs aspects, de sorte que nous n'avons retenu pour fin de comptabilisation que le motif principal des décisions.

Il faut faire observer que la décision prise de clore un dossier suite à son examen préliminaire est dûment motivée par écrit et qu'elle est sujette, à la demande du plaignant, à une procédure transparente de révision interne. Les statistiques à cet égard apparaissent à la rubrique 4.2.8 « *Les décisions prises suite à une demande de révision* ».

Le tableau comparatif qui suit permet d'apprécier le résultat des efforts consentis pour informer et aider les citoyens à formuler leurs plaintes, pour s'assurer de leur collaboration en cours d'examen préliminaire et pour rechercher des solutions aux problèmes soulevés lorsqu'aucun manquement déontologique n'est constaté. En effet, on remarquera une baisse de 11,4 % des dossiers clos alors qu'il y manquait une condition d'application du système déontologique et une diminution de 42 % des désistements ou refus de collaborer. De plus, le nombre de dossiers où un plaignant est satisfait des démarches entamées par le Commissaire pour solutionner sa plainte où il n'y avait pas dérogation en déontologie a augmenté de 53,5 %.

**NATURE DES DÉCISIONS RENDUES LORSQUE LES  
DOSSIERS SONT CLOS SUITE À UN EXAMEN PRÉLIMINAIRE**

*TABLEAUX COMPARATIFS*

*Conditions d'application du système déontologique*

	<i>2003- 2004</i>	<i>2004- 2005</i>
<b>Prescription</b>	<b>10,5 %</b>	<b>9,6 %</b>
<b>Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions</b>	<b>1,9 %</b>	<b>1,0 %</b>
<b>Policier n'étant pas dans des rapports avec le public</b>	<b>1,0 %</b>	<b>0,9 %</b>
<b>Problème systémique au sein du corps de police en l'absence de faute individuelle de la part d'un policier (ex. efficacité ou qualité des services en général)</b>	<b>1,7 %</b>	<b>1,3 %</b>
<b>Pas un policier, un contrôleur routier ou un constable spécial assermenté conformément à la Loi sur la police (ex. membre de la GRC, employé de sécurité, agent des services correctionnels, etc.)</b>	<b>1,6 %</b>	<b>2,2 %</b>

*Désistement, refus ou omission  
de collaborer du plaignant relativement  
à des allégations qui ne sont pas d'intérêt public*

	<i>2003- 2004</i>	<i>2004- 2005</i>
<b>Désistement ou retrait de plainte</b>	<b>4,2 %</b>	<b>1,1 %</b>
<b>Refus ou omission de collaborer, malgré relance à cette fin, au processus d'examen (ex. de répondre à des demandes de précisions essentielles au traitement)</b>	<b>15,0 %</b>	<b>10,3 %</b>
<b>Objection à la conciliation sans motif valable</b>	<b>2,1 %</b>	<b>0,4 %</b>

*Motifs de refus d'enclencher  
le processus déontologique*

	2003- 2004	2004- 2005
<b>Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi</b>	7,6 %	2,1 %
<b>Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux</b>	10,5 %	13,8 %
<b>Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit</b>	14,3 %	17,2 %
<b>Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit</b>	10,4 %	13,9 %
<b>Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés</b>	0,6 %	0,3 %
<b>Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique</b>	9,3 %	15,0 %
<b>Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun</b>	6,0 %	3,8 %
<b>Plaignant satisfait des démarches entamées par le Commissaire pour solutionner le dossier, alors qu'il n'y avait pas manquement déontologique</b>	3,3 %	7,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

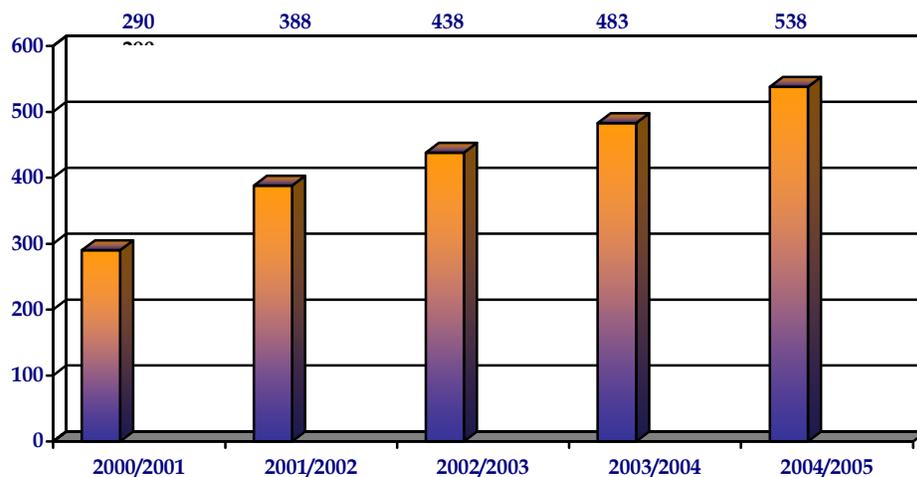
#### **4.2.6 La conciliation, ses délais et le résultat des séances.**

La loi établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mises à part toutefois celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des matières graves, tels la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidives. Ce processus qui a pour objectif de résoudre, par un règlement consensuel, la plainte formulée à l'encontre d'un ou de plusieurs policiers a largement démontré son efficacité à la satisfaction des parties. Ayant un caractère obligatoire pour le policier, le plaignant dispose toutefois d'un délai de 30 jours pour faire valoir les motifs pour lesquels il croit que la conciliation est inappropriée dans son cas.

Le Commissaire, après examen des motifs, peut : accueillir la demande et soumettre la plainte en enquête; rejeter les motifs, maintenir le dossier en conciliation et désigner un conciliateur; ou décider de rejeter la plainte à la suite d'un refus du plaignant de participer à la conciliation. Cette dernière mesure permise par la loi, n'est utilisée par le Commissaire, qu'en ultime recours, après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

## CONCILIATIONS DÉCRÉTÉES

TABLEAU COMPARATIF

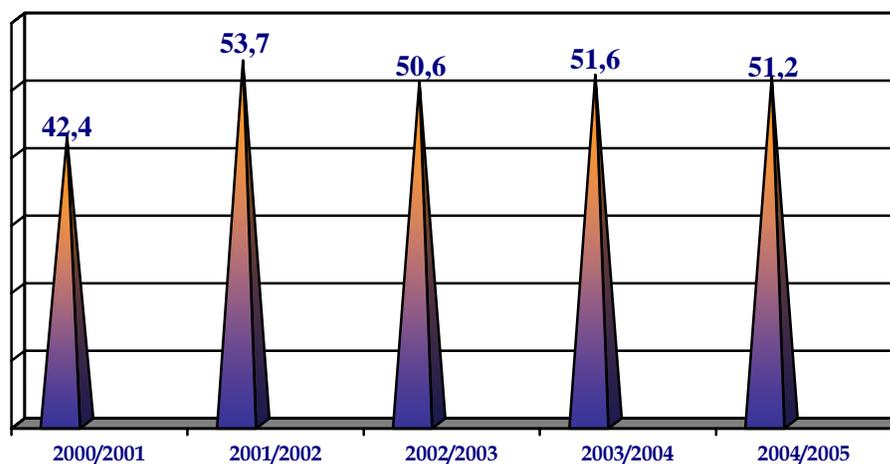


À compter du moment où le Commissaire soumet une plainte à la conciliation, le conciliateur dispose d'un délai de 45 jours pour mener ses travaux à terme. Cependant, le Commissaire peut autoriser une prolongation du délai prescrit et en fixer les modalités.

L'augmentation sensible du nombre des conciliations depuis cinq ans, soit 85,5 %, a occasionné une certaine hausse des délais. Ceux-ci demeurent néanmoins acceptables et ne sont prolongés en vertu de la loi que sur demande formelle et justifiée.

## DÉLAIS DE CONCILIATION

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS



## MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS DE CONCILIATION

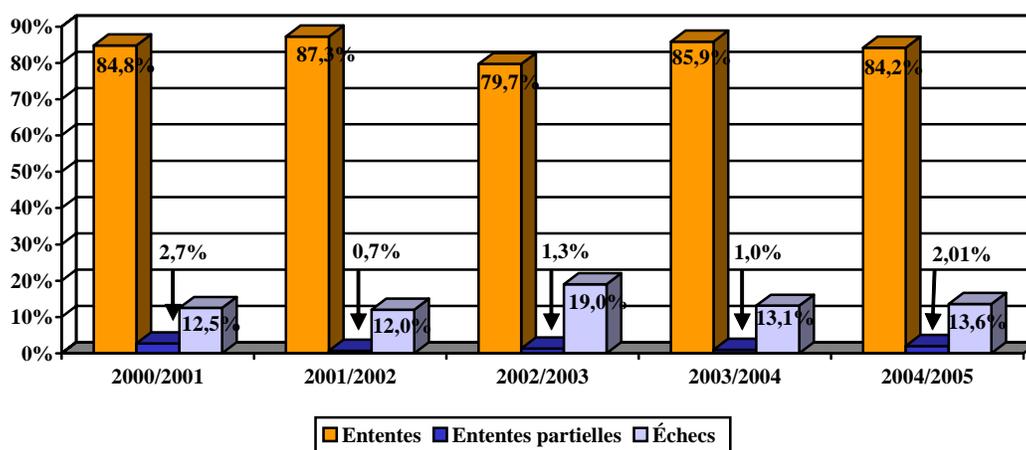
2004-2005

Difficulté de rejoindre une partie	9,6 %
Non-disponibilité d'une partie aux dates proposées	20,7 %
Incapacité d'une partie (maladie, absence prolongée, etc.)	30,7 %
Remise justifiée de la séance fixée	28 %
Autres motifs	11%
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

De plus, on remarquera que le taux de succès est toujours très satisfaisant, car il atteint cette année 84,2 %. Ceci confirme du reste la pertinence et l'efficacité de ce mode de règlement judiciaire des conflits en déontologie.

## TAUX DE SUCCÈS DE LA LA PROCÉDURE DE CONCILIATION

*TABLEAU COMPARATIF*

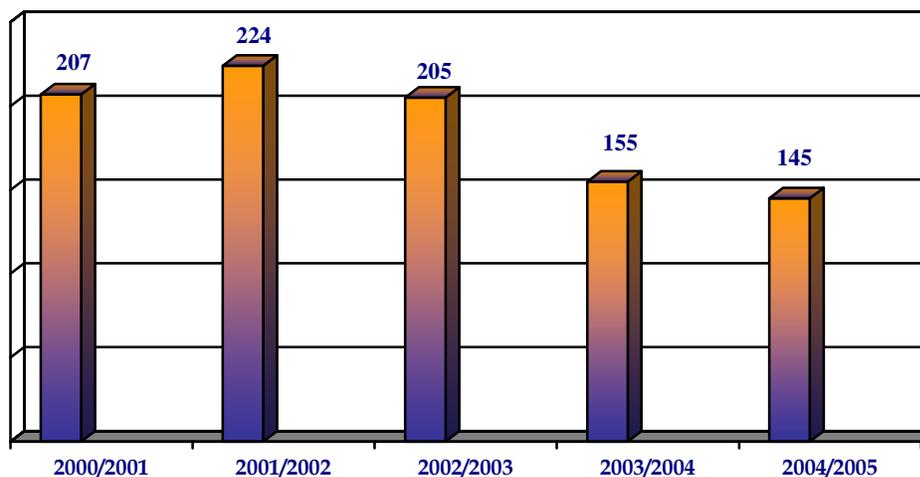


### 4.2.7 L'enquête, ses délais et les décisions prises sur les rapports soumis.

L'enquête est une mesure d'exception. Cette décision est réservée à la compétence du Commissaire lorsqu'il estime qu'une plainte est d'intérêt public, notamment lorsqu'elle implique : la mort ou des blessures graves infligées à une personne, une situation où la confiance du public peut être gravement compromise, une infraction criminelle ou une récidive. De plus, tel que précisé précédemment, en cas d'échec de la conciliation, le Commissaire peut référer la plainte en enquête.

## ENQUÊTES DÉCRÉTÉES

TABLEAU COMPARATIF

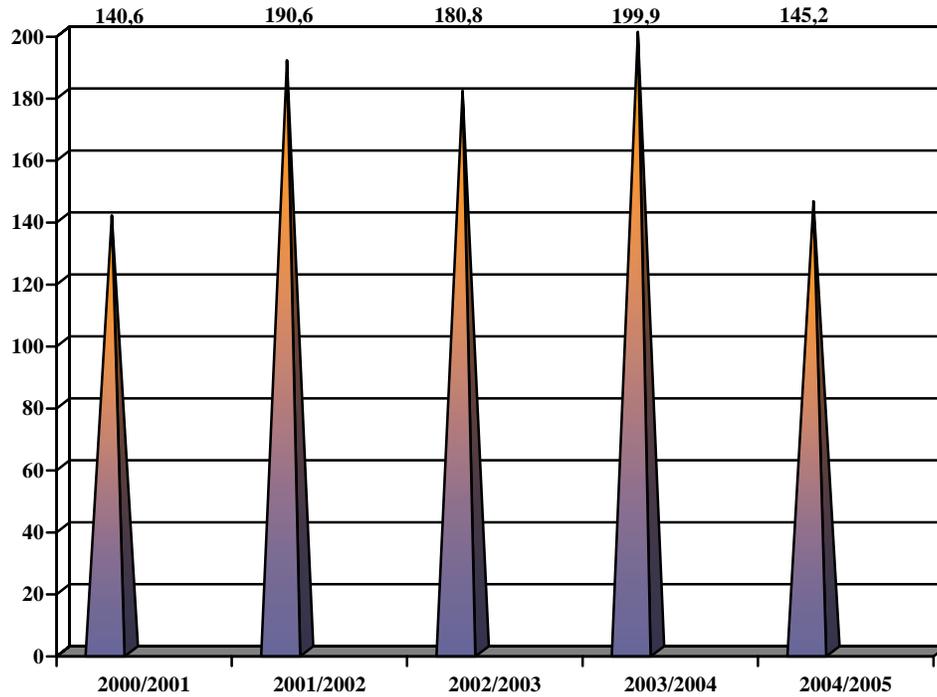


Les résultats en enquête pour 2004-2005 démontrent à tous les niveaux des améliorations sensibles par rapport aux trois dernières années. Celles-ci ont été acquises par des efforts soutenus de rigueur et de célérité qu'il faut poursuivre pour diminuer encore les délais d'enquête et de décision après enquête. La préparation de notre nouveau plan stratégique 2005-2008 sera l'occasion de revoir nos processus et de déterminer nos cibles à ces égards.

L'enquêteur à qui le dossier est confié dispose d'un délai de 90 jours pour remettre son rapport. Ce délai peut être prolongé par le Commissaire, pour des circonstances exceptionnelles.

## DÉLAIS DES ENQUÊTES

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS



## MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS EN ENQUÊTE

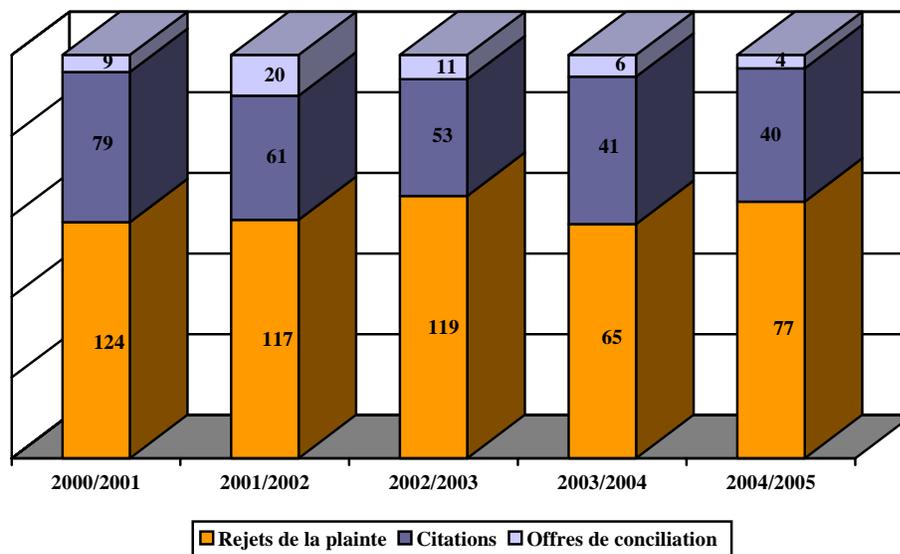
2004-2005

Enquête criminelle et processus judiciaire en cours	49 %
Difficulté à rencontrer un (des) témoin(s)	30 %
Délai nécessaire pour obtenir des documents	14 %
Autres motifs	7%
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

Au terme d'une enquête, le Commissaire peut décider d'offrir aux parties la conciliation, de rejeter la plainte ou de citer le policier devant le Comité de déontologie policière. Le législateur n'a pas fixé au Commissaire de délai déterminé pour rendre une décision après enquête. Néanmoins, les délais décisionnels après enquête sont l'objet de préoccupations et seront un des enjeux principaux de notre prochain plan stratégique.

## DÉCISIONS DU COMMISSAIRE APRÈS ÉTUDE DES RAPPORTS D'ENQUÊTE

*TABLEAU COMPARATIF*



### 4.2.8 Les décisions prises suite à une demande de révision.

Lorsque le Commissaire rejette la plainte à la suite de son examen préliminaire, faute de collaboration du plaignant en cours de conciliation, suite à un échec en conciliation ou, enfin, en cours d'enquête, le plaignant peut faire réviser cette décision en lui soumettant des faits ou des éléments nouveaux dans un délai de 15 jours. Lorsqu'il infirme la décision initiale, le Commissaire peut rendre la décision qui convient le mieux à l'étape où en est rendu le dossier.

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

**DÉCISIONS DU COMMISSAIRE  
SUIVE À UNE DEMANDE DE RÉVISION**

*TABLEAU COMPARATIF*

	<i>2000- 2001</i>	<i>2001- 2002</i>	<i>2002- 2003</i>	<i>2003- 2004</i>	<i>2004- 2005</i>
Confirmées	109	111	136	180	146
Infirmées	17	16	28	27	24
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>127</b>	<b>164</b>	<b>207</b>	<b>170</b>

Par ailleurs, lorsque l'enquête est complétée, le Commissaire peut rejeter la plainte s'il estime qu'il y a insuffisance de preuve pour citer un policier à comparaître devant le Comité de déontologie policière. Dans ce cas, le plaignant reçoit du Commissaire une décision motivée qui résume le rapport d'enquête et l'informe de son droit de faire réviser cette décision par le Comité. Il dispose alors d'un délai de 30 jours pour saisir ce dernier de sa demande de révision. Lorsqu'il infirme la décision du Commissaire, le Comité peut lui ordonner de poursuivre son enquête, d'en tenir une nouvelle ou de citer le policier.

**DÉCISIONS DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE  
SUIVE À UNE DEMANDE DE RÉVISION**

	<i>2000- 2001</i>	<i>2001- 2002</i>	<i>2002- 2003</i>	<i>2003- 2004</i>	<i>2004- 2005</i>
Confirmées	13	11	17	10	8
Infirmées	15	14	7	13	3
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>11</b>

#### 4.2.9 Les citations déposées devant le Comité de déontologie policière.

Le Commissaire cite un policier devant le Comité de déontologie policière lorsqu'il estime que la preuve le justifie.

### DOSSIERS DÉPOSÉS EN CITATION

TABLEAU COMPARATIF

	2000- 2001	2001- 2002	2002- 2003	2003- 2004	2004- 2005
<b>Sûreté du Québec</b>	14	13	13	9	12
<b>Nombre de policiers</b>	23	24	23	14	20
<b>SPVM (Montréal)</b>	31	23	20	15	12
<b>Nombre de policiers</b>	53	46	38	19	25
<b>Corps municipaux</b>	36	25	20	17	16
<b>Nombre de policiers</b>	67	50	30	23	32
<b>TOTAL :</b>					
<b>DOSSIERS EN CITATION</b>	81	61	53	41	40
<b>NOMBRE DE POLICIERS</b>	143	120	91	56	77

#### 4.3 DÉVELOPPEMENT DE L'APPROCHE PRÉVENTIVE.

##### 4.3.1 L'exercice par le Commissaire de son pouvoir de recommandation.

Le Commissaire a le devoir, en vue de remédier à des situations préjudiciables constatées dans l'exercice de ses fonctions ou 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 adressé des recommandations aux directeurs des services de police concernant :

- des politiques opérationnelles en matière de poursuites policières;
- l'utilisation de la chaise de contention pour contrôler un détenu dans un poste de police;
- les précautions à prendre lors de situations nécessitant le détournement de la circulation;

- l'obligation de discrétion des policiers;
- la conservation des pièces et des archives dans un service de police;
- les mesures à prendre lors d'interventions policières pour éviter la crainte de partialité et les conflits d'intérêts.

Par ailleurs, de façon plus ponctuelle, le Commissaire a formulé des recommandations dans des situations particulières, toujours pour remédier à des situations préjudiciables constatées, afin de compléter des enquêtes policières, que des dossiers soient soumis à l'appréciation d'un substitut du Procureur général, que des rapports d'accident soient corrigés ou qu'on indemnise des citoyens suite à une erreur commise par un policier.

#### **4.3.2 La diffusion des règles déontologiques.**

Le nouveau site Internet conjoint Commissaire/Comité contient depuis décembre 2004 un guide de références jurisprudentielles sur les devoirs et normes de conduite en regard de l'application du Code de déontologie des policiers du Québec. La jurisprudence en matière de déontologie policière est une source d'information précieuse.

D'ailleurs, les décisions rendues par le Comité de déontologie policière sont diffusées auprès des médias. Les citoyens y ont également accès sur le nouveau site Internet.

Enfin, de nouveaux dépliants d'information ont été publiés dans un langage plus accessible.

D'autre part, une formation, sous forme de conférence, est aussi dispensée à toutes les cohortes de l'École nationale de police du Québec. Les étudiants du programme de techniques policières du Collège Ahunatic ont également bénéficié de cette formation. En conséquence, tous les futurs policiers et constables spéciaux du Québec sont en mesure de comprendre les règles déontologiques auxquelles ils sont assujettis.

Dans le même ordre d'idée, les contrôleurs routiers de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ont tous reçu cette année une formation en déontologie policière.

#### **4.3.3 Les conférences, ateliers et rencontres avec la clientèle, les partenaires ou intervenants.**

Plusieurs activités visant à développer les liens et la collaboration entre l'institution et sa clientèle ou ses principaux partenaires et intervenants, ont été tenues. En voici une liste sommaire :

- le Commissaire participe de façon assidue aux réunions du Groupe de travail sur le profilage racial qui réunissent des intervenants des milieux associatif et institutionnel;

- des rencontres ont eu lieu avec la Table de travail de la communauté bangdalaise, des communautés latino-américaines ainsi que celle de la communauté maghrébine;
- une conférence a été donnée devant les membres du Centre culturel algérien.
- le Commissaire rencontre régulièrement les intervenants du milieu associatif, tel le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) et la Ligue des Noirs du Québec;
- le Commissaire a participé à plusieurs événements culturels dont le lancement de la *Semaine d'actions contre le racisme à Montréal* et l'ouverture de la *Semaine québécoise des rencontres interculturelles*.
- des rencontres régulières ont lieu avec les directions des services de police et leurs directions des affaires internes;
- des contacts fréquents sont entretenus avec l'Association des chefs de police;
- des conférences ont été données auprès des organismes de surveillance civile nationaux et internationaux par l'entremise de la Canadian Association of Civilian Oversight of Law Enforcement (CACOLE) et la International Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (IACOLE).

## PARTIE CINQ

### *Ressources*

---

#### 5.1 LES RESSOURCES HUMAINES.

L'effectif régulier autorisé du Commissaire au 31 mars 2005 est de 42 postes. Or, 34 de ces postes étaient occupés par du personnel régulier. Le tableau suivant présente des données détaillées en comparant celles-ci pour les deux derniers exercices financiers.

CATÉGORIES	POSTES					
	Autorisés		Occupés		Vacants	
	2003-2004	2004-2005	2003-2004	2004-2005	2003-2004	2004-2005
Dirigeants et membres	2	2	2	2		
Cadres	2	3	1	2	2	1
Avocats	9	8	9	6		2
Professionnels	14	14	12	11	2	3
Techniciens	2	2	1	2	1	
Personnel de soutien	13	13	12	11	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

#### 5.2 LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET LA FACTURATION DES SERVICES.

À la fin de l'année financière 2004-2005, l'état des dépenses était le suivant : les traitements et les salaires avaient absorbé 2 249 951 \$, les dépenses courantes se chiffraient à 622 857 \$ et les dépenses en immobilisations s'élevaient à 14 053 \$, pour un grand total de 2 886 861 \$. Le tableau suivant présente ces données en les comparant à celles de l'exercice financier précédent.

SUPERCATÉGORIES ET CATÉGORIES	2003-2004	2004-2005
Rémunération	2 257 383 \$	2 249 951 \$
Fonctionnement	525 419 \$	622 857 \$
Immobilisations	16 220 \$	14 053 \$
<b>TOTAL DES DÉPENSES</b>	<b>2 799 022 \$</b>	<b>2 886 861 \$</b>

Nous devons faire observer que les dépenses de l'exercice 2004-2005 comprennent une provision de 152 900 \$ pour le règlement de l'entente de principe intervenue entre le gouvernement du Québec et l'Association des juristes de l'État.

Par ailleurs, le Commissaire a comptabilisé des frais de conciliation et d'enquête remboursables par les services de police concernés pour un montant de 651 177 \$. Or, signalons que pour des raisons techniques, ces données ne représentent que dix mois de facturation. Le tableau suivant permet une comparaison par rapport aux deux derniers exercices financiers :

<b>FRAIS REMBOURSABLES FACTURÉS</b>	<b>2002-2003</b>	<b>2003-2004</b>	<b>2004-2005</b>
Conciliation	189 669 \$	234 783 \$	218 962 \$
Enquête	621 516 \$	504 927 \$	432 215 \$
<b>TOTAL</b>	<b>811 185 \$</b>	<b>739 710 \$</b>	<b>651 177 \$</b>

### **5.3 LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES.**

L'utilisation des technologies de l'information revêt une importance stratégique pour le Commissaire, notamment afin d'atteindre ses objectifs en matière d'amélioration de la qualité des services et en matière de reddition de comptes.

Au cours de cet exercice financier, le développement du système informatisé de gestion des dossiers s'est poursuivi. Ce système soutient les processus dans le traitement des dossiers. Soucieux de la protection des renseignements qu'il a en sa possession, le Commissaire participe aux activités d'un Comité créé en vue de l'élaboration d'une politique de sécurité informatique. D'autre part, il s'est assuré une présence au Comité directeur de la prestation électronique de services du ministère de la Sécurité publique. Ce comité a travaillé à l'élaboration d'un plan d'architecture ministériel en matière de services électroniques. Enfin, le Commissaire s'est soucié de mettre en ligne le plus rapidement possible l'accès à ses ressources et, à cette fin, de prioriser la mise en chantier d'un nouveau site web.

## **PARTIE SIX**

### ***Bilan d'application de certaines lois, règlements et politiques***

---

#### **6.1 L'ACCÈS À L'INFORMATION.**

Le Commissaire a reçu et disposé en 2004-2005 de 47 demandes formulées en vertu de la *Loi d'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A.2-1).

Au cours de cet exercice, 6 demandes d'accès refusées en tout ou en partie ont fait l'objet de demandes de révision. Par ailleurs, au cours de la même période, la Commission d'accès à l'information a tenu une audition en révision pour une demande refusée (en tout ou en partie) par le Commissaire. Suivant les décisions de la Commission, le Commissaire peut se voir confirmer la décision rendue ou devoir, suivant l'ordonnance de la Commission, transmettre en tout ou en partie un document en litige. Au cours du présent exercice, la Commission a émis une ordonnance au Commissaire. Un appel a été logé auprès de la Cour du Québec par le Commissaire.

#### **6.2 LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS.**

Le Commissaire s'est conformé en matière de protection des renseignements personnels aux exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

À cet égard, le Commissaire a poursuivi au cours du présent exercice financier la sensibilisation de son équipe aux principaux aspects de la loi, particulièrement quant aux obligations et interdictions qui y sont prévues et autres sujets plus spécifiques aux activités de l'institution, telle que la confidentialité de certains renseignements nominatifs.

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

#### **6.3 LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ.**

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).

Les ministères et organismes doivent, en vertu de la loi, rendre compte annuellement de l'atteinte des objectifs gouvernementaux en matière d'accès à l'égalité. Ces objectifs,

rendus publics le 13 mai 1999, consistent principalement à assurer que 25 % des personnes nouvellement embauchées dans la fonction publique appartiennent aux groupes cibles, en l'occurrence les autochtones, les anglophones et les membres des communautés culturelles. Par ailleurs, le programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes est toujours en vigueur.

Au 31 mars 2005, 50 % des postes de l'effectif du Commissaire à la déontologie policière étaient occupés par des femmes. On trouvera à l'annexe 4 le tableau suivant : Reddition de comptes pour la période de référence.

#### **6.4 LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE.**

Le Commissaire s'est conformé en 2004-2005 à l'obligation de consacrer au moins 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation conformément à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Une déclaration a été transmise au ministère du Revenu tel que prescrit par la loi.

Les dépenses déclarées pour l'année fiscale 2004 totalisent 54 552 \$.

#### **6.5 L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE.**

Le Commissaire et le Commissaire adjoint ont convenu, 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<sup>er</sup> septembre 1998, d'adopter le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint. Le texte de ce code est présenté à l'annexe 3 du présent rapport.

Or, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice 2004-2005.

#### **6.6 LA POLITIQUE LINGUISTIQUE.**

Le Commissaire à la déontologie policière adoptait en janvier 1993 la *Politique linguistique du Commissaire à la déontologie policière*. Cette politique fut modifiée et revue en 1999 à la lumière d'un avis de l'Office de la langue française, puis en 2003-2004 en raison, notamment, de la création d'un Comité permanent chargé de l'application de la politique linguistique. Ce dernier est chargé de la diffusion et de l'application de cette politique. Il doit rendre compte de ses activités au Commissaire. Ces principes sont l'objet d'une attention spéciale lors de l'établissement des exigences pour combler les emplois disponibles chez le Commissaire à la déontologie policière.

Au cours des exercices financiers 2003-2004 et 2004-2005, le Comité, dans un souci de simplification du langage administratif et juridique, a revu tous les documents

d'information, les formulaires et les modèles de lettres utilisés dans les échanges courants avec notre clientèle.

#### **6.7 LA PROTECTION DES NON-FUMEURS.**

Le Commissaire s'est conformé aux exigences de la *Loi sur la protection des non-fumeurs* en interdisant l'usage du tabac dans ses bureaux et salles d'attente.

Aucune plainte n'a été déposée au cours de l'exercice 2004-2005.

#### **6.8 LES MOYENS PRIS POUR ACTUALISER LA POLITIQUE DE SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL.**

Le Commissaire a entrepris, conformément à la Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise, diverses démarches en vue d'éviter que des situations de harcèlement en milieu de travail ne compromettent la santé physique ou mentale des individus.

En l'occurrence, la Responsable des services administratifs a participé à une session d'information organisée par le ministère de la Sécurité publique.

De plus, le Secrétaire général a pu suivre des sessions de formation spécialisée portant sur les cadres juridiques et psychologiques du harcèlement psychologique en milieu de travail, ainsi que sur les méthodes de règlement et d'enquête lorsque de telles plaintes sont portées.

Enfin, le Commissaire est à finaliser ses consultations en vue d'adopter les mesures appropriées pour mettre en œuvre des politiques et procédures internes pour prévenir et régler les situations de harcèlement au travail.

#### **6.9 LES ENGAGEMENTS ET LES RÉALISATIONS CONCERNANT L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF POUR LES ENTREPRISES.**

L'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises ne concerne pas, vu la nature de nos activités, le Commissaire à la déontologie policière.

**6.10 LA REDDITION DE COMPTES DE L'ARTICLE 53.1 DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE.**

**Embauche et représentativité**

**1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX**

		<b>PERMANENTS</b> (y compris les temporaires)				<b>OCCASIONNELS</b>		<b>ÉTUDIANTS</b>		<b>STAGIAIRES</b>	
Nombre total de personnes embauchées		1		1			2				
Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 mars 2005											
Effectif (personnes)	total	37									

**2. MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, AUTOCHTONES ET ANGLOPHONES**

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25% des nouveaux employés permanents (y compris les temporaires), occasionnels, stagiaires et étudiants provenant des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones, pour hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique.

		<b>PERMANENTS</b> (y compris les temporaires)				<b>OCCASIONNELS</b>		<b>ÉTUDIANTS</b>		<b>STAGIAIRES</b>	
		CC Aut.	Angl. Global	CC Aut.	Angl. Global	CC Aut.	Angl. Global	CC Aut.	Angl. Global		
Nombre de personnes embauchées		0		0		1					
<b>POURCENTAGE</b>								25			

## **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 constable spécial ainsi qu'à tout contrôleur routier de même qu'à toute personne ayant autorité sur ce dernier, compte tenu des adaptations nécessaires.
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.
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 (L.R.Q., c. C-12).
4. Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une norme de conduite prévu par le présent Code constitue un acte dérogatoire et peut entraîner l'imposition d'une sanction en vertu de la *Loi sur l'organisation policière et modifiant la Loi de police et diverses dispositions législatives* (1988, c. 75).

## **Section II**

### **Les devoirs et les normes de conduite du policier**

5. Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.

Notamment, le policier ne doit pas :

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

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

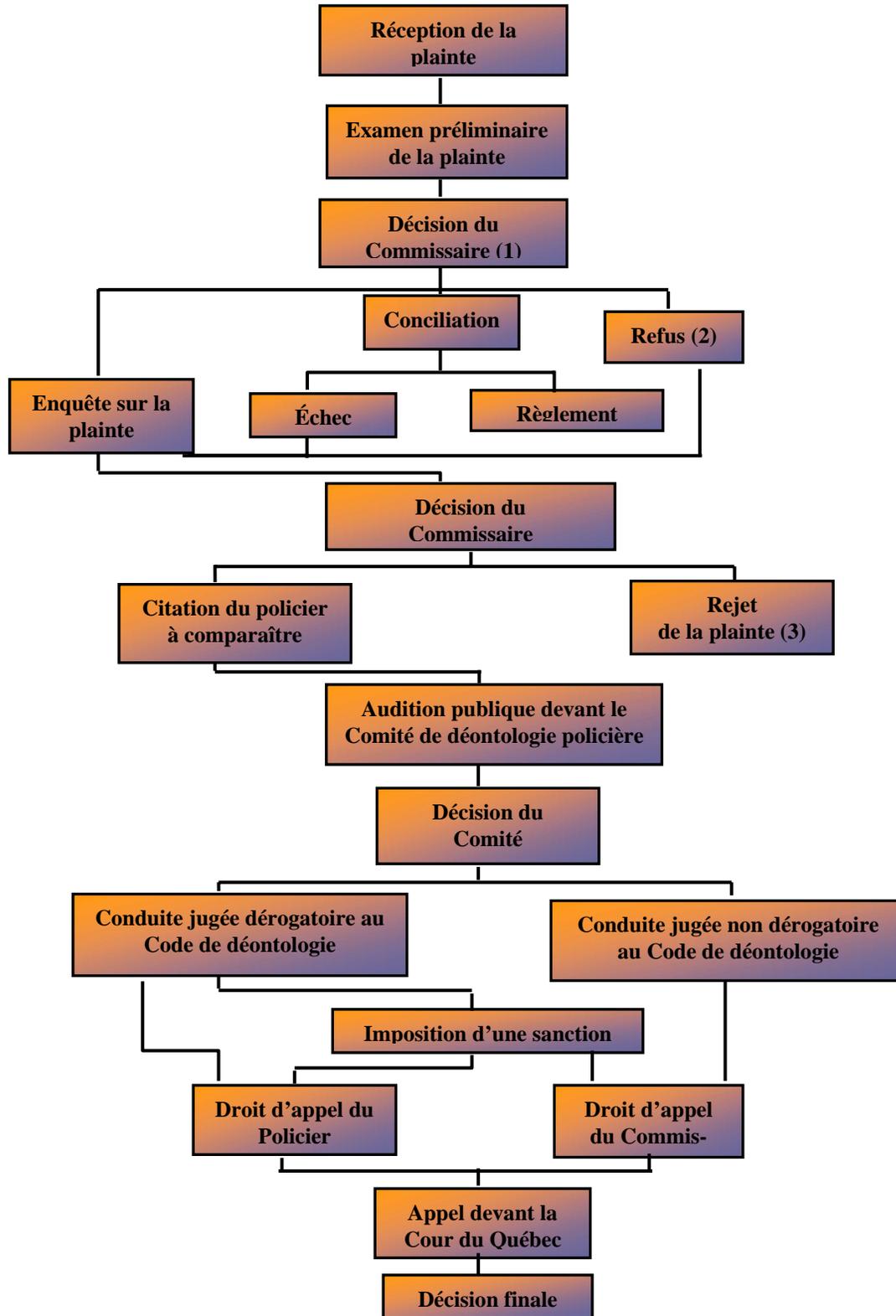
- 1° solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté;
- 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.

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 en procurer un;
- 4° sauf en cas de nécessité fouiller une personne de sexe opposé, assister à sa fouille 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.
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.
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 l'organisation policière et modifiant la Loi de police et diverses dispositions législatives* (1988, c. 75), et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière.
13. Le présent Code remplace les dispositions concernant la déontologie policière prévues au Règlement sur la déontologie policière et au Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec édicté par le décret 467-87 du 25 mars 1987, au Règlement sur la déontologie et la discipline des policiers de la Communauté urbaine de Montréal (R.R.Q., 1981, c. C-37.2, r.1). Il remplace également toute autre norme concernant la déontologie policière édictée par une municipalité.
14. Le présent Code entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1990.



1. Les décisions du Commissaire peuvent être rendues par délégation par le Commissaire adjoint. Lorsqu'un droit de révision peut être exercé auprès du Commissaire, c'est le Commissaire adjoint qui rendra habituellement la décision initiale.
2. À cette étape, le plaignant peut demander au Commissaire de réviser la décision. Celle-ci sera alors finale et sans appel.
3. À cette étape, le plaignant peut demander révision auprès du Comité de déontologie policière.



## **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 prévus 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<sup>er</sup> 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.

## **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 peuvent révéler et faire connaître ce qu'ils ont appris que si la loi le prescrit.

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