

Rapport annuel de gestion
2013-2014
Commissaire à la déontologie policière

Cette publication est rédigée par le
Commissaire à la déontologie policière

Note : Dans le présent document, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte

Ce document est imprimé à l'aide d'encre écologique
sur du papier composé de fibres recyclées.

Dépôt légal – 2014
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN-13 : (PDF) 978-2-550-70959-6
ISBN-13 : (imprimé) 978-2-550-70958-9
ISSN 1191-2000

© Gouvernement du Québec, 2014

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 Commissaire à la déontologie policière.

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
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 2014.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

La vice-première ministre
et la ministre de la Sécurité publique,

Original signé

Lise Thériault

Québec, septembre 2014

Madame Lise Thériault
Vice première-ministre et ministre de la Sécurité publique
2525, boulevard Laurier
Québec (Québec) G1V 2L2

Madame la 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 2013-2014.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Commissaire à la déontologie policière,

Original signé

Paul Larochelle, avocat

Québec, septembre 2014

Message du Commissaire	XI
Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le rapport	XIII

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.....	4
1.4.1	La Loi sur la police	4
1.4.2	Le Code de déontologie des policiers du Québec	4
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	6

PARTIE DEUX : Faits saillants

2.1	Accessibilité aux services	7
2.2	Performance de l'organisation.....	7
2.3	Développement de l'approche préventive	8

PARTIE TROIS : Rappel de la déclaration de services aux citoyens et des orientations stratégiques..... 9

PARTIE QUATRE : Réalisations

4.1	Accessibilité des services	11
4.1.1	Le site Internet du Commissaire et du Comité de déontologie policière	11
4.1.2	L'aide et les consultations dispensées aux citoyens.....	11
4.1.3	Le développement de nos communications externes	12
4.2	Processus de traitement des plaintes	13
4.2.1	Le nombre de plaintes reçues et les délais globaux pour disposer des dossiers..	13
4.2.2	La répartition des plaintes par corps de police.....	14
4.2.3	La nature des reproches formulés à l'endroit des policiers	15
4.2.4	Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais	16
4.2.5	Les motifs de refus d'enclencher le processus déontologique	17
4.2.6	Les conciliations, leurs délais et le résultat des séances.....	19
4.2.7	Les enquêtes, les décisions prises sur les rapports soumis et leurs délais	22

4.2.8	Les décisions prises suite à une demande de révision.....	25
4.2.9	Les citations déposées devant le Comité de déontologie policière	26
4.2.10	Les demandes d'excuse des policiers.....	27
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.....	30
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.....	34
5.3	Les ressources informationnelles	35

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

6.1	L'accès à l'information	37
6.2	La protection des renseignements personnels	37
6.3	Le Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée.....	38
6.3.1	Le bilan des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial	38
6.3.2	L'éducation aux droits et l'accès aux recours déontologiques.....	40
6.4	L'accès aux services pour les personnes handicapées.....	40
6.5	La politique linguistique	40
6.6	L'éthique et la déontologie	41
6.7	Le développement durable	41
6.7.1	Les activités réalisées au cours de l'exercice	41
6.7.2	Les commentaires ou recommandations du Commissaire au développement durable.....	45
6.8	Les engagements et les réalisations concernant l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises.....	45
6.9	La politique de financement des services publics	46
6.10	Le développement de la main-d'œuvre.....	46
6.11	Les moyens pris pour actualiser la politique de santé des personnes au travail.....	47
6.12	La reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi.....	47

ANNEXES

Annexe 1	Le <i>Code de déontologie des policiers du Québec</i>	51
Annexe 2	Le diagramme de cheminement d'une plainte	55
Annexe 3	Le <i>Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint</i>	57
Annexe 4	Synthèse des résultats 2013-2014 du Plan stratégique 2009-2013	59
Annexe 5	Informations exigées par le paragraphe 4 a) de l'article 2 du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r.2).....	61

MESSAGE DU COMMISSAIRE

La préparation de ce rapport annuel de gestion a été pour le soussigné, arrivé en poste moins d'un mois avant la fin de l'exercice financier, une occasion de mesurer les travaux réalisés par les membres du personnel du Commissaire, me permettant ainsi d'apprécier leur professionnalisme et leur grande motivation.

Un organisme indépendant d'application de la déontologie policière est une composante essentielle de notre système de sécurité publique et contribue à l'équilibre entre les contraintes imposées aux professionnels de la sécurité assujettis au Code de déontologie des policiers et les droits et libertés garantis par les lois. Pour leur part, le Commissaire et son équipe se doivent de répondre avec impartialité et efficacité aux plaintes qui lui sont transmises, et ce, dans le respect de l'enveloppe budgétaire impartie.

Cependant, je suis convaincu que le Commissaire sera, avec l'aide de ses membres, prêt à faire face et à relever tous ces nouveaux défis. Le Commissaire veillera à ce que ses efforts soient concentrés à l'amélioration de ses performances.

Le Commissaire à la déontologie policière,

Original signé

Paul Larochelle, 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 2013-2014 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 2014.

Le Commissaire à la déontologie policière,

Original signé

Paul Larochelle, avocat

Québec, juillet 2014

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, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption (UPAC) dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils sont en rapport avec le public. Il s'applique aussi aux policiers du Québec lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans une autre province ou territoire et, dans une certaine mesure en raison d'adaptations nécessaires, aux policiers d'autres provinces ou territoires qui sont autorisés, en vertu d'une autorisation dispensée conformément à la loi, à exercer leurs fonctions au Québec.

Deux autorités de surveillance civile 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 sur les 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, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial, d'un contrôleur routier ou d'un enquêteur de l'Unité permanente anticorruption (UPAC).

Par ailleurs, on retiendra que le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif spécialisé, chargé de réviser les décisions du Commissaire après enquête et de décider sur citation, à la suite d'une audience publique, si la conduite de l'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.

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 au système déontologique policier le 1^{er} janvier 2005 des contrôleurs routiers, le 1^{er} janvier 2009 des agents de protection de la faune et en 2011 des enquêteurs de l'UPAC sont, du reste, des avancées en ce sens.

Enfin, soulignons que depuis le 4 décembre 2009, les policiers québécois, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans une autre province ou territoire, et les policiers d'autres provinces ou territoires autorisés en vertu d'une autorisation dispensée conformément à la loi à exercer leurs fonctions au Québec, sont également soumis à la compétence du Commissaire.

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

D'autre part, les changements liés à l'accentuation du caractère multiculturel du Québec tendent à générer des tensions entre les minorités et les policiers. Le Commissaire demeure sensible au phénomène du « profilage racial » et participe aux actions initiées par le gouvernement dans le « Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée ».

Il est par ailleurs intéressant d'observer l'influence que peuvent exercer les recours aux médias sociaux sur les activités du Commissaire. Depuis près de deux ans, on observe une tendance voulant que nombre de plaintes visant un même événement, et étant souvent formulées dans les mêmes termes, soient transmises au Commissaire dans une courte période de temps. Dans ce type de correspondance, il n'est pas rare qu'on réfère le Commissaire à des enregistrements vidéo diffusés sur le Web. Le phénomène de la plainte en provenance d'Internet est une préoccupation dont il doit être tenu compte de plus en plus fréquemment.

On retiendra que plusieurs plaignants n'auront jamais été témoins des incidents qu'ils dénoncent ce qui à certains égards oblige le Commissaire à revoir ses processus d'examen et démarches d'enquête.

Dans un autre ordre d'idées, le Commissaire demeure préoccupé par la compétence du système déontologique alors que bon nombre de situations susceptibles d'intérêt lui échappent, car l'exigence d'une plainte formelle pour lui permettre d'intervenir met en échec une surveillance civile effective de la police.

Enfin, la modernisation de l'État québécois oblige évidemment à s'assurer de la qualité et de l'efficacité de nos opérations. Notre plan stratégique 2009-2013 soutient de constantes avancées visant à répondre adéquatement aux attentes des citoyens au regard de notre institution.

Le prochain plan stratégique, pour la période 2014-2018, mettra l'accent sur l'importance de bien faire connaître les services du Commissaire à la déontologie policière ainsi que de rejoindre certaines clientèles assujetties au Code de déontologie dans un but de prévention par une meilleure connaissance de l'encadrement déontologique.

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, agents de protection de la faune, 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 leur égard;
- 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 (RLRQ, chapitre 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 (RLRQ, chapitre 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, des agents de protection de la faune, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers et des enquêteurs de l'UPAC 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 agent de protection de la faune, d'un constable spécial, d'un contrôleur routier, d'un enquêteur de l'UPAC ou d'un policier du Québec qui aurait exercé ses fonctions dans une autre province ou territoire, ou qui provenant de ces autres provinces et territoires aurait, en vertu d'une autorisation délivrée conformément à la loi, exercé ses fonctions au Québec.

Dans cette foulée, le Commissaire est par ailleurs susceptible d'intervenir auprès de tous les policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux et contrôleurs routiers.

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, engendrent maintes discussions et amènent 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 et des organismes dont le personnel est assujéti au systéme déontologique;
- les associations de chefs de police;
- les associations et fraternités policiéres;
- les conseils de bande autochtones et les autorités qui 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 (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Protecteur du citoyen, Bureau du coroner, Indemnisation des victimes d'actes criminels (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 et les institutions d'enseignement collégial.

1.6 LA COMPOSITION ET L'ORGANISATION

1.6.1 Le Commissaire et le Commissaire adjoint

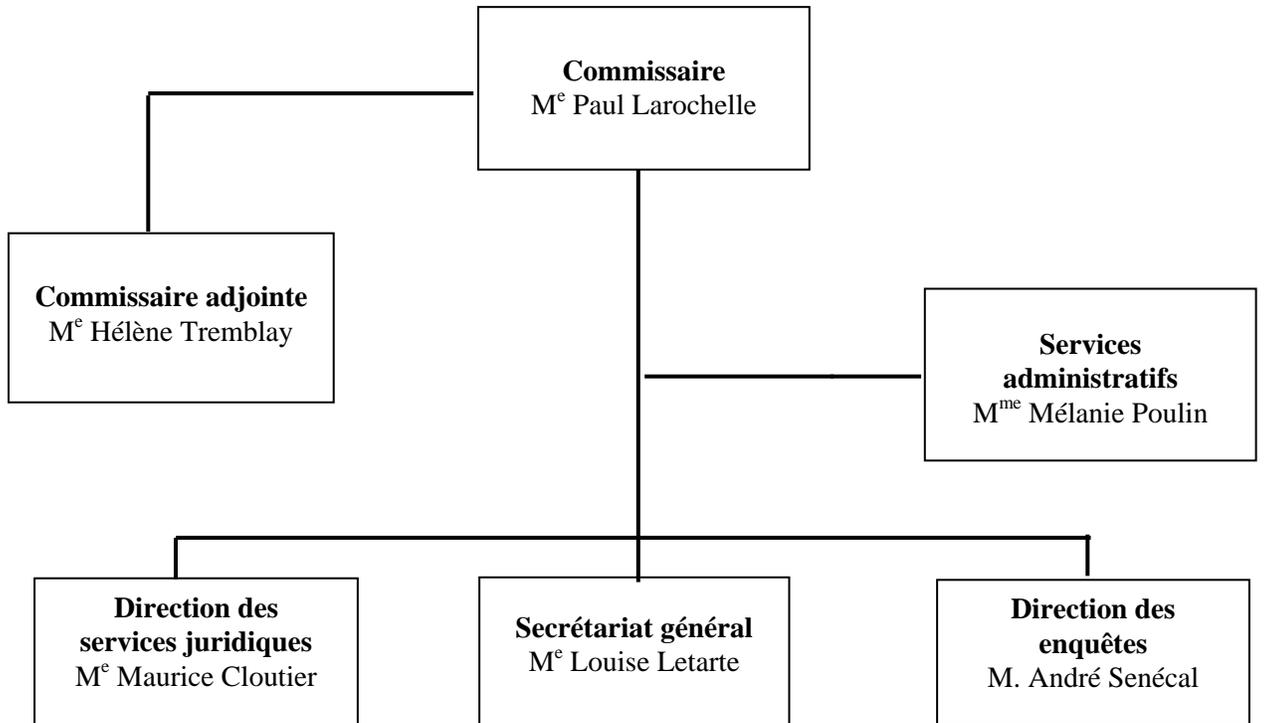
Un Commissaire et un Commissaire adjoint sont nommés par le gouvernement pour une période d'au plus cinq ans. Le Commissaire adjoint exerce les pouvoirs qui lui sont délégués par le Commissaire. Les mandats du Commissaire et du Commissaire adjoint peuvent être renouvelés.

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 (18 personnes), l'autre à Montréal (18 personnes).

1.7 L'ORGANIGRAMME DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE



PARTIE DEUX

Faits saillants

2.1 ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES

- On constate cette année que le nombre de plaintes reçues a subi une baisse de l'ordre de 9.6 %. Cette diminution est sans doute le reflet d'interventions policières de masse moins nombreuses cette année. La période 2010-2013 avait été marquée par de nombreuses manifestations dans diverses villes du Québec, ce qui avait généré un nombre important de plaintes en lien avec ces événements que le Commissaire a traité et continue de traiter en fonction de chaque situation portée à son attention.
- Afin de favoriser la participation des citoyens qui habitent en régions éloignées, nous soutenons l'utilisation des modes de communication telle que la visioconférence. D'ailleurs, nous entendons mettre en place un système de communications à distance au cours du prochain exercice financier. Ces travaux s'inscrivent par ailleurs dans notre plan de développement durable.

2.2 PERFORMANCE DE L'ORGANISATION

- De nombreuses enquêtes entreprises au cours du précédent exercice financier ont été complétées cette année, de sorte qu'un grand nombre de rapports (213) ont été déposés.
- Le nombre de dossiers ayant fait l'objet de citations déposées au Comité de déontologie policière s'est maintenu. Ce sont 62 dossiers qui ont été déposés et 123 policiers y sont visés.
- Le taux de réussite en conciliation atteint, cette année, 84,8 %.

2.3 DÉVELOPPEMENT DE L'APPROCHE PRÉVENTIVE

- Recommandations du Commissaire adressées aux directeurs des services de police concernant :
 - Les mesures de sécurité devant être respectées lors de la manipulation des armes utilisées dans le cadre des manifestations ou autres rassemblements publics.
 - La propreté des cellules et l'accès des détenus aux douches.
- Formations dispensées aux nouvelles cohortes de policiers, de constables spéciaux, d'agents de protection de la faune ainsi qu'aux membres enquêteurs de l'UPAC.
- Formation relative au processus de conciliation dispensée à des élèves inscrits au programme de techniques policières au CÉGEP.
- Participation du Commissaire à la Commission de formation et de recherche de l'École nationale de police du Québec.
- Rencontres d'information et d'échanges avec les directeurs de services de police, leurs responsables des affaires internes et formateurs.

PARTIE TROIS

Rappel de la Déclaration de services 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 nous engageons principalement, dans notre Déclaration de services aux citoyens¹, à :

- aider le citoyen à formuler et à soutenir sa plainte;
- traiter la plainte avec diligence, impartialité et équité en tenant compte des règles établies par la loi et la jurisprudence;
- 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 les circonstances exceptionnelles;
- diriger 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, prenant en compte le résultat de l'examen mené à notre endroit dans le cadre du *Plan de modernisation de l'État 2004-2007* et le bilan des réalisations de notre Plan stratégique 2006-2009, un *Plan stratégique du Commissaire à la déontologie policière 2009-2013* a été adopté et déposé à l'Assemblée nationale le 17 novembre 2009. Les orientations stratégiques retenues sont :

- ♦ favoriser la participation des citoyens au système de surveillance civile de policiers, d'agents de protection de la faune, de constables spéciaux et de contrôleurs routiers du Québec;

¹ Cette déclaration de service peut être consultée sur le site Internet du Commissaire.

- ♦ soutenir le développement de normes élevées de conscience professionnelle et d'une culture de respect des règles déontologiques au sein des services policiers;

- ♦ offrir des services efficaces et performants.

Conséquemment, ce rapport annuel de gestion rend compte des réalisations eu égard aux engagements de notre Déclaration de services aux citoyens et sous chacune des trois orientations stratégiques précitées.

Par ailleurs, on trouvera à l'annexe 4 une synthèse annuelle des résultats de notre Plan stratégique 2009-2013.

PARTIE QUATRE

Réalisations

4.1 ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

4.1.1 Le site Internet du Commissaire et du Comité de déontologie policière

Depuis le 17 septembre 2004, les services gouvernementaux Web en déontologie policière, soit ceux du Commissaire et du Comité de déontologie policière, sont regroupés sous la même adresse pour offrir une information plus complète et accessible. Ce site a été revu en profondeur en 2007 afin de, notamment :

- permettre l'exercice des droits en ligne et ainsi rendre accessible le processus de plaintes de façon électronique;
- faciliter la compréhension du système de déontologie policière ainsi que la portée des devoirs et normes de conduite des policiers, des agents de protection de la faune, des constables spéciaux et des contrôleurs routiers;
- diffuser les décisions récentes du Comité;
- rendre le calendrier des audiences plus convivial.

4.1.2 L'aide et les consultations dispensées 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 des 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 de les soutenir pour la formulation de leurs plaintes.

On notera toutefois qu'aucun suivi spécifique n'est mis en œuvre permettant de s'assurer de la qualité et de la conformité des engagements pris à ces égards dans notre Déclaration de services aux citoyens.

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

Aussi, cette année, 3 669 demandes ont été traitées lors de 314 entrevues et 3 348 appels téléphoniques.

AIDE ET CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

ANNÉES	TÉLÉPHONES		ENTREVUES		TOTAL
	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	<i>Montréal</i>	<i>Québec</i>	
2009-2010	1 760	3 306	276	143	5 485
2010-2011	2 249	4 024	289	386	6 948
2011-2012	1 161	3 072	246	348	4 827
2012-2013	1 082	2 289	224	249	3 844
2013-2014	1 028	2 320	202	119	3 669

4.1.3 Le développement de nos communications externes

La clé d'un système de surveillance civile est sans contredit l'appui et la collaboration du public. Or, dans la mesure où un citoyen ne tire généralement aucun avantage personnel de sa plainte en déontologie policière, nous ne pouvons à cette fin que faire appel au sens civique des plaignants et témoins pour s'assurer de leur soutien tout au long du processus. D'ailleurs, ces derniers sont malheureusement trop souvent habités d'une certaine crainte de représailles. Dans ce contexte, la contribution des groupes de citoyens voués à la défense des droits et libertés est un élément précieux.

Aussi, le Commissaire se doit-il d'être accessible aux citoyens en prenant les moyens utiles pour faire connaître le système déontologique et pour renforcer le lien de confiance à son égard, notamment celui des minorités.

Devant le contexte social actuel au Québec, le Commissaire se doit 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.

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 la discrimination raciale ou du racisme, connaissent l'existence de leurs recours en déontologie policière et ne craignent pas de les exercer.

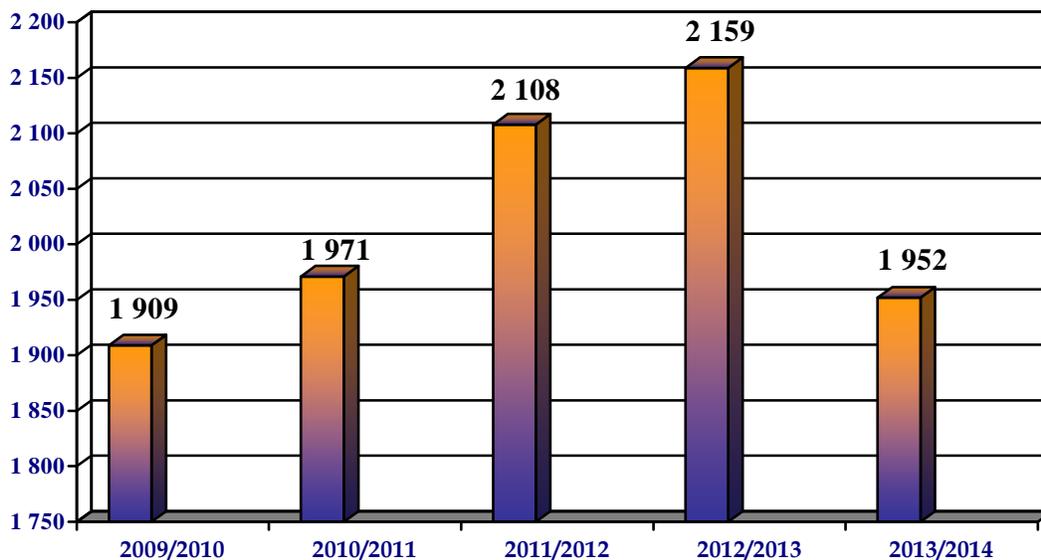
Aussi, plusieurs actions ont été réalisées pour établir des liens avec les différentes communautés culturelles. L'institution a, entre autres, gardé contact avec la Ligue des Noirs du Québec et le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR).

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 connu une diminution de l'ordre de 9,6 %. Le Commissaire constate une certaine stabilité au niveau des demandes formulées par les citoyens.

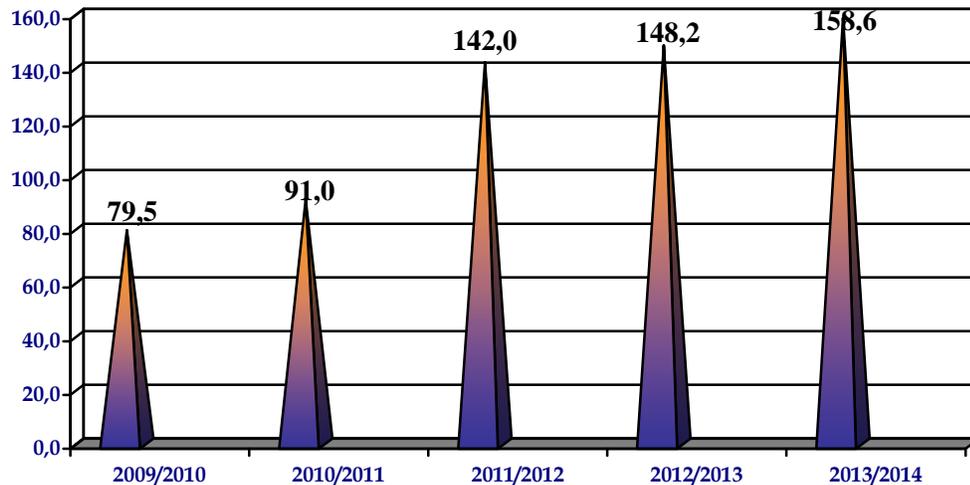
PLAINTES REÇUES



Plus de 80 % des plaintes reçues sont toujours réglées par le Commissaire dans un horizon de 90 jours ou moins. Toutefois, on remarquera que les délais de traitement globaux moyens de nos dossiers ont augmenté. Une charge de travail imposante et la complexité quant à la nature et l'objet de certains dossiers ont contribué à une augmentation des délais de traitement. La qualité des décisions du Commissaire est directement en fonction de la qualité de l'information qu'il recueille et de leur analyse, et ce, pour chaque plainte portée, on se doit donc d'apporter une grande rigueur dans le traitement de chaque plainte.

DÉLAIS GLOBAUX DE TRAITEMENT DES DOSSIERS DU COMMISSAIRE

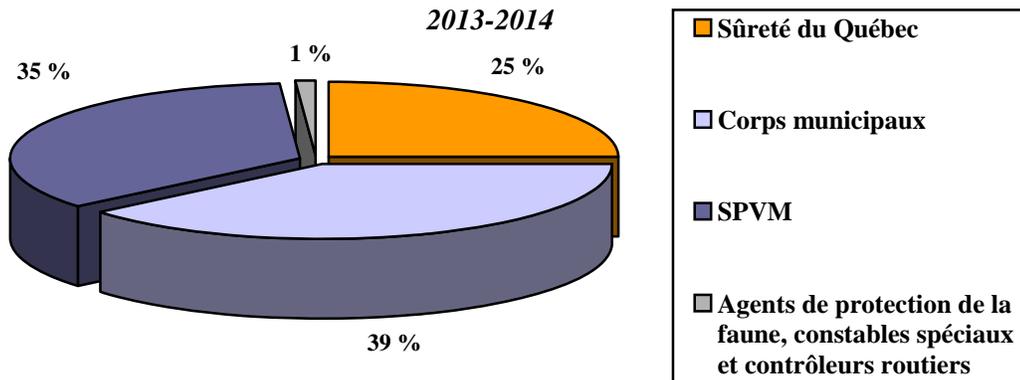
TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS



4.2.2 La répartition des plaintes par corps de police et autres organisations assujetties à la juridiction du Commissaire

L'expérience démontre que le nombre de plaintes reçues par corps de police d'une année à l'autre est généralement 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 municipaux, les agents de protection de la faune, les constables spéciaux et les contrôleurs routiers.

**RÉPARTITION DES PLAINTES
PAR CORPS DE POLICE
2013-2014**



4.2.3 La nature des reproches formulés à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers et enquêteurs de l'UPAC.

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.

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 DES POLICIERS DU QUÉBEC 2013-2014

ARTICLE 5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	30,1 %
ARTICLE 6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	40,5 %
ARTICLE 7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	16,0 %
ARTICLE 8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	8,4 %
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.	0,1 %
ARTICLE 10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	1,5 %
ARTICLE 11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	3,4 %

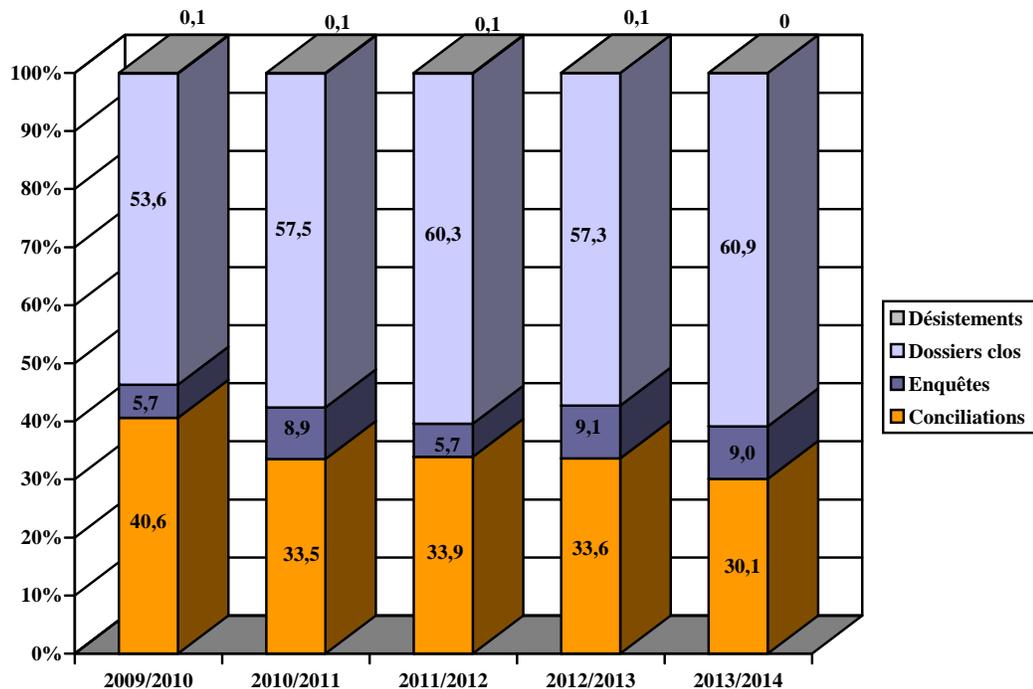
4.2.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais

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, le référer en conciliation ou en enquête.

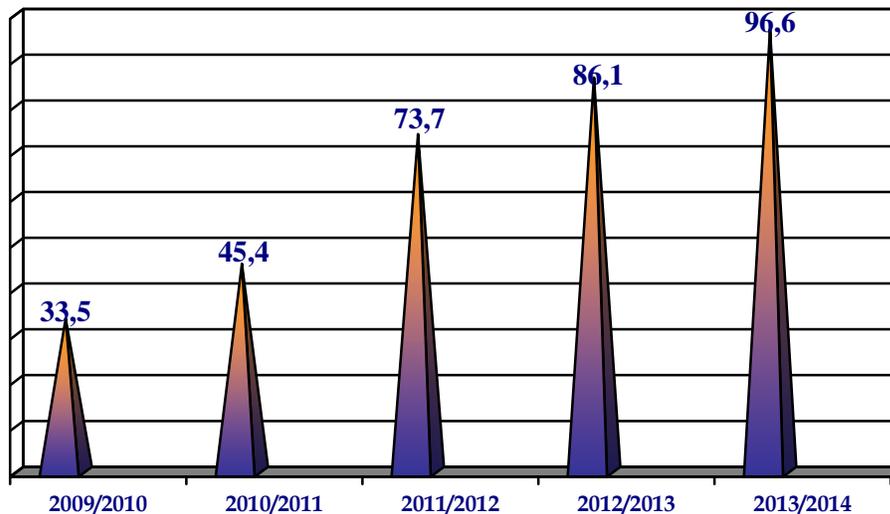
On notera toutefois que le délai moyen de traitement de nos dossiers à cette étape s'est accru cette année. Cette augmentation est conséquente à la charge importante que représente essentiellement la complexité des travaux qu'ont exigés les affaires traitées.

ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS EXAMEN PRÉLIMINAIRE



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

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS



4.2.5 Les motifs de refus d'enclencher le processus déontologique

À la suite de 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 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 aux fins de nos statistiques que le motif principal des décisions.

Il faut observer que la décision prise de clore un dossier à la suite de 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 à la suite d'une demande de révision ».

**NATURE DES DÉCISIONS RENDUES LORSQUE LES
DOSSIERS SONT CLOS À LA SUITE DE L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE**

Conditions d'application du système déontologique

	<i>2009- 2010</i>	<i>2010- 2011</i>	<i>2011- 2012</i>	<i>2012- 2013</i>	<i>2013- 2014</i>
Prescription	5,5 %	9,6 %	7,9 %	6,9 %	4%
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	1,4 %	1,2 %	1,2 %	0,7 %	1%
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	1,0 %	0,6 %	0,3 %	1,0 %	1%
Problème systémique au sein du corps de police ou autres organisations assujetties à la juridiction du Commissaire en l'absence de faute individuelle de la part d'un policier (ex. : efficacité ou qualité des services en général)	0,3 %	0,7 %	0,2 %	0,5 %	1%
Pas un policier, un agent de protection de la faune, un contrôleur routier ou un constable spécial assermenté conformément à la Loi sur la police (ex. : membre de la GRC, employé de sécurité, agent des services correctionnels, etc.)	1,9 %	1,9 %	1,4 %	1,0 %	2%

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

	<i>2009- 2010</i>	<i>2010- 2011</i>	<i>2011- 2012</i>	<i>2012- 2013</i>	<i>2013- 2014</i>
Désistement ou retrait de plainte	3,6 %	4,9 %	5,6 %	6,2 %	7%
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)	8,5 %	5,9 %	14,1 %	13,0 %	10%
Objection à la conciliation sans motif valable	0,1 %	0,6 %	1,3 %	1,9 %	1%

*Motifs de refus d'enclencher
le processus déontologique*

	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	1,9 %	0,3 %	1,7 %	2,1 %	2%
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	18,9 %	19,3 %	17,5 %	14,0 %	10%
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	25,1 %	26,2 %	17,7 %	15,9 %	12%
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	13,6 %	13,4 %	11,9 %	5,7 %	3%
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	0,7 %	0,6 %	1,2 %	1,3 %	1%
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	3,9 %	5,1 %	7,0 %	9,2 %	16%
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	6,4 %	7,6 %	10,5 %	19,6 %	28%
Plaignant satisfait des démarches entamées par le Commissaire pour régler le dossier, alors qu'il n'y avait pas manquement déontologique	7,2 %	2,1 %	0,5 %	1,0 %	1%
TOTAL DES TROIS TABLEAUX	100 %	100 %	100 %	100 %	100%

4.2.6 Les conciliations, leurs délais et le résultat des séances

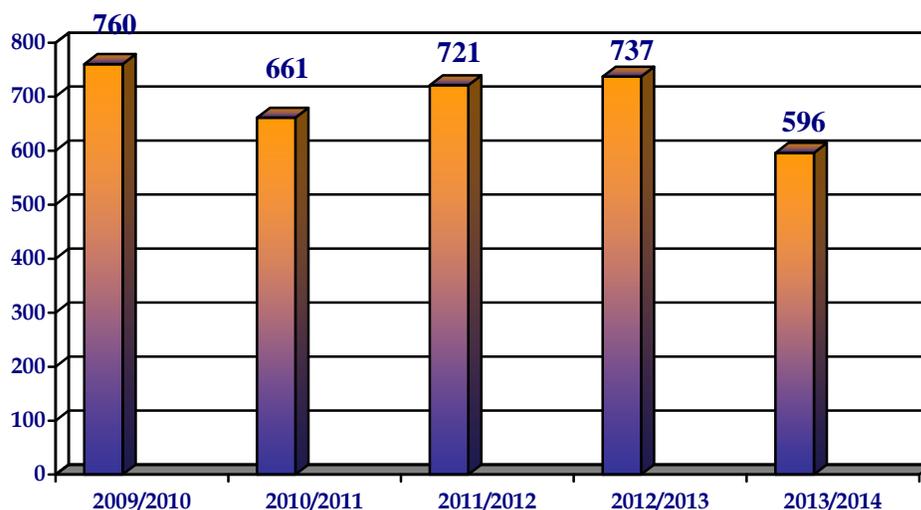
La loi établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mises à part toutefois celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des matières graves, tels la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidive. Ce processus qui a pour objectif 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.

Enfin, signalons que des conciliations sont aussi décrétées à la suite de la décision du Commissaire d'accorder une demande de révision et, avec l'accord des parties, en cours ou au terme d'une enquête.

CONCILIATIONS DÉCRÉTÉES

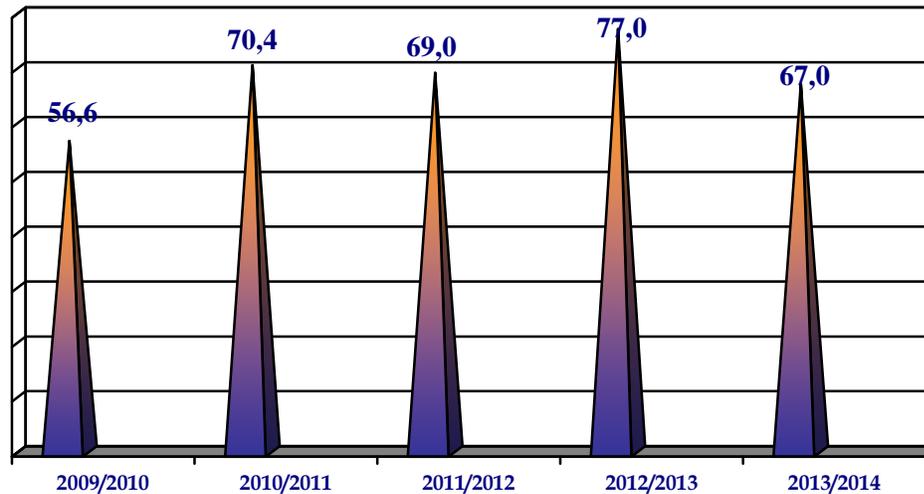


À compter du moment où le Commissaire soumet une plainte à la conciliation, le conciliateur dispose d'un délai de 45 jours pour mener ses travaux à terme. Cependant, le Commissaire peut autoriser une prolongation du délai prescrit et en fixer les modalités.

Le délai moyen pour tenir les séances demeure acceptable. De plus, soulignons que si, en certains cas, les délais ont dû être prolongés, c'est à la suite d'une demande formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la loi. Il faut noter que le phénomène des plaintes virales ou des plaintes portées par des personnes qui ne sont pas témoins directs de l'événement visé par la plainte ne sont pas de nature à être traités efficacement au travers du processus de conciliation.

DÉLAIS DE CONCILIATION

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS

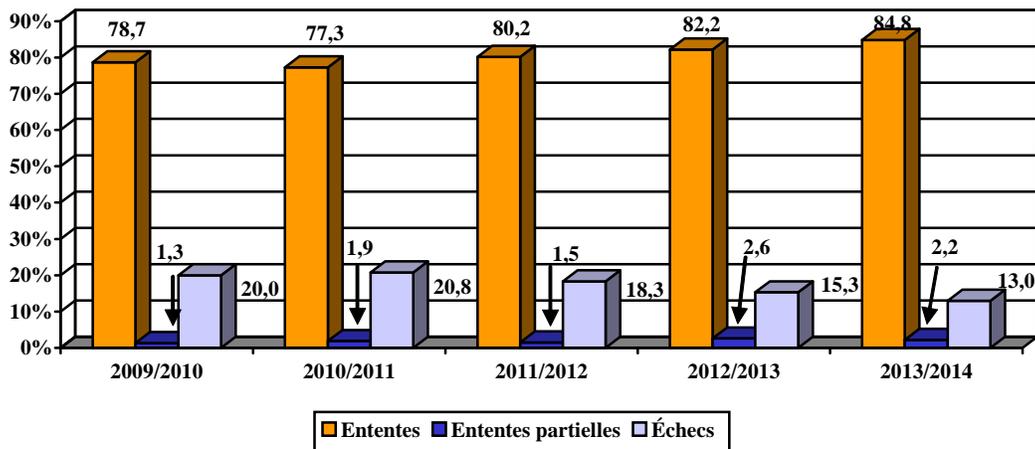


MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS DE CONCILIATION

	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014
Difficulté de rejoindre une partie	9,9 %	9,5 %	7,9 %	8,2 %	11%
Non-disponibilité d'une partie aux dates proposées	38,8 %	45 %	44,7 %	27,9 %	24%
Incapacité d'une partie (maladie, absence prolongée, etc.)	25,2 %	21,9 %	22 %	17,5 %	24%
Remise justifiée de la séance fixée	17,7 %	10,6 %	12,1 %	21,1 %	15%
Autres motifs	8,4 %	13 %	13,3 %	25,3 %	26%
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100%

De plus, on remarquera que le taux de succès des séances de conciliation est toujours très satisfaisant, car il atteint cette année 84,8 %. Ceci confirme à nouveau la pertinence et l'efficacité de ce mode de règlement non judiciaire des conflits en déontologie.

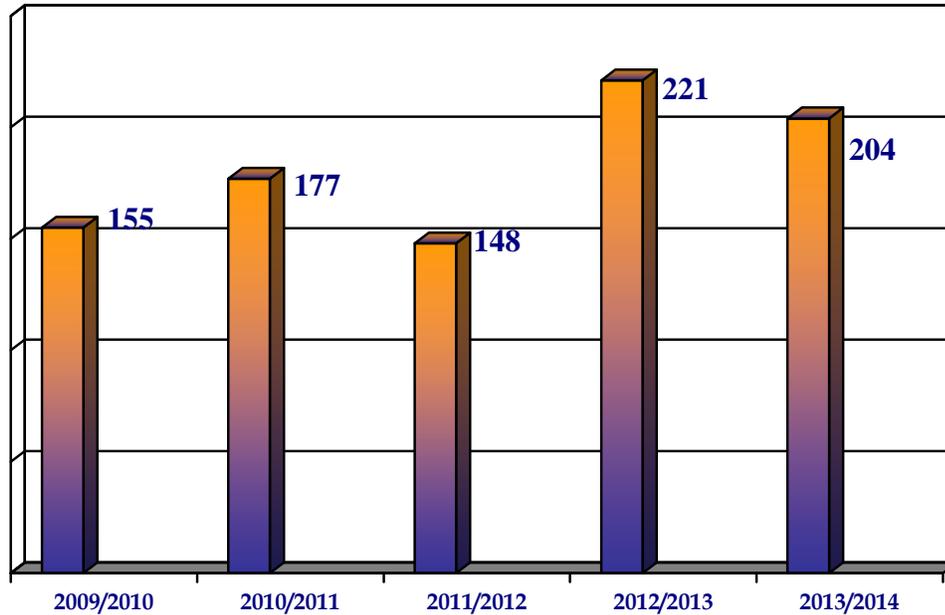
TAUX DE SUCCÈS DES SÉANCES DE CONCILIATION



4.2.7 Les enquêtes, les décisions prises sur les rapports soumis et leurs délais

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 qu'il est précisé précédemment, en cas d'échec de la conciliation, le Commissaire peut référer la plainte en enquête.

ENQUÊTES DÉCRÉTÉES

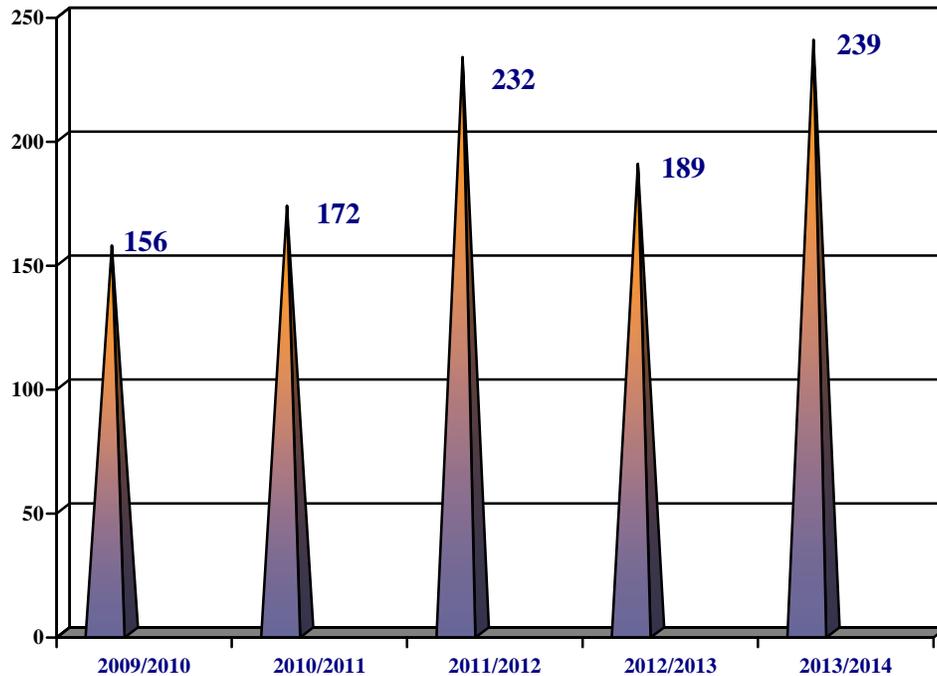


L'enquêteur à qui le dossier est confié dispose d'un délai de six mois pour remettre son rapport. Ce délai peut être prolongé par le Commissaire pour des circonstances exceptionnelles.

Il y a eu dépôt de 213 rapports d'enquête cette année lesquels ont été soumis dans un délai moyen de 239 jours. 176 de ces rapports ont toutefois été soumis dans un délai moyen de 209 jours. Ce délai exclut 37 enquêtes reliées à des enquêtes criminelles indépendantes, ou à des processus judiciaires sur lesquels nous n'avons aucun contrôle quant à leur durée.

On notera toutefois que 46 % des enquêtes ont été complétées dans un délai de 173 jours.

DÉLAIS MOYENS DES ENQUÊTES
TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS

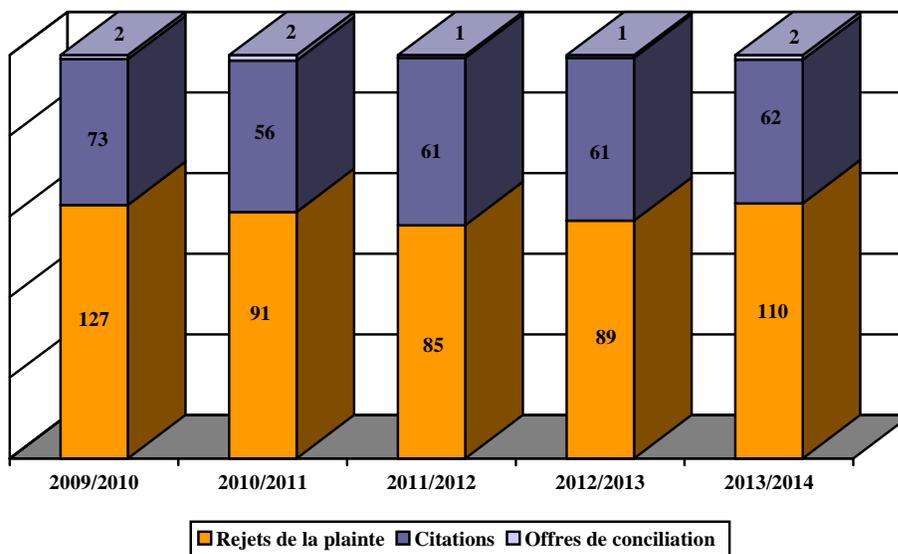


**MOTIFS DE PROLONGATION
DES DÉLAIS DES ENQUÊTES**

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Enquête criminelle et processus judiciaire en cours	35 %	28 %	36 %	35 %	38%
Difficulté à rencontrer un (des) témoin(s)	23 %	22 %	14 %	13 %	18%
Délai nécessaire pour obtenir des documents	13 %	14 %	12 %	15 %	8%
Autres motifs	29 %	36 %	38 %	37 %	36%
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100%

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.

ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS ENQUÊTE



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 vives préoccupations. En pratique, l'expérience des dernières années démontre que 60 jours de délai devraient constituer une cible raisonnable à cette étape du processus. Ainsi, notre délai moyen a été cette année de 53 jours, si on fait exception de six dossiers pour lesquels on attendait l'issue de procédures judiciaires en cours et la réception de rapports d'experts.

4.2.8 Les décisions prises à la suite d'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, à la suite d'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 À LA SUITE D'UNE DEMANDE DE RÉVISION

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Confirmées	253	265	188	238	270
Infirmées	9	33	41	30	37
TOTAL	262	298	229	268	307

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. Au terme de son examen, le Comité peut confirmer la décision du Commissaire, lui ordonner de poursuivre son enquête, d'en tenir une nouvelle ou de citer le policier. On peut consulter les rapports annuels de gestion du Comité si on veut obtenir les données disponibles à cet égard.

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

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Sûreté du Québec					
Nombre de dossiers	9	16	8	10	8
Nombre de policiers	17	40	10	24	12
SPVM					
Nombre de dossiers	32	15	23	26	25
Nombre de policiers	69	23	43	58	57
Corps municipaux					
Nombre de dossiers	32	25	30	24	29
Nombre de policiers	66	42	68	39	54
Contrôleurs routiers					
Nombre de dossiers	-	-	-	-	-
Nombre d'agents	-	-	-	-	-
Agents de protection de la faune					
Nombre de dossiers	-	-	-	1	-
Nombre d'agents	-	-	-	3	-
TOTAL					
DOSSIERS EN CITATION	73	56	61	61	62
NOMBRE DE POLICIERS ET AGENTS	152	105	121	124	123

4.2.10 Les demandes d'excuse des policiers

Depuis le 15 juin 2006, date à laquelle le Projet de loi 80 modifiant la Loi sur la police fut sanctionné, le législateur permet, sous réserve de certaines exceptions, à tout policier qui a déjà fait l'objet d'une sanction pour un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec de demander que sa conduite soit excusée.

Le délai pour présenter une demande d'excuse varie selon la sanction imposée et court, pour toute sanction à l'exception de la période d'imposition d'une inhabilité, à partir de l'exécution de la sanction. Ainsi, un policier doit respecter un délai minimal de deux ans, si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme, ou un délai minimal de trois ans, si la sanction consiste en une suspension ou une rétrogradation, avant de pouvoir présenter une telle demande. En ce qui concerne les policiers qui ont fait l'objet d'une période d'inhabilité, ils peuvent présenter leur demande d'excuse trois ans après l'expiration de leur période d'inhabilité. En cas de destitution, aucune autorisation d'excuse ne peut être délivrée.

Le Commissaire à la déontologie policière a, dans le processus établi, certains devoirs et pouvoirs. D'abord, lorsqu'une demande d'excuse est présentée au Comité de déontologie policière, il doit relever la date à laquelle a été imposée la sanction relative à l'acte dérogatoire pour lequel la demande est présentée. De plus, il doit vérifier si la procédure déontologique, incluant une plainte, est en cours concernant le policier demandant à être excusé. Enfin, il communique ensuite ces informations au greffier du Comité.

Par ailleurs, le Commissaire a le pouvoir de faire valoir des observations concernant la demande d'excuse présentée. Enfin, si un fait nouveau pouvant justifier l'annulation d'une décision accordant une excuse est ultérieurement découvert, le Commissaire pourrait réclamer la révision de cette décision.

Au cours du présent exercice financier, 29 demandes d'excuse ont été présentées. Les tableaux qui suivent répartissent ces demandes par corps de police, organisations assujetties à la juridiction du Commissaire et par sanction.

**DEMANDES D'EXCUSE REÇUES PAR LE
COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE**

CORPS POLICIERS ET ORGANISATIONS ASSUJETTIES À LA JURIDICTION DU COMMISSAIRE	CUMULATIF ANNUEL DES DEMANDES	%
Sûreté du Québec	7	24
Service de police de la Ville de Montréal	13	45
Corps policiers municipaux	9	31
Constables spéciaux	-	-
Contrôleurs routiers	-	-
TOTAL	29	100

SANCTION FAISANT L'OBJET DE LA DEMANDE	CUMULATIF ANNUEL DES SANCTIONS¹	%
Avertissement	4	8
Réprimande	3	6
Blâme	8	16
Suspension	35	70
Rétrogradation	-	-
TOTAL	50	100

**DÉCISIONS DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE
RELATIVEMENT AUX DEMANDES D'EXCUSE**

DÉCISION	NOMBRE DES DÉCISIONS²	%
Excuse accordée	18	95
Excuse refusée/irrecevable	1	5
TOTAL	19	100

1. Une demande d'excuse peut être faite pour plus d'une sanction à la fois.
2. Les décisions du Comité de déontologie policière relatives aux demandes d'excuse peuvent concerner des demandes d'excuse reçues au cours des années antérieures à 2013-2014.

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 de prévenir leur répétition, d'attirer l'attention du ministre ou d'un directeur de police sur les questions qu'il juge d'intérêt général.

Au cours du présent exercice, le Commissaire a adressé des recommandations aux directeurs des services de police concernant :

- les mesures de sécurité devant être respectées lors de la manipulation des armes utilisées dans le cadre des manifestations ou autres rassemblements publics;
- la propreté des cellules et l'accès des détenus aux douches.

4.3.2 La diffusion des règles déontologiques

Le site Internet du Commissaire diffuse un code de déontologie appliqué afin que la portée des règles déontologiques soit mieux connue pour éviter la confusion ou la répétition de conduites dérogatoires.

De plus, les décisions récentes rendues par le Comité de déontologie policière sont diffusées sur ce site et auprès des médias.

En outre, des formations sont dispensées à toutes les nouvelles cohortes de policiers, d'agents de protection de la faune et de constables spéciaux.

Enfin, le Commissaire entretient des contacts réguliers avec les formateurs de ces institutions pour mettre à jour leurs connaissances 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 siège à titre de membre de la Commission de formation et de recherche de l'École nationale de police du Québec;
- le Commissaire rencontre les intervenants du milieu associatif, tels le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) et la Ligue des Noirs du Québec;
- des rencontres régulières ont lieu avec les directions des services de police et leurs directions des affaires internes.

PARTIE CINQ

Ressources

5.1 LES RESSOURCES HUMAINES

L'effectif régulier autorisé du Commissaire au 31 mars 2014 est de 36 postes. Or, 34 postes étaient occupés, soit 32 par du personnel régulier et 2 par du personnel occasionnel. Le tableau suivant présente des données détaillées en comparant celles-ci pour les deux derniers exercices financiers.

POSTES						
CATÉGORIES	Autorisés		Occupés		Vacants	
	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014
Dirigeants et membres	2	2	2	2	-	-
Cadres	2	2	2	2	-	-
Avocats	7	7	7	7	-	-
Professionnels	15	16	14	16	-	-
Techniciens	1	2	0	1	1	1
Personnel de soutien	7	7	8	6	-	1
TOTAL	34	36	33	34	1	2

Les tableaux qui suivent indiquent pour la fin du présent exercice financier, le nombre d'employés admissibles à la retraite, les départs volontaires, et le taux d'absence maladie au cours de la période visée.

NOMBRE D'EMPLOYÉS ADMISSIBLES À LA RETRAITE SANS RÉDUCTION			
	Régulier		
	2013-2014	2014-2015	2015-2016
TOTAL	5	4	1

Taux de départs volontaires **14,7 %¹**

DÉPARTS VOLONTAIRES EN 2013-2014	
Mutations	3
Retraites	2
Démissions	-
TOTAL	5

TAUX D'ABSENCE POUR MALADIE 2013-2014	
Nombre de jours d'absence maladie / Année-personne en lien d'emploi	2,09 %

1. Le taux de départs volontaires est calculé sur le nombre d'employés réguliers en poste au 31 mars 2014.

5.2 LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET LA FACTURATION DES SERVICES

À la fin de l'année financière 2013-2014, l'état des dépenses était le suivant : les traitements et les salaires avaient absorbé 2 883 657 \$, les dépenses courantes se chiffraient à 453 367 \$, aucune dépense en immobilisation, pour un grand total de 3 337 024 \$.

SUPER-CATÉGORIES ET CATÉGORIES	2012-2013	2013-2014
Rémunération	2 896 524 \$	2 883 657 \$
Fonctionnement	489 493 \$	453 367 \$
Immobilisations	0 \$	0 \$
TOTAL DES DÉPENSES	3 386 017 \$	3 337 024 \$

Par ailleurs, le Commissaire a facturé des frais de conciliation et d'enquête remboursables par l'employeur d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial ou d'un contrôleur routier concerné, pour un montant de 1 047 250 \$. Le tableau suivant permet une comparaison par rapport aux deux derniers exercices financiers :

FRAIS REMBOURSABLES FACTURÉS	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Conciliation	391 759 \$	430 851 \$	408 811 \$
Enquête	608 874 \$	581 732 \$	638 439 \$
TOTAL	1 000 633 \$	1 012 583 \$	1 047 250 \$

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 de reddition de comptes. Au cours de l'exercice financier 2011-2012, nous avons présenté au ministère de la Sécurité publique une étude préliminaire en vue d'une refonte de notre système de gestion et du processus de traitement des dossiers en déontologie policière.

L'exercice d'optimisation des processus opérationnels s'est poursuivi en 2012-2013 afin de mieux cerner la portée du projet. Compte tenu des coûts, il a été décidé de ne pas procéder à une refonte ou une conversion de notre système de gestion et de processus de traitement des dossiers. D'autres alternatives seront étudiées dans la prochaine année.

Nous avons aussi exploré la mise en place d'une gestion documentaire électronique. Nous continuerons durant la prochaine année l'analyse de nos besoins ainsi que l'établissement d'une structure documentaire que nous estimons nécessaire afin de déterminer les coûts du projet.

Enfin, nous avons procédé à une formation en ligne de tout notre personnel sur la sensibilisation à la sécurité de l'information.

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 2013-2014 de 110 demandes formulées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

Au cours de cet exercice, six demandes d'accès refusées, en tout ou en partie, ont fait l'objet de demandes de révision. Une audition a été tenue devant la Commission d'accès à l'information. Le tribunal a toutefois clos le dossier à la demande du Commissaire.

Enfin, le Commissaire s'est conformé aux exigences prescrites par le Règlement sur la diffusion de l'information et de la protection des renseignements personnels apportant les modifications nécessaires à son site Internet.

De plus, en conformité avec le règlement cité précédemment, nous joignons en annexe (Annexe 5) le tableau divulguant les informations relatives aux demandes d'accès reçues au cours du présent exercice.

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.

D'ailleurs, il convient de souligner qu'au cours de l'exercice financier, tous les employés du Commissaire ont suivi et complété un cours sur la sécurité de l'information.

6.3 LE PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL SUR LA DIVERSITÉ : UNE VALEUR AJOUTÉE

Le Commissaire à la déontologie policière a pour constante préoccupation que les policiers du Québec soient au service de tous et qu'ils respectent leurs droits et libertés. De plus, il convient de rappeler que le système déontologique policier actuel a, entre autres, été instauré dans la foulée d'une recommandation formulée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à la suite d'une enquête sur les relations entre les corps de police, les organisations assujetties à la juridiction du Commissaire et les minorités visibles².

Dans ces perspectives, le Commissaire participe aux objectifs poursuivis par le gouvernement dans le Plan d'action gouvernemental sur la diversité : une valeur ajoutée. Plus particulièrement, il est interpellé, par la mesure 1.2 de ce plan d'action, en prenant des mesures pour réduire les risques de racisme et de discrimination par les forces de l'ordre et faciliter l'accès aux recours déontologiques en regard des plaintes alléguant racisme, discrimination et profilage racial.

6.3.1 Le bilan des plaintes alléguant racisme, discrimination ou profilage racial

Le Commissaire a reçu entre le 1^{er} avril 2013 et le 31 mars 2014, 121 plaintes renfermant des allégations pertinentes. Ceci représentait 6 % de toutes les plaintes enregistrées pendant cette période.

La très grande majorité de ces plaintes a été déposée auprès du Commissaire à la seule initiative des citoyens. Toutefois, environ 12 % impliquaient des organismes d'aide, de soutien et de recherche non gouvernementaux, tels le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), la Ligue des Noirs du Québec et le Mouvement Action-Justice.

Ces plaintes concernaient pour 45 % le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), 48 % d'autres corps de police municipaux et 7 % la Sûreté du Québec (SQ). Bien que pour des raisons de concentration géographique et démographique, la problématique touche principalement la région de Montréal, celle-ci peut toucher toutes les régions du Québec.

Les interventions policières à l'origine des plaintes

Les plaintes répertoriées avaient pour origine 11 arrestations, 59 interceptions au Code de la sécurité routière, 16 interpellations de personnes et 35 diverses autres interventions.

² BELLEMARE, Jacques (président), « *Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités ethniques et visibles* », Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1988.

Les modalités et les résultats du traitement des plaintes

Nous présentons dans le tableau qui suit le traitement accordé aux plaintes déontologiques reçues en 2013-2014 alléguant racisme ou profilage racial et l'état des autres dossiers actifs¹ qui soulèvent ces problématiques :

• Examen initial en cours	0
• Conciliations :	
➤ en cours	12
➤ ententes réussies	41
• Enquêtes en cours	3
• Dossiers clos par le Commissaire :	
➤ absence de collaboration du plaignant au processus de conciliation	10
➤ à la suite de l'examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante	44
➤ après conciliation ou enquête	11
➤ révisions en cours devant le tribunal déontologique	0
• Citations devant le tribunal déontologique	12

On peut observer la conciliation a été aussi un mode efficace de règlement non judiciaire des litiges, alors que des ententes sont intervenues dans près de 80 % des dossiers soumis au processus.

Les décisions des tribunaux déontologiques portant sur la discrimination, le racisme et le profilage racial :

Commissaire c. Latour, Rancourt-Lemieux, dossier 10-0572, (C.D.P. 13 janvier 2014).

Commissaire c. Ciancio, Villemaire, dossier 10-0889, (C.D.P. 6 décembre 2013).

1. Le nombre de dossiers énumérés ici (133) diffère de celui des plaintes reçues en 2013-2014 (121), puisqu'il inclut des dossiers reçus au cours de l'année précédente, qui n'étant pas terminés, demeurent toujours actifs.

6.3.2 L'éducation aux droits et l'accès aux recours déontologiques

Cette année, le Commissaire a collaboré à des activités d'informations organisées par la Ligue des Noirs du Québec. Il a également participé à certaines activités offertes par les organismes de défense des droits.

Par ailleurs, le Commissaire a assuré sa contribution aux travaux effectués par le Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial.

6.4 L'ACCÈS AUX SERVICES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Le Commissaire est soucieux d'offrir aux personnes handicapées le meilleur accès possible à ses services. Par exemple, il s'est assuré qu'aucune barrière architecturale n'entrave l'accès à ses bureaux. Nos services d'accueil et d'aide aux citoyens sont sensibles aux besoins des personnes qui rencontrent des obstacles lors de communications avec notre personnel et tout au cours du processus déontologique, nous n'hésitons pas à recourir à des services spécialisés, tels des interprètes, pour permettre à toute personne handicapée d'y participer pleinement.

Par ailleurs, conscients que les besoins d'information des personnes handicapées exigent parfois de recourir à des moyens adaptés, nous tentons, dans la mesure du possible, de respecter leurs préférences sur le choix du format demandé par nos interlocuteurs ou de convenir d'une solution appropriée.

6.5 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 cette politique.

Au cours du précédent exercice financier, le Commissaire a complété une révision en profondeur de sa politique linguistique, et soumis à l'Office québécois de la langue française, en vue d'un avis final, sa politique linguistique révisée. La nouvelle politique linguistique du Commissaire a été approuvée au cours du présent exercice et a été communiquée à l'ensemble des membres de son personnel.

6.6 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 (RLRQ, chapitre M-30, a. 3.0.1), entré en vigueur le 1^{er} 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 2013-2014.

6.7 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le gouvernement du Québec a autorisé par décret (numéro 136-2012), le 29 février 2012, le report de l'exercice de révision de la Stratégie gouvernementale de développement durable jusqu'au 31 décembre 2014. En conséquence, la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013* est prolongée jusqu'à l'adoption d'une stratégie révisée.

Le Plan d'action de développement durable 2008-2013 du Commissaire à la déontologie policière a donc été reconduit jusqu'au 31 mars 2015. Le plan révisé prend en compte l'orientation 9 de la stratégie gouvernementale pour y inclure le 30^e objectif, relié à l'Agenda 21 de la culture du Québec, qui établit un cadre de référence permettant de faciliter l'intégration de la culture au développement durable.

Ce plan révisé entend poursuivre nos engagements vers l'atteinte des objectifs de développement durable auxquels nous nous sommes engagés à adhérer. Des actions et des gestes concrets ont été posés pour poursuivre l'information, la sensibilisation et l'éducation du personnel, ainsi que produire et consommer de façon responsable. Il peut être consulté sur le site Internet du Commissaire.

6.7.1 Les activités réalisées au cours de l'exercice

Les activités réalisées au cours de l'exercice 2013-2014 sont les suivantes :

Informer, sensibiliser, éduquer, innover

<p>Objectif gouvernemental :</p> <p>Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière, ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-être qui en facilitent la mise en œuvre.</p>		
<p>Objectif organisationnel :</p> <p>Sensibiliser son personnel aux principes de développement durable et le mobiliser en vue de contribuer à la stratégie gouvernementale.</p>		
	Gestes	Suivis
<p>Action 1</p> <p>Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation du personnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Présenter la démarche gouvernementale et du Plan d'action du Commissaire au personnel de l'institution. ▪ Aborder lors des rencontres régulières (par exemple, sous forme de « capsules » abordant divers aspects de la stratégie gouvernementale et donner de l'information sur l'état de réalisation du Plan d'action du Commissaire. ▪ Rappeler périodiquement au personnel les directives, politiques et pratiques du Commissaire en matière de développement durable. 	<p>Réalisé</p> <p>Entrepris</p> <p>Entrepris</p>
<p>Cibles et indicateurs</p>	<p>100 % de notre personnel doit être mobilisé, en veillant à ce qu'à toute rencontre du Comité de direction et de chacune des unités administratives, on présente et discute de l'état de mise en œuvre du Plan d'action du Commissaire et qu'on rappelle les directives, politiques et pratiques afférentes.</p>	
<p>Résultats de l'année</p>	<p>100 % de notre personnel a été mobilisé et informé du plan d'action révisé, visant à y inclure une nouvelle action reliée à l'Agenda 21. Des discussions et rappels sont effectués systématiquement lors de toutes les rencontres du Comité de direction.</p>	

Produire et consommer de façon responsable

<p>Objectif gouvernemental :</p> <p>Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et organismes gouvernementaux.</p>		
<p>Objectif organisationnel :</p> <p>Favoriser l'adoption de directives et de pratiques écoresponsables dans les activités courantes de l'institution.</p>		
	Gestes	Suivis
<p>Action 2</p> <p>Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Réduire la consommation d'énergie dans les transports. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Privilégier l'utilisation des transports en commun. ▪ Favoriser la location des véhicules les plus écologiques. ▪ Interdire le « <i>surclassement</i> » lors de la location des véhicules. ▪ Limiter l'utilisation des véhicules personnels. ▪ Accroître les contrôles pour s'assurer du caractère essentiel et économique (ex.: regroupement des dossiers) des déplacements. ▪ Réduire les rencontres en personne pour les réunions du Comité de direction et les différentes unités administratives, en procédant par conférences téléphoniques et visioconférences. 	Entrepris
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Favoriser la gestion optimale des ressources et des matières résiduelles. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimiser les options d'alimentation des ordinateurs. ▪ Assurer, lorsque possible, la fermeture de l'éclairage sur les lieux de travail et dans les locaux non occupés. ▪ Renforcer nos pratiques de récupération multimatière. 	Réalisé
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Réduire l'utilisation du papier. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir la réutilisation. ▪ Utiliser l'impression recto verso. ▪ Privilégier la lecture à l'écran. ▪ Accentuer nos échanges en ligne et les transmissions électroniques de documents. 	Entrepris

<ul style="list-style-type: none"> ♦ Acquérir des biens et des services de façon écoresponsable. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utiliser les guides d'achat de manière à faire des choix de consommation éclairés. ▪ Favoriser les produits recyclés, recyclables ou rechargeables. ▪ Informer les fournisseurs de biens et services des nouvelles exigences. 	<p>Entrepris</p>
<p>Cibles et indicateurs</p>	<p>Trois gestes concrets doivent être annuellement accomplis dans le sens des objectifs gouvernementaux et organisationnels sur la gestion environnementale et l'acquisition écoresponsable.</p>	
<p>Résultats de l'année</p>	<p>Les directives du Commissaire pour limiter la consommation dans les transports ont été appliquées de manière stricte. Ainsi, on s'est assuré du caractère essentiel et économique des déplacements.</p> <p>Nous favorisons la visioconférence, tant entre les membres du personnel des bureaux de Montréal et de Québec, que lors d'une conciliation ou d'un interrogatoire à distance pour les régions plus éloignées.</p> <p>Des démarches sont en cours pour élaborer un service centralisé de communication à distance afin d'en faciliter l'accès, d'encourager cette pratique et, plus particulièrement, de développer un réseau de communication. Cette initiative permettra de favoriser l'adoption de pratiques écoresponsables, de limiter nos frais de déplacement et surtout d'accroître notre efficacité. Le déploiement est prévu pour l'exercice financier 2014-2015.</p> <p>L'échange et la transmission électronique des informations et documents sont priorités. Les communications nécessaires entre le Commissaire et les services de police pour l'examen initial des plaintes sont effectuées par courriel. Nos dossiers de conciliation et d'enquête sont numérisés aux fins de transmission entre les membres de notre personnel.</p>	

Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques

<p>Objectif gouvernemental :</p> <p>Soutenir la création, la production et la diffusion de tous les secteurs du système culturel québécois afin d'en assurer le développement (objectif 30).</p>		
<p>Objectif organisationnel :</p> <p>Valoriser le travail des artistes québécois au sein du Commissaire à la déontologie policière.</p>		
	Gestes	Suivis
<p>Action 3</p> <p>Faire la promotion d'événements culturels et soutenir le travail d'artistes québécois.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afficher dans les bureaux du Commissaire différents événements culturels. ▪ Procéder à l'achat d'œuvres québécoises lors d'activités de reconnaissance pour les employés totalisant plus de 25 ans de service auprès du gouvernement du Québec et pour ceux qui prennent leur retraite. Remise de cadeaux de créations québécoises lors d'événements spéciaux. 	<p>Entrepris</p>
<p>Cibles et indicateurs</p>	<p>100 % de notre personnel doit être informé et sensibilisé à l'importance de la culture québécoise dans une perspective de développement durable.</p>	
<p>Résultats de l'année</p>	<p>100 % de notre personnel a été informé du plan d'action révisé, visant à y inclure une nouvelle action reliée à l'Agenda 21 de la culture. Trois plaques commémoratives de fabrication québécoise ont été offertes à des membres du personnel lors de leur départ à la retraite.</p>	

6.7.2 Les commentaires ou recommandations du Commissaire au développement durable

Le Commissaire à la déontologie policière n'a été visé en 2013-2014 par aucun commentaire ou recommandation formulée par le Commissaire au développement durable.

6.8 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.

6.9 LA POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

Les coûts reliés à une conciliation ou une enquête sont, conformément à la loi, remboursés par l'employeur d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial ou d'un contrôleur routier visé par la plainte, selon les taux établis par règlement.

Le tarif applicable est basé sur un coût de revient des services rendus établi en 1997. Ce coût de revient est en voie de révision depuis 2013-2014.

Le 1^{er} janvier 2014, le tarif applicable a été indexé de l'ordre de 0,97 % conformément à la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6.001).

6.10 LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

En 2013-2014, le Commissaire a consacré 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 qu'il est prescrit par la loi.

Les dépenses déclarées pour l'année fiscale 2013 totalisent 30 483 \$.

Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par champs d'activité

Champ d'activité	2011	2012	2013
Favoriser le développement des compétences	26 143	63 318	30 483
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	-	2 926	-

Évolution des dépenses en formation

Année	Proportion de la masse salariale (%)	Jours de formation par personne	Montants alloués par personne
2011	1	1,5	1 634
2012	2,3	3,1	1 948
2013	1,07	1	824

6.11 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.

Ainsi, le Commissaire s'est assuré du respect de ses politiques et procédures internes pour prévenir et régler les situations de harcèlement au travail.

6.12 LA REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Conformément à l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique :

« Le rapport annuel d'un ministère ou d'un organisme doit contenir, sous une rubrique particulière, un compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées qui lui était applicable ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise. »

Rappelons également qu'en vertu de l'article 53 de cette même loi :

« À la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes. Lorsqu'une liste de déclaration d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise. »

DONNÉES GLOBALES

L'embauche totale au cours de la période 2013-2014

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
Nombre total de personnes embauchées	2	2	-	1

Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2014

Effectif total (personnes)	36
----------------------------	----

MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES

Taux d'embauche des groupes cibles 2013-2014

STATUT D'EMPLOI	EMBAUCHE TOTALE 2013-2014	EMBAUCHES DE MEMBRES DE GROUPES CIBLES 2013-2014					TOTAL	TAUX D'EMBAUCHE PAR STATUT D'EMPLOI
		COMMUNAUTÉS CULTURELLES	COMMUNAUTÉS ANGLOPHONES	COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES			
Régulier	-	-	-	-	-	-	-	
Occasionnel	2	-	-	-	-	-	-	
Étudiant	-	-	-	-	-	-	-	
Stagiaire	1	-	-	-	-	-	-	
TOTAL	3	-	-	-	-	-	-	
Taux d'embauche par groupe cible		-	-	-	-	-		

Taux d'embauche global des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs

Taux d'embauche global, en pourcentage, des membres des communautés culturelles, des anglophones, des autochtones et des personnes handicapées

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
2011-2012	-	-	100 %	-
2012-2013	-	-	-	-
2013-2014	-	-	-	-

Taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPES CIBLES	2012		2013		2014	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS EN PLACE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL
Communautés culturelles	-	-	-	-	-	-
Autochtones	-	-	-	-	-	-
Anglophones	-	-	-	-	-	-
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-

FEMMES

Taux d'embauche des femmes en 2013-2014

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	1	-	-	-	-
POURCENTAGE	100 %	-	-	-	-

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2014

	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL	PERSONNEL TECHNICIEN ASSIMILÉ	PERSONNEL DE BUREAU	PERSONNEL DES AGENTS DE LA PAIX	PERSONNEL OUVRIER	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers en place	4	20	-	9	-	-	34
Nombre de femmes en place	1	10	1	9	-	-	21
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	25 %	50 %	0 %	100 %	0 %	0 %	62 %

MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Au cours des trois dernières années, nous avons embauché du personnel régulier par recrutement à la suite de concours pour lesquels il est exigé une expérience policière. Peu de candidats provenant des groupes cibles ci-haut mentionnés posent leur candidature. Nous ne pouvons recruter qu'à partir des listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite de tels concours.

Conformément à la mise en œuvre de certaines dispositions du Discours sur le budget prononcé le 30 mars 2010, et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014, aucun boni au rendement n'a été versé à un titulaire d'un emploi supérieur ni à un cadre au cours de l'exercice financier 2013-2014.

Section I

Dispositions générales

1. Le présent Code détermine les devoirs et normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.
Il s'applique à tout policier. Il s'applique également à tout agent de la paix au sens de l'article 6 de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune (RLRQ, chapitre C-61.1), à tout constable spécial ainsi qu'à tout contrôleur routier de même qu'à toute personne ayant autorité sur ce dernier, compte tenu des adaptations nécessaires.
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 (RLRQ, chapitre 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 la police (RLRQ, chapitre P13.1).

Section II

Les devoirs et les normes de conduite du policier

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

Notamment, le policier ne doit pas :

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

³ Ce code est disponible sur le site Internet du Commissaire à la déontologie policière.

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

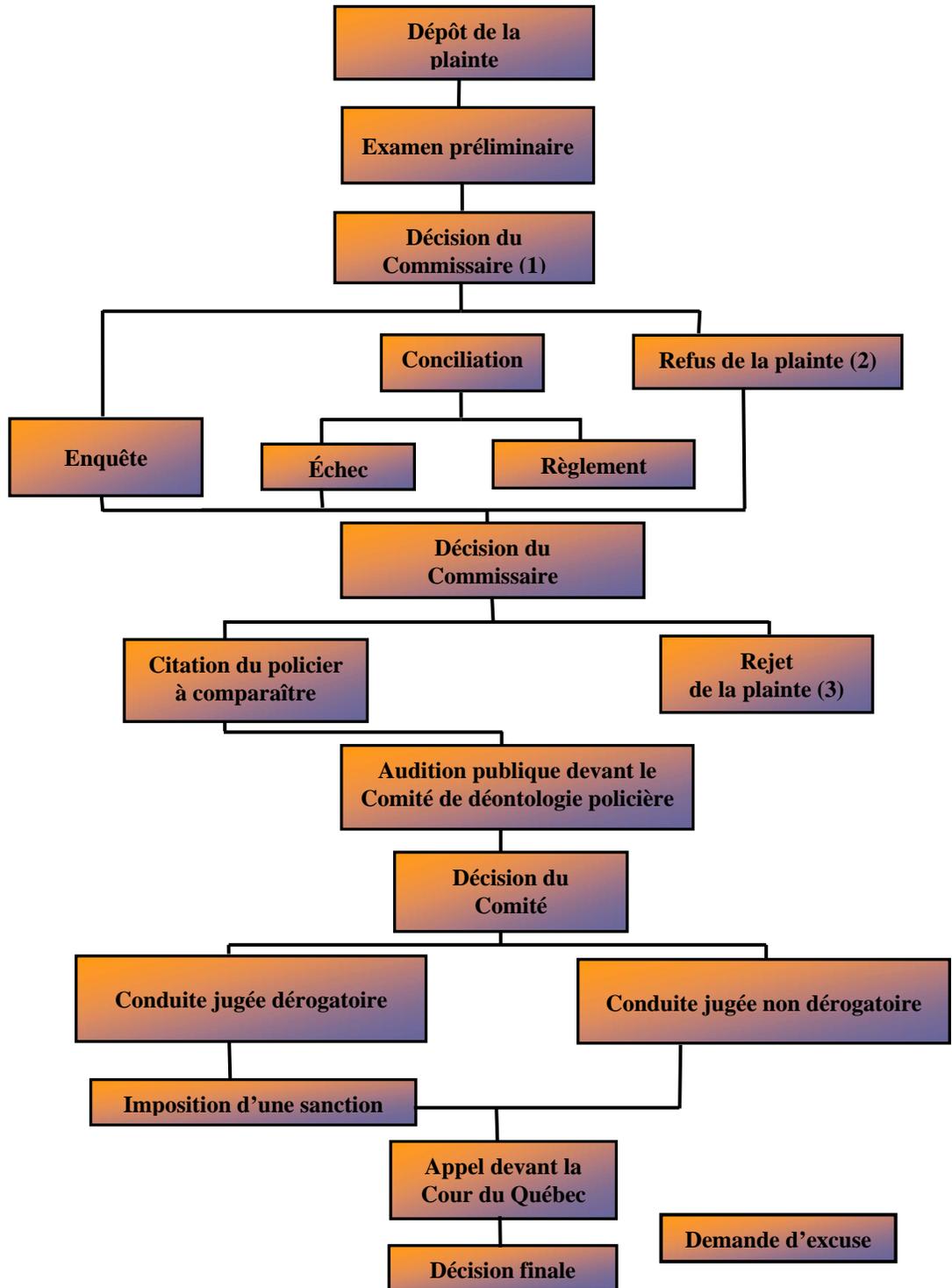
Notamment, le policier ne doit pas :

- 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 la police 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^{er} 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 d'une décision rendue par le Commissaire 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^{er} avril de chaque année, le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent rédiger une déclaration de leurs intérêts financiers qu'ils doivent remettre au responsable de l'administration pour être déposée à leur dossier personnel.

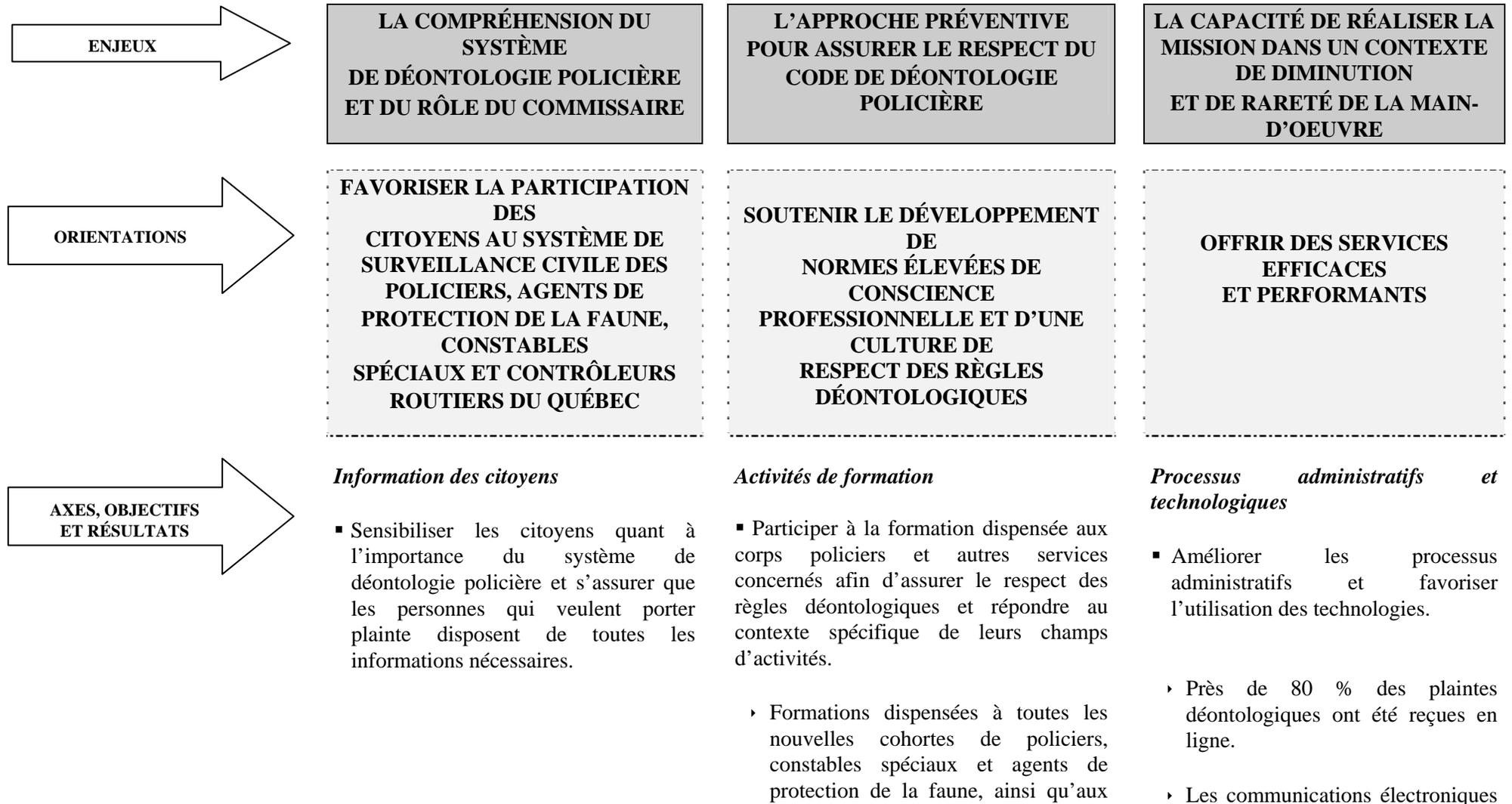
3. Confidentialité

Le Commissaire et le Commissaire adjoint sont tenus de garder le secret le plus absolu sur ce qu'ils ont appris lors de l'étude des dossiers qui leur sont confiés dans l'application de la loi. Ils ne peuvent révéler et faire connaître ce qu'ils ont appris que si la loi l'autorise.

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

Mission : Traiter avec impartialité, équité et diligence les plaintes déontologiques reçues à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux et contrôleurs routiers du Québec.

Vision : Une institution accessible à tous les citoyens, performante et dont les actions sont axées sur la prévention.



- Les demandes adressées par les médias reçoivent un suivi dans les meilleurs délais.

Actions spécifiques visant les clientèles ciblées

- Miser sur la collaboration des groupes dédiés à la défense des droits et libertés pour rejoindre les citoyens fragilisés et/ou vivant une situation d'exclusion.
- Rencontres et participation aux activités de la Ligue des Noirs et du Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR).

membres enquêteurs de l'UPAC.

- Formation sur le processus de conciliation dispensée à des étudiants inscrits au programme de techniques policières au CÉGEP.

Actions pour contrer le profilage racial et les autres formes de discrimination

- Participer activement aux groupes de travail impliquant les milieux gouvernementaux, policiers et autres intervenants en matière de lutte contre le profilage racial et les autres formes de discrimination.
- Traitement de 121 plaintes déontologiques alléguant racisme, discrimination ou profilage racial.
- Présentation et diffusion de bilans et d'observations sur les plaintes en question et nos résultats devant les tribunaux déontologiques à leurs égards.
- Participation au Comité sectoriel du milieu policier sur le profilage racial.

et la numérisation des documents sont privilégiées à chaque étape du processus.

- La visioconférence est utilisée lorsque possible pour certaines conciliations.

Gestion des savoirs et des compétences

- Assurer le transfert des connaissances et disposer des compétences nécessaires à la réalisation de la mission (qualitativement et quantitativement).
- Le transfert de connaissances a été complété alors qu'ont été remplacés les employés qui ont pris leur retraite (3).

Commissaire
à la déontologie
policière

**Informations exigées par le paragraphe 4 a) de l'article 2 du Règlement sur la diffusion
Demandes d'accès aux documents, renseignements personnels et demandes de rectification
aux renseignements personnels
Du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014**

Date réception de la demande	Date transmission réponse	Nature de la demande			Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
		Accès documents	Accès aux renseignements pers.	Rectification renseignements pers.									
2013-04-12	2013-04-19	X			X		X						
2013-05-13	2013-05-16	X			X								
2013-05-07	2013-05-16	X			X		X			47(4) 48	Référée		
2013-04-29	2013-05-16	X			X		X			47(4) 48	Référée		
2013-04-04	2013-04-30	X			X		X			47(4) 48	Référée		
2013-03-23	2013-04-08	X			X		X			47(4), 48	Référée		
2013-03-27	2013-04-03	X	X		X		X						
2013-01-22	2013-02-01	X			X		X						
2013-01-17	2013-02-01	X			X		X			28, 53, 54, 56, 59, 47(4), (48)	Référée		
2013-06-13	2013-06-14	X			X				X	29(1), 53, 54, 59			
2013-04-22	2013-05-16	X			X				X	47(4), 48	Référée		X
2013-04-03	2013-04-08	X			X		X			47(4), 48	Référée		

Date réception de la demande	Date transmission réponse	Nature de la demande			Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
		Accès documents	Accès aux renss. pers.	Rectification renss. pers.									
2013-05-15	2013-05-17	X			X			X	37				X
2013-04-10	2013-04-12	X			X		X		47(4), 48	Référée			
2013-04-05	2013-04-08	X			X		X		47(4), 48	Référée			
2013-05-08	2013-05-16	X			X		X		47(4), 48	Référée			
2013-05-13	2013-05-16		X		X			X		Référée			
2013-05-29	2013-06-14	X			X		X		47(4), 48	Référée			
2013-04-25	2013-04-30	X			X		X		47(4), 48	Référée			
2013-05-13	2013-05-16	X			X		X		47(4), 48	Référée			
2013-04-19	2013-05-16	X			X		X		47(4), 48	Référée			
2013-05-13	2013-05-17	X			X		X		47(4), 48	Référée			
2013-05-13	2013-06-04	X			X		X						
2013-05-30	2013-06-14		X		X			X	28, 32, 53, 54, 56, 59, 87, 88				
2013-05-29	2013-06-14		X		X			X	28, 32, 53, 54, 56, 59, 87, 88				
2013-06-12	2013-06-14		X					X	28, 32, 53, 54, 56, 59, 87, 88				

Date réception de la demande	Date transmission réponse	Nature de la demande			Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
		Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.									
2013-06-29	2013-06-14	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-05-30	2013-06-14	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-05-30	2013-06-14	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-06-26	2013-07-02	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-06-14	2013-07-02	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-07-04	2013-07-18	X			X				X	47(4), 48	Référée		
2013-07-23	2013-07-25	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-07-23	2013-07-25	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-08-07	2013-08-08	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-07-29	2013-08-08	X			X				X	47(4), 48	Référée		
2013-08-02	2013-08-08	X			X				X	47(4), 48	Référée		
2013-07-29	2013-08-08	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-08-20	2013-08-01	X			X		X						
2013-08-05	2013-08-21		X		X				X	31, 37(1)			X
2013-08-20	2013-08-21	X			X		X						
2013-09-08	2013-09-10	X			X				X	47(4), 48	Référée		
2013-09-16	2013-09-17	X			X		X						

Nature de la demande

Date réception de la demande	Date transmission réponse	Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.	Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
2013-09-03	2013-09-17	X			X				X	28, 32, 53, 54			
2013-09-05	2013-09-17	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-09-16	2013-09-19	X			X				X	47(4), 48	Référée		
2013-09-11	2013-09-19	X			X				X	28, 32, 53, 54, 59			
2013-09-11	2013-09-19	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-09-16	2013-09-19	X			X				X	29, 53, 54, 59			
2013-09-03	2013-09-24		X		X		X						
2013-09-16	2013-09-24	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-07-29	2013-09-24	X			X			X		57			
2013-09-26	2013-10-04	X			X				X	29, 53, 54, 59			
2013-10-03	2013-10-04	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-10-02	2013-10-04		X		X				X		Aucune information		
2013-09-27	2013-10-04	X			X		X						
2013-09-27	2013-10-04	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-09-23	2013-10-07		X		X				X		Référée		
2013-09-30	2013-10-07	X			X			X		47(4), 48	Référée		

Date réception de la demande	Date transmission réponse	Nature de la demande			Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
		Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.									
2013-09-26	2013-10-07	X	X		X				X	28, 32, 53	Référée		
2013-10-07	2013-10-09	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-10-16	2013-11-04	X			X				X	53, 54, 59			
2013-10-18	2013-11-04	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-10-31	2013-11-12		X		X			X					
2013-10-09	2013-11-13	X			X				X	28, 32, 53, 54, 59			
2013-11-19	2013-12-02	X	X		X				X	28, 32, 53, 54	Référée		
2013-11-15	2013-12-02	X	X		X				X	Aucune information disponible			
2013-11-18	2013-12-02	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-11-29	2013-12-03	X			X			X					
2013-11-13	2013-12-03	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-12-02	2013-12-03		X		X				X	28, 32, 53, 54	Référée		
2013-11-20	2013-12-03	X			X				X	28, 53, 54, 59			
2013-11-20	2013-12-03	X			X			X		28, 53, 54, 59			

Nature de la demande

Date réception de la demande	Date transmission réponse	Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.	Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
2013-11-08	2013-12-03	X	X		X				X	28, 32, 53, 54	Référée		
2013-11-29	2013-12-04	X			X			X		28, 32, 53, 54			
2013-12-10	2013-12-30	X			X		X			28, 32, 53, 54			
2013-12-09	2013-12-10	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-12-03	2013-12-10	X			X			X		28, 53, 54, 56, 59			
2013-12-09	2013-12-10		X		X		X						
2013-12-19	2013-12-20	X			X		X						
2013-12-09	2013-12-20	X			X				X		Documents inexistants		
2013-12-19	2013-12-20	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-03-03	2013-03-04	X			X				X	Aucun document			
2013-12-19	2013-12-20	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-12-18	2013-12-20	X			X				X	47(4), 48	Référée		
2013-12-18	2013-12-20		X		X		X						
2014-01-06	2014-01-09	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2014-01-07	2014-01-09	X			X			X		47(4), 48	Référée		

Nature de la demande													
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Date réception de la demande	Date transmission réponse	Accès documents	Accès aux rens. pers.	Rectification rens. pers.	Délai 20 jours	Délai 30 jours	Demande acceptée	Demande partiellement acceptée	Demande refusée	Disposition justifiant le refus	Autres : référée, aucun document	Mesures accommodements raisonnables	Demande de révision à la CAI
2014-01-06	2014-01-09	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2013-12-20	2014-01-08	X			X				X	47(4), 48	Référée		X
2014-01-05	2014-01-21		X		X		X						
2014-01-20	2014-01-21	X			X				X	28, 32, 53, 54			
2014-01-10	2014-01-21	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2014-01-20	2014-01-21	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2014-01-10	2014-01-21	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2014-01-23	2014-02-26	X			X				X	47(4), 48	Référée		
2014-02-13	2014-02-14	X			X		X						
2014-02-05	2014-02-11	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2014-02-10	2014-02-14	X			X			X		47(4), 48	Référée		
2014-02-11	2014-02-14	X	X		X				X		Aucun document		
2014-02-17	2014-02-19	X			X				X	47(4), 48			
2014-02-17	2014-03-04	X			X				X	28, 53, 54, 56, 59			
2014-02-26	2014-03-04	X			X				X	28, 53, 54, 56, 59			
2014-02-21	2014-03-04	X			X		X						
2014-02-28	2014-03-04	X			X			X		47(4), 48	Référée		

