

# COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

RAPPORT ANNUEL  
2019-2020

Assurer une conduite  
professionnelle, dans le respect  
des droits de chacun

**Commissaire  
à la déontologie  
policière**

Québec 

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 –2020

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN- (PDF) 978-2-550-87069-2

ISBN- (imprimé) 978-2-550-87070-8

ISSN 1191-2000

© Gouvernement du Québec, 2020

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.

# TABLE DES MATIÈRES

---

TABLE DES MATIÈRES.....	III
MESSAGE DE LA MINISTRE.....	V
MESSAGE DU COMMISSAIRE.....	VI
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES .....	VII
1. L'ORGANISATION .....	9
1.1 L'organisation en bref.....	9
1.2 Faits saillants .....	11
2. LES RÉSULTATS .....	13
2.1 Plan stratégique .....	13
2.2 Déclaration de services aux citoyens.....	22
3. LES RESSOURCES UTILISÉES .....	27
3.1 Utilisation des ressources humaines .....	27
3.2 Utilisation des ressources financières.....	30
3.3 Utilisation des ressources informationnelles.....	31
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES .....	33
4.1 Résultats liés au traitement des plaintes .....	33
4.2 Gestion et contrôle des effectifs.....	57
4.3 Développement durable .....	59
4.4 La Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021, Ensemble nous sommes le Québec .....	61
4.5 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics .....	63
4.6 Accès à l'égalité en emploi .....	64
4.7 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics..	69
4.8 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	70
4.9 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	72
4.10 Politique de financement des services publics .....	74
4.11 Le Code de déontologie des policiers du Québec .....	75

---

## MESSAGE DE LA MINISTRE

---

Monsieur François Paradis  
Président de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Parlement  
Québec



Monsieur le Président,

Je vous présente le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2020.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* ainsi qu'aux autres exigences législatives et gouvernementales et il rend compte notamment des résultats atteints au regard du plan stratégique et de la *Déclaration de services aux citoyens* de l'organisation.

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

La vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique  
et ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale,

ORIGINAL SIGNÉ

Geneviève Guilbault

Québec, septembre 2020

## MESSAGE DU COMMISSAIRE

---

Madame Geneviève Guilbault  
Vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et  
ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale  
2525, boulevard Laurier, 5e étage  
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 2019-2020.

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

Le Commissaire à la déontologie policière,

ORIGINAL SIGNÉ

Marc-André Dowd, avocat

Québec, septembre 2020

# DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

---

Les renseignements contenus 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 2019-2020 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 des réalisations en regard de la déclaration de services aux citoyens, des orientations stratégiques et du plan annuel de gestion des dépenses;
- soumet des données exactes auxquelles des précisions de bas de page sont apportées si nécessaire.

Je déclare donc que le présent rapport annuel de gestion décrit la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2020.

Le Commissaire à la déontologie policière,

ORIGINAL SIGNÉ

Marc-André Dowd, avocat

Québec, septembre 2020





# 1. L'ORGANISATION

---

## 1.1 L'organisation en bref

### LA MISSION ET LES VALEURS

Le Commissaire à la déontologie policière est une organisation gouvernementale indépendante composée de civils qui a comme mission d'assurer le respect du Code de déontologie des policiers du Québec<sup>1</sup> en recevant, examinant et traitant avec impartialité, indépendance, transparence et rigueur les plaintes formulées par des citoyens à l'endroit des policiers, agents de protection de la faune, constables spéciaux, contrôleurs routiers, enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption (UPAC) et enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) qui auraient contrevenu au Code 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 possédant une autorisation, dispensée conformément à la loi, d'exercer leurs fonctions au Québec.

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

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

Le Commissaire procède à l'analyse préliminaire des plaintes, à la conciliation des parties, aux enquêtes sur les allégations formulées par les plaignants et à l'évaluation de la suffisance de la preuve disponible pour citer un policier devant le Comité de déontologie policière. 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. Il agit à la réception d'une plainte d'une personne, d'une demande d'enquête de la ministre de la Sécurité publique ou d'une décision définitive d'un tribunal canadien déclarant un policier coupable d'une infraction criminelle constituant également une dérogation au Code de déontologie.

Lorsque le Commissaire rend une décision visant à clore un dossier, cette décision est motivée par écrit et sujette, à la demande du plaignant, à une procédure de révision interne (après une décision initiale de refus) ou externe (après une décision de rejet après enquête). Par ailleurs, le Commissaire peut formuler des recommandations pour remédier ou prévenir toute situation préjudiciable constatée et faire des observations pour améliorer la conduite d'un policier, d'un agent de protection de la faune, d'un constable spécial, d'un contrôleur routier, d'un enquêteur de l'UPAC ou d'un enquêteur du BEI.

---

<sup>1</sup> Le Code de déontologie des policiers du Québec est présenté à l'annexe 4.12.

Le Comité de déontologie policière, pour sa part, 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 la personne ayant fait l'objet d'une plainte 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.

## LE CONTEXTE

Assurer la sécurité de tous les citoyens 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, ces pouvoirs doivent être exercés conformément au droit, notamment en respectant les libertés et les droits fondamentaux des citoyens. Dès lors, assurer la sécurité implique la recherche d'un équilibre entre les pouvoirs nécessaires au maintien de l'ordre et le respect des droits et libertés des citoyens.

Dans un Québec de plus en plus diversifié, il nous faut reconnaître que certains policiers ne sont pas à l'abri des préjugés et stéréotypes. L'accentuation du caractère multiculturel du Québec tend à favoriser 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 la « Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 ».

Il est par ailleurs intéressant d'observer l'influence des médias sociaux sur les activités du Commissaire. Depuis quelques années, on observe que plusieurs plaintes visant un même événement, souvent formulées dans les mêmes termes, sont transmises au Commissaire dans une courte période de temps. Il est dorénavant fréquent qu'on dirige le Commissaire vers des enregistrements vidéo diffusés sur Internet. Plusieurs plaignants n'auront ainsi jamais été témoin des incidents qu'ils dénoncent ce qui, à certains égards, oblige le Commissaire à revoir ses processus d'analyse préliminaire, de conciliation et d'enquête.

La question de la santé mentale continue encore cette année d'influencer de façon importante le nombre de plaintes reçues en déontologie policière. Dans de très nombreux dossiers, les policiers et policières doivent intervenir en première ligne auprès de personnes en crise, vulnérables et qui présentent des problèmes importants de santé mentale ou une condition particulière (trouble du spectre de l'autisme, trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), etc.). Ils sont parfois peu outillés pour intervenir adéquatement, souvent dans un contexte d'urgence où la personne peut être une menace pour elle-même ou pour autrui. Le Commissaire continue donc d'encourager les efforts de formation mis en place et l'établissement de maillages entre policiers et policières et intervenant(e)s sociaux.

Le plan stratégique 2016-2020 du Commissaire met l'accent sur l'importance de bien faire connaître les services offerts ainsi que sur la nécessité de rejoindre certaines clientèles assujetties au Code de déontologie dans des buts de formation et de prévention. Compte tenu de la situation liée à la pandémie de la maladie à coronavirus COVID-19, ce plan sera prolongé d'un an. Le prochain plan stratégique couvrira la période 2021-2025.

## CHIFFRES CLÉS

Chiffres clés	Description
32	<b>membres du personnel</b> répartis entre les bureaux de Québec et de Montréal
3,6 M\$	en <b>budget</b> des dépenses de l'organisme
2 138	<b>plaintes</b> reçues au cours de la dernière année
797	<b>conciliations</b> décrétées au cours de la dernière année
179	<b>enquêtes</b> décrétées au cours de la dernière année
90	<b>policiers ou autres agents de la paix</b> ayant été cités à comparaître devant le Comité de déontologie policière au cours de la dernière année

## 1.2 Faits saillants

### Accessibilité aux services

---

- Augmentation des plaintes reçues de 15 %, par rapport à l'année précédente. Le Commissaire a reçu 2 138 plaintes en 2019-2020 tandis que 1 867 plaintes avaient été déposées en 2018-2019.
- Création d'un poste de préposé aux renseignements exclusivement dédié à la réponse aux citoyens afin d'améliorer le service direct à la population, tel que fournir des renseignements généraux et assister le citoyen dans le dépôt de sa plainte ainsi que tout au long des étapes du processus déontologique.

### Performance de l'organisation

---

- Augmentation de 23 % du nombre de conciliations décrétées au cours du présent exercice. En 2019-2020, 797 conciliations ont été décrétées par rapport à 649 au cours de l'année financière 2018-2019.
- Diminution constante du délai moyen des enquêtes depuis les cinq dernières années. Le délai moyen est passé de 268 jours en 2015-2016 à 153 jours en 2019-2020. Il s'agit d'une diminution de 43 %.
- Sur le plan administratif, la transition du dossier papier vers un dossier électronique a été complétée avec succès. Cette réalisation surpasse la cible prévue au Plan d'action de développement durable.

## Développement de l'approche préventive

---

- Embauche d'une personne responsable de la prévention au sein du bureau du Commissaire. Cette personne a pour mandat de développer davantage l'axe prévention dans le domaine de la déontologie policière au cours des prochaines années, en collaboration avec divers partenaires tels que les organisations policières et l'École nationale de police du Québec.
- Afin de sensibiliser davantage les différentes personnes soumises au Code de déontologie des policiers du Québec quant à leurs devoirs et à leurs normes de conduite professionnelle, un nouveau dépliant simplifié a été produit et distribué lors d'activités de formation et de rencontres avec les organisations policières.

## 2. LES RÉSULTATS

### 2.1 Plan stratégique

#### Résultats relatifs au plan stratégique

#### Sommaire des résultats 2019-2020 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2016-2020

##### Orientation 1

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
Objectif 1.1	Indicateur 1.1			
Accroître la visibilité de l'organisme	Nombre de visites sur le site Internet	Augmentation de 2 % par rapport à 2018-2019 : 43 394 visites	50 342 visites La cible globale d'augmentation de 2 % par an est atteinte.	13
Objectif 1.2	Indicateur 1.2			
Promouvoir les connaissances des règles déontologiques auprès des policiers, des agents de protection de la faune, des constables spéciaux, des enquêteurs de l'UPAC ainsi que des étudiants	a) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement	Augmentation de 10 % du nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement et auprès des groupes visés entre 2016-2017 et 2019-2020	a) 100 personnes b) La cible d'augmentation de 10 % est largement atteinte (22 personnes en 2016-2017).	14
	b) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation auprès des groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec		a) 230 personnes b) La cible d'augmentation de 10 % est atteinte (175 personnes en 2016-2017).	

## Orientation 2

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
Objectif 2.1	Indicateur 2.1			
Actualiser les processus administratifs utilisés dans le cadre du traitement des plaintes, entre autres à l'aide des technologies de l'information	a) Proportion des recommandations mises en place à la suite de l'évaluation des processus	80 % des recommandations des évaluations effectuées avant le 31 mars 2018	S.O.	16
	b) Maintenir le seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes	Maintenir le seuil atteint en 2015-2016	Le coût moyen d'une plainte n'a pas fait l'objet d'une nouvelle évaluation.	
	c) Taux de satisfaction de la clientèle quant à la prestation des services offerts	Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction	La première mesure été réalisée au cours des années 2017-2018 et 2018-2019. La deuxième mesure a été reportée en 2020-2021. <sup>2</sup>	
Objectif 2.2	Indicateur 2.2			
Favoriser une augmentation de la productivité par une utilisation optimale des ressources	Durée moyenne de traitement des plaintes à l'étape de l'analyse préliminaire visant à respecter le délai prévu par la loi	2016-2017 : 86 jours 2017-2018 : 71 jours 2018-2019 : 56 jours 2019-2020 : 40 jours	72 jours. La cible n'est pas atteinte.	17
Objectif 2.3	Indicateur 2.3			
Favoriser la mobilisation et la rétention de la main-d'œuvre	Taux de satisfaction des employés au travail	Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020	La prochaine mesure sera prise en 2020-2021.	18
Objectif 2.4	Indicateur 2.4			
Optimiser les pratiques de gestion	Indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats	Augmenter de 10 % le résultat de 2017-2018 par rapport à celui de 2015-2016	La cible ne peut être mesurée.	19

<sup>2</sup> Le plan stratégique a été prolongé d'une année dû à la pandémie de COVID-19.

## Résultats détaillés 2019-2020 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2016-2020

### Enjeu 1 : Une meilleure connaissance de l'organisme par le public et les groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec

#### Orientation 1 : Promouvoir le rôle et la mission du Commissaire à la déontologie policière ainsi que le Code de déontologie des policiers du Québec

##### Objectif 1.1 : Accroître la visibilité de l'organisme

###### Contexte lié à l'objectif :

Depuis sa création en 1990, le Commissaire à la déontologie policière multiplie ses actions en vue de contribuer à la protection des citoyens, et ce, dans le respect des droits et libertés de chacun. La collaboration des citoyens demeure essentielle à son action puisque le Commissaire ne peut agir que lorsqu'une plainte lui est adressée. L'apport des citoyens à son rôle de surveillance est essentiel. Dans le but de développer cette collaboration, le Commissaire entend poursuivre ses efforts qui visent à favoriser l'accessibilité au système déontologique.

###### Indicateur 1.1 : Nombre de visites sur le site Internet

Mesure de départ : 35 000 visites pour 2015-2016

	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
<b>Cibles</b>	Augmentation de 2 %	Augmentation de 2 % par an pour les années subséquentes	Augmentation de 2 % par an pour les années subséquentes	Augmentation de 2 % par an pour les années subséquentes
<b>Résultats</b>	50 342 visites Cible atteinte	43 394 visites Cible atteinte	43 054 visites Cible non atteinte	45 324 visites Cible atteinte

###### Explication du résultat obtenu en 2019-2020

La cible établie est une augmentation de 2 % par rapport au résultat de l'année de référence 2015-2016, soit 35 000 visites, et ce, pour chaque année d'application du plan stratégique. En 2019-2020, le résultat correspond à une augmentation de 16 %. La cible globale d'augmentation de 2 % par an est donc largement atteinte.

Au cours de l'exercice 2019-2020, le site Internet du Commissaire devait être revu dans une optique de simplification des contenus qui y sont présentés et de la clarté de la communication. Toutefois, en raison de contraintes techniques et organisationnelles, la mise à jour a dû être reportée à l'exercice 2020-2021.

**Objectif 1.2 : Promouvoir la connaissance des règles déontologiques auprès des groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec et dans des établissements d'enseignement**

**Contexte lié à l'objectif :**

Le Commissaire cherche également à être mieux connu des groupes qui sont soumis au Code de déontologie des policiers du Québec dans un but de prévention et afin que les normes de service et de conscience professionnelle atteignent les plus hauts standards d'excellence. Accroître les actions préventives en déontologie policière demeure une priorité de notre exercice stratégique, notamment au regard des questions d'intérêt général, dont le profilage racial et les autres formes de discrimination.

**Indicateur 1.2 :**

**a) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation dans les établissements d'enseignement**

**b) Nombre de personnes sensibilisées lors d'activités de formation auprès des groupes visés par le Code de déontologie des policiers du Québec**

Mesures de départ : a) 22 personnes en 2016-2017 b) 175 personnes en 2016-2017

		2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
<b>Cibles</b>		Augmentation de 10 % par an du nombre de personnes sensibilisées	Augmentation de 10 % par an du nombre de personnes sensibilisées	Augmentation de 10 % par an du nombre de personnes sensibilisées	Augmentation de 10 % par an du nombre de personnes sensibilisées
<b>Résultats</b>	a)	100 personnes Cible atteinte	63 personnes Cible atteinte	71 personnes Cible atteinte	22 personnes
	b)	230 personnes Cible atteinte	198 personnes Cible atteinte	317 personnes Cible atteinte	175 personnes

**Explication du résultat obtenu en 2019-2020**

**NOMBRE DE PERSONNES SENSIBILISÉES LORS D'ACTIVITÉS DE FORMATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT**

Au cours de l'exercice 2019-2020, ce sont 100 personnes qui ont reçu de la formation concernant le système déontologique policier. Il s'agit d'une augmentation de plus de 300 % par rapport à l'année de référence 2016-2017 au cours de laquelle 22 personnes avaient été rejointes. La cible d'augmentation de 10 % est donc largement atteinte. Il est à souligner que la moitié de ces activités se sont tenues à l'École nationale de police du Québec, l'un des principaux partenaires du Commissaire en matière de formation et de sensibilisation.



## NOMBRE DE PERSONNES SENSIBILISÉES LORS D'ACTIVITÉS AUPRÈS DE GROUPES VISÉS PAR LE CODE DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Ce sont 230 personnes qui ont été sensibilisées en 2019-2020 sur les normes et règles de conduite professionnelles à adopter en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec. Il s'agit d'une augmentation de 31 % par rapport à l'année de référence 2016-2017 au cours de laquelle 175 personnes avaient été rejointes. La cible d'augmentation de 10 % a donc été atteinte.

Ces formations ont principalement été offertes aux constables spéciaux dans les palais de justice, aux gardes du corps des ministres, aux contrôleurs routiers, aux responsables des normes professionnelles des services de police ainsi qu'aux directeurs de police autochtones dans le cadre de leur colloque annuel.

## Enjeu 2 : Développement durable, nouvelles technologies et réalisation de la mission sur l'ensemble du territoire

### Orientation 2 : Offrir des services efficaces et performants

#### Contexte lié aux objectifs :

Dans le cadre de ses opérations, le Commissaire offre des services de conciliation et d'enquête dont les coûts sont défrayés par les services de police. Pour ne pas alourdir les charges financières facturées, dans le respect des principes de développement durable, le Commissaire s'est engagé à ce que les membres de son personnel utilisent davantage les outils technologiques. Par ailleurs, l'amélioration du délai moyen du traitement d'une plainte à l'étape de l'analyse préliminaire afin de respecter le délai fixé par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) est une préoccupation constante du Commissaire. Bien que comptant sur une main-d'œuvre qualifiée, l'organisation de taille modeste doit également voir à développer la polyvalence de ses membres, tout en mettant en place des mesures qui amélioreront leur satisfaction au travail.

**Objectif 2.1 : Actualiser les processus administratifs utilisés dans le cadre du traitement des plaintes, entre autres à l'aide des technologies de l'information**

**Indicateur 2.1 :**

**a) Recommandations mises en place à la suite des évaluations effectuées**

		2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
<b>Cibles</b>		S.O.	S.O.	80 % des recommandations des évaluations effectuées avant le 31 mars 2018	80 % des recommandations des évaluations effectuées avant le 31 mars 2018
<b>Résultats</b>	a)	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

**Explication du résultat obtenu en 2019-2020**

Avec le soutien du ministère de la Sécurité publique, le Commissaire a entrepris l'examen des tâches et processus utilisés par chacun des membres de son personnel. À l'origine, il était prévu que des recommandations soient formulées au Commissaire par le ministère, en vue d'optimiser sa performance organisationnelle. C'est donc dans cet esprit que cet indicateur a été établi. Conformément à ses pratiques en matière d'amélioration continue, le ministère a agi davantage en soutien aux travaux de révision des processus sans émettre de recommandations formelles. En conséquence, cet indicateur n'est plus suivi.

**b) Total des dépenses réelles de l'organisation et maintien du seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes**

		2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
<b>Cibles</b>		Maintenir le seuil atteint en 2015-2016	Maintenir le seuil atteint en 2015-2016	Maintenir le seuil atteint en 2015-2016	Maintenir le seuil atteint en 2015-2016
<b>Résultats</b>	b)	Le coût moyen d'une plainte n'a pas fait l'objet d'une nouvelle évaluation.	Le coût moyen d'une plainte n'a pas fait l'objet d'une nouvelle évaluation.	Difficulté à établir le coût moyen d'une plainte	Difficulté à établir le coût moyen d'une plainte

**Explication du résultat obtenu en 2019-2020**

Le Commissaire a choisi comme objectif de maintenir le seuil des dépenses allouées au traitement des plaintes à celui de 2015-2016. En cours d'exercice, il a été convenu de plutôt viser le maintien du coût moyen de traitement d'une plainte. Un premier résultat a été obtenu pour l'exercice 2015-2016, mais la fiabilité de cette mesure ne peut être garantie pour des raisons méthodologiques. En 2017-2018, le Commissaire a tenté de trouver un expert pour établir le coût de traitement moyen des plaintes, mais le contrat n'a pu être conclu dans l'année. Devant les limites et les coûts associés au calcul du coût de traitement des plaintes, le Commissaire n'ira pas de l'avant avec ce projet au cours du présent plan stratégique.

### c) Taux de satisfaction de la clientèle quant à la prestation des services offerts

	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
<b>Cibles</b>	Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction	Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction	Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction	Augmenter de 2 % la mesure de satisfaction globale entre les deux démarches d'évaluation de la satisfaction
<b>Résultats</b>	c) La prise de la deuxième mesure a été reportée en 2020-2021.	Fin de la prise de la première mesure de satisfaction avec un taux de satisfaction global de 72 %	Début de la prise de la première mesure de satisfaction	-

#### Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Un sondage, visant à mesurer la satisfaction de la clientèle du Commissaire, a été préparé et produit au cours de l'année 2017-2018 et complété en 2018-2019. Ce sondage visait dans un premier temps à mesurer la satisfaction des personnes qui ont participé à un processus de conciliation. Il visait à évaluer la satisfaction à l'égard de l'accueil reçu, de la qualité et de la clarté de la communication, du déroulement du processus et de la réponse aux attentes des citoyens plaignants.

Les résultats obtenus sont satisfaisants. Ainsi, 91 % des répondants étaient d'accord pour dire que les informations données dans les documents du Commissaire étaient complètes et rédigées dans un langage clair et précis. Près de 95 % des participants ont répondu avoir été traités avec courtoisie et respect par les membres du personnel contactés au téléphone. Une proportion de 83 % d'entre eux rapportent également avoir été accueillis avec respect. Toutefois, l'endroit retenu pour tenir la séance de conciliation ne convenait qu'à 71 % des répondants et seulement 68 % d'entre eux se sont déclarés satisfaits que leur plainte ait fait l'objet d'une analyse et d'un examen sérieux. Près de 72 % des participants se sont tout de même déclarés globalement satisfaits de la qualité du service offert par le personnel du Commissaire.

Plusieurs départs à la retraite successifs, dont celui de la responsable de la planification stratégique, ont engendré une réorganisation des tâches de plusieurs personnes et par conséquent des délais dans le suivi de certains dossiers. La prise d'une seconde mesure est prévue pour 2020-2021.

#### Objectif 2.2 : Favoriser une augmentation de la productivité par une utilisation optimale des ressources

##### Indicateur 2.2. : Durée moyenne de traitement des plaintes à l'étape de l'analyse préliminaire en vue de respecter le délai prévu par la loi

	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
<b>Cibles</b>	40 jours	56 jours	71 jours	86 jours
<b>Résultats</b>	72 jours	58 jours	70 jours	67 jours

### Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Le délai moyen qui s'établissait à 58 jours en 2018-2019 a augmenté de façon notable en 2019-2020 pour atteindre maintenant 72 jours. Cette augmentation s'explique principalement par une hausse de 15 % des plaintes reçues en 2019-2020 (2 138) comparativement à l'année précédente (1 867) alors que l'équipe de l'analyse et de l'orientation a dû composer avec plusieurs absences de longue durée (congé parental, congé maladie, etc.).

### Objectif 2.3 : Favoriser la mobilisation et la rétention de la main-d'œuvre

#### Indicateur 2.3 : Taux de satisfaction des employés au travail

	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Cibles	Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020	Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020	Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020	Amélioration de 3 % entre 2016-2017 et 2019-2020
Résultats	La prochaine mesure sera prise en 2020-2021.	-	Résultats du sondage compilés avec un taux de satisfaction moyen de 82 %.	Début des travaux de préparation du questionnaire

### Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Afin de mesurer la satisfaction des employés au travail, le Commissaire leur a transmis un sondage qui leur a permis d'exprimer leurs opinions de façon anonyme. Des travaux de préparation du questionnaire avaient été amorcés à la fin de 2016-2017. Les résultats ont été recueillis en 2017-2018 et une moyenne de 82 % du taux de satisfaction a été obtenue. Ces résultats ont été partagés avec l'ensemble du personnel lors de deux réunions de travail à Québec et à Montréal. Un plan d'action a été préparé afin de viser des améliorations sur certains aspects identifiés par les répondants au sondage.

La cible est une amélioration de 3 % du taux de satisfaction entre les deux mesures. Un taux de satisfaction de 85 % est donc visé pour le prochain sondage.

Plusieurs départs à la retraite successifs, dont celui de la responsable de la planification stratégique, ont engendré une réorganisation des tâches de plusieurs personnes et par conséquent des délais dans le suivi de certains dossiers. La prise d'une seconde mesure est prévue pour 2020-2021.

## Objectif 2.4 : Optimiser les pratiques de gestion

### Indicateur 2.4 : Indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats

	2019-2020	2018-2019	2017-2018	2016-2017
Cibles	S.O.	S.O.	Augmenter de 10 % le résultat de 2017-2018 par rapport à celui de 2015-2016	Augmenter de 10 % le résultat de 2017-2018 par rapport à celui de 2015-2016
Résultats	Indice n'est pas encore connu	Indice n'est pas encore connu	Indice n'est pas encore connu	Indice de 55,6

#### Explication du résultat obtenu en 2019-2020

L'indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats est calculé et remis par le Secrétariat du Conseil du trésor aux organismes et ministères qui ont à remplir le questionnaire « Collecte d'information concernant l'application de la Loi sur l'administration publique » chaque année.

L'information pour l'année financière 2015-2016 a été acheminée au Secrétariat du Conseil du Trésor en 2017, alors que l'information relative à l'année 2016-2017 a été transmise en janvier 2018. Le Secrétariat du Conseil du trésor a produit en 2018 un rapport couvrant les années 2015 à 2017. Le Commissaire a obtenu les pointages suivants : en 2014-2015 [65,0], en 2015-2016 [77,8] et en 2016-2017 [55,6]. L'indice de référence est donc de 77,8.

La cible visée pour le prochain rapport est une augmentation de 10 % pour l'année 2017-2018 par rapport au résultat atteint en 2015-2016. En raison de la taille modeste de son organisation, le Commissaire répond difficilement à toutes les attentes du Secrétariat du Conseil du trésor traduites dans son questionnaire visant à mesurer l'indice d'intégration de la gestion axée sur les résultats. Les résultats de l'exercice 2017-2018 n'étant pas connus, l'atteinte de la cible ne peut pas encore être vérifiée.

## 2.2 Déclaration de services aux citoyens

La dernière version de la Déclaration de services aux citoyens du Commissaire à la déontologie policière a été produite en 2017. La révision de la Déclaration de services aux citoyens prévue en 2020-2021 permettra la réalisation d'un document structuré sous forme d'engagements, d'indicateurs et de cibles.

Par ailleurs, les résultats présentant tous les suivis des délais prévus par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) aux différentes étapes de traitement de la plainte sont présentés en détail à la section 4.1. On y retrouve également l'explication des écarts obtenus.

### Résultats relatifs aux engagements de la Déclaration de services aux citoyens

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

Afin de bien servir la population et de constamment s'améliorer, les engagements que le Commissaire a pris dans sa Déclaration de services aux citoyens s'énoncent ainsi :

- aider les citoyens à formuler et à soutenir leur plainte;
- traiter la plainte avec diligence, impartialité et équité en tenant compte des règles de droit établies;
- informer le citoyen de tout développement significatif de son dossier;
- communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits;
- être courtois et respectueux dans toutes les communications du Commissaire ou de son personnel;
- diriger les citoyens vers les services les plus en mesure de répondre à leurs besoins, lorsque leurs demandes ne relèvent pas du mandat du Commissaire;
- communiquer toute information, écrite ou verbale, de façon claire, précise et fiable;
- protéger l'information et les documents qui doivent demeurer confidentiels;
- répondre rapidement aux appels ou autres communications;
- respecter les délais prescrits par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) ou, sinon, justifier les prolongations en vertu des pouvoirs conférés par cette loi ou selon les politiques opérationnelles du Commissaire.

La déclaration de services indique, par ailleurs, les délais à l'intérieur desquels les citoyens peuvent s'attendre à obtenir une réponse à leurs demandes. À cet effet, un suivi particulier est réalisé en matière de délai de traitement des dossiers et de réponse aux appels ou aux autres types de communication reçus des citoyens.

## 2.2.1 LA RÉCEPTION DES APPELS

Le Commissaire ne possède pas de système informatisé pour effectuer le suivi des appels qu'il reçoit. Conséquemment, il lui est plus difficile de rendre compte de certaines mesures. Par ailleurs, des rappels sur l'importance de respecter les engagements prévus à la Déclaration de services aux citoyens sont faits au personnel concerné.

### Prise d'un appel téléphonique avec célérité

Au cours de 2019-2020, le Commissaire a dénombré 3 216 appels téléphoniques reçus.

### Nombre d'appels reçus

ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE D'APPELS
2015-2016	2 695 <sup>3</sup>
2016-2017	4 092
2017-2018	3 348
2018-2019	2 130
2019-2020	3 216

Depuis l'automne 2019, afin d'améliorer la rapidité de la réponse reçue, un préposé aux renseignements est affecté à la réception des appels téléphoniques pendant les heures d'ouverture des bureaux. Le Commissaire répond avec célérité aux appels reçus et tente, dans la mesure du possible, d'assurer un suivi pour tous les appels dans un délai maximal d'un jour ouvrable. Les données relatives aux appels sont recueillies manuellement par les membres du personnel.

Il est à noter que nous avons constaté une augmentation de 51 % du nombre d'appels reçus cette année.

Auparavant, si l'appel d'un citoyen était dirigé vers une boîte vocale et que ce dernier choisissait de ne pas laisser de message, cet appel n'était pas comptabilisé. L'augmentation observée du nombre d'appels reçus témoigne de la pertinence du nouveau poste de préposé aux renseignements et montre une amélioration de la réponse téléphonique directe aux citoyens. Il faut également mettre en relief l'augmentation de 15 % des plaintes déontologiques reçues au cours de l'année, qui a pu influencer le volume des appels reçus.

Par ailleurs, le Commissaire dispose d'un outil de gestion de l'information qui permet de renseigner rapidement tout citoyen de l'état d'avancement de son dossier.

---

<sup>3</sup> En raison d'une réorganisation administrative, une partie de la cueillette de ces données a malheureusement été omise, ce qui pourrait expliquer la différence du nombre d'appels téléphoniques enregistrés par rapport à l'année précédente et à l'année 2016-2017.

### **Retour d'un appel dans un délai d'une journée ouvrable**

Lorsqu'un employé ne peut prendre un appel, il effectue un retour d'appel dans un délai maximal d'un jour ouvrable. Par ailleurs, lorsqu'un message est laissé hors des heures d'ouverture, un suivi est fait au cours de la journée ouvrable suivante.

### **Répondre à une demande d'information ou d'assistance reçue par courrier, télécopieur ou courriel dans un délai de trois jours ouvrables**

Les demandes d'information ou d'assistance sont adressées au Commissaire majoritairement par voie téléphonique. Quant aux demandes d'information par courrier, télécopieur ou courriel, elles sont traitées dans un délai de trois jours ouvrables.

Lorsque les demandes sont assimilées à des demandes d'accès à l'information, au sens de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1), elles sont traitées en fonction du délai prévu par cette loi.

Il convient de souligner qu'aide et assistance sont également accordées aux citoyens qui se présentent aux bureaux du Commissaire pour obtenir de l'information, formuler une plainte ou déposer tout autre document nécessaire au traitement de leur dossier. Le personnel du Commissaire a ainsi, au cours de l'année 2019-2020, prêté assistance à 407 personnes.

## **2.2.2 LE TRAITEMENT DES DOSSIERS DÉONTOLOGIQUES**

### **Respecter les délais prescrits par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) ou, sinon, justifier les circonstances exceptionnelles**

Lorsqu'il reçoit une plainte, le Commissaire en accuse réception par écrit. Le délai moyen de transmission de cet avis était de 5 jours en 2019-2020. En 2018-2019, ce délai était de 3 jours.

La Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) indique que l'étape de l'analyse préliminaire doit être terminée dans un délai de 40 jours de la réception d'une plainte. En 2019-2020, le délai moyen s'établissait à 72 jours. Ce délai moyen était de 58 jours lors de l'exercice précédent. Il s'agit donc d'une augmentation du délai de 24 jours.

Cette loi prévoit que le travail en conciliation doit être terminé dans un délai de 45 jours à compter de la décision de référer le dossier en conciliation. Les séances de conciliation ont été tenues dans un délai moyen de 59 jours en 2019-2020, ce qui constitue une augmentation du délai de 3 jours par rapport à 2018-2019, alors que ce délai était de 56 jours.

Lorsqu'il est saisi d'une demande de révision, la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) précise que le Commissaire rend sa décision dans un délai de 10 jours de sa réception. En 2019-2020, les demandes de révision ont été traitées dans un délai moyen de 9 jours, soit le même délai qu'en 2018-2019.

Quant aux enquêtes, cette loi indique qu'elles doivent être complétées dans un délai maximal de 180 jours. En 2019-2020, les enquêtes du Commissaire ont été terminées dans un délai moyen de 153 jours<sup>4</sup>. Les délais observés en 2018-2019 étaient de 196 jours. Une diminution des délais de 43 jours est constatée.

---

<sup>4</sup> Du nombre d'enquêtes considéré dans les calculs, 51 dossiers ont été exclus, car liés à des enquêtes indépendantes, à des enquêtes criminelles ou à des processus judiciaires sur lesquels le Commissaire n'a aucun contrôle. Le processus déontologique est donc suspendu durant ces périodes.



## Délai moyen pour répondre aux étapes du traitement des dossiers déontologiques, en jours

Élément de suivi	Exigence légale	Résultats 2019-2020	Résultats 2018-2019	Résultats 2017-2018	Résultats 2016-2017
Délai moyen pour accuser la réception d'une plainte	5	5	3	6	7
Délai moyen pour l'analyse préliminaire	40	72	58	70	67
Délai moyen pour la conciliation	45	59	56	61	67
Délai moyen pour les demandes de révision	10	9	9	14	48
Délai moyen pour l'enquête	180	153	196	228	245

## L'ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

### 2.2.3 L'AIDE ET LES CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

Pendant les heures d'ouverture des bureaux de Québec et de Montréal, un membre du personnel est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les renseigner sur le processus déontologique et de les soutenir pour la formulation de leurs plaintes. L'accueil se fait sans rendez-vous le matin et sur rendez-vous l'après-midi. Il faut cependant noter qu'en raison de la pandémie de COVID-19, l'accueil des citoyens en personne au bureau a été suspendu à compter du 24 mars 2020. Enfin, rappelons qu'une ligne sans frais facilite les communications avec les personnes vivant en région.

#### Aide et consultations dispensées aux citoyens

ANNÉES	Téléphones		Entrevues		Total
	Montréal	Québec	Montréal	Québec	
2015-2016	1 962	733 <sup>5</sup>	144	28 <sup>6</sup>	2 867 <sup>7</sup>
2016-2017	2 411	1 681	139	66	4 297
2017-2018	1 111	2 237	80	171	3 599
2018-2019	1 225	905	154	108	2 392
2019-2020	1 257	905	286	121	2 569

<sup>5</sup> En raison d'une réorganisation administrative au cours de l'année 2015-2016, la collecte manuelle du nombre d'appels reçus de même que celle des visiteurs avait été partiellement omise, ce qui explique la nette augmentation constatée en 2016-2017.

<sup>6</sup> Idem

<sup>7</sup> Idem



## 3. LES RESSOURCES UTILISÉES

---

### 3.1 Utilisation des ressources humaines

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

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

Secteur d'activité	2019-2020	2018-2019	Écart
Bureau du Commissaire et Secrétariat général	2	4	(2)
Commissaire adjointe Analyse préliminaire et conciliation	12	11	1
Enquêtes	8	7	1
Services juridiques	10	9	1
Administration	1	2	(1)
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>0</b>

#### Formation et perfectionnement du personnel

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

Champ d'activité	2019	2018
Favoriser le perfectionnement des compétences	2 080 \$ <sup>8</sup>	11 612 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	425 \$	0
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	1 420 \$	0
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	0	0
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	0	0

---

<sup>8</sup> Cette diminution importante des dépenses en formation s'explique principalement par l'effort effectué au cours de l'année pour offrir des formations à coût nul, en collaboration avec les partenaires. Il s'agit par exemple de formations offertes par l'École nationale de police du Québec, des organisations policières ou encore la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Les tableaux suivants démontrent d'ailleurs une hausse importante du nombre de jours de formation.

## Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2019	2018
Proportion de la masse salariale (%)	0,13	0,44
Nombre moyen de jours de formation par personne	2,27	0,40
Somme allouée par personne	130,87	387

## Jours de formation selon les catégories d'emploi

Catégorie d'emploi	2019	2018
Dirigeant	2,94	0,85
Cadre	7,35	0,42
Professionnel	72,6	10,9
Fonctionnaire	17,65	0

## Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre d'employés régulier (temporaires et permanents), qui ont volontairement quitté l'organisation (démission ou retraite) durant une période de référence, généralement l'année financière, et le nombre moyen d'employés au cours de cette même période. Le taux de départ volontaire ministériel comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation.

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

## Données accessibles concernant le taux de départ volontaire

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

## Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Taux de départ volontaire (%)	16,7%	6,6 %	17,2%

## Taux d'employés ayant reçu des attentes et taux d'employés dont la performance a été évaluée

Taux d'employés ayant reçu des attentes et taux d'employés dont la performance a été évaluée

	2019-2020
Taux d'employés ayant reçu des attentes (%)	67
Taux d'employés dont la performance a été évaluée (%)	67

## 3.2 Utilisation des ressources financières

### Dépenses par secteur d'activité

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

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2019-2020 (000 \$)	Dépenses prévues au 31 mars 2020 (000 \$)	Dépenses réelles 2018-2019 (000 \$) Source : Comptes publics 2018-2019	Écart (000 \$)	Variation (%)
Rémunération	3 137,2	3 049,3	2 651,4	397,9	15
Fonctionnement	620,0	570,5	526,3	44,2	8
Investissement	12,0	2,5	12,3	(9,8)	0

### 3.3 Utilisation des ressources informationnelles

#### Bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

##### Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2019-2020

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet <sup>1</sup>	0	9
Activités <sup>2</sup>	0	82
Total	0	91

1. Interventions en ressources informationnelles constituant des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement* (RLRQ, chapitre G-1.03).
2. Toutes autres interventions en ressources informationnelles, récurrentes et non récurrentes, qui ne constituent pas des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement* (RLRQ, chapitre G-1.03).



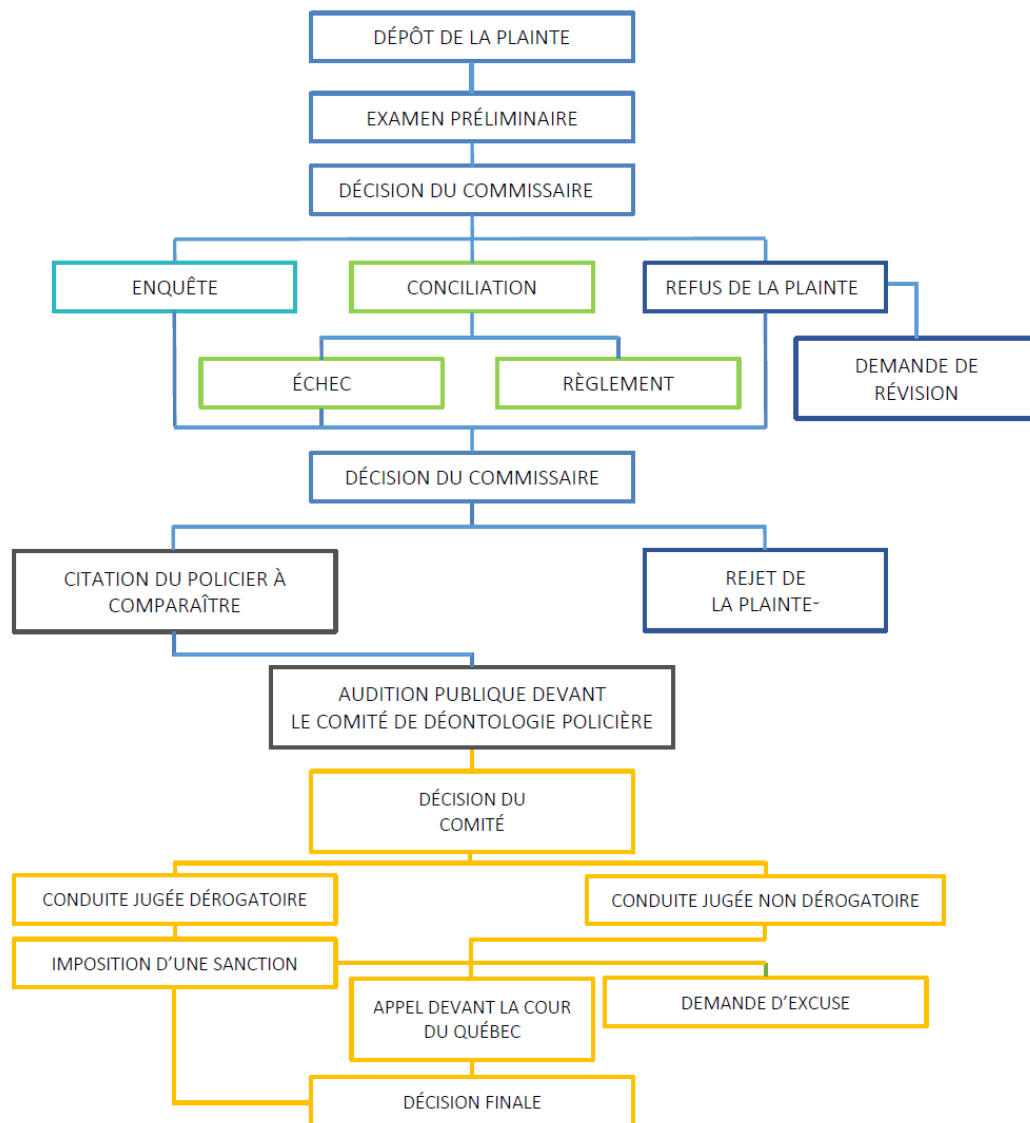


## 4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

### 4.1 Résultats liés au traitement des plaintes

Conformément à l'article 141 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), le Commissaire doit présenter dans son rapport annuel de gestion de l'information quant au nombre et à la nature des plaintes reçues, aux suites qui leur ont été données de même qu'un résumé des interventions effectuées en vertu de l'article 140. La présente section fait donc état de ces résultats.

#### LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

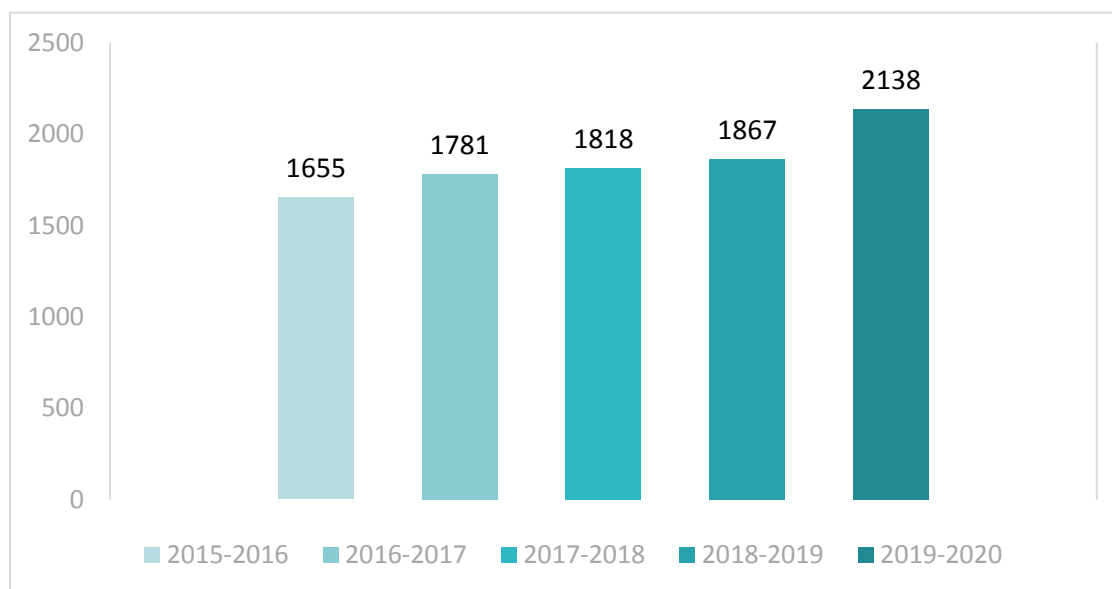


## Dépôt des plaintes, analyse préliminaire et décision du Commissaire

### 4.1.1 LE NOMBRE DE PLAINTES REÇUES ET LES DÉLAIS GLOBAUX POUR DISPOSER DES DOSSIERS

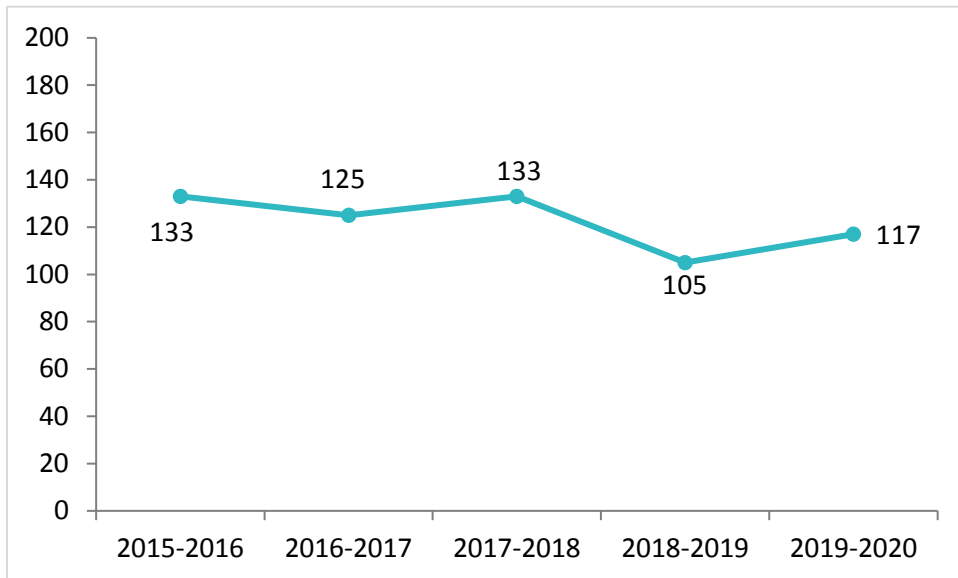
Le nombre de plaintes reçues en 2019-2020 a connu une augmentation de l'ordre de 14,5 % par rapport à l'année précédente.

#### Nombre de plaintes reçues par exercice



Le délai moyen de traitement des dossiers a augmenté de 11,4 % en 2019-2020 par rapport à 2018-2019.

### Évolution du délai moyen de traitement des plaintes, de 2015 à 2020, en jours<sup>9</sup>

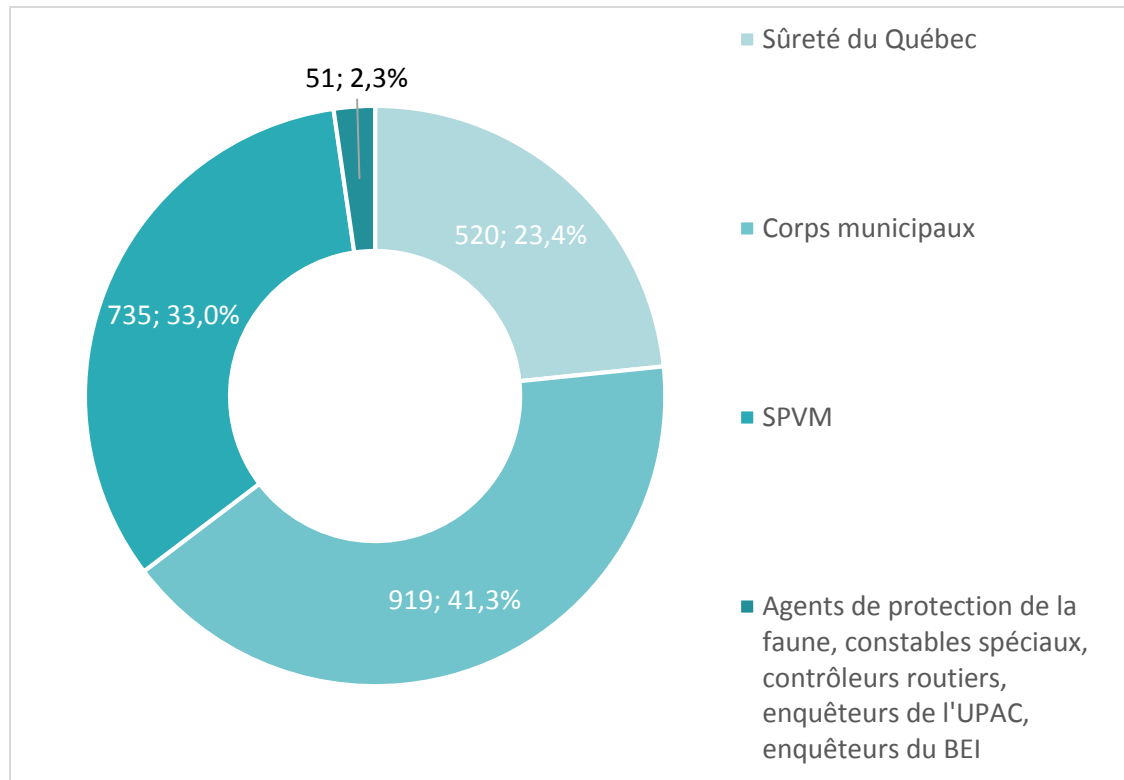


---

<sup>9</sup> Le calcul des délais indiqués a été effectué sur les 1 117 dossiers qui ont été terminés au cours de l'exercice financier 2019-2020.

#### 4.1.2 LA RÉPARTITION DES PLAINTES PAR CORPS DE POLICE ET AUTRES ORGANISATIONS ASSUJETTIES À LA JURIDICTION DU COMMISSAIRE

##### Répartition des plaintes par corps de police 2019-2020<sup>10</sup>



<sup>10</sup> Le nombre total de plaintes indiqué dans le graphique, soit 2 225, est plus élevé que le nombre de plaintes reçues, soit 2 138, car plusieurs dossiers visent plus d'un corps policier.

#### 4.1.3 LA NATURE DES REPROCHES FORMULÉS À L'ENDROIT DES POLICIERS, AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE, CONSTABLES SPÉCIAUX, CONTRÔLEURS ROUTIERS, ENQUÊTEURS DE L'UPAC ET DU BEI

Le tableau suivant présente la répartition des reproches formulés en fonction de chacun des articles du Code de déontologie des policiers du Québec. L'analyse des 2 138 plaintes reçues en 2019-2020 fait ressortir 1 883 reproches allégués.

#### Reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec 2019-2020

N <sup>o</sup>	ARTICLES	%	N <sup>bre</sup>
5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	60,1	1 133
6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	17,7	333
7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	19,1	360
8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	0,1	2
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	1
10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	1,0	19
11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	1,9	35
TOTAL		100	1 883

#### 4.1.4 LES DÉCISIONS PRISES SUIVANT L'ANALYSE PRÉLIMINAIRE DES PLAINTES ET LEURS DÉLAIS

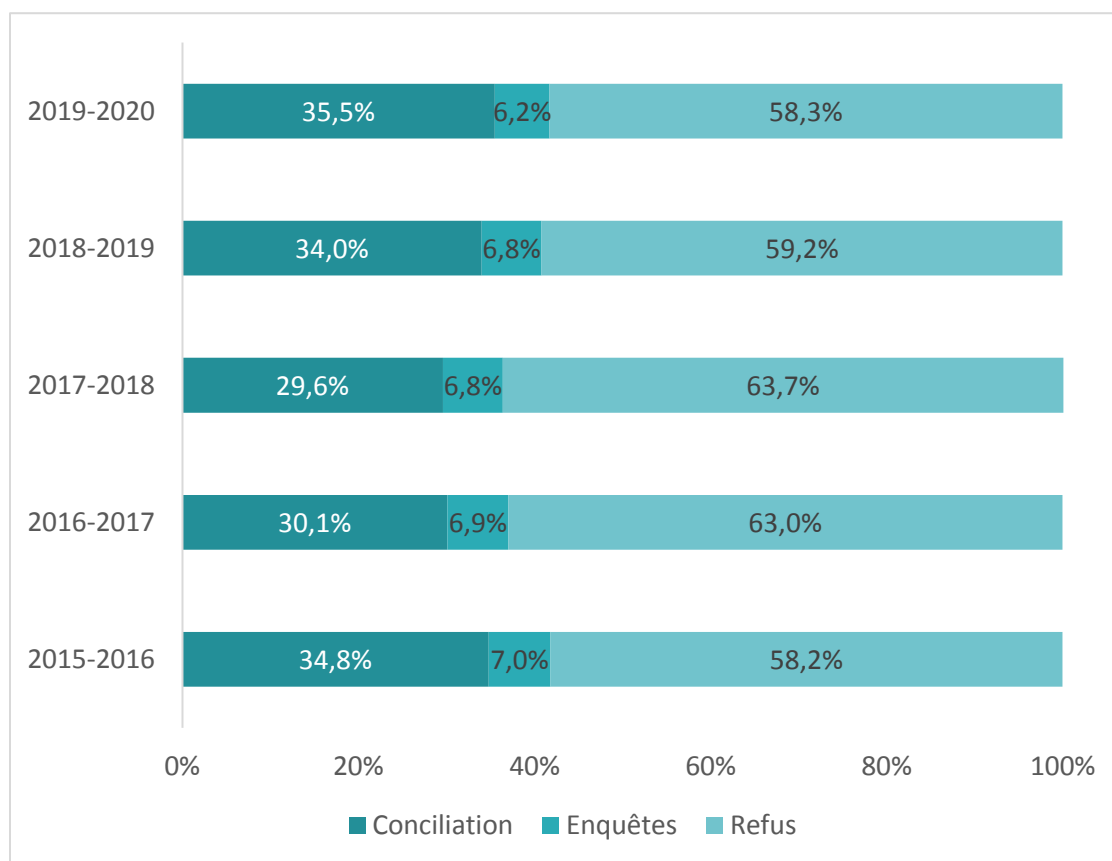
Le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à l'analyse préliminaire d'une plainte. À cette fin, il constitue un dossier initial le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information qui lui est communiquée par le plaignant ainsi que les documents policiers et judiciaires disponibles.

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

1. refuser la plainte,
2. la référer en conciliation ou
3. la référer en enquête.

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

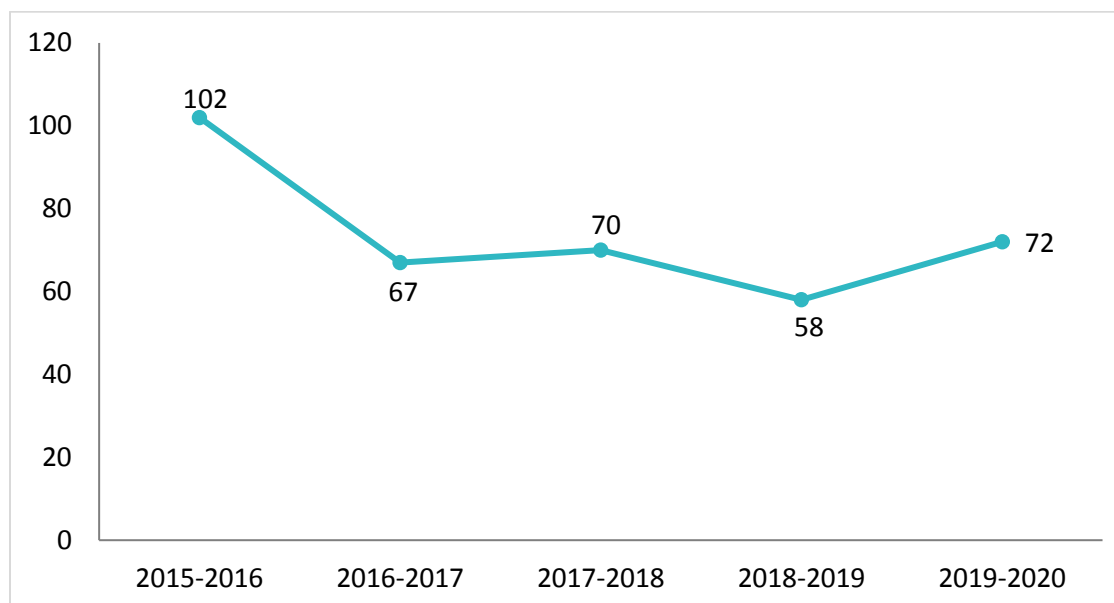
#### Nature des décisions quant à l'orientation des plaintes suivant l'analyse préliminaire, en pourcentage<sup>11</sup>



<sup>11</sup> Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 2 118 dossiers. Étant donné la donnée peu significative du nombre de désistements, cette information a été incluse sous la rubrique Refus.

Le graphique suivant présente l'évolution du délai moyen de traitement à l'étape de l'analyse préliminaire.

#### Évolution du délai moyen de prise de décisions à la suite de l'examen préliminaire, de 2015 à 2020, en jours<sup>12</sup>



Le délai moyen qui s'établissait à 58 jours en 2018-2019 a augmenté de façon notable en 2019-2020 pour atteindre maintenant 72 jours. Cette augmentation s'explique principalement par une hausse importante des plaintes reçues alors que l'équipe de l'analyse et de l'orientation (4 analystes) a dû composer avec plusieurs absences de longue durée (congé parental, congé maladie, etc.).

#### 4.1.5 LES MOTIFS DE REFUS D'ENCLANCHER LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE

Au terme de l'analyse préliminaire, une plainte est refusée lorsqu'elle ne remplit pas les conditions d'application du système déontologique ou que le plaignant refuse ou omet de collaborer au traitement de sa plainte. Une plainte est également refusée lorsqu'elle présente un caractère frivole, vexatoire ou de mauvaise foi ou lorsque les circonstances révélées par l'analyse préliminaire ne permettent pas d'engager utilement le processus déontologique.

---

<sup>12</sup> Le délai moyen de traitement des dossiers à la suite de l'examen préliminaire est calculé sur un nombre de 2 118 dossiers ayant franchi cette étape de traitement.

Le tableau suivant rend compte des principaux motifs pour lesquels des dossiers sont clos. Un dossier, en pratique, peut avoir été considéré sous différents aspects de sorte que nous n'avons retenu aux fins de nos statistiques que le motif principal des décisions.

### Nature des décisions rendues lorsque les dossiers sont refusés à la suite de l'examen préliminaire

Section 1 :	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Conditions d'application du Code de déontologie prévues à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1)	%				
Prescription	8	4	7	6	5
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	1	1	1	1	0
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	1	1	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)	1	1	0	0	0
N'est pas un policier, un agent de protection de la faune, un contrôleur routier ou un constable spécial assermenté conformément à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) (ex. : membre de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), employé de sécurité, agent des services correctionnels, etc.) ou un membre de l'UPAC ou du BEI	2	3	3	2	3

Section 2 :	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant	%				
Désistement ou retrait de plainte	6	8	5	7	2
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	4	16	33 <sup>13</sup>	24
Objection à la conciliation sans motif valable	1	1	1	1	0

<sup>13</sup> Afin d'assurer un contrôle rigoureux des délais de traitement requis par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), les mécanismes de suivi ont été resserrés lorsqu'un plaignant omet de répondre dans le délai signifié à des demandes d'information essentielles au traitement du dossier.



Section 3 :	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Motifs de refus d'enclencher le processus déontologique	%				
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	2	3	2	1	2
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	13	10	7	7	11
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	15	24	18	12	14
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	5	6	4	6	6
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	1	0	0	0	1
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	14	16	15	8	8
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	22	18	20	17	21
<b>TOTAL DES 3 SECTIONS DU TABLEAU 5</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

La décision prise de clore un dossier suivant l'analyse préliminaire est motivée par écrit et sujette, à la demande du plaignant, à une procédure de révision interne. Les statistiques à cet égard apparaissent à la rubrique 4.1.8 « Les décisions prises à la suite d'une demande de révision ».

## La conciliation

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

### 4.1.6 LE NOMBRE, LES DÉLAIS ET LE RÉSULTAT DES SÉANCES DE CONCILIATION

La loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mis à part celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des événements graves, tels la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidive. Le processus de conciliation a pour objectif de résoudre, par un règlement consensuel, la plainte formulée à l'encontre d'un ou de plusieurs policiers. Ce mode de règlement a démontré son efficacité à la satisfaction des parties. Ayant un caractère obligatoire pour le policier, le plaignant dispose toutefois de 30 jours pour faire valoir les motifs pour lesquels il croit que la conciliation n'est pas appropriée dans son cas.

Le Commissaire, après examen des motifs, peut :

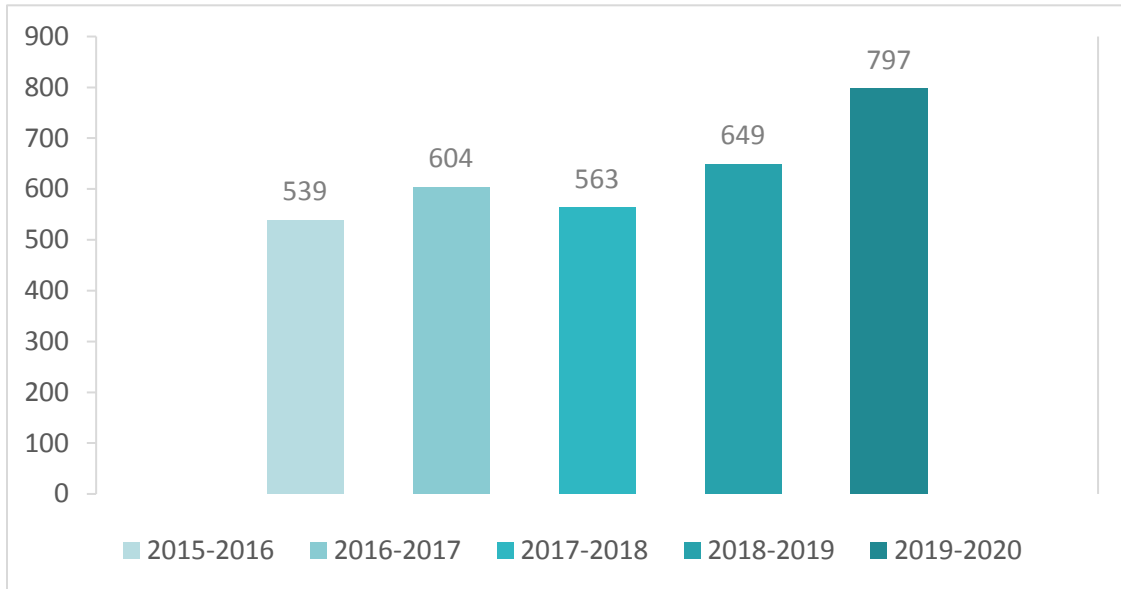
1. reconnaître la validité des motifs et soumettre la plainte en enquête;
2. rejeter les motifs et maintenir le dossier en conciliation malgré l'objection du plaignant;
3. rejeter la plainte à la suite d'un refus injustifié du plaignant de participer à la conciliation.

Cette dernière mesure n'est utilisée par le Commissaire qu'en ultime recours après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

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

Le graphique suivant présente le nombre de conciliations décrétées au cours des dernières années.

#### Nombre de conciliations décrétées par exercice

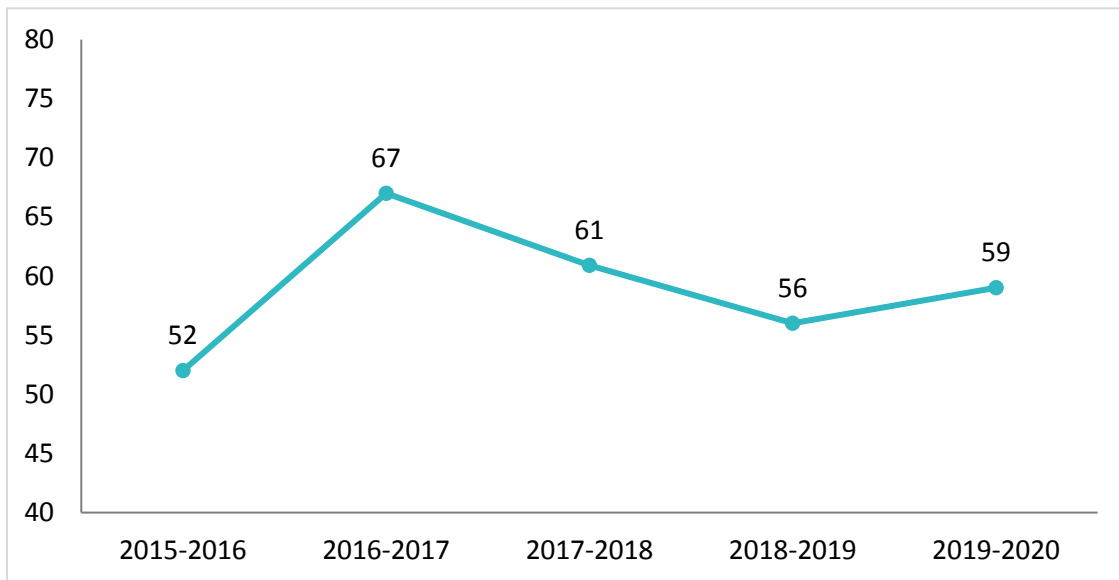


Le nombre de conciliations décrétées au cours du présent exercice, soit 797, comprend à la fois les conciliations décrétées suivant l'analyse préliminaire, soit 751, ce qui représente près de 35,5 % des décisions prises à cette étape, et les conciliations décrétées après révision par le Commissaire, soit 46.

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

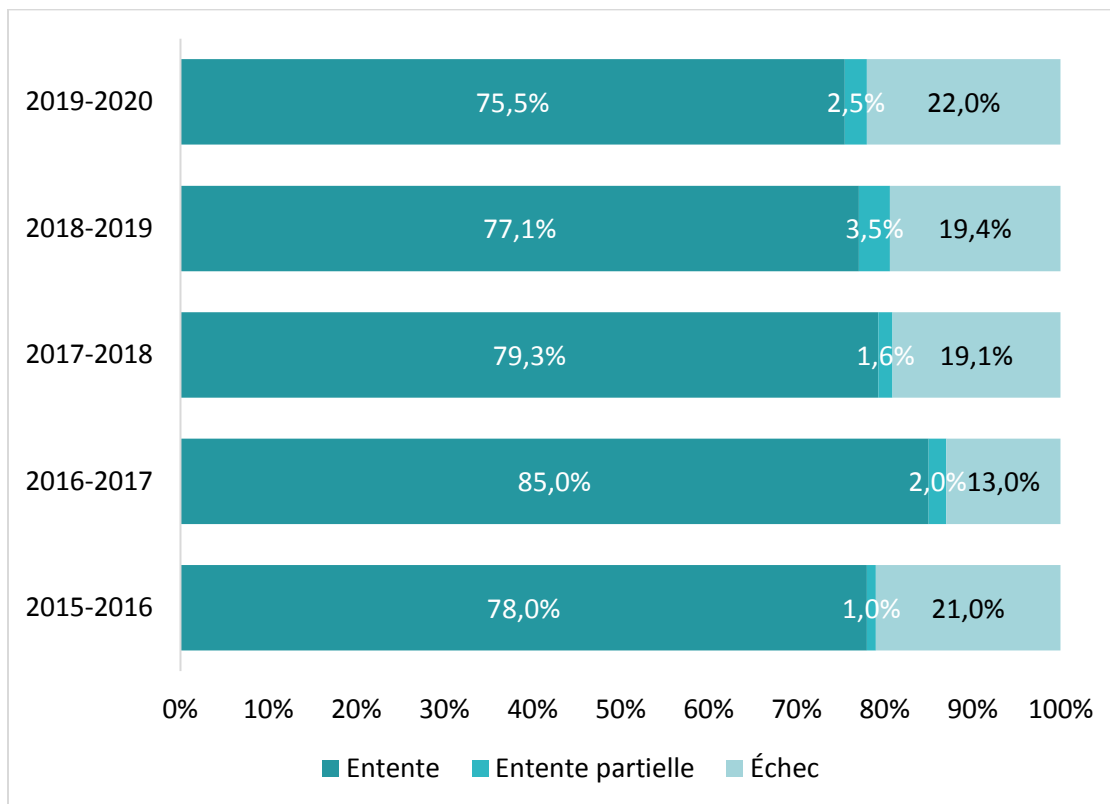
Le graphique suivant présente l'évolution du délai à l'étape de la conciliation au cours des dernières années.

#### Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice



Soulignons que si, en certains cas, les délais ont dû être prolongés au-delà de 45 jours, c'est à la suite d'une demande formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). Une attention particulière a été apportée aux demandes de remise des séances de conciliation afin d'éviter celles basées sur des motifs peu fondés.

### Résultats des séances de conciliation, par exercice



Ce sont 404 séances de conciliation qui ont été tenues au cours de 2019-2020. Ces séances se sont réglées à 75,5 % avec un accord des parties, 2,5 % se sont soldées par une entente partielle et 22 % des séances ont échoué. Au 31 mars 2020, 322 dossiers étaient toujours en cours de traitement à l'étape de la conciliation.

Lorsqu'il y a échec, le dossier est retourné à la compétence du Commissaire. Après examen et à la lumière des travaux de conciliation, le Commissaire décide de poursuivre ou non le processus, alors soit il décrète une enquête, soit il clôt le dossier.

Des enquêtes ont été décrétées dans 34 dossiers après un échec en conciliation. Les autres affaires ont été closes après révision du dossier.

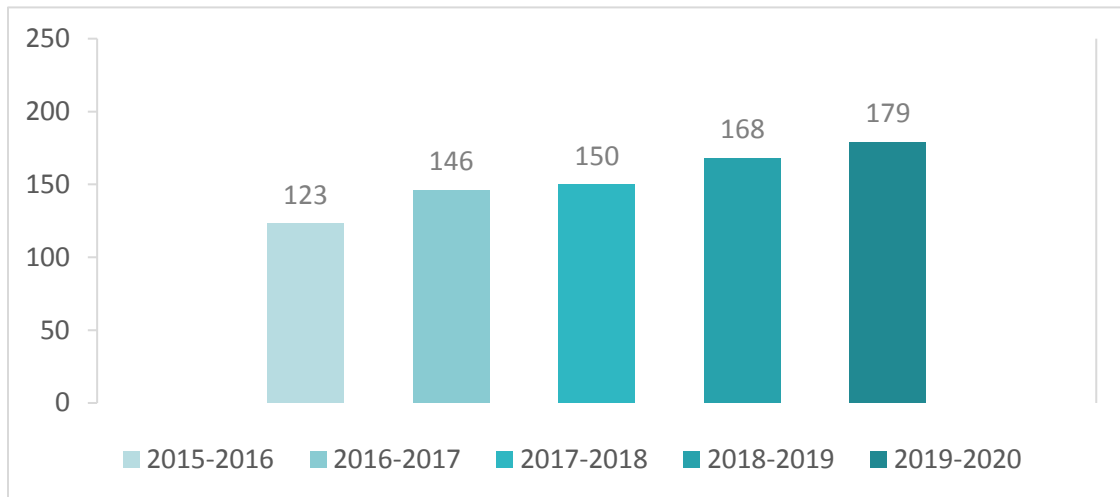
## Les enquêtes

### 4.1.7 LES DÉCISIONS PRISES SUR LES RAPPORTS D'ENQUÊTE SOUMIS ET LEURS DÉLAIS

L'enquête consécutive à une plainte est une mesure d'exception. Cette décision, qui relève du Commissaire est prise lorsque ce dernier estime qu'une plainte est d'intérêt public. C'est le cas, notamment, lorsque la situation implique la mort ou des blessures graves infligées à une personne, compromet la confiance du public, ou encore lorsqu'il s'agit d'une infraction criminelle ou d'une récidive. De plus, tel qu'il est précisé précédemment, en cas d'échec de la conciliation, le Commissaire peut référer la plainte en enquête.

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

#### Nombre d'enquêtes décrétées, par exercice



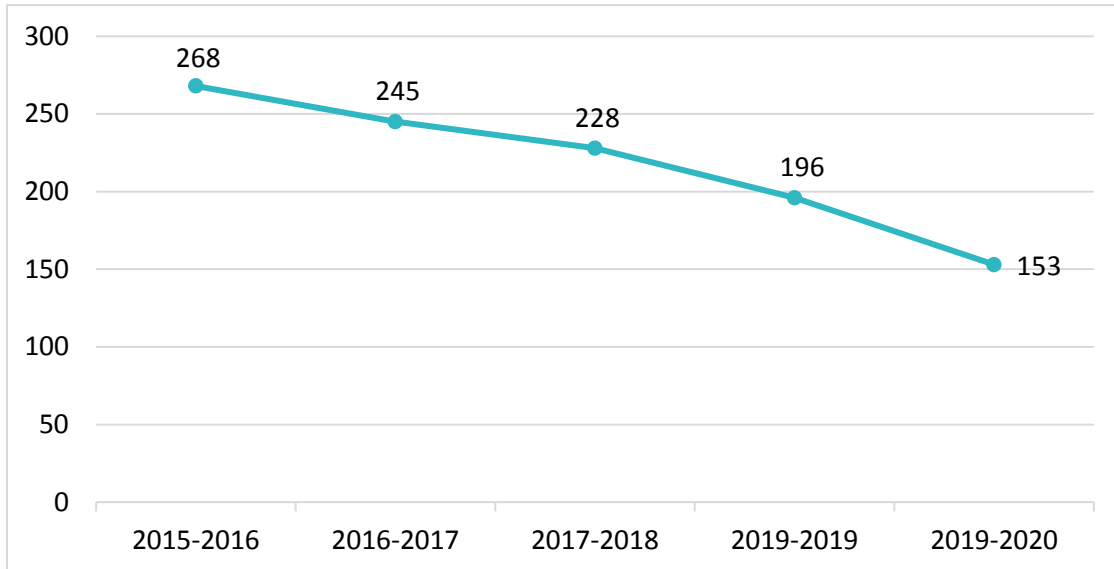
Des 179 enquêtes décrétées en 2019-2020, 132 l'ont été directement à la suite de l'examen préliminaire de la plainte donc sans passer par l'étape de la conciliation, tel que le prévoit l'article 148 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). Douze enquêtes ont été décrétées après que le plaignant ait exercé son droit de révision à la suite d'une décision initiale de refus de sa plainte. Enfin, 34 enquêtes ont été décrétées à la suite d'un échec de la conciliation entre les parties et une enquête sur ordonnance du Comité.

En 2019-2020, il y a eu dépôt de 167 rapports pour des enquêtes terminées. Au 31 mars 2020, le Commissaire menait toujours 163 enquêtes.

L'enquêteur à qui le dossier est confié dispose d'un délai de 180 jours pour remettre son rapport. Ce délai peut être prolongé par le Commissaire pour des circonstances exceptionnelles.

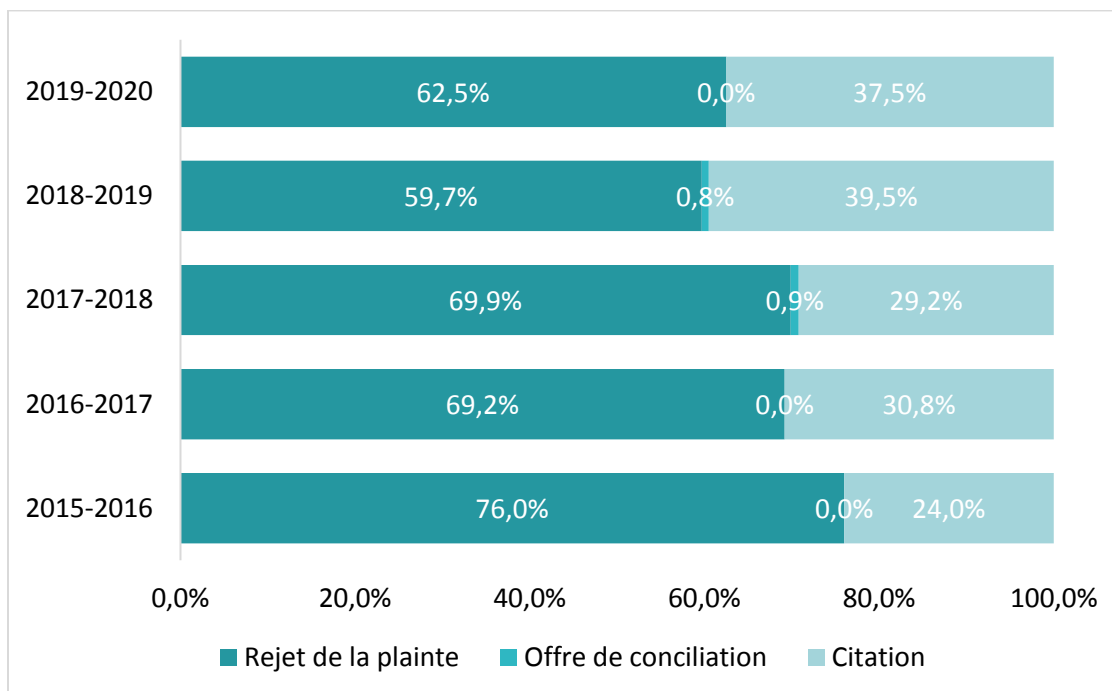
Le graphique suivant présente les délais moyens d'enquête en jours, au cours des dernières années.

#### Délais moyens des enquêtes, en jours, par exercice



Il est à noter que 116 des 167 rapports d'enquête soumis, soit 69 %, l'ont été dans un délai moyen de 153 jours. Les délais plus longs requis pour compléter et déposer les rapports restants, soit 51, sont attribuables notamment à des procédures d'enquête criminelles conduites par d'autres organisations ou à la poursuite de procédures judiciaires visant les policiers intimés ou des plaignants, dont le Commissaire doit attendre les conclusions.

## Orientation des plaintes après enquête, par exercice<sup>14</sup>



Au terme d'une enquête, le Commissaire peut décider :

1. de rejeter la plainte,
2. d'offrir aux parties la conciliation ou
3. de citer le policier devant le Comité de déontologie policière.

Le législateur n'a pas fixé au Commissaire de délai déterminé pour rendre une décision après enquête. Avant cette décision, chaque dossier fait l'objet d'un examen par un procureur du Commissaire. Au 31 mars 2020, 123 dossiers n'avaient pu être encore traités et le délai moyen pour le traitement d'un dossier à cette étape était de 308 jours.

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. Le plaignant dispose alors d'un délai de 30 jours pour saisir ce dernier de sa demande de révision. Au terme de son examen, le 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 de déontologie policière pour les données disponibles à cet égard.

---

<sup>14</sup> Les chiffres présentés pour l'année 2015-2016 ont fait l'objet d'une modification par rapport à ceux indiqués au rapport annuel de gestion 2015-2016. Dans cette dernière version, la catégorie « Plaintes à l'étude » n'aurait pas dû figurer au graphique, puisque ces dossiers n'avaient pas encore fait l'objet d'une orientation. Les données présentées ici corrigent cette erreur méthodologique.



Après examen des rapports d'enquête qui lui ont été soumis, le Commissaire a rendu 125 décisions dont 61 ont donné lieu à un rejet de l'ensemble des allégations du plaignant et 26 à un rejet partiel de celles-ci. Un dossier a été soumis au processus de conciliation. Les données relatives au nombre de citations déposées devant le Comité sont présentées à la section 4.1.9.

Le Commissaire peut également clore un dossier en cours d'enquête s'il lui apparaît que la poursuite de l'enquête est inutile. Ainsi, le Commissaire a mis fin à 24 enquêtes au cours de 2019-2020. Les motifs justifiant ces décisions sont généralement l'absence de collaboration du plaignant, le désistement du plaignant ou l'absence de manquement déontologique révélée par les vérifications effectuées en cours d'enquête.

#### Nombre et type de motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2019-2020

	2019-2020
Absence de manquement déontologique	7
Absence de collaboration du plaignant	7
Incapacité d'identifier les policiers	1
Prescription	0
Absence de collaboration du/des témoins	4
Désistement du plaignant	2
Motif non spécifié	3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

## Les demandes de révision

### 4.1.8 LES DÉCISIONS PRISES À LA SUITE D'UNE DEMANDE DE RÉVISION

Le Commissaire est soumis à un devoir de respect de l'équité procédurale. Ainsi, lorsqu'il rejette une plainte à la suite de son 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 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.

En 2019-2020, le Commissaire a reçu 347 demandes de révision. Durant cette période, 353 demandes de révision ont été examinées et traitées, puisque des demandes reçues au cours de l'année précédente s'y sont ajoutées. Il restait au 31 mars 2020, 11 demandes de révision à traiter.

#### Décisions du commissaire à la suite d'une demande de révision

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
CONFIRMÉES	212	293	283	286	294
INFIRMÉES	30	39	45	68	59
	342	232	328	354	353

## Les activités judiciaires

### 4.1.9 NOMBRE DE DOSSIERS EN CITATIONS DÉPOSÉS 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. Pour la période entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020, le Commissaire a déposé 64 dossiers devant le Comité de déontologie policière visant 90 policiers et autres agents de la paix.

#### Nombre de dossiers menant au dépôt de citations<sup>15</sup>

		2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
SÛRETÉ DU QUÉBEC	Nombre de dossiers	11	1	5	11	14
	Nombre de policiers	22	1	6	15	17
SPVM	Nombre de dossiers	13	17	9	19	18
	Nombre de policiers	21	19	11	26	31
CORPS MUNICIPAUX	Nombre de dossiers	7	21	20	22	30
	Nombre de policiers	12	21	35	43	38
CONTRÔLEURS ROUTIERS	Nombre de dossiers	0	0	0	0	0
	Nombre d'agents	0	0	0	0	0
AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE	Nombre de dossiers	0	0	0	0	0
	Nombre d'agents	0	0	0	0	0
CONSTABLES SPÉCIAUX	Nombre de dossiers	0	0	0	1	2
	Nombre d'agents	0	0	0	1	4
TOTAL	DOSSIERS EN CITATION	31	39 <sup>16</sup>	34	53	64
	NOMBRE DE POLICIERS ET D'AGENTS	55	41	52	85	90

<sup>15</sup> Le Commissaire inscrit le nombre de dossiers dans lesquels les plaintes reçues ont conduit au dépôt d'une ou de plusieurs citations devant le Comité de déontologie policière. Le chiffre indiqué par le Commissaire peut différer de celui indiqué par le Comité de déontologie policière dans son rapport annuel de gestion.

<sup>16</sup> Un dossier a donné lieu au dépôt de 11 citations.

Au cours de la même période, le Commissaire a reçu 21 décisions rendues par le Comité de déontologie policière. Les décisions ainsi rendues sont réparties tel que présentées au tableau suivant :

### Décisions du Comité de déontologie policière statuant sur l'aspect dérogatoire ou non dérogatoire d'une conduite reprochée

Types de décisions	Nombre
Conduite jugée dérogatoire (incluant les décisions rendues à la suite d'une reconnaissance de l'inconduite)	16
Conduite jugée non dérogatoire (incluant retrait de citation, absence de preuve, etc.)	5

Les informations statistiques relatives aux décisions du Comité de déontologie policière peuvent être consultées dans son rapport annuel de gestion.

Les décisions du Comité sont appelables de plein droit devant la Cour du Québec. Le tableau suivant présente les décisions de la Cour du Québec rendues en 2019-2020 dans les dossiers ayant fait l'objet d'un appel.

### Nombre de dossiers du Commissaire ayant donné lieu à des jugements de la Cour du Québec

Dossiers <sup>17</sup>	Nombre de jugements
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions favorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	2
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions défavorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	5
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions en partie favorables à la position du Commissaire	0

Quelques décisions rendues par le Comité de déontologie policière et les tribunaux de juridiction supérieure méritent d'être rappelées pour l'importance des répercussions qu'elles engendrent sur les pratiques policières.

---

<sup>17</sup> Sont classés « défavorables à la position du Commissaire » les jugements de la Cour du Québec infirmant une décision du Comité de déontologie policière ayant déclaré qu'un acte dérogatoire avait été commis et, de ce fait, la sanction associée à cet acte. Dans un tel cas, aux fins de statistiques, ce jugement est considéré comme ayant donné lieu à deux décisions défavorables. Lorsque le jugement de la Cour du Québec maintient le caractère dérogatoire d'une décision du Comité, mais qu'il modifie uniquement la sanction, aux fins de statistiques, ce jugement est considéré comme ayant donné lieu à une décision défavorable.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Guimond*, 2019 QCCDP 37, le Comité a décidé que la constable spéciale, qui œuvrait dans un palais de justice, ne s'est pas comportée de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction, en manquant de respect à des citoyens en révélant des informations entendues lors d'un procès. La constable spéciale a porté en appel cette décision.

L'affaire *Joseph c. Cour du Québec*, 2019 QCCS 3729, a donné lieu à une décision de la Cour supérieure confirmant la position du Comité et qui avait été maintenue en Cour du Québec, selon laquelle le policier Joseph avait abusé de son autorité en procédant à l'arrestation, à la détention d'un citoyen, en plus de lui émettre un constat d'infraction sans justification. Lors du même événement, le policier avait fait usage d'un vaporisateur de poivre de Cayenne sans prudence ni discernement à l'égard du citoyen. Une demande pour permission d'en appeler devant la Cour d'appel fut rejetée.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Brassard*, 2019 QCCDP 38, il a été décidé par le Comité que l'agent Morin avait abusé de son autorité en utilisant une force plus grande que celle nécessaire à l'égard d'une dame en la plaquant au sol dans un stationnement. Dans cette même décision, le Comité a décidé que les agents Morin et Leblond avaient abusé de leur autorité en procédant à l'arrestation de la dame, en la détenant et en la fouillant de façon abusive. Les policiers en appellent de cette décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Monger*, 2019 QCCDP 39, le Comité a décidé que le policier Monger avait failli à son devoir de maintenir la confiance et la considération que requiert sa fonction en prononçant des propos démontrant une absence d'égard à l'endroit d'une dame qui avait été mise en état d'arrestation. Dans cette même décision, le Comité a décidé que les policiers ne s'étaient pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requièrent leurs fonctions en n'attachant pas la ceinture de sécurité de la dame lorsqu'elle fut placée et transportée dans un véhicule de patrouille. Le policier en appelle de cette décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Archambault*, 2019 QCCDP 51, le Comité a décidé que les policiers avaient, suite à une fouille effectuée auprès d'un individu, fait preuve de négligence ou d'insouciance à l'égard de la santé ou de la sécurité de celui-ci alors qu'il était sous leur garde. Les policiers en appellent de cette décision.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Benoit*, 2019 QCCDP 52, le Comité a décidé que le policier Benoit avait abusé de son autorité en faisant des menaces ou de l'intimidation à l'égard d'un individu qu'il venait d'intercepter. Il fut également décidé que les policiers Benoit et Thomassin avaient rédigé des rapports qu'ils savaient faux, procédé à une intervention fondée sur la race et détenu l'individu sans droit. De plus, le Comité a jugé que les policiers avaient procédé à une arrestation illégale, fait un usage illégal de la force, saisi une caméra de façon illégale avant de la fouiller sans droit et d'effacer du contenu sans droit.

Dans l'affaire *Commissaire à la déontologie policière c. Rivert*, 2020 QCCDP 5, le Comité a décidé que le policier n'a pas exercé ses fonctions avec désintéressement et impartialité et n'a pas évité de se placer en conflit d'intérêts en utilisant son statut de policier auprès de collègues dans une intervention impliquant son fils.

Le tableau suivant indique le nombre de chefs de citation qu'a retenus le Commissaire en lien avec les articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

### Nombre de chefs de citation en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec

ARTICLES DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC	NOMBRE DE CHEFS DE CITATION
Article 5	59
Article 6	50
Article 7	75
Article 8	5
Article 9	1
Article 10	6
Article 11	12

### Les demandes d'excuse des policiers

Toute demande d'excuse formulée par un policier qui a déjà fait l'objet d'une sanction pour avoir commis un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec doit être présentée au Comité de déontologie policière.

Le Commissaire est appelé à faire valoir ses observations concernant la demande d'excuse présentée ou peut demander la révision d'une décision accordant la demande d'excuse si un fait nouveau en justifiant l'annulation est découvert.

Pour toute information relative aux demandes d'excuse et aux décisions rendues par le Comité de déontologie policière, nous invitons le lecteur à consulter le rapport annuel de gestion 2019-2020 de cet organisme.

## Le développement de l'approche préventive

### 4.1.10 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 quatre recommandations à des directeurs de service de police. Ces recommandations visaient à :

- clarifier une procédure lors d'interventions particulières en matière de violence conjugale et familiale;
- encourager un projet de modernisation du système de répartition des appels dans des communautés autochtones;
- soulever la pertinence de produire un document informatif précisant la portée et les limites de l'intervention du BEI ainsi que des références aux ressources disponibles pour les familles qui doivent composer avec le décès d'un proche lors d'une intervention policière;
- transmettre au directeur de police concerné des observations sur le comportement désobligeant d'un policier lors d'une séance de conciliation.

Le Commissaire a également tenu à souligner au directeur d'un service de police la conduite déontologique exemplaire d'une policière dans le cadre de ses fonctions.

### 4.1.11 LA DIFFUSION D'INFORMATION SUR LES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

Le Commissaire diffuse sur son site Internet un Code de déontologie appliqué afin que la portée des règles déontologiques soit mieux connue pour éviter la répétition de conduites dérogatoires.

Afin de sensibiliser davantage les différentes personnes soumises au Code quant à leurs devoirs et à leurs normes de conduite professionnelle, un nouveau dépliant simplifié a été produit et distribué lors d'activités de formation et de rencontres avec les organisations policières.

De plus, les médias écrits ont fait mention des activités du Commissaire à 79 reprises.

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

### 4.1.12 LES CONFÉRENCES, ATELIERS ET RENCONTRES AVEC LA CLIENTÈLE, LES PARTENAIRES OU DIVERS INTERVENANTS

En 2019, une personne responsable de la prévention au sein du bureau du Commissaire a été embauchée. Cette personne a pour mandat de développer davantage l'axe prévention dans le domaine de la déontologie policière au cours des prochaines années, en collaboration avec divers partenaires tels que les organisations policières et l'École nationale de police du Québec.

À cet égard, plusieurs activités visant à former, à sensibiliser ainsi qu'à développer les liens et la collaboration entre l'institution et sa clientèle ou ses principaux partenaires ont été menées.

Le Commissaire et certains membres de son équipe ont été sollicités pour participer à des colloques, rencontres, forums, panels d'échanges où ils étaient invités à mieux faire connaître la mission de l'institution ou à discuter avec des citoyens de différents milieux, de leurs droits et possibilités de recours en déontologie policière. En voici une liste sommaire :

- ▶ deux rencontres ont eu lieu avec des responsables des normes professionnelles des services de police en mai et novembre 2019 pour échanger sur les différents enjeux en matière de déontologie et les meilleures pratiques dans le domaine;
- ▶ participation à diverses journées de formation où des enseignements ont été offerts sur différents sujets, principalement sur les pouvoirs et devoirs des policiers en regard du Code de déontologie des policiers du Québec ou plus généralement sur le processus de traitement des plaintes. Des formations ont aussi été offertes à des agents de protection de la faune et à des constables spéciaux;
- ▶ participation à un panel d'échange sur l'état des lieux de la judiciarisation des personnes en situation de pauvreté;
- ▶ le Commissaire a également participé au Colloque des directeurs de police autochtones en juin 2019 et a effectué une présentation sur le profilage racial auprès d'étudiants à la maîtrise en droit de la Faculté de droit de l'Université Laval dans le cadre du cours Égalité et discrimination.

Par ailleurs, près d'une vingtaine de rencontres ont été réalisées avec des organisations policières, des associations de policiers et policières ainsi que des groupes de défenses des droits dans le cadre des consultations visant à élaborer la prochaine planification stratégique de l'organisation qui couvrira la période 2021-2025.



#### 4.1.13 AVIS ÉMIS EN VERTU DE L'ARTICLE 12 DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

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

Le Commissaire rappelle régulièrement aux directeurs des services de police, lors de ses rencontres, l'importance du respect de cette obligation. Au cours de l'exercice 2018-2019, le Commissaire avait reçu 622 avis émis en vertu de l'article 12 du Code de déontologie des policiers du Québec. Au cours de l'exercice 2019-2020, le Commissaire a reçu 923 avis, soit une augmentation de 48 % par rapport à l'an dernier.

Une démarche particulière a été menée en collaboration avec le SPVM, donnant des résultats probants.

Le tableau suivant présente la liste des services de police qui ont transmis au Commissaire, en 2019-2020, de tels avis. Les services de police de la Ville de Montréal et de la Ville de Laval ainsi que la Sûreté du Québec sont les principaux services de police à avoir émis des avis.

#### Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2019-2020 par service de police

SERVICES DE POLICE	NOMBRE
Agents de protection de la faune	3
Bureau des enquêtes indépendantes	59
SAAQ-Contrôleurs routiers	12
SM-Blainville	11
SM-Bromont	4
SM-Châteauguay	1
SM-Collines de l'Outaouais	2
SM-Deux-Montagnes	2
SM-Eeyou Eeou	5
SM-Gatineau	25
SM-Granby	1
SM-Kativik	1
SM-Laval	82
SM-Longueuil	18
SM-Lévis	23
SM-Mirabel	1
SM-Repentigny	1
SM-Régie inter. Roussillon	12
SM-Régie inter. Richelieu-Saint-Laurent	16
SM-Régie inter. Thérèse-de-Blainville	6
SM-SPVM	478
SM-Saguenay-Jonquière	11
SM-Saint-Jérôme	1
SM-Service de police de la Ville de Québec	7
SM-Sherbrooke	5
SM-Saint-Eustache	3
SM-Saint-Jean-sur-Richelieu	5
SM-Terrebonne	19
SM-Thetford Mines	1
SM-Trois-Rivières	10
Sûreté du Québec	96
SM-Wendake	2
	923

Le Commissaire assure un suivi en vérifiant si le citoyen a déposé une plainte dans les 30 jours suivant la transmission de l'avis. Dans les cas où une plainte n'aurait pas été déposée, le Commissaire contacte le citoyen et lui rappelle ses droits.

Le tableau suivant indique les résultats de ces suivis effectués par le Commissaire auprès des plaignants.

#### Résultats du suivi des avis émis aux citoyens en vertu de l'article 12 en 2019-2020

	2019-2020
Pas de réponse	67 %
Plainte reçue avant suivi	17 %
Aucun (Suivi en attente ou plainte anonyme)	1 %
Plainte reçue après suivi	3 %
Adresse incomplète ou mauvaise adresse	9 %
Refus de porter plainte	3 %

## 4.2 Gestion et contrôle des effectifs

### Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
1. Dirigeants et personnel d'encadrement	5 355	0	5 355	3
2. Personnel professionnel	40 951	0	40 951	22
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	13 048	0	13 048	7
<b>Total 2019-2020</b>	59 354	0	59 354	32
<b>Total 2018-2019</b>	56 915	10	56 925	31,2

Au cours de l'année 2019-2020, le Commissaire à la déontologie policière a respecté sa cible d'effectif de 32 ETC et a utilisé 59 354 heures rémunérées sur une cible de 58 800 heures, ce qui constitue un léger dépassement de 554 heures. Il est à noter toutefois qu'aucune heure supplémentaire n'a été effectuée par le personnel.

## Contrats de service

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

### Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020

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

Entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020, le Commissaire à la déontologie policière n'a accordé aucun contrat de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, que ce soit avec une personne physique ou une personne morale.

## 4.3 Développement durable

### Le Plan d'action de développement durable 2017-2020

Le Commissaire a préparé et déposé un Plan d'action de développement durable 2017-2020 conformément à la Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1). Ce plan permet de répondre aux orientations gouvernementales en cette matière.

#### Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable 2015-2020

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
Le Commissaire cessera d'utiliser des bouteilles d'eau en plastique dans le cadre de ses activités courantes.	Installation d'un système d'eau par osmose inversée en remplacement des bouteilles de plastique	Installation complétée avant le 31 mars 2018 au bureau de Québec et avant le 31 mars 2019 au bureau de Montréal.	L'installation au bureau de Montréal a été complétée au cours de l'année 2019-2020.	Oui
Le Commissaire continuera de favoriser les produits recyclés, recyclables ou rechargeables.	Vérification systématique lors de l'achat de produits.	90 % des produits vérifiés avant achat.	Entrepris. Environ 75 % des produits achetés sont des produits recyclables, rechargeables ou faits de matières recyclées	Non
Le Commissaire participera au programme OPUS à l'intention des employeurs afin d'inciter ses employés du bureau de Montréal d'utiliser davantage les transports collectifs dans leurs déplacements.	Nombre d'employés du bureau de Montréal qui profitent du programme OPUS.	Minimum de 10 employés par année.	Nombre d'employés intéressés insuffisant pour pouvoir profiter du programme	Non
Le Commissaire et le Commissaire adjoint privilégieront l'utilisation du train ou de l'autobus pour leurs déplacements entre les bureaux de Québec et de Montréal.	Pourcentage de déplacements où un transport collectif est utilisé.	90 %.	100 %	Oui
Le Commissaire continuera de favoriser les rencontres internes par visioconférence entre le personnel des bureaux de Québec et de Montréal, réservant les déplacements aux situations le nécessitant.	Pourcentage de rencontres interbureaux où la visioconférence est utilisée.	80 %.	90 %	Oui
Le Commissaire adoptera des pratiques de gestion écoresponsables en matière de gestion documentaire : dans le cadre de la refonte de son système-mission de gestion des données et de traitement des plaintes, le Commissaire entend cheminer graduellement vers la constitution d'un dossier entièrement électronique (élimination du dossier papier)	Rapport faisant état annuellement des progrès en ce sens.	Rapport produit au 31 mars de chaque année.	L'objectif est atteint. Au 31 mars 2020, la transition vers le dossier électronique a été complétée.	Oui

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
Le Commissaire cessera graduellement de produire des outils d'information en format papier et investira plutôt sur une révision de l'information présentée sur son site Internet, dans le but de la rendre plus claire, mieux organisée et plus accessible.	Pourcentage de diminution des coûts d'impression des outils de communication.	Réduire de 75 % les coûts au 31 mars 2020. L'année 2017-2018 servant d'année de référence.	2017-2018 : 1 000 \$. 2019-2020 : 157 \$. Soit : - 84 %.	Oui
Le Commissaire intégrera des considérations écoresponsables dans sa politique interne de gestion contractuelle.	Présence de considérations écoresponsables dans la politique interne de gestion contractuelle.	Politique modifiée en ce sens au 31 mars 2019.	Le délai prévu pour le dépôt d'une nouvelle politique intégrant des considérations écoresponsables a été reporté au 31 mars 2021.	Non
Il présentera à son personnel la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 ainsi que le présent plan d'action du Commissaire à la déontologie policière.	Pourcentage du personnel à qui la stratégie gouvernementale a été présentée.	90 % du personnel au 31 mars 2018.	100 % du personnel a été rejoint à l'occasion de deux rencontres à nos bureaux de Québec et de Montréal.	Oui
Dans le cadre des réunions de son Comité de direction, à l'aide d'une grille développée à cette fin, le Commissaire prendra en compte les principes pertinents de développement durable comme aide à la prise de décision.	Nombre de décisions où la grille développée a servi comme outil à la prise de décision.	5 par année.	Reportée en 2020-2021. Un point « développement durable » est à l'ordre du jour de chacune des rencontres du Comité de direction.	Non
Il privilégiera l'achat d'œuvres d'artistes québécois à titre de cadeau pour toute activité de reconnaissance (25 ans de services, retraite, etc.) ou lors d'événements spéciaux.	Pourcentage des cadeaux qui sont l'œuvre d'artistes québécois.	80 % par année.	Deux événements ont permis l'achat de deux cadeaux d'artisans québécois.	Oui
Il fera la promotion auprès de ses employés, chaque année, des Journées de la culture.	Nombre d'activités de promotion des Journées de la culture.	2 activités par année.	Le matériel promotionnel a été affiché dans les bureaux de Québec et de Montréal, appuyé par un courriel au personnel.	Oui

### Réponses aux recommandations du commissaire au développement durable

Recommandations	Mesures prises	Résultats 2019-2020
-	-	-

## 4.4 La Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021, Ensemble nous sommes le Québec

Le Commissaire à la déontologie policière a pour constante préoccupation que les policiers du Québec soient au service de tous et qu'ils respectent les droits et libertés des personnes auprès de qui ils interviennent. 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 (telle quelle était désignée à l'époque) à la suite d'une enquête sur les relations entre les corps de police et les minorités visibles<sup>18</sup>.

Dans ces perspectives, le Commissaire participe aux objectifs poursuivis par le gouvernement dans la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021. Plus particulièrement, il est interpellé par la mesure 1.2 de ce plan d'action. À cet effet, 80 % du personnel du Bureau du Commissaire a reçu une formation portant sur la preuve du profilage discriminatoire en 2017-2018. Également, les plaintes alléguant racisme ou profilage racial font l'objet de statistiques particulières visant à mieux mesurer ces phénomènes.

### LE BILAN DES PLAINTES ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL

Le Commissaire a reçu entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020, 161 plaintes renfermant des allégations pertinentes.

Ces plaintes concernaient pour 34 % le SPVM, 57 % d'autres corps de police municipaux et 9 % la Sûreté du Québec. Bien que, pour des raisons de concentration géographique et démographique, la problématique touche principalement la région de Montréal, celle-ci est susceptible de toucher toutes les régions du Québec.

#### Les interventions policières à l'origine des plaintes

Les plaintes concernant des questions de racisme, de discrimination ou de profilage avaient pour origine 23 arrestations, 82 interceptions au Code de la sécurité routière, 22 interpellations de personnes et 34 diverses autres interventions.

---

<sup>18</sup> 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.



Le tableau qui suit présente le traitement accordé aux plaintes déontologiques reçues en 2019-2020 alléguant racisme ou profilage racial et l'état des autres dossiers actifs qui concernent ces mêmes problématiques :

### État des dossiers traitant de racisme ou profilage 2019-2020

ÉTAT DES DOSSIERS		NOMBRE
Examen initial en cours		1
Conciliations	En cours	46
	Ententes réussies	35
Enquêtes en cours		21
Dossiers clos par le Commissaire	Absence de collaboration du plaignant au processus de conciliation	6
	À la suite de l'examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante	45
	Après conciliation ou enquête	4
	Révisions en cours devant le tribunal déontologique	1
Citations devant le tribunal déontologique		5

En 2019-2020, trois décisions portant sur la discrimination, le racisme et le profilage racial ont été rendues par les tribunaux en matière de déontologie policière.

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

Le Commissaire étant un organisme qui compte moins de cinquante employés, il a demandé au Protecteur du Citoyen, comme l'y autorisait la loi, d'être dispensé de se conformer aux obligations prévues à l'article 18 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1).

Les employés du Commissaire ont été informés, par communiqué interne, de l'entrée en vigueur de la loi et de sa portée. Les employés ont également été avisés du droit qui leur est accordé en vertu de cette loi, d'effectuer une divulgation d'acte répréhensible auprès du Protecteur du Citoyen et des services offerts par celui-ci dans le cadre de l'application de la loi. Les coordonnées du Protecteur du Citoyen ont aussi été remises aux employés.

## 4.6 Accès à l'égalité en emploi

### Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2020

Nombre de personnes occupant un poste régulier
30

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2019-2020

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
2	3	1	2

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2019-2020

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2019-2020	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	2	1	0	0	0	1	50
Occasionnel	3	0	0	0	0	0	0
Étudiant	1	1	0	0	0	1	100
Stagiaire	2	0	0	0	0	0	0

### Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

Statut d'emploi	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Régulier (%)	50	0	0
Occasionnel (%)	0	0	0
Étudiant (%)	100	0	0
Stagiaire (%)	0	0	0

#### Rappel de l'objectif d'embauche

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires étant des membres des minorités visibles et ethniques, des anglophones, des Autochtones ou des personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique.

### Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (%)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2018 (%)
Anglophones	1	3	1	3	1	3
Autochtones	0	0	0	0	0	0
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0

#### Rappel de la cible de représentativité

Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de 2 % de l'effectif régulier.

**Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année**

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2018 (%)
MVE Montréal/Laval	2	14	2	14	Données non disponibles pour l'année de transition	Données non disponibles pour l'année de transition
MVE Outaouais/Montérégie	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.		
MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.		
MVE Capitale-Nationale	1	5	0	0		
MVE Autres régions	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.		

**Rappel des cibles de représentativité**

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, les cibles régionales suivantes :

- Montréal/Laval : 41 %
- Outaouais/Montérégie : 17 %
- Estrie/Lanaudière/Laurentides : 13 %
- Capitale-Nationale : 12 %
- Autres régions : 5 %

**Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2020**

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	0	0

**Rappel de la cible de représentativité**

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, la cible de représentativité de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

## Femmes

### Taux d'embauche des femmes en 2019-2020 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	2	3	1	2	8
Nombre de femmes embauchées	2	2	0	1	5
Taux d'embauche des femmes (%)	100	67	0	50	63

Pour le tableau suivant, il est à noter que le personnel professionnel inclut les ingénieurs, les avocats, les notaires, les conseillers en gestion des ressources humaines, les enseignants, les médecins et les dentistes.

### Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2020

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Agentes et agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	4	18	3	5	0	0	30
Femmes	2	11	2	4	0	0	19
Taux de représentativité des femmes (%)	50	61	67	80	0	0	63

## Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

### Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

Le Commissaire n'a soumis aucun dossier au Centre de services partagés du Québec en lien avec le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées et n'a accueilli aucun participant à ce programme au cours de l'année 2019-2020.

#### Nombre de dossiers soumis au Centre de services partagés du Québec en lien avec le PDEIPH

Automne 2019 (cohorte 2020)	Automne 2018 (cohorte 2019)	Automne 2017 (cohorte 2018)
0	0	0
0	0	0

#### Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

2019-2020	2018-2019	2017-2018
0	0	0
0	0	0

#### Autres mesures ou actions en 2019-2020 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
-	-	-
-	-	-

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

### Le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint

#### 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 sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1), le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r.1), le Code de déontologie des avocats (RLRQ, chapitre B-1, r.3.1) 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.

#### Impartialité et conflits d'intérêts

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent prendre leurs décisions sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf, dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et le rang hiérarchique du policier.

Ils ne doivent ni étudier ni décider dans un dossier représentant ou susceptible de représenter un conflit d'intérêts. L'étude et la décision dans un tel dossier doivent être dénoncées à l'autre qui assumera alors la responsabilité du dossier.

Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent rédiger une déclaration de leurs intérêts financiers qu'ils doivent remettre au responsable de l'administration pour être déposée à leur dossier personnel.

#### 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.



## 4.8 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

### L'accès à l'information

Le Commissaire a reçu et traité, en 2019-2020, 133 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). Le Commissaire a répondu favorablement, en tout ou en partie, à 89 (67 %) de ces demandes.

#### Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	133
---------------------------------	-----

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

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	66	18	0
21 à 30 jours	6	28	0
31 jours et plus (le cas échéant)	13	2	0
Total	85	48	0

Parmi les demandes reçues, 84 (63,2 %) ont été traitées dans un délai de 20 jours ou moins. 34 demandes ont été traitées dans un délai de moins de 30 jours, mais de plus de 20 jours. Pour 15 demandes, le délai requis pour rendre une décision s'est prolongé au-delà de 30 jours.

Pour 47 demandes partiellement acceptées, les demandeurs ont également été dirigés vers les organismes qui avaient compétence pour disposer d'un aspect de leur demande. Quant aux autres demandes qui ont fait l'objet d'un refus, elles l'ont été pour des motifs fondés sur les articles 15, 28, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 87 et 88 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) de même que sur l'article 139 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1).

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

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées ↓
Acceptée (entièrement)	32	10	0	s. o.
Partiellement acceptée	39	8	0	15, 28, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 87 et 88
Refusée (entièrement)	33	11	0	15, 28, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 87 et 88 et 139
Autres	0	0	0	-

Au cours de 2019-2020, trois demandes d'accès refusées, en tout ou en partie, ont fait l'objet de demandes de révision, mais aucune demande n'a requis que soient adoptées des mesures d'accommodements permettant à une personne d'exercer ses droits.

Une demande de révision présentée à la Commission d'accès à l'information, qui avait été déposée en 2018, a été retirée par le demandeur.

Aucune décision visant le Commissaire n'a été rendue par la Commission d'accès à l'information au cours du présent exercice.

### Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	3

### La protection des renseignements personnels

En matière de protection des renseignements personnels, le Commissaire s'est conformé aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1). À cet égard, le Commissaire a poursuivi, au cours de 2019-2020, la sensibilisation de son équipe à l'égard des obligations et interdictions prévues dans cette loi 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 de l'information emmagasinée sur support informatique.

## 4.9 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

### Comité permanent et mandataire

Questions	Réponse
Avez-vous un ou une mandataire ?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle ?	Moins de cinquante
Avez-vous un comité permanent ?	Non
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ? Si oui, donnez le nombre de ces rencontres : _____	-
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation ? Si oui, expliquez lesquelles :	Non

### Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponse
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation ? Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée : novembre 2012	Oui
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française : mai 2019 <sup>19</sup>	Oui

---

<sup>19</sup> Le projet de politique linguistique a été approuvé par le Commissaire en mai 2019 et a été transmis à l'Office québécois de la langue française en juin 2019. Le Commissaire est toujours en attente de l'avis officiel de cet organisme.

### Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponse
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ?  Si oui, expliquez lesquelles :	Non
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?	Transmettre la politique par courriel à tout le personnel

## 4.10 Politique de financement des services publics

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

Le Règlement sur le taux de remboursement par l'employeur des coûts reliés à une conciliation ou une enquête en matière de déontologie policière (chapitre P-13.1, r. 8) fixe le taux de remboursement par l'employeur des coûts reliés à une conciliation en matière de déontologie policière à 90,56 \$ pour chaque heure de travail certifiée par le Commissaire à la déontologie policière et à 77,75 \$ pour les coûts reliés à une enquête.

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

Ces taux ont été fixés par décret par le ministère des Finances en janvier 2020, à la suite d'une indexation de 1,72 %.

### Revenus annuels de facturation pour l'année 2019-2020

Service facturé	\$
Conciliation	532 046
Enquête	589 009
Total	1 121 055

Il est à noter que le Commissaire perçoit les revenus liés à la facturation de ses services, mais ces revenus ne sont pas utilisés pour assurer le financement de l'organisme puisqu'ils doivent être versés au ministre des Finances chaque année.

## 4.11 Le Code de déontologie des policiers du Québec

Loi sur la police

(chapitre P-13.1, a. 127).

### Section I

#### Dispositions générales

1. Le présent Code détermine les devoirs et normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.

Il s'applique à tout policier. Il s'applique également à tout agent de la paix au sens de l'article 14 de la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1) ainsi que de l'article 6 de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune (chapitre C-61.1), à tout constable spécial ainsi qu'à tout contrôleur routier de même qu'à toute personne ayant autorité sur ce dernier, compte tenu des adaptations nécessaires.

D. 920-90, a. 1; L.Q. 2004, c. 2, a. 79; L.Q. 2009, c. 49, a. 46; L.Q. 2011, c. 17, a. 65; L.Q. 2018, c. 1, a. 51.

2. Afin de promouvoir la qualité du service policier dans ses rapports avec le public, le policier favorise dans la mesure de ses possibilités, le développement de sa profession par l'échange de ses connaissances et sa participation aux cours et aux stages de formation permanente.

D. 920-90, a. 2.

3. Le présent Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes en développant au sein des services policiers des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle dans le respect des droits et libertés de la personne, dont ceux inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12).

D. 920-90, a. 3.

4. Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une norme de conduite 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 (chapitre P13.1).

D. 920-90, a. 1;

### Section II

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

5. Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction. Notamment, le policier ne doit pas :

- 1 - faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux;

- 2 - omettre ou refuser de s'identifier par un document officiel alors qu'une personne lui en fait la demande;

- 3 - omettre de porter une marque d'identification prescrite dans ses rapports directs avec une personne du public;

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

5 - manquer de respect ou de politesse à l'égard d'une personne.

D. 920-90, a. 5.

6. Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public. Notamment, le policier ne doit pas :

- 1 - avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire pour accomplir ce qui lui est enjoint ou permis de faire;
- 2 - faire des menaces, de l'intimidation ou du harcèlement;
- 3 - porter sciemment une accusation contre une personne sans justification;
- 4 - abuser de son autorité en vue d'obtenir une déclaration;
- 5 - détenir, aux fins de l'interroger, une personne qui n'est pas en état d'arrestation.

D. 920-90, a. 6.

7. Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice. Notamment, le policier ne doit pas :

- 1 - empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;
- 2 - cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne.

D. 920-90, a. 7.

8. Le policier doit exercer ses fonctions avec probité. Notamment, le policier ne doit pas :

- 1 - endommager ou détruire malicieusement un bien appartenant à une personne;
- 2 - disposer illégalement d'un bien appartenant à une personne;
- 3 - présenter à l'égard d'une personne une recommandation ou un rapport qu'il sait faux ou inexact.

D. 920-90, a. 8.

9. Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement ou sa loyauté. Notamment, le policier ne doit pas :

- 1 - solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté;
- 2 - verser, offrir de verser ou s'engager à offrir un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre l'impartialité de cette personne dans l'exercice de ses fonctions;

3 - recommander à une personne avec laquelle il a été en contact dans l'exercice de ses fonctions, notamment un prévenu, les services d'un procureur en particulier;

4 - se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts lorsqu'il sollicite ou recueille du public de l'argent par la vente d'annonces publicitaires ou de billets ou d'autre façon au profit d'une personne, d'une organisation ou d'une association.

D. 920-90, a. 9.

10. Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance. Notamment, le policier ne doit pas :

1 - sauf sur ordonnance médicale, fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;

2 - être négligent ou insouciant à l'égard de la santé ou de la sécurité d'une personne placée sous sa garde;

3 - tenter d'obtenir au bénéfice d'une personne placée sous sa garde un avantage indu ou lui procurer un tel avantage;

4 - sauf en cas de nécessité, fouiller une personne de sexe opposé, assister à la fouille d'une telle personne ou faire fouiller une personne placée sous sa garde par une personne qui ne soit pas du même sexe;

5 - s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;

6 - avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde;

7 - permettre l'incarcération d'un mineur avec un adulte ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin sauf dans les cas prévus par la loi.

D. 920-90, a. 10.

11. Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement. Notamment, le policier ne doit pas :

1 - exhiber, manipuler ou pointer une arme sans justification;

2 - négliger de prendre les moyens nécessaires pour empêcher l'usage d'une arme de service par une personne autre qu'un policier.

D. 920-90, a. 11.

12. Lorsqu'il constate ou est informé de la présumée commission d'un acte dérogatoire au présent Code, le directeur d'un corps de police doit informer par écrit le citoyen concerné des droits accordés par la Loi sur la police (chapitre P-13.1) et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière.

D. 920-90, a. 12.



13. Le présent Code remplace les dispositions concernant la déontologie policière prévues au Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec (D. 467-87, 87-03-25), au Règlement sur la déontologie et la discipline des policiers de la Communauté urbaine de Montréal (D. 920-90, 90-06-27). Il remplace également toute autre norme concernant la déontologie policière édictée par une municipalité.

D. 920-90, a. 13.

14. Omis.

D. 920-90, a. 14.

#### MISES À JOUR

D. 920-90, 1990 G.O. 2, 2531

L.Q. 2004, c. 2, a. 79

L.Q. 2009, c. 49, a. 46

L.Q. 2011, c. 17, a. 65

L.Q. 2018, c. 1, a. 51





**POUR**  
**NOUS**  
**JOINDRE**

**Québec**

2535, boul. Laurier, bureau 1.06  
Québec (Québec) G1V 4M3  
Tél. : 418 643-7897  
Télec. : 418 528-9473

**Montréal**

2050, rue De Bleury, bureau 7.50  
Montréal (Québec) H3A 2J5  
Tél. : 514 864-1784  
Télec. : 514 864-3552

**deontologie-policiere.gouv.qc.ca**  
deontologie-policiere.quebec@msp.gouv.qc.ca

**1 877 237-7897**

Assurer une conduite  
professionnelle, dans le respect  
des droits de chacun

**Commissaire  
à la déontologie  
policière**

**Québec** 