



PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023-2028

COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE



Coordination et rédaction

Cette publication a été réalisée et produite par le Commissaire à la déontologie policière (COMDP).

Renseignements

Téléphone : 418 643-7897

1 877 237-7897 (sans frais)

Courriel : deontologie-policiere.quebec@comdp.gouv.qc.ca

Internet : <https://deontologie-policiere.gouv.qc.ca/>

Dépôt légal – 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-550-96243-4(PDF)

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Gouvernement du Québec – 2023



PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2023-2028

COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Commissaire
à la déontologie
policière


Québec 



Table des matières

Message de la dirigeante	5
L'organisation en bref	7
Mission	7
Vision	7
Valeurs	7
Quelques données clés en matière de développement durable	8
Contributions de l'organisation au développement durable par le biais de politiques publiques	9
Contexte interne	10
Contexte externe	11
Plan d'action de développement durable	14
Action 1 : Évaluer la durabilité des initiatives stratégiques	14
Action 2 : Accroître les acquisitions responsables	15
Action 3 : Sensibiliser le personnel aux principes de développement durable	16
Tableau synoptique	17
Conclusion	18



Message de la dirigeante



C'est avec fierté et conviction que je vous présente le nouveau Plan d'action de développement durable 2023-2028 du Commissaire à la déontologie policière. Par l'adoption de ce Plan d'action, nous témoignons de notre engagement à mettre en place des initiatives et des actions qui répondent aux meilleures pratiques en matière de développement durable. Notre Plan d'action se veut en parfaite adéquation avec les orientations de la Stratégie gouvernementale et les 17 objectifs de développement durable établis par l'Organisation des Nations Unies.

Soulignons que les fondements de notre démarche de responsabilité sociale reposent sur notre volonté de mettre le développement durable au cœur de nos décisions, et ce, de manière à évaluer rapidement et concrètement leurs impacts sur l'environnement, la société et l'économie. À ce titre, nos initiatives se développeront en fonction de trois grands axes :

- Le déploiement d'une approche préventive, car nous croyons qu'entretenir la confiance des citoyens envers les agents de la paix s'avère un incontournable. Par le déploiement d'une approche préventive, nous visons à renforcer ce lien de confiance et à promouvoir des interactions satisfaisantes et responsables.
- L'optimisation de nos services, car nous prenons l'engagement de traiter les demandes qui nous sont faites de manière humaine et efficiente et d'assurer une accessibilité équitable à tous nos services, particulièrement auprès des personnes les plus vulnérables.
- La valorisation de la santé et du bien-être de notre équipe, car en valorisant le bien-être de notre équipe, nous nous assurons de la qualité des services offerts et de la santé de notre organisation.

En somme, le plan de développement durable 2023-2028 du Commissaire à la déontologie policière se veut un témoignage de son engagement envers une gouvernance éthique et responsable tout en incarnant sa volonté d'agir de manière intègre, dans le respect des principes de développement durable.



En conclusion, je tiens à saluer l'équipe du Commissaire qui chaque jour, par ses actions, contribue au développement durable de notre société.

La Commissaire à la déontologie policière,

Mélanie Hillinger, avocate

Québec, octobre 2023



L'organisation en bref

Mission

Le Commissaire à la déontologie policière veille au respect du Code de déontologie des policiers du Québec. Cet organisme reçoit et traite, conformément à la Loi sur la police, les plaintes qui sont formulées à l'égard de toute personne soumise à ce Code. Les plaintes que nous recevons peuvent être déposées par tout citoyen ou toute citoyenne et doivent viser une personne assujettie au Code de déontologie des policiers du Québec. De plus, le Commissaire a la fonction de prévenir les manquements au code de déontologie policière par ses activités de formation, d'information et de sensibilisation auprès des agents de la paix et des citoyens.

Vision

Accessible, crédible et efficace, le recours au Commissaire à la déontologie policière contribue à renforcer le nécessaire lien de confiance entre la population et les agents de la paix et à assurer une conduite professionnelle de ces derniers, dans le respect des droits de chacun.

Valeurs

Les valeurs suivantes inspirent la conduite de toutes les actions du Commissaire ainsi que celles du Commissaire adjoint et de tous les membres du personnel :

- **INDÉPENDANCE.** Le Commissaire à la déontologie policière assure une surveillance civile des actions des agents de la paix. Il n'est pas lié aux services policiers et prend ses décisions à l'abri de toute ingérence ou pression externe.
- **IMPARTIALITÉ.** Dans le traitement des plaintes reçues, le Commissaire n'a aucun parti pris et agit de façon juste et équitable envers toutes les personnes concernées.



- **PROFESSIONNALISME.** Le Commissaire exerce ses fonctions avec compétence et honnêteté, dans le souci constant d'un travail bien fait.
- **RESPECT.** Toutes les personnes sont traitées avec considération et courtoisie.
- **ÉQUITÉ.** Toutes les personnes sont traitées d'une manière juste, sans discrimination et dans le respect de leurs caractéristiques personnelles, afin d'assurer une égalité de bénéfices dans l'accès à nos services.

Quelques données clés en matière de développement durable

Données clés	Description
39 employés au 31 mars 2023	Nombre de personnes qui composent l'équipe du Commissaire réparti entre les bureaux de Québec et de Montréal.
53 demandes d'accompagnement pour les personnes issues des Premières Nations et Inuit	Nombre de demandes d'accompagnement pour les personnes issues des Premières Nations et Inuit au cours de l'exercice 2022-2023 afin de faciliter l'accès à nos services.
Le taux de satisfaction des employés envers leur milieu de travail s'élève à 87%	Un sondage est effectué chaque année pour mesurer la satisfaction des employés envers leur milieu de travail.
La mise en ligne d'un formulaire de plainte facilitant la collecte d'informations et son traitement.	La mise en ligne d'un nouveau formulaire de dépôt de plainte a permis de diminuer l'utilisation des formulaires papier. Dorénavant, seules certaines situations requièrent l'utilisation du formulaire papier afin de faciliter l'accès au recours en déontologie, entre autres pour les personnes incarcérées ou certains citoyens qui ont difficilement accès au service d'Internet.



Contributions de l'organisation au développement durable par le biais de politiques publiques

Nom du document organisationnel	Orientation/objectif du document organisationnel	Lien avec la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028
Lignes directrices concernant les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents	Frais de transport	Objectif 5.8. Opérer un changement vers des modes de déplacement plus durables
Plan stratégique 2021-2025	Objectif 4.1 : Favoriser la mobilisation du personnel	Objectif 3.1. Assurer une transition socioécologique juste Objectifs de DD des Nations Unies : #3 Bonne santé et bien-être



Contexte interne

Le Commissaire à la déontologie policière (le Commissaire) souscrit pleinement aux principes de développement durable. L'apport du Commissaire au développement durable vise à maximiser son implication au bien-être collectif et à intégrer ces principes à l'ensemble de ses activités et actions quotidiennes. Plusieurs éléments contextuels sont favorables au déploiement de ces différentes initiatives. Pensons notamment à :

La nature de sa mission : Le Commissaire veille au respect du Code de déontologie des policiers du Québec. Par ses activités de formation, d'information et de sensibilisation, il tente d'en prévenir les manquements. En orientant ainsi son action, il concourt à renforcer le lien de confiance entre les agents de la paix et le public tout en prenant soin de considérer les réalités propres à chacune des parties.

L'engagement de sa main-d'œuvre : Récemment, le Commissaire a embauché de nouvelles ressources pour le soutenir dans son mandat visant à améliorer la qualité des interactions entre les agents de la paix et le public et à favoriser une accessibilité accrue de ses services auprès des clientèles plus vulnérables. Des corridors de services différenciés sont déployés pour accompagner ses différentes parties prenantes au sein du processus de déontologie policière dans le respect de leurs besoins.

La qualification de sa main-d'œuvre : Les ressources qui composent l'équipe du Commissaire développent une expertise au sein de différents secteurs d'activités tels l'analyse, la conciliation, les enquêtes, le conseil juridique et la plaidoirie. Les membres du personnel du Commissaire ont le souci constant de maintenir à jour leurs connaissances des réalités policières et de celles vécues par les citoyens afin d'assurer la conduite d'un processus qui se veut équitable et impartial. À cet égard, le Commissaire entend déployer une offre de formation continue et adaptée à son personnel pour le soutenir dans la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

Le cadre légal et réglementaire auquel il est assujéti : Le Commissaire opère dans un environnement légal bien défini et se fait le devoir d'en assurer le respect. Son personnel est assujéti aux plus hauts standards de confidentialité et de protection des renseignements personnels auxquels il a accès dans la réalisation de ses fonctions. Les valeurs d'équité, d'impartialité et de respect sont au cœur de son action.

La transparence dans sa reddition de comptes : Le Commissaire est tenu de rendre compte de ses activités et de ses résultats à diverses parties prenantes, dont le public, les autorités gouvernementales et différents partenaires clés. La transparence dans l'information de ses activités constitue un élément essentiel pour maintenir voire renforcer la confiance du public en la légitimité de son action. Chaque année, le Commissaire prend soin de bonifier ou d'explicitier davantage les informations qu'il présente au sein de son rapport annuel de gestion.



La culture organisationnelle : Le Commissaire valorise une culture organisationnelle axée sur l'éthique, la responsabilité et la prévention des manquements déontologiques. Cette culture influence la façon dont les employés abordent leur travail. Plusieurs outils sont d'ailleurs établis pour permettre aux équipes d'orienter leurs actions dans le respect de la mission qui a été confiée à l'organisation tout en prenant soin de tenir compte de l'évolution des pratiques et des attentes de la société.

L'innovation technologique : L'adoption de nouvelles technologies dans le cadre de la transformation numérique et de la modernisation de ses systèmes de mission constitue un levier essentiel pour soutenir l'efficacité organisationnelle du Commissaire et favoriser l'accès à ses services par la clientèle. En parallèle, le Commissaire entend exploiter la mine d'informations tirées du traitement des plaintes pour contribuer à l'amélioration des pratiques policières et la qualité des interventions des agents de la paix auprès de la population.

Les relations avec les partenaires : Le Commissaire valorise la collaboration avec ses partenaires pour atteindre ses objectifs en matière de développement durable et de prévention des manquements déontologiques. Pour se faire, plusieurs activités de concertation seront mises en place afin de planifier une action cohérente et concertée et veiller au partage d'expertise des bonnes pratiques. Le Commissaire souhaite démocratiser la déontologie policière en allant à la rencontre de ses parties prenantes afin de mieux comprendre leurs besoins et préoccupations.

Bien que la relativement petite taille de l'équipe du Commissaire puisse présenter son lot de défis, elle comporte également des avantages potentiels, tels qu'une structure décisionnelle plus agile, une communication interne plus directe et la possibilité de mettre en œuvre des changements plus rapidement. Le Commissaire devra donc trouver des moyens innovants pour surmonter les obstacles associés à sa capacité organisationnelle et maximiser son impact en matière de développement durable.

Enfin, en combinant ces différents facteurs, le Commissaire est persuadé de pouvoir développer et mettre en œuvre diverses initiatives visant à soutenir le professionnalisme au sein des forces de l'ordre, à améliorer les interactions avec le public et à promouvoir des pratiques respectueuses des principes de développement durable.

Contexte externe

Plusieurs facteurs de l'environnement externe peuvent influencer la mise en œuvre du Plan d'action. Ces facteurs jouent un rôle essentiel dans la façon dont le Commissaire peut aborder et réaliser ses objectifs en matière de développement durable. La capacité du Commissaire à pouvoir s'adapter promptement à ce contexte dynamique externe s'avère une condition essentielle au succès de la mise en œuvre de son plan. Dans cette perspective, il est important d'explorer plus en détail certains de ces facteurs et leurs impacts sur les initiatives du Commissaire en matière de développement durable.



Attentes des citoyens : Les agents de la paix sont investis 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. Assurer la sécurité de la population nécessite la recherche d'un équilibre entre les pouvoirs inhérents au maintien de l'ordre (la prévention du crime, la réaction rapide aux situations d'urgence, la répression des activités criminelles, etc.) et le respect des droits et libertés des citoyens. Le contexte sociopolitique, l'émergence de mouvements sociaux et les changements climatiques peuvent également entraîner des répercussions sur la façon dont la déontologie policière est perçue et la manière dont le Commissaire devra adapter son action.

Accessibilité et visibilité accrues de ses services : Les attentes des citoyens ont évolué. Cet environnement commande une action proactive et tangible qui a conduit le Commissaire à poser divers gestes concrets afin d'accroître l'accessibilité et la visibilité de ses services par leur numérisation, par un plus grand usage des médias sociaux, par l'augmentation de ses interactions avec ses parties prenantes et le travail effectué selon une vision de partenariat. De plus, en réponse aux recommandations de diverses Commissions d'enquête, notamment l'appel à l'action de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics du Québec, le Commissaire a poursuivi la mise en œuvre de différentes initiatives, dont celles relatives à l'amélioration continue de l'accessibilité de ses services aux membres des Premières nations et Inuit et la mise en place de mesures de sécurisation culturelle.

Adaptation de ses services auprès des clientèles vulnérables : Les agents de la paix ont à intervenir de plus en plus fréquemment auprès de personnes vulnérables. À cet égard, le Commissaire observe une augmentation significative des plaintes déontologiques liées à de telles interventions. L'adaptation du recours en déontologie policière à ces clientèles vulnérables, à toutes les étapes du processus, s'avère en conséquence primordiale et implique une diversification de l'accompagnement proposé, telle la possibilité d'obtenir un soutien téléphonique pour déposer sa plainte ou être dirigée vers un organisme de soutien. Le développement de nouveaux corridors de services qui tiennent compte des besoins de ses différentes clientèles est ainsi au cœur de ses priorités d'action.

Valorisation de la diversité : Dans un Québec où la diversité constitue une richesse collective, il importe de bien comprendre les enjeux pouvant compromettre l'inclusion et concourir, par son action, à la mise en place de mesures qui aideront à atténuer les préjugés et stéréotypes pouvant exister. C'est ainsi que le Commissaire intensifiera ses efforts dans le déploiement d'une approche préventive visant à sensibiliser les agents de la paix et les citoyens aux comportements à risque d'une intervention insatisfaisante auprès des clientèles issues de la minorité visible et poursuivra sa collaboration avec le ministère de la Sécurité publique, l'École nationale de police du Québec et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans le développement de capsules de formation visant à contrer le profilage racial et social.

Évolution technologique : l'utilisation grandissante de téléphones intelligents pour filmer des interventions policières et des médias sociaux pour en faire la diffusion constitue des enjeux de taille et complexifie le traitement des plaintes. En effet, contrairement aux images provenant d'une source dont l'utilisation est encadrée par les services policiers, les images transmises par la population au soutien du dépôt d'une plainte peuvent ne présenter qu'une partie de l'intervention policière. Ces images peuvent ainsi exacerber les tensions entre la population et les forces de l'ordre et accentuer les sources de conflits.



Traitement des plaintes postpandémie (COVID-19) : le Commissaire a revu son organisation du travail en mettant l'accent sur la prestation numérique pour une meilleure efficacité au niveau de ses opérations. Il a également développé une approche de gestion des risques dans la perspective d'identifier les mesures prioritaires à mettre en œuvre pour mitiger les risques de compromettre ses objectifs organisationnels et a créé un groupe de travail composé de différents acteurs dont le mandat consiste à trouver des solutions aux divers enjeux auxquels est confronté le processus de déontologie policière, dont celui des délais inhérents au traitement des plaintes.

À la lumière de tous ces facteurs, le succès du déploiement du Plan de développement durable du Commissaire est tributaire de la mise en place de certaines conditions gagnantes. En effet, le développement de ce Plan devra tenir compte de sa capacité organisationnelle et des ressources mises à sa disposition pour en assurer sa réalisation. Le Commissaire devra également compter sur le soutien de différents partenaires pour faire la promotion de son action. Des activités de communication devront de surcroît être structurées pour rechercher l'engagement et obtenir l'appui nécessaire. Enfin, la transparence sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action permettra de maintenir, voire de renforcer la confiance de ses parties prenantes.



Plan d'action de développement durable

Action 1 : Évaluer la durabilité des initiatives stratégiques



En adéquation avec la Loi sur le développement durable, le Commissaire à la déontologie policière a établi une approche organisationnelle permettant d'évaluer la durabilité de ses décisions prises conformément aux principes de développement durable. L'application de cette approche est d'ailleurs valorisée pour la détermination de ses autres initiatives stratégiques qui sont réalisées dans le cadre des orientations identifiées dans son Plan stratégique.

Les projets visés et qualifiés de « structurants » seront discutés au Comité de gestion et feront l'objet de décisions officielles et consignées à ses comptes-rendus.

Numéro du sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
5.1.1. Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Taux des projets structurants intégrant les principes de développement durable (80%)	80%	83%	85%	87%	90%



Action 2 : Accroître les acquisitions responsables

L'importance d'accroître les acquisitions responsables ne peut être sous-estimée dans le contexte actuel. Alors que les préoccupations environnementales, sociales et éthiques ne cessent d'augmenter, il est désormais impératif pour les organisations de reconsidérer leurs choix d'achat afin de les adapter aux réalités d'aujourd'hui. Les acquisitions responsables ne sont pas simplement une tendance, mais plutôt un engagement envers un avenir durable où chaque décision a un impact significatif sur la planète, les communautés et le bien-être collectif. C'est pourquoi il est capital de privilégier les acquisitions responsables en mettant en lumière les avantages, tant pour la société que pour l'environnement.

Numéro du sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
5.4.1 Accroître la part des acquisitions responsables	Taux d'acquisitions responsables (66%) (montant des achats écoresponsables / montant des achats totaux)	65%	67%	70%	73%	75%



Action 3 : Sensibiliser le personnel aux principes de développement durable



Afin d'assurer et d'accroître les connaissances de l'ensemble des membres de son équipe sur les principes de développement durable, chaque employé qui se joint au Commissaire reçoit, dans le cadre des activités liées à son accueil, une séance de sensibilisation en la matière. De cette façon, le Commissaire témoigne de sa volonté de concourir à la formation d'une communauté créative et innovante mettant à profit des initiatives locales et permettant une prise de décision éclairée en faveur du développement durable.

Numéro du sous-objectif de la SGDD	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
5.2.1. Soutenir la recherche et l'innovation québécoises en faveur du développement durable	Taux des nouveaux employés sensibilisés aux principes de développements durables (100%)	100%	100%	100%	100%	100%



Tableau synoptique

Numéro du sous-objectif de la SGDD	Actions	Indicateurs (mesure de départ)	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026	Cible 2026-2027	Cible 2027-2028
5.1.1. Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Action 1 : Évaluer la durabilité des initiatives stratégiques	Taux des projets structurants intégrant les principes de développement durable (80%)	80%	83%	85%	87%	90%
5.4.1 Accroître la part des acquisitions responsables	Action 2 : Accroître les acquisitions responsables	Taux d'acquisitions responsables (66%) (montant des achats écoresponsables / montant des achats totaux)	65%	67%	70%	73%	75%
5.2.1. Soutenir la recherche et l'innovation québécoises en faveur du développement durable	Action 3 : Sensibiliser le personnel aux principes de développement durable	Taux des nouveaux employés sensibilisés aux principes de développements durables (100%)	100%	100%	100%	100%	100%



Conclusion

Ce Plan d'action représente notre engagement envers un avenir plus durable. Les actions qui y sont énumérées constituent le reflet de notre responsabilité envers notre planète, nos communautés et nos employés. Le Commissaire à la déontologie policière est déterminé à agir de manière responsable, à réduire son empreinte écologique, à soutenir les pratiques et éthiques ainsi qu'à contribuer positivement à la société.

Le bien-être collectif dépend de notre capacité à opérer de manière durable, à innover et à nous adapter aux défis qui se présentent. C'est pourquoi le Commissaire invite chaque membre de son équipe, chaque partenaire et chaque partie prenante à se joindre à lui dans la mise en œuvre de ses actions.

