COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

RAPPORT ANNUEL
2021-2022

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 –2022
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN- (PDF) 978-2-550-92428-9
ISBN- (imprimé) 978-2-550-92427-2
ISSN 1191-2000

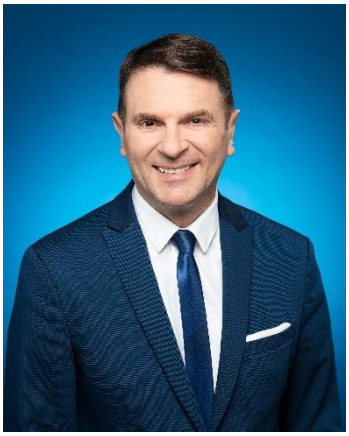
© Gouvernement du Québec, 2022

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 DU MINISTRE V
MESSAGE DE LA COMMISSAIRE VI
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES VII
1. L'ORGANISATION 9
1.1 L'organisation en bref 9
1.2 Faits saillants 13
2. LES RÉSULTATS 15
2.1 Plan stratégique 15
2.2 Déclaration de services aux citoyens 24
3. LES RESSOURCES UTILISÉES 29
3.1 Utilisation des ressources humaines 29
3.2 Utilisation des ressources financières 31
3.3 Utilisation des ressources informationnelles 32
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES 33
4.1 Résultats liés au traitement des plaintes 33
4.2 Gestion et contrôle des effectifs 71
4.3 Développement durable 72
4.4 Divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics 73
4.5 Accès à l'égalité en emploi 74
4.6 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics .. 79
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels 80
4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration 82
4.9 Politique de financement des services publics 84
4.10 Le Code de déontologie des policiers du Québec 85

MESSAGE DU MINISTRE



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

Monsieur le Président,

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2022.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. 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.

Le ministre de la Sécurité publique
et ministre responsable de la région de l'Estrie,

ORIGINAL SIGNÉ

François Bonnardel

Québec, novembre 2022

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

Monsieur François Bonnardel
Ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de l'Estrie
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le Rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière. Ce rapport rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice financier 2021-2022.

Au cours de cette deuxième année de pandémie, le Commissaire a poursuivi ses efforts pour déployer son offre de services numériques. Soucieux de réaliser sa mission et d'adapter ses façons de faire aux nouvelles réalités, le Commissaire s'est donné l'objectif d'améliorer l'accessibilité de ses services, de simplifier les communications avec sa clientèle, de miser sur une approche préventive des manquements déontologiques tout en se dotant d'une approche de gestion intégrée des risques. Le véritable effet de ces actions peut prendre quelque temps.

Néanmoins, le Commissaire maintient le cap sur ses objectifs et entend concourir à l'amélioration du processus de déontologie policière avec la participation de ses partenaires.

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

La Commissaire à la déontologie policière,

ORIGINAL SIGNÉ

Mélanie Hillinger, avocate

Québec, novembre 2022

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les renseignements contenus dans ce rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Je me suis par conséquent assurée de leur fiabilité.

Aussi, à ma connaissance, le Rapport annuel de gestion 2021-2022 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 au 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 2022.

La Commissaire à la déontologie policière,

ORIGINAL SIGNÉ

Mélanie Hillinger, avocate

Québec, septembre 2022

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

LA MISSION ET LES VALEURS

Le Commissaire à la déontologie policière veille au respect du Code de déontologie des policiers du Québec. Il 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. Par ses activités de formation, d'information et de sensibilisation, il tente d'en prévenir les manquements.

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.

Les valeurs suivantes inspirent la conduite de toutes les actions du Commissaire à la déontologie policière ainsi que celles de la Commissaire adjointe 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, n'avoir aucun parti pris et être juste et équitable envers toutes les personnes concernées.

PROFESSIONNALISME

Exercer ses fonctions avec compétence et honnêteté, dans le souci constant d'un travail bien fait.

RESPECT

Traiter les personnes avec considération et courtoisie.

ÉQUITÉ

Traiter les personnes d'une manière juste, sans discrimination aucune et en prenant en considération leurs caractéristiques personnelles afin d'assurer une égalité de bénéfices dans l'accès à nos services.

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.

Il est important de souligner que le Commissaire ne peut se saisir de lui-même d'une affaire. Il agit à la suite de 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.

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'Unité permanente anticorruption ou d'un enquêteur du Bureau des enquêtes indépendantes.

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. Le cas échéant, le Comité impose une sanction. Ses décisions sur citation sont appelables de plein droit 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.

Le rapport final du Comité consultatif sur la réalité policière,[1] déposé au mois de mai 2021, a proposé une série de recommandations visant à réformer la police au Québec, notamment en ce qui concerne plusieurs enjeux fondamentaux touchant l'organisation et l'encadrement de la fonction policière au Québec. Cet exercice a amené le Commissaire à réfléchir sur les enjeux actuels en matière de déontologie policière et à ajuster ses pratiques en conséquence.

L'évolution des attentes de la population à l'égard de l'intervention policière a conduit le Commissaire à poser des gestes concrets afin d'adapter ses services à certaines clientèles. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les membres des Premières nations et des Inuits. Les appels à l'action de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics du Québec ont mis en relief le chemin à parcourir. L'objectif est double : d'une part, mieux rejoindre les membres des communautés autochtones et, d'autre part, aménager le recours actuel afin de le rendre plus accessible et culturellement sécuritaire pour ces personnes. C'est dans ce contexte qu'un agent de liaison autochtone a été embauché en juillet 2021 et que plusieurs actions ont été mises de l'avant pour répondre à ce double objectif.

De la même manière, 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. Afin d'atténuer cet enjeu, le Commissaire doit mieux comprendre les situations où des allégations de profilage racial ou social sont invoquées. À cet égard, le Commissaire collabore d'ailleurs 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 au développement d'une formation pour contrer le profilage racial et social qui sera offerte à l'ensemble des corps de police du Québec.

[1] https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/securite-publique/publications-adm/publications-secteurs/police/rapports/RAP_final_ccrp.pdf?1642004228

De surcroît, les policiers interviennent de plus en plus fréquemment dans un contexte de crise auprès de personnes vulnérables, qui présentent souvent des problèmes de santé mentale, un trouble du spectre de l'autisme, une déficience intellectuelle ou une toxicomanie. En conséquence, le Commissaire constate un accroissement important des plaintes déontologiques liées à de telles interventions. La question de l'adaptation du recours en déontologie policière à ces clientèles vulnérables à toutes les étapes du processus devient ainsi indispensable. Bien que la clientèle soit encouragée à prendre le virage numérique et à déposer sa plainte à l'aide d'un nouveau formulaire en ligne, le Commissaire s'assure que toute personne, qui en fait la demande, peut obtenir de l'aide par téléphone pour effectuer sa plainte ou être dirigée vers un organisme de soutien, tel qu'une clinique juridique.

De même, l'utilisation sans cesse grandissante d'images vidéo d'interventions policières captées à partir de téléphones intelligents et souvent relayées sur les médias sociaux a un impact direct sur le traitement des plaintes. En effet, contrairement aux images provenant d'une caméra corporelle, véhiculaire ou fixe (par exemple, dans les centres de détention) dont l'utilisation est encadrée par les services policiers, les images transmises par les plaignants au soutien de leur plainte présentent souvent qu'une partie de l'intervention policière qu'il convient au Commissaire de remettre en contexte.

Considérant l'évolution des conditions de pratique actuelles, il n'est pas surprenant que les acteurs du milieu fassent état du phénomène du désengagement policier. Les risques inhérents au travail policier, combinés à l'impact de tous ces changements de société sur la santé et le bien-être des policiers préoccupent le Commissaire et l'encouragent à miser sur une approche préventive des manquements déontologiques. Conscient de l'impact d'une plainte pour le plaignant et le policier visés, le Commissaire souhaite promouvoir la conciliation entre les parties dans l'optique de rétablir le dialogue et restaurer la confiance entre les parties.

Enfin, comme acteur important du système de surveillance de l'activité policière au Québec, le Commissaire veut contribuer au renforcement du sentiment de confiance de la population envers les policiers en promouvant davantage son rôle et les recours disponibles tout en prenant soin de bien informer la population sur les pouvoirs et les devoirs des policiers dans le cadre de leurs interventions. De plus, le Commissaire se donne le mandat de mieux faire connaître le Code de déontologie des policiers à ceux qui y sont assujettis et à les sensibiliser aux risques inhérents à certains types de comportements. En ce sens, le développement d'une approche de prévention des manquements déontologiques s'avère un incontournable.

Le plan stratégique 2021-2025 du Commissaire met donc l'emphase 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 un but de formation et de prévention. Au cours de l'année 2021-2022, plusieurs actions ont d'ailleurs été réalisées en ce sens telles que la refonte du site Internet du Commissaire, la création de comptes sur les principaux médias sociaux, dont Facebook, Twitter et LinkedIn ainsi que la publication d'une infolettre à l'intention des organisations policières.

L'impact de la pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 a eu un impact majeur et direct sur la prestation des services offerts par le Commissaire à la déontologie policière étant donné qu'une grande partie des activités de l'organisme consiste en des rencontres entre personnes ainsi qu'en des auditions devant un tribunal.

À l'instar de l'année précédente, les bureaux de Québec et Montréal sont demeurés fermés à la clientèle. En conséquence, la très grande majorité des activités de l'exercice 2021-2022 a été réalisée en télétravail par le personnel. Exceptionnellement, quelques membres du personnel ont eu l'autorisation de se rendre au bureau pour effectuer des tâches essentielles au bon fonctionnement de l'organisme et qui ne pouvaient

se faire en télétravail. L'observation stricte des règles sanitaires en vigueur a été assurée à nos bureaux de Montréal et de Québec.

Le service de réception et de traitement des plaintes déontologiques a été maintenu, mais les rencontres entre personnes pour les activités de conciliation, d'enquête et d'audition devant le Comité de déontologie policière ont été suspendues pour la majeure partie de l'année. Certaines rencontres en personne ont pu avoir lieu lorsqu'il était impossible de trouver une alternative pour les plaignants. Elles se sont réalisées dans le respect des règles de santé publique en vigueur.

Afin de pouvoir maintenir les activités de conciliation, d'enquête et d'audition devant le Comité de déontologie policière, le recours à des échanges téléphoniques ou virtuels (par l'entremise de la plateforme *Microsoft Teams*) a été privilégié. À compter du 4 mars 2022, le Commissaire a autorisé la reprise des rencontres de conciliation en présentiel.

CHIFFRES CLÉS

Chiffres clés	Description
43	**membres du personnel** répartis entre les bureaux de Québec et de Montréal
3,86 M$	en **budget** des dépenses de l'organisme
2 493	**plaintes** reçues au cours de la dernière année
624	**conciliations** décrétées au cours de la dernière année
177	**enquêtes** décrétées au cours de la dernière année
85	**policiers** ou **autres agents de la paix** ayant été cités à comparaître devant le Comité de déontologie policière au cours de la dernière année

1.2 Faits saillants

Pour une deuxième année consécutive, la pandémie a eu un impact direct sur la prestation de services offerts par le Commissaire à la déontologie policière considérant la nature des activités de l'organisme.

Accessibilité aux services

- Augmentation de 4 % des plaintes reçues par rapport à l'année précédente. Le Commissaire a reçu 2 493 plaintes en 2021-2022 comparativement à 2 407 plaintes en 2020-2021.
- Poursuite de l'adaptation des services en mode téléphonique ou virtuel afin de maintenir les activités de conciliation, d'enquête et d'audition devant le Comité de déontologie policière impliquant normalement des rencontres en personne dans le respect des mesures sanitaires en vigueur.
- Embauche d'un agent de liaison autochtone qui a offert un accompagnement et des conseils auprès de 17 personnes membres des Premières nations et Inuit et développé un partenariat avec des conseillers parajudiciaires autochtones présents partout sur le territoire.
- Poursuite de la traduction de documents d'information en langues autochtones, dont celui sur le processus de conciliation en Atikamekw, Anishinaabe, Cri de l'est, Inuktitut et Innu aimun.

Performance de l'organisation

- Création d'un nouveau formulaire en ligne simplifié pour le dépôt d'une plainte afin de fournir au citoyen des indications précises sur les renseignements essentiels dont le personnel a besoin pour traiter sa plainte efficacement.
- Mise en œuvre des solutions élaborées lors des travaux d'optimisation des processus, dont le nouveau formulaire de plainte électronique ainsi que la révision de certaines procédures et directives internes.

- Diminution de 12 % des délais en conciliation par rapport à l'année précédente due à la reprise graduelle des rencontres de conciliation en personne, l'ajout de trois conciliatrices et une meilleure répartition des dossiers. Des efforts soutenus visant à fixer les séances rapidement ont également contribué à diminuer les délais.

Développement de l'approche préventive

- Refonte du site Internet du Commissaire afin de fournir une information simplifiée et plus complète permettant au citoyen de mieux comprendre ses droits, mais également ses obligations lors d'une interaction avec un agent de la paix.
- Création de comptes sur les principaux médias sociaux, dont Facebook, Twitter et LinkedIn pour rejoindre une clientèle plus diversifiée.
- Création de l'infolettre *Exemplaire* à l'intention des organisations policières visant à les informer des principales sources d'insatisfaction des citoyens lors d'interventions policières afin de favoriser une gestion proactive des comportements dans un objectif de prévention.
- Participation au développement d'une formation pour contrer le profilage racial et social qui sera offerte à l'ensemble des corps de police du Québec, en 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.
- Formation de 150 nouveaux constables spéciaux de la Société de transport de Montréal (STM), agents de la paix nouvellement assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au plan stratégique

Sommaire des résultats 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2021-2025

ENJEU 1 – COMMUNICATION ET IMPACT

Orientation 1 : Mieux faire connaître le rôle et l'action du Commissaire

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 1.1	Indicateur 1			
Améliorer l'information concernant le mandat du Commissaire à la déontologie policière	Pourcentage des plaintes jugées recevables à la suite de l'analyse préliminaire[2]	41 %	35 % Non atteinte	11

Orientation 2 : Développer une approche préventive

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 2.1	Indicateurs 2, 3 et 4			
Diffuser de l'information à propos des modalités d'une interaction avec les policiers et les autres agents de la paix	Taux d'augmentation des visites sur le site Internet[3]	10 %	3 % Non atteinte	12
	Taux d'augmentation du temps moyen des utilisateurs sur le site Internet[4]	10 %	1 % Non atteinte	
	Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les médias sociaux[5]	10 %	Non atteinte	
Objectif 2.2	Indicateurs 5 et 6			
Prévenir les risques déontologiques auprès des personnes soumises au Code	Taux de satisfaction des organisations policières pour la pertinence de l'information transmise	70 %	96 % Atteinte	13
	Pourcentage de policiers et d'agents de la paix rejoints par des activités de prévention en déontologie policière	5%[6]	6% Atteinte	

[2] La mesure de départ est 36 % pour l'année 2020-2021.
[3] La mesure de départ est de 59 500 visites pour l'année 2020-2021. La cible plus élevée pour la première année s'explique par la mise en ligne d'un nouveau site Internet et la promotion qui en découlera.
[4] La mesure de départ est de 2 minutes et 35 secondes pour l'année 2020-2021. La cible plus élevée pour la première année s'explique par la mise en ligne d'un nouveau site Internet et la promotion qui en découlera.
[5] L'année 2021-2022 sert à établir la mesure de départ. La cible pour la première année est établie sur la base d'organismes comparables.
[6] Le matériel d'information et de sensibilisation sera développé au cours de l'année 2021-2022.

ENJEU 2 – PERFORMANCE ET SANTÉ ORGANISATIONNELLE

Orientation 3 : Traiter chaque plainte dans les meilleurs délais possibles

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 3.1	Indicateur 7			
Réduire le délai de traitement des plaintes	Nombre de jours moyens de traitement des plaintes à l'analyse préliminaire[7]	55	115 Non atteinte	15

Orientation 4 : Maintenir un haut niveau d'engagement du personnel envers la mission

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 4.1	Indicateur 8			
Favoriser la mobilisation du personnel	Taux de satisfaction des employés8	78 %	89 % Atteinte	16

[7] Le délai visé est le délai prévu à l'article 149 de la Loi sur la police (40 jours). La mesure de départ est de 61 jours pour l'année 2020-2021.
[8] L'année 2021-2022 servira à établir la mesure de départ dont l'objectif visé est de 78 %.

Résultats détaillés 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2021-2025

Enjeu 1 : Communication et impact

Orientation 1 : Mieux faire connaître le rôle et l'action du Commissaire

Objectif 1.1 : Améliorer l'information concernant le mandat du Commissaire à la déontologie policière

Contexte lié à l'objectif :

Le Commissaire doit mieux faire connaître l'organisme et les recours disponibles auprès de la population, en particulier auprès de certaines clientèles plus à risque d'être interpellées par des policiers ou d'être impliquées dans une intervention policière compte tenu de leurs situations particulières. Il doit se rapprocher davantage des citoyens, notamment par une utilisation accrue des communications virtuelles, telles qu'une modernisation et une simplification des contenus du site Internet, la bonification du formulaire de plainte en ligne, la création de comptes sur les médias sociaux, la participation à des forums en ligne ou à d'autres activités d'information, tout en s'assurant de conserver des modes de communications adaptés à tous les types de clientèles. L'analyse des refus des plaintes à cette étape du processus déontologique nous permet de constater que de nombreux plaignants voient leur plainte refusée en raison d'une méconnaissance du rôle et des pouvoirs du Commissaire. L'amélioration de l'information transmise au citoyen préalablement au dépôt de sa plainte en déontologie policière, notamment grâce à un formulaire bonifié, permettra à notre avis de diminuer le nombre de plaintes non recevables.

Indicateur 1 : Pourcentage des plaintes jugées recevables à la suite de l'analyse préliminaire

Mesure de départ : 36 % pour l'année 2020-2021

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	41 %	46 %	51 %	56 %
Résultats	35 % Cible non atteinte			

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Une refonte complète du site Internet du Commissaire devait être réalisée au cours de l'année 2021-2022 dans une optique de simplification et de bonification des contenus qui y sont présentés. De plus, à la suite d'un exercice d'optimisation des processus, le formulaire électronique devait également être repensé afin de mieux informer les citoyens lors du dépôt de leur plainte afin que ces derniers fournissent dès le départ l'ensemble des éléments essentiels à leur traitement. Toutefois, en raison de contraintes liées au développement informatique exacerbées par un contexte pandémique imprévisible, la mise à jour du site Internet et la mise en ligne du formulaire de plainte n'ont pu être complétées qu'à la fin du mois de mars 2022. De ce fait, l'effet positif escompté sur le pourcentage de plaintes recevables ne s'est pas matérialisé.

Orientation 2 : Développer une approche préventive

Objectif 2.1 : Diffuser de l'information à propos des modalités d'une interaction avec les policiers et les autres agents de la paix

Contexte lié à l'objectif :

De nombreuses organisations, tant gouvernementales que privées, investissent en prévention dans l'optique de diminuer les délais de traitement de leurs dossiers, les coûts de leurs services et les impacts sociaux à plus long terme liés à leur champ d'intervention. Il est donc réaliste de penser que le développement d'un programme de prévention en déontologie policière pourrait permettre, à moyen et à long terme, de réduire les comportements dérogatoires commis par les policiers et par le fait même, le nombre de plaintes reçues. Il s'agit d'une approche dont les impacts sont bénéfiques pour les policiers, les citoyens et la société dans son ensemble.

Pour ce faire, le Commissaire entend poursuivre le développement d'outils d'information et de sensibilisation pour que les citoyens connaissent davantage le rôle, les pouvoirs et les devoirs des policiers, mais également, leurs propres droits et responsabilités face à un agent de la paix lors d'une intervention ou une interpellation. Le Commissaire estime qu'il a un rôle important à jouer en ce sens.

Indicateur 2: Taux d'augmentation des visites sur le site Internet

Mesure de départ : 59 900 visites pour l'année 2020-2021

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	10 %	5 %	5 %	5 %
Résultats	3 % (61 339 visites) Cible non atteinte			

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Une refonte complète du site Internet du Commissaire devait être réalisée au cours de l'année 2021-2022 dans une optique de simplification et de bonification des informations qui y sont présentées. Toutefois, en raison de contraintes liées au développement informatique exacerbées par un contexte pandémique imprévisible, la mise à jour du site Internet n'a pu être complétée qu'à la fin du mois de mars. L'augmentation de 3 % du nombre de visites ne s'avère pas représentative puisqu'elle fait référence au site Internet du Commissaire avant que celui-ci n'ait été modernisé. Il est à noter que cet indicateur était déjà suivi dans le plan stratégique 2016-2020 avec pour cible, une hausse de 2 % par année. La cible ambitieuse de 10 % pour l'année 2021-2022 avait été établie en présumant que le nouveau site serait mis en ligne plus tôt dans l'année et qu'une stratégie de communication au soutien de sa promotion serait déployée.

Indicateur 3 : Taux d'augmentation du temps moyen des utilisateurs sur le site Internet

Mesure de départ : 2 minutes 35 secondes de temps moyen pour l'année 2020-2021

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	10 %	5 %	5 %	5 %
Résultats	1 % (2 min 38 secondes) Cible non atteinte			

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Une refonte complète du site Internet du Commissaire devait être réalisée au cours de l'année 2021-2022 dans une optique de simplification et de bonification des contenus qui y sont présentés. Toutefois, en raison de contraintes liées au développement informatique exacerbées par un contexte pandémique imprévisible, la mise à jour du site Internet n'a pu être complétée qu'à la fin du mois de mars. En corollaire de la cible relative au taux d'augmentation des visites sur le site Internet, la cible ambitieuse de 10 % pour l'année 2021-2022 avait été établie en présumant que le nouveau site serait mis en ligne plus tôt dans l'année et qu'une stratégie de communication au soutien de sa promotion serait déployée.

Indicateur 4 : Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les médias sociaux

Mesure de départ : Nombre d'abonnés en année 2021-2022

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	10 %	15 %	20 %	25 %
Résultats	Cible non atteinte			

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Les comptes sur les divers réseaux sociaux ont été créés au mois de janvier 2022. Toutefois, aucune publication n'a pu être diffusée avant le 31 mars 2022 étant donné que la refonte du site Internet devait être complétée avant que ne puisse être déployée la stratégie de communication sur les médias sociaux. Comme le site Internet n'a été mis en ligne qu'à la fin du mois de mars, il n'a pas été possible d'établir de mesure de départ en cours d'année 2021-2022 tel qu'indiqué au plan stratégique 2021-2025.

Objectif 2.2 : Prévenir les risques déontologiques auprès des personnes soumises au Code

Contexte lié à l'objectif : Il est intéressant de constater que 60 % des plaintes déposées auprès du Commissaire concernent l'article 5 du Code stipulant que « Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction ». La majorité des comportements dérogatoires allégués dans les plaintes concerne l'utilisation d'un langage obscène ou blasphématoire, le refus de s'identifier à la demande d'un citoyen, le manque de respect à l'égard d'une personne ainsi que le fait de poser des gestes ou tenir des propos discriminatoires. Les plaintes en matière de profilage racial ou social réfèrent notamment à cet article.

Bien que l'exercice de la conciliation puisse représenter un très bel outil de sensibilisation, il n'en demeure pas moins que des efforts supplémentaires sont nécessaires. Des formations misant davantage sur le savoir-être doivent être offertes aux recrues et aux agents de la paix d'expérience qui pourront ainsi tirer profit d'une actualisation de leurs connaissances en la matière.

La mise en place d'un programme de prévention permettra également de développer des outils et des lieux d'échange, en collaboration avec les organisations policières, pour partager les bonnes pratiques afin qu'elles soient plus largement diffusées entre les services de police et que tous puissent tirer des enseignements des situations où une difficulté a malheureusement été rencontrée.

Indicateur 5 : Taux de satisfaction des organisations policières pour la pertinence de l'information transmise

Mesure de départ : 70% pour l'année 2021-2022

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	70 %	75 %	80 %	85 %
Résultats	96 % Atteinte			

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Au cours de l'année 2021-2022, le Commissaire a dispensé ou collaboré à la tenue de 14 rencontres de formation destinées aux organisations assujetties au Code de déontologie policière. Lors de 9 de ces sessions de formation, un sondage de satisfaction a été remis aux participants. Au total, 135 questionnaires ont été remplis pour un taux de satisfaction de l'ordre de 96 % concernant la pertinence de l'information transmise. Voir à l'indicateur 6 dans le tableau suivant, le nombre de participants rencontrés lors de ces formations.

Indicateur 6 : Pourcentage de policiers et d'agents de la paix rejoint par des activités de prévention en déontologie policière

Mesure de départ 5 % de l'effectif policier en 2021-2022

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	5 %	10 %	20 %	30 %
Résultats	6 % (870 policiers) Cible atteinte			

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

La cible établie est de rejoindre 5 % de l'effectif policier au Québec, soit 750 sur une possibilité de 15 000. En 2021-2022, les activités de formation et de prévention auprès des policiers et autres agents de la paix soumis au Code de déontologie des policiers du Québec ont permis de rejoindre 870 personnes, soit environ 6 % de l'effectif ciblé. Ces activités comprennent une Journée d'actualisation des connaissances en matière de profilage racial et social en webinaire, une présentation au Colloque des directeurs de police autochtone, la formation de 150 nouveaux constables spéciaux de la Société de transport de Montréal ainsi que la formation de constables spéciaux dans les palais de justice, de contrôleurs routiers, d'agents de protection de la faune et de constables spéciaux de la SPCA. Un volet déontologie policière a également été présenté à trois reprises lors d'activités d'accueil des contingents de recrues à la Sûreté du Québec.

Enjeu 2 : Performance et santé organisationnelle

Orientation 3 : Traiter chaque plainte dans les meilleurs délais

Objectif 3.1 : Réduire le délai de traitement des plaintes

Contexte lié à l'objectif :

Le Commissaire a identifié diverses solutions concrètes et tangibles pour traiter les plaintes en déontologie policière avec davantage de souplesse et d'efficience. Plusieurs de ces avenues ne sont malheureusement pas à sa portée puisqu'elles nécessitent des modifications législatives. Outre les constats formulés dans le cadre des travaux du Comité consultatif sur la réalité policière, le Commissaire a entrepris cette année une démarche d'optimisation de ses processus de travail afin de traiter chaque plainte dans les meilleurs délais. Les principaux processus qui ont été priorisés seront ceux inhérents au dépôt et à la réception de la plainte, à l'analyse préliminaire et à son orientation, et ce, jusqu'à l'étape de la conciliation, le cas échéant.

Indicateur 7 : Nombre de jours moyens de traitement des plaintes à l'analyse préliminaire

Mesure de départ : 61 jours pour l'année 2020-2021

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	55	50	45	40
Résultats	115 Cible non atteinte			

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le délai moyen qui s'établissait à 61 jours en 2020-2021 a augmenté de 54 jours en 2021-2022 pour atteindre 115 jours. Cette augmentation s'explique notamment par la petite équipe de quatre professionnels qui sont dédiés à l'analyse préliminaire des dossiers. En raison de la hausse importante du nombre de plaintes reçues en 2020-2021, hausse qui s'est poursuivie au cours de l'année 2021-2022, et du nombre de dossiers déjà en inventaire au 31 mars 2021 en raison notamment de la réorganisation du travail causée par la pandémie, il était anticipé que le délai à l'analyse préliminaire pour l'exercice 2021-2022 connaisse une hausse marquée. Plusieurs raisons peuvent expliquer cet écart entre les présents résultats et ceux des années précédentes. La section 4.1 expose plus en détail les causes possibles de cet écart.

Orientation 4 : Maintenir un haut niveau d'engagement du personnel envers la mission

Objectif 4.1 : Favoriser la mobilisation du personnel

Contexte lié à l'objectif :

La petite équipe du Commissaire est composée de 43 personnes possédant des expertises particulières: analystes, conciliatrices, enquêteurs, avocats ainsi que du personnel administratif hautement engagé envers la mission de l'organisation. La dernière mesure du taux de satisfaction des employés en 2017-2018 faisait état d'un taux de satisfaction de 82 %. Compte tenu des défis liés à la charge de travail ainsi qu'aux grands efforts déployés pour faire face à la pandémie, il apparaissait plus réaliste de viser un taux moindre comme mesure de départ pour la première année du présent plan stratégique.

Indicateur 8 : Taux de satisfaction des employés

Mesure de départ : 78 % pour l'année 2021-2022

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Cibles	78 %	80 %	82 %	84 %
Résultats	89 % Cible atteinte			

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le sondage effectué en février dernier a révélé que le taux de satisfaction global des employés face à leur milieu de travail est plus élevé qu'en 2017-2018. Pour la grande majorité des questions posées, le taux est au-delà de 85 % de satisfaction. En effet, au cours de la dernière année, malgré le contexte pandémique, le personnel a fait preuve de polyvalence ainsi que d'une grande résilience afin d'adapter les processus de travail pour assurer la continuité des services en mode virtuel. Quelques questions ont mis en relief des points à améliorer, dont le développement des compétences, l'avancement de la carrière, la charge de travail et le stress qui en découle. Ce sont 34 sur 35 employés qui étaient à l'emploi de l'organisation depuis au moins six mois qui ont répondu au sondage. Ce taux de réponse illustre de manière éloquente l'engagement du personnel à l'endroit du Commissaire.

.

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. L'engagement de refondre la Déclaration pour le mois de mars 2022 n'a pu se concrétiser, car nous jugions opportun de connaître préalablement l'issue du Projet de loi 18 *Loi modifiant diverses dispositions en matière de sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues*, projet de loi qui, en cas d'adoption, aurait pu avoir un impact significatif sur le processus de déontologie policière et en conséquence, sur la nature de nos engagements envers notre clientèle. La révision de la Déclaration de services aux citoyens prévue en 2021-2022 a donc été remise au prochain exercice financier, soit en 2022-2023 et permettra la réalisation d'un document ambitieux, mais empreint de réalisme conformément aux nouvelles orientations du Secrétariat du Conseil du trésor.

Par ailleurs, les résultats présentant les délais prescrits par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) aux différentes étapes du traitement d'une plainte sont présentés en détail à la section 4.1 ainsi que les explications 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, de réponse aux appels de même qu'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 2021-2022, le Commissaire a dénombré 3 337 appels téléphoniques reçus.

Nombre d'appels reçus

ANNÉE FINANCIÈRE	NOMBRE D'APPELS
2017-2018	3 348
2018-2019	2 130
2019-2020	3 216
2020-2021	2 829
2021-2022	3 337

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.

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.

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'une aide et de l'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 2021-2022, prêté assistance à 18 personnes. Il faut souligner qu'en raison de la pandémie, les bureaux du Commissaire à la déontologie policière ont été fermés à la clientèle. Ce n'est qu'exceptionnellement, après entente avec un membre de notre personnel et dans le strict respect des règles de la santé publique, que ces personnes ont pu avoir accès à nos bureaux.

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 4,9 jours en 2021-2022. En 2020-2021, ce délai était de 3 jours. L'augmentation de ce délai est principalement due au départ de la personne responsable de transmettre ces avis.

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 2021-2022, le délai moyen s'établissait à 115 jours. Ce délai moyen était de 61 jours lors de l'exercice précédent. Il s'agit donc d'une augmentation du délai de 54 jours.

La petite équipe de l'analyse préliminaire et de la conciliation comprend quatre professionnels affectés à l'analyse initiale des dossiers. En raison de la hausse importante du nombre de plaintes reçues en 2020-2021, qui s'est poursuivie au cours de l'année suivante, et du nombre de dossiers en inventaire à l'analyse préliminaire au 31 mars 2021, il était anticipé que le délai à l'analyse préliminaire pour l'exercice 2021-2022 connaisse une hausse marquée. Une analyste d'expérience a également quitté ses fonctions au printemps 2021. Plusieurs raisons peuvent expliquer cet écart entre les présents résultats et ceux des années précédentes. La section 4.1 expose plus en détail les causes possibles de cet écart.

La Loi sur la police prévoit également 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 65 jours en 2021-2022. Il s'agit d'une diminution du délai de 9 jours par rapport à 2020-2021, alors que ce délai était de 74 jours. Cette diminution est principalement due à la reprise graduelle des rencontres de conciliation en personne, la tenue de conciliations virtuelles et l'ajout de trois conciliatrices afin d'accélérer le traitement des dossiers et de mieux répartir les territoires. Des efforts soutenus visant à fixer les séances rapidement ont également contribué à diminuer les délais.

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 2021-2022, les demandes de révision ont été traitées dans un délai moyen de 11 jours, soit quatre jours de plus qu'en 2020-2021. Il est à noter qu'une plainte sur cinq, soit 282 demandes sur 1 400 plaintes refusées, a fait l'objet d'une demande de révision cette même année.

Quant aux enquêtes, cette loi indique qu'elles doivent être complétées dans un délai maximal de 180 jours. En 2021-2022, les enquêtes du Commissaire se sont terminées dans un délai moyen de 214 jours[9]. Les délais observés en 2020-2021 étaient de 173 jours. Une augmentation des délais de 41 jours est constatée. Cette augmentation est principalement due à la pandémie, qui a entraîné la remise de nombreuses rencontres en personne déjà fixées pour prendre des déclarations de témoins. À cet effet, le Commissaire a également mis en place un mode alternatif de prise de déclarations à distance sous forme téléphonique à l'aide d'un enregistreur numérique ou par l'entremise de la plateforme Teams.

[9] Du nombre d'enquêtes considéré dans les calculs, 87 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 2021-2022	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020	Résultats 2018-2019
Délai moyen pour accuser la réception d'une plainte	5	5	3	5	3
Délai moyen pour l'analyse préliminaire	40	115	61	72	58
Délai moyen pour la conciliation	45	65	74	59	56
Délai moyen pour les demandes de révision	10	11	7	9	9
Délai moyen pour l'enquête	180	214	173	153	196

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 leur plainte. 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, 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 fournies aux citoyens

ANNÉES	Téléphones		Entrevues		Total
	Montréal	Québec	Montréal	Québec	
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
2020-2021		2 829	12[10]		2 841
2021-2022	36	3 301	18		3 355[11]

[10] Au cours de l'année 2019-2020, le Commissaire a procédé à la centralisation de la réception des appels. C'est maintenant un préposé aux renseignements, basé au bureau de Québec, qui répond à l'ensemble de tous les appels reçus.

[11] En raison de la pandémie de COVID-19, les bureaux du Commissaire à la déontologie policière ont été fermés à la clientèle durant tout l'exercice 2020-2021 et 2021-2022, sauf exception.

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	2021-2022	2020-2021	Écart
Bureau du Commissaire et Secrétariat général	5	3	2
Commissaire adjointe Analyse préliminaire et conciliation	15	12	3
Enquêtes	9	7	2
Services juridiques	13	12	1
Administration	1	1	0
Total	43	35	8

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	2021	2020
Favoriser le perfectionnement des compétences	7 217 $	2 176 $
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	262 $	1 236 $
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	0 $	4 400 $
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	0 $	0 $
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	0 $	0 $

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2021	2020
Proportion de la masse salariale (%)	0,20	0,27
Nombre moyen de jours de formation par personne	2,37	3,20
Somme allouée par personne	173,93	223,20

Jours de formation selon les catégories d'emploi

Catégorie d'emploi	2021	2020
Dirigeant	1,30	7,70
Cadre	23,14	32,50
Professionnel	1,39	33,00
Fonctionnaire	35,29	38,60

Les dépenses globales en formation de 7 479 $ ont légèrement diminué en 2021 par rapport à l'année 2020 où elles étaient de 7 812 $. En ce qui concerne les sommes dédiées aux dépenses de formation, il est à noter que durant les deux dernières années, l'offre de formation virtuelle s'est beaucoup diversifiée et un grand nombre de formations en ligne offertes gratuitement ont été suivies par notre personnel, notamment celles dispensées par le Barreau du Québec. À titre d'exemple, la majorité des avocats de l'organisme ont pu compléter le nombre d'heures de formation obligatoires, et ce, sans frais. Ces derniers ont d'ailleurs profité du ralentissement des activités judiciaires tels que les procès lors des premiers mois de pandémie en 2020 pour effectuer leurs heures de formation obligatoires, ce qui explique en partie l'importante diminution du nombre de jours de formation dans la catégorie du personnel professionnel pour l'année 2021. Des formations spécialisées pour les enquêteurs avaient également été offertes en 2020 concernant les interrogatoires de témoins à distance. Au cours des derniers mois, les efforts ont été investis par le personnel professionnel pour combler les retards dans le traitement des dossiers.

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 réguliers (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

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Taux de départ volontaire (%)	2,33 %	3,30 %	16,70 %

3.2 Utilisation des ressources financières

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2021-2022[12] (000 $) (1)	Dépenses prévues au 31 mars 2022[13] (000 $) (2)	Écart (000 $) (3) = (2) – (1)	Taux d'utilisation du Budget 2021-2022 (4) = (2) / (1) (%)	Dépenses réelles 2020-2021 (000 $) Source : Comptes publics 2020-2021[14]
Rémunération	3 228,1	3 710,1	482,0	114,9	3 172,1
Fonctionnement	617,1	536,5	(80,6)	86,9	552,9
Total	3 845,2	4 246,6	401,4	110,4	3 725,0

Les dépenses en rémunération ont excédé de 482 000 $ le budget initial alloué. Cet écart s'explique principalement par les retards accumulés en raison de la crise sanitaire et incidemment, par la volonté de l'organisation de minimiser les impacts pour sa clientèle. En conséquence, un ajout de personnel a été fait dans l'optique d'atténuer les inventaires découlant du ralentissement involontaire des activités au sein de l'organisation, engendré notamment par la réorganisation du travail et les restrictions liées aux conditions sanitaires en vigueur.

Aucune dépense n'a été occasionnée pour la gestion de la pandémie ni octroyée pour la relance de l'économie.

[12] Dont 0,0 k$ en lien avec les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie de même que les mesures de relance de l'économie.

[13] Dont 0,0 k$ en lien avec les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie de même que les mesures de relance de l'économie.

[14] Dont 0,0 k$ en lien avec les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie de même que les mesures de relance de l'économie.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

La Direction générale des technologies de l'information (DGTI) du ministère de la Sécurité publique offre les services de soutien et de développement informatiques ainsi que les services d'acquisition du Commissaire à la déontologie policière.

Afin que les organismes relevant de la ministre de la Sécurité publique et assujettis à la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01) puissent produire leur reddition de comptes en ressources informationnelles, le ministère transmet l'information propre à chacun puisque les services informatiques sont offerts par la DGTI. Toutefois, l'imputation des résultats réels et des prévisions budgétaires demeure la responsabilité du ministère. Ainsi, les données en ressources informationnelles n'affectent pas les résultats du Commissaire à la déontologie policière.

Les dépenses relatives aux activités et aux projets pouvant être attribuées spécifiquement au Commissaire à la déontologie policière l'ont été sans tenir compte de la répartition.

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2021-2022

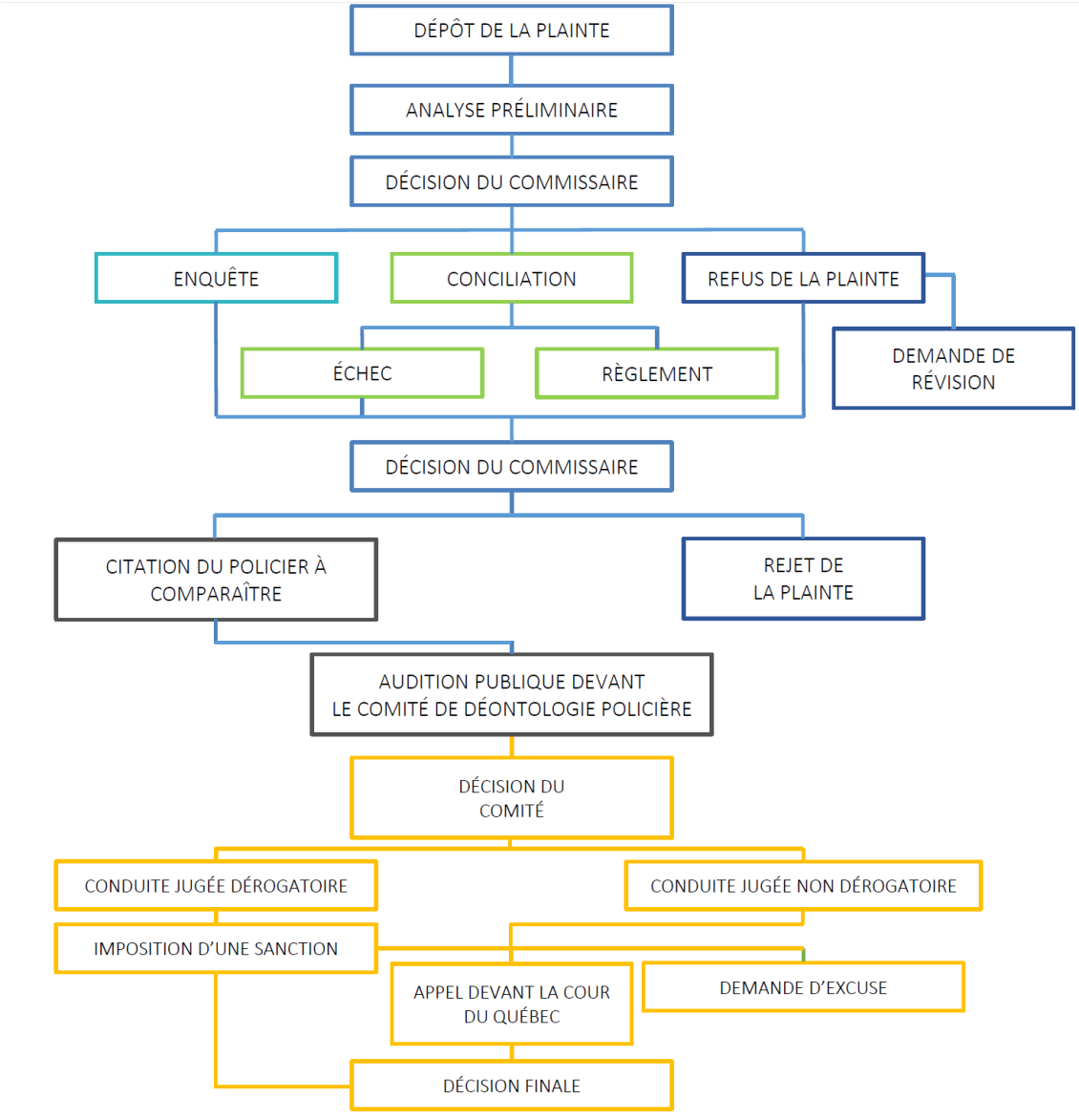
Type d'intervention	Investissement (000 $)	Dépenses (000 $)
Projet	25	14
Activité	0	82
Total	25	96

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

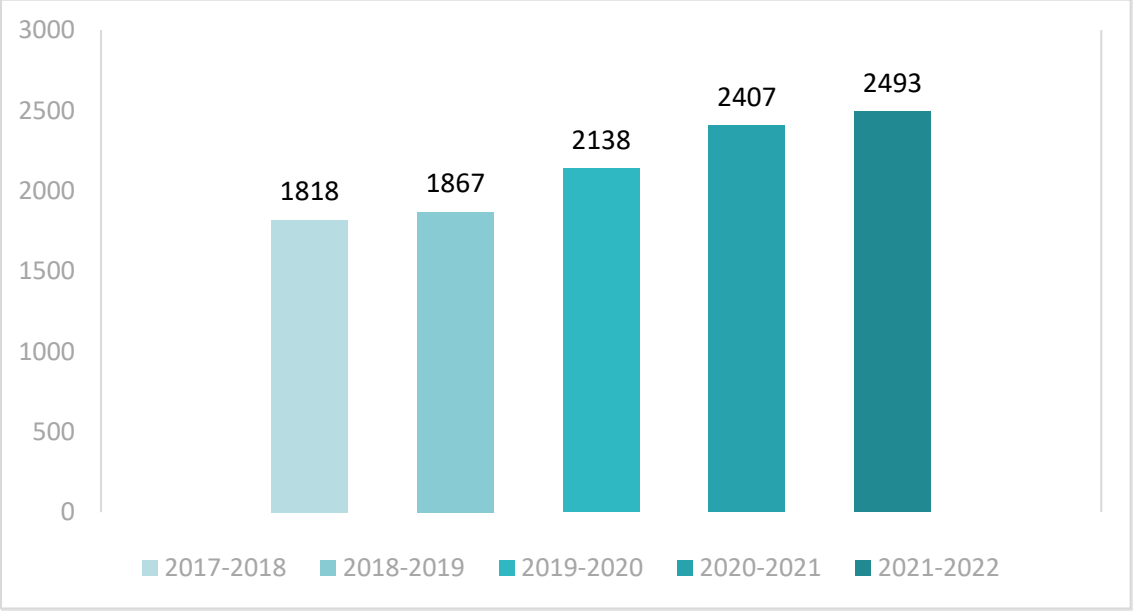


Dépôt des plaintes, analyse préliminaire et décision du Commissaire

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

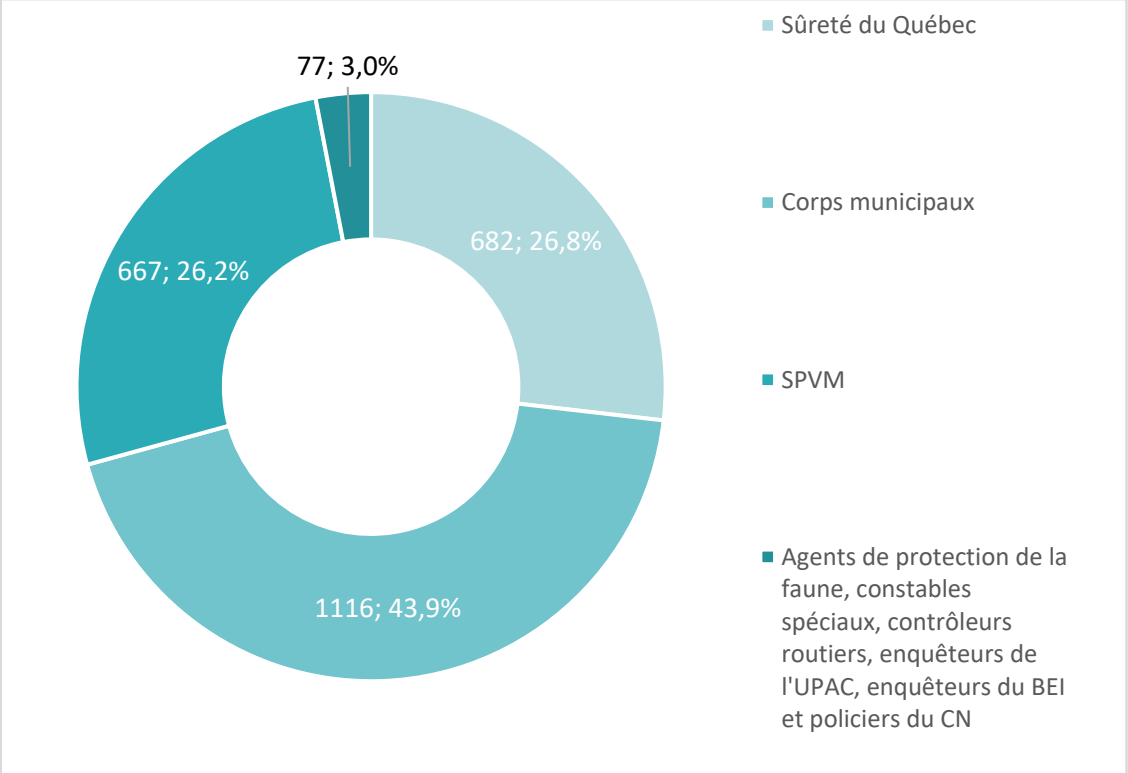
Le nombre de plaintes reçues en 2021-2022 a connu une augmentation de l'ordre de 4 % par rapport à l'année précédente.

Nombre de plaintes reçues par exercice



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 2021-2022[15]



Note au lecteur : Dû à l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

[15] Le nombre total de plaintes indiqué dans le graphique, soit 2 542, est plus élevé que le nombre de plaintes reçues, soit 2 493, 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 2 493 plaintes reçues en 2021-2022 fait ressortir 2 257 reproches allégués.

Reproches formulés en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec 2021-2022

N^{O}	ARTICLES	%	N^{bre}
5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	46.2	1043
6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	22.8	514
7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	28.2	636
8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	0.1	3
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	2
10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	1.0	22
11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.	1,6	37
TOTAL		100	2 257

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

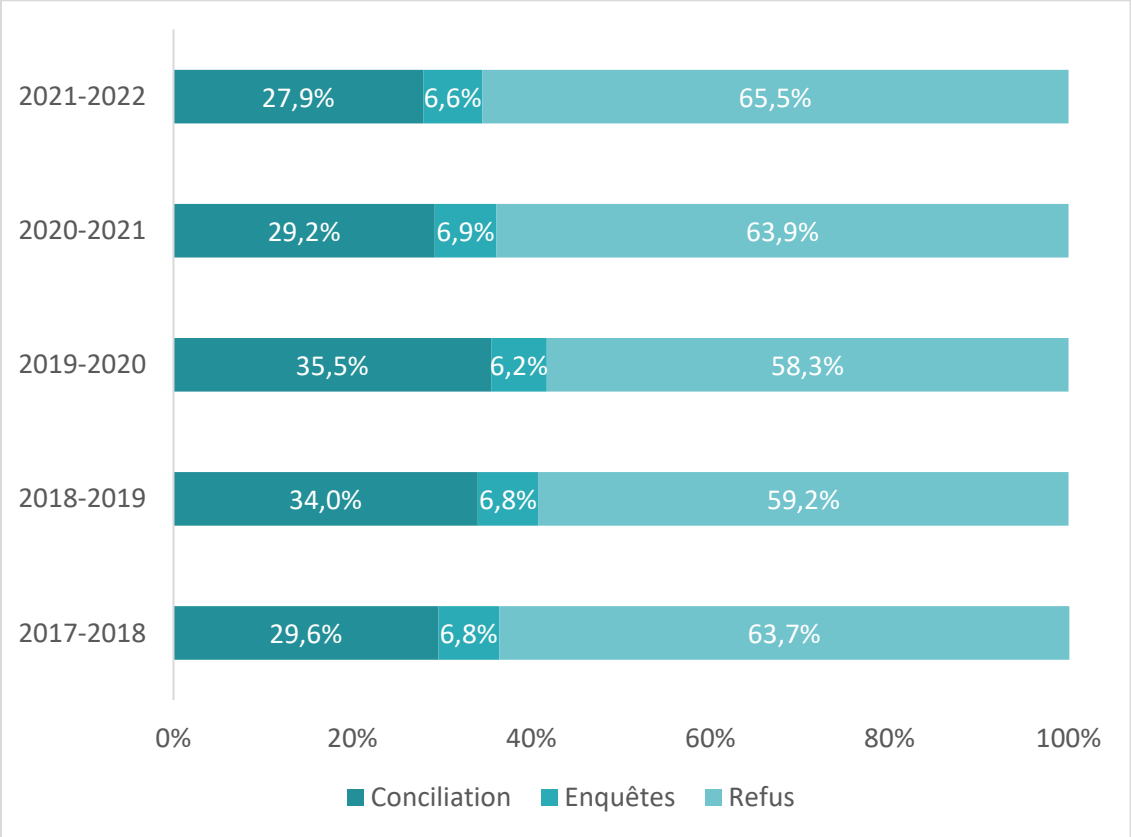
Le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à l'analyse préliminaire d'une plainte. À cette fin, il constitue un dossier initial le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information qui lui est communiquée par le plaignant ainsi que les documents policiers et judiciaires 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,
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[16]

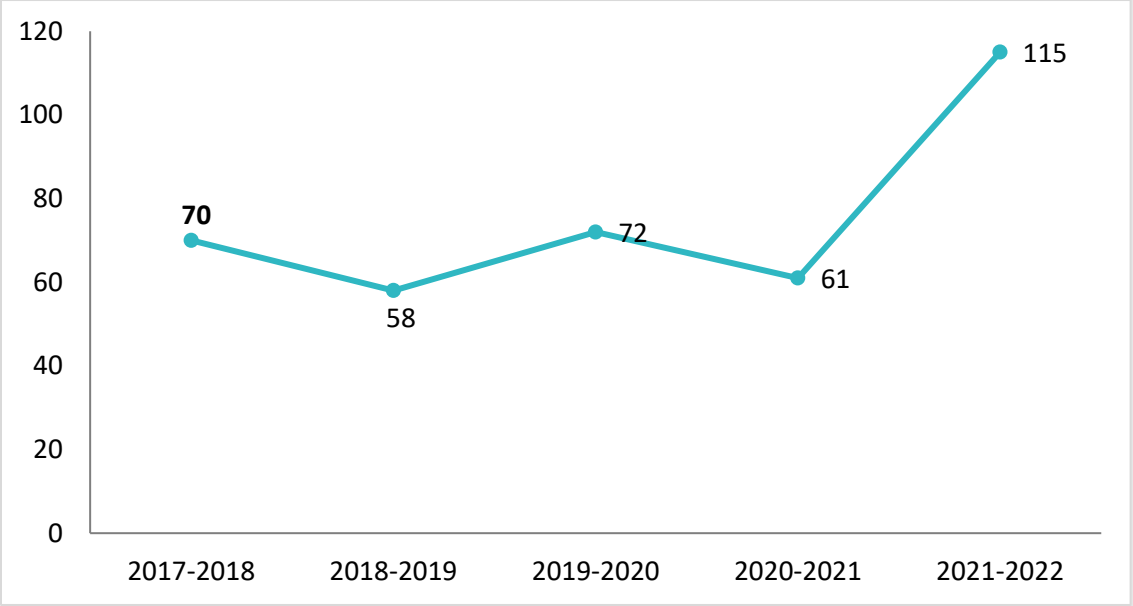


Note au lecteur : Dû à l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

[16] Les pourcentages ici indiqués ont été établis en fonction d'un total de 2 138 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 décision à la suite de l'analyse préliminaire, de 2017 à 2022, en jours[17]



Le délai moyen qui s'établissait à 61 jours en 2020-2021 a augmenté de façon notable en 2021-2022 pour atteindre maintenant 115 jours.

Cette augmentation s'explique par le fait que la petite équipe de l'analyse préliminaire et de la conciliation comprend quatre professionnels affectés à l'analyse initiale des dossiers. En raison de la hausse importante du nombre de plaintes reçues en 2020-2021, qui s'est poursuivie au cours de l'année suivante, et du nombre de dossiers en inventaire à l'analyse préliminaire au 31 mars 2021, il était anticipé que le délai à l'analyse préliminaire pour l'exercice 2021-2022 connaisse une hausse marquée. Une analyste d'expérience a également quitté ses fonctions au bureau du Commissaire au printemps 2021.

Afin de combler les retards accumulés, deux nouvelles analystes ont donc été engagées aux mois d'avril et de juin 2021, ce qui a nécessité plusieurs semaines de formation due au développement de l'expertise spécifique à acquérir dans le domaine de la déontologie policière. Les deux analystes d'expérience ont dû être affectées temporairement à la formation de ce nouveau personnel.

Par ailleurs, une démarche d'optimisation des processus a conduit à la refonte du formulaire de plainte en ligne afin de mieux informer les citoyens lors du dépôt de leur plainte pour que ces derniers fournissent dès le départ, l'ensemble des éléments essentiels au traitement de leur plainte. L'augmentation de la preuve électronique requiert également de plus en plus de temps d'analyse, tout comme notre nouvelle approche visant à communiquer plus régulièrement avec les plaignants verbalement pour humaniser davantage le processus de traitement d'une plainte.

[17] Le délai moyen de traitement des dossiers à la suite de l'analyse préliminaire est calculé sur un nombre de 1 586 dossiers ayant franchi cette étape de traitement.

4.1.5 LES MOTIFS DE REFUS D'ENCLENCHER 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.

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'analyse préliminaire

Section 1 : Conditions d'application du Code de déontologie prévues à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1)	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
	%				
Prescription	7	6	5	3	4
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	1	1	0	1	0
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	1	0	1	1	0
Problème systémique au sein du corps de police ou autres organisations assujetties à la juridiction du Commissaire en l'absence de faute individuelle de la part d'un policier (ex. : efficacité ou qualité des services en général)	0	0	0	1	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	3	2	3	2	4

Section 2 : Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
	%				
Désistement ou retrait de plainte	5	7	2	1	6
Refus ou omission de collaborer, malgré relance à cette fin, au processus d'analyse (ex. : de répondre à des demandes de précisions essentielles au traitement)	16	33[18]	24	19	22
Objection à la conciliation sans motif valable	1	1	1	0	0

[18] Afin d'assurer un contrôle 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 : Motifs de refus d'enclencher le processus déontologique	2017-2018	2018-2019[19]	2019-2020[20]	2020-2021	2021-2022
	%				
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	2	1	2	2	1
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	7	7	11	8	5
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	18	12	15	26	19
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	4	6	6	2	4
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	0	0	1	1	0
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	15	8	8	12	19
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	20	16	21	21	16
TOTAL DES 3 SECTIONS DU TABLEAU 5	100	100	100	100	100

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 ».

[19] Une correction a été apportée aux données publiées dans le rapport annuel de gestion 2018-2019
[20] Une correction a été apportée aux données publiées dans le rapport annuel de gestion 2019-2020.

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 que 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 :

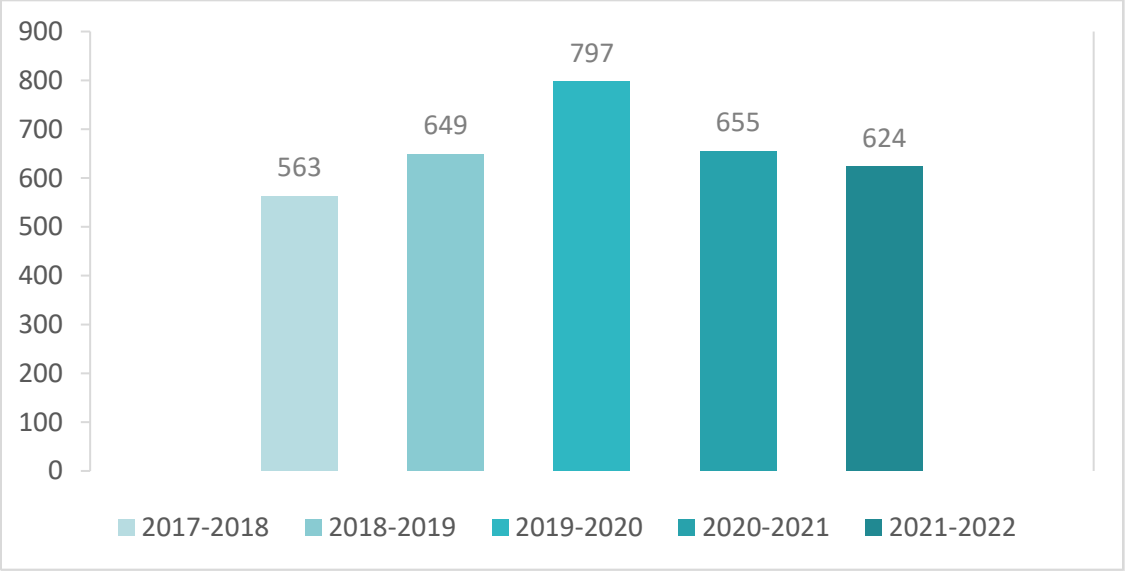
1. reconnaitre la validité des motifs et soumettre la plainte en enquête;
2. rejeter les motifs et maintenir le dossier en conciliation malgré l'objection du plaignant;
3. rejeter la plainte à la suite d'un refus injustifié du plaignant de participer à la conciliation.

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

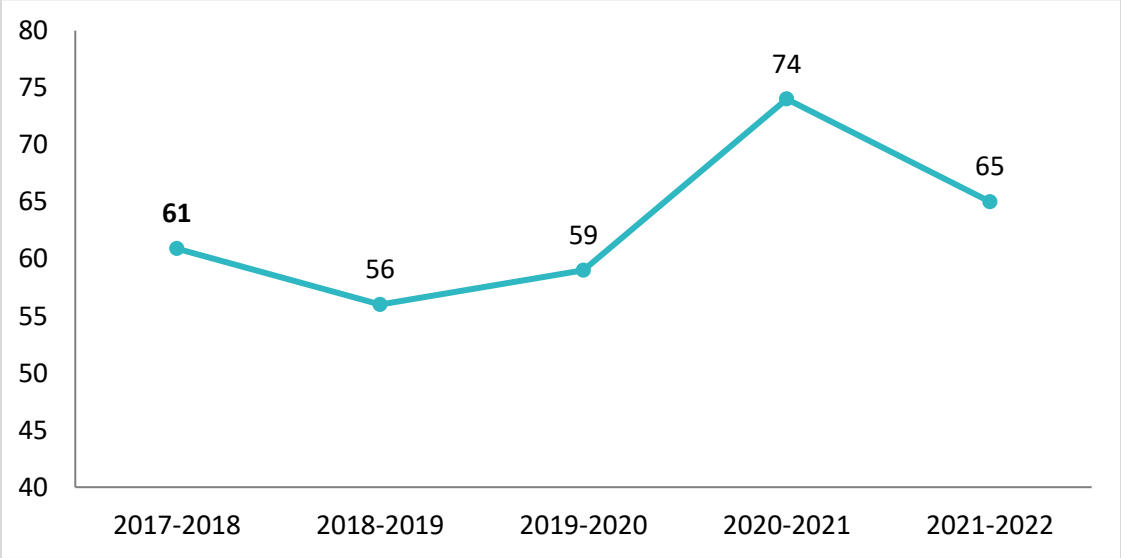


Le nombre de conciliations décrétées au cours du présent exercice, soit 624, comprend à la fois les conciliations décrétées suivant l'analyse préliminaire, soit 597, ce qui représente près de 95 % des décisions prises à cette étape, et les conciliations décrétées après révision par le Commissaire, soit 27.

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.

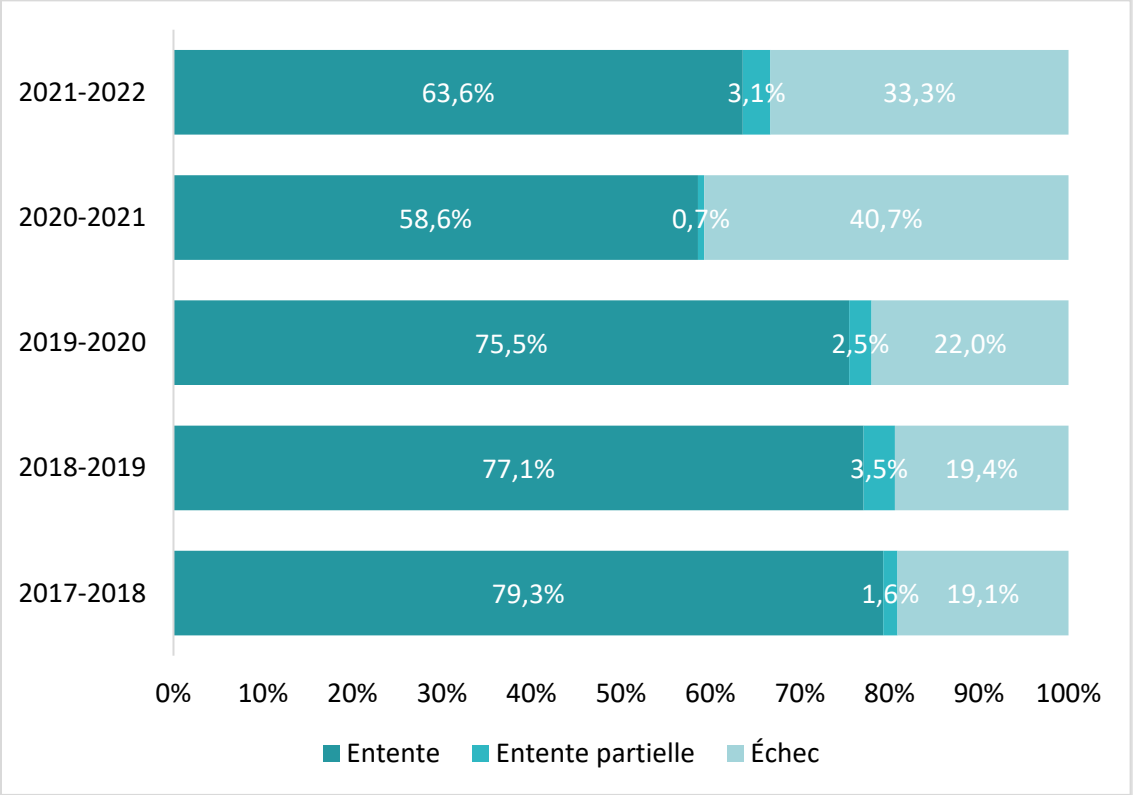
Évolution du délai de conciliation, en jours, par exercice



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.

Une diminution de 12 % des délais en conciliation par rapport à l'année précédente a été constatée cette année, faisant passer le délai de 74 à 65 jours. Cette diminution est due à la reprise graduelle des rencontres de conciliation en personne et l'ajout de trois conciliatrices afin d'accélérer le traitement des dossiers et de mieux répartir les territoires. L'alternative des conciliations en mode virtuelle s'est avérée efficace et a permis de tenir 107 séances sur l'ensemble du territoire, sans compter les impacts positifs en matière de développement durable. Des efforts soutenus visant à fixer les séances rapidement ont également contribué à diminuer les délais.

Résultats des séances de conciliation, par exercice



Ce sont 327 séances de conciliation qui ont été tenues au cours de 2021-2022. Ces séances se sont réglées à 63,3 % avec un accord des parties, 3,1 % se sont soldées par une entente partielle et 33,3 % des séances n'ont pas donné lieu à une entente. Au 31 mars 2022, 364 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 14 dossiers après un échec en conciliation. Les autres affaires ont été closes après révision du dossier.

La hausse du nombre de dossiers où il y a eu une entente cette année par rapport à l'exercice précédent s'explique par la reprise partielle des rencontres de conciliation en mode présentiel. En effet, en 2020-2021, un grand nombre de rencontres se sont tenues en mode virtuelle. En effectuant la comparaison avec les années précédant la pandémie, il est possible de constater que le contact direct entre les personnes lors d'une conciliation semble exercer une influence positive sur le résultat de cette démarche. Cette tendance fera l'objet d'un suivi attentif au cours du prochain exercice.

La conciliation en mode virtuelle demeure toutefois une alternative intéressante lorsque les participants vivent en région éloignée ou lorsque certains plaignants craignent de se trouver en présence de policiers. Le choix du mode de conciliation est déterminé en collaboration avec les deux parties.

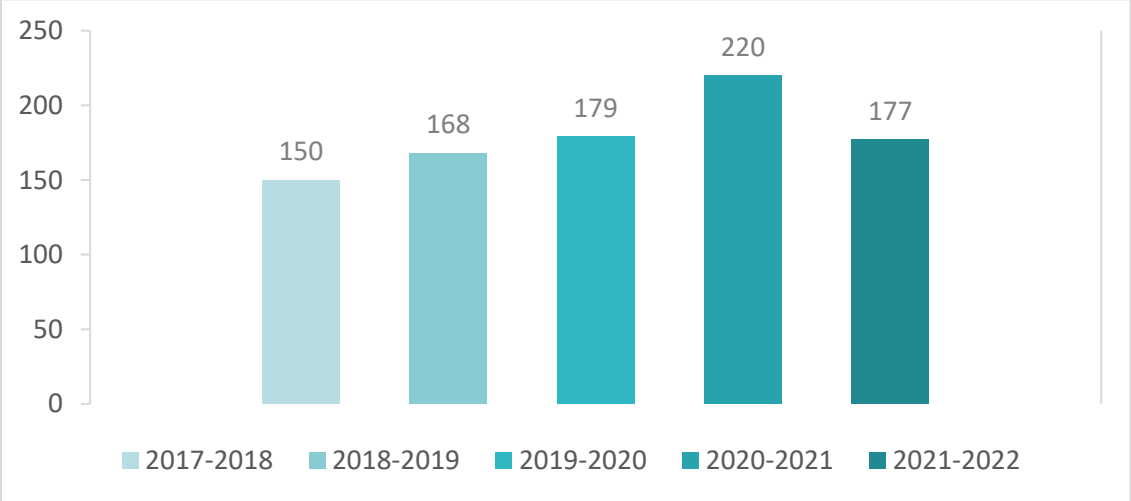
Les enquêtes

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



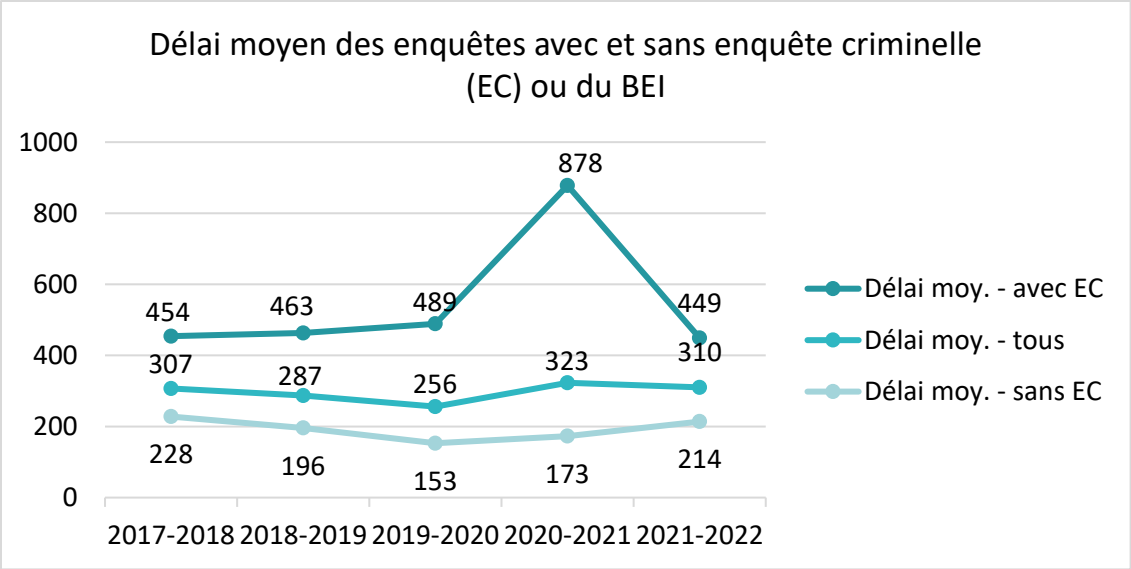
Des 177 enquêtes décrétées en 2021-2022, 141 l'ont été directement à la suite de l'analyse préliminaire de la plainte donc sans passer par l'étape de la conciliation, tel que le prévoit la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). Dix enquêtes ont été décrétées après que le plaignant ait exercé son droit de révision à la suite d'une décision initiale de refus de sa plainte. Trois enquêtes ont été décrétées à la suite d'une entente partielle en conciliation. Enfin, 22 enquêtes ont été décrétées à la suite d'un échec de la conciliation entre les parties et une enquête sur ordonnance du Comité de déontologie policière.

En 2021-2022, il y a eu dépôt de 213 rapports pour des enquêtes terminées. Au 31 mars 2022, le Commissaire menait toujours 189 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.

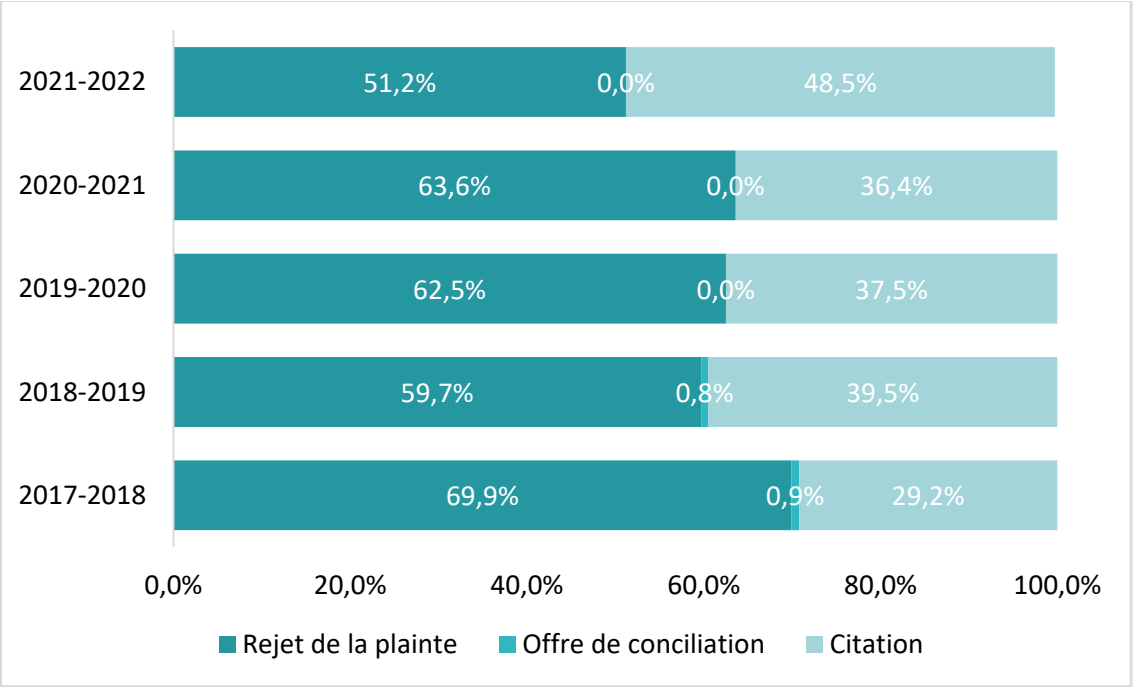
Le graphique suivant présente les délais moyens d'enquête en jours, au cours des dernières années.

Délais moyens des enquêtes, en jours, par exercice



Il est à noter que 126 des 213 rapports d'enquête soumis, soit 59 %, l'ont été dans un délai moyen de 214 jours. Les délais plus longs requis pour compléter et déposer les rapports restants, soit 87, 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. Cette augmentation est également due à la pandémie de COVID-19, qui a entraîné la remise de nombreuses rencontres en personne déjà fixées pour prendre des déclarations de témoins. À cet effet, le Commissaire a également mis en place un mode alternatif de prise de déclarations à distance sous forme téléphonique à l'aide d'un enregistreur numérique ou par l'entremise de la plateforme Teams.

Orientation des plaintes après enquêtes, par exercice



Note au lecteur : Dû à l'arrondissement de certains chiffres, il est possible que la somme des pourcentages indiqués ne totalise pas 100 %.

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 2022, 228 dossiers n'avaient pu être encore traités et le délai moyen pour le traitement d'un dossier à cette étape était de 391 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.

Après examen des rapports d'enquête qui lui ont été soumis, le Commissaire a rendu 174 décisions dont 43 ont donné lieu à un rejet de l'ensemble des allégations du plaignant. 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 62 enquêtes au cours de 2021-2022. 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.

Puisqu'elle est facultative au terme de l'enquête, la conciliation peut être offerte lorsque la nature du dossier le permet, après entente avec les parties. Cette option pourrait être davantage proposée lorsque le dossier est clos en cours d'enquête ou au terme de celle-ci, puisque la conciliation demeure un mode de résolution privilégié d'une plainte, car il favorise des échanges sains entre les parties et qu'il constitue un bon outil de prévention.

Nombre et type de motifs pour mettre fin à une enquête pour l'année 2021-2022

	2021-2022
Absence de manquement déontologique	37
Absence de collaboration du plaignant	19
Incapacité d'identifier les policiers	1
Prescription	0
Absence de collaboration du/des témoins	3
Désistement du plaignant	5
Motif non spécifié	38
TOTAL	103

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 analyse préliminaire, faute de collaboration du plaignant en cours de conciliation, à la suite d'un échec en conciliation ou 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 2021-2022, le Commissaire a reçu 309 demandes de révision. Durant cette période, 282 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 2022, 27 demandes de révision à traiter. Il est à noter qu'en 2021-2022, une plainte sur cinq, soit 282 demandes sur 1 400 plaintes refusées, a fait l'objet d'une demande de révision.

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

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
CONFIRMÉES	283	286	294	236	245
INFIRMÉES	45	68	59	51	37
TOTAL	328	354	353	287	282

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 1er avril 2021 et le 31 mars 2022, le Commissaire a déposé 66 dossiers devant le Comité de déontologie policière visant 85 policiers et autres agents de la paix.

Nombre de dossiers menant au dépôt de citations[21]

		2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
SÛRETÉ DU QUÉBEC	Nombre de dossiers	5	11	14	8	14
	Nombre de policiers	6	15	17	9	9
SPVM	Nombre de dossiers	9	19	18	31	21
	Nombre de policiers	11	26	31	47	32
CORPS MUNICIPAUX	Nombre de dossiers	20	22	30	43	31
	Nombre de policiers	35	43	38	100	44
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	1	2	0	0
	Nombre d'agents	0	1	4	0	0
TOTAL	DOSSIERS EN CITATION	34	53	64	82	66
	NOMBRE DE POLICIERS ET D'AGENTS	52	85	90	156	85

[21] 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.

Au cours de la même période, le Commissaire a reçu 56 décisions rendues par le Comité de déontologie policière. Les décisions ainsi rendues sont réparties telles 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)	30
Conduite jugée non dérogatoire (incluant retrait de citation, absence de preuve, etc.)	26

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 2021-2022 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[22]	Nombre de jugements
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions favorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	5
Total des dossiers ayant donné lieu à des décisions défavorables à la position du Commissaire (fond ou sanction)	4
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.

[22] 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. Lemay-Thériault, 500-80-040599-202, la Cour du Québec a infirmé la décision rendue par le Comité de déontologie policière le 25 mai 2020 et a déclaré que la policière ne s'était pas comportée de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en intervenant auprès d'un automobiliste, en se fondant sur sa race et sa couleur. La Cour a également décidé que la policière l'avait détenu illégalement. La policière en appel de cette décision.

Les affaires Rivert c. Dowd, 2022 QCCQ 916, et Archambault c. Dowd, 2021 QCCQ 5274 ont donné lieu à deux décisions de la Cour du Québec confirmant la position du Comité. La Cour du Québec conclut que le Comité n'a commis aucune erreur révisable lorsqu'après avoir analysé la preuve dans son ensemble il en conclut à la commission de la faute déontologique reprochée.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Geoffrion, 2021 QCCDP 17, le Comité a décidé que le sergent Geoffrion a notamment abusé de son autorité en ayant recours à une force plus grande que nécessaire à l'endroit d'un individu suite à une altercation dans un hôpital. Au moment des faits, l'individu était étendu sur une civière, en attente de soins médicaux. Également, le Comité a décidé que le sergent Geoffrion et son collègue, l'agent Gosselin, n'ont pas exercé leurs fonctions avec probité en présentant un rapport complémentaire et une déclaration qu'ils savaient faux ou inexacts. La partie policière en appel de cette décision.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Laprise, 2021 QCCDP 18, il a été décidé par le Comité que le policier ne s'était pas comportée de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en tenant des propos inappropriés en suggérant à quatre propriétaires de motocyclettes de ne pas contester les constats d'infractions reliés aux composantes du système d'échappement de leur véhicule. Selon ses propos, il était peu probable que le juge, le seul en poste à la cour municipale, leur donne raison, quelle que soit leur défense, leur preuve ou leur argument, leur laissant ainsi croire que l'accès à la justice dans leur cas était presque illusoire. Le policier en appel de cette décision.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Cool, 2021 QCCDP 22, le Comité a décidé que le policier ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en intervenant auprès d'un individu en cherchant à contrôler son cellulaire alors que ce dernier filmait une intervention, à la sortie d'un bar. Le Comité a également décidé qu'il a abusé de son autorité en portant sciemment une accusation sans justification contre ce dernier et en le menaçant ou l'intimidant. Le Comité a également décidé qu'il n'a pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en arrêtant sans droit l'individu, en utilisant une force sans droit à son égard et en le détenant sans droit. Finalement, le Comité a décidé qu'il n'a pas exercé ses fonctions avec probité en présentant un rapport qu'il savait faux ou inexact. Le policier en appel de cette décision.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Chalin-Therrien, 2021 QCCDP 23, il a été décidé par le Comité que les cinq policiers avaient abusé de leur autorité en procédant à une fouille à nu sur un individu sans justification. Il a été également décidé que les trois policières impliquées n'avaient pas respecté les droits de l'individu placé sous leur garde en procédant à la fouille d'une personne de sexe opposé. Il a aussi été décidé par le Comité que deux policiers ne s'étaient pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction en tenant des propos inconvenants ou inappropriés. L'événement est survenu dans un quartier de détention. Les policiers en appellent de cette décision.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Dubé, 2021 QCCDP 28, le Comité a décidé que le policier ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en transmettant des informations privilégiées à un propriétaire d'immeuble à logements, soit des éléments confidentiels reliés à un mandat de perquisition chez un locataire. Par la même occasion, le Comité a également décidé qu'il avait contrevenu à son serment de discrétion.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Chamberland, 2021 QCCDP 29, il a été décidé par le Comité que le policier avait abusé de son autorité en intimidant et/ou menaçant un jeune homme et en portant sciemment une accusation à son égard, sans justification. Le tout est survenu lors d'une intervention dans un bal de graduation. Il a également été décidé par le Comité qu'il n'avait pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en utilisant une force sans droit à l'égard du jeune homme en lui saisissant la gorge. Aussi, il a été décidé par le Comité que le policier avait abusé de son autorité en intimidant et/ou menaçant les parents du jeune homme lorsqu'il s'est rendu à leur domicile.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Croteau, 2021 QCCDP 32, le Comité a décidé que les deux policiers n'avaient pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en procédant sans droit à l'arrestation et à la fouille d'un individu, dans son appartement, sans se soucier de ne pas avoir de mandat. Les policiers en ont appelé de cette décision, mais celle-ci fut maintenue par la Cour du Québec.

Dans les affaires Commissaire à la déontologie policière c. Gauvin, 2021 QCCDP 33, Commissaire à la déontologie policière c. Baril, 2021 QCCDP 50, et Commissaire à la déontologie policière c. Bouchard-Mathieu, 2021 QCCDP 53, il a été décidé par le Comité que les deux sergents et l'agent ont utilisé leur véhicule de police sans prudence ni discernement. Dans le premier cas, le policier n'a pris aucune mesure pour franchir l'intersection sans danger et sans mettre en péril la vie ou la sécurité des autres automobilistes, sans compter qu'il n'avait pas activé la sirène de son véhicule. Dans le second cas, il a été décidé par le Comité que lors de la poursuite d'un individu à motocross, le policier a choisi de ne pas respecter la directive de son corps de police exigeant qu'il se rapporte à son supérieur afin d'obtenir la permission de le faire et n'a pas suffisamment réfléchi à la portée et aux conséquences de ses gestes qui pouvaient causer, entre autres, la perte de contrôle du motocross et des blessures au conducteur. Dans le troisième cas, le Comité a décidé qu'il n'y avait aucune urgence et une option simple et sécuritaire s'offrait au policier. Il a agi avec témérité, sans tenir compte suffisamment de la présence d'un autre conducteur et de la configuration des lieux, ce qui a conduit à l'impact. Dans le premier et le troisième cas, les policiers en appellent des décisions.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Filteau, 2022 QCCDP 17, il a été décidé par le Comité que l'agent a manqué de prudence et de discernement lorsqu'il a reculé plus rapidement qu'il aurait dû sur un chemin peu illuminé le soir, sans ralentir et sans vérifier ses rétroviseurs latéraux. Il ne s'est pas assuré d'être vu et que les piétons comprennent sa manœuvre et il n'a pas fait les vérifications nécessaires dans les circonstances particulières au dossier.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Fortin, 2021 QCCDP 43, le Comité a décidé que le policier n'a pas exercé ses fonctions avec probité en présentant un rapport qu'il savait faux ou inexact à l'égard de deux conjoints qui étaient en liberté en attente de leur procès et qui devaient respecter une ordonnance de la Cour leur imposant certaines conditions, dont celle de se rapporter au poste de police. Par la même occasion, le Comité a décidé qu'il n'avait pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en inscrivant une fausse date dans le but de les favoriser.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Auger, 2021 QCCDP 49, il a été décidé par le Comité que les deux policiers ne s'étaient pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requiert leur fonction en posant des actes fondés sur la race ou la couleur à l'égard d'un individu qu'ils avaient identifié comme suspect potentiel. Il a également été décidé par le Comité qu'ils décidé qu'ils n'avaient pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en l'arrêtant et en le détenant et le fouillant sans droit. Aussi, il a été décidé par le Comité que les policiers avaient abusé de leur autorité en utilisant une force plus grande que nécessaire à son égard. Les policiers en appel de cette décision.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Boutin, 2021 QCCDP 60, il a été décidé par le Comité que le policier ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en posant des actes et en tenant des propos injurieux fondés sur la race ou la couleur à l'égard d'un individu. Il a également été décidé par le Comité qu'il n'avait pas respecté l'autorité de la loi

et des tribunaux en l'arrêtant sans droit et en effaçant sans droit une vidéo sur le téléphone cellulaire de l'individu. Aussi, il a été décidé par le Comité que le policier avait abusé de son autorité en faisant tomber au sol le téléphone cellulaire de l'individu. Finalement, le Comité a décidé qu'il n'a pas exercé ses fonctions avec probité en présentant un rapport qu'il savait faux ou inexact. Le policier en appel de cette décision.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Briand, 2022 QCCDP 7, il a été décidé par le Comité que la policière et son collègue ne se sont pas comportés de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction, en faisant usage d'un langage obscène, blasphématoire et injurieux à l'égard d'un automobiliste lors d'une interception routière. Il a également été décidé par le Comité qu'elle n'avait pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en n'informant pas l'automobiliste des motifs de l'interception, en l'arrêtant et le détenant et en fouillant un sac, en photographiant le contenu de son portefeuille, en fouillant le contenu de son véhicule et en le faisant remorquer, le tout sans droit puis en portant sciemment des accusations sans justifications. Aussi, il a été décidé par le Comité que la policière et son collègue avaient abusé de leur autorité en intimidant l'automobiliste. Finalement, il a été décidé par le Comité que son collègue ne s'est pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction, en arrachant des mains de l'automobiliste un bout de papier et un stylo.

Dans l'affaire Commissaire à la déontologie policière c. Bérubé, 2022 QCCDP 11, le Comité a décidé que le sergent Olivier n'avait pas respecté l'autorité de la loi et des tribunaux en omettant d'informer un suspect mineur de ses droits constitutionnels. Il a également décidé que l'ex-directeur Ambroise ne s'était pas comporté de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction en ne s'étant pas assuré qu'il y ait une prise en charge appropriée par son service des dossiers à caractère sexuel et d'avoir omis de faire un suivi de ces dossiers. Dans la même affaire, le Comité a prononcé la destitution de l'ex-directeur adjoint Vollant, suite à une reconnaissance de responsabilité concernent la gestion d'une trousse médicolégale.

Dans l'affaire Dowd c. Binette, 2021 QCCA 1663, la Cour d'appel a accueilli l'appel du Commissaire en infirmant le jugement de la Cour supérieure et rétablissant ainsi le jugement de la Cour du Québec qui avait confirmé la décision du Comité de déontologie policière selon laquelle les policiers avaient effectué une enquête incomplète à la suite d'un accident automobile. Un véhicule conduit par un jeune conducteur avait percuté un arbre sur un terrain résidentiel. Il a été décidé que les policiers avaient notamment réalisé une enquête biaisée en faveur du conducteur à l'égard de l'alcool.

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	62
Article 6	67
Article 7	97
Article 8	16
Article 9	0
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 2021-2022 de cet organisme.

4.1.10 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 ».

Au cours de l'exercice 2020-2021, le Commissaire avait reçu 751 avis émis en vertu de l'article 12 du Code de déontologie des policiers du Québec. Au cours de l'exercice 2021-2022, le Commissaire a reçu 1 295 avis, soit une augmentation de 42 % par rapport à l'an dernier.

Le Commissaire rappelle régulièrement aux directeurs des services de police l'importance du respect de cette obligation. De plus, un formulaire simplifié a été transmis aux services de police cette année et ces derniers peuvent maintenant le compléter et le transmettre par voie électronique.

Il n'est toutefois pas possible de déterminer si cette hausse est due à cette nouvelle procédure ou à l'augmentation du nombre d'interventions portées à la connaissance du directeur du corps de police.

Le tableau suivant présente la liste des services de police qui ont transmis de tels avis au Commissaire, en 2021-2022.

Avis émis en vertu de l'article 12 reçus en 2021-2022 par service de police

SERVICE DE POLICE	NOMBRE
Agents de la Faune	5
Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)	71
Constables spéciaux	2
SAAQ-Contrôleurs routiers CS00002	7
SM-Bromont	2
SM-Châteauguay	15
SM-Deux-Montagnes	6
SM-Eeyou Eenou	2
SM-Gatineau	25
SM-Granby	5
SM-Laval	62
SM-Longueuil	18
SM-Memphrémagog	7
SM-Mirabel	1
SM-Régie intermunicipale Roussillon	15
SM-Régie intermunicipale Richelieu-St-Laurent	5
SM-Régie intermunicipale Thérèse-de-Blainville	11
SM-Repentigny	6
SM-Saguenay-Jonquière	18
SM-Service de police de la Ville de Québec	23
SM-Sherbrooke	8
SM-Service de police de la Ville de Montréal	813
SM-St-Eustache	2
SM-St-Jean-sur-Richelieu	26
SM-Terrebonne	16
SM-Thetford Mines	1
SM-Trois-Rivières	13
STM (Société de transport de Montréal)	5
Sûreté du Québec	105
Total	1295

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 2021-2022

	2021-2022
Pas de réponse	67 %
Plainte reçue avant suivi	13 %
Aucun (Suivi en attente ou plainte anonyme)	4 %
Plainte reçue après suivi	5 %
Adresse incomplète ou mauvaise adresse	7 %
Refus de porter plainte	4 %

4.1.11 BILAN DES PLAINTES ALLÉGUANT RACISME, DISCRIMINATION OU PROFILAGE RACIAL

De 2016 à 2021, cette section visait à répondre aux objectifs poursuivis par le gouvernement dans la Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 par le suivi de la mesure 1.2 de ce plan d'action.

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[23].

Par ailleurs, depuis les derniers mois, le Commissaire participe au développement d'une formation pour contrer le profilage racial et social qui sera offerte à l'ensemble des corps de police du Québec, en 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 cette perspective, le Commissaire continuera à effectuer un suivi des plaintes alléguant racisme ou profilage racial afin de mieux mesurer ces phénomènes et en prévenir les manquements.

Le Commissaire a reçu entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022, 130 plaintes renfermant des allégations pertinentes.

Ces plaintes concernaient pour 36 % le SPVM, 48 % d'autres corps de police municipaux et 16 % la Sûreté du Québec. Bien que, pour des raisons de concentration géographique et démographique, la problématique touche principalement la grande région de Montréal et les villes en périphérie, celle-ci est susceptible de toucher toutes les régions du Québec.

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

Les interventions policières à l'origine des plaintes

Les plaintes concernant des questions de racisme, de discrimination ou de profilage avaient pour origine 16 arrestations, 68 interceptions au Code de la sécurité routière, 26 interpellations de personnes et 20 diverses autres interventions.

Le tableau qui suit présente le traitement accordé aux plaintes déontologiques reçues en 2021-2022 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 2021-2022

ÉTAT DES DOSSIERS		NOMBRE
Examen initial en cours		17
Désistement		1
Conciliations	En cours	25
	Ententes réussies	14
Enquêtes en cours		4
Analyse juridique à la suite de l'enquête		2
Dossiers clos par le Commissaire	Absence de collaboration du plaignant au processus de conciliation	7
	À la suite de l'examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante	54
	Après conciliation ou enquête	6
	Révisions en cours devant le tribunal déontologique	0
Citations devant le tribunal déontologique		0

En 2021-2022, aucune décision portant sur la discrimination, le racisme et le profilage racial n'a été rendue par les tribunaux en matière de déontologie policière.

4.1.12 INITIATIVES DÉVELOPPÉES POUR FAVORISER L'ACCÈS ET LA QUALITÉ DES SERVICES AUX MEMBRES DES PREMIÈRES NATIONS ET INUIT

Tel que mentionné précédemment, le Commissaire a procédé à l'embauche d'un agent de liaison autochtone issu des Premières Nations (un Innu de la communauté d'Essipit) en juillet 2021. Depuis son embauche, l'organisme a rendu disponible la traduction de documents explicatifs en cinq langues autochtones, soit atikamekw nehirowimowin, anishinaabemowin, iiyiyuu ayimuun (cri de l'est), inuktitut et innu aimun, pour faciliter l'accessibilité aux services. Le Commissaire a également créé une page web autochtone sur son site Internet qui détaille les différents services et initiatives spécifiquement dédiés aux personnes autochtones tels qu'un service d'accompagnement des plaignants autochtones par l'agent de liaison ou encore la possibilité d'avoir recours à un interprète lors d'une conciliation ainsi que l'adaptation de politiques internes telle que la possibilité de mener une séance de conciliation sur une communauté autochtone (à la demande d'un plaignant et avec l'accord de toutes les parties).

Dans l'esprit de recommandations provenant de différents rapports et commission d'enquête quant à la collecte de données ethnoculturelles et la reddition de comptes, le Commissaire a procédé à l'ajout d'une question permettant l'auto-identification autochtone lorsqu'une personne remplit le formulaire de plainte en ligne. Similairement, dans une visée d'analyse et d'optimisation de nos services, un rapport qualitatif et quantitatif sommaire sur les plaintes reçues à l'endroit des corps de police autochtone pour 2020-2021 a été produit.

Le Commissaire a créé un partenariat collaboratif avec les Services parajudiciaires autochtones du Québec incluant une ligne téléphonique de dénonciation spécifiquement pour les autochtones ainsi que le soutien d'une trentaine de conseillers parajudiciaires autochtones répartis à travers le Québec. Ce réseau de partenaires représente une grande richesse puisque ces conseillers maitrisent leur langue autochtone et ont généreusement donné leur accord pour agir en soutien à titre d'interprètes aux différentes étapes du processus de plainte en déontologie policière.

En plus du processus de plainte, le Commissaire compte sensibiliser les autochtones quant à leurs droits et obligations dans leurs interactions avec des agents de la paix afin de favoriser une relation harmonieuse entre ces derniers. Dans le cadre du développement du programme de prévention du Commissaire, un volet spécifiquement dédié aux autochtones est également en élaboration.

Pour ce qui est de la sensibilisation à l'interne, l'agent de liaison autochtone du Commissaire a développé une formation sur l'histoire et les réalités autochtones au Québec. Cette formation d'une durée de 3 heures a reçu l'accréditation par le Barreau du Québec. L'offre de cette formation a débuté au sein du personnel du Commissaire et se complètera en 2022. Par la suite, il est possible que la formation soit offerte plus largement à d'autres organismes selon les demandes, besoins et ressources disponibles.

Finalement, au cours de l'exercice financier 2020-2021, l'agent de liaison autochtone a effectué deux présentations sur l'offre de services du Commissaire ainsi que le processus de plainte en déontologie policière auprès des conseillers parajudiciaires autochtones. Le même type de présentation a été effectué en décembre 2021 dans le cadre du 12e Colloque des directeurs de police autochtone du Québec. Le Commissaire demeure ouvert à personnaliser le contenu de chaque rencontre afin que celles-ci répondent aux réels besoins exprimés par les membres des Premières Nations et Inuit. Le Commissaire est également ouvert à se déplacer dans les communautés autochtones pour échanger sur le processus de déontologie policière à la demande des membres des Premières Nations et Inuit.

Le développement de l'approche préventive

Lors de sa participation aux audiences publiques du Comité consultatif sur la réalité policière, le Commissaire a fait valoir l'importance du développement de l'approche préventive en déontologie policière. Le Comité, convaincu du bien-fondé de cette approche, en a fait une recommandation formelle dans son rapport.

En effet, jusqu'à tout récemment, l'action du Commissaire s'est concentrée principalement sur le traitement des plaintes déontologiques reçues. L'augmentation constante et soutenue de ces plaintes au cours des dernières années amène des coûts importants pour les services de police et, ultimement, les contribuables. La pression sur les délais de traitement des plaintes cause inévitablement du stress et des émotions difficiles à toutes les parties impliquées, que ce soit le plaignant ou le policier. Le Commissaire est très conscient de ces enjeux.

Il estime donc qu'un coup de barre s'impose et qu'il est nécessaire d'intervenir à la source, en amont, pour également tenter de prévenir les manquements déontologiques avant même qu'ils ne surviennent. Le Commissaire fait du développement de l'approche préventive la pierre d'assise de son plan stratégique 2021-2025. Le développement de l'approche préventive a deux grandes visées : prévenir les comportements dérogatoires des agents de la paix soumis au Code ainsi que mieux faire connaître les droits et devoirs de ces derniers auprès de la population et les recours possibles en cas de manquement.

Pour le moment, une seule personne est responsable de la prévention et des communications 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. Au cours des prochaines années, le Commissaire souhaite se doter d'un véritable programme de prévention et ainsi pouvoir agrandir l'équipe qui y serait dédiée.

Au cours de l'année 2021-2022, trois grands volets majeurs du plan stratégique visant à développer une approche préventive ont été réalisés :

- Création d'un tout nouveau site Internet offrant une information simplifiée et plus complète permettant au citoyen de mieux comprendre ses droits, mais également ses obligations lors d'une interaction avec un agent de la paix;
- Création de comptes sur les principaux médias sociaux, dont Facebook, Twitter et LinkedIn pour rejoindre une clientèle plus diversifiée, notamment les jeunes;
- Création de l'infolettre *Exemplaire* à l'intention des organisations policières visant à les informer des principales sources d'insatisfaction des citoyens lors d'interventions policières afin de favoriser une gestion proactive des comportements dans un objectif de prévention.

Comme ces outils ont été diffusés à la fin du mois de mars 2022, il sera possible d'en mesurer leur impact au cours du prochain exercice.

4.1.13 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 :

- Mettre en lumière une situation problématique en raison du déplacement interrégional d'une personne, sans son consentement, et sans s'assurer qu'il puisse être pris en charge par la ressource retenue pour lui venir en aide;
- Évaluer la pertinence de clarifier ce qui est attendu des policiers lors d'un incident sur l'eau impliquant un blessé par l'établissement d'une directive par exemple;
- Rappeler les termes des articles 143 et 145 de la Loi sur la police qui prévoit que toute personne peut adresser au commissaire ou à tout corps de police une plainte relative à la conduite d'un policier dans l'exercice de ses fonctions et constituant un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec;
- Sensibiliser les agents sur les propos pouvant être considérés comme diffamatoires envers le Commissaire à la déontologie policière.

À deux reprises, le Commissaire a également tenu à souligner au directeur d'un service de police la conduite déontologique exemplaire de deux policiers dans le cadre de leurs fonctions.

4.1.14 LA DIFFUSION D'INFORMATION SUR LES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

Le Commissaire diffuse désormais sur son site Internet une information plus claire et plus détaillée permettant de mieux comprendre le Code de déontologie des policiers du Québec ainsi que deux nouvelles sections, l'une concernant les sources des pouvoirs et devoirs policiers et l'autre concernant leur usage.

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

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

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

Certains assouplissements aux mesures sanitaires en place à certaines périodes de l'année ont pu permettre la tenue de plusieurs formations en présentiel.

C'est le cas notamment de la formation de 150 nouveaux constables spéciaux de la Société de transport de Montréal (STM), agents de la paix nouvellement assujettis au Code de déontologie des policiers du Québec ainsi que de la formation de constables spéciaux dans les palais de justice, de contrôleurs routiers, d'agents de protection de la faune et de constables spéciaux de la SPCA.

Le Commissaire a également sensibilisé les directeurs de police autochtone sur différents enjeux en matière de déontologie policière lors de leur colloque annuel.

Une nouvelle collaboration a également été établie cette année avec la Direction des normes professionnelles de la Sûreté du Québec afin que le Commissaire puisse venir présenter la déontologie policière et fournir des conseils de prévention à chaque nouveau contingent de recrues accueillies par le corps de police.

Par ailleurs, le Commissaire a collaboré à l'organisation et à la tenue d'un événement virtuel d'envergure en septembre 2021 qui regroupait près de 400 personnes, dont des représentants de l'ensemble des corps de police au Québec. Il s'agissait de la Journée d'actualisation des connaissances (JAC) en matière de profilage racial et social organisé par l'École nationale de police du Québec, en collaboration avec le ministère de la Sécurité publique, le Commissaire à la déontologie policière, un représentant du Service de police de la Ville de Québec ainsi qu'un comédien connu du grand public.

Ces participants au webinaire ont notamment été sensibilisés aux différentes interventions qui peuvent comporter des risques de profilage racial et social et qui font l'objet de plaintes en déontologie policière, en vue d'accomplir leur travail quotidien avec intégrité et professionnalisme. Ils ont également été sensibilisés à l'importance de la conciliation comme principal mode de résolution de ces plaintes.

4.2 Gestion et contrôle des effectifs

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

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	9 037	0	9 037	4,9
2. Personnel professionnel	48 046	32	48 078	26,3
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	14 257	4	14 261	7,8
Total 2021-2022	71 339	36	71 375	39
Total 2020-2021	62 161	0	62 161	34

Note au lecteur : Le total 2021-2022 peut différer d'un dixième dû à l'arrondissement de certains chiffres dans le tableau.

Au cours de l'année 2021-2022, le Commissaire à la déontologie policière a dépassé de 5 ETC sa cible d'effectifs autorisés qui est de 34 ETC et a utilisé 71 375 heures rémunérées sur une cible de 62 453 heures, ce qui constitue un dépassement de 8 922 heures. Il est à noter que le personnel supplémentaire a été embauché sur une base contractuelle, à titre occasionnel, afin d'aider à réduire le surplus de travail accumulé qui a un impact important sur l'allongement continu des délais. Pour les mêmes raisons, certains membres du personnel ont été autorisés exceptionnellement cette année, à effectuer des heures supplémentaires.

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 1er avril 2021 et le 31 mars 2022

Entre le 1er avril 2021 et le 31 mars 2022, le Commissaire à la déontologie policière n'a accordé aucun contrat de service 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

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 permettait de répondre aux orientations gouvernementales en cette matière à l'époque. Durant ces années, ce plan a permis la réalisation de plusieurs engagements tels que l'installation d'un système d'eau par osmose inversée en remplacement des bouteilles de plastique, de mettre en place des pratiques d'achats de produits favorisant les produits recyclés, recyclables ou rechargeables, l'utilisation des transports collectifs pour tous les déplacements du Commissaire et de la Commissaire adjointe.

De plus, la situation liée à la pandémie de COVID-19 a permis de concrétiser l'un des engagements les plus importants soit la constitution d'un dossier entièrement électronique (élimination du dossier papier) ainsi que la réduction significative des déplacements pour les rencontres interbureaux par l'utilisation d'un système de visioconférence.

Par ailleurs, une réduction significative des rencontres en personne a également été constatée pour les activités de conciliation, d'enquête et d'audition devant le Comité de déontologie policière. Afin de maintenir une prestation de service adéquate, des rencontres téléphoniques ou virtuelles ont été proposées aux citoyens.

De plus, la refonte du formulaire de plainte électronique au cours de l'année 2021-2022 permettant de donner au citoyen des indications précises sur les renseignements essentiels dont le personnel a besoin pour traiter sa plainte efficacement a permis d'éliminer complètement l'utilisation du formulaire de plainte papier qui était auparavant distribué en plusieurs centaines d'exemplaires dans tous les corps de police au Québec. L'option de dépôt d'une plainte par téléphone avec l'aide d'un préposé aux renseignements est toutefois offerte aux personnes vulnérables qui en font la demande. Il s'agit d'une autre avancée importante en matière de développement durable pour organisme de cette taille.

Le Commissaire a également pris en compte l'objectif 5.2 de la Stratégie gouvernementale 2015-2020, soit de renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes en faisant du développement de l'approche préventive la pierre d'assise de son nouveau plan stratégique 2021-2025. Le développement de l'approche préventive aura deux grandes visées : prévenir les comportements dérogatoires des agents de la paix soumis au Code ainsi que mieux faire connaître les droits et devoirs de ces derniers auprès de la population et les recours possibles en cas de manquement.

Outre le principe de développement durable de « prévention », cette nouvelle approche inclura également les principes de « santé et qualité de vie » ainsi que d'« équité et solidarité sociales ».

Devant une période de transition, pendant l'élaboration de la prochaine stratégie gouvernementale, le Commissaire a choisi de ne pas reconduire le plan d'action 2017-2020 avec de nouvelles cibles pour 2021et 2022, car toutes les cibles pertinentes ont été atteintes et même surpassées. Les cibles non atteintes n'étaient plus d'actualité pour le présent exercice.

4.4 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.

4.5 Accès à l'égalité en emploi

Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2022

Nombre de personnes occupant un poste régulier
32

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2021-2022

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
5	9	1	2

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2021-2022	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	5	1	0	0	0	1	20
Occasionnel	9	1	0	1	0	2	22
Étudiant	1	0	0	0	0	0	0
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	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Régulier (%)	20	0	50
Occasionnel (%)	22	0	0
Étudiant (%)	0	0	100
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 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)
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 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)
MVE Montréal/Laval	3	14	2	13	2	14
MVE Outaouais/ Montérégie	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
MVE Estrie/ Lanaudière/ Laurentides	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
MVE Capitale-Nationale	1	5	1	6	1	5
MVE Autres régions	S.O.	S.O.	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 2022

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 2021-2022 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	5	9	1	2	16
Nombre de femmes embauchées	4	4	1	1	10
Taux d'embauche des femmes (%)	80	44	100	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 2022

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	19	2	6	0	0	31
Femmes	2	14	2	5	0	0	23
Taux de représentativité des femmes (%)	50	74	100	83	0	0	74

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 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 2021-2022.

Nombre de dossiers soumis en lien avec le PDEIPH

Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)
0	0	0
0	0	0

Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1er avril au 31 mars

2021-2022	2020-2021	2019-2020
0	0	0
0	0	0

Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

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

4.6 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 1er 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.

4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

L'accès à l'information

Le Commissaire a reçu et traité, en 2021-2022, 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 90 (68 %) 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	6	92	0
21 à 30 jours	2	24	0
31 jours et plus (le cas échéant)	1	8	0
Total	9	124	0

Parmi les demandes reçues, 98 (74 %) ont été traitées dans un délai de 20 jours ou moins. 26 demandes ont été traitées dans un délai de moins de 30 jours, mais de plus de 20 jours. Neuf demandes ont été traitées dans un délai de plus de 30 jours.

Pour 48 demandes partiellement acceptées, les demandeurs ont également été dirigés vers les organismes qui avaient compétence pour disposer d'un aspect de leur demande. Six demandes ont été refusées puisqu'il s'agissait d'un document que le Commissaire ne possède pas. Quant aux autres demandes qui ont fait l'objet d'un refus, elles l'ont été pour des motifs fondés sur les articles 9, 15, 28, 31, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 83, 87 et 88 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des documents personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) de même que sur les articles 139, 140, 150, 158, 162, 163, 164, 178, 187, 188 et 192 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)	3	42	0	s. o.
Partiellement acceptée	3	45	0	9, 15, 28, 31, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 83, 87 et 88 ainsi que 139, 140, 150, 158, 162, 163, 164, 178, 187, 188 et 192
Refusée (entièrement)	3	37	0	9, 15, 28, 31, 32, 37, 47, 48, 53, 54, 56, 59, 83, 87 et 88 ainsi que 139, 150, 158, et 192
Autres[24]	3	66	0	Art. 9

Au cours de 2021-2022, 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.

Trois demandes de révision ont été présentées à la Commission d'accès à l'information pour lesquelles nous sommes en attente d'un avis de convocation de la Commission. Cinq décisions visant le Commissaire ont été rendues par la Commission d'accès à l'information au cours du présent exercice incluant deux désistements signifiés à la Commission par le demandeur.

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 2021-2022, 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.

[24] Sont inclus dans Autres les documents non détenus par le Commissaire et les demandes relevant d'un autre organisme public.

4.8 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 : mars 2021.	Oui

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 :	Oui. La nouvelle politique linguistique a été transmise à tout le personnel en mars 2021. Des rappels quant au respect des règles en vigueur sont régulièrement réalisés, principalement auprès des personnes responsables des communications avec les citoyens, des communications publiques ou de la formation.
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?	n. a.

4.9 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 94,12 $ pour chaque heure de travail certifiée par le Commissaire à la déontologie policière et à 80,81 $ 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 2022, à la suite d'une indexation de 2,64 %.

Revenus annuels de facturation pour l'année 2021-2022

Service facturé	$
Conciliation	597 268,52
Enquête	690 924,33
Total	1 288 192,85

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.

4.10 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 où 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
Téléc. : 418 528-9473

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

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

1 877 237-7897

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

Commissaire à la déontologie policière
Québec