

Le Comité  
de déontologie policière

# Rapport annuel de gestion

2 0 0 5 - 2 0 0 6



Québec 

Le Comité de  
déontologie policière

# Rapport annuel de gestion 2005-2006

La présente publication a été rédigée par  
le Comité de déontologie policière.

Note : La forme masculine employée dans le présent  
document désigne aussi bien les femmes que  
les hommes lorsque le contexte s'y prête.

Dépôt légal – 2006  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 10 2-550-48302-2  
ISBN 13 978-2-550-48302-1  
ISSN 1183-868X

© Gouvernement du Québec, 2006

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 Comité de déontologie policière.

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

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 210 de la *Loi sur la police* et à l'article 26 de la *Loi sur l'administration publique*, j'ai l'honneur de vous présenter pour dépôt le rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière pour l'exercice financier 2005-2006.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre de la Sécurité publique,

*Original requis et signé*

Jacques P. Dupuis

Québec, octobre 2006

Monsieur Jacques P. Dupuis  
Ministre de la Sécurité publique  
Hôtel du Parlement  
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière, qui a été préparé conformément à l'article 210 de la *Loi sur la police* et à l'article 24 de la *Loi sur l'administration publique*.

Ce rapport annuel de gestion couvre la période du 1<sup>er</sup> avril 2005 au 31 mars 2006 et constitue, conformément à l'orientation donnée par la *Loi sur l'administration publique*, un véritable instrument de reddition de comptes. À ce titre, il fait état des résultats obtenus au regard des engagements contenus dans la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* et des objectifs présentés par le Comité dans son *Plan stratégique*.

Par ailleurs, le rapport annuel de gestion 2005-2006 contient une déclaration portant sur la fiabilité des données et sur les moyens mis en place pour s'assurer de cette fiabilité.

Veillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de mes sentiments distingués.

Le président,

*Original requis et signé*

Mario Bilodeau

Québec, août 2006

## .. *Table des matières*

<b>Message du président</b> .....	<b>.IX</b>
<b>Déclaration du président</b> .....	<b>.XI</b>
<b>Partie I : Présentation du Comité de déontologie policière</b> .....	<b>.1</b>
La mission et les valeurs .....	.1
La clientèle, les partenaires et les intervenants .....	.2
Les assises juridiques .....	.2
La compétence et les pouvoirs .....	.3
La décision et l'appel .....	.4
La composition du Comité .....	.4
Les ressources .....	.6
L'organigramme .....	.7
<b>Partie II : Faits saillants de l'exercice</b> .....	<b>.9</b>
Le point sur les activités .....	.9
Le cheminement des dossiers et le volume d'activité	
• en matière de citation .....	.9
• en matière de sanction .....	.13
• en matière de révision .....	.15
<b>Partie III : Présentation des résultats</b> .....	<b>.17</b>
Contexte et enjeux .....	.17
Rappel de la <i>Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens</i> et du <i>Plan stratégique</i> .....	.18
Les résultats au regard de la <i>Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens</i> .....	.19
Les résultats au regard du <i>Plan stratégique</i> .....	.21
Les délais de traitement des dossiers .....	.23
<b>Partie IV : Utilisation des ressources</b> .....	<b>.25</b>
Les ressources humaines .....	.25
Les ressources budgétaires et financières .....	.26
Les ressources informationnelles .....	.26

## **Partie V : Autres exigences législatives et gouvernementales .....27**

L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels .....	27
L'embauche et la représentativité .....	27
Le développement de la main-d'œuvre .....	28
L'éthique et la déontologie .....	28
La politique linguistique .....	29
La protection des non-fumeurs .....	29

## **Annexes**

Annexe A État des frais d'administration du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2006 .....	31
Annexe B Liste des membres et du personnel du Comité .....	37
Annexe C Cheminement d'un dossier de citation .....	39
Annexe D Cheminement d'un dossier de révision .....	41
Annexe E <i>Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens</i> .....	43
Annexe F <i>Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière</i> .....	49
Annexe G <i>Code de déontologie du personnel</i> du Comité de déontologie policière .....	53

## •• *Message du président*

Le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif qui travaille constamment à rendre des services de qualité dans des délais raisonnables. Grâce à un suivi rigoureux et à la collaboration de tous les intervenants, le délai de traitement des dossiers de citation est passé de 16,3 mois l’an dernier à 12,6 mois cette année.

Pour que ce délai global s’améliore, il nous faut demeurer vigilant pour que les causes soient mises au rôle dans un délai moyen de six mois. Au cours du présent exercice, ce délai a été de 5,3 mois. De plus, le pourcentage des remises a diminué à 19,8 %. Dans l’ensemble, ces délais ont grandement contribué à l’amélioration des services aux citoyens.

Le Comité poursuit la sensibilisation de son personnel à sa *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* afin de maintenir un haut niveau de satisfaction de sa clientèle. C’est ainsi que, suite à une enquête, 89,8 % de la clientèle s’est déclarée satisfaite des services offerts par le Comité.

Dans un souci de transparence et d’accessibilité, le Comité et le Commissaire à la déontologie policière ont développé un site Web en déontologie policière. Le calendrier des audiences du Comité et les décisions qui ont été rendues au cours du dernier mois y sont disponibles. De plus, les citoyens ont accès à l’information utile pour formuler une plainte contre un policier, un constable spécial ou un contrôleur routier. Cette réalisation s’inscrit dans l’objectif de modernisation du gouvernement du Québec.

Je termine en remerciant tout le personnel et tous les membres du Comité pour leur engagement, leur compétence et leur dynamisme. J’ai été à même de constater que les bases du Comité sont solides et nous ont permis d’atteindre de nouveaux standards de qualité des services en 2005-2006.

Le président,

*Original requis et signé*

Mario Bilodeau



## .. *Déclaration du président*

Les renseignements contenus dans le rapport annuel de gestion 2005-2006 du Comité de déontologie policière relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité de l'information.

Le Comité dispose d'une planification stratégique, dans laquelle sont présentés les orientations, les objectifs de même que les indicateurs qui permettent d'évaluer dans quelle mesure les cibles fixées ont été atteintes. Le suivi de la planification stratégique est assuré par la direction du Comité.

Au cours de l'exercice financier, des mesures ont été prises pour veiller, au moyen de systèmes de contrôle interne et de systèmes d'information, à l'atteinte des objectifs fixés et à la fiabilité des données contenues dans le présent rapport.

Le rapport annuel de gestion 2005-2006 décrit la mission, les valeurs organisationnelles et les orientations stratégiques du Comité de déontologie policière. Il présente les objectifs du *Plan stratégique* ainsi que les résultats atteints, et fait état du niveau de respect des engagements pris dans la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*. Enfin, le rapport couvre l'ensemble des activités du Comité et présente, à tous les égards importants, des données et résultats exacts et fiables.

*Original requis et signé*

Mario Bilodeau

Québec, août 2006

## *Partie I*

### ***Présentation du Comité de déontologie policière***

Le Comité de déontologie policière a été institué en 1990 par la *Loi sur l'organisation policière* (L.R.Q., c. O-8.1) et son existence se poursuit en vertu de la *Loi sur la police* adoptée en 2000 (L.R.Q., c. P-13.1).

Le Comité est un tribunal administratif spécialisé qui a pour fonction d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des différents corps policiers. Pour ce faire, il veille à l'application et au respect du *Code de déontologie des policiers du Québec* et il favorise l'application, au sein des corps policiers, de normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle, dans le respect des droits et libertés de la personne.

C'est l'instance devant laquelle les membres des corps policiers sont tenus de répondre des manquements ou des omissions qui leur sont reprochés au terme d'une enquête du Commissaire à la déontologie policière. Le Comité impose une sanction lorsque la conduite du policier est jugée dérogatoire. C'est également l'instance devant laquelle les citoyens demandent la révision de la décision du Commissaire lorsque ce dernier a rejeté leur plainte après enquête.

En matière de citation, le Comité décide si le policier contre qui une plainte a été portée a commis un acte dérogatoire au Code de déontologie et, le cas échéant, il impose une sanction. En matière de révision, il peut confirmer ou infirmer la décision du Commissaire.

Dans l'exercice de deux des trois volets de sa compétence (citation et sanction), le Comité tient une audience publique et rend une décision écrite et motivée.

Dans l'exercice du troisième volet de sa compétence (révision), le Comité procède à l'analyse du dossier fourni par le Commissaire et tient une audience si nécessaire. Dans tous les cas, une décision écrite et motivée est rendue.

#### ***•• La mission et les valeurs***

En conformité avec les objectifs et l'esprit de la loi qui ont présidé à sa création, la mission du Comité consiste à :

En matière de citation :

- Offrir aux citoyens la possibilité de faire valoir leurs droits et aux policiers de faire entendre leur défense, devant une instance accessible, indépendante, impartiale et spécialisée en matière de déontologie policière;
- Entendre les citoyens, les policiers de même que les autres témoins lors d'une audience publique et décider de l'issue du litige avec diligence, dans le respect des droits fondamentaux, des règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

En matière de révision :

- Analyser le dossier et, le cas échéant, entendre les citoyens en leur offrant la possibilité de faire valoir leurs droits devant une instance accessible, indépendante, impartiale et spécialisée en matière de déontologie policière.

Pour actualiser sa mission, le Comité privilégie les valeurs suivantes, qui se traduisent sous forme d'engagements :

- La primauté de la clientèle, qui est au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions. De l'accueil jusqu'à la décision, l'objectif premier de l'ensemble du personnel demeure celui de donner à la clientèle des services d'un niveau élevé de qualité;
- La considération et le respect des parties, de leurs représentants et de tous les intervenants;
- La responsabilité partagée qui implique, d'une part, l'imputabilité du personnel et, d'autre part, la collaboration des parties et de tous les intervenants.

### •• ***La clientèle, les partenaires et les intervenants***

La réalisation de la mission du Comité est tributaire de la collaboration des plaignants, des membres des différents corps policiers et des autres témoins qui sont appelés devant lui, ainsi que d'un ensemble de personnes et d'organisations qui travaillent dans les milieux concernés par la déontologie policière.

Ainsi, la clientèle du Comité est constituée, d'une part, des citoyens dont la plainte a fait l'objet d'une citation par le Commissaire devant le Comité, de ceux qui lui demandent de réviser la décision du Commissaire qui a rejeté leur plainte après enquête et de ceux qui s'adressent au Comité pour obtenir de l'information. D'autre part, composent également la clientèle les policiers, les constables spéciaux, les contrôleurs routiers et les témoins.

Pour définir de nouvelles mesures et modifier, corriger ou implanter celles qui sont déjà adoptées, le Comité s'associe, selon les besoins, à des partenaires et des intervenants qui partagent son intérêt pour la déontologie policière.

### •• ***Les assises juridiques***

#### • ***La Loi sur l'organisation policière et ses modifications***

La *Loi sur l'organisation policière* (L.R.Q., c. O-8.1) institue le Comité de déontologie policière, prévoit sa compétence, ses pouvoirs et devoirs ainsi que son organisation.

En 1997, la *Loi modifiant la Loi sur l'organisation policière et la Loi de police en matière de déontologie policière* (L.Q. 1997, c. 52) a apporté certains changements au système de déontologie policière ainsi qu'à la structure organisationnelle des organismes chargés de sa mise en œuvre.

#### • ***La Loi sur la police***

La *Loi sur la police* (L.R.Q., c. P-13.1), entrée en vigueur le 16 juin 2000, a intégré l'ensemble des dispositions de la *Loi sur l'organisation policière* relatives à la déontologie policière.

- ***Le Code de déontologie des policiers du Québec (R.R.Q., 0-8.1, r. 1)***

Adopté en vertu de l'article 35 de la *Loi sur l'organisation policière* (remplacé par l'article 127 de la *Loi sur la police*), le *Code de déontologie des policiers du Québec* détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions. Il s'applique aux policiers de la Sûreté du Québec, du Service de police de la Ville de Montréal et de tout autre corps de police municipal, ainsi qu'aux contrôleurs routiers et aux constables spéciaux.

- ***Les Règles de preuve, de procédure et de pratique du Comité de déontologie policière (R.R.Q., 0-8.1, r. 2)***

Conformément à l'article 132.1 de la *Loi sur l'organisation policière* (remplacé par l'article 237 de la *Loi sur la police*), le Comité s'est doté de règles de preuve, de procédure et de pratique pour le déroulement de l'audience, lesquelles ont été soumises à l'approbation du gouvernement.

Ces règles ont pour objet d'assurer le déroulement rapide et simple de la procédure, dans le respect des principes de justice naturelle et d'égalité des parties. Elles portent notamment sur la représentation des parties, le rôle des audiences, les remises et ajournements, la présentation des requêtes, les conférences préparatoires, l'assignation des témoins, le déroulement de l'audience, les motifs de récusation ainsi que les décisions et leur rectification.

- ***La compétence et les pouvoirs***

Selon la *Loi sur la police*, le Comité a compétence exclusive pour :

- Connaître et disposer de toute citation en matière de déontologie policière (la citation est déposée par le Commissaire);
- Réviser toute décision du Commissaire qui, après avoir fait enquête, rejette une plainte (la demande de révision est déposée par la personne plaignante qui est insatisfaite de la décision du Commissaire).

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du Comité sont investis des pouvoirs et de l'immunité d'un commissaire nommé en vertu de la *Loi sur les commissions d'enquête* (L.R.Q., c. C-37), sauf du pouvoir d'imposer l'emprisonnement. Ces pouvoirs leur permettent notamment d'assigner des témoins par voie de citation à comparaître, d'ordonner l'exclusion des témoins, de contraindre une personne présente dans la salle d'audience à rendre témoignage et de sanctionner tout défaut par la procédure d'outrage au tribunal.

En matière de citation, le Comité décide si la conduite que l'on reproche au policier constitue un acte dérogatoire au Code de déontologie. Il doit permettre au policier contre qui la plainte est portée de se faire entendre et de présenter une défense pleine et entière. Le Comité peut recourir à tous les moyens légaux pour vérifier les faits allégués. Il peut rendre des ordonnances de huis clos, de non-publication ou de non-diffusion de renseignements ou de documents.

En matière de sanction, le Comité peut imposer au policier dont la conduite est jugée dérogatoire, pour chacun des chefs, l'une des sanctions suivantes, qui peuvent être consécutives, le cas échéant :

- l'avertissement;
- la réprimande;
- le blâme;
- la suspension sans traitement pour une période d'au plus 60 jours ouvrables;
- la rétrogradation;
- la destitution.

Lorsqu'un policier ne peut pas faire l'objet d'une sanction à cause d'une démission, d'un congédiement ou d'un départ à la retraite, le Comité peut le déclarer inhabile à exercer des fonctions d'agent de la paix pour une période d'au plus cinq ans.

En matière de révision, le Comité peut confirmer ou infirmer la décision du Commissaire à la suite d'une demande du plaignant. Lorsqu'il infirme la décision du Commissaire, il peut lui ordonner de poursuivre l'enquête, de procéder à une nouvelle enquête ou encore de citer le policier devant le Comité.

### •• *La décision et l'appel*

Toute décision du Comité est écrite et motivée.

Toute personne partie à une instance devant le Comité peut interjeter appel de la décision finale du Comité devant un juge de la Cour du Québec. L'appel est formé du dépôt par l'appelant d'un avis d'appel au greffe de la Cour du Québec dans les 30 jours qui suivent la réception de la décision du Comité.

En matière de citation et de sanction, la décision du Comité est exécutoire, malgré toute loi ou convention contraire, à l'expiration du délai d'appel.

En matière de révision, la décision du Comité est finale et sans appel.

### •• *La composition du Comité*

#### • *La Direction et les membres*

Le Comité est composé d'avocats admis au Barreau du Québec depuis au moins dix ans pour les membres à temps plein, et depuis au moins cinq ans pour les membres à temps partiel. Ils sont nommés par le gouvernement pour une période déterminée d'au plus cinq ans, et leur mandat peut être renouvelé.

Au 31 mars 2006, le Comité comptait huit postes autorisés de membres à temps plein, dont sept étaient occupés.

À titre de juges administratifs, les membres président les audiences et s'assurent du bon déroulement de l'instance dans le respect des règles de justice naturelle et des droits de chaque partie. Ils disposent en fait et en droit des citations et des demandes de révision déposées devant le Comité, et déterminent les sanctions applicables. Ils disposent également des requêtes et des moyens préliminaires relatifs à ces procédures et rendent des décisions écrites et motivées.

Les membres de la direction, le président et le vice-président, sont désignés par le gouvernement et choisis parmi les membres à temps plein. Le président est chargé de l'administration et de la direction générale du Comité. Il a notamment pour fonction de coordonner et de répartir le travail des membres qui entendent les causes et rendent les décisions. En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le vice-président.

Le Comité comprend deux composantes administratives qui relèvent directement du président : le service du greffe et de l'administration et le service juridique.

- ***Le service du greffe et de l'administration***

Le greffe assure le soutien administratif nécessaire aux activités du Comité, notamment en ce qui concerne la gestion des dossiers et des salles d'audience, la signification des documents et des avis prévus dans la loi, la mise au rôle des causes, les communications avec les avocats et la clientèle et la diffusion des décisions.

Ce service assure également la bonne administration des ressources humaines, matérielles et financières du Comité, et veille à l'application des lois, des règlements, des politiques et programmes gouvernementaux.

Pour la tenue des audiences, le Comité dispose de deux salles situées dans ses locaux à Montréal, où des aires d'attente distinctes pour les citoyens et pour les policiers sont aménagées. Le Comité est également appelé à siéger partout au Québec; il siège alors généralement dans les palais de justice.

- ***Le service juridique***

Le service juridique conseille les membres, la direction et les unités administratives du Comité sur toute matière relative à l'application des lois, règlements, directives, politiques et ententes qui concernent les activités du Comité et il fournit l'expertise juridique. À cette fin, il effectue des recherches et rédige des avis et des opinions juridiques.

Ce rôle de conseiller implique aussi de maintenir à jour les connaissances des membres du Comité, notamment à propos de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Le service juridique a également le mandat d'examiner les procédures et les documents qui se rapportent aux décisions rendues par le Comité et d'agir devant les tribunaux supérieurs lorsque la compétence du Comité ou une question importante est en cause. Lorsqu'un autre mandataire agit au nom du Comité, le service juridique a la responsabilité de collaborer à la préparation des dossiers et d'en assurer le suivi.

- ***Les mécanismes de coordination du Comité***

Le Comité tient, tous les deux mois, une réunion des membres. Ces rencontres permettent aux membres, au président, à la conseillère juridique et au greffier et directeur administratif de discuter notamment du déroulement des audiences et des procédures. De plus, un volet formation a été ajouté à ces réunions.

L'intégration de la formation des membres à ces réunions statutaires permet qu'elle soit mieux adaptée aux problématiques rencontrées par les membres et ainsi de mieux répondre aux besoins.

Deux fois l'an, une rencontre réunissant l'ensemble des membres et du personnel du Comité est tenue. Ces rencontres ont pour but de sensibiliser les participants à différents dossiers, dont celui de la modernisation, en leur présentant notamment les résultats atteints au regard des cibles fixées en matière de qualité des services. De plus, ces activités permettent de développer le sentiment d'appartenance à l'organisation.

### .. *Les ressources*

Afin d'accomplir sa mission, le Comité compte sur un effectif de 21 membres et employés réguliers.

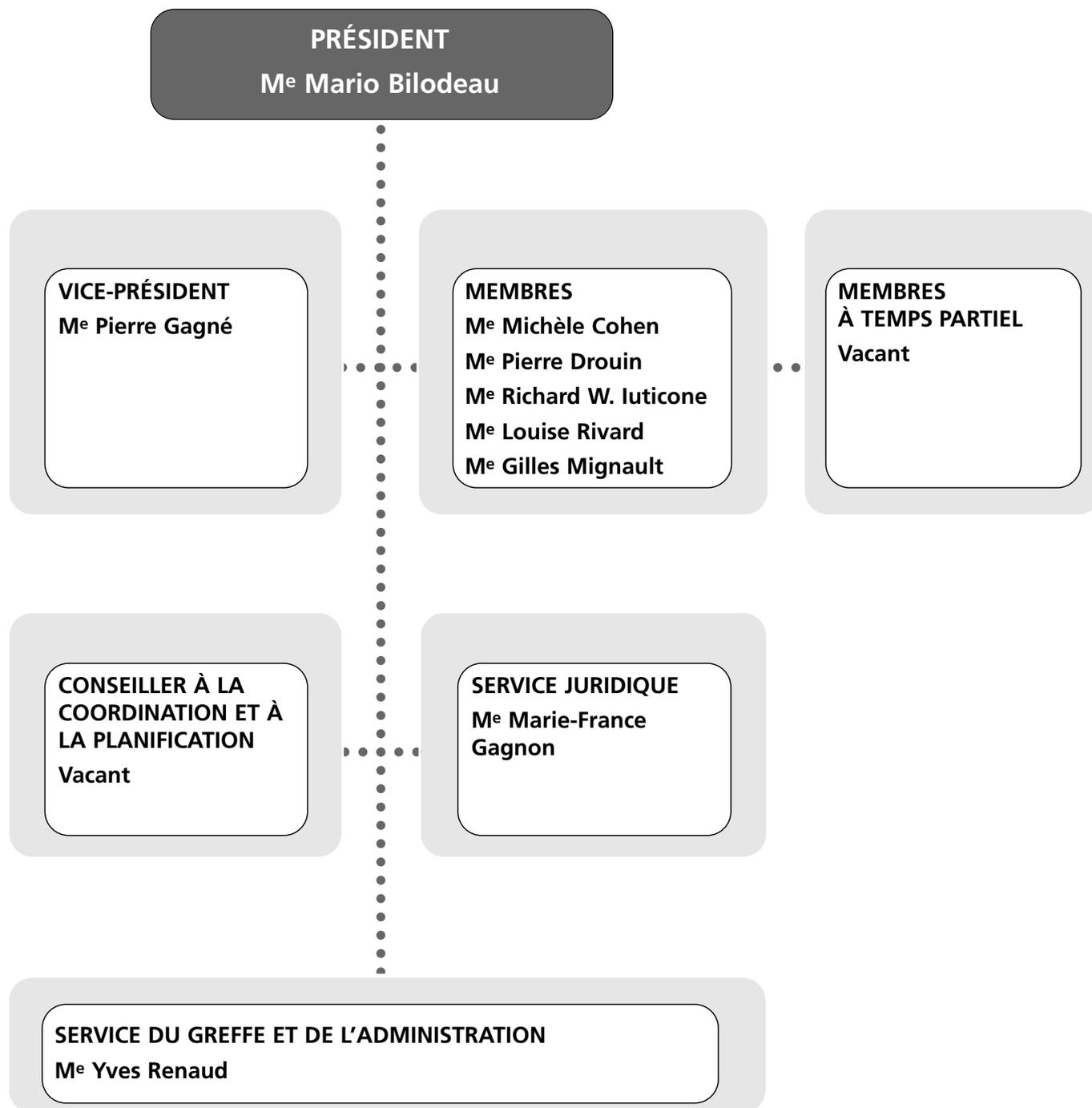
Le tableau qui suit présente le budget de dépenses 2005-2006 ainsi que les dépenses réelles du Comité pour les deux derniers exercices financiers.

**TABLEAU 1.1 BUDGET DE DÉPENSES 2005-2006 ET DÉPENSES RÉELLES 2005-2006 ET 2004-2005**

Catégories	2005-2006		2004-2005
	Budget de dépenses \$	Dépenses réelles \$	Dépenses réelles \$
Rémunération	1 394 737	1 394 529	1 422 208
Fonctionnement	547 000	539 312	623 382
<b>Sous-total</b>	<b>1 941 737</b>	<b>1 933 841</b>	<b>2 045 590</b>
Investissement	12 663	11 537	9 315
Prêts, placements et avances	4 000	0	50
<b>Total</b>	<b>1 958 400</b>	<b>1 945 378</b>	<b>2 054 955</b>

Par ailleurs, l'annexe A présente l'état des frais d'administration du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2006.

L'organigramme du Comité de déontologie policière au 31 mars 2006



L'annexe B présente la liste des membres et du personnel du Comité.

## Partie II

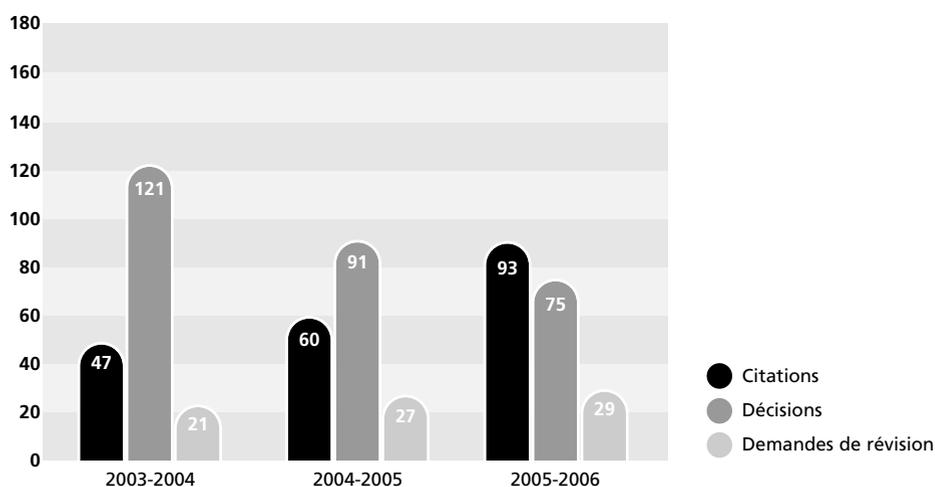
### Faits saillants de l'exercice

#### •• Le point sur les activités

Au cours de l'exercice financier 2005-2006, 93 citations et 29 demandes de révision ont été déposées au greffe du Comité de déontologie policière. Au cours de cette même période, le Comité a rendu 75 décisions, dont 50 en matière de citation, 13 en matière de sanction et 12 en matière de révision.

La figure 2.1 présente l'évolution des principales données au cours des trois derniers exercices financiers.

FIGURE 2.1 ÉVOLUTION DU VOLUME D'ACTIVITÉ



#### •• Le cheminement des dossiers et le volume d'activité

##### En matière de citation

La citation est déposée au greffe du Comité par le Commissaire. Elle comporte autant de chefs que d'actes dérogatoires reprochés. Chaque chef de la citation relate la conduite constituant un acte dérogatoire au Code de déontologie, incluant les circonstances de temps et de lieu de cette conduite, et indique la disposition du Code de déontologie dont on allègue la violation.

Le greffier transmet la citation au policier qui en fait l'objet et à la personne qui a déposé la plainte. Les parties à l'instance, soit le Commissaire et le policier, sont convoquées à l'audience. Chaque partie assigne ses témoins.

L'audience publique est présidée par un membre du Comité désigné par le président. Le membre entend la preuve et les représentations des parties. Il dispose de la citation dans une décision écrite et motivée.

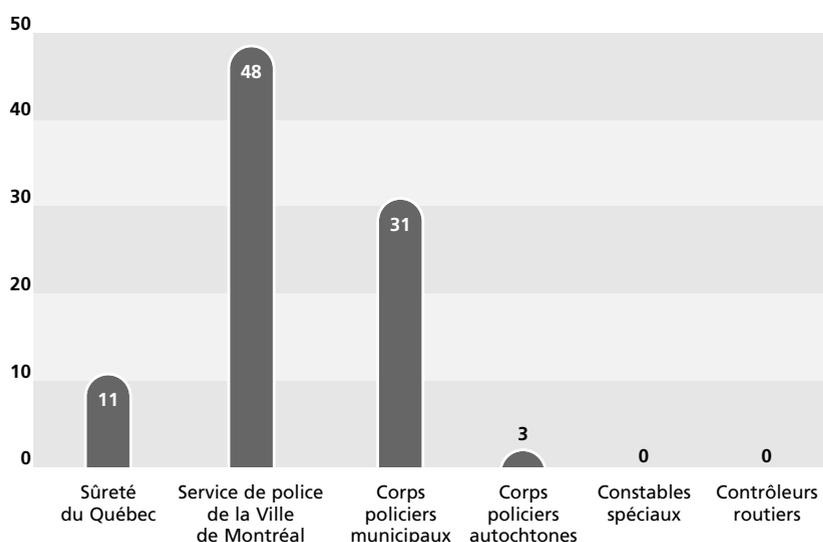
La décision est ensuite transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps

de police ou à l'employeur concerné. Elle est aussi diffusée sur le site Internet sur la déontologie policière, les médias en sont avisés et la décision est finalement diffusée sur le site des jugements des tribunaux.

L'annexe C contient une représentation graphique des principales étapes d'un dossier de citation.

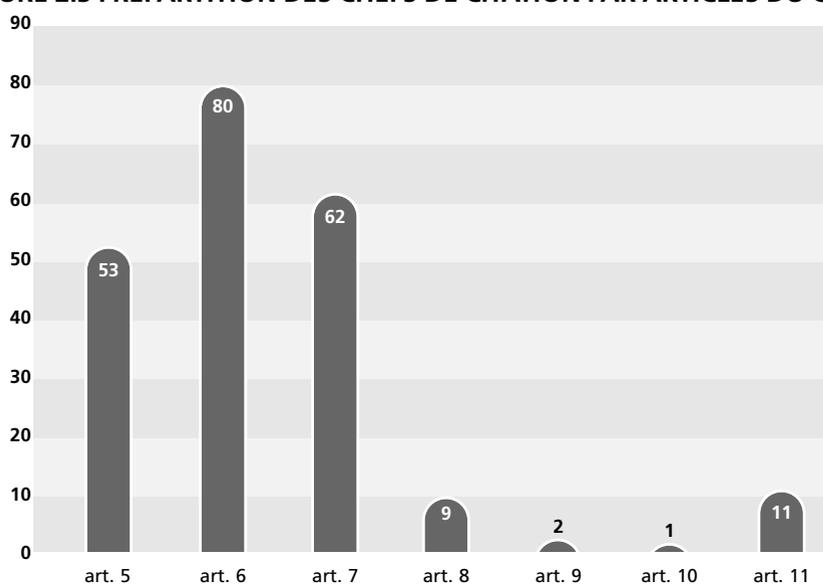
Au cours de l'exercice financier 2005-2006, le Commissaire a déposé au greffe du Comité 93 citations pour un total de 218 chefs de citation impliquant 117 policiers. La figure 2.2 présente la répartition des citations en fonction des catégories d'organismes policiers.

**FIGURE 2.2 : RÉPARTITION DES CITATIONS DÉPOSÉES AU GREFFE (N=93)**



La figure 2.3 présente la répartition des chefs de citation en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

**FIGURE 2.3 : RÉPARTITION DES CHEFS DE CITATION PAR ARTICLES DU CODE (N=218)**



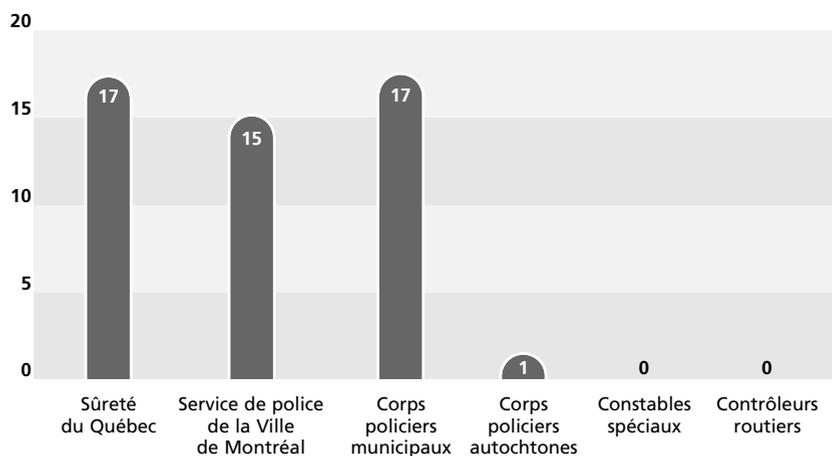
### Énoncé des articles concernés du *Code de déontologie des policiers du Québec*

- Article 5 :** Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.
- Article 6 :** Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.
- Article 7 :** Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.
- Article 8 :** Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.
- Article 9 :** Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité, et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.
- Article 10 :** Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.
- Article 11 :** Le policier doit utiliser une arme ou toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

La décision sur le fond est le document dans lequel le Comité se prononce sur chacun des chefs contenus dans une citation ou dans plusieurs citations qui peuvent être réunies pour être entendues ensemble. Au cours de l'exercice financier 2005-2006, le Comité s'est prononcé dans le cadre de 50 décisions sur le fond, qui impliquaient 74 citations, 165 chefs de citation et 95 policiers.

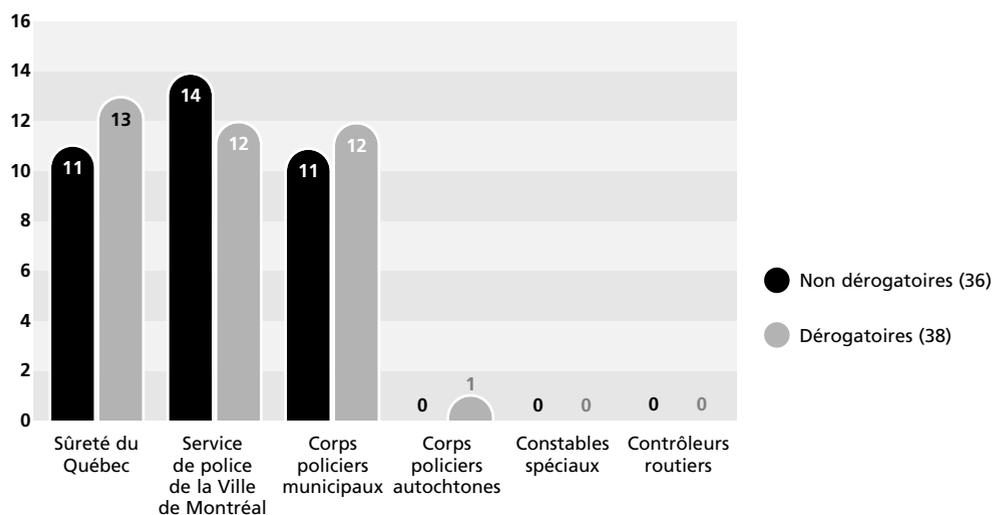
La figure 2.4 présente la répartition des décisions sur le fond en fonction des catégories d'organismes policiers.

**FIGURE 2.4 : RÉPARTITION DES DÉCISIONS SUR LE FOND (N=50)**



La figure 2.5 présente le nombre de citations qui ont été jugées dérogatoires ou non dérogatoires en fonction des catégories d'organismes policiers. La citation est jugée dérogatoire si elle présente au moins un acte jugé dérogatoire. La citation est jugée non dérogatoire si elle ne présente aucun acte jugé dérogatoire.

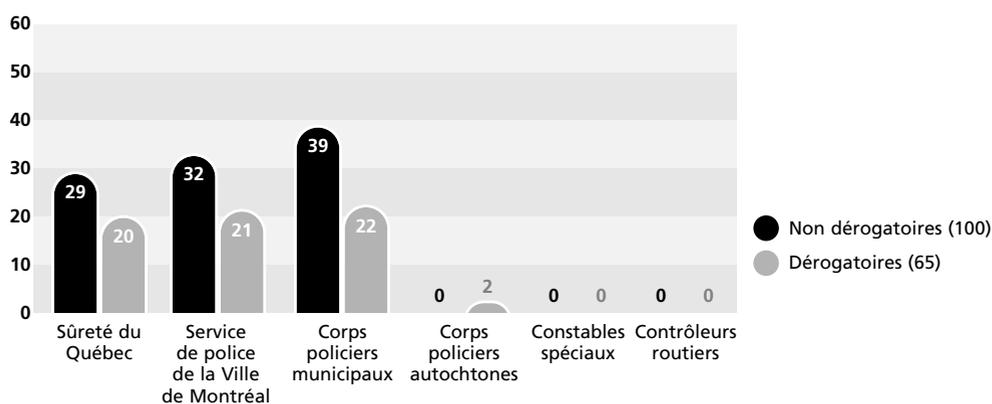
**FIGURE 2.5 : NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CITATIONS (N=74)**



Note : Le comportement du policier est dérogatoire lorsqu'il constitue un manquement au Code de déontologie des policiers du Québec.

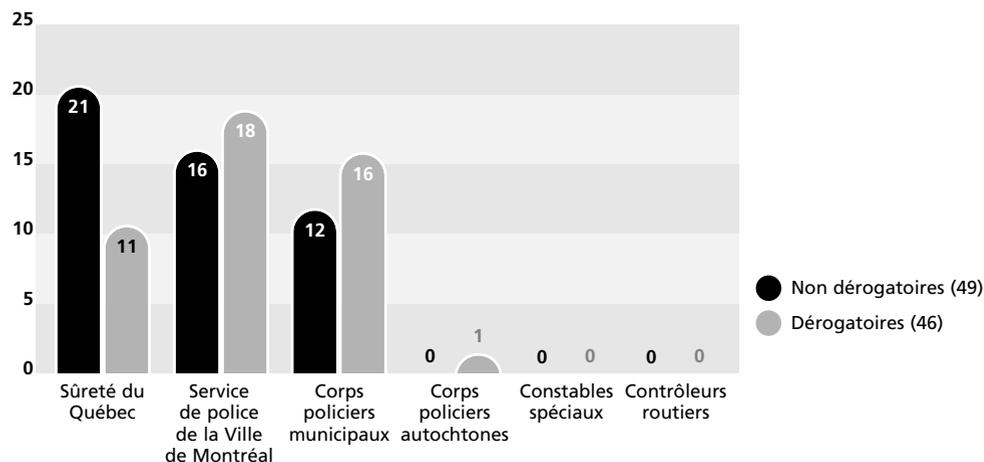
La figure 2.6 présente, en fonction des catégories d'organismes policiers, la nature des décisions à l'égard des chefs de citation, selon qu'ils ont été jugés dérogatoires ou non dérogatoires.

**FIGURE 2.6 : NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CHEFS (N=165)**



La figure 2.7 présente, en fonction des catégories d'organismes policiers, la nature des décisions à l'égard des policiers impliqués dans les citations. La conduite du policier est jugée dérogatoire s'il a commis au moins un acte jugé dérogatoire. Sa conduite est jugée non dérogatoire si aucun des actes qui lui sont reprochés n'a été jugé dérogatoire.

**FIGURE 2.7 : NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES POLICIERS (N=95)**



### •• *En matière de sanction*

Lorsque le Comité décide que la conduite d'un policier est dérogatoire par rapport au Code de déontologie, il permet aux parties de se faire entendre au sujet de la sanction à imposer.

L'audience est fixée dans les 14 jours suivant la décision du Comité (délai indicatif). Le membre du Comité qui a rendu la décision sur le fond préside l'audience; il entend les représentations des parties et impose une sanction au policier en cause, dans une décision écrite et motivée.

Dans la détermination de la sanction, le Comité prend en considération la gravité de l'inconduite, compte tenu de toutes les circonstances, ainsi que la teneur du dossier de déontologie du policier en cause.

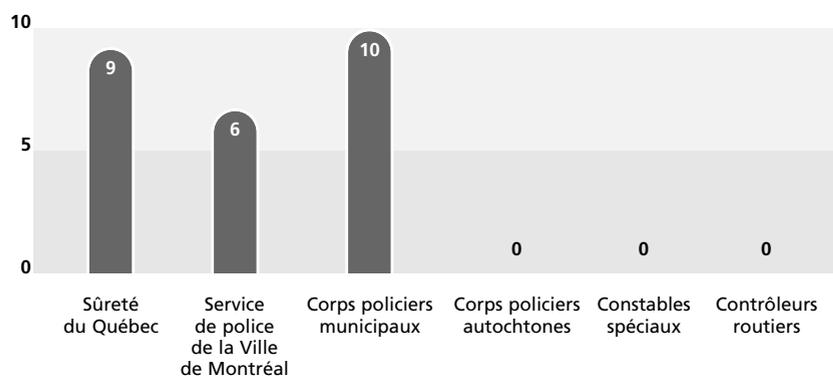
La décision est ensuite transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps de police ou à l'employeur concerné. Elle est aussi diffusée sur le site Internet sur la déontologie policière, les médias en sont avisés et elle est finalement diffusée sur le site des jugements des tribunaux.

L'annexe C contient une représentation graphique des principales étapes d'un dossier de citation qui conduit à une décision sur sanction.

Au cours de l'exercice financier 2005-2006, le Comité a rendu 25 décisions sur sanction, qui impliquaient 28 citations, 45 chefs de citation et 30 policiers. Au total, 48 sanctions ont été imposées (figure 2.9).

La figure 2.8 présente le nombre de décisions sur sanction rendues pour chacune des catégories d'organismes policiers.

**FIGURE 2.8 : RÉPARTITION DES DÉCISIONS SUR SANCTION (N=25)**



La figure 2.9 présente la nature des sanctions imposées réparties par catégories d'organismes policiers.

**FIGURE 2.9 : RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES (N=48)**

	Sûreté du Québec	Service de police de la Ville de Montréal	Corps de police municipaux	Corps de police autochtones	Constables spéciaux	Contrôleurs routiers	Total
<b>Sanctions</b>							
Avertissement	–	4	2	–	–	–	6
Réprimande	2	4	7	–	–	–	13
Blâme	2	1	1	–	–	–	4
Rétrogradation	–	–	–	–	–	–	–
Suspension	5	6	9	–	–	–	20
Destitution	1	–	2	–	–	–	3
Inhabilité	2	–	–	–	–	–	2
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>48</b>

Note : L'article 234 de la *Loi sur la police* prévoit que le policier qui ne peut pas faire l'objet d'une sanction à cause d'une démission, d'un congédiement ou d'un départ à la retraite, peut être déclaré inhabile à exercer des fonctions d'agent de la paix pour une période d'au plus cinq ans.

La figure 2.10 présente la nature des sanctions imposées en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

**FIGURE 2.10 : RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR ARTICLE DU CODE (N=48)**

Sanctions	5	6	7	8	9	10	11	Total
Avertissement	3	2	1	–	–	–	–	6
Réprimande	7	5	1	–	–	–	–	13
Blâme	2	1	1	–	–	–	–	4
Rétrogradation	–	–	–	–	–	–	–	–
Suspension	2	8	6	1	–	–	3	20
Destitution	–	–	2	1	–	–	–	3
Inhabilité	–	1	1	–	–	–	–	2
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>3</b>	<b>48</b>

### .. *En matière de révision*

Lorsqu'une personne n'est pas satisfaite de la décision du Commissaire qui, après avoir fait enquête, rejette sa plainte, elle peut, dans les 30 jours suivant la notification de la décision du Commissaire, faire réviser cette décision par le Comité.

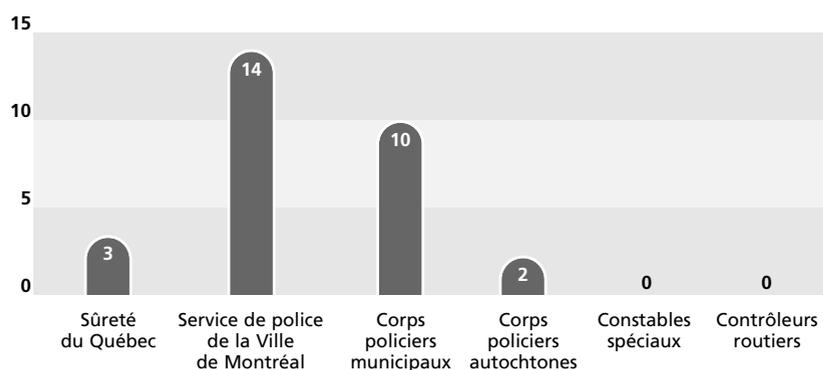
La demande de révision est formée par le dépôt au greffe du Comité d'une déclaration écrite contenant un exposé des motifs de la demande. Le dossier de révision est analysé par un membre du Comité. Si ce dernier le juge nécessaire, le Comité tient une audience à laquelle est convoqué le demandeur en révision. Une décision écrite et motivée est rendue par le Comité.

Cette décision est ensuite transmise à la personne qui a demandé la révision et au Commissaire et est diffusée sur le site Internet sur la déontologie policière.

L'annexe D contient une représentation graphique des principales étapes d'un dossier de révision.

La figure 2.11 présente, pour l'exercice financier 2005-2006, la répartition des demandes de révision reçues par le Comité en fonction des catégories d'organismes policiers.

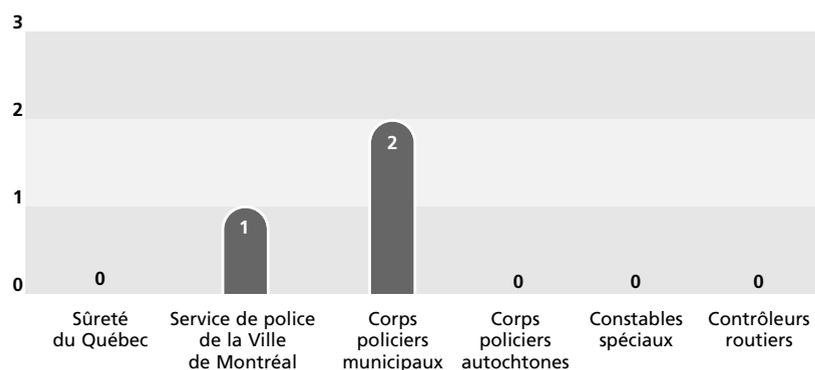
**FIGURE 2.11 : RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION REÇUES (N=29)**



Au cours de l'exercice financier 2005-2006, le Comité a rendu 12 décisions en matière de révision; 9 demandes de révision ont été rejetées, 2 autres ont été accueillies avec ordonnance de citer alors qu'une autre a été accueillie avec ordonnance de poursuivre l'enquête.

La figure 2.12 présente la répartition des demandes de révision accueillies en fonction des catégories d'organismes policiers.

**FIGURE 2.12 : RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION ACCUEILLIES (N=3)**



## *Partie III*

### *Présentation des résultats*

#### *.. Contexte et enjeux*

Depuis son institution en 1990, le système québécois de déontologie policière est devenu un acquis précieux pour une société aussi attachée que la nôtre aux droits et libertés de la personne. Il répond aux attentes légitimes des citoyens, aux exigences de transparence du contrôle de l'activité policière et aux critères d'équité pour les policiers.

En 1990, alors que la majorité de ses corps policiers ne disposaient d'aucune ligne de conduite en matière de déontologie, le Québec franchissait un pas important vers la transparence en se dotant, d'une part, d'un code de déontologie unique et uniforme, applicable à l'ensemble des policiers et, d'autre part, d'institutions chargées de sa mise en œuvre, soit le Commissaire et le Comité. Le *Code de déontologie des policiers du Québec* ainsi que ses mécanismes d'application sont le fruit d'un compromis entre les principaux intervenants en matière policière. Depuis, la déontologie policière fait partie de la réalité quotidienne des policiers.

Si l'on peut parler d'un net progrès par rapport à la situation antérieure, une certaine ambivalence subsiste toujours entre les pouvoirs nécessaires à l'exercice de la fonction policière et les garanties données aux citoyens contre les abus pouvant survenir dans l'exercice de ces pouvoirs. La recherche d'un juste équilibre passe par des changements dans les comportements. Il s'agit d'un travail de longue haleine, dans la mesure où la spontanéité du changement n'est pas acquise. Les résultats attendus d'un système de déontologie policière sont tributaires à la fois de l'effort consenti, de la sensibilisation et de la participation des principaux intervenants.

En 1997, le système de déontologie policière a fait l'objet d'une réforme. Parmi les modifications législatives alors adoptées, la prescription pour déposer une plainte est passée de deux ans à un an, des devoirs et des pouvoirs additionnels ont été attribués au Commissaire, la conciliation est devenue obligatoire, les enquêtes ne sont plus confiées aux corps de police, le délai pour les effectuer a été réduit et les structures administratives du Commissaire, de même que la composition du Comité, ont été modifiées. Bien que ces modifications aient eu pour effet d'alléger et de bonifier le système, les enjeux qui ont présidé à la réforme sont toujours d'actualité.

Étant donné la mission du Comité et le contexte dans lequel il évolue, ces enjeux se rapportent essentiellement à des questions d'efficacité et d'efficience, à la compréhension par les citoyens et par les membres des corps policiers des questions déontologiques et à l'évaluation de la performance du système de déontologie policière.

L'adoption du cadre de gestion gouvernemental établi par la *Loi sur l'administration publique*, qui s'est traduit notamment par l'introduction de la gestion axée sur les résultats, constitue encore un défi de taille pour le Comité. Plusieurs réalisations en ce sens ont déjà été accomplies. Le Comité doit cependant prendre en compte la taille de son organisation et sa particularité d'être un tribunal administratif spécialisé tant dans l'évaluation des attentes de sa clientèle que dans la définition de ses engagements. Un enjeu important est lié au renouvellement du personnel occasionné par les départs à la retraite; le Comité y voit notamment par l'élaboration d'un plan pluriannuel de la main-d'œuvre.

Au-delà de toutes ces considérations, le système de déontologie policière doit continuer à se préoccuper d'offrir une meilleure protection aux citoyens en instituant, au sein des organisations policières, des standards élevés de service à la population. Cet objectif primordial, qui était visé lors de l'implantation d'un système de déontologie policière, conserve encore toute son acuité aujourd'hui.

### **•• *Rappel de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens et du Plan stratégique***

La *Loi sur l'administration publique*, adoptée en mai 2000, exige des ministères et organismes qui y sont assujettis qu'ils rendent publique une déclaration contenant leurs objectifs quant au niveau et à la qualité des services offerts. Conformément aux dispositions de la loi, le Comité rendait publique, en avril 2001, sa *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*, qui présente la mission et les valeurs du Comité, de même que les services offerts par les membres et le personnel de l'organisation, tout en énonçant les objectifs poursuivis afin d'offrir des services d'un niveau élevé de qualité. Elle précise également les engagements du Comité portant sur l'accessibilité des services, les délais dans les communications ainsi que le respect et la courtoisie à l'égard de la clientèle. La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* est présentée à l'annexe E du présent rapport.

La *Loi sur l'administration publique* prévoit également que chaque ministère et organisme se donne un plan stratégique couvrant une période de plus d'une année et que ce plan soit déposé à l'Assemblée nationale par le ministre responsable. Conformément aux dispositions de la loi, le *Plan stratégique 2001-2004* du Comité a été déposé en avril 2001. Il tient compte des caractéristiques propres à un tribunal administratif spécialisé exerçant des fonctions quasi judiciaires dont, au premier chef, l'indépendance et l'impartialité de ses membres, ainsi que la nécessaire collaboration des partenaires et intervenants, sans laquelle l'atteinte de certains objectifs devient aléatoire.

Les orientations contenues dans ce plan stratégique demeurent, vu qu'elles traduisent la détermination du Comité à faire en sorte que le système de déontologie policière réponde le plus adéquatement possible aux besoins et aux attentes des citoyens, des policiers et de l'ensemble des intervenants qui ont un intérêt pour ce domaine.

Les principales orientations et objectifs stratégiques retenus par le Comité peuvent se résumer comme suit :

#### **• *Orientation 1***

Assurer la rigueur de son processus afin d'entendre les parties et de rendre les décisions dans des délais raisonnables.

##### **Objectifs :**

- Améliorer, avec la collaboration des parties, les procédures de mise au rôle et de gestion des remises;
- Rendre les décisions dans des délais raisonnables.

## • ***Orientation 2***

Favoriser l'accès à une meilleure compréhension par les citoyens et les policiers du système de déontologie policière.

### **Objectif :**

- Développer des outils de communication permettant de rejoindre les clientèles cibles.

## • ***Orientation 3***

Développer une approche de gestion et d'évaluation de la performance du système de déontologie policière.

### **Objectif :**

- Moderniser les instruments de gestion et d'évaluation de la performance du Comité.

## •• ***Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens***

Le degré de respect des engagements contenus dans la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* est présenté dans les tableaux suivants.

**TABLEAU 3.1**

<b>Objectif général de la <i>Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens</i> : offrir aux citoyens des services d'un niveau élevé de qualité</b>		
<b>Thème : Des services accessibles et un traitement courtois à l'audience</b>		
<b>Indicateur</b>	<b>Cible (2005-2006)</b>	<b>Résultat (2005-2006)</b>
Taux de satisfaction de la clientèle	Cette démarche s'inscrit dans un processus continu d'amélioration de la qualité des services.	89,8 %
<b>Commentaires</b> <p>Le Comité a sensibilisé son personnel à l'importance des engagements contenus dans sa <i>Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens</i> concernant l'accessibilité des services et la courtoisie à l'audience.</p> <p>Le résultat de 89,8 % obtenu pour l'exercice financier 2005-2006 provient d'une enquête téléphonique réalisée auprès de personnes impliquées dans des dossiers terminés au cours de cette période. L'enquête révèle que la clientèle est très satisfaite dans une proportion de 68 % et satisfaite dans une proportion de 21,8 %. Des enquêtes semblables ont permis d'établir que le taux de satisfaction s'établissait à 87,2 % pour l'exercice financier 2004-2005 et à 87,5 % pour l'exercice financier précédent.</p> <p>Le Comité entend poursuivre la sensibilisation de son personnel afin de maintenir un taux élevé de satisfaction de sa clientèle.</p>		

**TABLEAU 3.2**

<b>Objectif général de la <i>Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens</i> : offrir aux citoyens des services d'un niveau élevé de qualité</b>		
<b>Thème : Le respect des délais dans les communications écrites</b>		
<b>Indicateur</b>	<b>Cible (2005-2006)</b>	<b>Résultat (2005-2006)</b>
<b>Dossiers de citation :</b> Délai entre la date de réception de la citation et la signification	15 jours	4,59 jours
Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 60 jours avant l'audience	120,62 jours avant l'audience
<b>Dossiers de révision :</b> Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	0,55 jour
Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 30 jours avant l'audience	79 jours avant l'audience
<b>Dossiers de citation et de révision :</b> Délai entre la décision et la transmission de celle-ci	10 jours	1,31 jours

•• *Les résultats au regard du Plan stratégique*

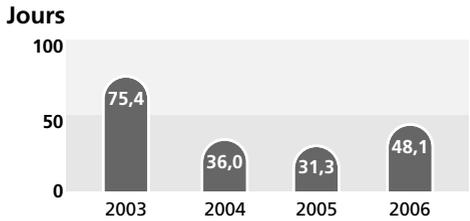
**TABEAU 3.3**

<b>Orientation 1 : Assurer la rigueur de son processus afin d'entendre les parties et de rendre des décisions dans des délais raisonnables</b> <b>Objectif stratégique 1 : Améliorer, avec la collaboration des parties, les procédures de mise au rôle et de gestion des remises</b>		
Indicateur	Cible (2005-2006)	Résultat (2005-2006)
Délai moyen de mise au rôle des citations (janvier 2001 : 11 mois)	6 mois	5,31 mois
Pourcentage des remises (janvier 2001 : 46 %)	35 %	19,8 %

Mois	Délai moyen de mise au rôle	Pourcentage des remises
2003	5,4	31,7
2004	5,4	39,3
2005	4,6	29,2
2006	5,3	19,8

**TABEAU 3.4**

<b>Orientation 1 : Assurer la rigueur de son processus afin d'entendre les parties et de rendre des décisions dans des délais raisonnables</b> <b>Objectif stratégique 2 : Rendre des décisions dans des délais raisonnables</b>												
Indicateur	Cible (2005-2006)	Résultat (2005-2006)										
Délai moyen de délibéré en matière de citation (janvier 2001 : 46 jours)	35 jours	48,1 jours (membres à temps plein)										
<b>Délai moyen de délibéré - citations</b>  <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <caption>Délai moyen de délibéré - citations (en jours)</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Délai moyen (jours)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2003</td> <td>75,4</td> </tr> <tr> <td>2004</td> <td>36,0</td> </tr> <tr> <td>2005</td> <td>31,3</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>48,1</td> </tr> </tbody> </table>			Année	Délai moyen (jours)	2003	75,4	2004	36,0	2005	31,3	2006	48,1
Année	Délai moyen (jours)											
2003	75,4											
2004	36,0											
2005	31,3											
2006	48,1											
<b>Commentaires</b> <p>Le délai de délibéré de 48,1 jours s'explique par l'augmentation du volume d'activité. Le nombre de citations est passé de 60 en 2004-2005 à 93 en 2005-2006 ce qui représente une augmentation de 55 %, et ce, avec le même nombre de membres qu'en 2004-2005.</p> <p>Ce résultat ne tient pas compte du délai de délibéré des membres à temps partiel. Ce délai ne serait pas significatif vu qu'il n'y a eu qu'une cause entendue et terminée concernant les policiers autochtones.</p>												

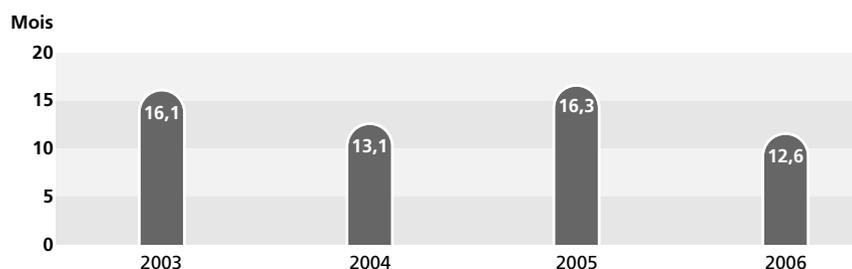
**TABEAU 3.5**

<b>Orientation 2 : Favoriser l'accès à une meilleure compréhension par les citoyens et les policiers du système de déontologie policière</b> <b>Objectif stratégique : Développer des outils de communication permettant de rejoindre des clientèles cibles</b>		
Indicateur	Cible (2005-2006)	Résultat (2005-2006)
Mise à jour et amélioration du site Internet	Sur une base continue	Modifications régulières au nouveau site sur la déontologie policière
<b>Commentaires</b> <p>Le site Internet permet au Commissaire et au Comité de se rapprocher de leur clientèle. Conçu selon le modèle des grappes de services, ce site permet d'obtenir toute l'information utile pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• porter plainte contre un policier, un constable spécial ou un contrôleur routier;</li> <li>• connaître le processus de traitement des plaintes;</li> <li>• savoir si une décision peut être révisée;</li> <li>• consulter le rôle d'audience;</li> <li>• consulter les décisions rendues par le Comité au cours du dernier mois.</li> </ul>		

## •• *Les délais de traitement des dossiers*

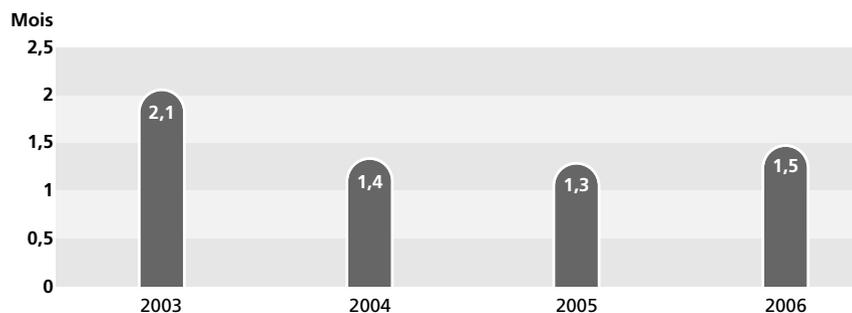
Pour les dossiers de citation fermés au cours de l'exercice financier 2005-2006, le délai moyen de traitement est de 12,6 mois. Ce délai était de 16,3 mois en 2004-2005, de 13,1 mois en 2003-2004 et de 16,1 mois en 2002-2003. Ainsi, depuis 2002-2003, on observe une amélioration de 21,7 %, puisque ce délai est passé de 16,1 mois à 12,6 mois. Ce délai est calculé de la date du dépôt au greffe de la citation à la date de transmission de la décision finale. Les délais de mise au rôle, d'audience et de délibéré, les délais découlant des remises ainsi que ceux occasionnés dans les dossiers portés devant les tribunaux supérieurs expliquent le délai moyen de traitement des dossiers.

Délai moyen de traitement - citations

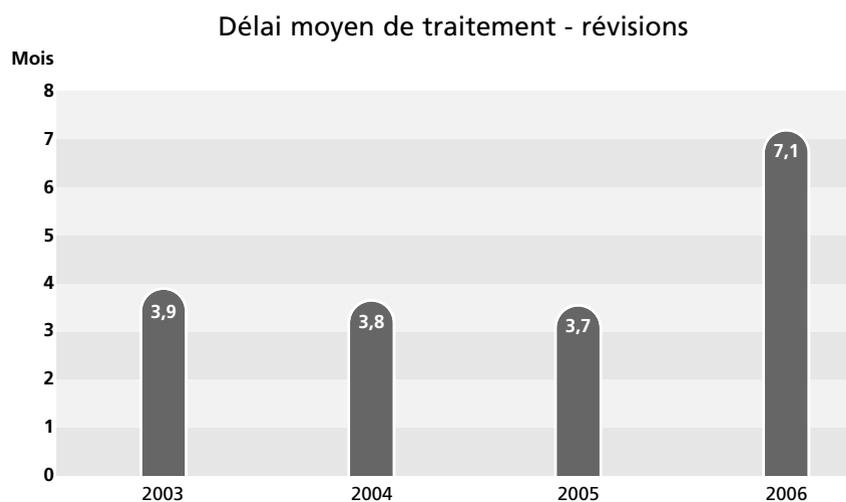


La loi prévoit que la sanction est imposée dans les 14 jours suivant la décision qui conclut à un acte dérogatoire et que, avant de l'imposer, le Comité permet aux parties de se faire entendre. Il ne s'agit pas là d'un délai de rigueur, mais d'un délai indicatif de célérité. Depuis 2002-2003, on observe une amélioration de 28,6 %, puisque ce délai est passé de 2,1 mois à 1,5 mois.

Délai d'imposition de la sanction



La loi prévoit que la révision est instruite et jugée d'urgence. Cependant, en avril 2004, le processus de révision a été porté devant les tribunaux supérieurs. Le Comité a suspendu toutes ses audiences en révision jusqu'à ce que la décision finale de la Cour suprême du Canada ne soit rendue. Le Comité a pu reprendre l'étude des demandes en révision le 23 mars 2006. Voilà ce qui explique l'augmentation du délai moyen de traitement.



## Partie IV

### Utilisation des ressources

#### •• Les ressources humaines

Au 31 mars 2006, l'effectif autorisé du Comité de déontologie policière était de 21 membres et employés réguliers. Il faut noter que les greffiers-audienciers, dont les services sont requis occasionnellement, ne sont pas compris dans l'effectif régulier. Le tableau suivant présente les données détaillées pour les deux derniers exercices financiers.

**TABEAU 4.1 : RÉPARTITION DU PERSONNEL RÉGULIER AU 31 MARS 2006**

Catégories	Postes					
	Autorisés		Occupés		Vacants	
	2005-2006	2004-2005	2005-2006	2004-2005	2005-2006	2004-2005
Membres réguliers	8	8	7	6	1	2
Greffier et directeur administratif	1	1	1	1		
Conseiller à la coordination et à la planification	1	1		1	1	
Conseiller juridique	1	1	1	1		
Professionnel			1	1	(1)	(1)
Techniciens	2	2	2	2		
Personnel de soutien	8	9	6	7	2	2
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Dans le but de favoriser l'atteinte des objectifs du Comité quant au niveau de la qualité des services, la formation du personnel a porté sur plusieurs aspects. Ainsi, en plus de la formation propre au domaine d'activité de chacun, le personnel a été formé dans le domaine informatique, au cours de sessions spécifiques, afin de suivre l'évolution des différents logiciels utilisés au Comité. Certains ont également participé à des sessions de formation sur la gestion budgétaire dans le secteur public ainsi que sur la gestion du changement.

En matière de santé et sécurité au travail, le Comité a poursuivi ses efforts afin que l'organisation du travail et l'environnement favorisent la santé des personnes dans leur milieu professionnel. Par ailleurs, un programme d'aide et d'écoute ayant pour objectif d'assister ceux qui sont aux prises avec des problèmes personnels est offert aux membres et au personnel du Comité.

Les nouvelles dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la *Loi sur les normes du travail* sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2004. Le responsable de ce dossier a assisté à la formation dispensée par le Secrétariat du Conseil du trésor et s'est assuré que tout le personnel ait la documentation requise.

Aucune plainte n'a été signalée à ce sujet au cours de l'année.

## •• *Les ressources budgétaires et financières*

L'annexe A présente l'état des frais d'administration du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2006.

## •• *Les ressources informationnelles*

En ce qui concerne l'implantation de la modernisation de l'État, l'utilisation des technologies de l'information revêt une importance stratégique, notamment dans l'atteinte des objectifs fixés par le Comité sur le plan de l'amélioration des services et de la reddition de comptes.

Le site Internet sur la déontologie policière ([www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca](http://www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca)), mis en ligne depuis 2004, permet à la clientèle du Commissaire et du Comité de trouver toute l'information utile pour formuler une plainte ou pour faire réviser une décision rendue par le Commissaire.

Le calendrier des audiences, les décisions rendues au cours du dernier mois, les publications légales (*Code de déontologie des policiers du Québec* ou *Loi sur la police*) ou administratives (plan stratégique, rapport annuel, etc.) sont également accessibles. Le site Internet sur la déontologie policière se veut des plus complets et c'est pourquoi il est modifié et mis à jour de façon régulière.

De plus, les décisions rendues par le Comité en matière de citation sont depuis janvier 2000 également accessibles gratuitement à l'adresse suivante [www.jugements.qc.ca](http://www.jugements.qc.ca).

Par ailleurs, le Comité met en place les moyens nécessaires pour assurer la sécurité des actifs informationnels :

- Un représentant du Comité est membre du Comité ministériel de sécurité formé pour faciliter l'adoption des mesures de sécurité prévues dans la directive gouvernementale sur la sécurité de l'information numérique;
- Le Comité dispose d'un système contrôlant l'accès à ses bureaux;
- Les utilisateurs de micro-ordinateurs portables ont été sensibilisés aux règles de sécurité;
- Le Comité s'est doté de lignes directrices concernant l'utilisation éthique du courriel et des services Internet par les membres et le personnel;
- Les droits d'accès au réseau informatique du ministère de la Sécurité publique sont mis à jour sur une base continue;
- Les dossiers contenant des renseignements personnels sont conservés dans des classeurs verrouillés.

## *Partie V*

### *Autres exigences législatives et gouvernementales*

#### **•• *L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels***

Sur une base régulière, le Comité sensibilise ses membres et son personnel à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Lors d'une séance de formation destinée aux membres, des règles portant sur la rédaction des décisions et visant à protéger le nom des personnes mineures ou toute information pouvant permettre de les identifier, ont été adoptées.

#### **L'accès à l'information**

Au cours de l'exercice financier 2005-2006, le Comité n'a reçu aucune demande d'accès en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

#### **La protection des renseignements personnels**

Au cours de l'exercice financier 2005-2006, le Comité s'est conformé, en ce qui a trait à la protection des renseignements personnels, aux exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Le Comité poursuit la sensibilisation de son personnel aux principaux aspects de cette loi. Il s'est conformé aux pratiques relatives à la confidentialité des renseignements médicaux. Il a respecté la procédure, qui prévoit notamment que tout certificat médical soit transmis sous enveloppe scellée au directeur administratif, qui est la seule personne autorisée à en prendre connaissance, et ce, pour des fins de gestion de l'absentéisme uniquement.

Le Comité a mis en application la nouvelle procédure du Secrétariat du Conseil du trésor concernant les règles de gestion des diagnostics médicaux. Celle-ci prévoit notamment l'exclusion des renseignements concernant la famille d'un employé.

#### **•• *L'embauche et la représentativité***

L'Assemblée nationale adoptait, le 11 novembre 1999, la Loi modifiant la *Loi sur la fonction publique* et la *Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics* (L.Q. 1999, c. 58).

Conformément à cette loi, les ministères et organismes doivent rendre compte annuellement de l'atteinte des objectifs gouvernementaux, notamment en matière

d'accès à l'égalité. Ces objectifs consistent principalement à s'assurer que 25 % des personnes nouvellement embauchées dans la fonction publique appartiennent aux groupes cibles, en l'occurrence les autochtones, les anglophones et les membres des communautés culturelles. En ce qui a trait à l'embauche des personnes handicapées, l'objectif gouvernemental veut que celles-ci constituent 2 % du personnel. Par ailleurs, le programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans la fonction publique ainsi que celui sur le rajeunissement de la fonction publique sont toujours en vigueur. Au cours de la présente année, le Comité a procédé à l'embauche d'une agente de secrétariat occasionnelle. Les candidatures soumises n'ont pas permis au Comité de rencontrer les objectifs fixés par le gouvernement.

En ce qui concerne la représentativité, le personnel du Comité ne compte aucun représentant des groupes cibles déjà mentionnés. Cependant, le niveau de représentation du personnel féminin s'établit à 61,5 %. La représentation par catégorie d'emploi est présentée dans le tableau suivant.

**Tableau 5.1 : Représentation du personnel féminin**

Représentativité	Personnel d'encadrement	Avocat	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau
Nombre	0	1	1	1	5
Pourcentage	0 %	100 %	100 %	50 %	71 %

Par ailleurs, le Comité compte une personne âgée de moins de 35 ans, ce qui correspond à 7,7 % de son effectif. De plus, mentionnons qu'un membre à temps plein appartient à une communauté culturelle.

### •• *Le développement de la main-d'œuvre*

Le Comité s'est conformé à l'obligation de consacrer un minimum de 1% de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles, selon la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. En fait, il a consacré 51 777 \$ à des activités de développement, ce qui représente 4,1 % de sa masse salariale.

### •• *L'éthique et la déontologie*

- Code d'éthique et de déontologie des membres

Conformément au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (G.O.Q., Partie 2 (30 juin 1998) p. 3374), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1998, les membres du Comité se sont dotés d'un code d'éthique et de déontologie.

Le 18 mai 1999, le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière* est entré en vigueur. Le texte de ce code est présenté à l'annexe F du présent rapport.

Aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice financier 2005-2006.

- Code de déontologie du personnel

Le *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* (G.O.Q., Partie 2 (6 novembre 2002) p. 7639) est entré en vigueur le 21 novembre 2002.

À la suite de l'entrée en vigueur de ce règlement, un code de déontologie propre au personnel du Comité a été produit et est entré en vigueur le 28 mars 2003. Le *Code de déontologie du personnel* est présenté à l'annexe G du présent rapport.

Au cours du dernier exercice financier, aucune plainte n'a été déposée concernant le *Code de déontologie du personnel*.

- Lignes directrices concernant le courriel et les services Internet

Le 1<sup>er</sup> octobre 2002, le Conseil du trésor approuvait la *Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel et des services d'Internet par le personnel de la fonction publique* (C.T. 198872). Cette directive entrerait en vigueur à cette même date.

Afin de compléter les règles contenues dans cette directive et de préciser certaines modalités propres au Comité, ce dernier s'est doté de lignes directrices concernant l'utilisation éthique du courriel et des services Internet par son personnel et ses membres. Ces lignes directrices sont entrées en vigueur le 14 mars 2003.

Aucun manquement ni omission n'ont été constatés au cours du dernier exercice financier.

- La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*

La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* est présentée à l'annexe E. Au cours du dernier exercice financier, aucune omission ni aucun manquement n'ont été signalés en lien avec la *Déclaration de services*.

### •• ***La politique linguistique***

Considérant la nature du Comité qui en fait un tribunal administratif spécialisé et qui se traduit, entre autres, par l'assujettissement de ses décisions de nature quasi judiciaire aux articles 133 de la *Loi constitutionnelle de 1867* et 9 de la *Charte de la langue française*, le Comité a rédigé sa propre politique linguistique, qu'il a transmise à l'Office québécois de la langue française pour approbation.

### •• ***La protection des non-fumeurs***

Le Comité s'est conformé aux exigences de la *Loi sur la protection des non-fumeurs* en interdisant totalement l'usage du tabac dans ses locaux, de même que dans les salles d'attente et les salles d'audience.

Aucune infraction n'a été signalée au cours de l'exercice financier 2005-2006.



**RAPPORT DE LA DIRECTION**

L'état des frais d'administration du Comité de déontologie policière a été dressé par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activités concordent avec l'information donnée dans l'état des frais d'administration.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire un état des frais d'administration fiable.

Le Comité reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification de l'état des frais d'administration du Comité conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général du Québec peut, sans aucune restriction, rencontrer la direction pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Me Pierre Gagné  
Vice-président

Me Yves Renaud  
Greffier et directeur de l'administration

Québec, le 29 juin 2006

## ***RAPPORT DU VÉRIFICATEUR***

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié les frais d'administration du Comité de déontologie policière de l'exercice terminé le 31 mars 2006. La responsabilité de ces informations financières incombe à la direction du Comité. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces informations financières en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les informations financières sont exemptes d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans l'état des frais d'administration. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des informations financières.

À mon avis, ces informations financières donnent, à tous les égards importants, une image fidèle des frais d'administration du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2006, selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

Renaud Lachance, CA

Québec, le 29 juin 2006

**COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE  
FRAIS D'ADMINISTRATION  
DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2006**

	<u>2006</u>	<u>2005</u>
<b>CHARGES ASSUMÉES PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC</b>		
Traitements et avantages sociaux	1 394 529 \$	1 422 208 \$
Services de transport et de communication	102 244	92 618
Services professionnels, administratifs et autres	85 872	166 937
Entretien et réparations	4 133	3 004
Loyers	313 682	339 833
Fournitures et approvisionnements	16 366	14 327
Matériel et équipement	17 015	6 663
Amortissement des immobilisations corporelles	<u>6 725</u>	<u>14 886</u>
	<u><b>1 940 566 \$</b></u>	<u><b>2 060 476 \$</b></u>

Les notes complémentaires font partie intégrante de l'état des frais d'administration.

**POUR LE COMITÉ**

Me Pierre Gagné  
Vice-président

Me Yves Renaud  
Greffier et directeur de l'administration

## COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE NOTES COMPLÉMENTAIRES

### 1. CONSTITUTION ET COMPÉTENCE

Le Comité de déontologie policière a été institué en 1990 par la *Loi sur l'organisation policière* (L.R.Q., c. O-8.1), et son existence se poursuit en vertu de la *Loi sur la police* adoptée en 2000 (L.R.Q., c. P-13.1). Le Comité a compétence exclusive pour disposer de toute citation en matière de déontologie policière et pour réviser une décision du Commissaire à la déontologie policière de rejeter une plainte après enquête.

### 2. CONVENTIONS COMPTABLES

La préparation des informations financières du Comité par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les informations financières. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

Ces informations financières ne constituent pas des états financiers mais représentent un extrait des opérations du gouvernement du Québec relatif aux activités du Comité relevant de l'élément 5, du programme 3, du ministère de la Sécurité publique. Elles se limitent aux opérations liées à cet élément de programme, par conséquent aucun actif ni passif n'y est présenté.

#### Avantages sociaux et futurs

Les membres du personnel du Comité participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès. Le Comité n'assume aucune cotisation à titre d'employeur et n'a aucune obligation envers ces régimes gouvernementaux. Les cotisations de l'exercice envers ces régimes de retraite ne sont pas défrayées à même les crédits du Comité et par conséquent ne sont pas présentées aux informations financières.

Les avantages sociaux futurs relatifs aux congés de maladie n'y sont également pas présentés puisqu'ils ne sont pas défrayés à même les crédits de l'exercice du Comité.

#### Frais d'administration

Les frais d'administration ne comprennent pas le coût des immobilisations corporelles, composées d'équipement informatique, mais un amortissement annuel comptabilisé selon la méthode linéaire en fonction de la durée de vie prévue de 3 ans.

Au 31 mars 2006, le Comité de déontologie policière était composé des membres suivants :

**Président et membre**

Me Mario Bilodeau

**Vice-président et membre**

Me Pierre Gagné

**Membres**

Me Michèle Cohen

Me Pierre Drouin

Me Richard W. Iuticone

Me Gilles Mignault

Me Louise Rivard

**Personnel**

La *Loi sur la police* précise que le greffier et les autres membres du personnel du Comité sont nommés et rémunérés suivant la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1.1).

Benoît Beaucage, agent de bureau

Carole Benoît, agente de secrétariat

Guylaine Boisvert, agente de bureau principale

Christiane Breton, agente de secrétariat

Henri Côté, technicien en administration

Me Marie-France Gagnon, conseillère juridique

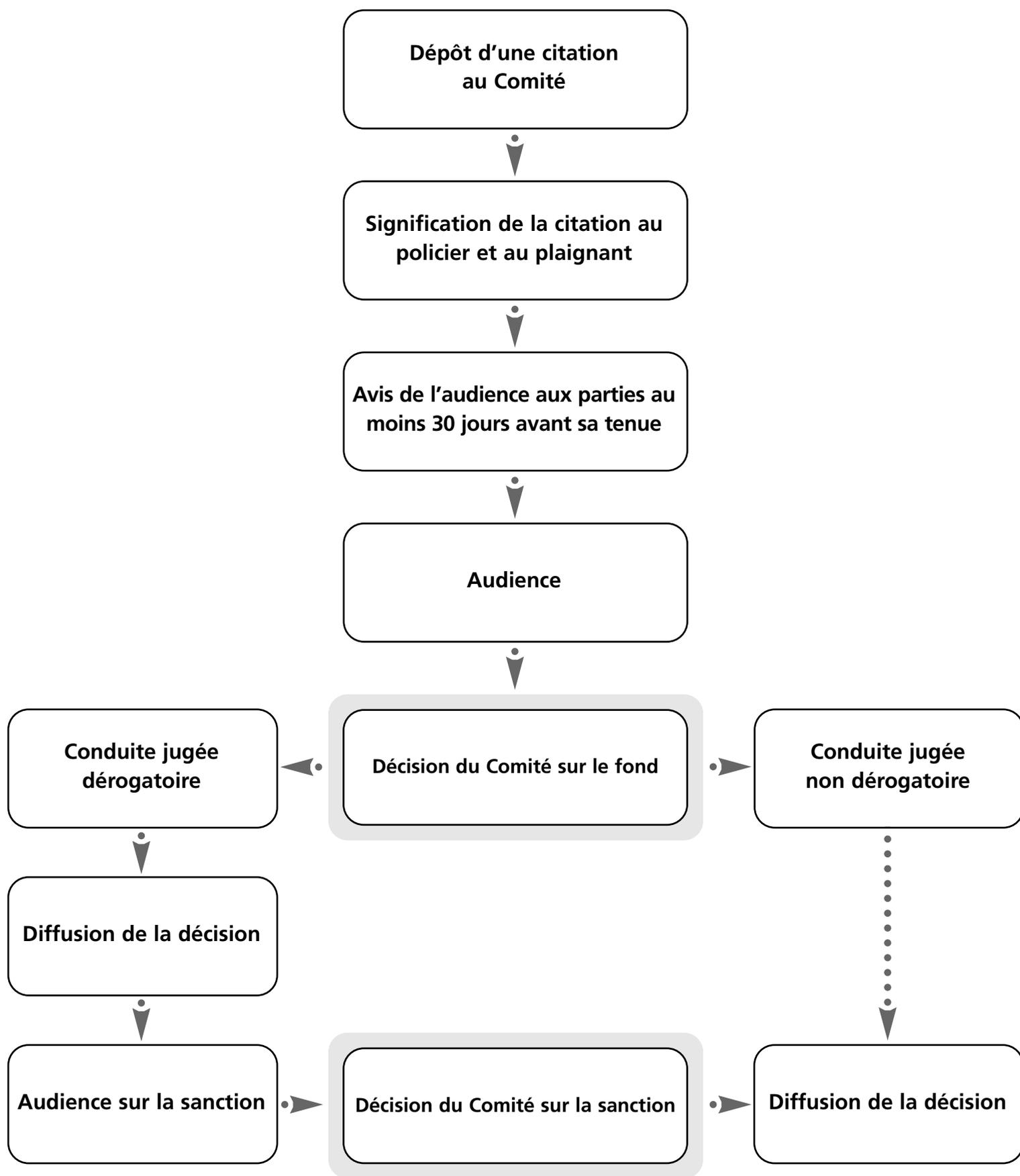
Louise Hamel, technicienne en droit

Marcel Lemay, greffier-audiencier

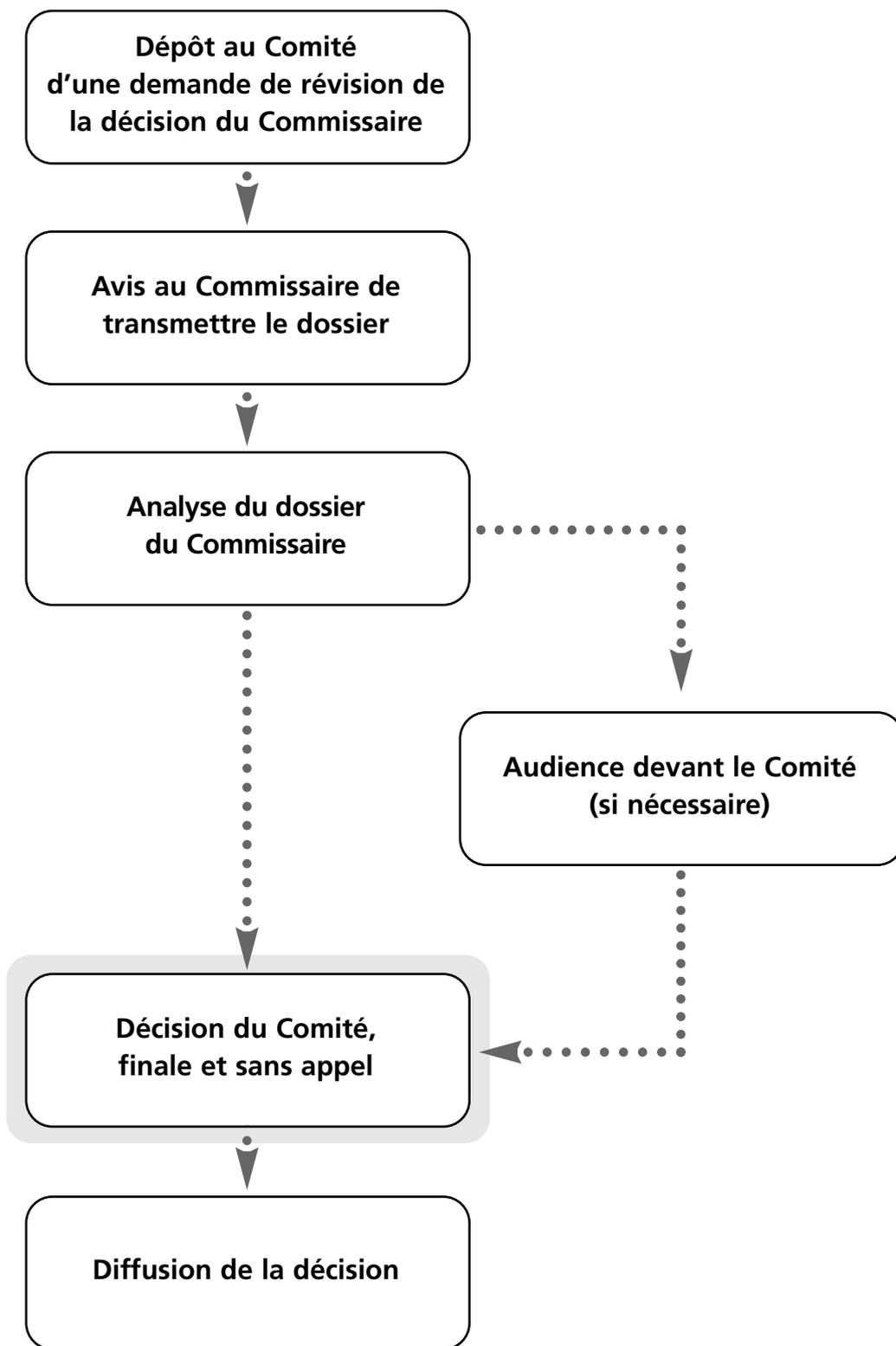
Line Pépin, secrétaire principale

Me Yves Renaud, **greffier et directeur administratif**

Chantal Tremblay, agente de secrétariat



*Cheminement d'un dossier de révision*



## ***Mot du président***

La présente déclaration vise à permettre à l'ensemble des citoyennes et citoyens du Québec de bien saisir la fonction, la mission et les valeurs du Comité de déontologie policière. Elle se veut un outil simple de consultation pour la clientèle désireuse de connaître les services offerts par notre organisation et les différentes façons d'y avoir accès. Les objectifs de qualité énoncés dans cette déclaration traduisent notre volonté de répondre le plus adéquatement possible aux besoins et aux attentes de tous ceux et celles qui partagent un intérêt pour la déontologie policière.

### ***•• Les composantes du système de déontologie policière***

Le **Code de déontologie des policiers du Québec** détermine les devoirs et normes de conduite applicables à l'ensemble des policiers, constables spéciaux, contrôleurs routiers et policiers autochtones du Québec dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions. Le Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens en développant au sein des services policiers des normes élevées de service à la population et de conscience professionnelle dans le respect des droits et libertés de la personne.

Le **Commissaire à la déontologie policière** a comme rôle de recevoir et d'examiner les plaintes formulées contre les policiers, de faire enquête, de procéder à la conciliation et de déterminer s'il y a matière à citer le policier devant le Comité de déontologie policière.

Le **Comité de déontologie policière**, à titre de tribunal administratif spécialisé, a pour fonction de disposer de toute citation déposée par le Commissaire, de sanctionner la conduite des policiers lorsqu'elle est jugée dérogatoire au Code de déontologie et de réviser les décisions du Commissaire rejetant une plainte après enquête.

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

### ***•• La fonction, la mission et les valeurs du Comité***

Le **Comité de déontologie policière** est un tribunal administratif spécialisé qui a pour **fonction** d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les policiers en veillant à l'application et au respect du **Code de déontologie des policiers du Québec**.

C'est l'instance devant laquelle les policiers sont tenus de répondre des manquements ou des omissions qui leur sont reprochés lorsque l'enquête du Commissaire en a conclu ainsi. Dans ce cas, le Comité siège pour entendre et disposer de la citation déposée contre un policier. Il impose une sanction au policier dont la conduite est jugée dérogatoire.

C'est également l'instance devant laquelle les citoyens présentent leur demande de réviser la décision du Commissaire qui a rejeté leur plainte après enquête. Dans ce cas, le Comité siège en révision de la décision du Commissaire.

• La **mission** du Comité consiste à :

- Offrir aux citoyens la possibilité de faire valoir leurs droits et aux policiers, leur défense, devant une instance accessible, indépendante, impartiale et spécialisée en matière de déontologie policière.
- Entendre les citoyens, les policiers et les autres témoins lors d'une audience publique et décider du litige avec diligence dans le respect des droits fondamentaux, des règles de justice naturelle et d'équité procédurale.
- Entendre d'urgence les demandes de révision des citoyens en leur offrant la possibilité de faire valoir leurs droits devant une instance accessible, indépendante, impartiale et spécialisée en déontologie policière.

Pour actualiser sa mission, le Comité privilégie les **valeurs** suivantes qui se traduisent sous forme d'engagements :

- La **primauté de la clientèle** qui est au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions. De l'accueil jusqu'à la décision, l'objectif de l'ensemble du personnel demeure celui de donner à la clientèle des services d'un niveau élevé de qualité.
- La **considération et le respect** des parties, de leurs représentants et de tous les intervenants.
- La **responsabilité partagée** qui implique, d'une part, l'imputabilité du personnel et, d'autre part, la collaboration des parties et de tous les intervenants.

### •• **Nos objectifs à l'égard de la clientèle**

À l'égard des plaignants, des policiers, de tous les autres témoins qui sont appelés à comparaître devant le Comité, et du public en général, nos objectifs visent à offrir des services d'un niveau élevé de qualité en y apportant toute notre considération. Pour ce faire, le Comité s'engage à assurer, de façon continue, la formation de son personnel.

### **Des services accessibles**

Dans ses communications avec le Comité pour connaître l'état de son dossier, le fonctionnement du système de déontologie policière, les différents outils d'information disponibles au public ou pour tout autre renseignement, le citoyen peut s'attendre à ce que du personnel qualifié et désireux de rendre service :

- réponde de façon prioritaire à son appel entre 8 h 30 et 12 h et entre 13 h et 16 h 30;
- s'identifie clairement;
- le rappelle ou accuse réception de son courrier électronique dans un délai d'un jour ouvrable;
- fournisse une information claire, précise et fiable;
- le dirige aussitôt vers le service compétent qui sera en mesure de répondre à sa demande.

### **Le respect des délais**

- la réponse à toute correspondance est transmise dans un délai de 2 semaines;
- la citation est signifiée dans un délai de 15 jours de sa réception et la convocation, dans un délai d'au moins 60 jours avant la tenue de l'audience;
- la citation est mise au rôle pour audience dans un délai moyen de 6 mois après son dépôt au greffe;
- la décision du Comité est rendue dans des délais raisonnables;
- la décision du Comité est transmise dans un délai maximum de 10 jours après avoir été rendue;
- en matière de révision, un accusé de réception est transmis dans un délai de 3 jours et la convocation, dans un délai d'au moins 30 jours avant la tenue de l'audience.

### **Le respect de la confidentialité des renseignements personnels**

Le Comité veille à la confidentialité des renseignements personnels protégés par la loi. À cette fin, il maintient à jour les connaissances de son personnel en cette matière.

### **Un traitement courtois et respectueux à l'audience**

Toutes les personnes appelées à comparaître devant le Comité peuvent s'attendre à :

- être accueillies avec respect et courtoisie;
- recevoir toute l'information utile;

- être guidées vers une salle d'attente paisible;
- rendre leur témoignage devant un membre du Comité ponctuel, attentif, impartial et respectueux.

### **Notre priorité : votre satisfaction**

Soucieux de la qualité des services offerts par notre organisation, c'est avec beaucoup d'intérêt que nous accueillerons toute suggestion et tout commentaire visant à améliorer nos services sur une base continue.

De la même façon, la plus grande attention sera apportée à toute plainte formulée. Dans ce cas, notre objectif consistera à :

- rappeler dans un délai d'un jour ouvrable;
- accuser réception d'une plainte écrite dans un délai de 3 jours ouvrables;
- traiter la plainte et y répondre dans un délai de 2 semaines.

Si vous avez des suggestions ou des commentaires visant à améliorer nos services, faites-nous en part par écrit ou par téléphone en vous adressant au bureau du président situé à Québec dont les coordonnées apparaissent ci-dessous.

### **Pour nous joindre :**

#### **À Québec :**

Comité de déontologie policière  
Tour du Saint-Laurent  
2525, boulevard Laurier  
Bureau A-200, 2<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1V 4Z6

Téléphone : 418 646-1936  
Télécopieur : 418 528-0987

#### **À Montréal :**

Comité de déontologie policière  
500, boul. René-Lévesque Ouest  
Bureau 6.100, 6<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Téléphone : 514 864-1991  
Télécopieur : 514 864-2471

#### **Courriel :**

- [comite.deontologie@msp.gouv.qc.ca](mailto:comite.deontologie@msp.gouv.qc.ca)

#### **Site Internet :**

Le site Internet en déontologie policière est une collaboration du Commissaire à la déontologie policière et du Comité de déontologie policière.

Il permet d'obtenir les renseignements sur la façon de formuler une plainte. Le site Internet en déontologie policière informe également le citoyen, qui a vu sa plainte rejetée, sur les possibilités de faire réviser la décision rendue par le Commissaire. Un formulaire de demande de révision est également disponible.

Les audiences devant le Comité sont publiques. Il est donc possible, via le site Internet du Comité, d'interroger le calendrier des audiences soit par le numéro de dossier, soit par le nom du policier cité ou par le corps policier dont relève le policier cité. Le calendrier des audiences s'échelonne sur une période d'une semaine à six mois.

Toutes les décisions rendues par le Comité, tant en révision qu'en citation, sont disponibles sur le site Internet. Elles y sont conservées pour une période maximale d'un mois.

Le site Internet donne également accès gratuitement au *Code de déontologie des policiers du Québec*, à la *Loi sur la police* ainsi qu'aux *Règles de preuve, de procédure et de pratique* du Comité. Nous y retrouvons également des liens qui mènent à la Commission d'accès à l'information, à Communication Québec et à d'autres liens utiles. Nous y retrouvons également les différentes publications produites tant par le Commissaire que par le Comité.

Un site Internet à visiter afin de mieux connaître ce qu'est la déontologie policière.

[www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca](http://www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca).

***.. Préambule***

*Concernant le Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière.*

ATTENDU QUE l'article 34 du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, Décret 824-98 du 17 juin 1998 (1998, G.O. 2, 3474), prévoit que chaque organisme du gouvernement doit se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des normes édictées par ce règlement;

ATTENDU QUE le Comité de déontologie policière est un organisme du gouvernement en vertu de l'article 2 de ce règlement;

ATTENDU QUE les membres du Comité ont adopté à l'unanimité le projet de *Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière*, lors d'une réunion tenue le 18 mai 1999;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 43 du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, ce code doit entrer en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 1999;

CONSÉQUEMMENT, le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière* est en vigueur à compter de la date de son adoption.

***.. Dispositions générales***

1. Le présent code a pour objet de déterminer les devoirs et les normes de conduite des membres du Comité afin de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité, l'impartialité et l'efficacité du Comité de déontologie policière, de favoriser la transparence au sein de cet organisme et de responsabiliser ses membres.
2. Le présent code s'applique à tout membre du Comité nommé par le gouvernement en vertu de l'article 95 de la *Loi sur l'organisation policière* (L.R.Q., c.O-8.1).
3. Le membre du Comité est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus dans les lois et les règlements qui lui sont applicables, ainsi que ceux établis par le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.
4. Le président du Comité doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par tous les membres du Comité.
5. Tout manquement ou omission à un devoir ou à une obligation prévu par le présent code est assujéti à la procédure disciplinaire prévue dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*.

## *Section I*

### *Principes d'éthique*

6. Le Comité a pour mission d'assurer l'application et le respect du *Code de déontologie des policiers du Québec* (R.R.Q., c. 0-8.1, r. 1) qui vise une meilleure protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des corps policiers. Le membre du Comité doit contribuer, dans le cadre de son mandat, à la réalisation de cette mission.

Le membre exerce ses fonctions avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité et assiduité, dans le respect du droit et de l'équité.

7. Le membre du Comité est tenu de rendre une justice administrative de qualité en privilégiant l'accessibilité et la célérité, qui en sont les principaux attributs. Il doit exercer ses fonctions dans le respect des règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

À cette fin, le membre favorise le développement continu de sa compétence par le maintien à jour de ses connaissances et de ses habiletés.

## *Section II*

### *Règles de déontologie*

#### **Sous-section 1**

##### **L'appartenance au Comité**

8. Le membre veille à préserver la bonne réputation du Comité en se comportant en tout temps avec dignité. Il doit s'abstenir de toute déclaration ou de toute activité incompatible avec l'exercice de ses fonctions.

#### **Sous-section 2**

##### **Les devoirs de discrétion et de réserve**

9. Le membre est tenu à la discrétion sur tout ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il doit, à tout moment, respecter le caractère confidentiel des informations ainsi reçues.

Sauf pour des fins didactiques, le membre s'abstient de toute déclaration et de tout commentaire relativement à toute cause ou instance passée, présente ou future, qui relève de la compétence du Comité.

10. Le membre doit faire preuve de réserve en évitant d'exprimer des opinions pouvant faire naître des doutes quant à son objectivité ou quant à celle de ses collègues.

### **Sous-section 3**

#### **Indépendance et impartialité**

11. Le membre du Comité défend l'indépendance de sa fonction et doit demeurer à l'abri de toute influence extérieure qui ne respecte pas ce principe fondamental. Il évite en tout temps de se laisser influencer par la critique ou la crainte de celle-ci, quelle qu'en soit la forme.
12. Dans l'exercice de ses fonctions, le membre du Comité agit et paraît agir de façon impartiale. Il doit se récuser devant toute situation susceptible de jeter un doute quant à son impartialité ou de constituer un cas d'appréhension raisonnable de partialité pouvant résulter notamment :
  - 1° de relations personnelles, familiales, sociales, professionnelles ou d'affaires avec l'une des parties à l'instance;
  - 2° de déclarations publiques ou de prises de position préalables se rapportant directement à une instance pour laquelle il est assigné;
  - 3° de manifestations d'hostilité ou de favoritisme à l'égard d'une partie à l'instance.

### **Sous-section 4**

#### **Les situations de conflit d'intérêts**

13. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de sa fonction.
14. Les situations de conflit d'intérêts peuvent être reliées à l'argent, à l'information, à l'influence ou au pouvoir.

Les situations qui ont trait à l'argent sont notamment celles qui sont relatives aux avantages directs, cadeaux ou marques d'hospitalité, ainsi qu'aux relations entre le Comité et une organisation extérieure dans laquelle le membre possède un intérêt direct ou indirect.

Les situations qui ont trait à l'information sont notamment celles qui sont relatives au respect de la confidentialité, ainsi que celles qui sont liées à l'utilisation de l'information à des fins personnelles.

Les situations qui ont trait à l'influence sont notamment celles qui sont relatives à l'utilisation des attributions d'une charge pour infléchir une décision ou obtenir directement ou indirectement un bénéfice à son propre avantage ou à celui d'un tiers.

Les situations qui ont trait au pouvoir sont notamment celles qui sont relatives à l'abus d'autorité, au fait de se placer dans une situation de vulnérabilité ou de porter atteinte à la crédibilité du Comité en ayant un comportement incompatible avec les exigences de la fonction.

15. Le membre doit révéler au président du Comité tout intérêt qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

#### **Sous-section 5** **La conduite de l'audience**

16. Lors des audiences, le membre du Comité fait preuve d'assiduité, d'honnêteté, d'efficacité et de diligence. À l'égard des parties, il adopte une attitude courtoise et respectueuse, et s'assure que chacune d'elles ait l'opportunité de faire valoir ses prétentions tout en suivant les règles de droit applicables.

#### **Sous-section 6** **La prise de décision**

17. Au cours ou à l'issue de toute instance pour laquelle il est assigné, le membre du Comité est tenu de rendre toute décision y étant afférente avec célérité.

#### **Sous-section 7** **La cessation des fonctions**

18. Le membre du Comité qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au sein du Comité.
19. Le membre du Comité ne peut, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, agir devant le Comité au nom ou pour le compte d'une partie relativement à toute procédure sur laquelle il détient de l'information non disponible pour le public. Il lui est également interdit, dans cette même période, de fournir à des clients ou à des collègues des conseils fondés sur de l'information non disponible pour le public et dont il a pris connaissance alors qu'il exerçait ses fonctions au sein du Comité.

***Préambule******•• La mission du Comité de déontologie policière***

La mission du Comité tient compte des objectifs et de l'esprit de la loi qui l'a créé.

Elle consiste à :

- Offrir aux citoyens la possibilité de faire valoir leurs droits et aux policiers de faire entendre leur défense, devant une instance accessible, indépendante, impartiale et spécialisée en matière de déontologie policière.
- Entendre les citoyens, les policiers et les autres témoins lors d'une audition publique, et décider de l'issue du litige avec diligence dans le respect des droits fondamentaux, des règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

***•• Les valeurs du Comité de déontologie policière***

Pour actualiser sa mission, en plus de celles contenues dans la *Déclaration de valeurs de l'administration publique québécoise*, le Comité privilégie les valeurs suivantes :

- Primauté de la clientèle

La primauté de la clientèle est au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions du Comité. De l'accueil jusqu'à la décision, l'objectif premier de l'ensemble du personnel demeure celui de donner à la clientèle des services d'un niveau élevé de qualité.

- Considération et respect

Le Comité a à cœur la considération et le respect des parties, de leurs représentants et de tous les intervenants.

- Responsabilité partagée

La responsabilité partagée implique, d'une part, la responsabilisation du personnel et, d'autre part, la collaboration des parties et de tous les intervenants.

## ***Section I***

### ***•• Dispositions générales***

1. Le fonctionnaire nommé et rémunéré en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q. c. F-3.1.1) est tenu de respecter les normes d'éthique et de discipline prévues à cette loi ainsi qu'au *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* (Décret 1248-2002, 23 octobre 2002 [G.O.2, 6 novembre 2002, 7639]).
2. Le présent code de déontologie a pour objet de préciser les normes d'éthique applicables aux fonctionnaires du Comité de déontologie policière, en vue de préserver et de renforcer la confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité du Comité et de maintenir un haut niveau de qualité des services qui leur sont offerts.
3. Le présent code s'applique à tous les fonctionnaires du Comité de déontologie policière.
4. Le fonctionnaire contribue, dans l'exercice de ses fonctions, à la réalisation de la mission du Comité. Il s'assure de se conformer aux engagements énoncés dans la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*.
5. Le fait, pour un fonctionnaire, de se placer dans une situation de nature à porter atteinte à l'intégrité, à l'indépendance ou à l'image du Comité, ou de nature à diminuer la confiance du public envers lui, est incompatible avec l'exercice de sa fonction.
6. Le président du Comité s'assure du respect des normes de conduite et des devoirs édictés par le présent code.

## ***Section II***

### ***•• Normes de conduite***

7. Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec impartialité, intégrité, loyauté et respect, en considérant l'importance des valeurs d'accessibilité et de célérité qui caractérisent le Comité.
8. Le fonctionnaire entretient avec toute personne avec qui il entre en relation, de même qu'avec ses collègues, des rapports fondés sur la courtoisie, la dignité et le respect.
9. Le fonctionnaire évite en toutes circonstances toute forme de discrimination, d'hostilité, d'intolérance ou de conflit d'intérêt.
10. Le fonctionnaire s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. À cette fin, il favorise le développement continu de sa compétence par le maintien à jour de ses connaissances et de ses habiletés.

11. Le fonctionnaire qui agit comme greffier-audencier à l'audience fait preuve d'impartialité, de ponctualité et d'efficacité. Il adopte une attitude courtoise et respectueuse à l'égard du membre du Comité qui préside l'audience, ainsi qu'à l'égard des parties, des procureurs et des témoins.

### ***Section III***

#### ***.. Devoirs***

12. Le fonctionnaire est tenu d'offrir une pleine prestation de travail qui respecte les exigences de sa convention collective ou du règlement qui lui est applicable.
13. Le fonctionnaire est tenu à la discrétion sur tout ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, et il est tenu de respecter le caractère confidentiel des informations reçues.
14. Le fonctionnaire ne peut prendre connaissance d'une information confidentielle qui ne lui est pas destinée ni divulguer une information confidentielle dont il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
15. Le fonctionnaire ne doit pas s'entretenir avec les représentants des médias sans l'autorisation expresse du président du Comité.
16. Le fonctionnaire doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de ses fonctions. Le fonctionnaire qui croit se trouver dans une telle situation doit en informer le président du Comité.

### ***Section IV***

#### ***.. Plainte***

17. Tout manquement ou omission à une norme de conduite ou à un devoir prévu par le présent code peut faire l'objet d'une plainte au président du Comité.
18. La plainte doit être écrite et doit exposer les motifs sur lesquels elle est basée. Elle est transmise au président au siège social du Comité.
19. Si le président la considère fondée, la plainte est traitée selon les dispositions pertinentes du *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* ainsi que de la convention collective ou du règlement applicable au fonctionnaire concerné.

### ***Section V***

#### ***.. Disposition finale***

20. Le présent code entre en vigueur le 28 mars 2003.





*Comité  
de déontologie  
policière*

Québec 