

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Policiers | Agents de protection de la faune | Constables spéciaux
Contrôleurs routiers | Enquêteurs de l'UPAC | Enquêteurs du BEI

Rapport annuel de gestion 2019-2020

MISSION

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

CODE DE DÉONTOLOGIE DES POLICIERS DU QUÉBEC

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

Le rapport annuel de gestion 2019-2020 est disponible sur le site web du Comité de déontologie policière à l'adresse suivante : comite.deontologie.gouv.qc.ca

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

AUJOURD'HUI POUR DEMAIN

Pour la publication de ce rapport annuel, le Comité a privilégié l'emploi de papiers homologués FSC (Forest Stewardship Council). La certification FSC instaure des pratiques forestières respectueuses de l'environnement et garantit que toutes les fibres utilisées, qu'elles soient vierges, recyclées ou d'origine contrôlée, proviennent de sources non dommageables pour la forêt. Le Comité tente, dans la mesure du possible, de prioriser cette approche pour toutes ses publications.

Il est aussi à noter que, cette année encore, le Comité a choisi de faire imprimer moins de copies papier de son rapport annuel qu'auparavant et invite les lecteurs à le consulter sur son site web : comite.deontologie.gouv.qc.ca

Dépôt légal – 2020

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-550-87548-2 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-87549-9 (version PDF)

ISSN 1183-868X

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.

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA MINISTRE.....	III
MESSAGE DU DIRIGEANT D'ORGANISME.....	V
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	VII
1. L'ORGANISATION	1
1.1 L'organisation en bref.....	1
1.2 Faits saillants	4
2. LES RÉSULTATS	5
2.1 Plan stratégique	5
2.2 Déclaration de services aux citoyens.....	9
3. LES RESSOURCES UTILISÉES.....	11
3.1 Utilisation des ressources humaines.....	11
3.2 Utilisation des ressources financières.....	13
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	14
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	15
4.1 Gestion et contrôle des effectifs.....	15
4.2 Développement durable	16
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics.....	17
4.4 Accès à l'égalité en emploi	17
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics.....	22
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	26
4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	27
4.8 Politique de financement des services publics	28
5. ANNEXES – AUTRES INFORMATIONS.....	29
5.1 Organigramme du Comité au 31 mars 2020	29
5.2 Rapport d'activités.....	30

MESSAGE DE LA MINISTRE

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

Monsieur le Président,

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

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

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

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



ORIGINAL SIGNÉ

Geneviève Guilbault

Québec, septembre 2020

MESSAGE DU DIRIGEANT D'ORGANISME

Madame Geneviève Guilbault
Vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
2525 boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 2L2



Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous remettre le Rapport annuel de gestion du Comité de déontologie policière pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2020.

Ce rapport fait état des résultats obtenus au regard des objectifs de la Déclaration de service aux citoyens et du Plan stratégique 2017-2021. Il rend compte également de l'application de certaines exigences législatives et gouvernementales et présente, en annexe, le rapport d'activités du Comité.

Veillez recevoir, Madame la Ministre, l'assurance de mes sentiments distingués.

Le président,

ORIGINAL SIGNÉ

M^e Jean Provencher

Québec, août 2020

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. La présente déclaration porte sur l'exactitude, l'intégrité et la fiabilité des données.

Le rapport décrit fidèlement la mission, le champ de compétence et les valeurs du Comité. Il présente en outre les orientations, les objectifs et les indicateurs permettant d'évaluer sa performance.

Je déclare que l'information et les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2020.

Le président,

ORIGINAL SIGNÉ

M^e Jean Provencher

Québec, août 2020

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

La mission

Le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif spécialisé qui siège partout au Québec et dont la mission est d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres des différents corps policiers, incluant ceux des communautés autochtones lorsque ces dernières ont conclu une entente avec le gouvernement du Québec, les constables spéciaux, les contrôleurs routiers, les agents de protection de la faune, les enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption (UPAC) et ceux du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI)¹. Dans cette optique, il veille à l'application et au respect du *Code de déontologie des policiers du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 1) et au développement, chez ces derniers, de normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle, dans le respect des droits et libertés de la personne.

Le Comité est l'instance devant laquelle les membres des corps policiers sont tenus de répondre des manquements ou des omissions qui leur sont reprochés dans des citations déposées par le Commissaire à la déontologie policière, ci-après nommé Commissaire. Il est également l'instance devant laquelle les citoyens demandent la révision de la décision du Commissaire de rejeter leur plainte après enquête. Enfin, il est l'organisme responsable du processus d'excuse, qui permet à un policier qui a été sanctionné pour un acte dérogatoire au code de déontologie précité de présenter une demande d'excuse à l'égard de cet acte.

En conformité avec les objectifs et l'esprit de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) qui l'institue, la mission du Comité consiste plus précisément 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 et des règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

¹ Selon la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1), le chapitre 1 du titre IV concernant la déontologie s'applique aux membres des corps policiers, mais également aux constables spéciaux, aux contrôleurs routiers, aux agents de protection de la faune, aux enquêteurs de l'UPAC et à ceux du BEI. Afin d'alléger le texte, les mots « policiers » ou « membres des corps policiers » utilisés dans le présent rapport comprennent l'ensemble de ces derniers, à moins qu'ils ne soient mentionnés expressément.

En matière de révision :

- analyser le dossier et statuer sur la demande. Au besoin, entendre les citoyens pour obtenir des éclaircissements sur leur demande.

En matière d'excuse :

- apprécier la demande et délivrer, lorsqu'elle est accueillie, une attestation d'excuse.

Les valeurs

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

- la primauté de la clientèle, qui est au cœur de toutes ses actions. 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, des témoins 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.

La clientèle du Comité est constituée du Commissaire et de ses procureurs, des citoyens dont la plainte a fait l'objet d'une citation par le Commissaire devant le Comité et de ceux qui s'adressent à ce dernier pour obtenir de l'information. Elle se compose aussi des policiers, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers, des agents de protection de la faune, des enquêteurs de l'UPAC et de ceux du BEI, de leurs procureurs, et enfin des témoins.

La composition du Comité

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 lesquels sont aussi membres d'une communauté autochtone et agissent lorsqu'une plainte vise un policier autochtone. Les membres sont nommés par le gouvernement pour une période déterminée d'au plus cinq ans et leur mandat peut être renouvelé.

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. En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par le vice-président.

Le Comité comprend trois composantes administratives qui relèvent directement du président : le Service du greffe, le Service administratif et le Service juridique.

Le contexte et les enjeux

Le système déontologique policier, encadré par la *Loi sur la police* (RLRQ, c. P-13.1), est composé de deux autorités civiles indépendantes, en l'occurrence le Commissaire qui, entre autres, reçoit et examine les plaintes formulées à l'endroit des policiers, et le Comité.

Au cours des dernières années, le contexte dans lequel ce système évolue a beaucoup changé, qu'on pense ici aux manifestations populaires, aux appareils électroniques portables, à l'omniprésence des réseaux sociaux.

Malgré les changements survenus, les enjeux primordiaux auxquels est confronté le Comité sont demeurés les mêmes depuis sa création. Ces enjeux se rapportent essentiellement à des questions d'efficacité et d'efficience, à la compréhension par tous les acteurs du système des questions déontologiques et à l'évaluation de la performance de ce dernier. Ce sont d'ailleurs ces enjeux qui ont guidé le Comité dans les choix stratégiques mis de l'avant dans son plan stratégique 2017-2021.

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
12	Effectif de l'organisme
2,1 M	Dépenses de l'organisme
109	Nombre de décisions rendues en citation, en révision et en excuse
526	Délai moyen de traitement en jours de 80 % des dossiers de citation

1.2 Faits saillants

- Le Comité a rendu 109 décisions, alors qu'il en avait rendu 90 en 2018-2019.
- Il a tenu 167 séances d'audience, alors qu'il en avait tenu 124 en 2018-2019.
- Le délai de traitement des dossiers de citation a diminué de 11 %.
- En ce qui concerne le volet administratif, le Comité a respecté le budget alloué de même que les cibles d'effectifs et d'heures attribuées;

Par ailleurs, le Comité a poursuivi ses activités régulières au cours de l'exercice. Un rapport faisant état de celles-ci est présenté en annexe.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au plan stratégique

Dans le cadre de sa planification stratégique pour les années 2017 à 2021, le Comité a pris différents engagements. Les tableaux qui suivent en présentent les résultats sommaires obtenus.

Sommaire des résultats 2019-2020 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2017-2021.

Orientation 1 : Faciliter l'accès et le recours aux services

Objectif	Indicateur	Cible 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
Mieux faire connaître le rôle et le fonctionnement du Comité	Satisfaction de la clientèle	s/o	48 % de la clientèle qui a répondu au sondage s'est dite satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue	p. 6

Orientation 2 : Rendre des services de qualité de façon efficace

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
Objectif 2.1 : améliorer les délais de traitement des dossiers de citation et de révision	Délai moyen de traitement des dossiers	Réduction de 5 % annuellement. Pour l'année 2019-2020 la cible est de : en citation : 514 jours en révision : 47 jours	en citation : 526 jours en révision : 41 jours Cible atteinte en révision et non atteinte en citation	p. 7
Objectif 2.2 : favoriser le maintien et le transfert des connaissances et de l'expertise	Nombre de départs planifiés pour lesquels le transfert des connaissances et de l'expertise a été réalisé	100 % annuellement	s/o	p. 8

Résultats détaillés 2019-2020 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2017-2021

Enjeu 1 : Des services à la clientèle accessibles

Orientation 1 : Faciliter l'accès et le recours aux services

Objectif : Mieux faire connaître le rôle et le fonctionnement du Comité

Contexte lié à l'objectif : l'un des enjeux auquel est confronté le Comité est de rendre accessibles ses services et ainsi de faciliter l'accès et le recours à ces derniers. Pour ce faire, le Comité vise à mieux faire connaître son rôle et son fonctionnement. À cet égard, il a choisi de miser sur la qualité de l'information offerte, que ce soit dans ses brochures, sur son site web ou en réponse aux demandes d'information reçues par téléphone ou par courriel.

Indicateur : Satisfaction de la clientèle

(mesure de départ : taux de satisfaction de 75 % obtenu en 2015-2016, les activités du Comité ayant sensiblement ralenti en 2016-2017 en raison de la grève des juristes de l'État)

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	s/o	s/o	s/o	85 % de la clientèle qui répond au sondage se dit satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue à l'échéance du plan stratégique
Résultats	79 % de la clientèle qui a répondu au sondage s'est dite satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue	83% de la clientèle qui a répondu au sondage s'est dite satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue	48 % de la clientèle qui a répondu au sondage s'est dite satisfaite ou très satisfaite de l'information reçue	-

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Le Comité recueille, de façon continue, par une consultation disponible sur son site web, les rétroactions de sa clientèle. Malgré le fait que l'ensemble de celle-ci soit invitée, par lettre, à la fin du processus déontologique, à remplir cette consultation, seulement 16 personnes l'ont fait en 2019-2020. Par ailleurs, il appert de l'analyse des commentaires reçus et des réponses obtenues qu'ils sont malheureusement souvent biaisés par la décision rendue. Il est raisonnable de penser que l'écart entre les résultats de 2017-2018 et de 2018-2019 et ceux de 2019-2020 résulte du fait que plusieurs procureurs avaient répondu à la demande du Comité les années précédentes, ce qui n'a pas été le cas en 2019-2020.

Enjeu 2 : Une organisation performante

Orientation 2 : Rendre des services de qualité de façon efficace

Objectif : Améliorer les délais de traitement des dossiers de citation et de révision

Contexte lié à l'objectif : un autre enjeu auquel est confronté le Comité, à titre de tribunal administratif, est de demeurer une organisation performante, et ce, en maintenant la qualité de ses services, mais aussi en augmentant leur efficacité. À cet égard, le Comité a décidé de miser d'abord sur le traitement des dossiers afin d'en améliorer les délais.

Indicateur : Délai moyen de traitement des dossiers

(mesures de départ : délai moyen de traitement de 600 jours dans 80 % des dossiers pour l'année 2016 - 2017 en citation et de 55 jours en révision)

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	Réduction de 5 % annuellement. en citation : 570 jours en révision : 52 jours	Réduction de 5 % annuellement. en citation : 542 jours en révision : 50 jours	Réduction de 5 % annuellement. en citation : 514 jours en révision : 47 jours	Réduction de 5 % annuellement. en citation : 489 jours en révision : 45 jours
Résultats	en citation : 700 jours en révision : 38 jours La cible a été atteinte en matière de révision seulement.	en citation : 589 jours en révision : 48 jours La cible a été atteinte en matière de révision seulement.	en citation : 526 jours en révision : 41 jours La cible n'a pas été tout à fait atteinte en matière de citation et elle a été atteinte en matière de révision	-

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

En matière de citation

La cible établie au regard du délai de traitement des dossiers en matière de citation n'a pas été tout à fait atteinte. Toutefois, celui-ci a connu une baisse de près de 11 % par rapport à l'année précédente.

Différents facteurs influent sur le délai de traitement des dossiers, entre autres, le délai de l'inscription au rôle, le délai entre celle-ci et la date d'audience, celui relatif aux remises qui sont accordées et le délai de délibéré. Alors qu'il a un contrôle sur certains de ces facteurs, le Comité en a moins sur d'autres qui dépendent d'abord de la disponibilité des intervenants. À titre d'exemple, il s'est écoulé en moyenne 270 jours entre l'inscription au rôle et la date d'audience en 2019-2020, cette dernière étant fixée en fonction de la disponibilité commune de tous les intervenants.

Par ailleurs, les mesures mises en place par le Comité et la collaboration des intervenants ont permis de réduire, encore cette année, le délai moyen d'inscription au rôle de 80 % des dossiers de citation qui est passé de 148 en 2018-2019 à 113 jours en 2019-2020. Cette diminution devrait se refléter sur le délai de traitement dans les années à venir.

En matière de révision

Cette année encore, le Comité a atteint sa cible en matière de révision. En effet, le délai moyen de traitement de 80 % des dossiers de révision est passé de 48 jours en 2018-2019 à 41 jours en 2019-2020, soit une diminution de près de 15 %.

Enjeu 2 : Une organisation performante

Orientation 2 : Rendre des services de qualité de façon efficace

Objectif : Favoriser le maintien et le transfert des connaissances et de l'expertise

Contexte lié à l'objectif : afin de rendre des services de qualité de façon efficace, le Comité a décidé de miser entre autres sur l'optimisation de ses ressources. Or, la petite taille du Comité implique que la quasi-totalité des fonctions, à l'exception de celles de membres, ne comportent qu'un seul titulaire. Dans ce contexte, le Comité doit s'assurer que, lors du départ d'un employé, le transfert des connaissances est bien réalisé.

Indicateur : Nombre de départs planifiés pour lesquels le transfert des connaissances et de l'expertise a été réalisé

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	100 % annuellement	100 % annuellement	100 % annuellement	100 % annuellement
Résultats	Aucun départ planifié	Deux départs avaient été planifiés et le transfert des connaissances et de l'expertise a été réalisé dans les deux cas	Aucun départ planifié	-

2.2 Déclaration de services aux citoyens

Dans le cadre de sa Déclaration de services aux citoyens, le Comité a pris différents engagements afin d'offrir aux citoyens des services d'un haut niveau de qualité. Le degré de respect des engagements comportant des cibles quantifiables est présenté dans le tableau suivant.

Sommaire des résultats des engagements de la déclaration de services aux citoyens

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2019-2020	Résultats 2018-2019	Résultats 2017-2018
Signifier la citation dans un délai de deux semaines	Délai entre la date de réception de la citation et sa signification	15 jours	6,5 jours	5,1 jours	4,6 jours
Convoquer les parties à une audience dans un délai d'au moins 60 jours	Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 60 jours avant l'audience	270 jours	207 jours	224,6 jours
Transmettre la décision en citation aux parties dans un délai de 10 jours	Délai entre la décision et sa transmission	10 jours	1,5 jour	1,5 jour	1,1 jour
Transmettre, en matière de révision, un accusé de réception dans un délai de 3 jours	Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	2,8 jours	1 jour	1,1 jour
Accuser réception des courriers électroniques dans un délai de 3 jours	Délai de transmission de l'accusé de réception à un courrier électronique	3 jours	Le même jour ou le jour suivant	Le jour même ou le jour suivant	Le jour même ou le jour suivant
Répondre à la correspondance dans un délai de 2 semaines	Délai de réponse à une correspondance	2 semaines	Dans les 5 jours ouvrables suivants	Dans les 5 jours ouvrables suivants	Dans les 5 jours ouvrables suivants

Par ailleurs, la consultation déjà mentionnée, qui est disponible sur le site web du Comité, lui permet de recueillir les rétroactions de sa clientèle au regard des autres engagements pris à l'égard de l'accessibilité des services.

Taux de satisfaction de la clientèle au regard de certains engagements de la déclaration de services aux citoyens

Engagement	Résultats 2019-2020	Résultats 2018-2019	Résultats 2017-2018
Donner accès à nos services par téléphone, par télécopieur ou à l'un de nos bureaux, de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30	52 %	84 %	74 %
Fournir une information claire, précise et fiable	48 %	83 %	79 %
Faciliter l'accueil aux personnes à mobilité réduite	s/o	s/o	50 %

Les commentaires déjà faits à la page 6 concernant les résultats obtenus s'appliquent aussi ici.

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 Utilisation des ressources humaines

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

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

Secteur d'activité	2019-2020	2018-2019	Écart
Bureau du président	2	2	0
Administration	2	3	(1)
Greffes et services juridiques	3	3	0
Membres	5	5	0
Total	12	13	(1)

Formation et perfectionnement du personnel

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

Champ d'activité	2019	2018
Favoriser le perfectionnement des compétences	9 643 \$	N/D
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	1 028 \$	N/D
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	955 \$	N/D
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	3 113 \$	N/D
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	2 628 \$	N/D

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2019	2018
Proportion de la masse salariale (%)	1,24	0,94
Nombre moyen de jours de formation par personne	1,5	1,6
Somme allouée par personne (\$)	1 336	1 467

Jours de formation selon les catégories d'emploi

Catégorie d'emploi	2019	2018
Titulaire d'un emploi supérieur	2,6	2
Professionnel	0,3	0,8
Fonctionnaire	0	0

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

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

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

Données accessibles concernant le taux de départ volontaire

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

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

	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Taux de départ volontaire (%)	7,7	0	0

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

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

	2019-2020
Taux d'employés ayant reçu des attentes (%)	0
Taux d'employés dont la performance a été évaluée (%)	0

3.2 Utilisation des ressources financières

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2019-2020 (000 \$)	Dépenses prévues au 31 mars 2020 (000 \$)	Dépenses réelles 2018-2019 (000 \$) Source : Comptes publics 2018-2019	Écart (000 \$)	Variation (%)
Rémunération	1 558	1 558	1 293	265	20,49
Fonctionnement	548	548	557	(9)	(1,62)
Total	2 106	2 106	1 850	256	13,84

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

La Direction des technologies de l'information du ministère de la Sécurité publique offre les services de soutien et de développement informatique ainsi que d'acquisitions au Comité.

Afin que les organismes relevant de la ministre de la Sécurité publique et assujettis à la *Loi sur l'administration publique* (RLRQ, chapitre A-6.01) puissent produire leur reddition de comptes en ressources informationnelles, le ministère transmet l'information propre à chacun. Toutefois, l'imputation des dépenses réelles et les prévisions budgétaires demeurent la responsabilité du ministère. Ainsi, les données en ressources informationnelles n'ont pas d'influence sur les résultats du Comité.

Le tableau qui suit présente les données du Comité calculées selon une méthode de répartition au prorata des ressources humaines.

Les dépenses relatives aux activités et aux projets pouvant être attribués spécifiquement au Comité l'ont été sans tenir compte de répartition.

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2019-2020

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet ¹	0	4
Activités ²	0	22
Total	0	26

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

4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

4.1 Gestion et contrôle des effectifs

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
1. Personnel d'encadrement	11 004	0	11 004	6
2. Personnel professionnel	5 397	0	5 397	3
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	8 846	0	8 846	5
Total 2019-2020	25 247	0	25 247	14
Total 2018-2019	23 106	0	23 106	13

Contrats de service

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

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020

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

4.2 Développement durable

Le Plan d'action de développement durable 2017-2020 du Comité s'inscrit dans le cadre de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020. Avec ce plan d'action, le Comité réitère sa volonté de poursuivre sa contribution à la réalisation des objectifs gouvernementaux mis de l'avant dans cette stratégie, plus particulièrement les objectifs 1.1, 1.2 et 1.5, auxquels il contribue de façon directe et prioritaire.

Les tableaux suivants présentent les résultats sommaires obtenus au regard de ces objectifs.

Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable 2017-2020

Objectif gouvernemental 1.1 : Renforcer les pratiques de gestion écoresponsable dans l'administration publique

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
Action 1 : Planter un outil pour mesurer les gaz à effet de serre (GES) produits par les déplacements professionnels	Date de l'implantation de l'outil	s/o	s/o	Atteinte
Action 1 : Planter un outil pour mesurer les gaz à effet de serre (GES) produits par les déplacements professionnels	Quantité de gaz à effet de serre produite annuellement par les déplacements	Bilan annuel réalisé	3,95 tonnes de GES ont été émises	Atteinte

Objectif gouvernemental 1.2 : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
Action 2 : Se doter d'une directive relative à la prise en compte des principes de développement durable dans le cadre des décisions structurantes	Proportion des exercices de prise en compte des principes de développement durable par rapport aux décisions structurantes	100 % des décisions structurantes	Une directive a été adoptée, mais aucune décision structurante n'a été prise depuis	Non atteinte - débutée

Objectif gouvernemental 1.5 : Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
Action 3 : Promouvoir les journées de la culture	Diffusion de la programmation au personnel	Annuellement	La programmation a été diffusée	Atteinte

4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

Le 1er mai 2017, la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ, chapitre D-11.1) entré en vigueur avec pour but de faciliter la divulgation, dans l'intérêt public, d'actes répréhensibles commis ou sur le point de l'être à l'égard de tels organismes et d'établir un régime général de protection contre les représailles.

Tel que permis par cette loi, le Comité, en raison de sa taille, a été dispensé d'établir une procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles par ses employés. Toutefois, il a informé l'ensemble de ces derniers de l'entrée en vigueur de la loi et de la possibilité pour eux de s'adresser au Protecteur du citoyen s'ils souhaitaient dénoncer un tel acte.

4.4 Accès à l'égalité en emploi

Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2020

Nombre de personnes occupant un poste régulier
12

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

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
0	0	0	0

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2019-2020

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

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

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

Rappel de l'objectif d'embauche

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

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

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

Rappel de la cible de représentativité

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

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

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

Rappel des cibles de représentativité

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

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

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

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

Rappel de la cible de représentativité

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

Femmes

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

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	0	0	0	0	0
Nombre de femmes embauchées	0	0	0	0	0
Taux d'embauche des femmes (%)	0	0	0	0	0

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

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

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Agentes et agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	6	3	0	3	s/o	s/o	12
Femmes	2	2	0	3	s/o	s/o	7
Taux de représentativité des femmes (%)	33,3	66,7	0	100,0	s/o	s/o	58,3

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

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

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

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

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

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

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

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Aucune	Aucun	0

4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics

Conformément au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (RLRQ, chapitre M-30, r. 1), entré en vigueur le 1^{er} septembre 1998, les membres du Comité se sont dotés, en 1999, d'un code d'éthique et de déontologie.

Le Comité n'a été informé d'aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie au cours de l'exercice financier 2019-2020.

Ce code, qui est reproduit ci-dessous, peut être consulté sur le site web du Comité à l'adresse suivante :

https://comite.deontologie.gouv.qc.ca/fileadmin/comite/publicationsAdministratives/Comite_code_membres.pdf

Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière

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 QUE, 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^{er} 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. O-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 à 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 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 liées à l'argent, à l'information, à l'influence ou au pouvoir.

Les situations qui ont trait à l'argent sont notamment 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 relatives au respect de la confidentialité ainsi qu'à l'utilisation de l'information à des fins personnelles.

Les situations qui ont trait à l'influence sont notamment 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 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 à l'occasion 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.

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 qui n'est pas accessible au 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 qui n'est pas accessible au public et dont il a pris connaissance alors qu'il exerçait ses fonctions au sein du Comité.

4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	22
---------------------------------	----

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

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	6	16	0
21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	6	16	0

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

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées
Acceptée (entièrement)	3	9	0	s/o
Partiellement acceptée	0	1	0	Art. 53 et 54
Refusée (entièrement)	0	1	0	Art. 53 et 54
Autres	3	5	0	Art. 1 et 48

Mesures d'accommodement et avis de révision

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

4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Comité permanent et mandataire

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

Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponse
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation ? Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée : Juin 2016	Oui
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française : _____	Non

Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

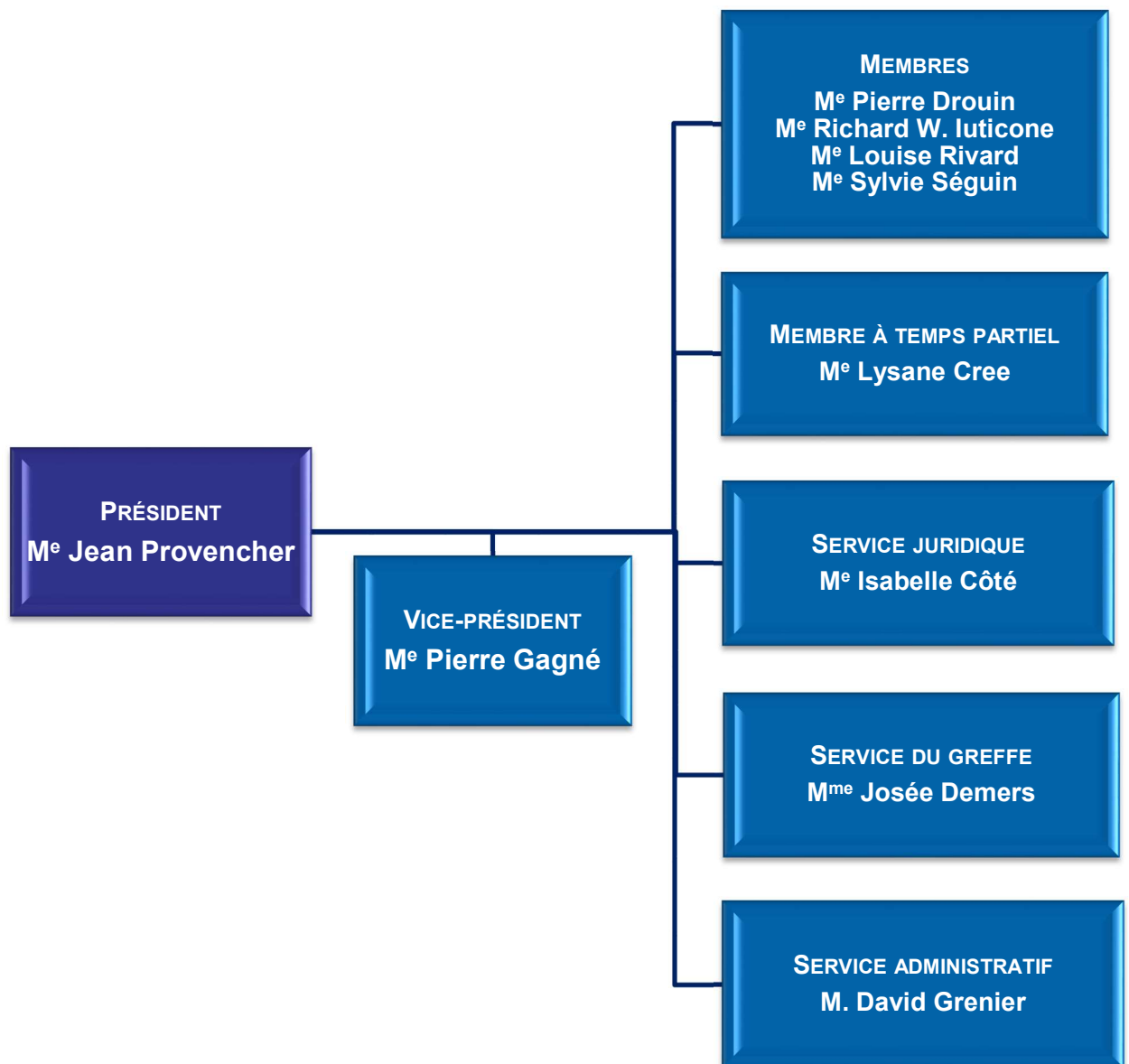
Questions	Réponse
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ? Si oui, expliquez lesquelles :	Non
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir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

4.8 Politique de financement des services publics

En 2019-2020, le Comité a perçu des revenus s'établissant à 4 600 \$, alors qu'ils étaient de 2 417 \$ pour l'année 2018-2019. Ces revenus proviennent uniquement de copies de documents et d'enregistrements numériques. À cet égard, le Comité applique les tarifs déterminés par le ministère de la Justice en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 3) et du *Tarif des honoraires pour la prise et la transcription des dépositions des témoins* établi en vertu de la *Loi sur les tribunaux judiciaires* (RLRQ, chapitre T-16).

5. ANNEXES – AUTRES INFORMATIONS

5.1 Organigramme du Comité au 31 mars 2020



5.2 Rapport d'activités

Au cours de l'exercice financier 2019-2020, le Comité a reçu 63 citations², 26 demandes de révision et 21 demandes d'excuse. Au cours de la même période, il a rendu 109 décisions : 60 en matière de citation, soit 35 sur le fond et 25 sur sanction, 25 en matière de révision et 24 en matière d'excuse.

Le **tableau ci-dessous** présente l'évolution du volume d'activités en citation, en révision et en excuse au cours des deux derniers exercices financiers, ainsi que le nombre de dossiers actifs au 31 mars de chacun de ces exercices.

Évolution du volume d'activités

	2019-2020			2018-2019		
	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2020	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2019
Citations	63	60	151	82	52	141
Révisions	26	25	10	16	11	9
Excuses	21	24	0	22	27	3
Total	110	109	161	120	90	153

² Le nombre de citations correspond au nombre de documents introductifs d'instances déposés par le Commissaire à la déontologie policière.

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 et peut viser plus d'un policier. Chaque chef de la citation relate la conduite constituant un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec et indique la disposition dont on allègue la violation ainsi que les circonstances de temps et de lieu. Par ailleurs, plusieurs citations concernant le même événement peuvent être réunies pour être entendues ensemble.

Au cours de l'exercice financier 2019-2020, le Commissaire a déposé au greffe du Comité 63 citations comportant 251 chefs et impliquant 77 policiers.

Le **tableau ci-dessous** présente la répartition des citations en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

Répartition des citations déposées au greffe en fonction des catégories d'organismes

	2019-2020	2018-2019
Sûreté du Québec	13	16
Service de police de la Ville de Montréal	19	24
Corps policiers municipaux	28	37
Corps policiers autochtones	1	4
Constables spéciaux	2	1
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
Total	63	82

En 2019-2020, le Comité a tenu 167 séances d'audience en matière de citation, en l'occurrence 153 séances sur le fond et 14 sur sanction. Une séance correspond à une demi-journée d'audience. En 2018-2019, le Comité avait tenu 124 séances, soit 114 sur le fond et 10 sur sanction.

Le **tableau ci-dessous** illustre le nombre d'audiences tenues en matière de citation.

Audiences tenues en citation

	2019-2020	2018-2019
Séances sur le fond	153	114
Séances sur sanction	14	10
Total	167	124

Le Comité se prononce sur chacun des chefs contenus dans une citation ou dans plusieurs citations réunies pour être entendues ensemble dans une décision sur le fond. Au cours de l'exercice financier 2019-2020, le Comité a rendu 35 décisions sur le fond impliquant 54 citations, 245 chefs et 55 policiers. Les décisions sur le fond du Comité sont diffusées sur son site web et sur celui de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ).

Le **tableau ci-dessous** présente la répartition des décisions sur le fond en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

Nombre de décisions sur le fond en fonction des catégories d'organismes

	2019-2020	2018-2019
Sûreté du Québec	7	4
Service de police de la Ville de Montréal	11	10
Corps policiers municipaux	16	16
Corps policiers autochtones	0	1
Constables spéciaux	1	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
Total	35	31

Le **tableau ci-dessous** présente, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des chefs de citation, selon qu'ils ont été jugés non dérogatoires ou dérogatoires.

Nature des décisions à l'égard des chefs en fonction des catégories d'organismes

	2019-2020		2018-2019	
	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts)	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts)
Sûreté du Québec	8	12	0	4
Service de police de la Ville de Montréal	39	24	15	13
Corps policiers municipaux	109	42	91	12
Corps policiers autochtones	0	0	0	1
Constables spéciaux	8	3	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0
Total	164	81	106	30

Le **tableau ci-dessous** présente, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des policiers visés par les citations. La conduite du policier est jugée non dérogatoire si aucun des actes qui lui étaient reprochés n'a été jugé dérogatoire. À l'inverse, elle est jugée dérogatoire si au moins un de ces actes a été jugé dérogatoire.

Natures des décisions à l'égard des policiers en fonction des catégories d'organismes.

	2019-2020		2018-2019	
	Non dérogatoires	Dérogatoires	Non dérogatoires	Dérogatoires
Sûreté du Québec	0	9	0	4
Service de police de la Ville de Montréal	10	7	6	7
Corps policiers municipaux	14	14	19	9
Corps policiers autochtones	0	0	0	1
Constables spéciaux	1	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0
Total	25	30	25	21

EN MATIÈRE DE SANCTION

Lorsque le Comité décide que la conduite d'un policier est dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec, 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). Dans la détermination de la sanction, le Comité prend en considération la gravité de l'inconduite, en tenant compte de toutes les circonstances, ainsi que la teneur du dossier de déontologie du policier.

La décision sur sanction est diffusée sur le site web du Comité, puis dans celui de la SOQUIJ.

Au cours de l'exercice financier 2019-2020, le Comité a rendu 25 décisions sur sanction, qui impliquaient 29 citations, 45 chefs et 29 policiers. Au total, 45 sanctions ont été imposées.

Le **tableau ci-dessous** présente le nombre de décisions sur sanction rendues pour chacune des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

Nombre de décisions sur sanction par catégorie d'organismes

	2019-2020	2018-2019
Sûreté du Québec	6	5
Service de police de la Ville de Montréal	7	7
Corps policiers municipaux	11	7
Corps policiers autochtones	0	2
Constables spéciaux	1	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
Total	25	21

Les **tableaux ci-dessous** présentent la nature des sanctions imposées réparties par catégorie d'organismes policiers et d'agents de la paix.

Répartition des sanctions imposées (N=45) par catégorie d'organismes 2019-2020

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	0	0	0	0	7	1	1
Service de police de la Ville de Montréal	0	0	0	0	10	1	3
Corps policiers municipaux	0	0	1	0	16	0	2
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0	3	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	36	2	6

Répartition des sanctions imposées (N=34) par catégorie d'organismes 2018-2019

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	0	0	0	0	5	0	0
Service de police de la Ville de Montréal	0	0	1	0	8	0	5
Corps policiers municipaux	0	0	1	0	5	0	4
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	4	0	1
Constables spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	2	0	22	0	10

EN MATIÈRE DE RÉVISION

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

Au cours de l'exercice financier 2019-2020, le Comité a reçu 27 demandes de révision, dont 1 a fait l'objet d'un désistement.

Le **tableau ci-dessous** présente la répartition des demandes reçues en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

Répartition des demandes de révision reçues par catégorie d'organismes

	2019-2020	2018-2019
Sûreté du Québec	5	2
Service de police de la Ville de Montréal	11	9
Corps policiers municipaux	11	5
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
Total	27	16

Le Comité a rendu 25 décisions en matière de révision; 24 demandes de révision ont été rejetées, dont 2 parce qu'elles avaient été déposées hors délai, et 1 a été accueillie avec ordonnance de poursuivre l'enquête.

Le **tableau ci-dessous** présente la répartition des demandes de révision accueillies en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

Répartition des demandes de révision accueillies par catégorie d'organismes

	2019-2020	2018-2019
Sûreté du Québec	0	1
Service de police de la Ville de Montréal	0	1
Corps policiers municipaux	1	1
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	0
Contrôleurs routiers	0	0
Agents de protection de la faune	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0
Total	1	3

EN MATIÈRE D'EXCUSE

Tout policier peut présenter une demande d'excuse, qu'il soit ou non en exercice. Cette demande peut être déposée deux ans après l'exécution de la sanction si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme, et trois ans après s'il s'agit d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une inhabilité à exercer la fonction d'agent de la paix.

Au cours de l'exercice financier 2019-2020, le Comité a rendu 24 décisions en matière d'excuse; 20 demandes ont été accordées, aucune n'a été refusée, mais 4 ont été jugées irrecevables en raison de procédures en cours en matière déontologique visant le policier voulant être excusé ou du délai applicable avant de pouvoir présenter une demande d'excuse.

Le **tableau ci-dessous** présente la répartition de ces décisions en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

Répartition des décisions en matière d'excuse par catégorie d'organismes

	2019-2020			2018-2019		
	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées
Sûreté du Québec	3	0	0	5	1	0
Service de police de la Ville de Montréal	12	1	0	10	3	0
Corps policiers municipaux	5	3	0	8	0	0
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	0	0
Constables spéciaux	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0
Agents de protection de la faune	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs de l'UPAC	0	0	0	0	0	0
Enquêteurs du BEI	0	0	0	0	0	0
Total	20	4	0	23	4	0

**Comité
de déontologie
policière**

Québec 