

Rapport annuel de gestion 2008-2009



Comité de déontologie policière

Comité de
déontologie policière

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2008–2009

Québec 

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 – 2009
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN 978-2-550-56235-1
ISSN 1183-868X

© Gouvernement du Québec, 2009

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 Yvon Vallières
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 2008-2009.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Jacques P. Dupuis

Québec, septembre 2009

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^{er} avril 2008 au 31 mars 2009 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 2008-2009 contient un rapport de mission d'examen effectué par une firme comptable établissant que les états financiers sont conformes aux principes comptables généralement reconnus.

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

Le président,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Pierre Gagné

Québec, juillet 2009

Table des matières

Message du président.....	IX
Déclaration du président	XI
Partie I : Présentation du Comité de déontologie policière	1
La mission et les valeurs	2
La clientèle, les partenaires et les intervenants.....	2
Les assises juridiques.....	3
La compétence et les pouvoirs.....	4
La décision et l'appel	5
La composition du Comité.....	5
Les ressources.....	6
L'organigramme.....	8
Partie II : Faits saillants de l'exercice	9
Le point sur les activités	9
Le cheminement des dossiers	
▪ en matière de citation	10
▪ en matière de sanction	15
▪ en matière de révision	17
▪ en matière d'excuse.....	18
Partie III : Présentation des résultats	21
Contexte et enjeux.....	21
Rappel de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens et du Plan stratégique	22
Les résultats au regard de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	23
Les résultats au regard du Plan stratégique	24
Les délais de traitement des dossiers.....	25
Partie IV : Utilisation des ressources	27
Les ressources humaines	27
Les ressources budgétaires et financières	28
Les ressources informationnelles.....	28

Partie V : Autres exigences législatives et gouvernementales 29

L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.....	29
L'embauche et la représentativité	30
Le développement de la main-d'œuvre	30
L'éthique et la déontologie.....	31
La politique linguistique	32
La protection des non-fumeurs.....	32
Le développement durable.....	32

Annexes

Annexe A	État des frais d'administration du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2009	33
Annexe B	Cheminement d'un dossier de citation.....	39
Annexe C	Cheminement d'un dossier de révision.....	41
Annexe D	Cheminement d'une demande d'excuse	43
Annexe E	Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens	45
Annexe F	Code d'éthique et de déontologie des membres du Comité de déontologie policière.....	51
Annexe G	Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière.....	55

Message du président

Le Comité de déontologie policière est un tribunal administratif qui rend 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 est demeuré raisonnable.

Dans le but de maintenir ce délai, il nous faut faire preuve de vigilance afin que les dossiers de citation soient mis au rôle dans un délai de six mois. Au cours du présent exercice, ce délai s'est établi à 5,65 mois.

Au cours de l'année, une modification a été apportée à la Loi sur le vérificateur général le dispensant de vérifier annuellement les livres et comptes d'un organisme budgétaire au sens de la Loi sur l'administration publique.

Par conséquent, le Comité a retenu les services d'une firme comptable qui a procédé à une mission d'examen laquelle a révélé que les états financiers du Comité étaient conformes aux principes comptables généralement reconnus.

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 qu'elles nous ont permis d'atteindre les standards de qualité des services en 2008-2009.

Le président,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Pierre Gagné

Déclaration du président

Les renseignements contenus dans le rapport annuel de gestion 2008-2009 du Comité de déontologie policière relèvent de ma responsabilité. Celle-ci porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité de l'information.

Le Comité dispose d'une planification stratégique pour la période 2001-2004, reconduite et actualisée depuis, 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. Un nouveau plan sera déposé au cours du prochain exercice et couvrira la période 2009 – 2014.

Le rapport annuel de gestion 2008-2009 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 des résultats exacts et fiables.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Pierre Gagné

Québec, juillet 2009

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), laquelle a été modifiée en 2004 pour conférer au Comité la compétence sur les contrôleurs routiers, en 2006, pour lui attribuer le pouvoir d'accorder l'excuse aux policiers et, en 2008, pour lui conférer la compétence sur les agents de protection de la faune.

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 policiers¹. Pour ce faire, il veille à l'application et au respect du Code de déontologie des policiers du Québec et 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. De plus, le Comité est l'organisme responsable en matière d'excuse.

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, lui impose une sanction. En matière de révision, il peut confirmer ou infirmer la décision du Commissaire. En matière d'excuse, le Comité analyse la demande et peut accorder ou refuser l'émission d'une attestation d'excuse.

Dans l'exercice de deux des quatre 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 du Commissaire et tient une audience si nécessaire. Dans tous les cas, une décision écrite et motivée est rendue.

En ce qui a trait au volet de l'excuse, le greffier ou un membre du Comité, lorsque la loi le requiert, analyse la demande et, après appréciation, rend une décision. De façon exceptionnelle, une séance peut être tenue.

¹ Selon la Loi sur la police, le chapitre I du titre IV concernant la déontologie s'applique également à tout constable spécial, tout contrôleur routier ainsi qu'à tout agent de protection de la faune. Afin d'alléger le texte, les mots « policier » ou « membres des corps policiers » dans le présent rapport comprennent le constable spécial, le contrôleur routier et l'agent de protection de la faune.

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 prétentions.

En matière d'excuse :

- Étudier la demande et, selon le cas, accorder ou refuser l'émission d'une attestation d'excuse.

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 les 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, 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, elle se compose également des policiers, des constables spéciaux, des contrôleurs routiers, des agents de protection de la faune et des 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 à 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) ont 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. Elle a été modifiée en 2004 pour conférer au Comité la compétence sur les contrôleurs routiers, en 2006 pour permettre au Comité d'accorder une excuse au policier dont la conduite a été reconnue dérogatoire et, en 2008, pour conférer au Comité la compétence sur les agents de protection de la faune.

- *Le Code de déontologie des policiers du Québec (R.R.Q., O-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 tous les autres corps policiers municipaux et autochtones, ainsi qu'aux contrôleurs routiers, aux constables spéciaux et aux agents de protection de la faune.

- *Les Règles de preuve, de procédure et de pratique du Comité de déontologie policière (R.R.Q., O-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, elles 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 sur 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 complété son enquête, rejette une plainte (la demande de révision est déposée par la personne plaignante qui est insatisfaite de la décision du Commissaire);
- apprécier toute demande d'excuse.

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, 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 cité 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, il peut lui ordonner de poursuivre l'enquête, de procéder à une nouvelle enquête ou encore de citer le policier devant le Comité.

En matière d'excuse, la demande est une procédure qui permet à un policier d'obtenir une excuse à l'égard d'une conduite qu'il a eue ayant constitué un acte dérogatoire au Code de déontologie. Le Comité apprécie la demande en prenant en considération, notamment, la gravité de l'acte dérogatoire et la conduite du policier depuis le prononcé de la sanction.

La décision et l'appel

Toute décision du Comité est écrite et motivée.

À la suite des décisions en matière de citation, 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 et d'excuse, 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 2009, 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.

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 trois composantes administratives qui relèvent directement du président : le service du greffe, le service administratif et le service juridique.

- ***Le service du greffe***

Le greffe assure le soutien 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.

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 généralement dans les palais de justice.

- ***Le service administratif***

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

- ***Le service juridique***

Le service juridique conseille les membres, la direction et les composantes 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 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 des rencontres réunissant l'ensemble des membres et du personnel. Elles ont pour but de sensibiliser les participants à différents dossiers, en leur présentant notamment les résultats atteints au regard des cibles fixées en matière de qualité des services. Ces rencontres permettent de développer le sentiment d'appartenance à l'organisation.

Les ressources

Afin d'accomplir sa mission, le Comité compte sur un effectif de 20 ETC, membres et employés réguliers.

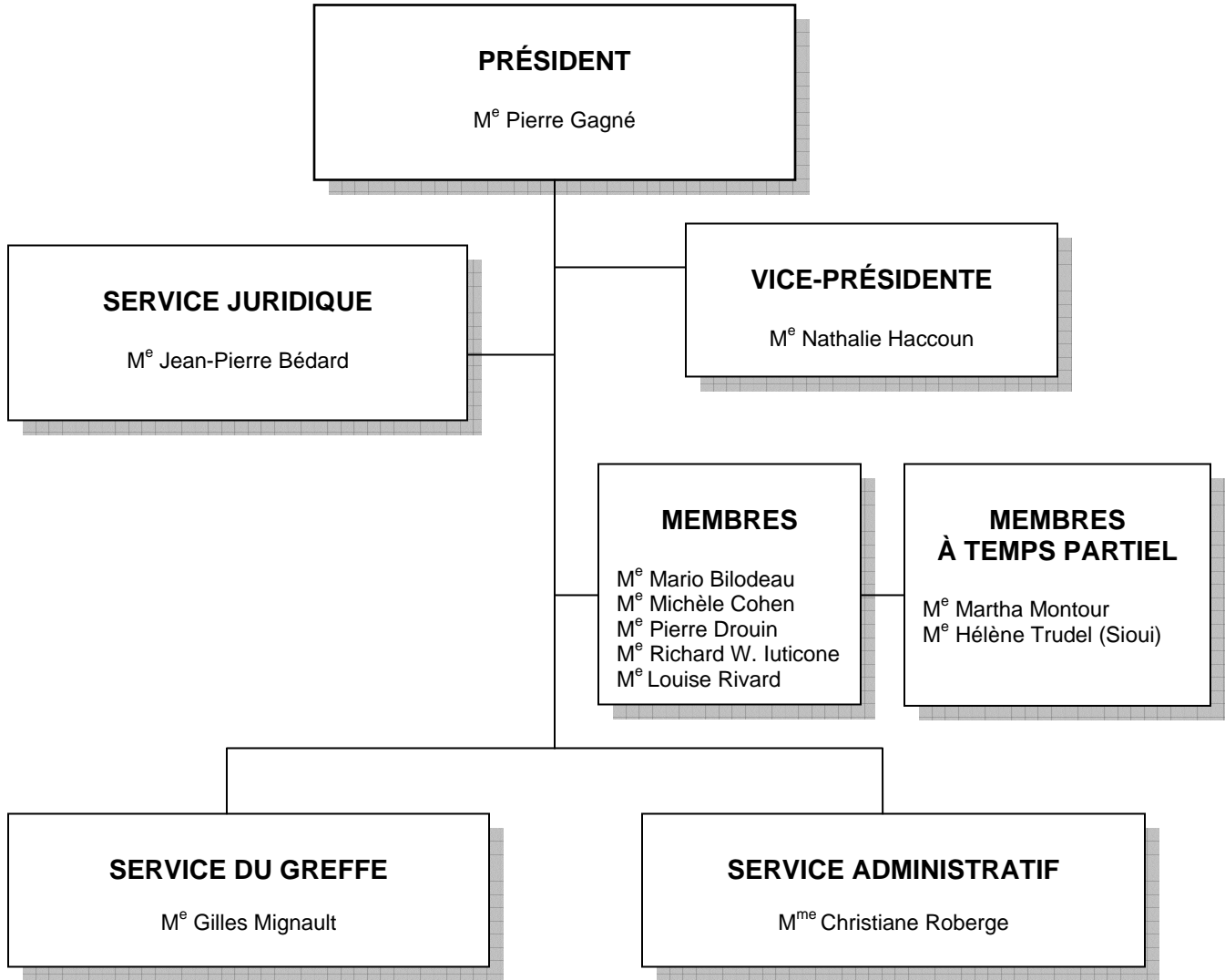
Le tableau qui suit présente le budget de dépenses 2008-2009 ainsi que les dépenses réelles du Comité pour les deux derniers exercices financiers.

TABLEAU 1.1 BUDGET DE DÉPENSES 2008-2009 ET DÉPENSES RÉELLES 2008-2009 ET 2007-2008

Catégories	2008-2009		2007-2008
	Budget de dépenses	Dépenses réelles	Dépenses réelles
	\$	\$	\$
Rémunération	1 274 400	1 439 160	1 379 419
Fonctionnement	475 800	547 331	517 160
Sous-total	1 750 200	1 986 491	1 896 579
Investissement	6 800	5 518	0
Prêts, placements et avances	4 000	0	0
Total	1 761 000	1 992 009	1 896 579

Par ailleurs, l'annexe A présente l'état des frais d'administration du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2009.

L'organigramme du Comité de déontologie policière au 31 mars 2009



Partie II

Faits saillants de l'exercice

Le point sur les activités

Au cours de l'exercice financier 2008-2009, 49 citations, 29 demandes de révision et 40 demandes d'excuse ont été déposées au greffe du Comité de déontologie policière. Au cours de cette même période, le Comité a rendu 119 décisions; 41 en matière de citation, 27 en matière de sanction, 23 en matière de révision et 28 en matière d'excuse.

La figure 2.1 présente l'évolution du volume d'activité en citation et en révision au cours des deux derniers exercices financiers.

FIGURE 2.1 : ÉVOLUTION DU VOLUME D'ACTIVITÉ EN CITATION ET EN RÉVISION

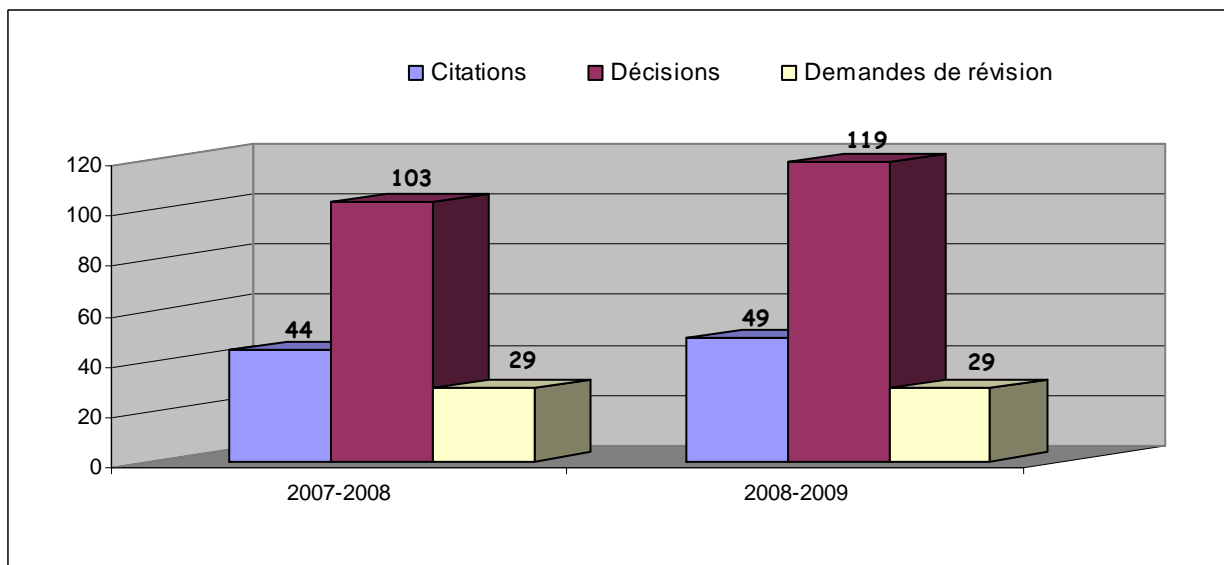
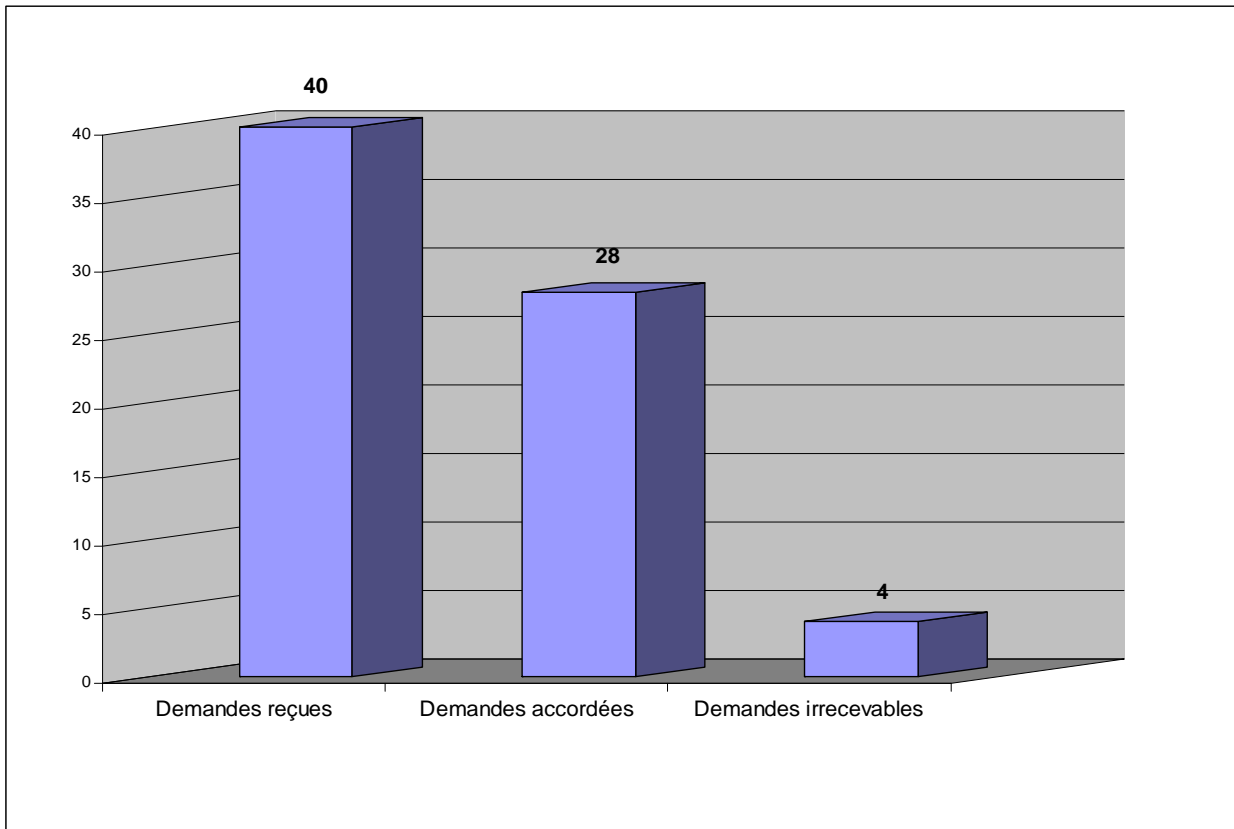


Figure 2.2 : Volume d'activité en excuse



Le cheminement des dossiers

...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 et indique la disposition dont on allègue la violation ainsi que les circonstances de temps et de lieu.

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.

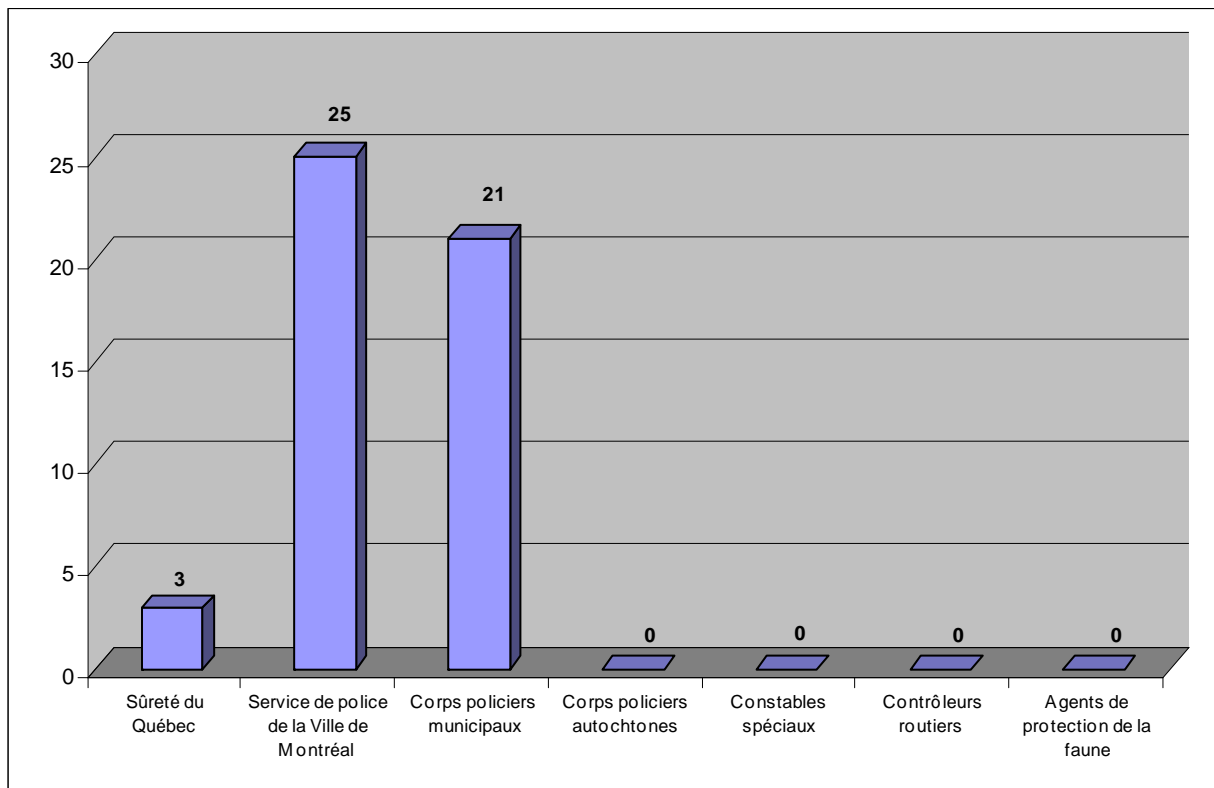
La décision est ensuite transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps policier ou à l'employeur concerné. Elle est aussi diffusée dans le site Internet sur la déontologie policière, les médias en sont avisés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

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

Au cours de l'exercice financier 2008-2009, le Commissaire a déposé au greffe du Comité 49 citations pour un total de 177 chefs de citation impliquant 55 policiers.

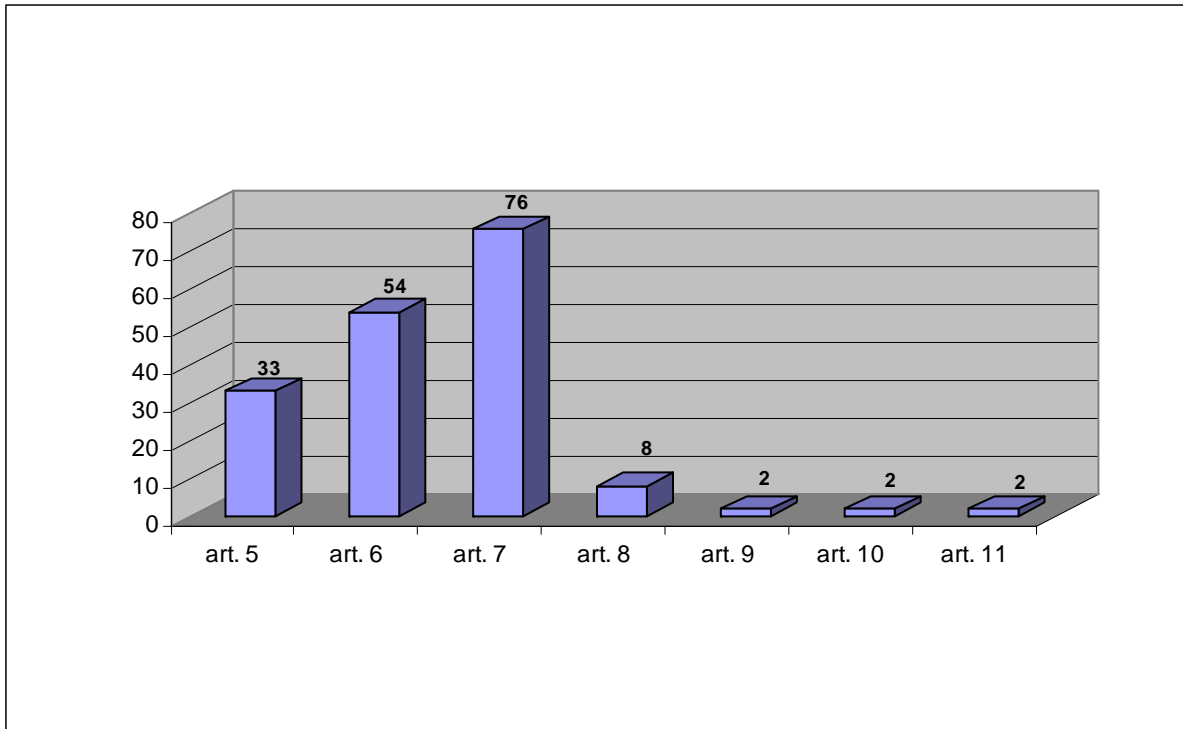
La figure 2.3 présente la répartition des citations en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

FIGURE 2.3 : RÉPARTITION DES CITATIONS DÉPOSÉES AU GREFFE (N=49)



La figure 2.4 présente la répartition des chefs de citation en fonction des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

FIGURE 2.4 : RÉPARTITION DES CHEFS DE CITATION PAR ARTICLE DU CODE (N=177)



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.

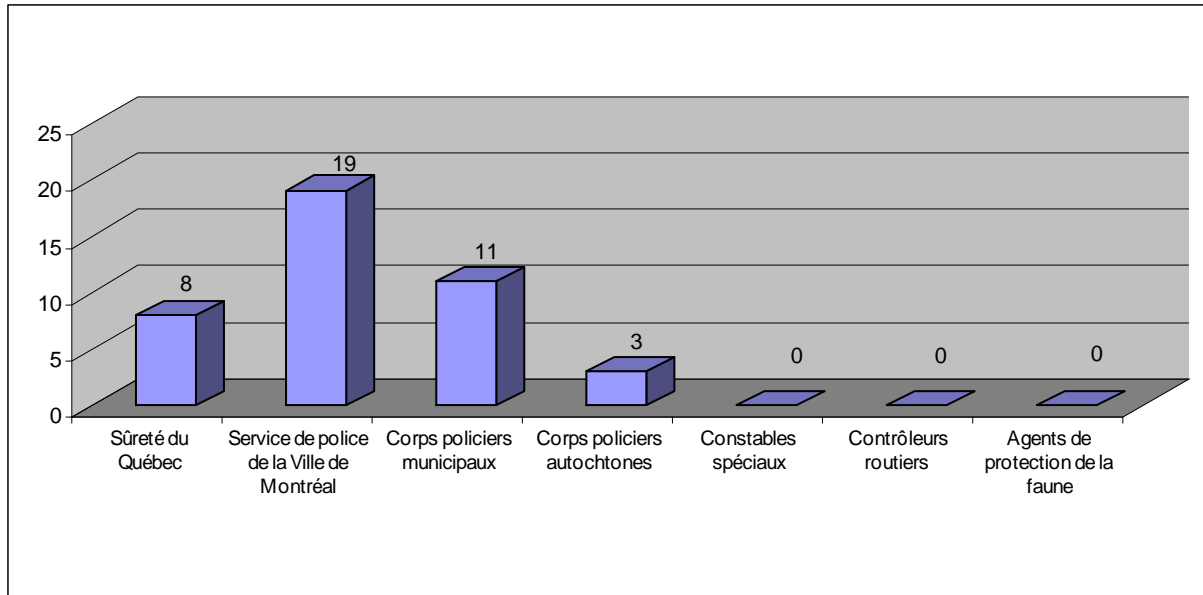
Article 10 : Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.

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 2008-2009, le Comité s'est prononcé dans 41 décisions sur le fond, qui impliquaient 61 citations, 144 chefs de citation et 64 policiers.

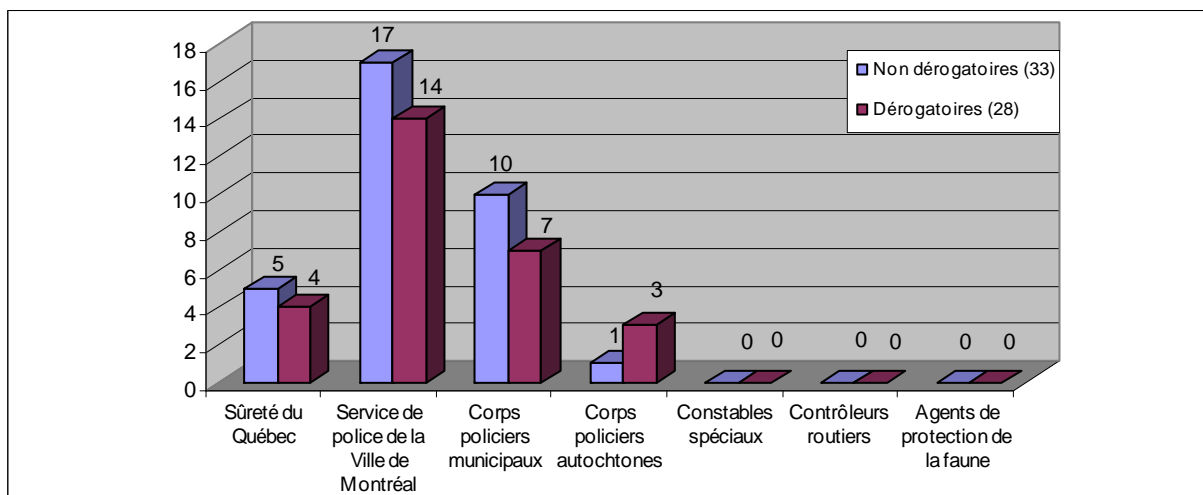
La figure 2.5 présente la répartition des décisions sur le fond en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

FIGURE 2.5 : RÉPARTITION DES DÉCISIONS SUR LE FOND (N=41)



La figure 2.6 présente le nombre de citations qui ont été jugées dérogatoires ou non dérogatoires en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix. 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.

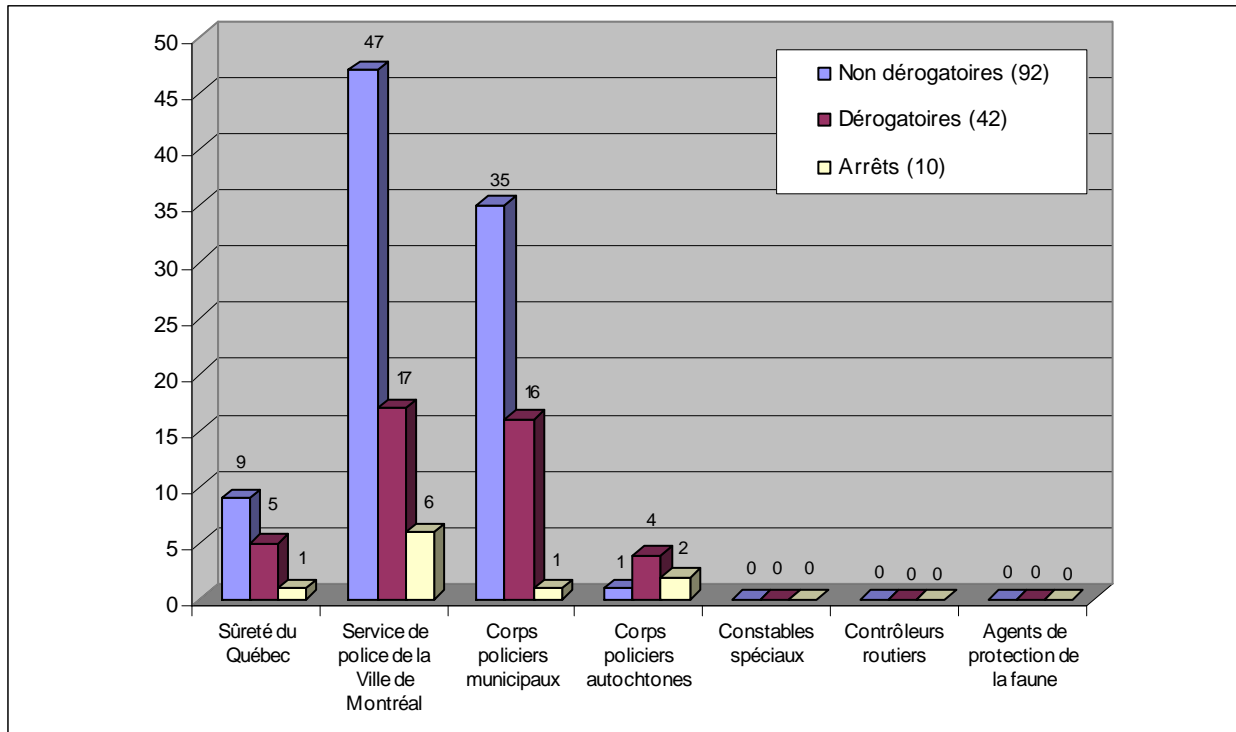
FIGURE 2.6 : NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CITATIONS (N=61)



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

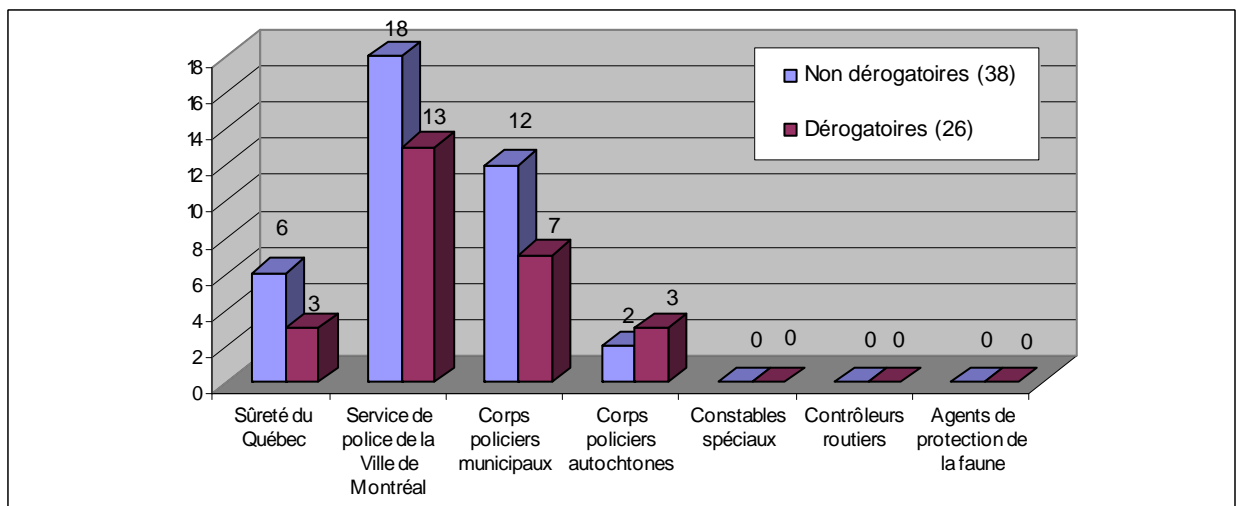
La figure 2.7 présente, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, la nature des décisions à l'égard des chefs de citation, selon qu'ils ont été jugés dérogatoires ou non dérogatoires.

FIGURE 2.7 : NATURE DES DÉCISIONS À L'ÉGARD DES CHEFS (N=144)



La figure 2.8 présente, en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix, 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 2.8 : Nature des décisions à l'égard des policiers (N=64)



...En matière de sanction

Lorsque le Comité décide que la conduite d'un policier est dérogatoire 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 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.

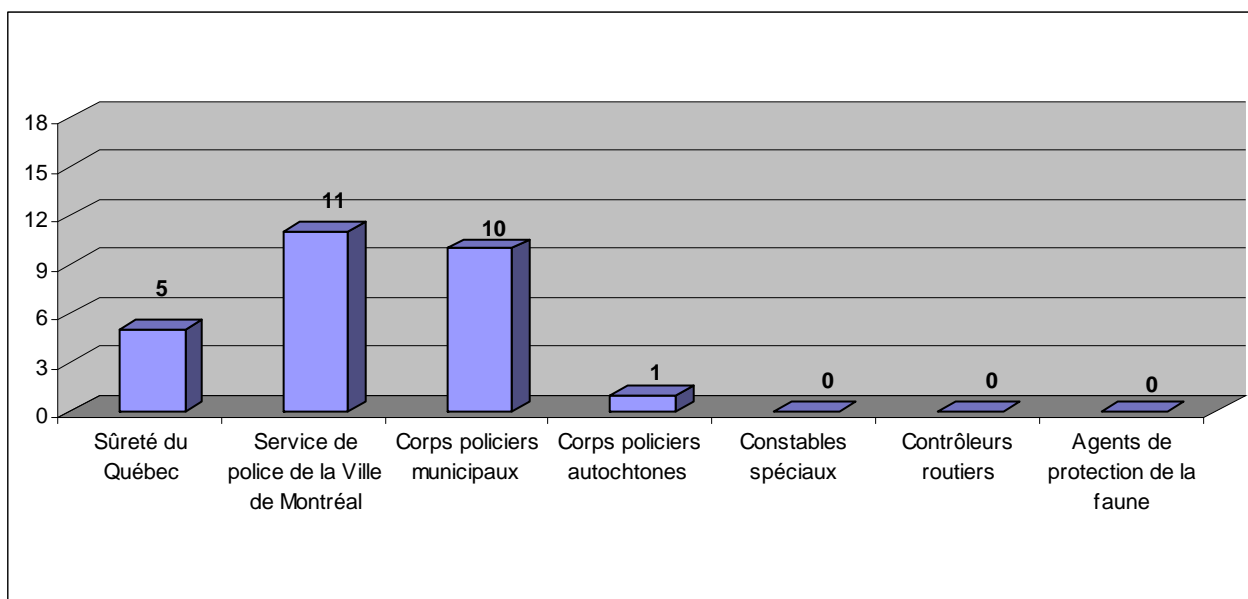
La décision est ensuite transmise au Commissaire et à l'avocat qui le représente, à l'avocat du policier, à la personne qui a déposé la plainte et au directeur du corps policier ou à l'employeur concerné. Elle est aussi diffusée dans le site Internet sur la déontologie policière, les médias en sont avisés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

L'annexe B 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 2008-2009, le Comité a rendu 27 décisions sur sanction, qui impliquaient 32 citations, 55 chefs de citation et 29 policiers. Au total, 59 sanctions ont été imposées (figure 2.10).

La figure 2.9 présente le nombre de décisions sur sanction rendues pour chacune des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

FIGURE 2.9 : RÉPARTITION DES DÉCISIONS SUR SANCTION (N=27)



La figure 2.10 présente la nature des sanctions imposées réparties par catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

FIGURE 2.10 : RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES (N=59)

Sanctions	Sûreté du Québec	Service de police de la Ville de Montréal	Corps policiers municipaux	Corps policiers autochtones	Constables spéciaux	Contrôleurs routiers	Agents de protection de la faune	Total
Avertissement	–	–	–	–	–	–	–	0
Réprimande	–	1	2	–	–	–	–	3
Blâme	2	5	5	–	–	–	–	12
Rétrogradation	–	–	–	–	–	–	–	0
Suspension	5	10	17	–	–	–	–	32
Destitution	5	4	0	–	–	–	–	9
Inhabilité	0	–	2	1	–	–	–	3
TOTAL	12	20	26	1	0	0	0	59

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

FIGURE 2.11 : RÉPARTITION DES SANCTIONS IMPOSÉES PAR ARTICLE DU CODE (N=59)

Sanctions	5	6	7	8	9	10	11	Total
Avertissement	–	–	–	–	–	–	–	0
Réprimande	1	1	1	–	–	–	–	3
Blâme	7	2	2	–	–	–	1	12
Rétrogradation	–	–	–	–	–	–	–	0
Suspension	7	13	6	–	–	2	4	32
Destitution	–	–	9	–	–	–	–	9
Inhabilité	–	2	1	–	–	–	–	3
TOTAL	15	18	19	0	0	2	5	59

...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 la décision du Commissaire, faire réviser cette décision par le Comité.

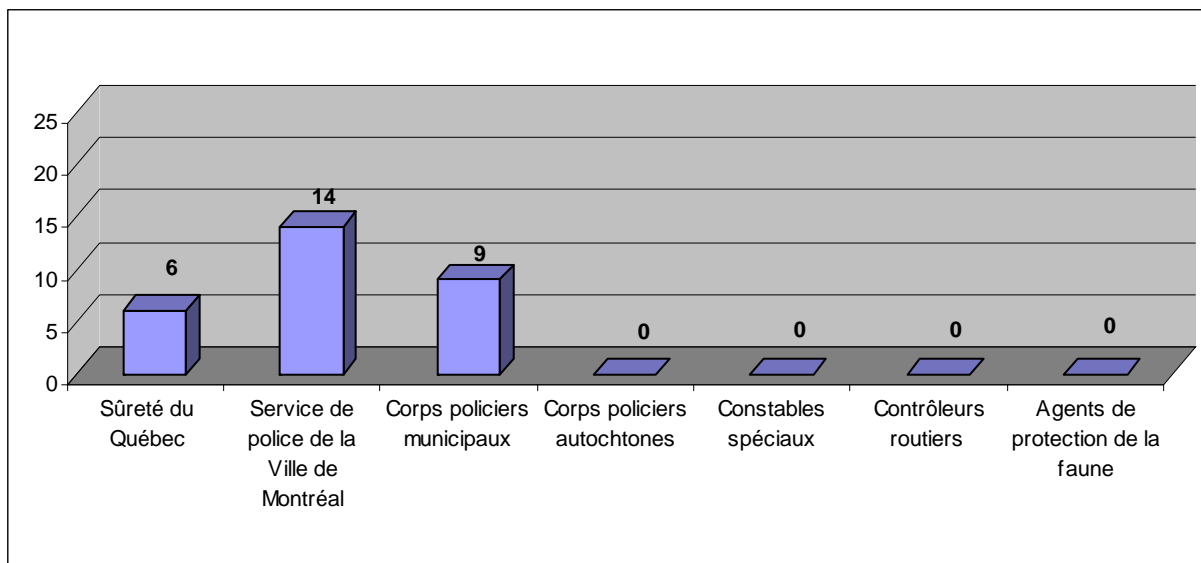
La demande de révision est formée par le dépôt au greffe du Comité d'une déclaration écrite contenant un exposé des motifs de la demande. Le dossier de révision est analysé par un membre du Comité. Si ce dernier le juge nécessaire, le Comité tient une audience à laquelle est convoqué le demandeur en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

Cette décision est transmise au Commissaire ainsi qu'à la personne qui a demandé la révision et par la suite diffusée dans le site Internet sur la déontologie policière.

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

La figure 2.12 présente, pour l'exercice financier 2008-2009, la répartition des demandes de révision reçues par le Comité en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

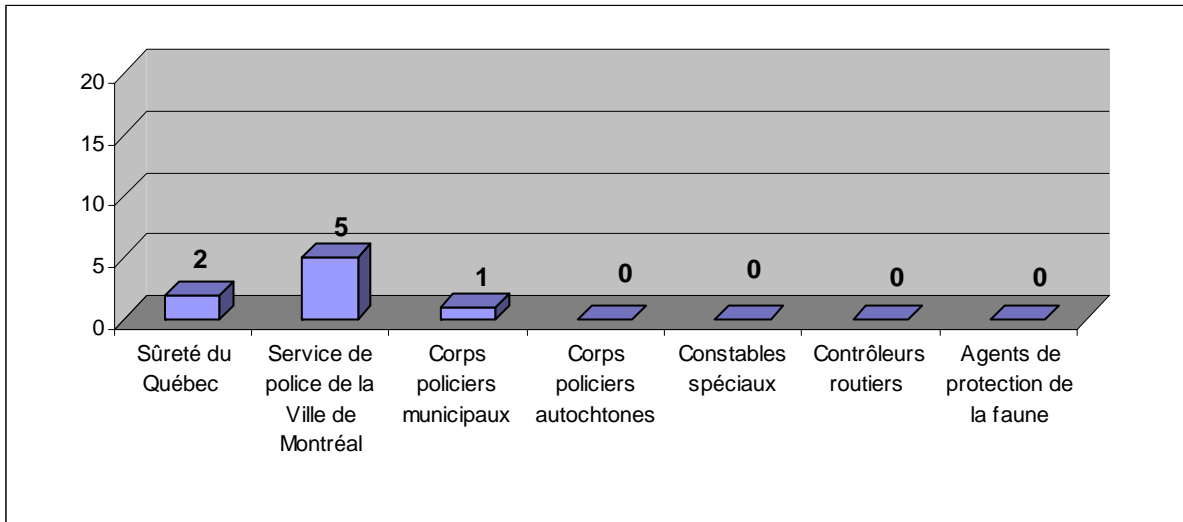
FIGURE 2.12 : RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION REÇUES (N=29)



Au cours de l'exercice financier 2008-2009, le Comité a rendu 23 décisions en matière de révision; 15 demandes de révision ont été rejetées, 5 autres ont été accueillies avec ordonnance de citer, 2 ont été accueillies avec ordonnance de poursuivre l'enquête alors qu'une a été accueillie avec ordonnance de citer et de poursuivre l'enquête.

La figure 2.13 présente la répartition des demandes de révision accueillies en fonction des catégories d'organismes policiers et d'agents de la paix.

FIGURE 2.13 : RÉPARTITION DES DEMANDES DE RÉVISION ACCUEILLIES (N=8)



...En matière d'excuse

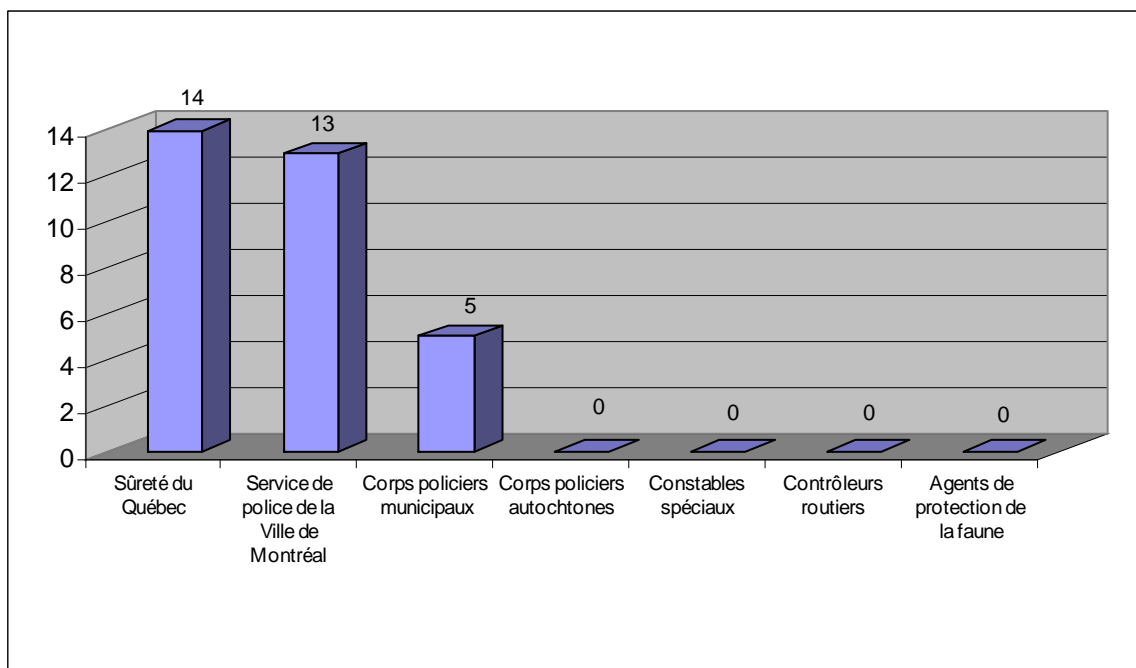
Les demandes d'excuse concernent tous les policiers, qu'ils soient ou non en exercice. Le policier qui désire se prévaloir de ces dispositions peut présenter sa demande deux ans après l'exécution de sa sanction si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme et trois ans après s'il s'agit d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une inhabilité à exercer la fonction d'agent de la paix.

Si la demande est accueillie, l'acte en faisant l'objet ne peut plus être opposé au policier qui l'a commis.

Le Comité apprécie la demande en prenant en considération, notamment, la gravité de l'acte dérogatoire commis et la conduite du policier depuis le prononcé de la sanction. Lorsqu'une demande est accueillie, le Comité émet une attestation d'excuse.

L'annexe D contient une représentation graphique des principales étapes d'une demande d'excuse.

Figure 2.14 : Répartition des demandes d'excuse (N=32)



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 aux 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 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 policiers, 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.

Ce système de déontologie policière doit continuer à se préoccuper d'offrir une meilleure protection aux citoyens en instituant, au sein des organisations policières, des normes élevées 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 des 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. Le Plan stratégique du Comité 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 les 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 des 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		
Objectif général de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : offrir aux citoyens des services d'un niveau élevé de qualité		
Thème : Le respect des délais dans les communications écrites		
Indicateur	Cible (2008-2009)	Résultat (2008-2009)
Dossiers de citation :		
Délai entre la date de réception de la citation et la signification	15 jours	1,98 jour
Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 60 jours avant l'audience	115,22 jours avant l'audience
Dossiers de révision :		
Délai de transmission de l'accusé de réception	3 jours	2,21 jours
Dossiers de citation :		
Délai entre la décision et la transmission de celle-ci	10 jours	1,29 jour

Les résultats au regard du Plan stratégique

TABLEAU 3.2

Orientation 1 : Assurer la rigueur de son processus afin d'entendre les parties et de rendre des décisions dans des délais raisonnables

Objectif stratégique 1 : Améliorer, avec la collaboration des parties, les procédures de mise au rôle et de gestion des remises

Indicateur	Cible (2008-2009)	Résultat (2008-2009)
Délai moyen de mise au rôle des citations	6 mois	5,73 mois
Pourcentage des remises	35 %	22,58 %

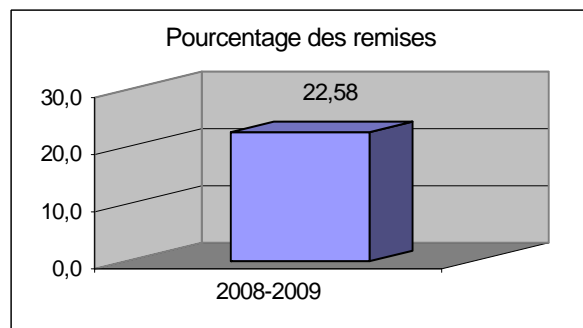
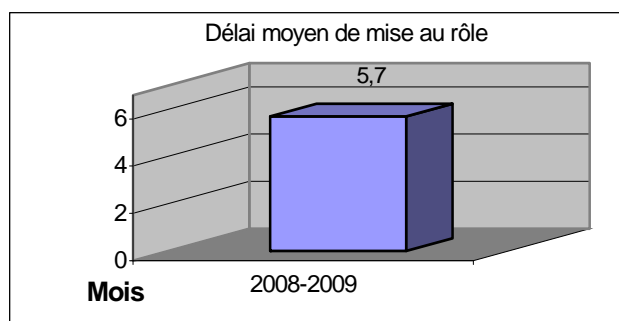


TABLEAU 3.3

Orientation 1 : Assurer la rigueur de son processus afin d'entendre les parties et de rendre des décisions dans des délais raisonnables

Objectif stratégique 2 : Rendre des décisions dans des délais raisonnables

Indicateur	Cible (2008-2009)	Résultat (2008-2009)
Délai moyen de délibéré en matière de citation	35 jours	85,41 jours (membres à temps plein)

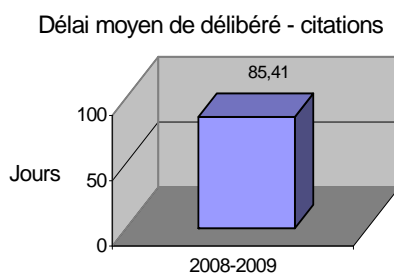


TABLEAU 3.4

Orientation 2 : Favoriser l'accès à une meilleure compréhension par les citoyens et les policiers du système de déontologie policière

Objectif stratégique : Développer des outils de communication permettant de rejoindre des clientèles cibles

Indicateur	Cible (2008-2009)	Résultat (2008-2009)
Mise à jour et amélioration du site Internet	Sur une base continue	Révision complète du site de déontologie policière

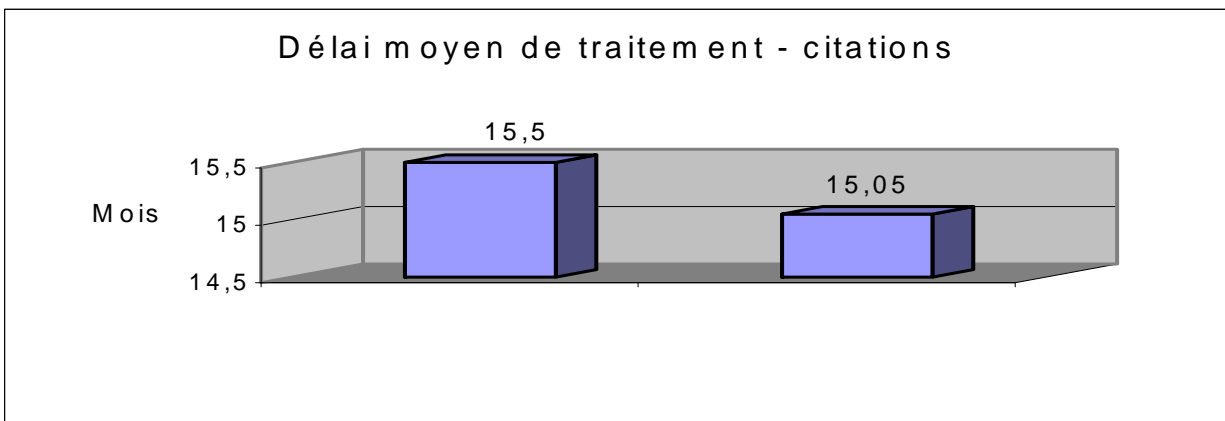
Commentaires

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 :

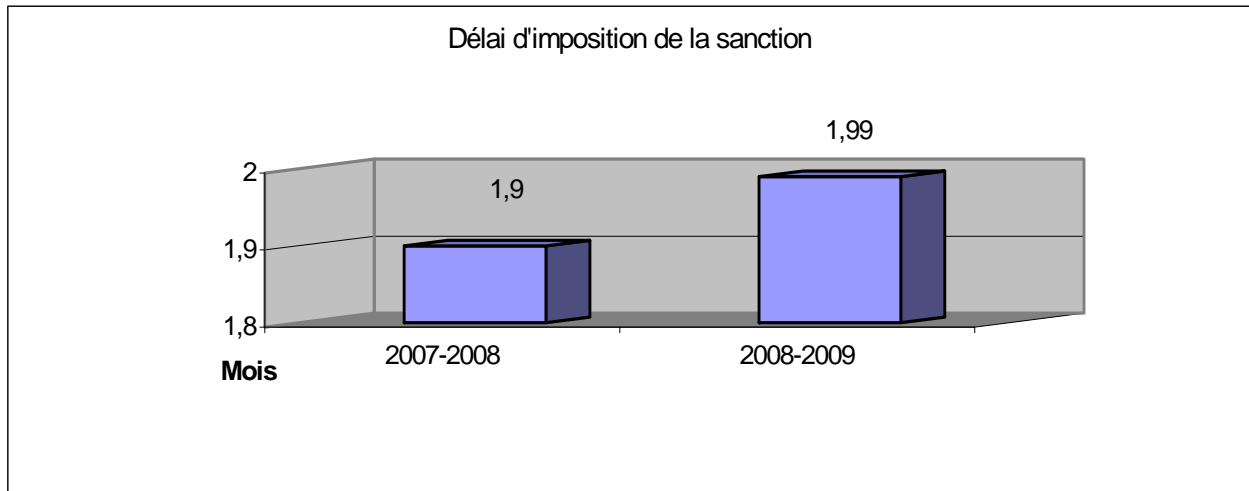
- porter plainte contre un policier, un constable spécial ou un contrôleur routier;
- connaître le processus de traitement des plaintes;
- savoir si une décision peut être révisée;
- consulter le rôle d'audience;
- comprendre le processus de l'excuse;
- consulter les décisions rendues par le Comité au cours du dernier mois;
- formuler en ligne une demande de révision et une demande d'excuse.

Les délais de traitement des dossiers

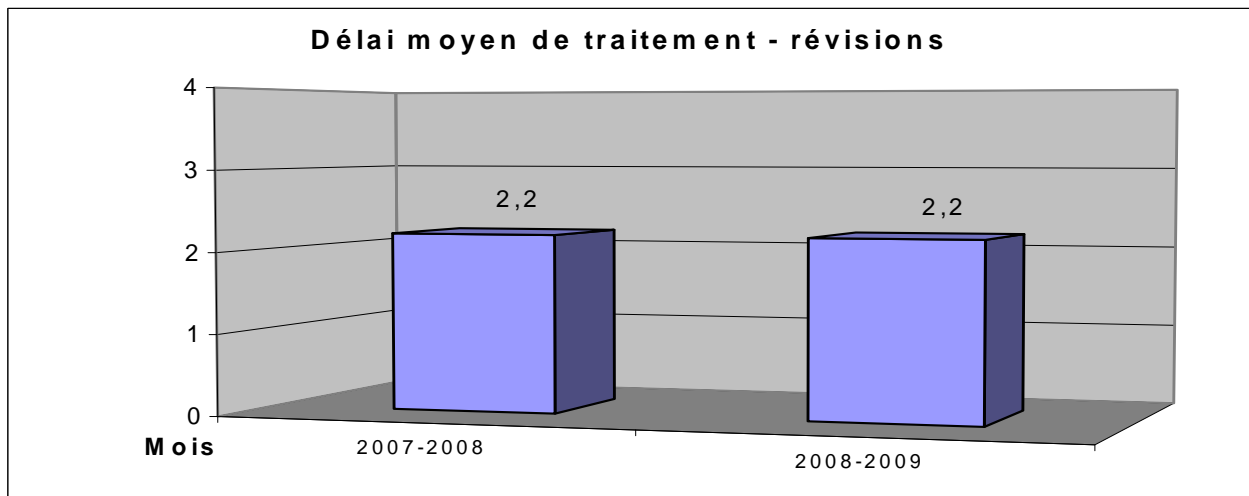
Pour les dossiers de citation fermés au cours de l'exercice financier 2008-2009, le délai moyen de traitement est de 15,05 mois. Ce délai était de 15,5 mois en 2007-2008. Ce délai est calculé de la date du dépôt au greffe de la citation à la date de transmission de la décision finale. Les délais de mise 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.



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 d'être entendues. Il ne s'agit pas là d'un délai de rigueur, mais d'un délai indicatif. Ce délai s'établit encore en 2008-2009 à moins de 2 mois.



La loi prévoit que la révision est instruite et jugée d'urgence. Le délai moyen de traitement des demandes en révision s'est maintenu à 2,2 mois au cours de la dernière année.



PARTIE IV

UTILISATION DES RESSOURCES

Les ressources humaines

Au 31 mars 2009, l'effectif autorisé du Comité de déontologie policière était de 20 ETC, 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.

Tableau 4.1 : Répartition du personnel régulier au 31 mars 2009

Catégories	Postes					
	Autorisés		Occupés		Vacants	
	2008-2009	2007-2008	2008-2009	2007-2008	2008-2009	2007-2008
Membres réguliers	8	8	7	6	1	2
Greffier	1	1	1	1		
Conseiller juridique	1	1			1	1
Responsable du service administratif	1	1	1	1		
Professionnel	1	1	1	1		
Techniciens	3	4	1	1	2	3
Personnel de soutien	5	4	5	4		
Total	20	20	16	14	4	6

Au cours du dernier exercice financier, 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 le domaine d'activité de chacun.

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 dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004. Une plainte a été portée 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 qui s'est terminé le 31 mars 2009.

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 de la déontologie policière (www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca), mis en ligne en 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, il explique aussi le fonctionnement de l'excuse.

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 en ligne. Pour que le site Internet sur la déontologie policière soit des plus complets, il est modifié et mis à jour régulièrement.

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.

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 (L.R.Q. c.-A-2.1).

- ***L'accès à l'information***

Au cours de l'exercice financier 2008-2009, le Comité a reçu cinq demandes d'accès en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Une demande a été accordée, elle portait sur les décisions du Comité en matières interlocutoires et d'excuses afin qu'elles soient disponibles sur notre site, une autre a été référée au ministère de la Sécurité publique puisqu'elle visait les politiques et procédures sur la sécurité informatique des renseignements personnels, dont le ministère est responsable. Les trois autres demandes ont reçues des réponses négatives puisqu'il s'agissait d'informations non disponibles au Comité ou inexistantes.

Sur trois demandes refusées, l'une portait, pour une période de plusieurs années, sur le nombre de policiers sanctionnés pour une poursuite en véhicule de patrouille, la seconde portait sur le dossier déontologique de deux policiers, information non disponible au Comité et la troisième concernait des documents détenus par les policiers du Service de police de la Ville de Montréal.

- ***La protection des renseignements personnels***

Au cours de l'exercice financier 2008-2009, 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 responsable du service administratif, qui est la seule personne autorisée à en prendre connaissance, et ce, aux fins de gestion de l'absentéisme uniquement.

Le Comité respecte la 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 membres des communautés culturelles, les anglophones, les autochtones et les personnes handicapées. En ce qui a trait au taux de représentativité des groupes cibles, il se situe à 9 % pour les membres des communautés culturelles et à 2 % pour les personnes handicapées.

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 50 %. La représentation par catégorie d'emploi est présentée dans le tableau suivant.

Tableau 5.1 : Représentation du personnel féminin

Représentativité	Nombre	Pourcentage
Personnel d'encadrement	0	0 %
Avocat	0	0%
Personnel professionnel	1	50%
Personnel technicien	2	100%
Personnel de bureau	5	100%

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 (L.R.Q. c-d-7.1). En fait, il a consacré 20 370 \$ à des activités de développement, ce qui représente 2 % 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^{er} septembre 1998, les membres du Comité se sont dotés d'un code d'éthique et de déontologie. Il est entré en vigueur le 18 mai 1999. 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 2008-2009.

- ***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^{er} 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 aucune 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, aucun manquement ni aucune omission 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 qui a été approuvée par l'Office québécois de la langue française.

La protection des non-fumeurs

Le Comité s'est conformé aux exigences de la Loi sur la protection des non-fumeurs (L.R.Q. p.-38.01) 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 2008-2009.

Le développement durable

Le Comité de déontologie policière a rendu public son Plan d'action de développement durable 2009-2013 conformément à la Loi sur le développement durable (L.R.Q. D-8.1-1). Ce premier plan d'action a été élaboré en tenant compte des orientations gouvernementales en cette matière. Les objectifs et les actions précisés dans ce plan d'action contribueront à la mise en valeur progressive de la Stratégie gouvernementale de développement durable au ministère, et ce, tout en tenant compte des principes qui s'y rattachent.

Annexe A

État des frais d'administration du Comité pour l'exercice terminé le 31 mars 2009

RAPPORT DE LA DIRECTION

L'information financière relative aux frais d'administration du Comité de déontologie policière a été dressée 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'activité 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.

La firme comptable Gagné – Bouchard a été mandatée pour procéder à l'examen des frais d'administration de l'exercice conformément aux normes d'examen généralement reconnues et son rapport expose la nature et l'étendue de cet examen.

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

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

M^e Pierre Gagné
Président

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

M^e Gilles Mignault
Greffier

Québec, juillet 2009

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

FRAIS D'ADMINISTRATION

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2009

	<u>2009</u>	<u>2008</u>
	\$	\$
CHARGES ASSUMÉES PAR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC		
Traitements et avantages sociaux	1 439 160	1 379 419
Services de transport et de communication	107 732	124 308
Services professionnels, administratifs et autres	91 572	47 614
Entretien et réparations	6 120	3 385
Loyers	329 250	326 242
Matériel et fournitures	12 657	15 611
Amortissement des immobilisations corporelles	<u>2 514</u>	<u>5 736</u>
	<u>1 989 005</u>	<u>1 902 315</u>

Engagement contractuel (note 3)

POUR LE COMITÉ

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

M^e Pierre Gagné
Président

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

M^e Gilles Mignault
Greffier

Les notes complémentaires font partie intégrante de cet état financier

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, pour réviser une décision du Commissaire à la déontologie policière de rejeter une plainte après enquête et pour traiter des demandes d'excuse.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

Généralités

Les 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 et, par conséquent, aucun actif ni passif n'y est présenté.

Utilisations d'estimations

Pour préparer les états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, la direction doit faire des estimations et formuler des hypothèses ayant une incidence sur les montants présentés au titre des produits et des charges. Les résultats réels peuvent différer de ces estimations.

Avantages sociaux et futurs

Le personnel du Comité participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS) 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 prélevées 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 et aux provisions pour vacances n'y sont également pas présentés puisqu'ils ne sont pas prélevés à même les crédits de l'exercice du Comité.

Enfin, la part employeur sur certaines déductions à la source n'est pas présentée dans les frais d'administration du Comité puisqu'elle n'est pas prélevée à même les crédits de l'exercice du Comité, à l'exception de la cotisation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Immobilisations corporelles

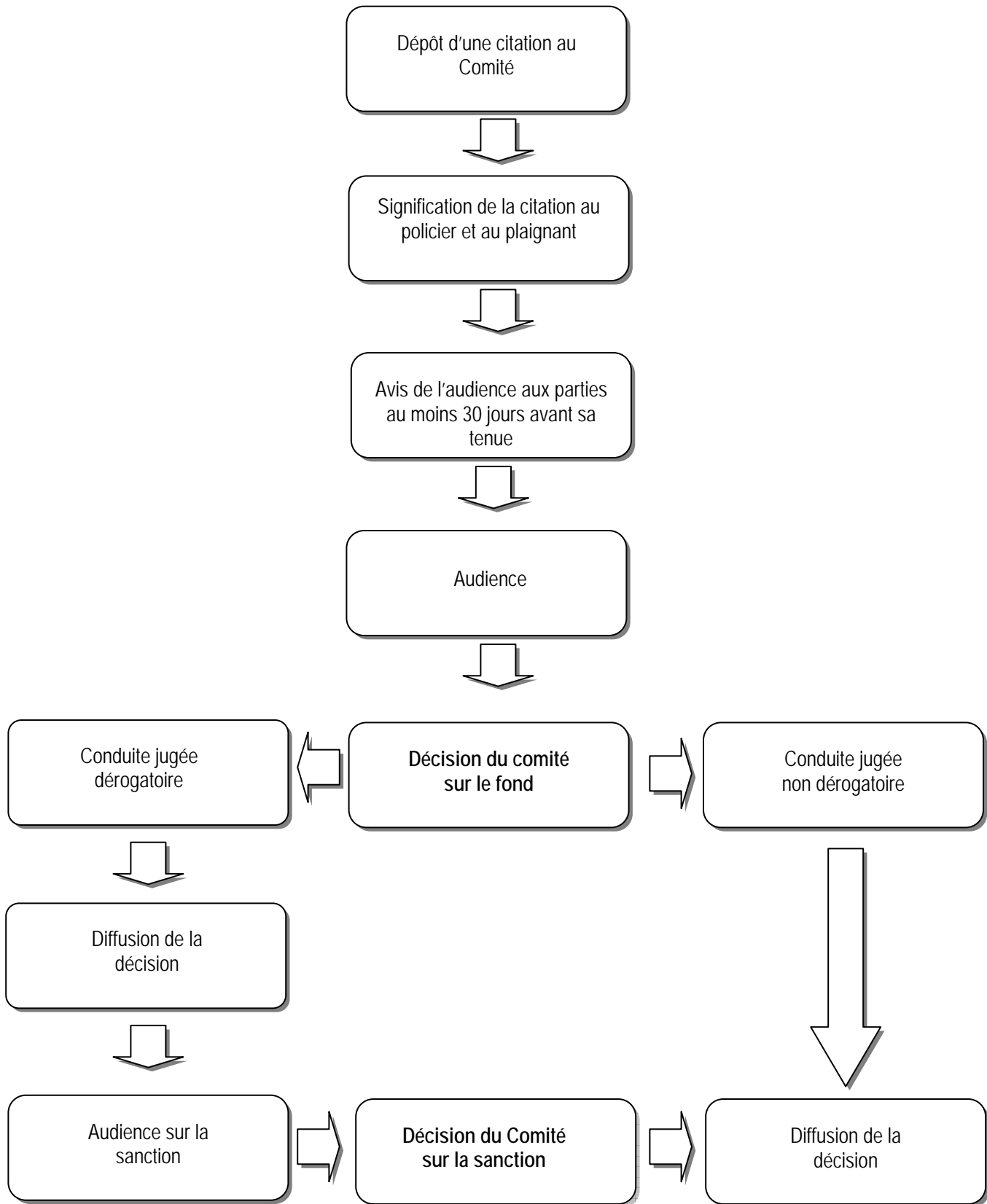
Le coût des immobilisations corporelles n'est pas présenté dans les frais d'administration. On y présente l'amortissement sur ces immobilisations, calculé selon la méthode linéaire en fonction de la vie utile estimée à 5 ans pour le mobilier et équipement de bureau et à 3 ans pour l'équipement informatique.

Système d'enregistrement numérique

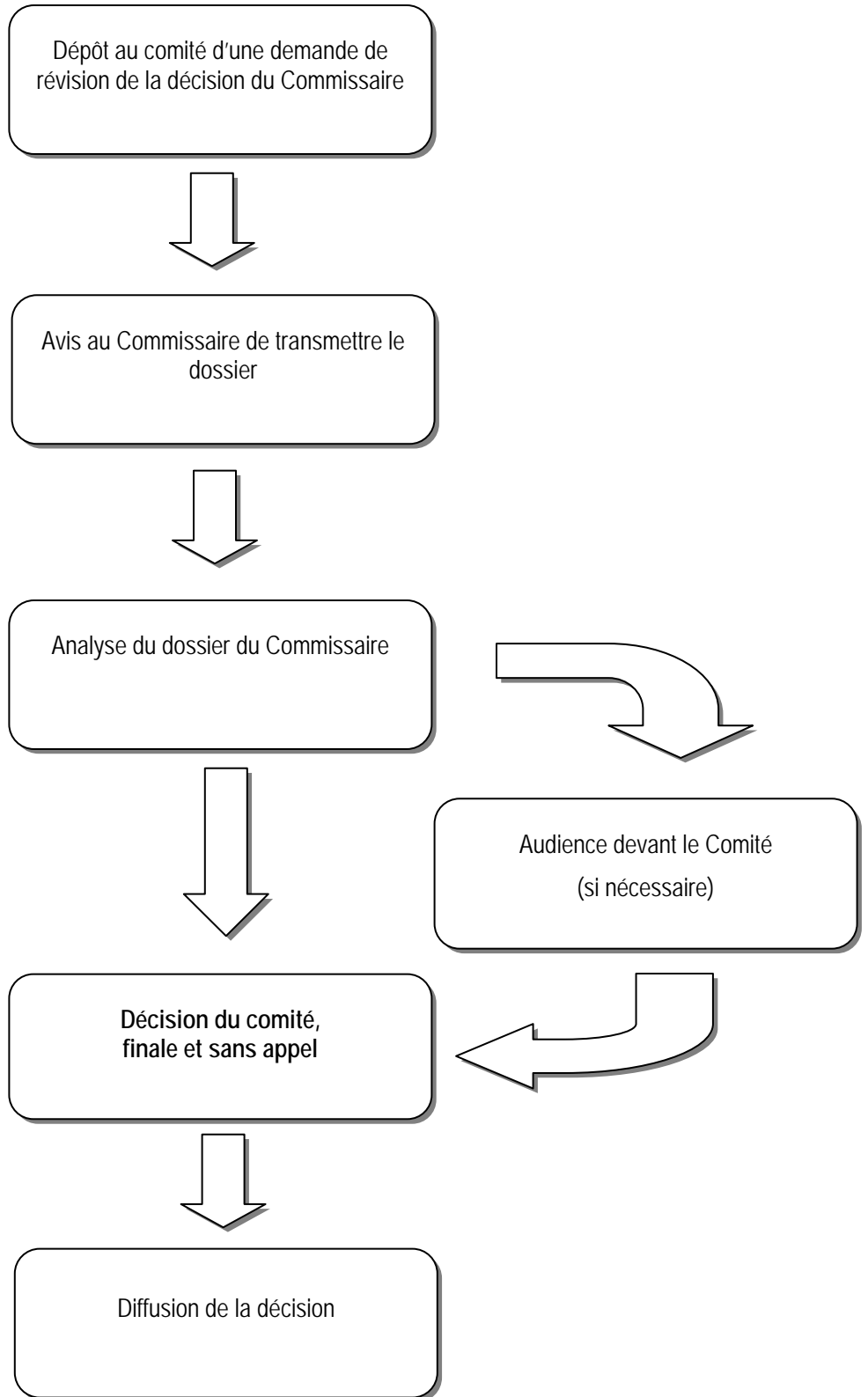
Le ministère de la Sécurité publique a mis au point, pour le compte du Comité, un système d'enregistrement numérique des audiences. Les coûts relatifs à l'utilisation de ce système n'apparaissent pas aux frais d'administration puisqu'ils sont assumés à même les crédits du ministère de la Sécurité publique.

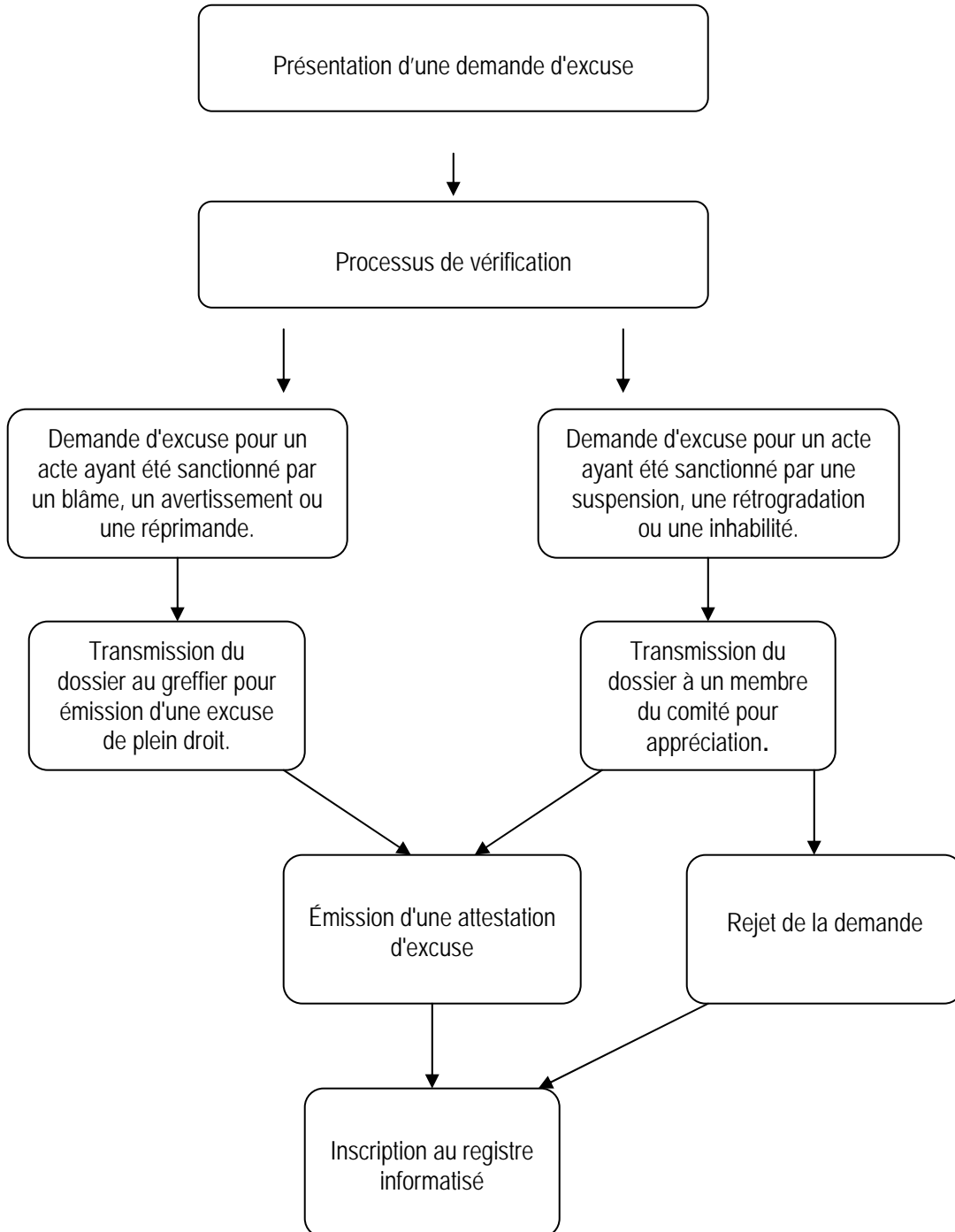
3. ENGAGEMENT CONTRACTUEL

Le Comité est locataire de deux espaces commerciaux en vertu de deux baux à échéance en 2011 avec la Société immobilière du Québec et comportant un loyer annuel de 181 395 \$ pour le loyer de Montréal et de 140 543 \$ pour le loyer de Québec. Les deux loyers sont indexables annuellement au taux de 3.15 %.



Cheminement d'un dossier de révision





Annexe E

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens

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, de réviser les décisions du Commissaire rejetant une plainte après enquête et d'accorder une excuse à un policier dont la conduite a été reconnue dérogatoire.

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.
- Disposer en urgence des demandes de révision des citoyens.
- Permettre au policier d'obtenir une excuse pour l'acte dérogatoire qu'il a commis.

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 du personnel consiste à 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 à la disposition du 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;
- donne son identité 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 maximal de 10 jours après avoir été rendue;
- en matière de révision, un accusé de réception est transmis dans un délai de 3 jours.

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-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^e 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^e étage
Montréal (Québec) H2Z 1W7

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

Courriel :

- 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 en citation devant le Comité sont publiques. Il est donc possible, par l'intermédiaire du site Internet du Comité, d'interroger le calendrier des audiences soit par le numéro de dossier, soit par le nom du policier cité, soit par le corps policier dont relève le policier cité.

Les décisions rendues par le Comité, en matière de citation et de révision, peuvent être consultées dans le site Internet. Elles y sont conservées pour une période maximale d'un mois.

Le site Internet explique le fonctionnement de l'excuse et 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. Un formulaire de demande d'excuse et un formulaire de révision y sont accessibles. S'y trouvent également des liens menant à la Commission d'accès à l'information, à Communication Québec, etc. Enfin, les différentes publications produites tant par le Commissaire que par le Comité y figurent.

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

www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca.

Annexe F

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.0-8.1).
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 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^o de relations personnelles, familiales, sociales, professionnelles ou d'affaires avec l'une des parties à l'instance;
 - 2^o de déclarations publiques ou de prises de position préalables se rapportant directement à une instance pour laquelle il est assigné;
 - 3^o 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 a 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.
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 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.

Annexe G

Code de déontologie du personnel du Comité de déontologie policière

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 du personnel consiste à 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'intérêts.
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 