

**TRIBUNAL
ADMINISTRATIF
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
2023-2024**

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

Le rapport annuel de gestion 2023-2024 est disponible sur le site Web du Tribunal administratif de déontologie policière à l'adresse suivante : <https://tadp.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 Tribunal 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 Tribunal tente, dans la mesure du possible, de prioriser cette approche pour toutes ses publications.

Il est aussi à noter que, cette année encore, le Tribunal 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 : <https://tadp.gouv.qc.ca/>

Dépôt légal – 2024

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-2-550-98385-9 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-98386-6 (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 Tribunal administratif de déontologie policière.

© Gouvernement du Québec

MESSAGE DU MINISTRE

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec



Madame la Présidente,

J'ai le grand privilège de porter à votre attention le rapport annuel de gestion du Tribunal administratif de déontologie policière pour la période s'échelonnant entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024. Cette reddition de comptes brosse un fidèle portrait des résultats obtenus au regard des objectifs liés au plan stratégique et à la Déclaration de services aux citoyens et citoyennes de l'organisation, tout en répondant aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* (RLRQ, chapitre A-6.01) ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales en vigueur.

J'espère le tout à votre convenance et vous prie de recevoir, Madame la Présidente, l'assurance de ma considération distinguée.

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

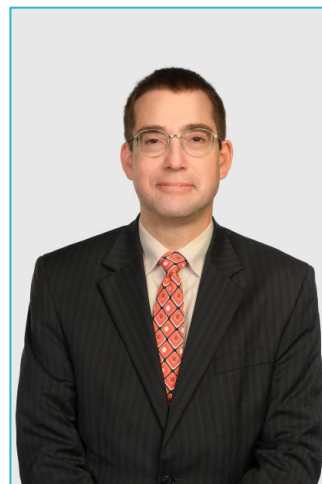
ORIGINAL SIGNÉ

François Bonnardel
Québec,

MESSAGE DU DIRIGEANT D'ORGANISME

Monsieur François Bonnardel

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



Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous remettre le Rapport annuel de gestion du Tribunal administratif de déontologie policière pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2024.

L'exercice 2023-2024 a été bien rempli pour le Tribunal, en commençant par le changement apporté à son nom et l'élargissement de ses pouvoirs en matière de sanctions et de gestion d'instance, faisant suite à l'adoption de la *Loi modifiant diverses dispositions relatives à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues* (LQ 2023, chapitre 20, projet de loi n^o14), ci-après « Projet de loi 14 », sanctionnée le 5 octobre dernier. Dans la foulée de ces modifications législatives, le Tribunal a notamment mis en place une directive concernant la mise au rôle et la gestion des instances dans une perspective de saine gestion des instances et d'amélioration des délais. Par ailleurs, au cours de cet exercice, le Tribunal a également procédé à une refonte complète de son site Web afin de rendre l'information concernant ses activités plus facilement accessible et compréhensible et d'amorcer la mise en place d'un greffe numérique permettant le dépôt en ligne de différents actes de procédure et documents.

Le présent rapport fait, entre autres, état des résultats atteints, au 31 mars 2024, relativement à chacun des objectifs de son Plan stratégique 2022-2026 qui, cette année, ont tous été atteints ou dépassés. À cet égard je me dois de saluer les efforts de chaque membre du personnel qui ont permis ce résultat.

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

Le président,

ORIGINAL SIGNÉ

M^e Marc-Antoine Adam

Québec, le 19 août 2024

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Je déclare que les données contenues dans le Rapport annuel de gestion 2023-2024 du Tribunal administratif de déontologie policière ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2024.

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE	V
MESSAGE DU DIRIGEANT D'ORGANISME	VII
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES.....	IX
1. L'ORGANISATION	1
1.1 L'organisation en bref	1
Mission	1
Vision	2
Valeurs	2
1.2 Faits saillants.....	4
2. LES RÉSULTATS.....	5
2.1 Plan stratégique	5
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens	15
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	16
3.1 Utilisation des ressources humaines	16
3.2 Utilisation des ressources financières	18
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	19
4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES	20
4.1 Gestion des effectifs	20
4.2 Développement durable	21
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	22
4.4 Accès à l'égalité en emploi	23
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics 28	
4.6 Allègement réglementaire et administratif	31
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	31
4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	32
4.9 Politique de financement des services publics	35
5. ANNEXES – AUTRES INFORMATIONS	36
5.1 Organigramme au 31 mars 2024.....	36
5.2 Rapport d'activité.....	37

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

Mission

Le Tribunal administratif de déontologie policière, ci-après le « Tribunal », est un tribunal spécialisé qui a pour mission d'assurer la protection des citoyens dans leurs rapports avec les membres de différents corps policiers, les constables spéciaux, les contrôleurs routiers, les agents de protection de la faune, les enquêteurs de l'Unité permanente anticorruption et ceux du Bureau des enquêtes indépendantes.

Le Tribunal veille au respect du *Code de déontologie des policiers du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 1), ci-après le « Code », et ce, dans le cadre de procédures simples et respectueuses des règles de justice administrative. Il décide avec impartialité, cohérence et célérité des citations déposées à l'encontre de ceux-ci par le Commissaire à la déontologie policière, de même que des demandes en révision de décisions de ce dernier rejetant la plainte d'un citoyen après enquête.

Enfin, il est l'organisme responsable du processus qui, après l'écoulement d'un certain temps, permet au contrevenant, lorsqu'une sanction a été ordonnée pour un acte dérogatoire au Code, 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), ci-après la « Loi sur la Police », qui l'institue, la mission du Tribunal 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.

En matière de révision :

- analyser le dossier et statuer sur la demande et, 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.

Vis ion

Le Plan stratégique 2022-2026 du Tribunal, repose sur la vision suivante :

Un tribunal accessible, branché, performant et reconnu pour son engagement et sa contribution en matière de déontologie.

L'accessibilité du Tribunal repose d'abord sur la confiance du public. Cette accessibilité se construit notamment par la rigueur, la qualité, la cohérence, l'impartialité et l'objectivité de ses décisions lors d'audiences publiques.

Pour assurer cette accessibilité, le Tribunal doit également maintenir des règles procédurales simples et conviviales et viser la célérité dans la gestion des délais associés aux instances devant lui. Cela passe aussi par un recours aux technologies numériques lorsque la situation s'y prête et que des gains d'efficience sont susceptibles d'en découler.

Un Tribunal accessible implique aussi de bien faire comprendre son rôle et son mandat auprès de la population, car, même s'il a été créé en 1990, la mission du Tribunal et l'expertise qui en découle demeurent relativement méconnues. Pourtant, le Tribunal a rendu et continue de rendre d'importantes décisions permettant de faire avancer et évoluer le droit dans un domaine particulièrement névralgique pour le respect des droits et libertés des personnes.

Valeurs

La réalisation de la mission du Tribunal se concrétise par les valeurs que les membres se sont données et qu'ils s'appliquent à mettre en pratique au quotidien : *l'impartialité, la cohérence, l'efficience et l'inclusion*.

Ces valeurs sont étroitement liées aux réalités du Tribunal et au respect des impératifs de la justice administrative, qui est au cœur de toutes ses actions.

IMPARTIALITÉ	Faire preuve de neutralité et d'objectivité à l'endroit des parties devant lui.
COHÉRENCE	Favoriser un niveau élevé de qualité et de cohérence dans les décisions du Tribunal afin d'assurer un traitement équitable pour tous les justiciables.
EFFICIENCE	Rechercher l'efficacité des services rendus à la population en optimisant l'utilisation des ressources humaines, matérielles et informationnelles mises à la disposition du Tribunal.
INCLUSION	Faire preuve d'écoute, de respect et d'ouverture en tenant compte de la diversité de sa clientèle et des nouvelles réalités sociales.

Chiffres clés

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
14	Effectif
2,6 M\$	Dépenses
126	Nombres de décisions rendues en citation ¹ , en révision et en excuse
228	Nombre de séances tenues
42	Nombre de policiers cités pour lesquels au moins un acte reproché a été jugé dérogatoire
67	Nombre de policiers cités pour lesquels aucun acte reproché n'a été jugé dérogatoire

¹ Incluant les décisions au fond et sur sanction

1.2 Faits saillants

- Plusieurs dispositions de la Loi sur la police traitant de déontologie policière ont été modifiées par le Projet de loi 14, sanctionné le 5 octobre dernier. Le changement de nom du Tribunal, l'introduction d'un pouvoir de directive quant à la gestion des instances, l'abolition des appels de plein droit et les modifications au régime des sanctions déontologiques constituent les principaux changements touchant directement le Tribunal.
- Dans la foulée de ces modifications législatives, le Tribunal a mis en place une directive concernant la mise au rôle et la gestion des instances, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024, afin d'assurer le bon fonctionnement de la mise au rôle et un traitement efficace des dossiers dans une perspective de saine gestion des instances et d'amélioration des délais.
- Au cours de l'exercice 2023-2024, le Tribunal a également procédé à une refonte complète de son site Web afin de rendre l'information concernant ses activités plus facilement accessible et compréhensible et d'amorcer la mise en place d'un greffe numérique permettant le dépôt en ligne de différents actes de procédure et documents.
- Tout au long de l'année 2023-2024, le Tribunal a maintenu une forte implication dans le milieu juridique, notamment en participant à divers comités, conférences et organisations ainsi qu'en dispensant des formations à l'externe.
- En ce qui concerne le volet administratif, le Tribunal a respecté le budget de fonctionnement alloué de même que les cibles d'effectifs et d'heures attribuées.

Un rapport faisant état des activités du Tribunal est présenté en annexe.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au Plan stratégique

ENJEU 1 : UN TRIBUNAL ACCESSIBLE ET EFFICACE

Orientations		Objectifs		Indicateurs		Cible 2023-2024	Résultats
1	Moderniser la prestation de services par la transformation numérique et le développement durable	1.1	Favoriser l'accessibilité des services en ligne pour les usagers et les citoyens	1	Adoption d'une directive permanente concernant la tenue des audiences, virtuelles, présentielles et hybrides	Mise en œuvre de la directive dans 50 % des dossiers	Cible atteinte 88 %
				2	Taux de satisfaction des usagers	60 %	Cible atteinte 71,94 %
2	Incarnar les principes de justice administrative	2.1	Optimiser les délais de traitement des dossiers de citation et de révision	3	Délai de mise au rôle	Réduction du délai de mise au rôle de 2 % par rapport à 2022-2023	Cible atteinte -16,61 %
				4	Délai de délibération	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision	Cible atteinte 49,05 jours en matière de citation 28 jours en matière de révision
		2.2	Favoriser le maintien d'un niveau élevé de qualité et de cohérence dans les décisions	5	Nombre de mesures mises en place pour favoriser la qualité et la cohérence	Un total de deux mesures mises en place depuis 2022	Cible atteinte Deux mesures

ENJEU 2 : UNE ORGANISATION RECONNUE, MOBILISÉE ET COMPÉTENTE

Orientations		Objectifs		Indicateurs		Cible 2023-2024	Résultats
3	Mieux faire connaître et comprendre le rôle et le mandat du Tribunal	3.1	Accroître la visibilité du Tribunal dans l'espace public	6	Augmentation du nombre de visites sur le site Web	Augmentation de 5 % par rapport à 2022-2023	Cible atteinte +5,95 %
				7	Taux d'augmentation de consultation des décisions	Augmentation de 5 % par rapport à 2022-2023	Cible atteinte +6,87 %
		3.2	Accroître la présence du Tribunal dans le milieu de la justice administrative	8	Participation à des activités de concertation, de formation et de sensibilisation ciblées	En continu	Cible atteinte En continu
4	Développer une culture organisationnelle forte et mobilisatrice	4.1	Offrir un milieu de travail collaboratif en mettant en place des mesures favorisant le partage d'information, la participation, la mobilisation et la reconnaissance	9	Nombre d'initiatives mises en place	Un total de deux mesures mises en place depuis 2022	Cible atteinte Deux mesures
				10	Pourcentage des membres et du personnel du Tribunal ayant satisfait aux exigences du programme de formation continue interne	70 %	Cible atteinte 85,71 %
		4.2	Accroître l'expertise de pointe du Tribunal et répondre aux nouvelles réalités sociétales				

Résultats détaillés 2023-2024 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2022-2026

Enjeu 1 : **UN TRIBUNAL ACCESSIBLE ET EFFICACE**

Orientation 1 : Moderniser la prestation de services par la transformation numérique et le développement durable

Objectif 1.1 : Favoriser l'accessibilité des services en ligne pour les usagers et les citoyens

Contexte lié à l'objectif : Alors que le virage numérique prend une place prédominante dans le système de justice, le Tribunal considère important de maintenir une justice à contact humain. C'est pourquoi une directive à vocation permanente concernant le recours aux audiences virtuelles, présentielles et hybrides a été mise en place. Celle-ci vise à maximiser les bénéfices de chaque formule en tenant compte des circonstances et de la nature des dossiers. Ainsi, dans plusieurs dossiers, elle permet des économies en termes de temps et de déplacements, tout en assurant le maintien d'audiences en mode présentiel ainsi qu'une présence en région lorsque cela est préférable pour l'administration de la justice et pour répondre aux attentes des communautés touchées.

Une organisation performante doit par ailleurs connaître les attentes de sa clientèle. En sondant son opinion, le Tribunal peut travailler à parfaire et améliorer ses services en ligne et ainsi espérer augmenter le taux de satisfaction. Cette mesure permet de s'assurer de la simplicité et de l'accessibilité des outils mis en place et guidera le Tribunal, tout au long de la réalisation du Plan stratégique 2022-2026, dans l'amélioration continue de ses services en ligne.

Indicateur 1 : Adoption d'une directive permanente concernant la tenue des audiences virtuelles, présentielles et hybrides

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Mise en œuvre de la directive dans 40 % des dossiers	Mise en œuvre de la directive dans 50 % des dossiers	Mise en œuvre de la directive dans 60 % des dossiers	Mise en œuvre de la directive dans 70 % des dossiers
Résultats	Cible atteinte 87,80 %	Cible atteinte 88 %		

Explication des résultats obtenus en 2023-2024

La directive sur le mode de tenue des audiences, en vigueur depuis le 11 octobre 2022, assure l'équilibre entre les audiences qui se déroulent en présentiel et celles en virtuel. En 2023-2024, 78 dossiers ont été entendus². De ces 78 dossiers, 9 n'ont pas procédé selon la directive, notamment ceux où l'audience avait commencé avant l'entrée en vigueur de la directive et les audiences dont les séances se sont déroulées en partie en virtuel et en partie en présentiel. C'est donc 88 % des dossiers qui ont respecté le mode prévu à la directive.

² Un dossier peut contenir plus d'une citation.

Indicateur 2 : Taux de satisfaction des usagers

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	50 %	60 %	70 %	80 %
Résultats	Cible atteinte 82,66 % ³	Cible atteinte 71,94 %		

Explication des résultats obtenus en 2023-2024

Le Tribunal recueille, de façon continue, via son site Web, les rétroactions de sa clientèle quant à ses services en ligne. Le nouveau site Web permet d'afficher le sondage sur plusieurs pages. Comportant deux volets, le sondage débute par des questions sur le ou les services utilisés, pour ensuite sonder l'appréciation de ceux-ci au regard des éléments suivants : la facilité de repérage et d'accès au service, la clarté de l'information associée au service, la convivialité dans l'utilisation du service, la qualité visuelle et sonore du service, la fiabilité technologique et la disponibilité d'assistance en cas de besoin. Ce sondage a été ouvert à 244 reprises et a été complété 66 fois. Les réponses reçues permettent au Tribunal de mesurer le taux de satisfaction des usagers. Parmi les répondants ayant indiqué leur appréciation, 71,94 % se sont dit très satisfaits ou satisfaits des services rendus.

Orientation 2 : Incarner les principes de justice administrative

Contexte lié aux objectifs : L'accroissement du temps d'audience, la complexité des dossiers et l'augmentation du nombre de citations font croître les délais pour obtenir justice. Il importe d'agir afin que la population continue de dénoncer les situations qu'elle juge inacceptables et ainsi tenter de contrer le phénomène du « décrochage judiciaire ».

Bien que certains délais de traitement soient tributaires d'éléments externes, le Tribunal travaille à dégager des gains de temps, notamment au niveau des délais associés à la mise au rôle des dossiers et à la durée des délibérés.

Dans cette perspective, le Tribunal s'est engagé à élaborer un nouveau mécanisme afin de réduire les délais entre la réception d'un dossier et sa mise au rôle. Quant aux délais de délibéré, le Tribunal souhaite assurer une célérité décisionnelle tout en tenant compte des cas complexes.

Les principes de justice administrative commandent aussi aux tribunaux administratifs de chercher à maintenir un niveau élevé de qualité et de cohérence de leurs décisions. Le Tribunal a entrepris de mettre en place différentes mesures en favorisant la participation des membres à cet objectif.

³ Le pourcentage de 59,42 % apparaissant dans le rapport annuel pour l'exercice 2022-2023 comportait une erreur de calcul qui a été corrigée.

Objectif 2.1 : Optimiser les délais de traitement des dossiers de citation et de révision

Indicateur 3 : Délai de mise au rôle

(Mesure de départ : En 2022-2023, il y a eu en moyenne 190 jours entre la date de réception de la citation et la date de l'inscription au rôle)

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Mise en place d'un nouveau mécanisme de mise au rôle	Réduction du délai de mise au rôle de 2 % par rapport à 2022-2023	Réduction du délai de mise au rôle de 5 % par rapport à 2022-2023	Réduction du délai de mise au rôle de 7 % par rapport à 2022-2023
Résultats	En cours de réalisation	Cible atteinte -16,61 %		

Explication des résultats obtenus en 2023-2024

Dans une perspective de saine gestion des instances et des délais afférents, le Tribunal a entrepris, au cours de l'année 2022-2023, une révision de sa pratique touchant la mise au rôle des dossiers en matière de citation. Suivant des discussions avec les principales parties prenantes agissant devant lui ainsi qu'une modification législative apportée à l'article 231 de la *Loi sur la police*, qui lui ont permis d'avoir en main les éléments d'un mécanisme efficient, le Tribunal a adopté en décembre 2023 une directive sur la mise au rôle et la gestion des instances. Cette directive est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. La prochaine année financière permettra de mesurer des résultats tangibles de la directive. D'autres initiatives, non directement liées à la directive, notamment la tenue de conférences de mise au rôle individualisées, ont contribué à l'atteinte de la cible fixée, soit de diminuer de 2 % le délai moyen de mise au rôle d'un dossier de citation qui était de 190 jours de 2022-2023. Ce délai en 2023-2024 a été de 158,45 jours, une diminution de 16,61 %.

Indicateur 4 : Délai de délibération

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision	80 % des dossiers en matière de citation seront traités dans un délai moyen de moins de 70 jours et de moins de 50 jours pour les dossiers en matière de révision
Résultats	Cible atteinte 61,35 jours en matière de citation 30,58 jours en matière de révision	Cible atteinte 49,05 jours en matière de citation 28 jours en matière de révision		

Explication des résultats obtenus en 2023-2024

Alors qu'il a un contrôle sur certains des délais associés à la durée totale d'une instance, le Tribunal en a moins sur d'autres qui dépendent d'abord des parties devant lui, notamment de la disponibilité des intervenants à l'audience. C'est pourquoi une des cibles établies dans le Plan stratégique concerne les délais de délibérés, sur lesquels le Tribunal a plus de contrôle. Ainsi, dans la dernière année, dans 80 % des dossiers en matière de citation, les décisions ont été rendues dans un délai moyen de 49,05 jours et, dans les dossiers en matière de révision, dans un délai moyen de 28 jours. Un suivi personnalisé auprès de chaque membre permet, en amont, de mettre en place des stratégies pour s'assurer d'atteindre la cible. Cette année, un nombre élevé de reconnaissances de responsabilité et de demandes de retrait de citation ont également eu un impact positif quant aux délais de délibération.

Objectif 2.2 : Favoriser le maintien d'un niveau élevé de qualité et de cohérence dans les décisions

Indicateur 5 : Nombre de mesures mises en place pour favoriser la qualité et la cohérence

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Un total d'une mesure mise en place depuis 2022	Un total de deux mesures mises en place depuis 2022	Un total de trois mesures mises en place depuis 2022	Un total de quatre mesures mises en place depuis 2022
Résultats	Cible atteinte Une mesure	Cible atteinte Deux mesures		

Explication des résultats obtenus en 2023-2024

Le suivi des décisions en matière de sanction est indispensable pour assurer la cohérence des sanctions imposées par le Tribunal. Pour les juges, il est primordial de suivre l'évolution du droit dans les décisions rendues par le Tribunal, et ce, afin que les sanctions imposées s'harmonisent avec les précédents comparables, tout en laissant la latitude nécessaire au juge lorsqu'il souhaite s'en écarter et, bien sûr, de l'individualiser. Pour répondre à ce besoin, un procédé structuré et systématique a été mis en place et toutes les décisions sur sanction rendues par le Tribunal sont analysées afin de permettre aux juges administratifs du Tribunal d'identifier les sanctions imposées au regard de chaque article du Code. Ces derniers ont également bénéficié d'une formation encadrée afin d'ancrer cette mesure dans les bonnes pratiques du Tribunal tout en préservant l'indépendance du décideur.

Enjeu 2 : UNE ORGANISATION RECONNUE, MOBILISÉE ET COMPÉTENTE

Orientation 3 : Mieux faire connaître et comprendre le rôle et le mandat du Tribunal

Contexte lié aux objectifs :

Bien que créé depuis plusieurs décennies, le Tribunal demeure une institution relativement méconnue de la population quant à son rôle et son mandat. Devant ce constat, le Tribunal a décidé de procéder à une importante refonte de son site Web afin de rendre l'information concernant ses activités plus facilement accessible et compréhensible. Une attention particulière sera notamment accordée à la circulation de ses décisions. Le Tribunal s'investira également dans ses relations avec divers intervenants ou tribunes du milieu de la justice administrative pour mieux faire connaître sa spécificité.

Objectif 3.1 : Accroître la visibilité du Tribunal dans l'espace public

Indicateur 6 : Augmentation du nombre de visites sur le site Web

(Mesure de départ : En 2022-2023, il y a eu 35 679 pages consultées)

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Refonte du site Web	Augmentation de 5 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 7 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 10 % par rapport à 2022-2023
Résultats	En cours de réalisation	Cible atteinte + 5,95 % ⁴		

Explication des résultats obtenus en 2023-2024

Le Tribunal continue de déployer ses efforts afin d'augmenter le nombre de visites sur son site Web et ainsi mieux faire connaître sa mission.

Suivant les modifications législatives et le nouveau nom de l'organisation, le site Web du Tribunal a subi, au début de 2024, une importante refonte afin de rendre l'information concernant ses activités plus facilement accessible et compréhensible en facilitant la navigation, notamment par son design plus convivial et intuitif. S'étant engagé dans son Plan stratégique à améliorer et bonifier ses services et parce que la transformation numérique était devenue une nécessité, une nouvelle fonctionnalité permet le dépôt en ligne de différents actes de procédure et documents et de nouveaux formulaires sont maintenant disponibles. Il y a eu de juillet 2023 à mars 2024, 38 803 visites du site Web, soit une augmentation de 5,95 %. Le Tribunal continue de déployer ses efforts afin d'augmenter le nombre de visites sur son site Web et ainsi mieux faire connaître sa mission.

Indicateur 7 : Taux d'augmentation de consultation des décisions

(Mesure de départ : En 2022-2023, il y a eu 8 546 consultations)

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Mise en place de nouveaux outils de diffusion	Augmentation de 5 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 7 % par rapport à 2022-2023	Augmentation de 10 % par rapport à 2022-2023
Résultats	Cible atteinte	Cible atteinte + 6,87 % ⁵		

Explication des résultats obtenus en 2023-2024

Une attention particulière est accordée sur le nouveau site Web à la circulation des décisions et à l'accessibilité des audiences. Cette année encore, le Tribunal a maintenu ses efforts pour être accessible, branché et performant en continuant la diffusion d'un très court résumé de ses décisions sur le réseau social X (anciennement Twitter). Il y a eu entre juillet 2023 et le mars 2024, 9 133 visites sur les pages de ses décisions, soit une augmentation de 6,87 %.

⁴ Compte tenu de la disponibilité des données, seules les consultations effectuées de juillet 2023 à mars 2024 ont été comptabilisées.

⁵ Compte tenu de la disponibilité des données, seules les consultations effectuées de juillet 2023 à mars 2024 ont été comptabilisées.

Objectif 3.2 : Accroître la présence du Tribunal dans le milieu de la justice administrative

Indicateur 8 : Participation à des activités de concertation, de formation et de sensibilisation ciblée

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	En continu	En continu	En continu	En continu
Résultats	En continu	En continu		

Explication des résultats obtenus en 2023-2024

Tout au long de l'année 2023-2024, le Tribunal a maintenu une forte implication dans le milieu juridique, notamment en participant à divers comités, conférences et organisations ainsi qu'en dispensant des formations à l'externe.

- Présidence du Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC);
- Présidence du colloque 2023 (juin) du CTAC dans le cadre de la semaine nationale du droit administratif organisée en collaboration avec l'Institut canadien d'administration de la justice;
- Membre du Comité sur l'excellence des tribunaux administratifs et du Comité de vérité et réconciliation du CTAC;
- Participation à l'organisation de l'édition 2024 du congrès de la Conférence des juges administratifs du Québec (CJAQ);
- Membre du Regroupement des présidents des tribunaux administratifs du Québec;
- Membre de la communauté de pratique des petits organismes et de la table des tribunaux administratifs;
- Participation à un atelier international comparant les différents systèmes de déontologie policière à travers le monde. Les participants ont partagé leurs connaissances et expériences et comparé le système canadien avec ceux d'Allemagne, du Japon, du Royaume-Uni et de la France, notamment;
- Formation dispensée aux étudiants du baccalauréat en sécurité et études policières de l'École de criminologie de l'Université de Montréal;
- Formation dispensée dans le cadre des Grands rendez-vous de la formation du Barreau du Québec à Montréal et Québec;
- Formation dispensée aux étudiants des études supérieures de l'École de criminologie de l'Université de Montréal.

Orientation 4 : Développer une culture organisationnelle forte et mobilisatrice

Contexte lié aux objectifs :

C'est par l'entremise d'une équipe performante et mobilisée que le Tribunal peut réaliser sa mission et concrétiser sa vision.

Pour assurer le développement d'une culture organisationnelle forte et mobilisatrice, le Tribunal encourage la collaboration et le travail d'équipe en misant sur la circulation de l'information, la tenue d'échanges structurés ainsi que des pratiques permettant les remises en question favorisant la recherche de solutions innovantes.

Avec une équipe en grande partie nouvelle, le Tribunal a fait une priorité du développement des compétences de son personnel. Le Tribunal souhaite ainsi maintenir un haut niveau d'expertise en matière de déontologie policière en portant une attention particulière aux nouvelles réalités sociétales affectant le travail des policiers et celui des tribunaux. Dans cette perspective, le Tribunal a notamment implanté un programme de suivi de la formation continue et le niveau d'engagement du personnel est mesuré.

Objectif 4.1 : Offrir un milieu de travail collaboratif en mettant en place des mesures favorisant le partage d'information, la participation, la mobilisation et la reconnaissance

Indicateur 9 : Nombre d'initiatives mises en place

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Un total d'une mesure mise en place depuis 2022	Un total de deux mesures mises en place depuis 2022	Un total de trois mesures mises en place depuis 2022	Un total de quatre mesures mises en place depuis 2022
Résultats	Cible atteinte Une mesure	Cible atteinte Deux mesures		

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Le Tribunal a mis en place une retraite annuelle formative pour l'ensemble de son personnel, permettant, entre autres, des échanges constructifs et l'approfondissement de connaissances techniques en lien avec sa vocation de tribunal spécialisé dans le domaine de la déontologie policière. Pour l'année 2023-2024, les membres et le personnel du Tribunal ont bénéficié d'une visite encadrée de l'École nationale de police du Québec, ainsi que d'une présentation sur l'usage de la force.

Objectif 4.2 : Accroître l'expertise de pointe du Tribunal et répondre aux nouvelles réalités sociétales

Indicateur 10 : Pourcentage des membres et du personnel du Tribunal ayant satisfait aux exigences du programme de formation continue interne

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	60 %	70 %	75 %	80 %
Résultats	71 %	85,71 %		

Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Le Tribunal est formé de sept juges administratifs assistés de deux avocates, tous membres du Barreau du Québec. En vertu de leurs obligations de formation continue, trente heures sont obligatoires par période de référence de deux ans. Une nouvelle période de référence débutait le 1^{er} avril 2023. La formation continue permet de maintenir à jour et de développer les compétences de chacun dans le but de faire du Tribunal un organisme offrant un milieu qualifiant et apprenant. C'est dans la poursuite de cette vision qu'un plan de formation a été mis en place et s'applique à tous les membres ainsi qu'au personnel administratif qui est à l'emploi du Tribunal. Chacun est responsable d'évaluer ses besoins de formation liés à ses activités, et ce, en relation avec la mission et les objectifs du Tribunal, dans le respect des profils du plan de formation établi par Tribunal.

A) Profil juge administratif

Formation concernant la fonction de juge administratif (minimum de 4 heures)

Formation spécialisée en droit de la déontologie ou en droit pénal⁶ (minimum de 4 heures)

Développement sur mesure (minimum de 3 heures)

⁶ La formation spécialisée en droit disciplinaire, administratif ou en éthique est aussi admissible.

B) Profil conseiller juridique

Formation spécialisée en droit de la déontologie ou en droit pénal ou en accès à l'information (minimum de 6 heures)

Formation en droit administratif (minimum de 4 heures)

Développement sur mesure (3 heures minimum)

C) Profil professionnel et cadre

Minimum de 3 heures de formation sur mesure liée à l'exercice de la fonction

D) Profil fonctionnaire

Minimum de 3 heures de formation sur mesure liée à l'exercice de la fonction

Le Tribunal a offert plusieurs formations internes, dont une sur les modifications législatives apportées en 2023 à la Loi sur la police et touchant la déontologie policière. Pour 2023-2024, sur les 14 personnes visées par le plan de formation, 12 d'entre elles ont respecté les exigences du plan au niveau des contenus et du nombre d'heures déterminées.

2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Dans le cadre de sa Déclaration de services aux citoyens, le Tribunal 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. Le Tribunal a adopté le ou vers le 22 juillet 2024 une nouvelle déclaration de services aux citoyens dont les résultats seront présentés dans son rapport annuel de gestion pour l'exercice 2024-2025.

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

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2023-2024	Résultats 2022-2023	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021
Signifier la citation dans un délai de deux semaines	Délai entre la date de réception de la citation et sa signification	15 jours	2,67 jours	4,37 jours	7,27 jours	3,7 jours
Convoquer les parties à une audience dans un délai d'au moins 60 jours avant celle-ci	Délai de transmission de l'avis d'audience	Au moins 60 jours avant l'audience	321 jours	286 jours	339 jours	320 jours
Transmettre la décision en citation aux parties dans un délai de 10 jours	Délai entre la décision et sa transmission	10 jours	0,55 jour	0,50 jour	0,54 jour	1,0 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	1,84 jours	2,14 jours	2 jours	2,8 jours
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 jour même où le jour suivant	Le jour même où le jour suivant	Le jour même où le jour suivant	Le jour même où 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	Dans les 5 jours ouvrables suivants

Par ailleurs, un sondage de satisfaction est disponible sur le site Internet du Tribunal et permet de recueillir les rétroactions de sa clientèle au regard des autres engagements pris concernant notamment l'accessibilité de ses services en ligne.

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

Secteurs d'activité ¹	2022-2023	2023-2024	Écart
Bureau du président	2	2	0
Administration	3	3	0
Greffe et service juridique	3	3	0
Membres	6	6	0
Total	14	14	0

Formation et perfectionnement du personnel

Les informations ci-dessous sont présentées selon les critères prévus dans la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (RLRQ, chapitre D-8.3). Cette reddition de comptes s'effectue selon l'année civile.

Proportion de la masse salariale investie en formation

	2022-2023	2023-2024
Proportion de la masse salariale (%)	0,24	0,31

Nombre moyen de jours de formation par personne

	2022-2023	2023-2024
Cadre	0,00	4
Professionnel	0,86	10
Fonctionnaire	0,00	2
Titulaire d'un emploi supérieur	2,24	4
Total	3,1	20

Somme allouée par personne

	2022	2023
Somme allouée par personne ¹	292	429

¹ Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, le personnel professionnel et le personnel fonctionnaire.

Taux de départ volontaire du personnel régulier

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

Les départs involontaires, quant à eux, 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.

Nombre moyen d'employés du ministère ou de l'organisme durant la période de référence

14 employés en moyenne pour la période de 2023-2024

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 du personnel régulier

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Taux de départ volontaire (%)	15,4	7,1	0

Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	1	0	0

3.2 Utilisation des ressources financières

Ministères et organismes

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Budget de dépenses 2023-2024 ⁷ (000 \$) (1)	Dépenses estimées au 31 mars 2024 ⁸ (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) – (1)	Dépenses réelles 2022-2023 ⁹ (000 \$) (4)
Rémunération	1 759,2	1 942,7	183,5	1 678,0
Fonctionnement	743,1	614,1	(129,0)	563,4
Total	2 502,3	2 556,8	54,5	2 241,4

En vertu d'une entente administrative, la confection détaillée des crédits annuels du Tribunal soumis à l'Assemblée nationale est assurée par le ministère de la Sécurité publique. Ces crédits comportent depuis plusieurs années un déficit structurel au niveau de la rémunération qui fait annuellement l'objet d'un ajustement de fermeture par le ministère de la Sécurité publique en fin d'exercice financier. Cet ajustement permet ainsi au Tribunal d'avoir un budget équilibré. Toutefois, pour respecter les instructions transmises par le Secrétariat du Conseil du trésor par souci d'uniformité avec les autres ministères et organismes au niveau de la présentation des données budgétaires, les sommes indiquées dans le présent tableau ne tiennent pas compte de l'ajustement de fermeture apporté en 2023-2024.

⁷ Budget de dépenses 2023-2024 incluant les mesures du Budget intégrées au Fonds de suppléance présenté dans le volume « Crédits et dépenses des portefeuilles » du Budget de dépenses 2023-2024.

⁸ Dépenses préliminaires, car les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec ne sont pas terminés.

⁹ Comptes publics 2022-2023.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet ¹⁰	337,1 ¹¹	3
Activités ¹²	14,9	50
Total	352,0	53

L'exercice 2023-2024 a été marqué par la poursuite de la consolidation des actifs informationnels du Tribunal en respect avec le Plan stratégique 2022-2026. Un des points du Plan stratégique mentionne que le maintien d'une justice à contact humain est une priorité. Le Tribunal a donc poursuivi le développement technologique des audiences en modes virtuelles, présentielle et hybrides.

Voici les principales réalisations :

- Refonte complète du site Web du Tribunal ;
- Ajout et développement des nouvelles fonctionnalités pour la transmission des différents formulaires à l'aide du site Web;
- Utilisation de l'application X (anciennement Twitter) pour accentuer la présence du Tribunal sur Internet en publiant les nouvelles et les sorties de décisions;
- Simplification des technologies utilisées pour la tenue des audiences;
- Amélioration de l'utilisation de SharePoint;
- Une évaluation d'affaires a été réalisée pour les principaux outils informationnels utilisés par le Tribunal.

De plus, l'exercice a été marqué par une plus grande place à la formation en sécurité de l'information. L'utilisation des outils technologiques sur le Web demande une très grande vigilance pour l'ensemble des ressources humaines du Tribunal. Voici quelques interventions réalisées :

- La tenue de séances de formation en matière de sécurité de l'information;
- La réalisation de tests d'intrusion et de campagnes d'hameçonnage afin d'évaluer la posture de sécurité du Tribunal;
- La sensibilisation régulière au moyen de différentes interventions : intervention lors de rencontres entre le personnel et rappel des bonnes pratiques.

Finalement, un investissement important est relié à la continuation du projet SPDP qui vise à doter le Tribunal ainsi que le Commissaire à la déontologie policière d'un système de gestion informatique moderne et performant. Les travaux de la dernière année ont notamment touché à l'architecture de la solution, à la mise en place des environnements de développement, à la conception et à la modélisation de la base de données et au développement de certains formulaires.

¹⁰ 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).

¹¹ De cette somme, l'essentiel, soit 336 480\$ ont été imputés au Tribunal par le MSP en lien avec un projet informatique conjoint avec le Commissaire à la déontologie policière visant la refonte complète du système de gestion de processus de déontologie policière.

¹² 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 précitée à la note de bas de page 11.

4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

4.1 Gestion des effectifs

Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés¹³

Catégories	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3	2022-2023 Total en ETC transposés [5]	Évolution [6] = [4] - [5]
1. Personnel d'encadrement (incluant les juges administratifs)	14 560	0	14 560	7,9	7,8	0,1
2. Personnel professionnel	3 900	0	3 900	2,13	1,6	0,53
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	7 280	0	7 280	3,9	3,9	0
Total	25 740	0	25 740	14,09	13,3	0,79

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 du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

	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

¹³ Nombre d'heures rémunérées converti en équivalents temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine.

4.2 Développement durable

N'exerçant que des fonctions juridictionnelles, le Tribunal s'est prévalu de l'exception prévue à l'article 3 de la *Loi sur le développement durable* (RLRQ, chapitre D-8.1.1). La reddition de compte pour l'année 2022-2023 était la dernière produite par le Tribunal.

Cependant, le Tribunal adhère aux objectifs de protections de l'environnement et, tout au long de l'année, des actions sont posées afin de favoriser le développement durable.

Le Tribunal met en place la politique-cadre en matière de télétravail et ce mode de travail hybride contribue grandement à l'empreinte environnementale. Le Tribunal privilégie également le train ou le covoiturage lors des déplacements.

La directive sur le mode de tenue des audiences assure également un équilibre entre l'accessibilité à la justice et la protection de l'environnement.

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

Le 1^{er} mai 2017, la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ, chapitre D-11.1) entrain 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.

Comme permis per cette loi, le Tribunal, 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 de tel acte.

4.4 Accès à l'égalité en emploi

Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2024

Nombre de personnes occupant un poste régulier
14

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2023-2024

Régulier ¹	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
0	0	1	0

¹ Le nombre total des personnes embauchées selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2023-2024

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2023-2024	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 ¹	0	0	0	0	0	0	0
Occasionnel	0	0	0	0	0	0	0
Étudiant	1	1	0	0	0	0	100
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0

¹ Le nombre d'embauches selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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

Statut d'emploi	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Régulier (%) ¹	17,7	7,1	0
Occasionnel (%)	0	0	0
Étudiant (%)	0	0	100
Stagiaire (%)	0	0	0

¹ Le taux d'embauche global des membres des groupes cibles selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

Rappel de l'objectif d'embauche

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

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

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2024 (%)
Anglophones	1	7,1	1	7,7	1	7,1
Autochtones	1	7,1	1	7,7	1	7,1
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.

Pour le tableau suivant, les données doivent exclure les titulaires d'emplois supérieurs.

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

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024 (%)
MVE Montréal/Laval	0	0	1	7,1	1	7,7
MVE Outaouais/Montérégie						

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024 (%)
MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides						
MVE Capitale-Nationale						
MVE Autres régions						

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 2024

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 2023-2024 par statut d'emploi

	Régulier ¹	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 (%)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

¹ Le taux d'embauche des femmes selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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 2024

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Agentes et agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	8	2	2	2	0	0	14
Nombre total de femmes	5	2	2	2	0	0	11
Taux de représentativité des femmes (%)	63	100	100	100	0	0	79

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles¹⁴

Autres mesures ou actions en 2023-2024 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

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

¹⁴ Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et anglophones.

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 Tribunal se sont dotés, en 1999, d'un code d'éthique et de déontologie.

Le Tribunal n'a été informé d'aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie au cours de l'exercice financier 2023-2024.

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

<https://tadp.gouv.qc.ca/>

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 prévues 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 prévue 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 Allègement réglementaire et administratif

Les lois et règlements sous la responsabilité du Tribunal n'ont aucune incidence sur les entreprises québécoises.

4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	16
---------------------------------	----

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

Délais de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications
0 à 20 jours	12	3	0
21 à 30 jours	1	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	13	3	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)	6	0	0	s. o.
Partiellement acceptée	4	0	0	13, 14, 29.1, 53
Refusée (entièrement)	2	0	0	1,15, 29.1
Autres	1	3	0	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

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

Émissaire et comité permanent

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une émissaire ¹⁵ ?	Oui
Avez-vous un comité permanent ou avez-vous choisi de mettre en place un comité permanent?	Non
Si oui, combien y a-t-il eu de rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice?	s.o.
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État? Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :	Oui

¹⁵ À titre informatif, le mandataire porte le titre d'émissaire depuis le 1^{er} juin 2023.

Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

Questions	Réponses
Est-ce que votre organisation dispose d'une directive particulière approuvée par le ministre de la Langue française?	En cours d'approbation
Si vous avez une directive particulière : <ul style="list-style-type: none"> • Indiquez la date à laquelle elle a été approuvée par le ministre de la Langue française : • Combien d'exceptions cette directive compte-t-elle? 	s.o.
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration</i> et le <i>Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ? ¹	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions ² :	s.o.
Au cours de l'exercice, quelle proportion des employés de votre organisation a reçu de l'information concernant la directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle (du ministre ou particulière) afin d'assurer une utilisation exemplaire du français conformément aux dispositions de la <i>Charte de la langue française</i> ? ³	Aucun

Politique linguistique de l'État (PLE)

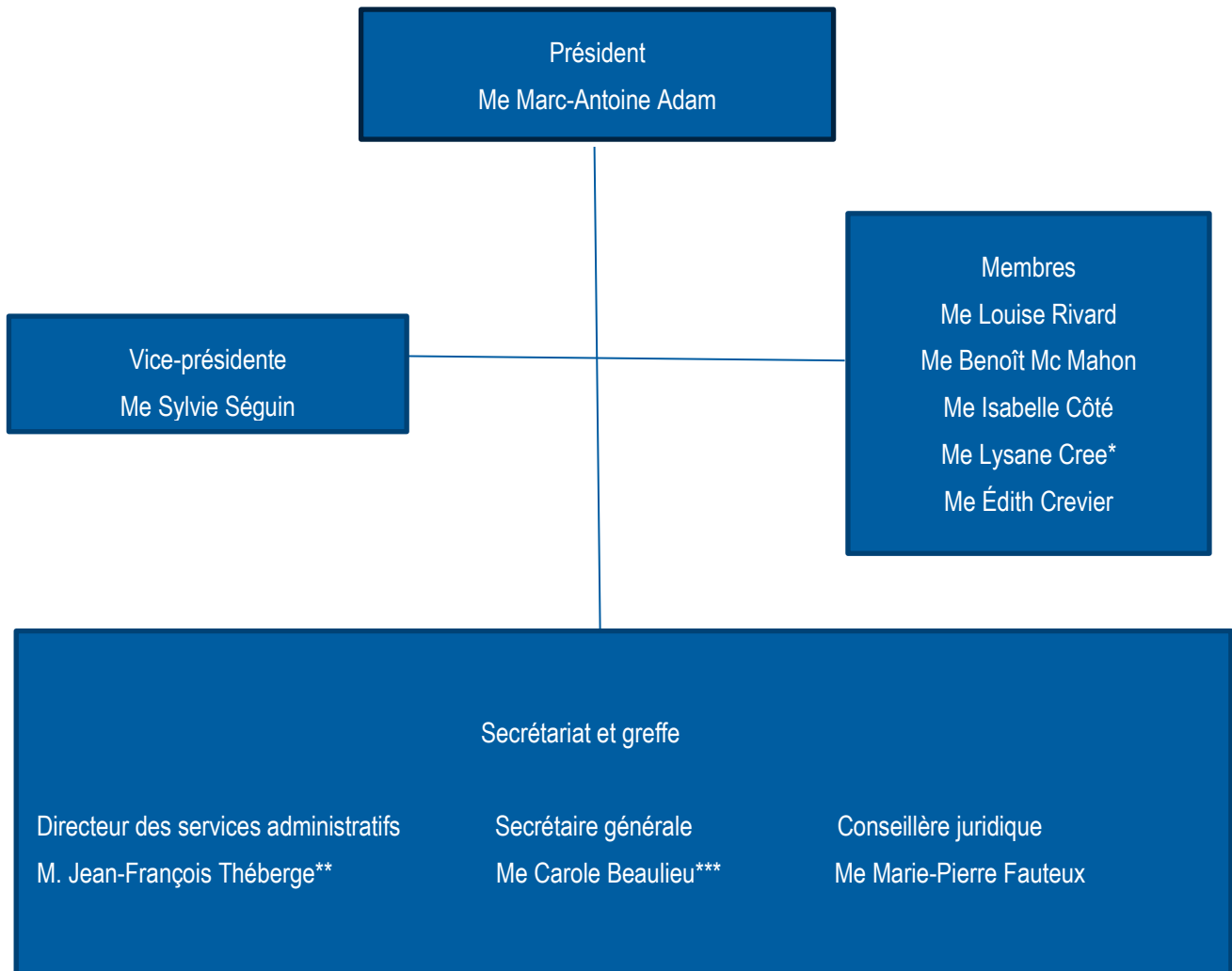
Questions	Réponses
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État?	Oui
Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :	Discussions sur les modifications / exemptions à être approuvées.
<p>L'article 20.1 de la <i>Charte de la langue française</i> prévoit qu'un organisme de l'Administration publique, dans les trois mois suivant la fin de son exercice financier, le nombre de postes pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français ainsi que ceux pour lesquels une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance est souhaité.</p> <p>Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français :</p> <ul style="list-style-type: none">• est exigé?• est souhaité?	0

4.9 POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

En 2023-2024, le Tribunal a perçu des revenus s'établissant à 4 362,13 \$, alors qu'ils étaient de 6 039,07 \$ pour l'année 2022-2023. Ces revenus proviennent uniquement de copies de documents et de repiquage d'enregistrements numériques. À cet égard, le Tribunal 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 établis en vertu de la Loi sur les tribunaux judiciaires* (RLRQ, chapitre T-16).

5. ANNEXES – AUTRES INFORMATIONS

5.1 Organigramme au 31 mars 2024



*Membre autochtone

** Responsable de la sécurité de l'information

*** Greffière et responsable de l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels

5.2 Rapport d'activité

Au cours de l'exercice financier 2023-2024, le Tribunal a reçu 63 citations¹⁰, 20 demandes de révision et 15 demandes d'excuse. Au cours de la même période, il a rendu 126 décisions : 92 en matière de citation, soit 54 sur le fond et 38 sur sanction, 22 en matière de révision et 12 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

	2023-2024			2022-2023		
	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2024	Déposées	Décisions	Inventaire au 31 mars 2023
Citations	63	92	115	46	97	158
Révisions	20	22	2	17	15	4
Excuses	15	12	4	12	13	1
Total	98	127	121	75	125	163

¹⁰ Le nombre de citations correspond au nombre de documents introductifs d'instance déposés par le Commissaire à la déontologie policière.

En matière de citation

La citation est déposée au greffe du Tribunal 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 2023-2024, le Commissaire a déposé au greffe du Tribunal 63 citations comportant 248 chefs et impliquant 84 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

	2023-2024	2022-2023
Sûreté du Québec	19	5
Service de police de la Ville de Montréal	12	25
Corps policiers municipaux	29	15
Corps policiers autochtones	3	0
Constables spéciaux	0	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	46

En 2023-2024, le Tribunal a tenu 228 séances en matière de citation, soit 206 séances sur le fond et 22 sur sanction. En 2022-2023, le Tribunal avait tenu 241 séances en matière de citation, soit 221 séances sur le fond et 20 sur sanction. Une séance correspond à une demi-journée d'audience.

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

Audiences tenues en citation

	2023-2024	2022-2023
Séances sur le fond	206	221
Séances sur sanction	22	20
Total	228	241

Le Tribunal 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 2023-2024, le Tribunal a rendu 54 décisions sur le fond impliquant 86 citations, 802¹⁶ chefs et 109 policiers. Les décisions sur le fond du Tribunal sont diffusées sur son site Web, sur celui de la Société québécoise d'information juridique (SOQUIJ) et sur X (anciennement Twitter).

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

	2023-2024	2022-2023
Sûreté du Québec	6	12
Service de police de la Ville de Montréal	23	16
Corps policiers municipaux	24	30
Corps policiers autochtones	1	3
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	54	61

¹⁶ Un dossier comportait 17 citations, 21 policiers et 374 chefs.

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

	2023-2024		2022-2023	
	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts) ¹⁷	Non dérogatoires (incluant rejets et retraits)	Dérogatoires (incluant arrêts) ¹⁸
Sûreté du Québec	26	8	44	22
Service de police de la Ville de Montréal	143	56	65	35
Corps policiers municipaux	530	33	259 ¹⁹	38
Corps policiers autochtones	4	2	9	2
Constables spéciaux	0	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	703	99	377	97

¹⁷ L'arrêt conditionnel est une notion émanant du droit criminel interdisant des déclarations de culpabilité multiples issues des mêmes faits.

¹⁸ L'arrêt conditionnel est une notion émanant du droit criminel interdisant des déclarations de culpabilité multiples issues des mêmes faits.

¹⁹ Un dossier a fait l'objet d'un retrait de 126 chefs suivant le décès de l'agent cité.

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 de chaque policier visé par une citation. 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.

Policiers visés en fonction de la nature des décisions par catégories d'organismes.

	2023-2024		2022-2023	
	Non dérogatoires	Dérogatoires	Non dérogatoires	Dérogatoires
Sûreté du Québec	4	3	4	10
Service de police de la Ville de Montréal	19	20	7	22
Corps policiers municipaux	44	17	26	19
Corps policiers autochtones	0	2	3	3
Constables spéciaux	0	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	67	42	40	54

En matière de sanction

Lorsque le Tribunal 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 au fond du Tribunal (délai indicatif). Dans la détermination de la sanction, le Tribunal 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 Tribunal, sur celui de SOQUIJ et sur X (anciennement Twitter).

Au cours de l'exercice financier 2023-2024, le Tribunal a rendu 38 décisions sur sanction, qui impliquaient 51 citations, 103 chefs dérogatoires et 51 policiers. Au total, 103 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

	2023-2024	2022-2023
Sûreté du Québec	4	11
Service de police de la Ville de Montréal	19	8
Corps policiers municipaux	13	13
Corps policiers autochtones	2	4
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	38	36

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 par catégorie d'organismes 2023-2024²⁰

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	0	0	0	0	3	0	2
Service de police de la Ville de Montréal	0	0	3	0	49	1	9
Corps policiers municipaux	0	0	3	0	20	1	6
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	3	0	3
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	6	0	75	2	20

Répartition des sanctions imposées par catégorie d'organismes 2022-2023

Sanctions	Avertissement	Réprimande	Blâme	Rétrogradation	Suspension	Destitution	Inhabilité
Sûreté du Québec	0	0	0	0	12	3	24
Service de police de la Ville de Montréal	0	0	1	0	13	0	0
Corps policiers municipaux	0	0	1	0	13	2	1
Corps policiers autochtones	0	0	0	0	1	1	2
Constables spéciaux	0	0	0	0	0	0	0
Contrôleurs routiers	0	0	0	0	0	0	0

²⁰ Il s'agit des sanctions imposées par chef jugé dérogatoire, donc pouvant viser un seul policier ayant fait l'objet de plusieurs sanctions dans une même citation.

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	39	6	27

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 Tribunal.

Au cours de l'exercice financier 2023-2024, le Tribunal a reçu 20 demandes de révision.

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

	2023-2024	2022-2023
Sûreté du Québec	5	3
Service de police de la Ville de Montréal	10	5
Corps policiers municipaux	5	7
Corps policiers autochtones	0	1
Constables spéciaux	0	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	20	17

Le Tribunal a rendu 22 décisions en matière de révision; 13 demandes de révision ont été rejetées, 1 était hors délai et 8 ont été accueillies, soit 3 avec ordonnance de citer et 5 avec celle 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

	2023-2024	2022-2023
Sûreté du Québec	2	0
Service de police de la Ville de Montréal	4	1
Corps policiers municipaux	2	2
Corps policiers autochtones	0	0
Constables spéciaux	0	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	8	4

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 2023-2024, le Tribunal a rendu 12 décisions en matière d'excuse; 9 demandes ont été accordées, 1 a été refusée et 2 étaient irrecevables.

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

	2023-2024			2022-2023		
	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées	Demandes accordées	Demandes irrecevables	Demandes refusées
Sûreté du Québec	2	0	0	3	0	0
Service de police de la Ville de Montréal	3	1	1	1	0	0
Corps policiers municipaux	4	1	0	8	1	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	9	2	1	12	1	0

