



Rapport annuel 2021-2022

Rapport annuel 2021-2022

Commission de police du Nouveau-Brunswick

Publié par :

Commission de police du Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-4605-3656-8 (édition imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-3657-5 (PDF : version française)

ISSN 0822-1774 (édition imprimée bilingue)

ISSN 0822-1774 (PDF : version française)

Coordonnées :

Commission de police du Nouveau-Brunswick, 435, rue King, bureau 202

Fredericton (N.-B.) E3B 1E5 CANADA

Téléphone : 1-855-453-6963

506-453-2069

Courriel : cpnb@gnb.ca

Site Web : www.commissiondepolicenb.ca

Publié en novembre 2023

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenante-gouverneure

L'honorable Brenda L. Murphy, ONB
Lieutenante-gouverneure du
Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-Gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Le tout respectueusement soumis,



L'honorable Kris Austin
Ministre responsable de la Commission de police
du Nouveau-Brunswick

Du président au ministre responsable

L'honorable Kris Austin
Ministre de la
Sécurité publique

Monsieur le Ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel des activités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Le tout respectueusement soumis,



Marc Léger
Président
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Table des matières

Message du président	1
Message de la directrice générale	2
Composition de la Commission	3
Points saillants	3
Conformité	5
• Processus de plainte	5
• Activités	6
Priorités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick	11
Éducation et engagement	12
• Sensibilisation	12
• Présentations, activités éducatives et ateliers	12
• Surveillance des activités de maintien de l'ordre à l'échelle nationale	13
Mesures de rendement	14
• Modifications à la législation	14
• Mesure	14
Annexes	15
• Annexe A	15
• Annexe B	16
• Annexe C	19
• Annexe D	22


Message du président

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de la Commission de police du Nouveau-Brunswick. Comme vous pourrez le constater, nous sommes restés concentrés et déterminés dans notre parcours vers le changement, la sensibilisation, le renouvellement et la modernisation. Notre dévouement à l'excellence dans la surveillance civile des problèmes de conduite de la police a permis d'offrir des services exemplaires et d'excellents résultats à l'ensemble de la population du Nouveau-Brunswick.

Nous avons joué un plus grand rôle au sein de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO) et avons tiré parti de nos partenariats à l'échelle locale et provinciale à mesure que le rôle des services de police au Canada et les attentes dont ils font l'objet continuent d'évoluer. Nous maintenons le cap sur nos priorités stratégiques, telles qu'exprimées dans notre plan stratégique, afin de relever les défis actuels en matière de maintien de l'ordre dans le cadre de notre mandat.

Je me réjouis de l'occasion qui m'est donnée de servir en tant que président de la Commission de police du Nouveau-Brunswick et de bénéficier du soutien d'une équipe dévouée d'employés et de membres de la Commission.



Marc Léger
Président

Commission de police du Nouveau-Brunswick



Message de la directrice générale

La Commission de police du Nouveau-Brunswick a dû faire face à de nombreux défis uniques en 2021-2022, la pandémie de COVID ayant encore eu des répercussions sur nos activités. Je suis fière de notre personnel et de nos membres qui ont persévéré, se sont adaptés aux restrictions et, malgré des difficultés, ont continué de fournir des services d'une qualité remarquable à la population du Nouveau-Brunswick.

La Commission a composé avec beaucoup de changements et connu une forte croissance au cours de la période visée par le rapport. La *Loi sur la police* a fait l'objet de modifications importantes en ce qui a trait au processus de traitement des plaintes du public en juin 2021, après de nombreuses discussions, des efforts de planification et l'inlassable travail des diverses parties prenantes, dont la Commission, sous la direction du ministère de la Justice et de la Sécurité publique. Le personnel de la Commission a travaillé avec diligence pour que la formation requise soit fournie, que les plaintes existantes soient traitées conformément aux nouvelles dispositions législatives, et que de nouvelles politiques et procédures soient élaborées et mises en œuvre.

Le travail accompli par la Commission avec nos enquêteurs, notamment la finalisation d'un nouveau processus de sélection, la révision de la liste et la formation de nos nouveaux enquêteurs, témoigne d'une nouvelle croissance. De plus, la Commission a mis à jour sa liste d'arbitres, créé des lignes directrices relativement aux enquêtes et au traitement des plaintes, et déployé un nouveau site Web dans le but de rendre le processus de traitement des plaintes simple et accessible à tous.

J'ai continué de siéger au conseil d'administration de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO), qui m'a élue vice-présidente lors de sa conférence nationale en mai 2022. L'ACSCMO compte parmi ses membres des organismes de surveillance de la conduite administrative, comme la Commission, et des équipes d'enquête sur les incidents graves d'un bout à l'autre du Canada.

La Commission a entamé un nouveau cycle de planification stratégique qui, en novembre 2021, a abouti à la finalisation de son plan stratégique pour la période 2021-2024. Nous centrons notre attention sur la rationalisation de nos activités, l'établissement de relations, le perfectionnement de notre personnel et la sensibilisation au mandat de la Commission.

L'exercice 2021-2022 a été marqué par le changement et une croissance exceptionnelle pour la Commission, et nous ne ménageons aucun effort pour servir la population de cette province et renforcer sa confiance à l'égard des services de police et de leur surveillance.



Jennifer Smith
Directrice exécutive
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Composition de la Commission

Au cours de la période visée par le rapport, les membres de la Commission comprenaient Marc Léger à titre de président, Lynn Chaplin à titre de présidente, ainsi que Bob Eckstein, Tammy Augustine Thompson, Sandy Ward et Brian Malone.

Tous les membres de la Commission ont reçu une formation d'orientation pour les nouveaux membres.

Des renseignements supplémentaires sur les membres de notre Commission sont disponibles sur le site Web de celle-ci, au <https://commissiondepolicenb.ca>.

La Commission employait une directrice générale, un conseiller principal, une directrice associée et un adjoint administratif. Le personnel est responsable des activités quotidiennes de la Commission.

Points saillants

La version révisée de la *Loi sur la police*, entrée en vigueur le 11 juin 2021, a permis de réduire considérablement les délais de traitement des plaintes. Cependant, elle a aussi entraîné une pression accrue sur la Commission, car les plaintes existantes devaient être traitées conformément aux nouvelles dispositions, alors que d'autres plaintes étaient encore déposées.

Le personnel de la Commission a travaillé avec diligence pour que les plaintes existantes soient traitées conformément à ces dispositions législatives, et que de nouvelles politiques et procédures soient élaborées et mises en œuvre.

Outre les modifications à la *Loi*, la Commission s'est dotée d'un nouveau processus de sélection des enquêteurs, révisé la liste des enquêteurs et assuré la formation des nouveaux. Elle a aussi mis à jour sa liste d'arbitres, créé des lignes directrices relativement aux enquêtes et au traitement des plaintes, et déployé un nouveau site Web.

La *Loi sur la police* autorise le recours à l'arbitrage pour résoudre les plaintes. En vertu de ses dispositions, les audiences d'arbitrage font appel à des arbitres indépendants qui agissent comme des juges, entendent les détails des plaignants et rendent des décisions. La Commission tient à jour une liste d'arbitres, qui peut être consultée sur son site Web, ainsi qu'une liste des audiences d'arbitrage prévues et des décisions d'arbitrage.



Les dispositions relatives à la protection de la vie privée limitent les renseignements que la Commission peut communiquer au public. Toutefois, les audiences d'arbitrage sont ouvertes au public (sauf dans de rares cas, conformément à la *Loi*). La décision d'arbitrage suivante a été rendue en septembre 2021 :

Décision d'arbitrage : Dans l'affaire de la *Loi sur la police du Nouveau-Brunswick* et dans l'affaire d'un arbitrage entre le chef Paul Fiander et l'agent Shawn Doucet

Le public attend et mérite un niveau de conduite élevé de la part de nos agents de police. Au Nouveau-Brunswick, il s'agit d'une norme codifiée dans le *Code de déontologie professionnelle* en vertu de la *Loi sur la police*. Les infractions mineures au *Code* peuvent donner lieu à des mesures correctives, comme une réprimande verbale ou écrite, tandis que les infractions très graves peuvent entraîner une rétrogradation de l'agent, voire son renvoi. Les affaires les plus graves sont souvent conclues par une audience d'arbitrage. Les détails des audiences d'arbitrage sont accessibles au public, et la Commission de police du Nouveau-Brunswick publie les décisions connexes sur son site Web.

Dans certains cas, ce n'est pas une seule infraction majeure au *Code* qui conduit au congédiement d'un agent, mais une série d'infractions qui, considérées ensemble, démontrent que l'agent ne répond pas à la norme établie. L'audience d'arbitrage dont le lien figure ci-dessous en offre un exemple. L'arbitre avait constaté que l'agent avait en sa possession des biens volés (appartenant à un autre agent), qu'il avait, sans motif valable, déployé une arme à impulsions (Taser) sur une personne, qu'il avait désobéi aux ordres en omettant de se présenter comme il se doit et qu'il n'avait toujours pas correctement sécurisé son arme à feu confiée par la police. Les actes en l'espèce contrevenaient au *Code de déontologie professionnelle* : l'agent s'était livré à une conduite déshonorante, avait négligé ses fonctions et avait fait preuve d'insubordination en utilisant une arme à feu de manière inappropriée et en négligeant d'en prendre soin. L'arbitre a statué en ces mots : [traduction] « L'agent n'a pas satisfait à la norme exigée de lui, et ses manquements ont démontré un mépris de sa part à l'égard des attentes liées à son poste. » Cet agent a donc été congédié parce qu'il n'a pas respecté la norme de conduite que le Nouveau-Brunswick exige de ses agents de police.

Le texte intégral de la décision peut être consulté, en anglais seulement, sur le site Web de la Commission, sous Publications ([Décision d'arbitrage – Doucet](#)).

Conformité

Processus de plainte

Un membre du public qui estime avoir été lésé par les politiques et procédures opérationnelles, par les services d'un corps policier municipal ou par la conduite d'un membre d'un corps policier peut déposer une plainte.

Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission demeurent confidentielles et ne sont abordées qu'avec les parties concernées.

Une fois qu'une plainte est déposée, la Commission confirme s'il s'agit d'une plainte pour inconduite ou d'une plainte relative aux services ou aux politiques. S'il s'agit d'une plainte relative aux services ou aux politiques, elle sera acheminée au chef de police et à l'autorité municipale compétents pour la traiter.

Dans la plupart des cas, la Commission achemine les plaintes pour inconduite au chef du corps de police compétent pour que celui-ci la traite. Si la plainte vise un chef de police ou un chef adjoint, le traitement de la plainte est confié à l'autorité municipale visée.

Le chef de police ou l'autorité municipale peut rejeter une plainte pour inconduite, en tout ou en partie, si, de l'avis du chef de police ou de l'autorité municipale, la plainte ou une partie de la plainte est futile ou vexatoire, ou n'est pas faite de bonne foi.

La Commission de police encourage le règlement précoce des plaintes pour inconduite. Si une plainte ne peut être réglée de façon informelle, elle doit faire l'objet d'une enquête.

Dans certains cas, lorsque cela est dans l'intérêt du public, la Commission enquêtera elle-même sur la plainte ou ordonnera au chef de police de procéder à une enquête externe. Dans tous les cas impliquant un chef adjoint ou un chef de police, un enquêteur est désigné à partir de la liste des enquêteurs tenue par la Commission.

Si le chef de police ou l'autorité municipale détermine qu'il n'y a pas assez de preuves démontrant la perpétration d'une infraction au *Code de déontologie professionnelle* par l'agent, le chef de police ou l'autorité municipale ne prendront aucune autre mesure.

Si le chef de police ou l'autorité municipale détermine qu'il y a suffisamment de preuves démontrant que l'agent de police a commis une infraction au *Code de déontologie professionnelle*, une conférence de règlement peut avoir lieu. Il se peut aussi que l'affaire fasse directement l'objet d'une audience d'arbitrage.

Les audiences d'arbitrage menées en vertu de la *Loi sur la police* font appel à des arbitres indépendants. L'arbitre tient le rôle d'un juge. Il entend les détails du litige et rend une décision. La décision, définitive, a force exécutoire pour toutes les parties.

Un schéma de traitement des plaintes figure à l'annexe B.

Activités

Le 11 juin 2021, la *Loi sur la police* a été révisée, ce qui a entraîné d'importantes modifications au mode de traitement des plaintes du public, notamment en imposant des délais stricts.

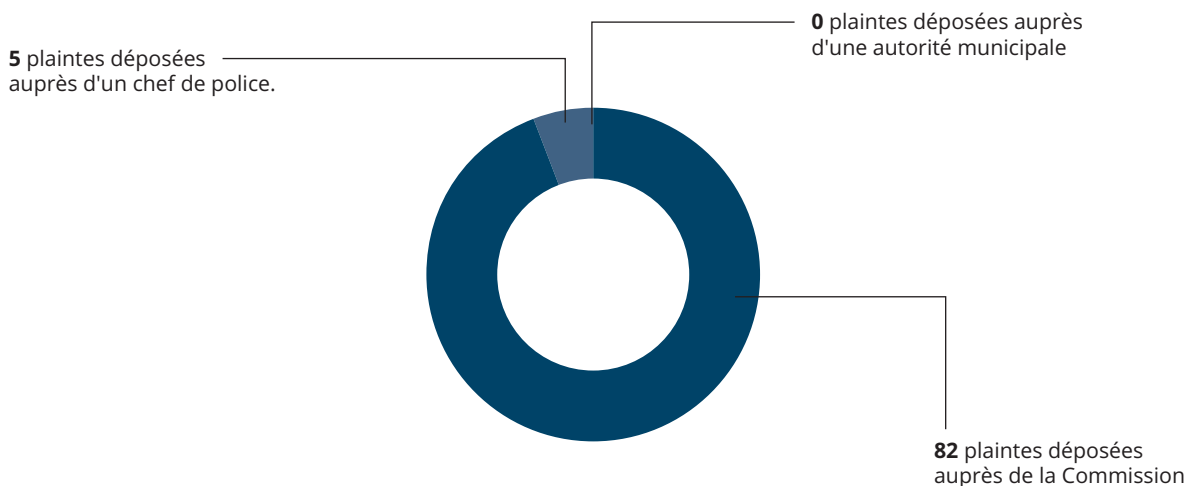
Une grande partie de nos activités sur ce plan se rapportait aux modifications au processus de traitement des plaintes du public dans la législation. Nous avons centré nos efforts sur la mise à jour de nos politiques et procédures, de nos formulaires, de notre site Web et de notre matériel de formation.

Nos enquêteurs ont suivi une formation annuelle, laquelle était axée sur les dispositions législatives modifiées, l'équité procédurale, les normes juridiques auxquelles sont soumis les enquêteurs indépendants et la législation relative au harcèlement en milieu de travail. Des représentants de diverses unités de normes professionnelles des forces de police municipales et régionales étaient également présents.

Nous avons assuré la formation et l'orientation de deux nouveaux membres de la Commission. Les fonctions de président et de vice-président ont été confiées à des membres en exercice au cours de la période couverte par le rapport.

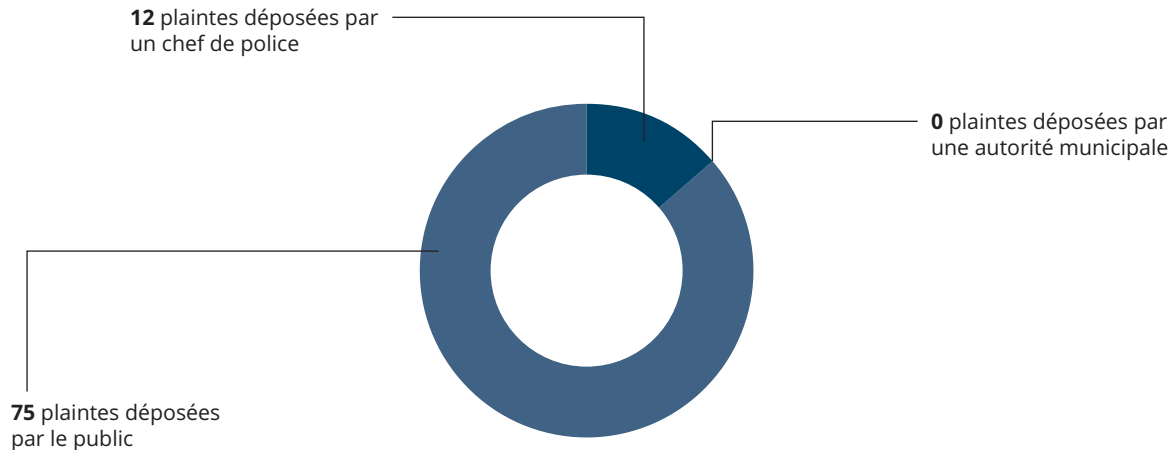
Dépôt des plaintes

Tout membre du public peut déposer une plainte contre un agent de police du Nouveau-Brunswick ou un corps de police municipal ou régional. Pour ce faire, la plainte doit être formulée par écrit sur le formulaire de plainte de la Commission et déposée auprès de celle-ci, du chef de police compétent ou de l'autorité municipale du corps de police (commission, comité mixte ou conseil municipal). Au cours de l'exercice, 87 plaintes ont été déposées : cinq plaintes l'ont été auprès d'un chef de police, aucune ne l'a été auprès d'une autorité municipale et 82 l'ont été auprès de la Commission.



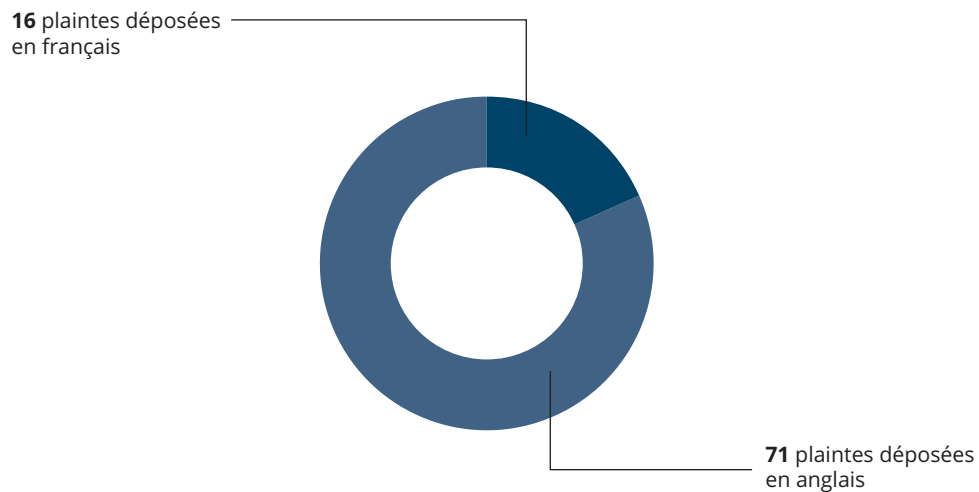
Auteurs des plaintes

Des membres du public, des chefs de police ou une autorité municipale peuvent déposer une plainte. Au cours de la période visée par le rapport, 12 plaintes ont été déposées par un chef de police, aucune ne l'a été par une autorité municipale et 75 l'ont été par le public.



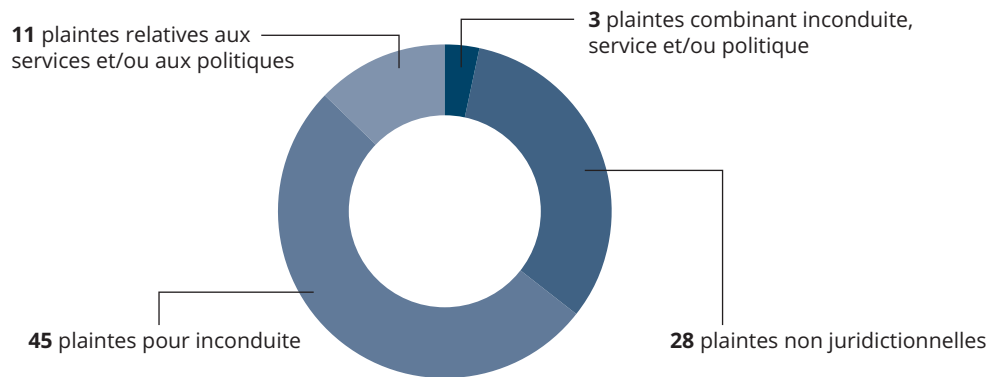
Langue dans laquelle les plaintes sont déposées

La Commission traite les plaintes dans les deux langues officielles. Au cours de l'exercice visé, 16 plaintes ont été déposées en français et les 71 autres, en anglais.



Types de plaintes pouvant être déposées

Une fois reçue, une plainte est examinée afin de s'assurer qu'elle relève du mandat de la Commission. Si ce n'est pas le cas, la plainte est close puisque la Commission n'a pas compétence pour la traiter. Si la plainte relève de son mandat, la Commission décidera de quel type de plainte il s'agit, soit une plainte relative à une conduite, à un service ou à une politique, ou encore une combinaison de ces types. Sur les 87 plaintes déposées, 28 ne relevaient pas de la compétence de la Commission. Comme pour la plupart des années précédentes, la plupart des plaintes visaient une inconduite (45), trois constituaient une combinaison (inconduite, service et politique) et 11 étaient liées à un service ou à une politique.

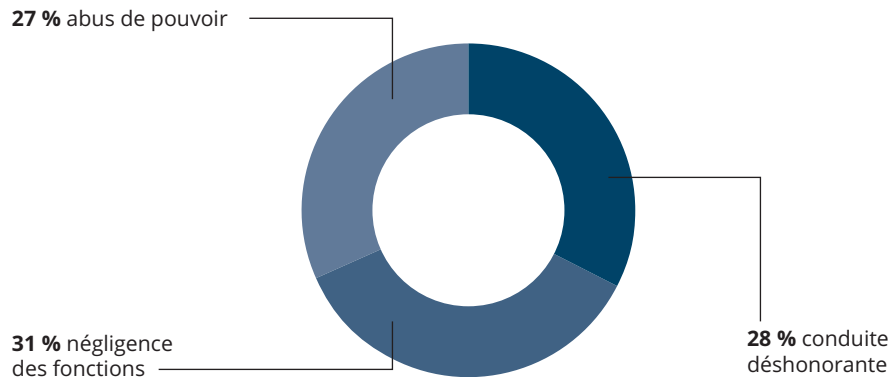


Infractions au *Code de déontologie professionnelle* que commettent les agents

Une plainte pour inconduite concerne le comportement d'un membre d'un corps de police par rapport au *Code de déontologie professionnelle* de la police (le *Code*). Le *Code* est un règlement figurant dans la *Loi sur la police du Nouveau-Brunswick*. Si un agent de police fait quelque chose, ou omet de faire quelque chose qu'il est censé faire, commettant ainsi l'une des treize infractions énumérées dans le *Code*, il pourrait alors avoir enfreint le *Code*.

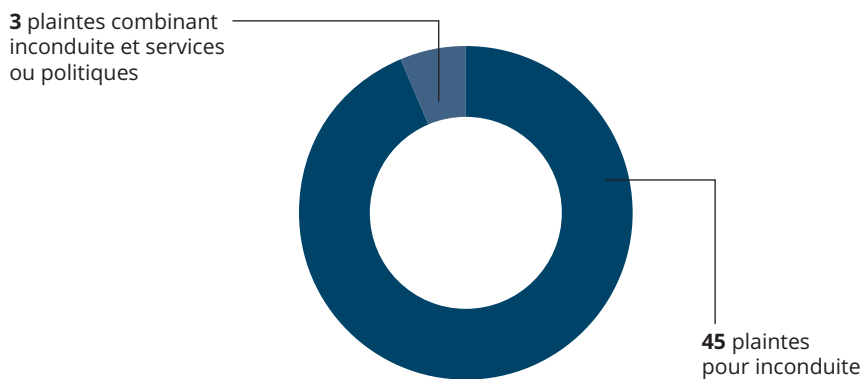
Parfois, il peut y avoir plus d'une infraction présumée au *Code*, ou encore plus d'un agent impliqué dans une infraction alléguée au *Code*. Onze (11) des 48 plaintes pour inconduite concernaient plus d'un agent de police. En tout, 19 des 48 plaintes pour inconduite comportaient plus d'une allégation de violation du *Code*, soit parce que plusieurs agents de police étaient prétendument impliqués dans l'incident, soit parce que plus d'un article du *Code* aurait pu s'appliquer à l'allégation.

Sur les 48 plaintes pour inconduite, on a relevé 94 infractions présumées au Code, les plus courantes étant une négligence des fonctions (31 %), une conduite déshonorante (28 %) et l'abus de pouvoir (27 %). Les infractions présumées sont précisées lorsqu'une plainte est déposée.



Nombre de plaintes déposées pour inconduite

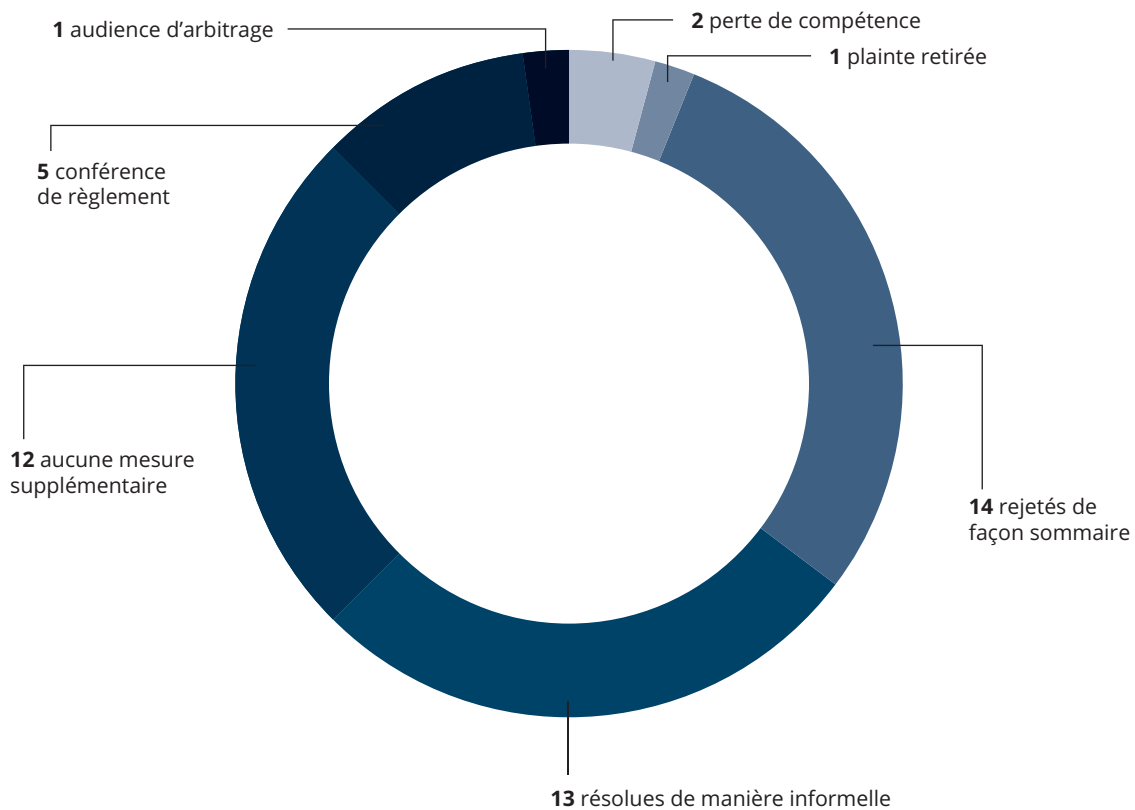
Au total, 48 plaintes (45 considérées comme étant uniquement des plaintes liées à une conduite et trois comme étant une combinaison de plaintes liées à une conduite, au service et à une politique) ont été déposées au cours de l'exercice. Quatre corps de police étaient à l'origine de 78 % des plaintes pour inconduite, représentant 71 % de l'ensemble des agents de police de la province.



Règlement des plaintes

Une plainte peut être résolue ou conclue de différentes manières. Elle peut être retirée, rejetée de façon sommaire ou résolue de manière précoce (informelle). La plupart du temps, ces situations se produisent au début du processus de plainte.

Lorsqu'une enquête a lieu, s'il n'y a pas suffisamment de preuves qu'un agent a enfreint le Code, le dossier de la plainte sera fermé sans autre mesure. S'il existe suffisamment de preuves que l'agent a enfreint le Code, la plainte peut être réglée lors d'une conférence de règlement ou être soumise à la décision d'un arbitre dans le cadre d'une audience d'arbitrage. La Commission encadre l'ensemble du processus, et un plaignant peut exiger qu'elle réévalue la décision prise par un chef de police ou une autorité municipale. Au cours de la période visée par le rapport, une plainte a été retirée, 14 ont été rejetées de façon sommaire, 13 ont été résolues de manière informelle, 12 n'ont justifié aucune mesure supplémentaire, cinq ont fait l'objet d'une conférence de règlement et une a fait l'objet d'une audience d'arbitrage. La Commission a perdu sa compétence pour deux plaintes lorsque des agents ont pris leur retraite. Une plainte ayant fait l'objet d'une procédure d'arbitrage n'avait pas encore été réglée au moment de la publication du présent rapport. Dans une plainte où deux agents étaient nommés, l'un a pris sa retraite tandis que l'autre est parvenu à un accord lors d'une conférence de règlement, ce qui a donné lieu à 49 décisions pour 48 plaintes pour inconduite.



Priorités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

Stratégie et gestion des activités

La Commission de police du Nouveau-Brunswick est un organisme civil indépendant de surveillance créé en vertu de la *Loi sur la police du Nouveau-Brunswick*. Elle supervise le processus de plainte du public en ce qui a trait à la conduite des agents de police ainsi qu'aux politiques ou aux services des corps policiers municipaux et régionaux. Elle s'acquitte de cette responsabilité de façon transparente et accessible, pour faire en sorte que les plaignants et les agents de police soient traités de façon équitable, impartiale et respectueuse.

La Commission est indépendante du gouvernement. La Commission de police se compose d'un président, d'un vice-président et d'autres membres nommées par la lieutenante-gouverneure en conseil.

La Commission de police du Nouveau-Brunswick protège l'intérêt public en matière de maintien de l'ordre par :

- l'offre d'un processus de traitement des plaintes indépendant et objectif;
- la réalisation d'enquêtes impartiales, équitables et approfondies;
- une surveillance pour que la province s'acquitte de son obligation d'assurer des services de police adéquats.

La Commission s'acquitte de ces responsabilités en veillant à demeurer fidèle à ses valeurs :

Service de qualité	Nous fournissons des services fiables et uniformes.
Intégrité	Nous faisons preuve d'honnêteté et d'impartialité.
Responsabilisation	Nous assumons la responsabilité de nos politiques, décisions, actions et produits.
Objectivité	Nous prenons des décisions équilibrées et impartiales.
Transparence	Nous favorisons une structure et une culture qui facilitent l'accès à l'information dans le cadre des dispositions législatives.

Au cours de la période couverte par le rapport, la Commission a finalisé son plan stratégique pour la période 2021-2024. Ses priorités stratégiques étaient axées sur l'excellence dans ses activités, la sensibilisation à son mandat, le renforcement des relations de travail et le développement de ses talents. Le Plan stratégique peut être consulté sur le site Web de la Commission, sous Publications ([Plan stratégique de la CPNB 2021-2024](#)).

Éducation et engagement

Sensibilisation

La *Loi sur la police* et la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP) déterminent la nature des renseignements que la Commission peut communiquer au public. Les plaintes étant considérées comme des enquêtes sur le personnel en vertu de la LDIPVP, nous ne sommes en mesure que de publier des statistiques sur elles dans nos rapports annuels sur notre site Web. Les plaintes ne deviennent publiques que si elles sont renvoyées à l'arbitrage. Au cours de la période couverte par le rapport, un arbitrage a eu lieu et a été affiché sur notre site Web, sur la page [Décisions d'arbitrage \(commissiondepolicenb.ca\)](#).

Nous publions aussi sur notre site Web d'autres communiqués ou documents pour informer les Néo-Brunswickois du travail de la Commission.

Nous avons pris l'engagement d'accroître notre transparence et notre accessibilité. Nous poursuivons notre travail de modernisation du site Web, qui constitue la source d'information centrale à notre sujet pour le public et les médias.

Le [Plan stratégique 2021-2024](#), notre [liste d'enquêteurs](#) et notre [liste d'arbitres](#) ont été ajoutés au site Web de la Commission au cours de la période couverte par le rapport. La Commission tient également à jour une liste des [audiences d'arbitrage prévues](#) sur son site Web.

Présentations, activités éducatives et ateliers

Le personnel de la Commission a offert 15 présentations en 2021-2022 à divers groupes, dont des autorités municipales, des agents de police de première ligne, des chefs de police et des agents des normes professionnelles, ainsi que l'Association des chefs de police du Nouveau-Brunswick. La plupart de ces présentations portaient sur les modifications à la *Loi sur la police*.

La Commission a tenu son atelier inaugural de formation des enquêteurs à l'intention de nos nouveaux enquêteurs. Les agents des normes professionnelles y ont également assisté.

Trois nouveaux membres de la Commission ont été nommés pendant cette période et ils ont participé, avec d'autres membres de la Commission, à un atelier d'orientation récemment conçu.

La conférence nationale de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO) a eu lieu en mode virtuel. Le personnel et les membres de la Commission, les employés de la Sécurité publique, les étudiants de l'Université Saint-Thomas participant au stage d'action sociale et les agents des normes professionnelles ont pu y assister.

La Commission a également eu l'occasion de présenter ses réalisations à la commissaire nommée dans le dossier du racisme systémique, Manju Varma, et d'entendre les commentaires de celle-ci sur les moyens d'améliorer notre travail.

Surveillance des activités de maintien de l'ordre à l'échelle nationale

La Commission est membre de l'ACSCMO, un regroupement de personnes et d'organismes nationaux participant à la surveillance des activités de maintien de l'ordre au Canada. Les membres de l'ACSCMO représentent diverses organisations, soit des commissions et des conseils de police municipaux et provinciaux, des organismes de surveillance provinciaux, fédéraux et des Premières Nations, des bureaux d'ombudsman, des organismes du domaine de la justice, des droits et de la défense des intérêts, des organismes communautaires et des services de police du Canada, des États-Unis, de la Grande-Bretagne, de l'Irlande du Nord, du Portugal et d'autres pays d'Europe.

Le directeur exécutif de la Commission est membre du conseil d'administration de l'ACSCMO. Notre adhésion à l'ACSCMO nous permet de travailler avec nos collègues de tout le pays et de l'étranger en vue d'accroître notre efficacité et notre efficience, et de mettre en commun les pratiques exemplaires.

Mesures de rendement

Modifications aux dispositions législatives	Mesure
Intégrer les modifications à la <i>Loi sur la police</i> aux activités de la Commission	Achèvement à 100 % d'ici le 30 septembre 2021

Modifications à la législation

Objectif de la mesure

Mettre en œuvre les modifications à la *Loi sur la police* qui ont une incidence sur les activités de la Commission

Mesure

Intégration de 100 % des modifications apportées à la *Loi sur la police* concernant le traitement des plaintes d'ici le 30 septembre 2021

Description de la mesure

La partie de la *Loi sur la police* relative aux plaintes du public a fait l'objet d'une révision importante le 11 juin 2021, qui s'est traduite par de nouveaux délais prescrits pour le traitement des plaintes. Toutes les politiques, procédures et lignes directrices de la Commission ont dû être mises à jour, et le personnel et les membres de la Commission, les parties prenantes et les enquêteurs avaient besoin d'une formation à cet égard. Le seuil de référence a été fixé à 100 %, car le fait de ne pas atteindre cet objectif pourrait avoir une incidence sur la compétence de la Commission dans le traitement des plaintes.

Rendement général

Cette mesure a été intégrée au plan stratégique 2021-2024 de la Commission. Des plans d'action ont été élaborés et classés par ordre de priorité pour faciliter le traitement des plaintes dans les secteurs à risque élevé. La Commission a mis en œuvre toutes les modifications apportées à la *Loi sur la police* en ce qui concerne les plaintes du public.

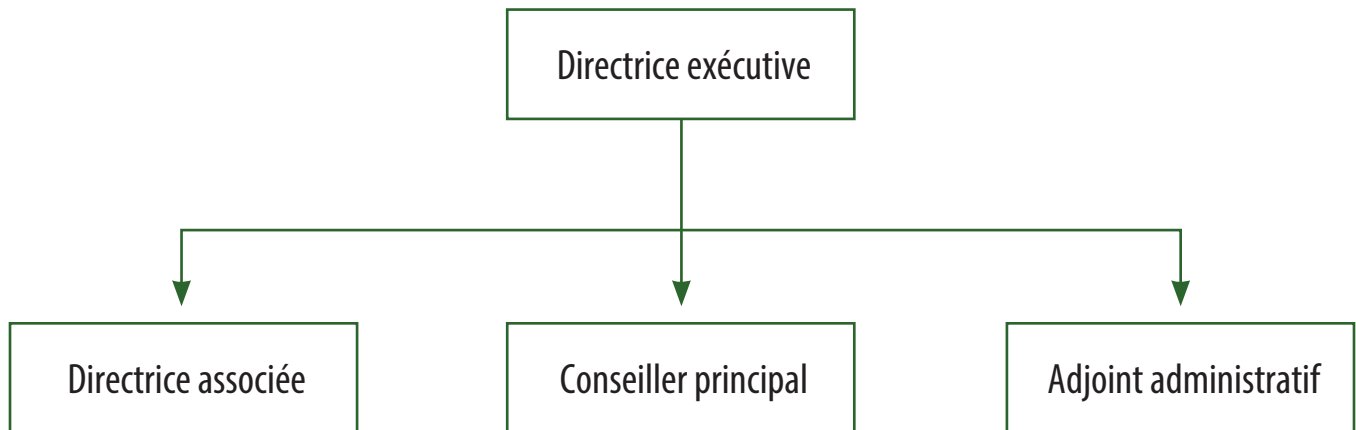
Pourquoi mesure-t-on ceci?

La Commission comptait parmi les parties prenantes du processus de révision de la *Loi sur la police*. La Commission s'active à assurer *une surveillance civile juste, indépendante et fiable des activités policières au Nouveau-Brunswick, en laquelle tous peuvent avoir confiance*. La Commission s'efforce d'être transparente et de rendre des comptes à tous ceux et celles qui vivent au Nouveau-Brunswick ainsi qu'aux visiteurs de la province. Elle a pour mission d'accroître la confiance du public dans les corps de police et leur organisme de surveillance. En établissant des seuils de référence mesurables et en rendant régulièrement compte des résultats, la Commission a atteint cette mesure dans une proportion de 100 % au 30 septembre 2021.

Annexes

Annexe A

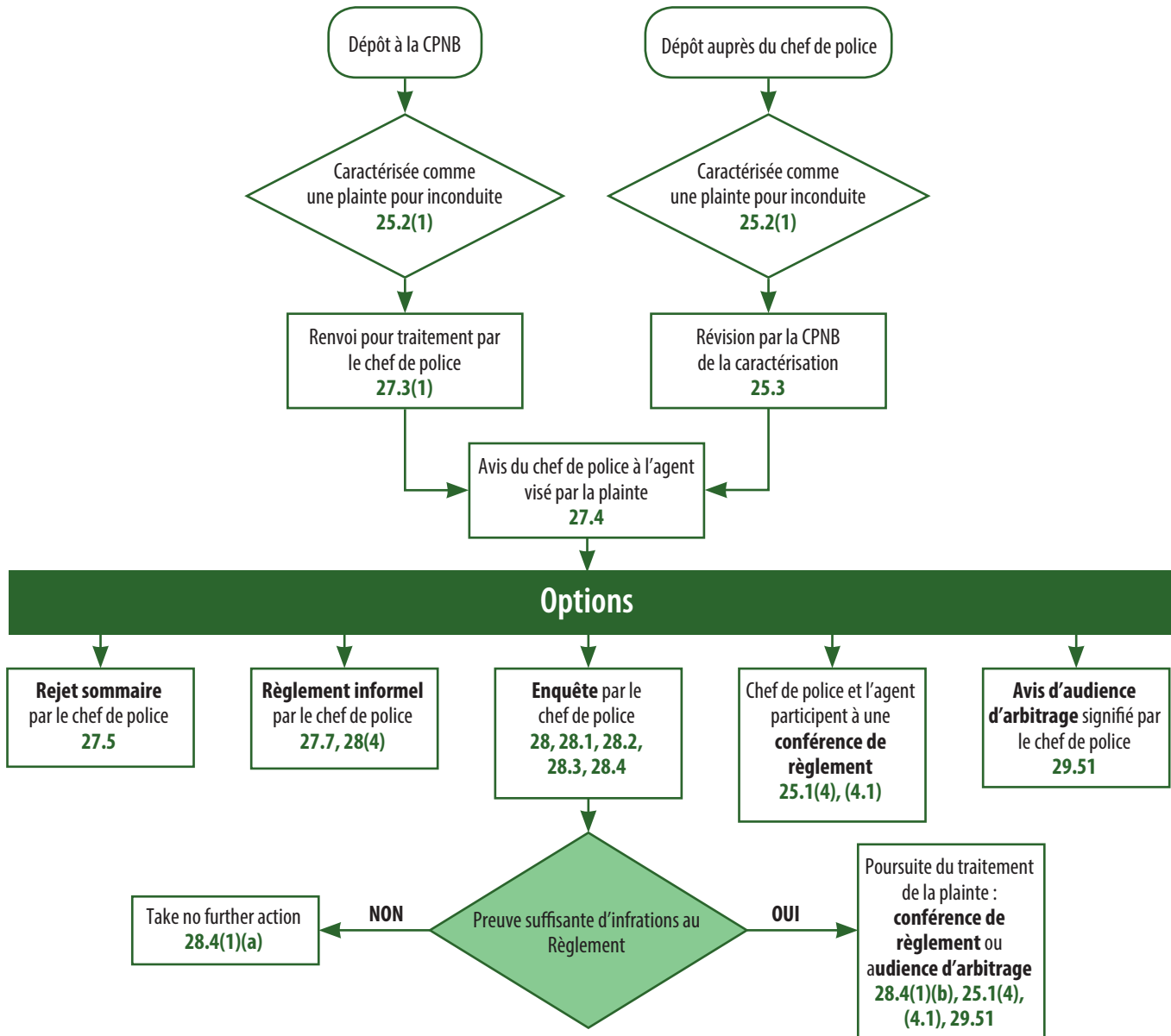
Organigramme



Annexe B – schémas des processus

Toutes les sections/sous-sections/paragraphes mentionnés sont tirés de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick.

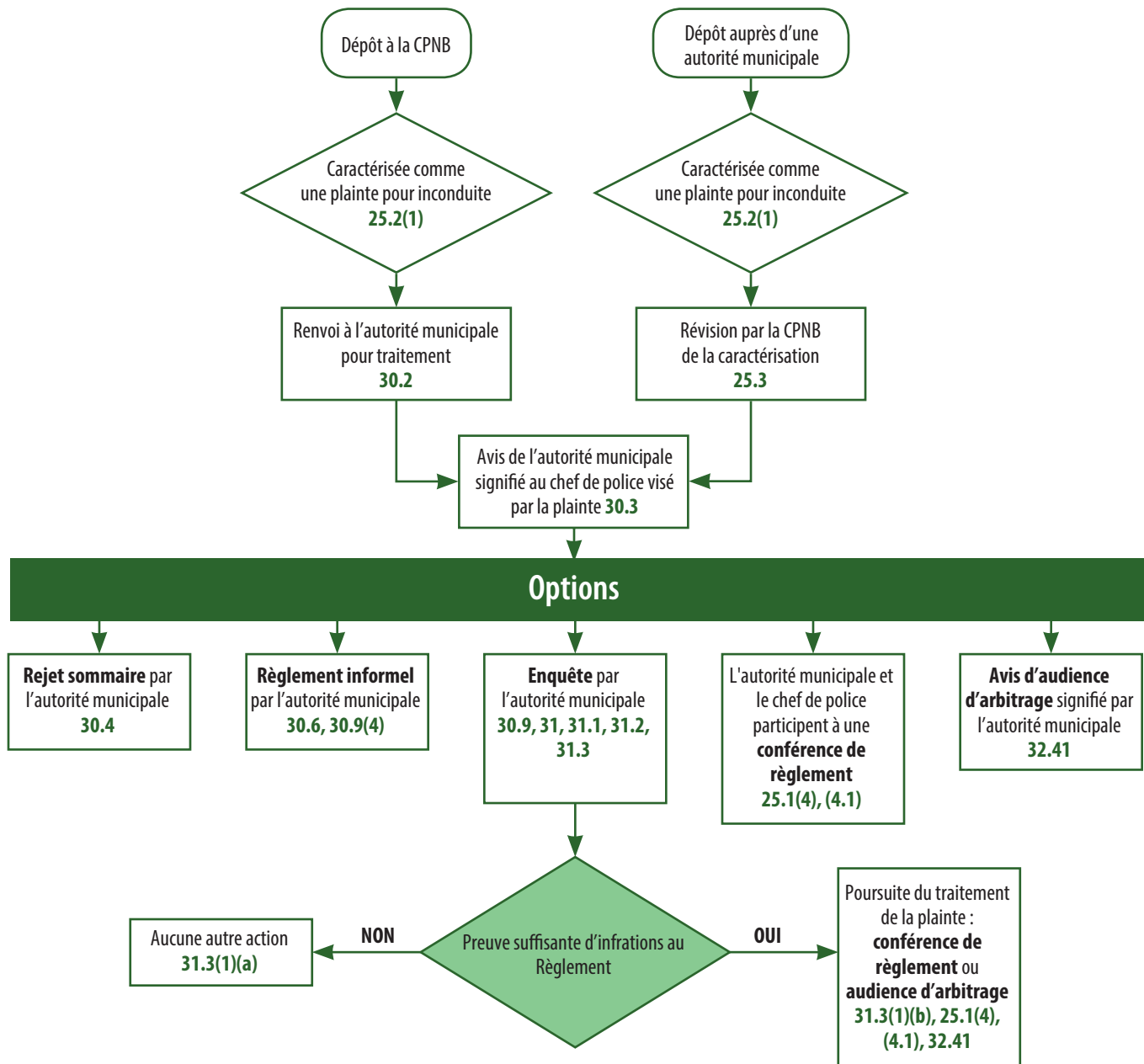
Plainte pour inconduite contre un agent de police



**Les plaintes doivent être déposées au plus un an après l'incident ou l'omission allégués. Dans le cas d'une série d'incidents ou d'omission, au plus un an après le dernier incident ou la dernière omission, sauf si la Commission prolonge le délai. 25.1*

**Les parties à la plainte sont le chef de police et un agent.*

Plainte pour inconduite contre un chef ou un chef adjoint

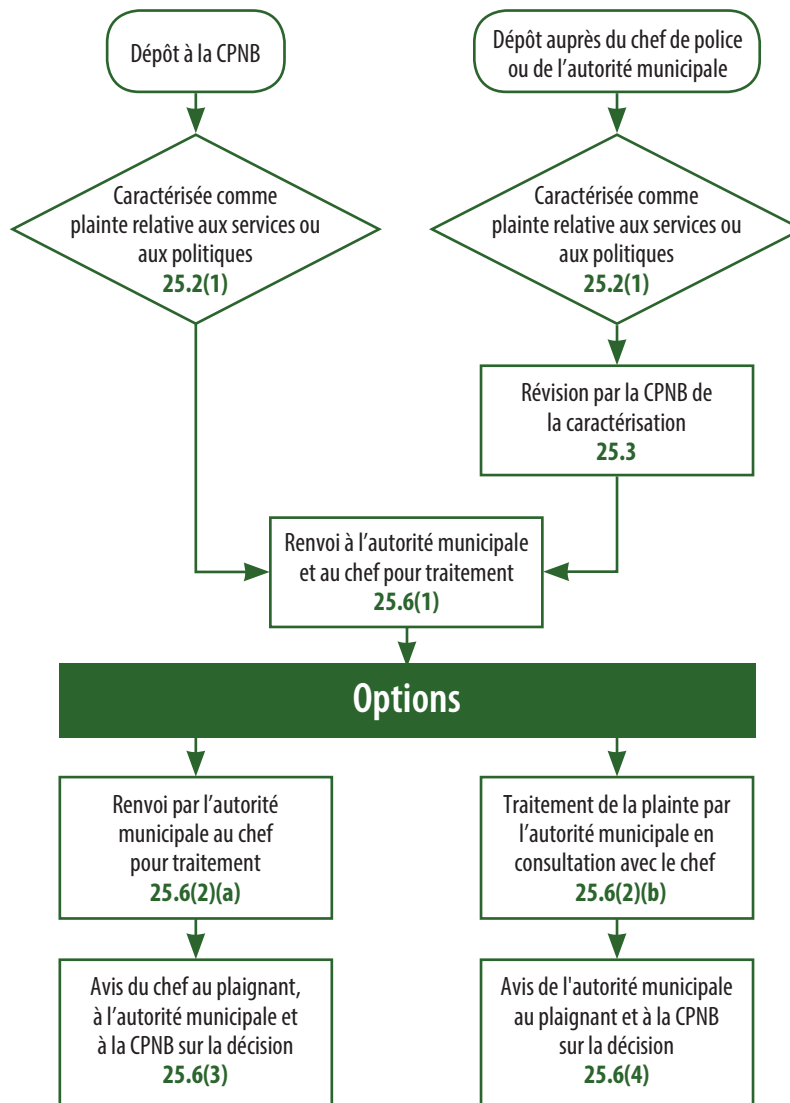


*Les plaintes doivent être déposées au plus un an après l'incident ou l'omission allégués. Dans le cas d'une série d'incidents ou d'omission, au plus un an après le dernier incident ou la dernière omission, sauf si la Commission prolonge le délai. 25.1

*Les parties à la plainte sont le chef de police et l'autorité municipale.

*Si la plainte vise un chef adjoint, elle sera renvoyée à l'autorité municipale. 27.3(2), (3)

Plainte relative aux services ou aux politiques



**Les plaintes doivent être déposées au plus un an après l'incident ou l'omission allégués. Dans le cas d'une série d'incidents ou d'omission, au plus un an après le dernier incident ou la dernière omission, sauf si la Commission prolonge le délai. 25.1*

Annexe C

Nouvelles plaintes déposées – global

Plaintes déposées en 2021-2022	
Inconduite	45
Service ou politique	11
Combinaison : inconduite, service et/ou politique	3
Aucune compétence en la matière	28
Total	87

Nouvelles plaintes déposées

Caractérisation des plaintes	Bathurst	Police régionale BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service régional de police de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Inconduite	6	1	6	8	1	3	5	14	1	45
Combinaison : inconduite, service et/ou politique	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
Service ou politique (ou les deux)	0	0	0	5	0	3	0	3	0	11
Total	6	1	6	15	1	6	5	18	1	59

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite – global

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite en 2021-2022	
Retrait	1
Rejet sommaire	14
Règlement informel	13
Aucune autre mesure	12
Conférence de règlement	5
Audience d'arbitrage	1
Perte de compétence*	2
En suspens	1
Total	49

* La perte de compétence survient lorsqu'un agent démissionne ou prend sa retraite durant le traitement d'une plainte pour inconduite.

Remarque 1 : 48 des 87 plaintes ont été qualifiées en tout ou en partie de plaintes pour inconduite.

Remarque 2 : Dans une plainte impliquant deux agents mis en cause, la décision a été différente pour chacun : un agent a pris sa retraite et l'autre a conclu un accord, d'où le nombre de 49 décisions finales.

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite	Bathurst	Police régionale BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service régional de police de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Retrait	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Rejet sommaire	3	0	2	3	0	2	3	0	1	14
Règlement informel	1	0	0	3	1	0	1	7	0	13
Aucune autre mesure	2	1	3	3	0	0	1	2	0	12
Conférence de règlement	0	0	1	0	0	0	0	4	0	5
Audience d'arbitrage	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Perte de compétence*	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
En suspens	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	6	1	6	10	1	3	5	16	1	49

* La perte de compétence survient lorsqu'un agent démissionne ou prend sa retraite durant le traitement d'une plainte pour inconduite.

Infractions présumées au Code de déontologie professionnelle – global

Plaintes pour inconduite – infractions présumées au Code de déontologie professionnelle	
Conduite déshonorante – 35a)	26
Négligence des fonctions – 35b)	29
Comportement malhonnête – 35c)	3
Divulgence inappropriée des renseignements – 35d)	0
Manœuvres frauduleuses – 35e)	0
Abus de pouvoir – 35f)	25
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35g)	0
Domage aux biens appartenant au corps de police – 35h)	0
Mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues – 35i)	0
Déclaration de culpabilité d'une infraction – 35j)	0
Insubordination – 35k)	2
Partie à une infraction au Code – 35l)	0
Harcèlement en milieu de travail – 35m)	9
Total des allégations	94

Remarque 1 : Onze des 48 plaintes pour inconduite concernaient plus d'un agent de police intimé.

Remarque 2 : Les infractions présumées au Code de déontologie professionnelle sont précisées au moment du dépôt de la plainte. Un incident peut comporter plusieurs allégations. Durant la période couverte par le rapport, 19 des 48 plaintes pour inconduite comportaient plus d'une allégation de violation du Code, soit parce qu'il y avait plusieurs agents de police mis en cause, soit parce que plus d'un article du Code aurait pu s'appliquer à l'allégation.

Infractions présumées au Code de déontologie professionnelle

Plaintes pour inconduite – infractions présumées au Code de déontologie professionnelle	Bathurst	Police régionale BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service régional de police de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Conduite déshonorante – 35a)	2	3	2	3	0	1	4	11	0	26
Négligence des fonctions – 35b)	3	3	1	9	0	1	1	11	0	29
Comportement malhonnête – 35c)	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Divulgaration inappropriée des renseignements – 35d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manœuvres frauduleuses – 35e)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abus de pouvoir – 35f)	5	0	7	1	0	3	1	6	2	25
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35g)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dommage aux biens appartenant au corps de police – 35h)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues – 35i)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déclaration de culpabilité d'une infraction – 35j)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insubordination – 35k)	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Partie à une infraction au Code – 35l)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Harcèlement en milieu de travail – 35m)	0	0	0	0	0	0	0	9	0	9
Total des allégations	10	6	10	13	1	5	6	41	2	94

Remarque 1 : Onze des 48 plaintes pour inconduite concernaient plus d'un agent de police intimé.

Remarque 2 : Les infractions présumées au Code de déontologie professionnelle sont précisées au moment du dépôt de la plainte. Un incident peut comporter plusieurs allégations. Durant la période couverte par le rapport, 19 des 48 plaintes pour inconduite comportaient plus d'une allégation de violation du Code, soit parce qu'il y avait plusieurs agents de police mis en cause, soit parce que plus d'un article du Code aurait pu s'appliquer à l'allégation.

Annexe D

Sommaire des dépenses

Élément	Montant prévu	Montant réel
Services personnels	405,1	347,1
Autres services	264,1	282,9
Matériel et fournitures	2,8	3,4
Biens et équipement	17,7	2,1
Total	689,7	635,5