



RAPPORT ANNUEL

2019
2020



RAPPORT ANNUEL 2019-2020
COMMISSION DE POLICE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
Publié par : COMMISSION DE POLICE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ISBN 978-1-4605-0959-3 (édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-0960-9 (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 (NB) E3B 1E5 CANADA

Téléphone : 1 855 453-6963
506 453-2069
Courriel : nbpc@gnb.ca
Site Web : NB Police Commission / Commission de police du N.-B.

Publié en août 2021

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenante-gouverneure

L'honorable Brenda Murphy 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 financier allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Le tout respectueusement soumis,



L'honorable Hugh J. Flemming, c.r.
Ministre responsable de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

De la présidente au ministre responsable

L'honorable J.A. Flemming, ministre de la Justice et de la Sécurité publique

Monsieur le Ministre,

Je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel des activités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Le tout respectueusement soumis,



Lynn Chaplin
Présidente
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Table des matières

Message de la présidente	1
Message de la directrice générale	2
Composition de la Commission	3
Examen externe de la Commission de police du Nouveau-Brunswick	4
Conformité	6
• Processus de plainte	6
• Activités	7
• Façon dont les plaintes sont déposées	7
• Auteurs des plaintes	8
• Langue dans laquelle les plaintes sont déposées	8
• Types de plaintes pouvant être déposées	9
• Nombre de plaintes déposées pour inconduite	9
• Infractions au <i>Code de déontologie professionnelle</i> que commettent les agents	10
• Règlement des plaintes	10
Commission de police du Nouveau-Brunswick	11
• Stratégie et gestion des activités	11
Éducation et engagement	12
• Image de marque	12
• Sensibilisation	12
• Relations avec les médias	12
• Présentations et ateliers	13
• Activités nationales	13
Mesures de rendement	13
Résolution des lacunes ciblées	14
• Objectif de la mesure	14
• Mesure	14
• Description de la mesure	14
• Rendement global	14
• Pourquoi mesure-t-on ceci?	14
Appendices	14
• Annexe A	15
• Annexe B	16
• Annexe C	23
• Annexe D	26

Message de la présidente

La dernière année a été exceptionnellement occupée à la Commission de police et s'est soldée par de nombreux changements permanents et importants en lien avec le fonctionnement de la Commission et sa façon de s'investir avec ses partenaires.

Au nom de la Commission, je tiens à remercier le ministère de la Justice et de la Sécurité publique, les corps policiers municipaux et les administrations locales, qui nous ont soutenus et qui ont collaboré avec nous durant cette période de changement.

À la fin décembre 2018, j'ai, au nom de la Commission, demandé à ce que le ministre de la Sécurité publique désigne un examinateur indépendant pour procéder à l'examen des processus et des procédures de la Commission. M. Alphonse MacNeil a procédé à l'examen visé. Son rapport et ses recommandations ont été rendus publics en octobre 2020. La réponse de la Commission aux recommandations figure plus bas dans le présent rapport annuel. Une bonne partie de notre travail de cette année a été consacré aux 22 recommandations du rapport MacNeil, qui se répercute sur tous les aspects de nos activités, et je suis heureuse d'annoncer que toutes les recommandations ont été traitées.

Nous sommes heureux d'avoir été partenaires des récentes discussions visant les modifications à la *Loi sur la police* et nous avons hâte de voir les révisions à la loi.

Au nom des membres de la Commission, je tiens à remercier les employés de la Commission, qui ont mené les changements nécessaires. Leur leadership, leur engagement et leur adhésion à nos valeurs – service de qualité, intégrité, responsabilisation, objectivité et transparence – sont exceptionnels.



Lynn Chaplin
Présidente
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Message de la directrice générale

En 2019-2020, j'ai intégré la Commission à titre de directrice générale, et cette dernière année aura été marquée par des changements des plus intéressants. À la fin de 2018, la Commission a reconnu la nécessité de réévaluer ses processus et ses procédures, sa relation avec ses intervenants et sa façon de travailler.

Les principes du *Code de déontologie professionnelle* visent à corriger et à éduquer le policier. Ce concept est au cœur du désir qu'a la Commission de moderniser son approche et de veiller à la responsabilisation.

Durant la période visée par le rapport, le plan stratégique pour 2019-2021 a été finalisé et des mesures de suivi ont été ciblées pour concrétiser les priorités stratégiques de la Commission, de même que les recommandations MacNeil.

J'ai eu le plaisir de rencontrer des chefs de police, des représentants de l'Association des policiers du Nouveau-Brunswick, des représentants de syndicats policiers locaux et d'autorités municipales responsables de la gouvernance des corps policiers municipaux pour discuter du chemin à emprunter. Je suis ravie que chaque service policier municipal se soit désigné un interlocuteur en matière de normes professionnelles pour travailler avec la Commission de police à l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience du processus. Un atelier a eu lieu pour ces interlocuteurs à Saint John en octobre 2020 afin d'ouvrir des voies de communication, d'offrir de la formation et pour tracer le parcours à suivre.

Cela a été un privilège que de travailler avec les partenaires et les intervenants pour provoquer un changement organisationnel. Le logo et le site Web de la Commission constituent, bien sûr, des signes évidents de changement, mais ce qui ne changera jamais, c'est notre engagement en vue d'une réponse objective, accessible, juste et professionnelle en matière de surveillance des services policiers.



Jennifer Smith
Directrice générale
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Composition de la Commission

Au cours de cet exercice, des changements sont intervenus dans la composition de la Commission. Lynn Chaplin a été nommée présidente de la Commission et Marc Léger, vice-président. Deux autres membres, Bob Eckstein et John Foran, faisaient aussi partie de la Commission.

Une orientation à l'intention des nouveaux membres a été créée et présentée à tous les membres de la Commission. Elle sera donnée à tous les nouveaux membres.

Des renseignements supplémentaires sur la composition de la Commission figurent sur le site Web de la Commission : **Commission de police du N.-B / NB Police Commission.**



Examen externe de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

Le 27 décembre 2018, l'Association des policiers du Nouveau-Brunswick tenait une conférence de presse où elle critiquait la façon dont la Commission de police du Nouveau-Brunswick avait géré une enquête visant un ancien chef adjoint du Service de police de Saint John. L'Association exprimait sa désapprobation face au style de leadership de l'ancien directeur général de la Commission et réclamait son départ.

Le 29 décembre 2018, préoccupée par les accusations d'un intervenant du milieu policier pour le moins apprécié, la présidente par intérim de la Commission (CPNB) de police du Nouveau-Brunswick a demandé au ministre de la Sécurité publique de désigner un tiers indépendant pour examiner les politiques, les processus et les procédures de la CPNB, de même que les inquiétudes de l'Association des policiers du Nouveau-Brunswick.

Le ministre de la Sécurité publique a retenu les services d'Alphonse MacNeil, du cabinet Alphonse MacNeil Consulting, pour procéder à un examen, de même que pour formuler un rapport et des recommandations.



Alphonse MacNeil



L'examen de M. MacNeil a donné lieu à un rapport renfermant 22 recommandations. La CPNB a mis en œuvre les mesures suivantes en réponse aux recommandations MacNeil :



- Élaboration d'un plan stratégique 2019-2021;
- Embauche d'une nouvelle directrice générale qui a fait une tournée de la province pour rencontrer les chefs de polices, les autorités municipales, l'Association des policiers du Nouveau-Brunswick et les syndicats policiers;
- Création du Manuel de la CPNB, qui oriente les membres et les employés en lien avec leurs rôles et responsabilités;
- Participation à la sélection des nouveaux membres de la CPNB;
- Désignation, en consultation avec le ministère de la Justice et de la Sécurité publique (JSP), de nouveaux membres à la CPNB pour un mandat de trois ans;
- Création et exécution d'une politique d'orientation et de formation pour les membres de la CPNB;
- Tenue d'une séance sur la stratégie de communication et l'image de marque avec l'Association des chefs de police du Nouveau-Brunswick, l'Association des policiers du Nouveau-Brunswick, les syndicats des corps policiers, les autorités municipales et JSP;
- Création du nouveau logo de la CPNB et actualisation du site Web;
- Identification de plus de 40 politiques à élaborer et rédaction de 100 % des politiques essentielles;
- Désignation d'interlocuteurs en matière de normes professionnelles pour chaque service de police municipal;
- Tenue d'un atelier sur les normes professionnelles pour les interlocuteurs;
- Amélioration du processus de gestion de dossiers de la CPNB, y compris l'élaboration d'un guide d'assurance de la qualité en lien avec l'examen des plaintes;
- Mise en œuvre d'un système de gestion des dossiers qui permettra au personnel de la CPNB de documenter correctement les mesures prises dans un dossier donné, de tenir des dates d'agenda et de produire des rapports;
- Actualisation des formulaires de plainte et de retrait en les rendant plus accessibles au public;
- Collaboration, le cas échéant, avec le ministre en lien avec l'élaboration d'une équipe d'intervention en cas d'incident grave et la révision de la *Loi sur la police*.

La Commission va poursuivre son travail en vue de :

- Moderniser le processus d'enquête en consultant les intervenants, en constituant une nouvelle liste d'enquêteurs à partir de critères établis et en élaborant des politiques et des modèles d'enquête;
- Moderniser les politiques et les procédures en lien avec la sélection des arbitres en consultation avec les intervenants, réviser la liste des arbitres et établir une structure d'honoraires fixes;
- Déterminer s'il y aurait lieu de créer un poste d'enquêteur interne à la suite d'une analyse de rentabilité;
- Collaborer avec JSP en lien avec l'adéquation des services de police.

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.

À la suite du dépôt d'une plainte, 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 aux autorités municipales visées, qui auront la responsabilité de la traiter.

Dans la plupart des cas, la Commission achemine les plaintes pour inconduite au chef du service de police visé 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 frivole, vexatoire ou n'est pas faite de bonne foi.

La Commission encourage la résolution rapide 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 ou à l'autorité municipale de procéder à une enquête externe indépendante.

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, le chef de police ou l'autorité municipale peut tenir une conférence de règlement.

En vertu de la *Loi sur la police*, la Commission de police peut fixer une audience d'arbitrage lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre dans un délai raisonnable dans le cadre d'une conférence de règlement ou lorsqu'un agent de police présumé avoir enfreint le Code de déontologie professionnelle ne se présente pas à une conférence de règlement.

Les audiences d'arbitrage menées en vertu de la *Loi sur la police* font appel à des arbitres indépendants. L'arbitre, qui agit comme juge, entend les détails du litige et rend sa décision. La décision est finale et contraignante pour toutes les parties concernées.

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

Activités

La Commission a procédé à un exercice de valorisation de sa marque dans le cadre de son processus de refonte, ce qui a donné naissance à un nouveau logo. La Commission est à développer un nouveau site Web et œuvre à accroître la transparence et la responsabilisation entourant son travail.

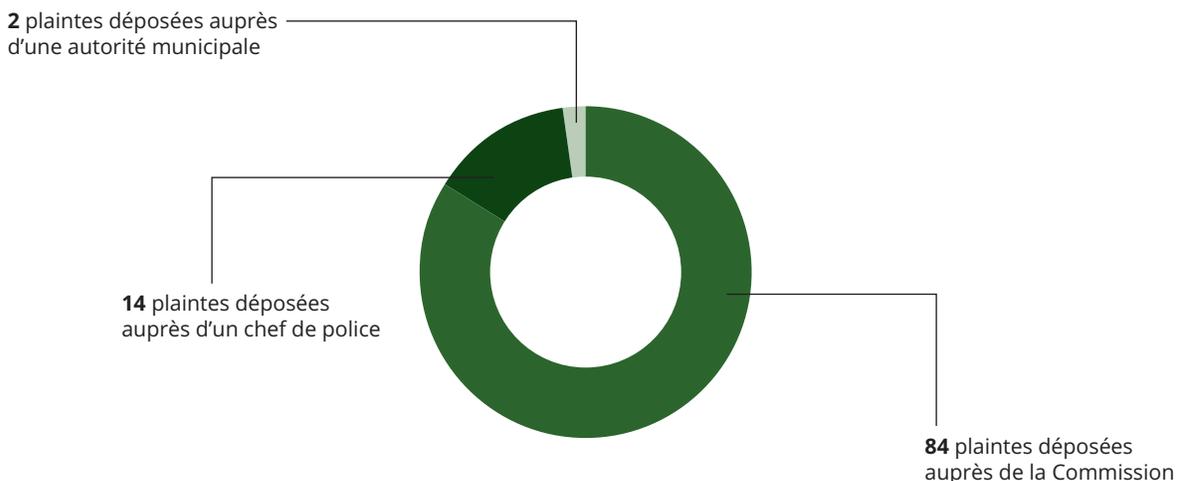
La Commission a révisé son formulaire de plainte de façon à le rendre plus facilement accessible au public. On peut le trouver sur notre site Web (Commission de police du N.-B. / NB Police Commission) et dans tous les services policiers. La Commission peut également en envoyer une copie sur demande. La Commission a également créé des formulaires pour aider à déterminer si une plainte déposée à l'extérieur du délai d'un an peut tout de même être acceptée par la Commission. Il est également possible de retirer sa plainte à n'importe quelle étape de la procédure. Les formulaires à cet effet figurent également sur notre site Web.

Des processus de contrôle de la qualité ont également été établis et un nouveau système de gestion des dossiers a été mis en place. Ces outils aideront la Commission à assurer les suivis et à élaborer ses rapports. De nombreuses politiques ont été créées pour améliorer la cohérence des pratiques de travail et d'autres sont en cours d'élaboration.

La Commission poursuit son travail avec les intervenants pour veiller au respect de l'intérêt public en matière de maintien de l'ordre.

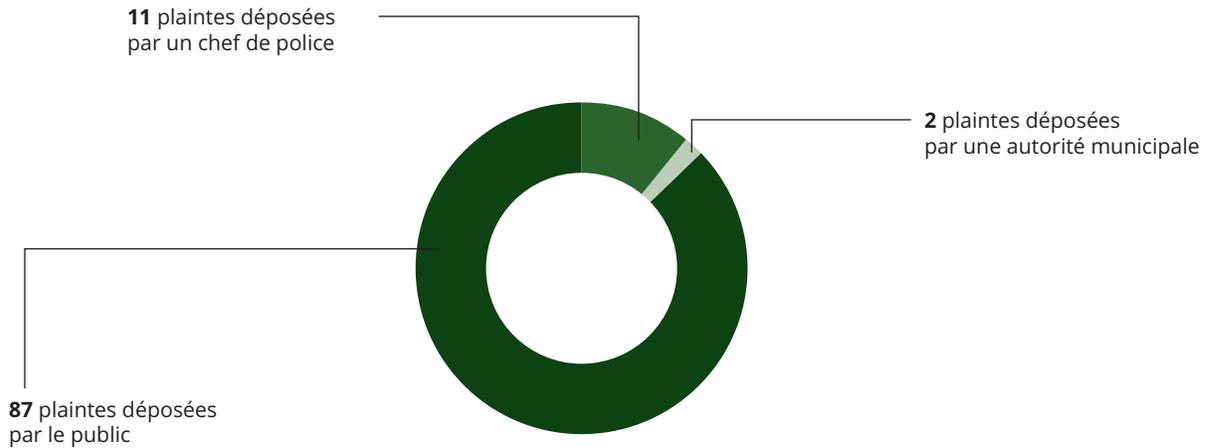
How complaints are filed

Une plainte du public peut être déposée directement auprès de la Commission ou auprès du chef de police ou de l'autorité municipale visée (commission, comité mixte ou conseil municipal). Au cours de l'exercice financier visé par le rapport, 100 plaintes ont été déposées, dont 14 auprès d'un chef de police, 2 auprès d'une autorité municipale et 84 auprès de la Commission.



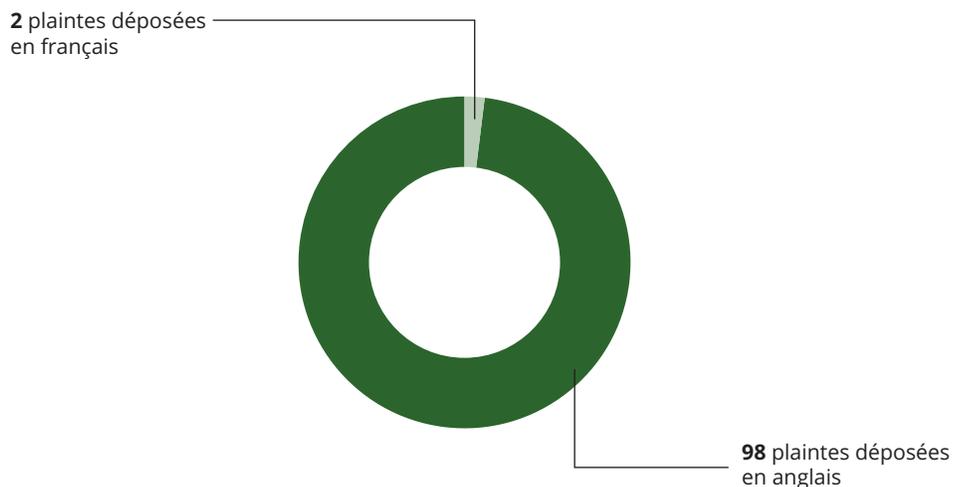
Auteurs des plaintes

Les membres du public et les chefs de police peuvent déposer une plainte. Au cours de la période visée par le rapport, 11 plaintes ont été déposées par un chef de police, 2 par une autorité municipale et 87 par le public. La Commission a reçu 32 plaintes de la part d'un seul et même membre du public.



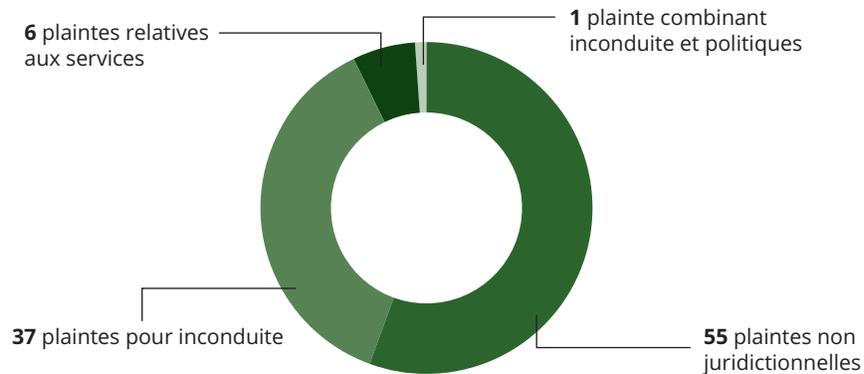
Langue dans laquelle les plaintes sont déposées

La Commission traite les plaintes dans les deux langues officielles. Au cours de l'exercice visé, deux plaintes ont été déposées en français et les 98 autres, en anglais.



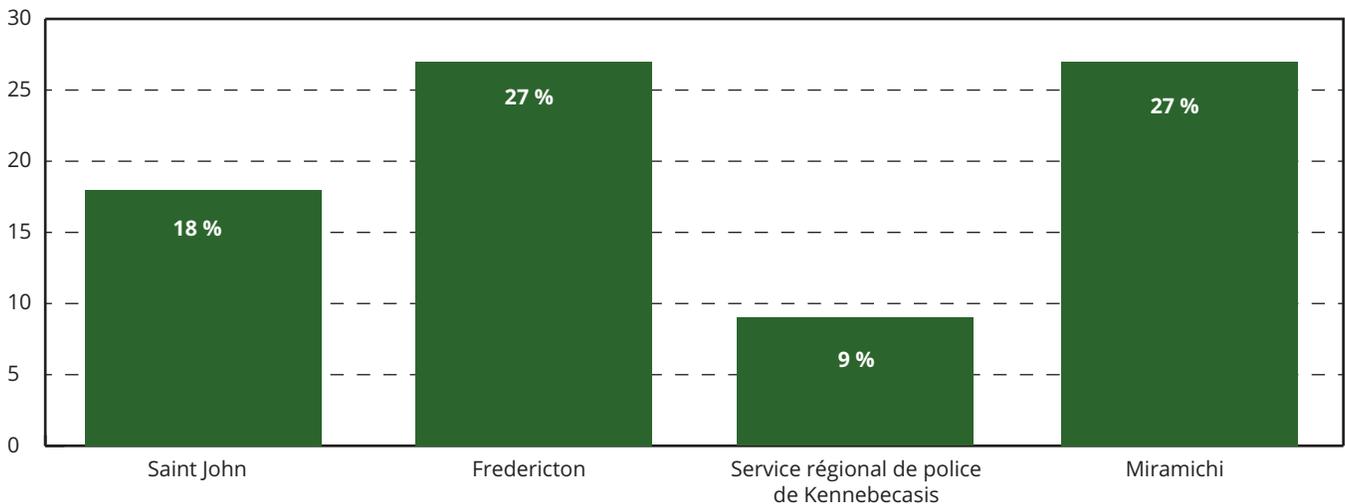
Types de plaintes pouvant être déposées

Les plaintes relevant de la compétence de la Commission visent l'inconduite, les services ou les politiques ou une combinaison de ces éléments. Sur les 100 plaintes déposées, 55 ne s'inscrivaient pas dans la compétence de la CPNB (dont 30 déposées par une seule et même personne) et une demande visait la suppression d'un poste de policier. Comme pour la majeure partie des années précédentes, la plupart des plaintes (37) visaient une inconduite, six étaient liées aux services et une, à une combinaison d'inconduite et de politiques.



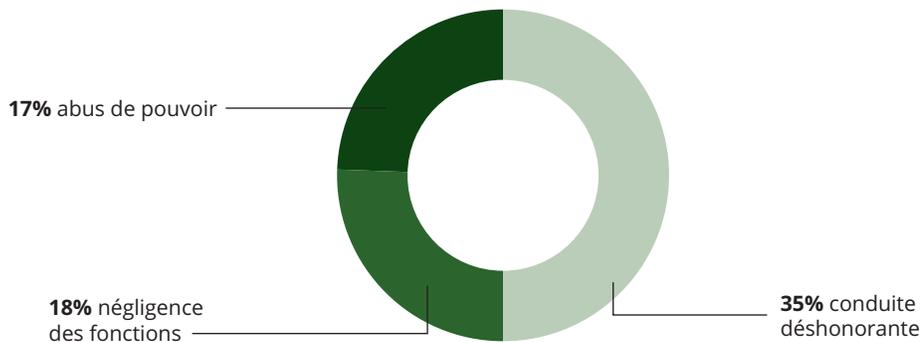
Nombre de plaintes pour inconduite déposées

En tout, 38 plaintes pour inconduite ont été déposées au cours de l'exercice financier. Les quatre plus grands services de police (Saint John, Fredericton, Service régional de police de Kennebecasis et Miramichi) ont enregistré le plus grand nombre de plaintes.



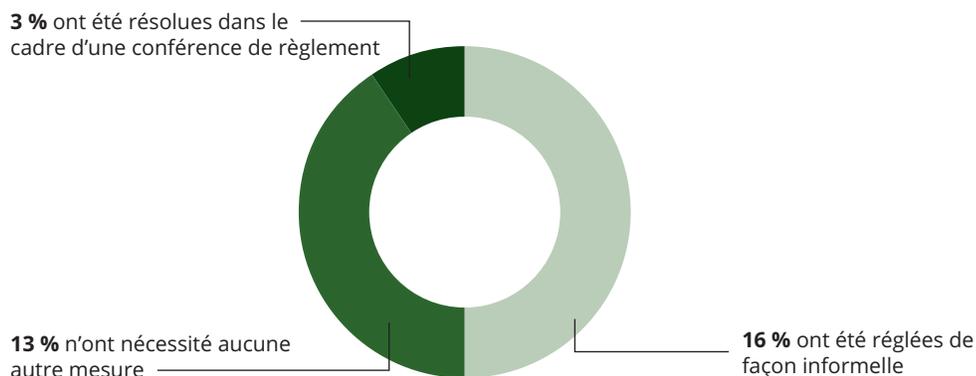
Infractions au Code de déontologie professionnel commises par des agents

Le *Code de déontologie professionnelle (le Code)* est un règlement figurant dans la *Loi sur la police* et constitue le code de conduite des agents de police. Un policier est réputé avoir enfreint le Code s'il pose un geste entraînant l'une ou l'autre des 13 infractions énumérées dans le *Code*. Lorsqu'une personne dépose une plainte pour inconduite, elle indique qu'un policier a commis une infraction au *Code*. Or, il peut parfois y avoir plus d'une infraction présumée au *Code*. Sur les 38 plaintes pour inconduite, on a relevé 66 présumées infractions au *Code*, les plus courantes étant la conduite déshonorante (35 %), la négligence des fonctions (18 %) et l'abus de pouvoir (17 %).



Résolution des plaintes

Une plainte est résolue lorsqu'elle est retirée; lorsqu'elle est rejetée de façon sommaire en raison de sa nature frivole ou vexatoire ou si elle n'a pas été faite de bonne foi; lorsqu'elle est résolue de manière précoce (informelle); lorsqu'aucune mesure supplémentaire n'est justifiée à la suite d'une enquête, lors de la conclusion d'un accord dans le cadre d'une conférence de règlement ou lorsqu'un arbitre prend une décision dans le cadre d'une audience d'arbitrage. La Commission encadre l'ensemble du processus et le plaignant peut exiger que la Commission réévalue la décision prise par un chef de police ou une autorité municipale. Au cours de la période visée par le rapport, 3 % des plaintes ont été retirées, 50 % ont été rejetées de façon sommaire, 16 % ont été résolues de manière informelle, 13 % n'ont justifié aucune mesure supplémentaire, et 3 % ont été résolues dans le cadre d'une conférence de règlement. Il n'y a eu aucune audience d'arbitrage, cependant, dans 16 % des situations, un agent a pris sa retraite ou a démissionné, ce qui a entraîné une perte de motif (le même agent était visé dans la moitié des cas).



Priorités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

Stratégie et gestion des activités

La Commission de police du Nouveau-Brunswick supervise le processus de plainte du public en lien avec la conduite des agents de police, de même qu'avec les politiques ou les 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 équitablement, impartialement et avec respect.

La Commission est indépendante du gouvernement. La CPNB est constituée d'une présidence, d'une vice-présidence et d'autres membres désignés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

La Commission de police du Nouveau-Brunswick veille à la protection de l'intérêt public en matière de services policiers :

- en traitant les plaintes concernant la conduite des membres des services policiers municipaux et régionaux et en assurant la tenue d'enquêtes indépendantes;
- en assurant l'uniformité des mesures disciplinaires et correctives imposées à la suite d'infractions à la *Loi sur la police*;
- en faisant enquête sur les questions relatives aux services policiers au Nouveau-Brunswick.

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.

Les priorités stratégiques du plan stratégique triennal de la Commission mis en œuvre en 2019 visaient l'amélioration de nos fondations, de nos partenariats, de nos processus internes et de nos processus décisionnels. La Commission, qui s'est reconstruite et modernisée depuis 2019, se prépare à amorcer un nouvel exercice de planification stratégique.

Éducation et engagement

Image de marque

Dans la foulée de la modernisation de la Commission et dans le cadre de son plan stratégique visant à améliorer ses partenariats, nous nous sommes investis, avec nos intervenants, dans un exercice de renouvellement de l'image et le style de la Commission. Cette démarche a donné naissance à un nouveau logo, désormais utilisé dans nos documents et sur notre site Web.

Sensibilisation

Nous nous efforçons de rendre nos documents plus accessibles au public et d'accroître notre transparence en modifiant nos formulaires et en améliorant notre site Web. Au cours de la période visée par le rapport, la Commission a publié les documents suivants :

- Formulaire de plainte du public en version révisée;
- Formulaire retirant une plainte;
- Lignes directrices sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte;
- Formulaire de demande de prolongation du délai;
- Formulaire de réponse à la demande de prolongation du délai

Relations avec les médias

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 ne deviennent publiques que si elles sont renvoyées à l'arbitrage et comme il s'agit d'enquêtes portant sur le personnel en vertu de la *LDIPVP*, nous ne pouvons publier que les statistiques sur les plaintes. Nous publions nos rapports annuels sur le site Web et ceux-ci renferment des statistiques détaillées sur les plaintes.

Nous publions aussi sur notre site Web d'autres communiqués ou documents pour informer les Néo-Brunswickois du travail de la Commission. Au cours de la période visée par le rapport, nous avons publié les documents suivants :

- Examen de la Commission de police du Nouveau-Brunswick par Alphonse MacNeil – historique
- Examen de la Commission de police du Nouveau-Brunswick – octobre 2019
- Examen de la gestion des cas graves – Service de police de Saint John
- Manuel de la CPNB
- Fiche d'information de la CPNB
- Communiqué de presse sur le rapport d'examen de la gestion des cas graves du Service de police de Saint John

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.

Présentations et ateliers

Dans le cadre de notre plan stratégique, nous poursuivons nos démarches auprès de différents groupes pour prodiguer et recueillir des renseignements afin d'améliorer notre service au public. En 2019-2020, nous nous sommes assis avec des chefs de police, des membres d'associations et de syndicats de police, des conseils municipaux et des conseils de commissaires de police pour discuter de la voie à suivre. Notre directrice générale a livré une présentation sur la thématique des enquêtes à la conférence de Lancaster House et à la conférence sur le droit du maintien de l'ordre de l'Institut canadien sur les thèmes de la surveillance et des enquêtes.

Activités nationales

La Commission est membre de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO), une organisation nationale de personnes et d'organismes participant à la surveillance des policiers au Canada. Les membres de l'ACSCMO représentent diverses organisations – commissions et conseils de police municipaux et provinciaux, Premières Nations, organismes de surveillance provinciaux et fédéraux, bureaux d'ombudsman, des organismes du domaine de la justice, des droits et de la défense des intérêts, ainsi que des représentants d'organisations communautaires et de services policiers du Canada, des États-Unis, de la Grande-Bretagne, de l'Irlande du Nord, du Portugal et d'autres pays d'Europe.

La directrice générale est membre du conseil d'administration de l'ACSCMO et participe aux réunions mensuelles de l'Association. 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.

L'ACSCMO tient deux réunions par année, soit une pour la population et l'autre pour les dirigeants d'organismes, dont nous faisons partie.

Mesures de rendement

Résolution des lacunes ciblées

Donner suite à l'ensemble des 22 recommandations du rapport MacNeil, publié le 1er octobre 2019

Mesures

Réalisation à 30 % au 31 mars 2020

Résolution des lacunes ciblées

Objectif de la mesure

Moderniser les opérations, améliorer les processus internes, faire progresser la transparence et ouvrir des voies de consultation avec les intervenants.

Mesure

Donner suite à 50 % des 22 recommandations du rapport MacNeil d'ici le 31 mars 2020.

Description de la mesure

La réalisation des 22 recommandations constitue un engagement pris par la Commission, qui s'est fixé un objectif de 50 % pour l'exercice 2019-2020. Un ordre de priorité a été attribué à chaque recommandation et des ressources ont été consacrées à la prise en charge des éléments présentant le plus de risques.

Rendement global

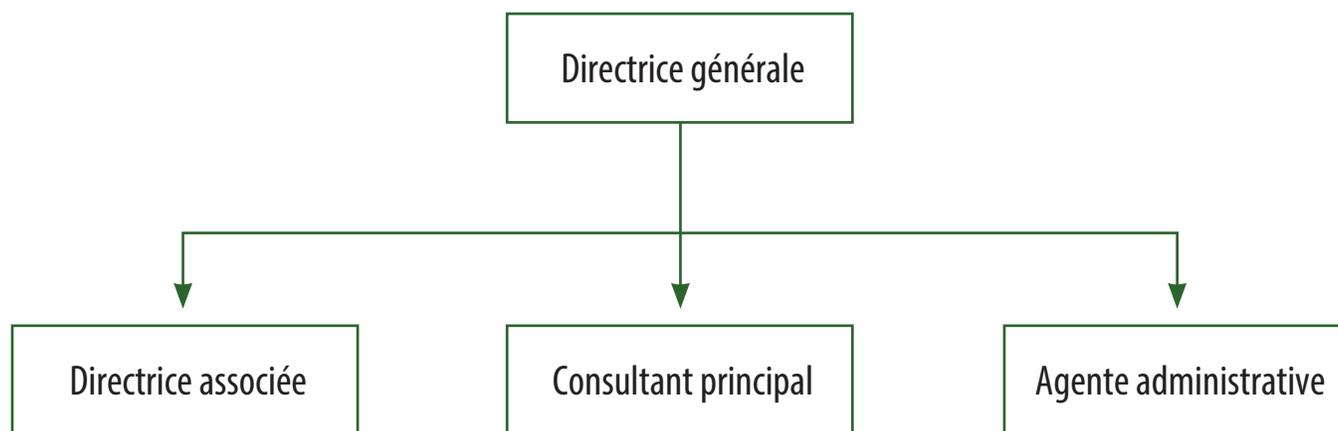
La mesure de 30 % a été dépassée de 3 % dans les cinq mois ayant suivi la publication du Rapport MacNeil. Un consultant principal a été engagé à l'automne 2019, ce qui a accéléré la progression du travail à cet égard, travail qui accusait un certain ralentissement en raison des priorités opérationnelles et du roulement de personnel.

Pourquoi mesurons-nous ceci?

Les responsabilités et l'implication de la Commission à l'égard du survol disciplinaire des forces de police du Nouveau-Brunswick sont fondatrices des pouvoirs que lui confère la *Loi sur la police*. Le changement organisationnel et l'amélioration continue sont essentiels à la surveillance civile et la recherche d'une responsabilisation et d'une transparence accrues exige concentration et dévouement. En établissant des repères mesurables et en rendant régulièrement compte des résultats, la Commission donnera suite aux 22 recommandations du rapport MacNeil d'ici le milieu de 2021.

Annexes

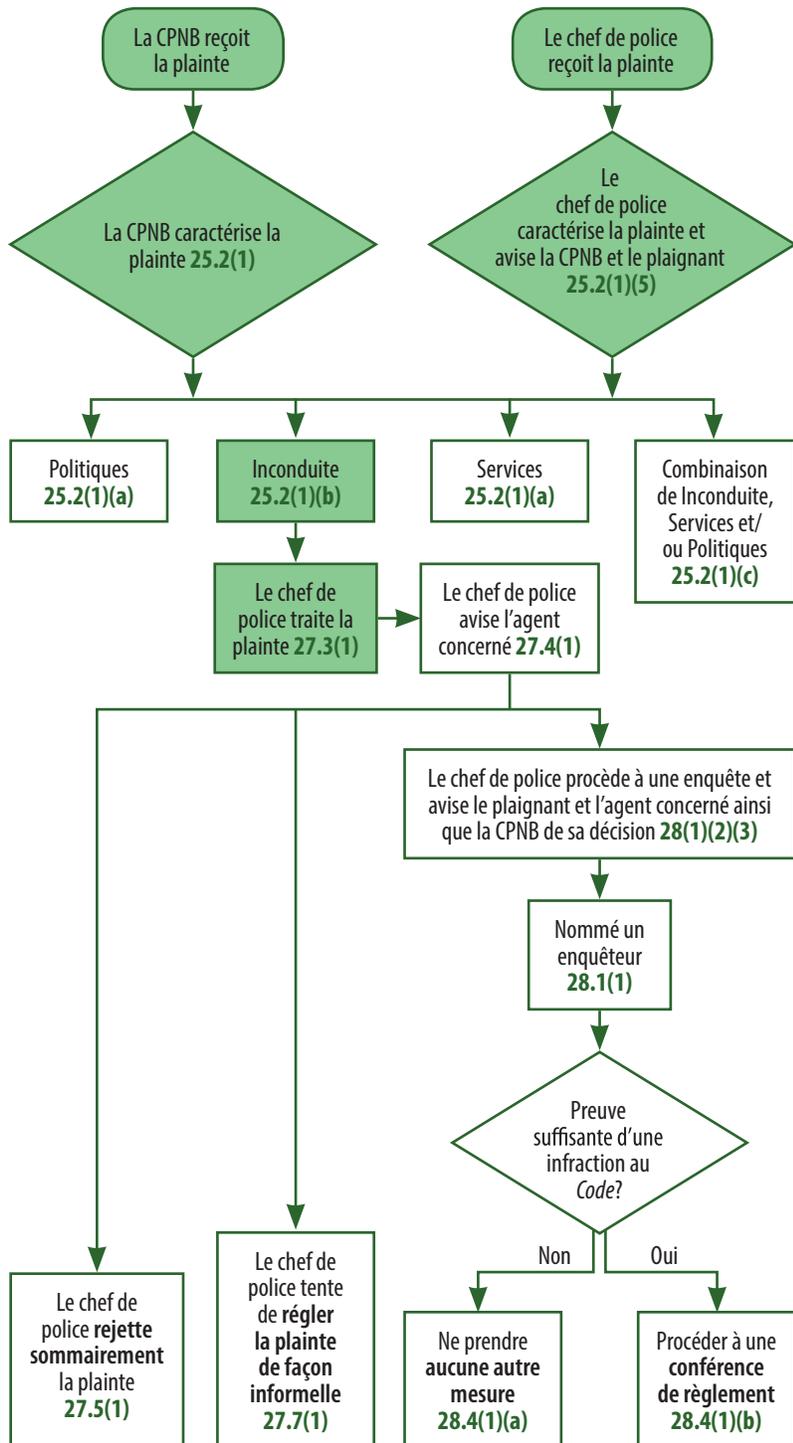
Annexe A – Organigramme



Annexe B – schémas des processus

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

Plainte d'inconduite déposée contre un agent de police

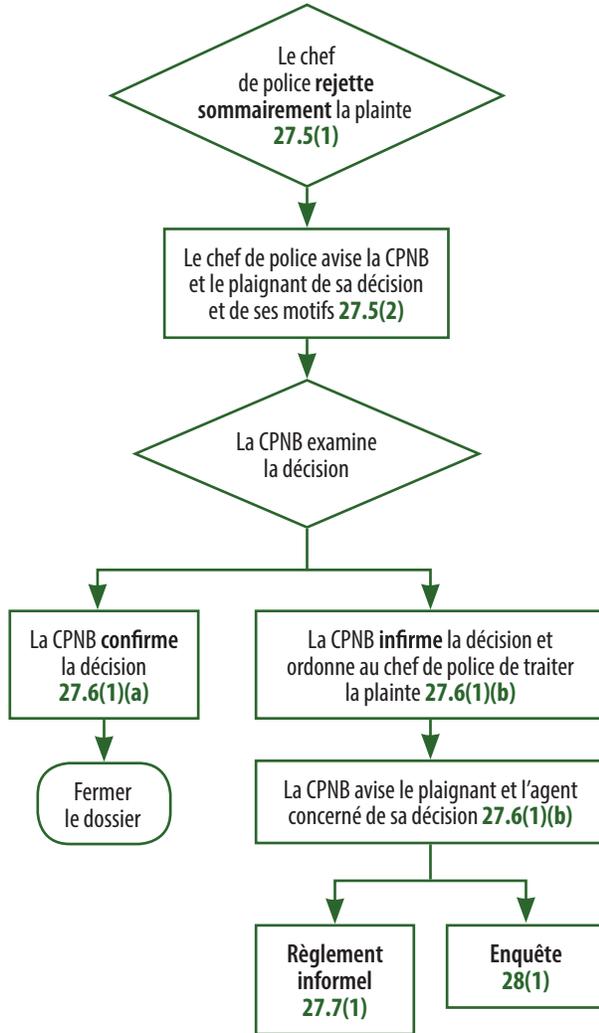


Conformément au paragraphe 26.1(1), « (...) la Commission peut, en tout temps avant la nomination d'un arbitre (...), traiter une plainte pour inconduite ou se saisir d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police ou une autorité municipale. »

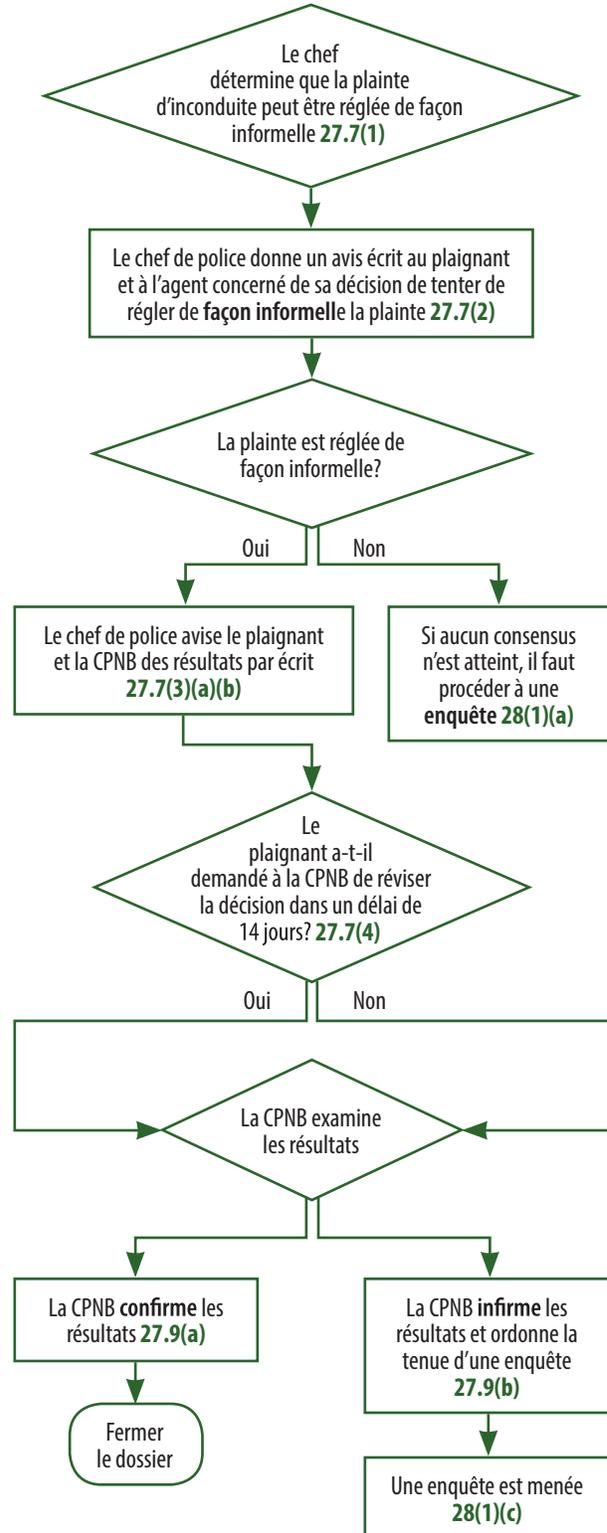
Conformément au paragraphe 26.1(2), « Les dispositions de la présente loi qui s'appliquent aux pouvoirs qu'exerce un chef de police ou une autorité municipale dans le traitement de plaintes pour inconduite s'appliquent également, avec les adaptations nécessaires, à la Commission (...) »

Conformément au paragraphe 27.2(1) « (...) la Commission peut (...) suspendre le traitement d'une plainte pour inconduite (...) lorsque l'affaire est sur le point de devenir une enquête sur une infraction présumée à une loi de la Législature ou à une loi du Parlement du Canada ou le devient, et ce, jusqu'à ce que la Commission en décide autrement.»

Rejet sommaire (agent de police)

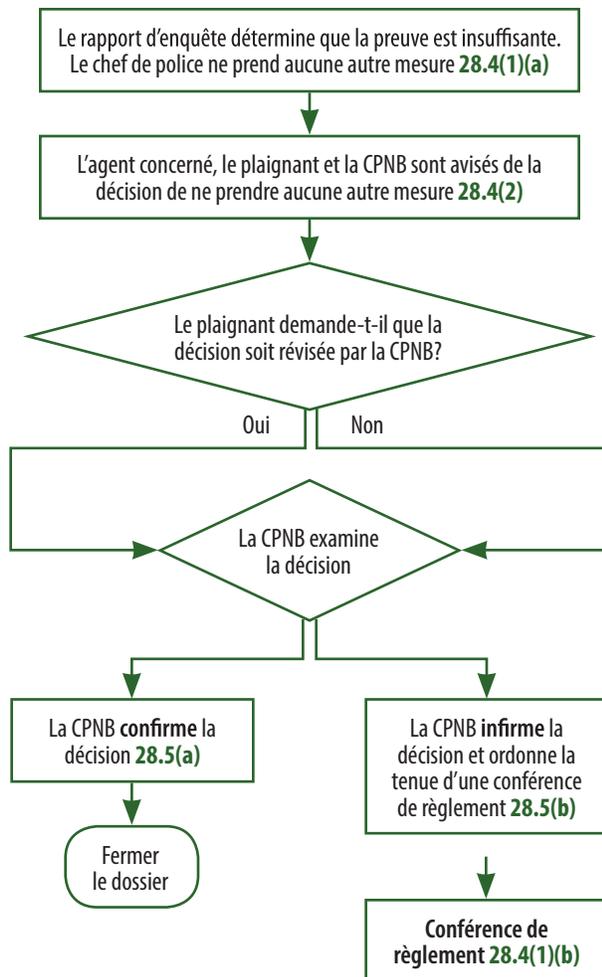


Règlement informel (agent de police)

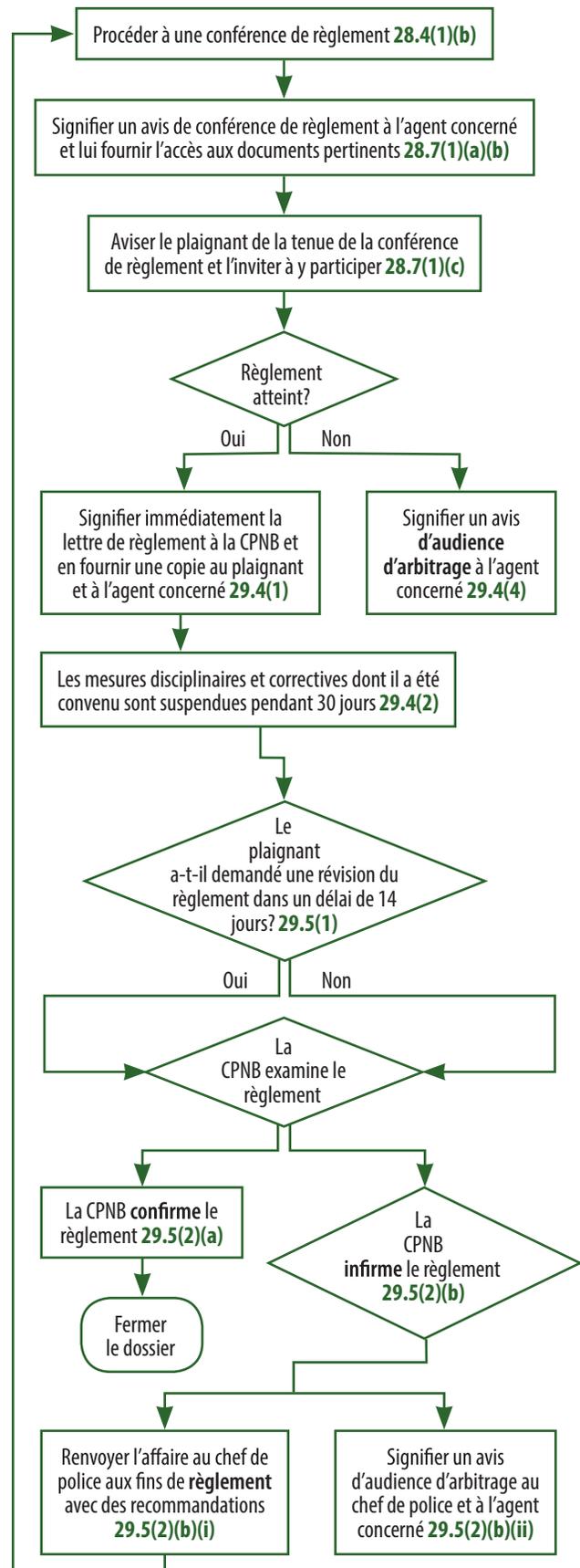


27.5(1) Le chef de police peut, en tout ou en partie, rejeter sommairement une plainte pour inconduite lorsqu'il est d'avis que la plainte ou une partie de la plainte est futile ou vexatoire ou est faite de mauvaise foi.

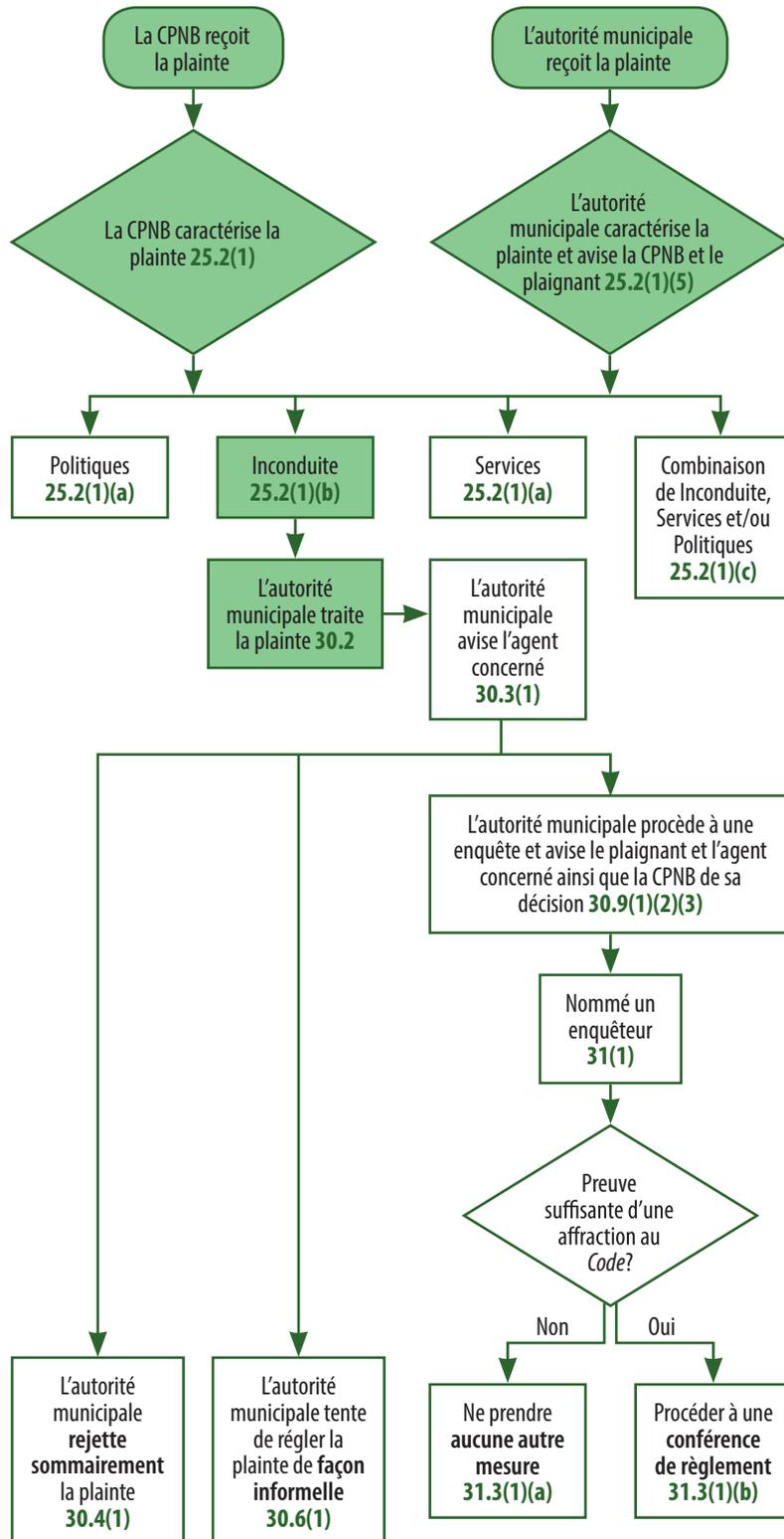
Aucune autre mesure (agent de police)



Conférence de règlement (agent de police)



Plainte d'inconduite déposée contre un chef de police ou un chef adjoint

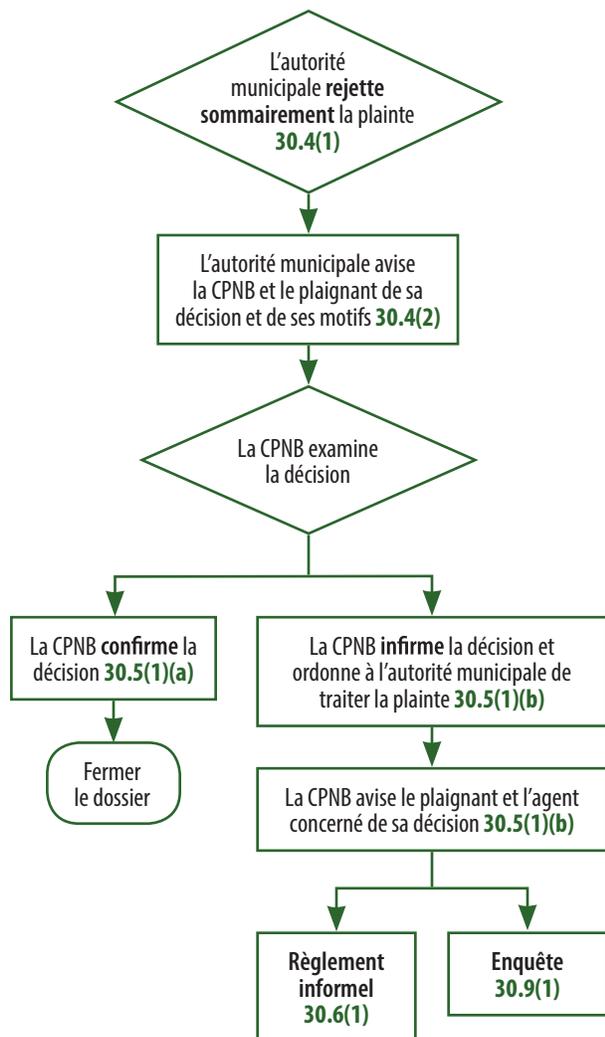


Conformément au paragraphe 26.1(1), « (...) la Commission peut, en tout temps avant la nomination d'un arbitre (...), traiter une plainte pour inconduite ou se saisir d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police ou une autorité municipale. »

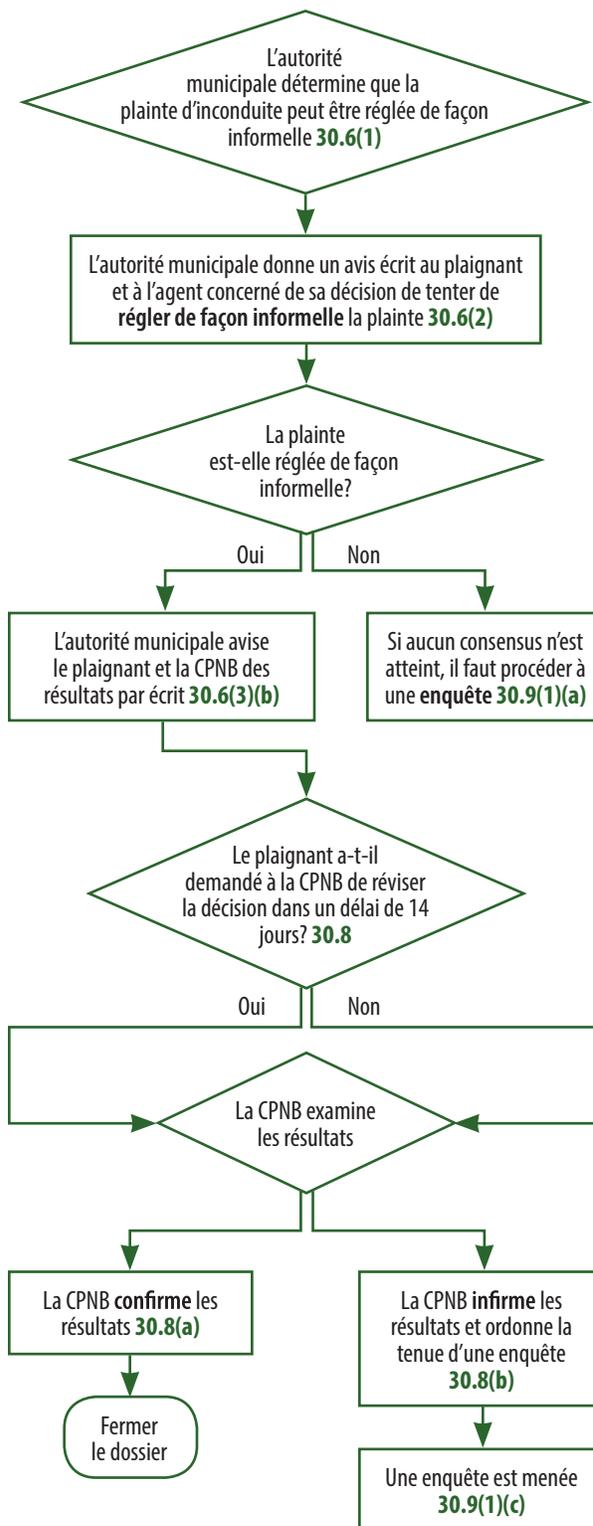
Conformément au paragraphe 26.1(2), « Les dispositions de la présente loi qui s'appliquent aux pouvoirs qu'exerce un chef de police ou une autorité municipale dans le traitement de plaintes pour inconduite s'appliquent également, avec les adaptations nécessaires, à la Commission (...) »

Conformément au paragraphe 30(1), « (...) la Commission peut (...) suspendre le traitement d'une plainte pour inconduite (...) lorsque l'affaire est sur le point de devenir une enquête sur une infraction présumée à une loi de la Législature ou à une loi du Parlement du Canada ou le devient, et ce, jusqu'à ce que la Commission en décide autrement. »

Rejet sommaire (chef de police ou chef adjoint)

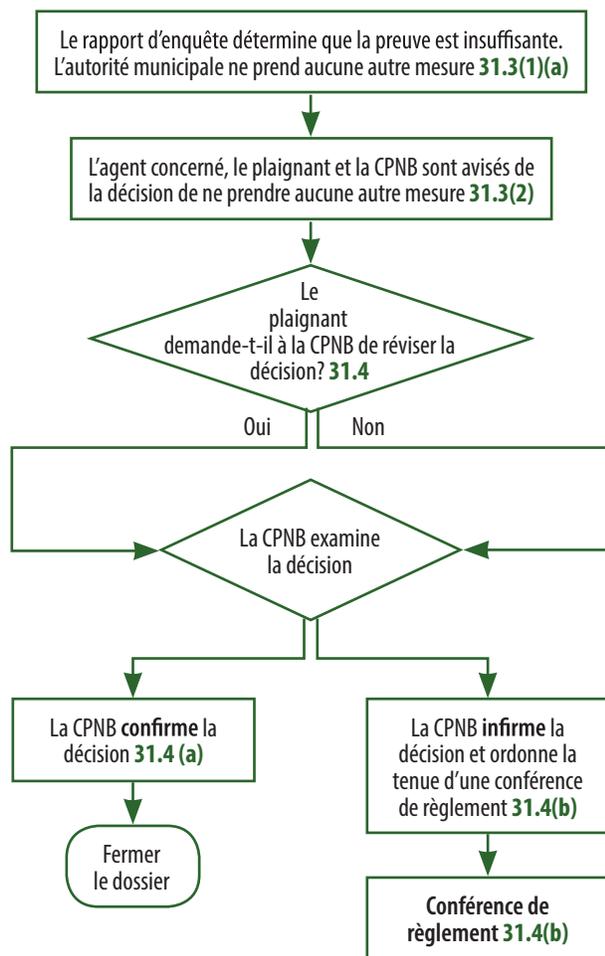


Règlement informel (chef de police ou chef adjoint)

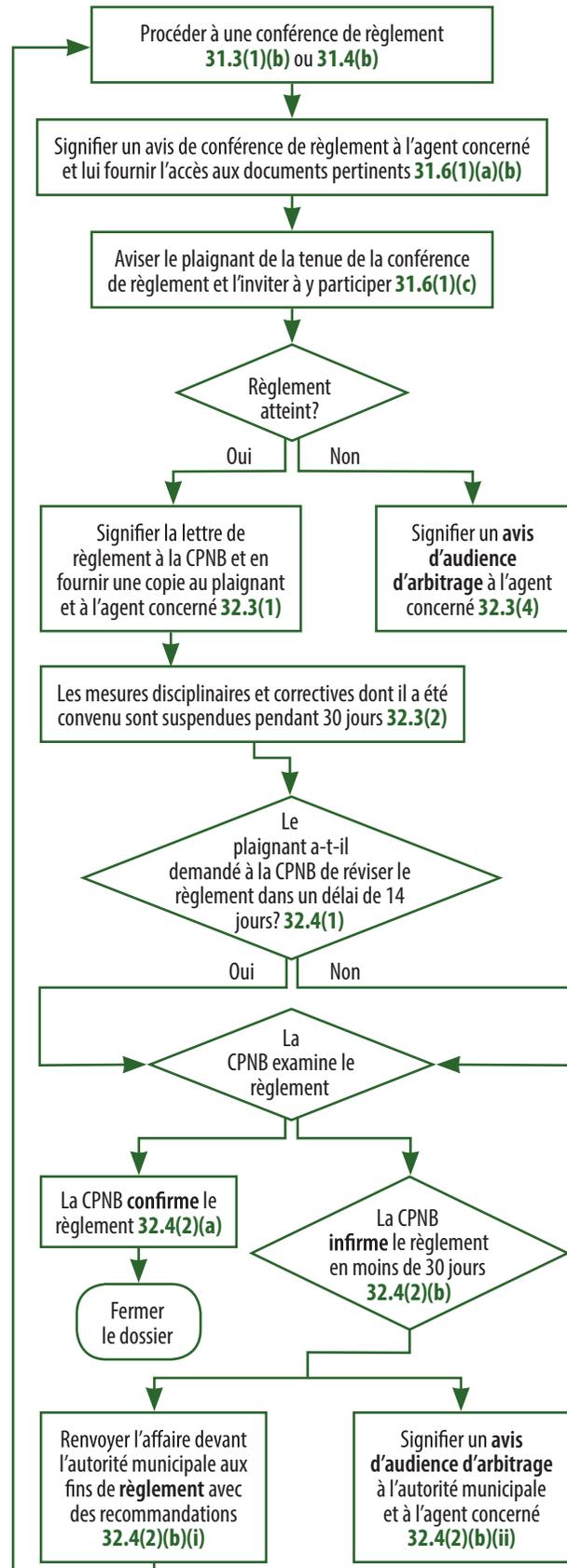


30.4(1) L'autorité municipale peut, en tout ou en partie, rejeter sommairement une plainte pour inconduite lorsqu'elle est d'avis que la plainte ou une partie de la plainte est futile ou vexatoire ou est faite de mauvaise foi.

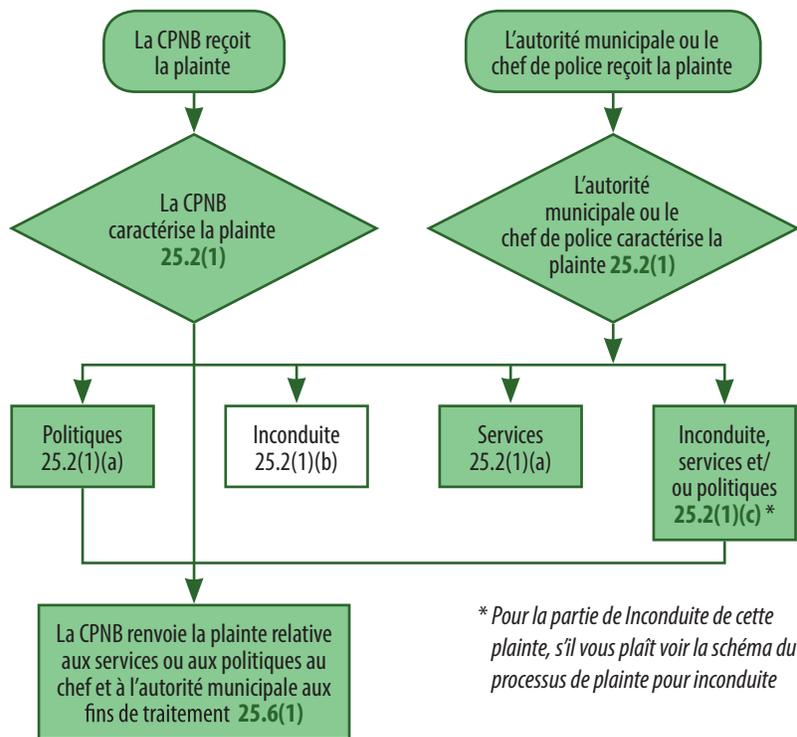
Aucune autre mesure (chef de police ou chef adjoint)



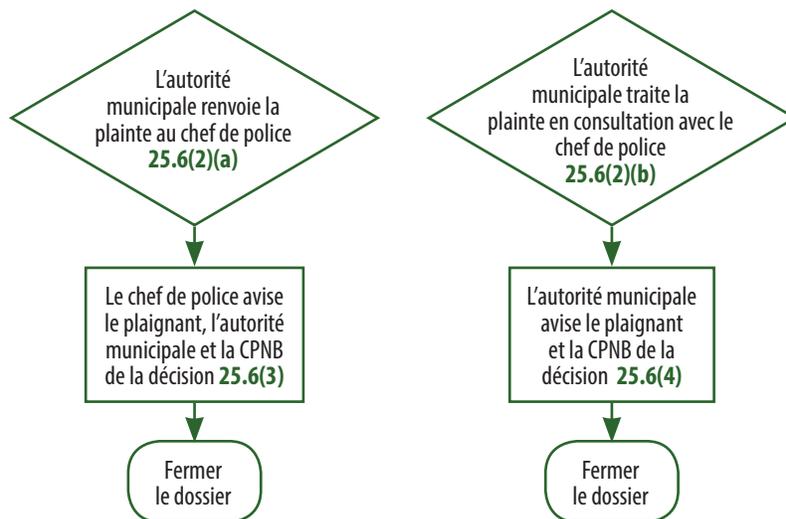
Conférence de règlement (chef de police ou chef adjoint)



Plaintes relatives aux services ou aux politiques



Plaintes relatives aux services et/ou aux politiques



Annexe C

Nouvelles plaintes déposées

Plaintes déposées en 2019-2020	
Inconduite	37
Services / politiques	6
Combinaison : inconduite, services ou politiques	1
Aucune compétence	25
Autres	31
Total	100

Nouvelles plaintes déposées par service de police	Nombre total de plaintes									
	Bathurst	Police régionale BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service régional de police de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Plaintes déposées pour inconduite	2	1	0	9	3	2	12	7	1	37
Plaintes combinées : pour inconduite et relatives aux services ou aux politiques	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Plaintes relatives aux services	0	0	1	3	0	2	0	0	0	6
Plaintes relatives aux politiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Plaintes relatives aux services et aux politiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total de dossiers de plainte	2	1	1	12	3	4	12	8	1	44

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite en 2019-2020	
Retrait	1
Aucune autre mesure	5
Rejet sommaire	19
Règlement informel	6
Conférence de règlement	1
Audience d'arbitrage	6
Total	38

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite par service de police

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite par service de police en 2019-2020

Service de police	Retirée	Aucune autre	Rejet sommaire	Règlement informel	Conférence de règlement	Audience d'arbitrage	Totaux
Service de police d'Edmundston	0	0	0	0	0	0	0
Service de police de Grand-Sault	0	0	0	1	0	2	3
Service de police de Woodstock	0	0	0	1	0	0	1
Service de police de Fredericton	1	1	7	0	0	0	9
Service de police de Saint John	0	0	6	2	0	0	8
Service régional de police de Kennebecasis	0	0	1	0	1	0	2
Service de police de Miramichi	0	4	3	1	0	4	12
Police régionale BNPP	0	0	1	0	0	0	1
Service de police de Bathurst	0	0	1	1	0	0	2
Totaux	1	5	19	6	1	6	38

*Les agents démissionnaires ne font plus partie du corps policier, ce qui dispose de la compétence dans le dossier. Trois des six cas visent le même agent.

Présumées infractions au Code de déontologie professionnelle

Plaintes pour inconduite Présumées infractions au Code

	Bathurst	Police régionale BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service régional de police de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Dossiers de plaintes déposés pour inconduite	2	1	0	9	3	2	12	7	1	37
Conduite déshonorante – 35(a)	1	0	0	3	2	1	12	4	0	23
Négligence des fonctions – 35(b)	1	0	0	3	3	0	4	1	0	12
Comportement malhonnête – 35(c)	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
Divulgence inappropriée des renseignements – 35(d)	0	0	0	0	0	1	3	1	1	6
Manœuvres frauduleuses – 35(e)	0	0	0	0	1	1	3	0	0	5
Abus de pouvoir – 35(f)	0	1	0	4	1	0	0	5	0	11
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35(g)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Domages aux biens appartenant au corps de police – 35(h)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues – 35(i)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déclaration de culpabilité d'une infraction – 35(j)	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Insubordination – 35(k)	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Partie à une infraction au Code – 35(l)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Harcèlement en milieu de travail – 35(m)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Total des allégations	2	1	0	12	8	5	26	11	1	66

Les présumées infractions à la loi sont indiquées au moment du dépôt de la plainte. Un incident peut comporter plusieurs allégations.

Annexe D

Sommaire des dépenses

Poste	Budget	Dépenses réelles
Services du personnel	262,7	304,5
Autres services	331,2	289,3
Matériel et fournitures	6,1	3,7
Biens et équipement	8,0	10,5
Total	608,0	608,0