



Direction des affaires internes

BILAN 1999



Direction des
affaires internes

BILAN 1999

MOT DU DIRECTEUR



L'année 1999 peut certes être qualifiée d'année charnière pour la Direction des affaires internes. En effet, il a fallu amorcer les actions permettant de donner suite au volumineux rapport de la Commission Poitras tout en poursuivant l'ensemble des activités courantes.

Puisqu'une part importante de la réflexion de la Commission d'enquête portait sur l'administration des affaires internes, des efforts substantiels ont été consacrés par la Direction des affaires internes à l'analyse du diagnostic et des nombreuses recommandations que contenait le rapport de la Commission. L'ampleur des futurs travaux à être réalisés est telle qu'il faut, de façon réaliste, échelonner leur réalisation selon un plan quinquennal.

Pour 1999, la Direction des affaires internes a mis l'accent sur la dotation d'un nombre important de nouveaux postes et sur la réingénierie du processus disciplinaire qui devrait conduire à l'adoption d'un nouveau règlement sur la discipline en l'an 2000.

De plus, en tant que responsable, pour la Sûreté du Québec, de l'ensemble de la gestion des dossiers en matière de discipline policière, de la réalisation des enquêtes criminelles visant le personnel, des poursuites civiles, du suivi des dossiers de déontologie policière et de la coordination des enquêtes sur les postulants policiers, la Direction des affaires internes a vu augmenter le nombre total de ses dossiers en 1999.

À ce chapitre, qu'il soit permis de souligner l'apport indispensable du personnel de la Direction des affaires internes, tant civil que policier, qui a traversé avec professionnalisme les moments tourmentés des dernières années. De plus, encore aujourd'hui, c'est lui qui assure la continuité dans la présente période de mouvance marquée par l'arrivée massive de nouveaux effectifs, la restructuration de la Direction et la réorganisation du travail dans plusieurs secteurs d'activités.

Les pages qui suivent présentent le bilan annuel 1999 des activités de la Direction des affaires internes. D'abord, il décrit succinctement les travaux entrepris à la suite du dépôt du rapport Poitras. Par la suite, il présente le traitement des dossiers en matière disciplinaire, déontologique, criminelle et civile et dans le cadre des enquêtes sur les postulants à la fonction de policier à la Sûreté du Québec.

Inspecteur-chef André Senécal

TABLES DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| Mot du directeur | 1 |
| Mandat de la Direction des affaires internes | 5 |
| Analyse et mise en application du Rapport Poitras | 6 |
| Analyse des problématiques et plan de travail | 6 |
| Projets débutés en 1999 | 7 |
| Réingénierie du processus disciplinaire | 7 |
| Réorganisation de la Direction des affaires internes..... | 7 |
| Bilan annuel de la Direction des affaires internes | 8 |
| Projets prévus pour l'an 2000 | 8 |
| Formation du personnel d'enquête | 8 |
| Système d'information | 9 |
| Projets à moyen et à long terme | 9 |
| Dossier Matticks | 9 |
| Discipline | 10 |
| Processus disciplinaire..... | 10 |
| Réception de la plainte | 10 |
| Enquête | 11 |
| Comité d'examen des plaintes..... | 11 |
| Autorité disciplinaire..... | 12 |
| Directeur général..... | 13 |
| Dossiers en grief | 13 |
| Application de l'article 89 du règlement | 13 |
| Dossiers clos en 1999 | 13 |
| Coûts du Comité d'examen des plaintes et de l'Autorité disciplinaire | 14 |
| Portrait des dossiers ouverts | 14 |
| Rétrospective 1995-1999 en discipline | 14 |
| Déontologie | 17 |
| Enquêtes criminelles | 20 |
| Poursuites civiles | 22 |
| Coordination des enquêtes de candidats | 23 |
| Activités corporatives | 24 |

MANDAT DE LA DIRECTION DES AFFAIRES INTERNES

Le policier est le plus visible représentant du système judiciaire, de l'ordre et de la paix sociale et il en est le garant de première ligne. Compte tenu du rôle essentiel et symbolique de la police au sein de la société, tous les policiers de la Sûreté du Québec doivent, dans le cadre de leur travail comme dans leur vie privée, se comporter de façon à conserver le respect des dirigeants de la société et celui de la population. Les attentes envers ces policiers sont donc très grandes.

À titre d'exemple, il leur est demandé de se comporter avec dignité en tout temps, notamment par des attitudes et des comportements teintés de respect envers les personnes. Ils doivent aussi, en tant que citoyen comme à titre de policier, respecter les lois et ne pas entraver la bonne marche du système judiciaire. Enfin, comme membre d'une organisation, et à l'instar de tous les travailleurs, ils doivent respecter les politiques, règles et normes dictées par leur employeur.

Dans cette optique, la Sûreté du Québec mandate la Direction des affaires internes de s'assurer du respect des règles qui régissent le travail et le comportement des employés de l'organisation, particulièrement ceux des policiers. Selon les secteurs d'activité, elle est responsable soit de la gestion de l'ensemble du processus, soit de la réalisation de l'enquête, soit du suivi administratif des dossiers. À ce titre, elle accomplit diverses activités reliées à ces cinq domaines :

- gestion du processus disciplinaire (relation entre la Sûreté du Québec et ses membres) ;
- suivi des dossiers déontologiques (fautes des membres de la Sûreté du Québec envers les citoyens) traités par le Commissaire à la déontologie policière et le Comité de déontologie policière ;
- réalisation des enquêtes criminelles visant les policiers et le personnel civil de la Sûreté du Québec et les policiers de certains autres services de police ;
- suivi des poursuites civiles à l'encontre de la Sûreté du Québec ou de ses membres ;
- coordination des enquêtes relatives à l'embauche de candidats policiers à la Sûreté du Québec.

A

NALYSE ET MISE EN APPLICATION DU RAPPORT POITRAS

DÉPÔT DU RAPPORT POITRAS

Le 29 décembre 1998, le rapport de la Commission chargée de faire enquête sur la Sûreté du Québec, intitulé *Pour une police au service de l'intégrité et de la justice* (ci-après nommé Rapport Poitras), était remis au gouvernement. Mises à part la réalisation et la gestion des dossiers opérationnels, le fait marquant de l'année 1999 pour la Direction des affaires internes a certes été de donner suite aux recommandations de cette Commission.

Puisque l'un des deux volets étudiés portait notamment sur les pratiques ayant cours en matière d'enquêtes internes faites par la Sûreté du Québec, il allait de soi qu'une part importante des travaux et des recommandations de cette Commission toucherait la gestion et les pratiques de la Direction des affaires internes.

ANALYSE DES PROBLÉMATIQUES ET PLAN DE TRAVAIL

La Direction des affaires internes a consacré ses premiers efforts à l'analyse du rapport lui-même et de ses annexes. Il importait, non seulement, d'inventorier près de 200 recommandations touchant les Affaires internes et environ 80 énoncés issus des annexes, mais aussi, de bien saisir les constats et les diagnostics posés par la Commission et les spécialistes qui y ont participé.

Il serait illusoire de tenter de résumer ici, en quelques lignes,

tous les éléments abordés par la Commission. La direction les rassemble toutefois autour de ces questions dominantes :

- désuétude, lourdeur et non-crédibilité de l'actuel règlement sur la discipline ;
- absence de diagnostic et d'analyse sur la déviance, ainsi que de mesures de détection et de prévention ;
- insuffisance de ressources humaines à la Direction des affaires internes ;
- lacunes dans la formation du personnel, entre autres, les enquêteurs et leurs superviseurs, et outils d'enquête et de gestion inadéquats ou inexistant ;
- pratiques de gestion déficientes et laxisme dans le traitement des affaires internes ;
- inefficacité de l'actuel système d'information de gestion.

Ce diagnostic posé par la Commission Poitras, une revue de la littérature spécialisée en ce domaine et les constats et analyses faits au sein même de la Direction des affaires internes ont constitué la matière première des travaux effectués par la suite pour en entreprendre le renouvellement.

Il en est ressorti que la majorité des sphères d'activité et des aspects de gestion étaient visés et que, compte tenu de l'ampleur des travaux, il serait impossible de les aborder tous à court terme. La démarche de la Direction des affaires internes a donc été de procéder à un exercice visant à préciser la

situation recherchée pour l'avenir, à regrouper autour de projets les situations à améliorer et à sélectionner ceux devant être entrepris en priorité. Elle a retenu les services d'une firme externe pour la soutenir dans cette démarche.

PROJETS DÉBUTÉS EN 1999

Réingénierie du processus disciplinaire

Il est clairement ressorti des travaux effectués que la discipline constitue le projet prioritaire entre tous, notamment à cause de son caractère d'urgence, des impacts sur l'ensemble de la Sûreté du Québec, de la nécessité de revoir l'ensemble des pratiques de gestion et de la crédibilité interne et externe à retrouver. À l'instar du Rapport Poitras, les officiers et cadres de la Sûreté du Québec se sont également prononcés sur l'aspect impératif de ce projet. Ce projet en est un de réingénierie, en ce sens qu'il vise la conception, la définition et l'application d'un nouveau processus basé sur des assises différentes. De plus, il devra tenir compte de la nouvelle *Loi sur la police*.

Ainsi, le processus de traitement des manquements policiers, les rôles et responsabilités de chacun, les politiques de gestion, les procédures opérationnelles et les outils de travail devront être remodelés. La Direction des affaires internes a retenu les services d'une avocate spécialisée en droit du travail pour redessiner les bases du processus. Ce projet sera présenté au printemps de l'an 2000 au ministre de la Sécurité publique pour son adoption, si possible, en milieu d'année. L'implantation d'un nouveau processus entraînera des efforts importants au plan de la formation du personnel de la Sûreté du Québec et de la Direction des affaires internes, ainsi qu'au plan de la révision de tous les aspects de l'organisation du travail du personnel affecté à l'administration de la discipline.

Réorganisation de la Direction des affaires internes

À maintes reprises, la Commission Poitras a souligné l'insuffisance des ressources humaines à la Direction des affaires internes avec, notamment pour conséquence, des retards dans le traitement des dossiers opérationnels, un encadrement insuffisant et l'absence d'analyse de la déviance. Ce diagnostic de la Commission, de même que la réelle volonté de la Sûreté du Québec de donner suite aux recommandations afin de modifier en profondeur la situation, ont fait en sorte de motiver plusieurs officiers et sous-officiers à poser leur candidature pour œuvrer au sein de la Direction des affaires internes.

Ainsi, cinq officiers ont démontré leur intérêt pour le poste de directeur des affaires internes. C'est avec l'aide d'une firme spécialisée et en tenant compte des critères proposés par la Commission Poitras que le nouveau directeur des affaires internes a été sélectionné. Par ailleurs, plus de 40 officiers et sous-officiers ont été rencontrés en 1999 pour combler les autres postes d'officiers et ceux de sergents-enquêteurs. Comme 27 des 38 postes restaient à combler au 31 décembre 1999, la sélection se poursuivra en l'an 2000. En augmentant de façon substantielle l'effectif en place, soit par l'ajout de 18 postes, la Sûreté du Québec démontre le sérieux de ses intentions et elle fait en sorte que la Direction des affaires internes se rapproche des ratios observés dans d'autres organisations policières.

Cette augmentation du personnel, qui touche principalement les enquêtes criminelles, devrait permettre de centraliser toutes ces enquêtes à la Direction des affaires internes, d'uniformiser celles-ci et de réduire les délais de traitement. De plus, à court terme, cet ajout devrait réduire substantiellement, voire faire disparaître les retards accumulés et augmenter les services rendus aux services de police municipaux dans ce secteur. Le tableau 1 illustre l'évolution du nombre d'effectifs de la Direction des affaires internes au cours de 1999.

Tableau 1
Évolution du personnel de la
Direction des affaires internes en 1999

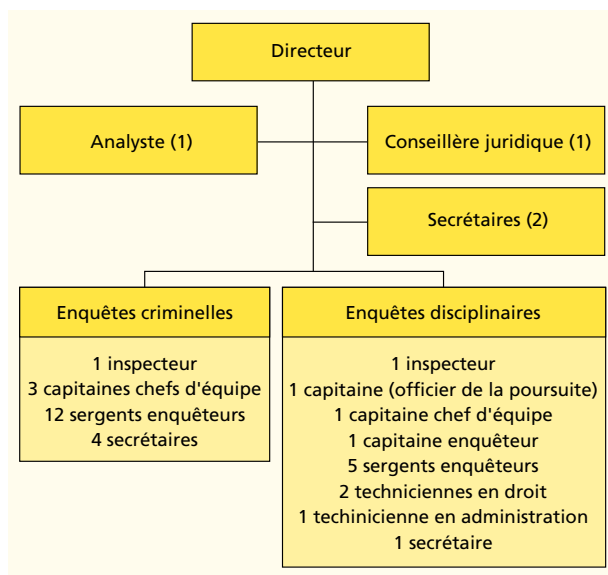
| Personnel autorisé ¹ | 99-01-01 | 99-07-01 | 00-01-01 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Personnel civil | 8 | 8 | 12 |
| Personnel policier | 12 | 17 | 26 |
| Total | 20 | 25 | 38 |

¹ Inclut les postes occasionnels.

Par ailleurs, la structure organisationnelle de la Direction des affaires internes a été revue en 1999 et l'organigramme qui suit reflète cette nouvelle réalité. Il faut notamment remarquer que deux inspecteurs sont maintenant responsables des enquêtes disciplinaires et criminelles afin d'offrir un meilleur encadrement. Cette division des deux groupes d'enquête qui date de 1997 a permis de mieux distinguer leurs mandats respectifs et, par conséquent, leurs approches distinctes, un groupe enquêtant sur le respect des règles disciplinaires et l'autre sur celui des règles criminelles.

Enfin, la réorganisation de la Direction des affaires internes a aussi consisté en l'ajout de 13 postes d'enquêteurs, principalement en enquêtes criminelles, la création de la fonction d'analyste et l'augmentation du personnel administratif.

Graphique 1
Organigramme de la Direction des affaires internes



Bilan annuel de la Direction des affaires internes

Dans son rapport, la Commission Poitras a apporté certaines critiques et a formulé quelques recommandations face aux bilans annuels habituellement présentés par la Direction des affaires internes. Dans le présent bilan, nous décrivons, avec la plus grande rigueur et transparence possible, la situation qui prévaut à la Sûreté du Québec en matière de manquements policiers. Un effort important a été fait afin de dégager le maximum de données pertinentes. Néanmoins, et à l'instar de la Commission Poitras, nous sommes conscients des limites de notre système d'information et tel que nous l'avons indiqué ci-après, nous amorcerons dès l'an 2000 les travaux menant à la mise en place d'un système d'information répondant aux besoins actuels et futurs en matière d'information de gestion.

PROJETS PRÉVUS POUR L'AN 2000

Plusieurs autres projets ont été identifiés comme essentiels, projets dont la réalisation est souhaitée le plus tôt possible, mais la Direction des affaires internes ne pourra les amorcer à un rythme aussi rapide qu'elle le voudrait. Elle poursuivra en l'an 2000 les projets amorcés en 1999, principalement les travaux relatifs à la réingénierie du processus disciplinaire et elle mettra l'accent sur un nouveau programme de formation de son personnel d'enquête.

Formation du personnel d'enquête

La Commission Poitras a souligné que le personnel d'enquête de la Direction des affaires internes devait non seulement bénéficier d'une solide formation de base en enquête, mais aussi d'une formation spécifique en matière d'affaires internes. L'accroissement récent et massif du personnel d'enquête à la Direction des affaires internes a démontré avec encore plus d'acuité ce besoin de formation.

Au cours des prochains mois, la Direction des affaires internes explorera les divers scénarios possibles, dont celui de la mise en place d'un nouveau programme universitaire spécifique, afin que son personnel acquière ou développe les connaissances, habiletés et attitudes attendues.

PROJETS À MOYEN ET À LONG TERME

Le renouvellement de la Direction des affaires internes devra se poursuivre au-delà de l'an 2000. Il faudra notamment penser à la mise en place d'une véritable analyse de la déviance, de programmes de détection et de prévention de la déviance, à un programme d'information sur le rôle de la Direction des affaires internes, à la réingénierie des processus de coordination, d'attribution et de suivi des enquêtes, de même qu'à l'étude de la pertinence et de la faisabilité d'un service structuré de support conseil, et éventuellement à son implantation.

Pour réaliser ces projets, il faudra, au préalable, remplacer l'actuel système d'information de la Direction des affaires internes qui a fait l'objet de nombreuses critiques. Un nouveau système intégré d'information de gestion devra notamment permettre le suivi à chaque étape, des dossiers opérationnels, la confection de bilans de gestion fidèles à la réalité, et l'établissement de portraits de la déviance à la Sûreté du Québec.

Le rôle de la Direction des affaires internes est et demeurera, du moins à court terme, un service principalement opérationnel, mais il faut, dès à présent, prévoir et développer des expertises et des processus qui favoriseront la mise en place graduelle de la fonction conseil. Ainsi, la Direction des affaires internes se préoccupe de rendre plus efficaces et plus efficientes ses activités actuelles, tout en préparant celles qui s'ajouteront demain.

DOSSIER MATTICKS

Pour terminer ce chapitre sur la Commission Poitras, rappelons que la recommandation 8 du Rapport Poitras demandait au directeur général de réévaluer l'ensemble des plaintes disciplinaires engagées par la Sûreté du Québec à la suite de l'affaire Matticks. En février 1999, le directeur général prenait les décisions suivantes :

- retrait des plaintes ou citations formulées à l'égard des 18 membres qui avaient refusé de fournir un rapport en raison de l'ambiguïté de la demande qui leur était faite ;
- retrait des plaintes ou citations formulées à l'égard des trois enquêteurs du comité *ad hoc* ;
- remplacement du relevé provisoire par une assignation temporaire pour le témoin-clé de l'enquête du comité *ad hoc* ;

DISCIPLINE

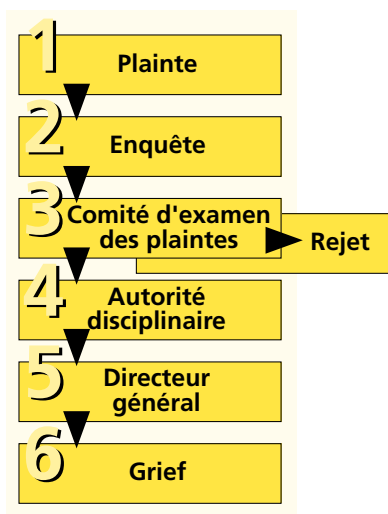
La discipline se caractérise par l'ensemble des mesures qui assurent le respect des politiques, directives et autres normes auxquelles sont soumis les policiers de la Sûreté du Québec. Il s'agit de s'assurer, par une forme interne de contrôle, que les attitudes, comportements et prestations de travail sont conformes aux attentes fixées.

La discipline qui s'applique aux policiers de la Sûreté du Québec est présentement régie par le *Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec*.² Son objectif est de corriger les conduites inacceptables par une mesure le plus souvent punitive, tout en incitant le membre fautif à s'amender.

PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Tel que le graphique 2 l'illustre ci-dessous, le processus disciplinaire comprend les grandes phases suivantes :

Graphique 2
Cheminement du processus disciplinaire



Réception de la plainte

Toute personne peut déposer une plainte contre un policier de la Sûreté du Québec, mais la majorité d'entre elles proviennent de responsables et de gestionnaires de l'organisation.

À titre d'exemple, 87 des 102 plaintes reçues en 1999 ont été formulées par le personnel de l'organisation ou par la Direction des affaires internes elle-même, 4 plaintes étaient mixtes³, 10 plaintes provenaient des citoyens et 1 plainte avait pour signataire un membre d'un autre service de police.

Les plaintes reçues en 1999 visaient 169 policiers et dans deux dossiers, les policiers

² L.R.Q., c. P-13, a.57.1.

³ Une plainte considérée mixte est, par exemple, une plainte qui provient d'un citoyen et dont l'enquête ou l'analyse des faits amène la Direction des affaires internes à identifier des manquements supplémentaires en regard du même incident.

faisant l'objet de plaintes ne sont pas connus. Ces plaintes touchent majoritairement des policiers différents, sauf pour 4 policiers impliqués chacun dans 2 dossiers distincts et 1 policier dans 3 dossiers.

Enquête

Suite à la réception d'une plainte, une enquête est effectuée afin de rassembler les faits pertinents.

En 1999, 89 enquêtes de ce type ont été réalisées. La Direction des affaires internes a procédé elle-même dans 43 dossiers et d'autres unités de la Sûreté du Québec ont complété 46 enquêtes sous la coordination de la Direction.

Comité d'examen des plaintes

Lorsque l'enquête est terminée, la Direction des affaires internes transmet le dossier au Comité d'examen des plaintes. Cette entité indépendante est composée de cinq personnes, soit deux officiers nommés par le directeur général et trois autres personnes nommées par le ministre de la Sécurité publique.

Le rôle du Comité d'examen de plaintes est de déterminer s'il y a matière ou non à une poursuite disciplinaire. Pour mieux soutenir son analyse, il peut demander un supplément d'enquête. Après analyse du dossier, il peut soit rejeter la plainte, soit juger satisfaisante la mesure du supérieur, soit citer le policier devant l'Autorité disciplinaire.

Ce sont 64 dossiers qui ont été présentés en 1999 au Comité d'examen des plaintes et ils se répartissent ainsi :

- 56 dossiers impliquant 1 policier ;
- 5 dossiers impliquant 2 policiers ;
- 1 dossier impliquant 3 policiers ;
- 2 dossiers impliquant 4 policiers.

Les manquements reprochés à ces 77 policiers, dont 66 étaient alors en devoir, sont répartis en sept catégories comme l'indique le **Tableau 2**.

Tableau 2

Dossiers présentés au Comité d'examen des plaintes en 1999

| Manquements reprochés dans les plaintes | Policiers visés | Année d'ouverture des dossiers | | |
|---|-----------------|--------------------------------|-----------|--------------|
| | | 1999 | 1998 | 1997 et 1996 |
| Non-respect des lois | 23 (30%) | 10 | 10 | 3 |
| Comportement non acceptable | 19 (25%) | 14 | 5 | - |
| Non-respect des directives de la Sûreté du Québec | 14 (18%) | 10 | 4 | - |
| Conflits d'intérêts | 7 (9%) | 7 | - | - |
| Manque de probité | 7 (9%) | 3 | 4 | - |
| Négligence | 6 (8%) | 3 | 3 | - |
| Abus d'autorité | 1 (1%) | - | 1 | - |
| Total | 77 | 47 | 27 | 3 |

Le Comité d'examen des plaintes n'a demandé aucun complément d'enquête en 1999 et il a décidé de citer 57 des 77 policiers faisant l'objet d'une plainte.

La très grande majorité des policiers visés ne le sont que dans un seul dossier, sauf pour 4 policiers impliqués chacun dans 2 dossiers distincts et 1 policier dans 3 dossiers.

Les policiers cités l'ont été pour 124 manquements aux devoirs des membres prévus aux articles 8 à 22 du Règlement. Les citations se répartissent selon les grades :

- 1 capitaine avec 2 manquements allégués ;
- 7 sergents cités pour 18 manquements allégués ;
- 2 caporaux cités pour 5 manquements allégués ;
- 99 agents cités pour 99 manquements allégués.

Le tableau 3 répartit ces manquements allégués en fonction de l'article du règlement visé et du nombre d'années de service des policiers.

On peut constater que les quatre premières catégories d'années de service ne sont pas réparties selon les mêmes proportions que les nombres totaux de policiers de la Sûreté du Québec appartenant à ces mêmes groupes d'âge. Ainsi, les catégories 0-4 ans, 10-14 ans et 15-19 ans sont moins souvent cités alors que les 5-9 ans cités sont sur-représentés par rapport à l'ensemble des policiers de ces groupes d'âge. Quant aux écarts de proportion chez les 20-24 ans et les 25 ans et plus, ils ne sont pas significatifs.

Tableau 3

Répartition des manquements disciplinaires par nombre d'années de service 1999

| Articles du Règlement | Années de service | | | | | | Total |
|---|-------------------|-----------|-----------|------------------------|-----------|-------------|------------|
| | 0-4 ans | 5-9 ans | 10-14 ans | 15-19 ans ⁴ | 20-24 ans | 25 ans et + | |
| Total de membres à la Sûreté du Québec | 710 | 887 | 601 | 165 | 706 | 736 | 3 805 |
| M 8 Comportement digne et respectueux des personnes | 8 | 14 | 3 | 7 | 9 | 8 | 49 |
| a 10 Utilisation de l'arme de service | - | - | - | - | 1 | - | 1 |
| n 11 Respect de l'autorité, de la loi et des tribunaux | 2 | 9 | 1 | 3 | 5 | 4 | 24 |
| Q 12 Obéissance | 1 | 5 | - | 2 | 8 | 3 | 19 |
| u 13 Accomplissement consciencieux des tâches | - | 3 | - | - | 5 | 2 | 10 |
| e 14 Assiduité | - | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 6 |
| m 15 Probité, honnêteté | - | 4 | - | 1 | 2 | 2 | 9 |
| n 16 Impartialité, désintéressement | - | - | - | 1 | - | 2 | |
| t 17 Conflits d'intérêts | 1 | - | - | - | - | 1 | 2 |
| s 19 Obligation de divulguer l'information lors de faute disciplinaire grave | - | 2 | - | - | - | - | 2 |
| TOTAL | 13 | 40 | 5 | 14 | 31 | 21 | 124 |

⁴ De 1981 à 1987, il y a eu gel d'embauche, faisant en sorte que la catégorie de 15-19 ans est sous représentée.

Par ailleurs, le Comité d'examen des plaintes a rejeté ainsi les allégations concernant les policiers non cités :

- 2 rejets accompagnés de remarques ou observations de nature à développer la conscience professionnelle du membre ou à prévenir la commission de faute disciplinaire (article 47 du Règlement) ;
- 7 rejets où le Comité a jugé satisfaisante l'action entreprise par le supérieur en vertu de l'article 89 ;
- 11 rejets.

Autorité disciplinaire

Les membres de l'Autorité disciplinaire sont chargés d'entendre les causes des policiers cités au cours d'auditions qui prennent la forme d'un débat contradictoire. Ils doivent, par la suite, faire une recommandation au directeur général quant à la culpabilité du policier et à la sanction, s'il y a lieu.

En 1999, l'Autorité disciplinaire a réglé 30 dossiers impliquant 38 policiers pour 55 manquements allégués. L'Autorité disciplinaire était 19 fois composée d'un seul policier, 10 fois de 2 officiers et un civil et 1 fois d'un officier et

deux civils. C'est le Comité d'examen des plaintes, lors de la citation, qui recommande la composition de l'Autorité disciplinaire, en fonction notamment de la gravité du manquement, d'une situation de récidive ou du fait qu'un citoyen est le plaignant ou une personne impliquée dans l'événement.

En plus de ces dossiers ayant fait l'objet d'une décision, il y a eu, en 1999, remise dans 18 dossiers par l'Autorité disciplinaire, 6 ont nécessité une continuation des travaux et 3 ont été fermés suite à la retraite des 3 policiers visés.

Le tableau 4 illustre la répartition des recommandations de l'Autorité disciplinaire en fonction du type de manquements. On constate que les policiers reconnus coupables constituent 58% de ceux cités et que les sanctions recommandées sont deux fois sur trois un avertissement ou une suspension d'une journée.

Tableau 4

Recommandations de l'Autorité disciplinaire 1999

| Articles du Règlement | Acquittement | Avertissement | Réprimande | Suspension | | | | Destitution | Total |
|---------------------------------------|--------------|---------------|------------|------------|-------|-------|-------|-------------|-------|
| | | | | 1 jr | 2 jrs | 3 jrs | 4 jrs | | |
| 8 Dignité | 14 | 1 | 6 | 2 | 3 | 1 | - | - | 27 |
| 10 Utilisation de l'arme de service | 2 | - | - | - | - | - | - | - | 2 |
| 11 Respect autorité, loi et tribunaux | 3 | 1 | - | - | - | - | - | 1 | 5 |
| 12 Obéissance | 2 | 1 | 2 | 2 | - | - | - | - | 7 |
| 13 Accomplissement de la tâche | 1 | - | 3 | 1 | - | 1 | - | - | 6 |
| 14 Assiduité | 1 | 1 | - | - | - | - | 1 | - | 3 |
| 15 Probité | 1 | - | - | 2 | - | - | - | - | 3 |
| 17 Conflits d'intérêts | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 |
| 20 Obligation de divulgation | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| Total | 25 | 4 | 11 | 8 | 3 | 2 | 1 | 1 | 55 |

Directeur général

Le directeur général a entériné toutes les recommandations de l'Autorité disciplinaire en 1999 et trois décisions restaient à prendre au 31 décembre.

Dossiers en grief

En 1999, 23 policiers ont déposé 26 griefs. Au 31 décembre 1999, 74 griefs touchant 70 policiers étaient actifs. Ils se répartissent ainsi :

- 14 griefs relatifs à l'application de l'article 89 du Règlement (avis oral ou avertissement écrit par le supérieur) ;
- 32 griefs relatifs à un relevé provisoire ;
- 10 griefs relatifs à une assignation administrative ;
- 18 griefs relatifs à une sanction.

APPLICATION DE L'ARTICLE 89 DU RÈGLEMENT

L'article 89 du Règlement prévoit que le supérieur peut donner un avis oral ou écrit lorsqu'un policier a commis ou serait sur le point de commettre une faute disciplinaire. En 1999, cette possibilité a été utilisée 39 fois. Dans 14 dossiers, le supérieur a émis cet avertissement et en a informé la Direction, sans toutefois déposer de plainte, considérant cet avis suffisant. Dans les 25 autres dossiers, en plus de

l'avis écrit, il y a eu dépôt d'une plainte et le dossier a été soumis au Comité d'examen des plaintes.

DOSSIERS CLOS EN 1999

En 1999, 73 dossiers visant 102 membres ont été fermés pour les raisons suivantes :

Tableau 5

Dossiers clos en 1999

| | |
|---|----|
| Processus complété | 26 |
| Application de l'article 89 (14 dossiers fermés sans plainte et 4 des 25 dossiers présentés au Comité d'examen des plaintes ont été rejetés, la mesure du supérieur étant jugée suffisante) | 18 |
| Prise de retraite par les membres | 10 |
| Retrait des plaintes | 7 |
| Rejet par le Comité d'examen des plaintes | 7 |
| Démission du policier | 2 |
| Dossiers de nature administrative | 3 |

Concernant les recommandations de la Commission Poitras à l'effet d'éviter à l'avenir les délais dans le traitement des dossiers disciplinaires visant des policiers au seuil de la retraite, cette situation s'est résorbée en 1999.

Trois dossiers datant de 1997 ont été fermés en 1999 suite à la retraite des policiers concernés, dont deux reliés aux suites de l'affaire Matticks. Pour les dossiers ouverts en 1998 ou 1999 visant

des policiers admissibles à la retraite, il n'existe plus de longs délais de traitement. À titre d'exemple, dans les dossiers où il y a eu enquête puis décision du Comité d'examen des plaintes de citer les policiers, les délais observés ont été respectivement de 9, 9 et 5 mois, ce qui est comparable aux autres dossiers. Dans les dossiers où les policiers ont pris leur retraite avant que les fautes alléguées ne puissent être présentées au Comité d'examen des plaintes, les délais observés sont respectivement de 4, 9, 5, et 1 mois. Enfin, un policier a démissionné moins d'un mois après le dépôt d'une plainte le concernant.

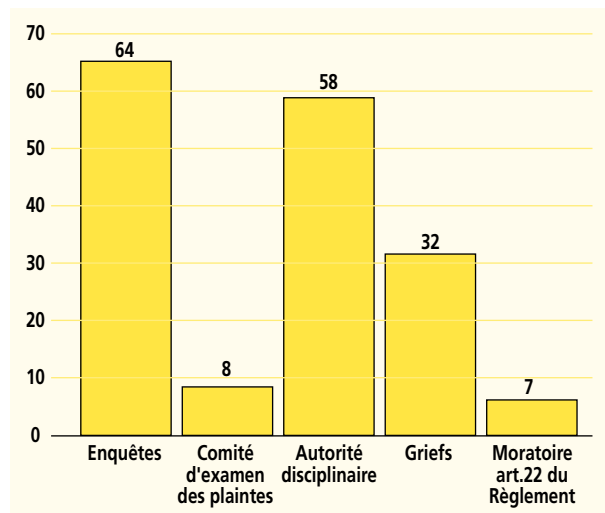
COÛTS DU COMITÉ D'EXAMEN DES PLAINTES ET DE L'AUTORITÉ DISCIPLINAIRE

Le budget pour les honoraires et dépenses du Comité d'examen des plaintes a été de 13 478 \$ pour l'année civile 1999 (budget de 15 000 \$ pour l'exercice financier 1999-2000) et celui de l'Autorité disciplinaire de 25 734 \$ entre le 1^{er} avril 1999 et le 31 janvier 2000.

PORTRAIT DES DOSSIERS OUVERTS

La situation des 169 dossiers actifs en discipline était la suivante au 19 janvier 2000.

Graphique 3
État des dossiers actifs au 19 janvier 2000



Note : L'article 22 du Règlement concerne le double emploi.

Sur les 64 dossiers à l'étape de l'enquête, 51 étaient en cours d'enquête alors que 13 restaient à assigner.

Quant aux 58 dossiers à l'étape de l'Autorité disciplinaire, leur nombre devrait diminuer de façon significative en 2000, notamment par la dotation prochaine du poste d'officier de poursuite de même que par la création future du poste de membre permanent de l'Autorité disciplinaire.

RÉTROSPECTIVE 1995-1999 EN DISCIPLINE

Les tableaux qui suivent permettent d'évaluer davantage les données de 1999 en les situant dans une perspective de cinq ans. On y constate notamment que le niveau des plaintes en 1999, soit 125, rejoint et même dépasse ceux de 1995 et 1996. Il est fort plausible que les baisses importantes de 1997 et 1998 soient liées à l'existence de la Commission Poitras, mais il est toutefois difficile d'en saisir précisément le sens.

Par ailleurs, on constate une baisse importante des allégations de manquement qui ont été abandonnées suite à une retraite ou une démission, même si plusieurs dossiers de 1998 et 1999 restent à être entendus par l'Autorité disciplinaire (Tableau 6).

Concernant les types de fautes alléguées les plus courantes, elles demeurent les mêmes au fil des ans, à savoir des manquements à la dignité (article 8), au respect de l'autorité de la loi et des tribunaux (article 11) et à l'obéissance (article 12). Pour les années 1995-1999, elles représentent respectivement 36%, 18% et 18% (Tableaux 7 et 8).

Relativement aux années de service des policiers visés, on peut constater que si les 0-4 ans (18,7% des policiers) ne forment que 12,9% des policiers cités, ils représentent 24,8% des policiers ayant manqué à leurs devoirs selon l'Autorité disciplinaire. À l'inverse, les policiers plus expérimentés, les 20-24 ans et les 25 ans et plus (37,9%), forment 43,5% des policiers cités ; ils ont été reconnus coupables dans la proportion de 28,9% (Graphiques 4 et 5).

Tableau 6a
Portrait des dossiers disciplinaires 1995-1999

| Année de création du dossier | Plaintes | | Citations | | Décès, démission, retraite | |
|------------------------------|------------------|-----------------|----------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|
| | Dossiers ouverts | Policiers visés | Manquements allégués | Policiers visés | Manquements allégués | Policiers visés |
| 1995 | 104 | 144 | 150 | 55 | 72 | 19 |
| 1996 | 111 | 149 | 148 | 78 | 48 | 12 |
| 1997 | 59 | 64 | 42 | 22 | 7 | 3 |
| 1998 | 80 | 100 | 99 | 43 | 7 | 4 |
| 1999 | 125 | 171 | 65 | 34 | 2 | 1 |

Tableau 6b
Portrait des dossiers disciplinaires 1995-1999 (suite)

| Année de création du dossier | Décisions non rendues | | Décisions rendues (manquements allégués) | | | | | |
|------------------------------|-----------------------|----------|--|---------------|----------------|-------------|-------------|--------------|
| | Manquements allégués | Dossiers | Retraits citations | Acquittements | Avertissements | Réprimandes | Suspensions | Destitutions |
| 1995 | 5 | 1 | 2 | 28 | 5 | 15 | 20 | 3 |
| 1996 | 35 | 7 | 4 | 22 | 9 | 12 | 18 | - |
| 1997 | 10 | 4 | 0 | 4 | 1 | 4 | 14 | 2 |
| 1998 | 54 | 18 | 3 | 17 | 2 | 8 | 7 | 1 |
| 1999 | 63 | 28 | - | - | - | - | - | - |

Tableau 7
Nature des manquements allégués lors des citations en discipline 1995-1999

| Articles du Règlement | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | Total |
|--|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| 8 Comportement digne et respectueux des personnes | 54 | 43 | 20 | 39 | 26 | 182 (36,1%) |
| 9 Respect des droits des personnes sous sa charge | 2 | - | - | - | - | 2 (0,4%) |
| 10 Utilisation de l'arme de service | - | - | - | 2 | 1 | 3 (0,6%) |
| 11 Respect de l'autorité, de la loi et des tribunaux | 28 | 25 | 7 | 21 | 11 | 92 (18,3%) |
| 12 Obéissance | 19 | 42 | 7 | 10 | 14 | 92 (18,3%) |
| 13 Accomplissement des tâches consciencieusement | 12 | 9 | 2 | 11 | 5 | 39 (7,7%) |
| 14 Assiduité | 9 | 8 | 1 | 3 | 4 | 25 (5,0%) |
| 15 Probité, honnêteté | 17 | 12 | 4 | 9 | 3 | 45 (8,9%) |
| 16 Impartialité, désintéressement | 2 | 1 | - | 1 | - | 4 (0,8%) |
| 17 Conflits d'intérêts | 3 | 1 | 1 | - | 1 | 6 (1,2%) |
| 18 Obligation d'informer si conflits d'intérêts potentiels | 2 | 1 | - | - | - | 3 (0,6%) |
| 19 Obligation de divulgation d'information lors de faute disciplinaire grave | 1 | 2 | - | 2 | - | 5 (1,0%) |
| 20 Respect du serment d'allégeance et de discrétion | - | 2 | - | 1 | - | 3 (0,6%) |
| 22 Fonction exclusive | 1 | 2 | - | - | - | 3 (0,6%) |
| Total | 150 | 148 | 42 | 99 | 65 | 504 (100%) |

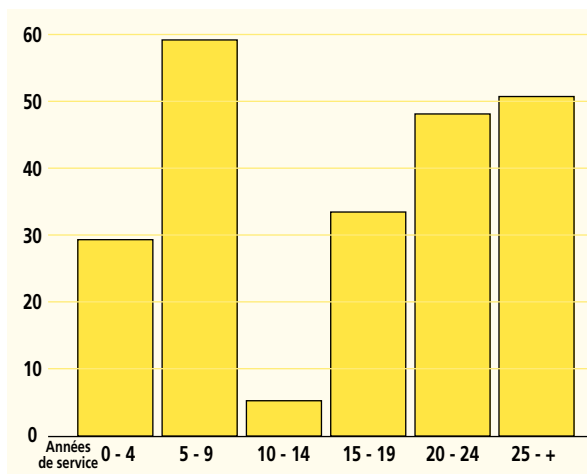
Tableau 8

NATURE DES MANQUEMENTS DANS LES DOSSIERS SANCTIONNÉS
1995-1999

| Articles du Règlement | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | Total | % dérogations sur citations |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-------------------|-----------------------------|
| 8 Comportement digne et respectueux des personnes | 15 | 11 | 10 | 6 | - | 42 (34,7%) | 42/182 (23,1%) |
| 9 Respect des droits des personnes sous sa charge | 1 | - | - | - | - | 1 (0,8%) | 1/2 (50%) |
| 10 Utilisation de l'arme de service | - | - | - | - | - | - | -/3 (0%) |
| 11 Respect de l'autorité, de la loi et des tribunaux | 6 | 4 | 2 | 2 | - | 14 (11,6%) | 14/92 (15,2%) |
| 12 Obéissance | 4 | 12 | 5 | 2 | - | 23 (19,0%) | 23/92 (25%) |
| 13 Accomplissement des tâches consciencieusement | 4 | 2 | 2 | 5 | - | 13 (10,7%) | 13/39 (33,3%) |
| 14 Assiduité | 2 | 1 | 1 | 1 | - | 5 (4,1%) | 5/25 (20%) |
| 15 Probité, honnêteté | 9 | 7 | 1 | 2 | - | 19 (15,7%) | 19/45 (42,2%) |
| 16 Impartialité, désintéressement | 1 | - | - | - | - | 1 (0,8%) | 1/4 (25%) |
| 17 Conflits d'intérêts | 1 | - | 1 | - | - | 2 (1,7%) | 2/3 (66,7%) |
| 18 Obligation d'informer si conflits d'intérêts potentiels | - | - | - | - | - | - | -/3 (0%) |
| 19 Obligation de divulgation d'information lors de faute disciplinaire grave | - | - | - | - | - | - | -/5 (0%) |
| 20 Respect du serment d'allégeance et de discrétion | - | 1 | - | - | - | 1 (0,8%) | 1/3 (33,3%) |
| 22 Fonction exclusive | - | - | - | - | - | - | -/3 (0%) |
| Total | 43 | 38 | 22 | 18 | - | 121 (100%) | |

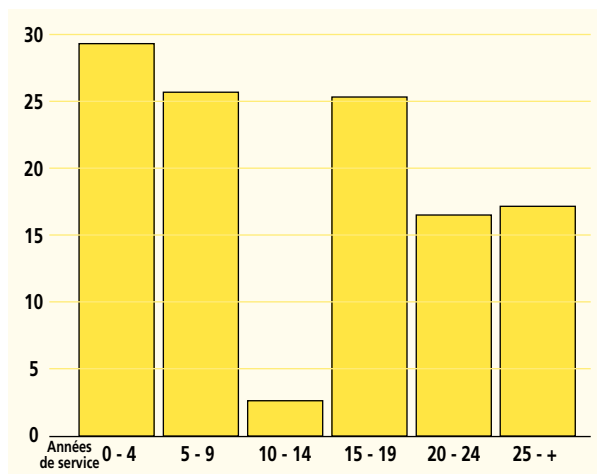
Graphique 4

Portrait des années de service des policiers cités en discipline (par n^{bre} de policiers) 1994-1999



Graphique 5

Portrait des années de service des policiers reconnus avoir dérogé au Code de discipline (par n^{bre} de manquements) 1994-1999



DÉONTOLOGIE⁵

Alors que la discipline est un mécanisme interne couvrant l'ensemble des manquements du policier dans le cadre de sa relation d'emploi, la déontologie concerne les relations entre les policiers, dans le cadre de leurs fonctions, et les citoyens.

La procédure déontologique débute par une plainte formelle d'une personne physique ou morale. Le Commissaire à la déontologie policière, organisme indépendant, évalue d'abord si la plainte n'est pas frivole ou vexatoire. Lorsqu'elle est recevable, le Commissaire tente une conciliation entre les parties. Il y a alors soit fermeture du dossier, s'il y a entente, soit poursuite du processus par une enquête qui permet d'assembler tous les faits pertinents. Le Commissaire décide, par la suite, de clore le dossier ou de citer le policier, s'il y a matière à accusation.

Lorsque le policier est cité, le Comité de déontologie policière, autre organisme autonome, est chargé d'entendre la cause sous forme de débat contradictoire, de déterminer s'il y a eu effectivement manquement et, dans l'affirmative, de décider de la sanction. Les décisions du Comité ne peuvent faire l'objet de grief, mais elles peuvent être contestées en Cour du Québec tant par le Commissaire que par le policier visé.

Le rôle de la Direction des affaires internes au sein de ce processus consiste à assurer un suivi administratif et à voir à ce que les sanctions soient appliquées.

En 1999, 250 dossiers touchant 363 policiers de la Sûreté du Québec ont été ouverts par le Commissaire à la déontologie policière. Il s'agit d'un taux légèrement supérieur aux trois dernières années mais moindre que le niveau de 1995. (Tableau 9)

Le tableau 9 indique qu'au cours des cinq dernières années, 421 des 1977 policiers de la Sûreté du Québec visés par des plaintes ont été cités par le Commissaire. Pour sa part, sur les 1 013 décisions rendues, le Comité a reconnu une dérogation lors de 113 allégations, soit 11,2% des décisions rendues, les autres chefs étant non fondés, rejetés ou retirés.

Quant à la nature des manquements, autant ceux allégués que ceux prouvés sont les plus nombreux dans la catégorie des abus d'autorité. (Tableaux 10 et 11)

Ces faibles taux de dérogation par rapport au nombre de plaintes et de citation n'est pas unique à la Sûreté du Québec. En général, peu de policiers faisant l'objet d'une plainte du public sont cités et encore moins sont reconnus coupables. Cette situation peut être observée ailleurs au Canada, de même que dans les autres pays où les citoyens ont un canal pour déposer une plainte.

À titre d'exemple, pour l'ensemble des services de police du Québec, le Commissaire cite les policiers visés par plainte une fois sur quatre, puis le Comité conclut qu'une citation sur trois est fondée. Enfin, la Cour du Québec renverse une part de ces décisions.

Quant à la nature des accusations portées, il n'existe aucun écart significatif entre les citations touchant les policiers de la Sûreté du Québec et ceux de l'ensemble des policiers du Québec, ceci autant à la phase de la citation par le Commissaire qu'à celle de la décision par le Comité.

policiers cités en discipline, les 10-14 ans sont nettement sous-représentés. Les 25 ans et plus sont légèrement sous-représentés, mais les 0-4 ans et les 15-19 sont davantage cités par rapport à leur poids relatif. Enfin, chez les 5-9 ans et les 20-24 ans, il n'y a pas d'écart significatif entre le nombre de policiers actifs et ceux qui sont cités.

Concernant les années de service des policiers visés en déontologie, ici aussi, à l'instar des

Tableau 9a
Portrait des dossiers déontologiques 1995-1999
(situation connue au 6 janvier 2000)

| Année de création du dossier | Dossiers ouverts | Policiers visés | Policiers non cités ⁶ | Dérogations alléguées | Policiers cités |
|------------------------------|------------------|-----------------|----------------------------------|-----------------------|-----------------|
| 1995 | 299 | 564 | 361 | 710 | 203 |
| 1996 | 227 | 352 | 245 | 309 | 107 |
| 1997 | 205 | 306 | 245 | 211 | 61 |
| 1998 | 237 | 392 | 351 | 150 | 41 |
| 1999 | 250 | 363 | 354 | 21 | 9 |
| Total | 1218 | 1977 | 1556 | 1401 | 421 |

Tableau 9b
Portrait des dossiers déontologiques 1995-1999
(situation connue au 6 janvier 2000) suite

| Année de création du dossier | Décision du Comité de déontologie policière | | | | | | Total |
|------------------------------|---|-------------|----------------------------|-----------------|--------|----------|-------|
| | Décisions non rendues | Dérogations | Policiers avec dérogations | Non dérogations | Rejets | Retraits | |
| 1995 | 105 | 43 | 27 | 101 | 141 | 320 | 710 |
| 1996 | 38 | 49 | 24 | 105 | 53 | 64 | 309 |
| 1997 | 112 | 19 | 10 | 35 | 29 | 15 | 211 |
| 1998 | 111 | 2 | 1 | 3 | 17 | 17 | 150 |
| 1999 | 21 | - | 0 | - | - | - | 21 |
| Total | 387 | 113 | 62 | 244 | 240 | 416 | 1401 |

⁶ Le Commissaire à la déontologie policière a décidé de ne pas citer le policier ou n'a pas rendu sa décision.

Tableau 10

Nature des dérogations alléguées pour les citations en déontologie 1995-1999

| Numéro de l'article | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | Total |
|---|------|------|------|------|------|-------------|
| 5 Confiance et considération | 127 | 79 | 51 | 44 | 4 | 305 (21,8%) |
| 6 Abus d'autorité | 271 | 135 | 65 | 55 | 6 | 532 (38,0%) |
| 7 Respect de l'autorité de la loi et des tribunaux et collaboration avec l'administration de la justice | 219 | 73 | 68 | 31 | 8 | 399 (28,5%) |
| 8 Probité | 79 | 6 | 9 | 9 | - | 103 (7,4%) |
| 9 Désintéressement, impartialité, éviter conflits d'intérêt | - | 2 | 2 | - | - | 4 (0,3%) |
| 10 Respect des droits des personnes sous sa garde | 4 | 9 | 14 | 5 | 2 | 34 (2,4%) |
| 11 Utilisation de l'arme et autres équipements | 9 | 5 | 2 | 6 | 1 | 23 (1,6%) |
| 12 Obligation de divulgation | 1 | - | - | - | - | 1 (0%) |
| Total | 710 | 309 | 211 | 150 | 21 | 1401 (100%) |

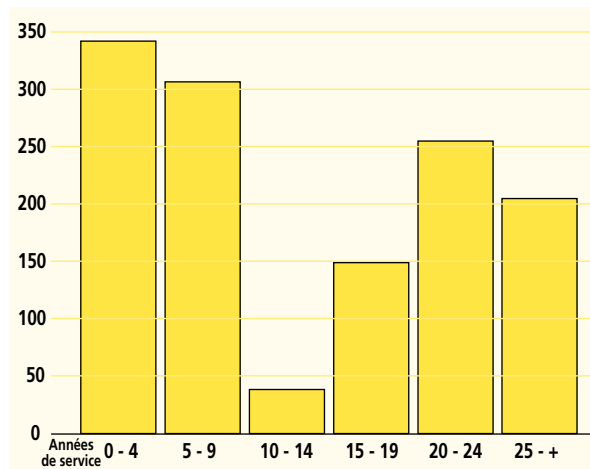
Tableau 11

Nature des dérogations déontologiques 1995-1999 (par n^{bre} de policiers)

| Numéro de l'article | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | Total |
|---|------|------|------|------|------|------------|
| 5 Confiance et considération | 14 | 10 | 4 | 1 | - | 29 (25,4%) |
| 6 Abus d'autorité | 23 | 23 | 7 | 1 | - | 54 (47,4%) |
| 7 Respect de l'autorité de la loi et des tribunaux et collaboration avec l'administration de la justice | 1 | 12 | 5 | - | - | 18 (15,8%) |
| 8 Probité | - | - | 1 | - | - | 1 (0,9%) |
| 9 Désintéressement, impartialité, éviter conflits d'intérêt | - | - | 1 | - | - | 1 (0,9%) |
| 10 Respect des droits des personnes sous sa garde | - | 2 | - | - | - | 2 (1,89%) |
| 11 Utilisation de l'arme et autres équipements | 5 | 2 | 2 | - | - | 9, (7,9%) |
| Total | 43 | 49 | 20 | 2 | - | 114 (100%) |

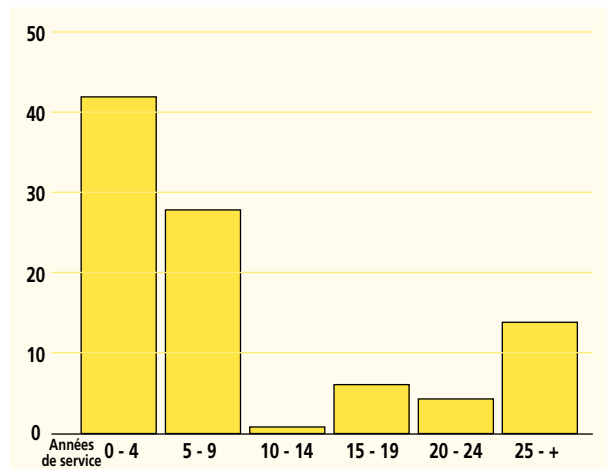
Graphique 6

Portrait des années de service des policiers cités en déontologie 1995-1999 (par n^{bre} de manquements allégués)



Graphique 7

Portrait des années de service des policiers avec dérogations en déontologie 1995-1999 (par n^{bre} de policiers)



ENQUÊTES CRIMINELLES

Ce secteur d'activité, au sein de la Direction des affaires internes, consiste à réaliser des enquêtes à la suite d'allégations de manquements de nature criminelle de la part de policiers ou d'employés civils de la Sûreté du Québec.

De plus, des services municipaux demandent le soutien de la Sûreté du Québec dans des dossiers touchant leur personnel policier. Certains de ces dossiers sont traités par les enquêteurs des districts de la Sûreté du Québec alors que d'autres sont référés à la Direction des affaires internes. Les informations suivantes couvrent l'ensemble des enquêtes touchant le personnel de la Sûreté du Québec, ainsi que les seules enquêtes effectuées par la Direction pour les services de police municipaux.

À ce chapitre, mentionnons que pour des raisons techniques, les enquêtes criminelles réalisées par la Direction des affaires internes ne faisaient pas l'objet d'une inscription à l'Index général et au module d'information policière. Cette situation sera corrigée en l'an 2000 et tous les dossiers, rétroactivement au 1^{er} janvier 1999, seront inscrits à l'Index général et au Module d'information policière. Le prochain bilan en dressera le portrait pour 1999 et 2000.

En 1999, 117 dossiers ont été ouverts, dont 3 impliquant à la fois des policiers de la Sûreté du Québec et de services de police municipaux. Ces dossiers se répartissent ainsi :

Tableau 12

Dossiers créés en matière criminelle en 1999

| Dossiers 1999 | Sûreté du Québec | Services de police municipaux à l'exception du SPCUM | Total |
|----------------------------|------------------|--|------------------|
| Dossiers ouverts | 76 | 44 | 117 ⁷ |
| Policiers identifiés | 76 | 38 | 114 |
| Policiers inconnus | 12 | 3 | 15 |
| Employés civils identifiés | 4 | - | 4 |
| Total | 92 | 41 | 133 |

Certains dossiers peuvent toucher plus d'un policier tout comme un même policier peut être l'objet d'une enquête dans plusieurs dossiers, d'où la notion de 98 personnes/dossiers présente au tableau 13.

En 1999, 3 policiers de la Sûreté du Québec étaient visés dans 2 dossiers chacun. Chez les policiers des services de police municipaux, il y a eu 2 policiers visés dans 2 dossiers chacun, 1 policier touché dans 3 dossiers, 1 autre dans 4 dossiers et enfin 1 policier dans 7 dossiers.

Tableau 13

Dossiers ouverts en 1999 en matière criminelle

| État des dossiers ouverts en 1999 | Sûreté du Québec Personnes/dossiers |
|--|--|
| Enquêtes en cours | 45 (45,9%) |
| Plaintes retirées par plaignants | 4 (4,1%) |
| Fermés par décision du substitut du procureur de ne pas donner suite | 38 (38,8%) |
| Attend décision du substitut du procureur | 5 (5,1%) |
| Accusés | 6 (6,1%) |
| Total | 98 (100%) |

Chez les policiers de la Sûreté du Québec, les grades des policiers faisant l'objet d'enquêtes criminelles se répartissaient ainsi :

- 58 agents ;
- 9 caporaux ;
- 4 sergents ;
- 3 capitaines ;
- 2 inspecteurs ;
- 12 inconnus.

Il faut aussi noter que la plupart des crimes allégués se produiraient lorsque les policiers sont en service.

Concernant le type de crimes allégués, le tableau 14 illustre que le tiers, soit 35 sur 98, sont reliés aux crimes contre la personne. Plus précisément, 26 sont relatifs à des voies de fait de premier niveau. Ces derniers crimes se produiraient principalement lorsque les policiers sont en service dans une proportion de 62%.

Les allégations de crimes contre la propriété concernent principalement les vols, de même que quelques fraudes.

Quant aux autres crimes allégués, ils se rapportent surtout à l'entrave, à l'abus de confiance et au parjure.

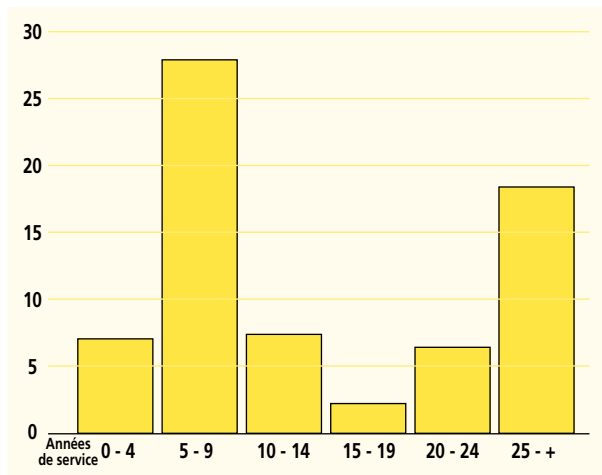
⁷ Trois dossiers sont mixtes, visant des policiers provinciaux et municipaux

Tableau 14
Nature des manquements allégués en matière criminelle (1999)

| Manquements allégués de nature criminelle | Sûreté du Québec Nombre | % |
|---|----------------------------|------------------|
| Crimes contre la personne | 35 | 35,7% |
| Crimes contre la propriété | 24 | 24,5% |
| Autres infractions | 23 | 23,5% |
| Loi sur les stupéfiants, drogues et autres substances | 5 | 5,1% |
| Loi sur les jeunes contrevenants | 1 | 1,0% |
| Circulation | 1 | 1,0% |
| Inconnu | 9 | 9,2% |
| Total | 98 | 98 (100%) |

En regard des années de service des policiers de la Sûreté du Québec visés, les données qui suivent indiquent dans quels groupes ils se situent lorsque cette information est connue (données pour chaque allégation) :

Graphique 8
Années de service des policiers soupçonnés en matière criminelle



À l'instar des secteurs disciplinaires et déontologiques, le groupe des 10-14 ans de service chez les policiers de la Sûreté du Québec est moins représenté par rapport à son poids relatif (15,8%). Par contre, les groupes 5-9 ans et 25 ans et plus font davantage l'objet d'enquêtes criminelles que leur poids relatif (23,3% et 19,3%).

POURSUITES CIVILES

Lorsque des poursuites civiles sont intentées contre la Sûreté du Québec, qu'il s'agisse de membres policiers ou d'employés civils, un avocat est mandaté par la Direction du contentieux du ministère de la Justice pour représenter le procureur général du Québec.

La Direction des affaires internes assure le suivi de ces poursuites civiles. Généralement, il s'agit de poursuites qui ont pour origine l'allégation d'une faute civile, c'est-à-dire un comportement qui n'est pas celui d'une personne raisonnable. Plusieurs saisies avant jugement sont signifiées en relation avec les saisies de véhicules exécutées en vertu du *Code criminel*. Différentes requêtes ponctuelles ainsi que les poursuites initiées par la Sûreté du Québec font aussi partie de ce secteur d'activité. La responsabilité d'autoriser les règlements hors-cour sans admission de responsabilité dans ces dossiers incom-

be à la Direction des affaires internes.

Au cours de l'année 1999, 37 poursuites civiles ont été signifiées à la Sûreté du Québec, réclamant un montant total de 2 040 504 \$. Il s'agit ici d'une baisse significative par rapport à l'année antérieure, tant dans le nombre de poursuites que dans les sommes réclamées.

Pendant cette même période⁸, 27 dossiers ont été fermés, exigeant des déboursés de 131 745 \$. De ce nombre, 12 poursuites en dommages ont été réglés hors-cour sans admission de responsabilité, il y a eu 5 désistements et 10 dossiers ont fait l'objet d'un jugement de la Cour. Sur ces dix décisions du tribunal, la responsabilité civile du procureur général (Sûreté du Québec) a été retenue dans 4 dossiers qui portaient tous sur des problèmes reliés à une détention ou à une arrestation. Au 31 décembre 1999, 203 dossiers de litige étaient actifs.

Tableau 15
Dossiers de poursuites civiles ouverts et dossiers fermés 1998 et 1999

| Poursuites civiles | 1998 | | | 1999 | | |
|--------------------|----------|---------------|-----------|----------|--------------|------------|
| | Dossiers | Réclamés | Déboursés | Dossiers | Réclamés | Déboursés |
| Nouveaux dossiers | 45 | 13 374 427 \$ | - | 37 | 2 040 504 \$ | - |
| Dossiers fermés | 30 | 2 784 846 \$ | 80 469 \$ | 27 | 3 853 455 \$ | 131 745 \$ |

Tableau 16
Motifs de fermeture des dossiers de poursuites civiles 1998-1999

| Poursuites civiles Motifs de fermeture | 1998 | | 1999 | |
|---|----------|-----------|----------|-----------|
| | Dossiers | Déboursés | Dossiers | Déboursés |
| Règlements hors-cour | 10 | 56 562 \$ | 12 | 70 417 \$ |
| Jugements prononcés | 7 | 23 907 \$ | 10 | 61 328 \$ |
| Désistements | 13 | - | 5 | - |

⁸ Les dossiers reliés à l'opération Brigade ayant fait l'objet d'un règlement en 1999 sont exclus de ces statistiques.

COORDINATION DES ENQUÊTES DE CANDIDATS

Les personnes posant leur candidature pour devenir policier à la Sûreté du Québec doivent répondre à des critères d'admissibilité prévus à la *Loi de police*. Depuis février 1996, c'est la Direction des affaires internes qui était responsable de la coordination et du contrôle de la qualité des enquêtes sur les postulants. À compter de janvier 2000, cette responsabilité reviendra au Service du recrutement policier de la Sûreté du Québec.

Pour effectuer ces enquêtes qui durent près de cinq jours en moyenne, la Sûreté du Québec compte sur 30 policiers formés à cette fin et répartis dans tous les districts.

En 1999, 256 dossiers ont été soumis à la Direction des affaires internes et 155 dossiers de 1998 restaient à enquêter, pour un total de 411 dossiers. De ce nombre, 263 candidatures ont été retenues, 26 ont été rejetées, 15 ont nécessité un complément d'enquête, 91 dossiers sont en cours d'enquête et 14 sont en attente de décision.