

Commission de police du Nouveau-Brunswick

Rapport annuel
2018–2019



Commission de police du Nouveau-Brunswick
Rapport annuel 2018-2019

Province du Nouveau-Brunswick
CP 6000, Fredericton NB E3B 5H1 CANADA

www.gnb.ca

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)

12608 | 2020.01 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Brenda Murphy

Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-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 2018 au 31 mars 2019.

Le tout respectueusement soumis,



L'honorable Carl Urquhart

Ministre

Du président au ministre

L'honorable Carl Urquhart

Ministre de la Sécurité publique et solliciteur général

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 2018 au 31 mars 2019.



Le tout respectueusement soumis,

Lynn Chaplin

La présidente par intérim

Table des matières

Message du président	5
Priorités stratégiques	6
Faits saillants	7
Mesures de rendement.	8
Aperçu des activités de la Commission.	9
Statistiques	10
Renseignements financiers	13
Résumé des activités de dotation en personnel	13
Résumé des projets de loi et des activités législatives	14
Résumé des activités liées aux langues officielles	14
Rapport sur la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i>	14
Annexe : Schémas des processus	15

Message de la présidente

Il s'est produit de nombreux changements au sein de La Commission de police du Nouveau-Brunswick au cours de la dernière année, lui donnant ainsi l'occasion de se pencher sur la façon d'améliorer le rôle essentiel qu'elle joue, soit la surveillance civile impartiale et indépendante des services de police au Nouveau-Brunswick.

Il y a eu des changements au sein de l'équipe de direction et nous avons demandé au ministre de la Sécurité publique de nommer un tiers pour examiner nos activités et nos processus. C'est avec intérêt que nous recevrons le rapport plus tard cette année et nous avons déjà pris l'initiative de redéfinir notre organisation par l'intermédiaire d'un nouveau plan stratégique.

Les trois volets de ce plan consistent à renforcer les fondements de nos politiques, processus et procédures, à rétablir des partenariats efficaces et à améliorer nos processus internes et notre processus de prise de décisions.

Nous misons sur les valeurs suivantes :

Services de qualité – Nous fournissons des services fiables, uniformes, honnêtes et équitables.

Responsabilisation – Nous assumons la responsabilité de nos directives, 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.

Nous sommes déterminés à apporter des changements et à travailler avec nos partenaires pour veiller à ce qu'il y ait une surveillance juste et indépendante des services de police au Nouveau-Brunswick. Tous les agents de police et les citoyens du Nouveau-Brunswick ne méritent rien de moins.

Nous avons accueilli notre nouvelle directrice générale, Jennifer Smith, en mars. Elle veillera à la réalisation des engagements contenus dans notre nouveau plan stratégique, dans notre énoncé de valeurs et dans notre charte d'équipe. La Commission est reconnaissante de l'engagement de la directrice générale et des membres du personnel à l'égard des défis rencontrés et à venir. Nous avons hâte de travailler avec les partenaires qui nous épaulent et nous aident à nous acquitter de notre mandat.

La présidente par intérim de la Commission de police du Nouveau-Brunswick,

Lynn Chaplin

Les principales priorités gouvernementales

Gestion stratégique et opérationnelle

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick utilise un système de gestion officielle qui repose sur les pratiques opérationnelles exemplaires pour élaborer, communiquer et réviser la stratégie. Ce processus procure aux services publics un moyen éprouvé de mettre la stratégie en œuvre, d'accroître la responsabilisation et de favoriser l'amélioration continue.

L'élaboration de la stratégie, au moyen du système de gestion officielle, commence par la feuille de route de notre gouvernement pour l'avenir du Nouveau-Brunswick axée sur les priorités clés et sur l'importance de la responsabilité publique.

Les principales priorités du gouvernement du Nouveau-Brunswick :

Gouvernement abordable et prêt à agir

En mettant de l'ordre dans nos finances, le gouvernement sera prêt à agir et pourra offrir des services publics durables de haute qualité à tous les gens du Nouveau-Brunswick.

Soins de santé publics fiables

Les gens du Nouveau-Brunswick méritent un système de soins de santé viable et de haute qualité qui leur permet d'obtenir les services dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin.

Éducation de première classe

Les jeunes du Nouveau-Brunswick ont besoin d'avoir accès à une éducation de première classe afin de vivre pleinement leur vie et d'être concurrentiels sur les marchés du travail de demain.

Secteur privé dynamisé

Tous les gens du Nouveau-Brunswick bénéficient d'un secteur privé en plein essor. Augmenter les investissements dans le secteur privé, accroître notre main-d'œuvre et accueillir des entreprises prospères de toutes tailles est avantageux pour notre province.

Collectivités dynamiques et viables

Les collectivités dynamiques sont des endroits où les gens souhaitent vivre. Avoir plus de collectivités dynamiques et viables permet de rendre la province plus résiliente.

Organisation hautement performante

Lorsque les fonctionnaires engagés et habilités utilisent leurs talents et leurs compétences pour faire de la province un endroit meilleur, tous les gens du Nouveau-Brunswick en profitent.

Points saillants

Durant l'exercice 2018-2019, la Commission de police du Nouveau-Brunswick s'est concentrée sur ces priorités stratégiques comme suit :

- **Activités des membres de la Commission** : Les membres se sont réunis 13 fois, dont une fois à Saint John (Nouveau-Brunswick). La Commission a une nouvelle présidente et une nouvelle directrice générale. De plus, deux nouveaux membres ont été nommés.
- **Modernisation** : Un nouveau plan stratégie 2019-2021 a été préparé à la suite de consultations et de séances de travail, tout comme une nouvelle version des énoncés de vision, de valeurs et du mandat afin de rétablir les priorités et de tracer la voie à l'innovation et au changement.
- **Collaboration** : la Commission a maintenu son partenariat avec l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (CACOLE), une organisation nationale à but non lucratif formée d'organismes engagés dans la surveillance des forces policières au Canada.
- **Groupes de travail** : La Commission a continué à participer au groupe de travail sur les crimes sexuels du ministère de la Sécurité publique aux côtés de groupes communautaires, d'organismes gouvernementaux et de services de police afin de faire progresser les discussions sur les aspects de la victimisation des crimes sexuels.
- **Transfert et partage de connaissances** : Des présentations sur les différents volets de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick ont été faites aux chefs de police du service de police de Saint John et du service de police régional de Kennebecasis, ainsi qu'à leurs cadres supérieurs.
- **Formation du personnel** : Deux membres du personnel ont suivi des cours de formation, dont la ceinture verte Lean Six Sigma. Cette formation est un investissement important pour améliorer les processus et les services aux clients qui déposent des plaintes. Des membres du personnel et du conseil d'administration de la Commission ont également suivi une formation sur les médias et sur les conférences de règlement afin d'améliorer la communication et l'efficacité de la prestation de services.

Mesures de rendement

Préserver l'intérêt public	Mesures
Favoriser une plus grande compréhension du mandat et du rôle de la Commission	Nombre de présentations d'information

Préserver l'intérêt public

Objectif de la mesure

Favoriser une plus grande compréhension du mandat et du rôle de la Commission

Mesure

Nombre de présentations d'information

Description de la mesure

Donner une présentation d'information aux intervenants, aux partenaires, aux autorités municipales et au personnel responsable de l'application de la loi pour décrire la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick, et établir le mandat et les pouvoirs de la Commission de police du Nouveau-Brunswick aux termes de la Loi.

Rendement général

Le personnel de la Commission a fait une présentation aux cadres supérieurs du service de police régional de Kennebecasis et au service de police de Saint John.

Quelle est la raison d'être de cette mesure?

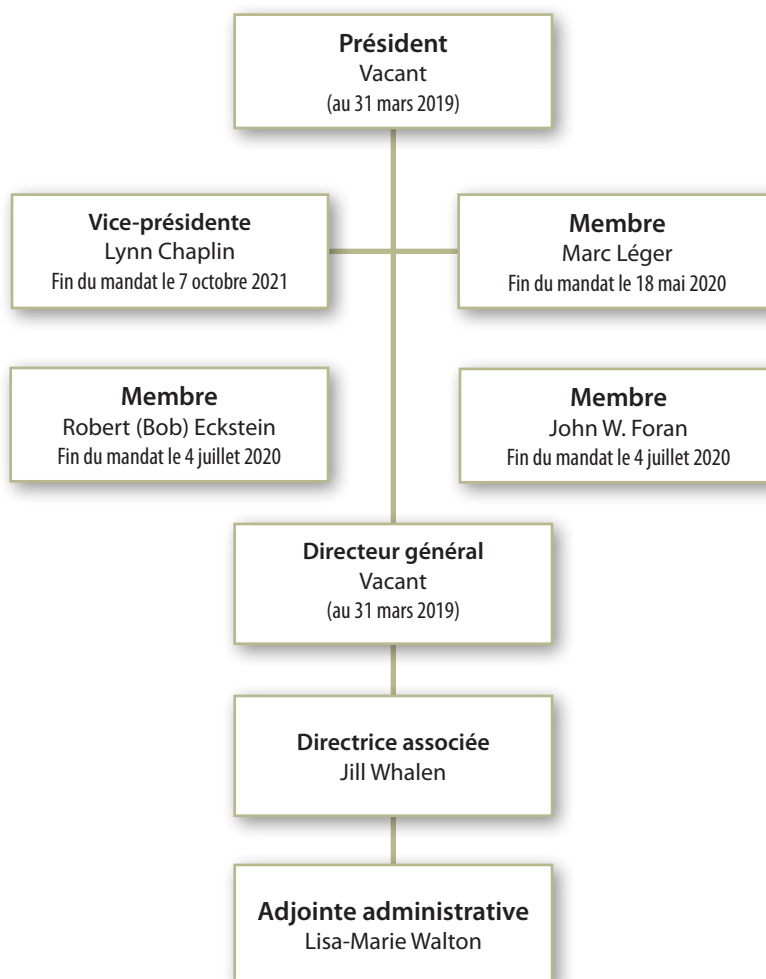
Bien que les responsabilités et la participation de la Commission en ce qui concerne l'aspect disciplinaire des services de police du Nouveau-Brunswick soient de mieux en mieux connues, les pouvoirs accordés à la Commission en vertu de la *Loi sur la police* ne sont pas aussi bien connus ni compris. Une meilleure compréhension du rôle de la Commission de la part des intervenants, des partenaires, des autorités municipales et du personnel chargé de l'application de la loi peut favoriser une plus grande responsabilisation vis-à-vis l'intérêt public. Une augmentation du nombre de ces présentations se traduira par la disponibilité de plus de renseignements et permettra de mieux faire connaître la Commission.

Aperçu des activités de la Commission

La Commission de police du Nouveau-Brunswick a pour mission de « préserver l'intérêt du public envers les services de police du Nouveau-Brunswick ». La Commission de police du Nouveau-Brunswick est un organisme de surveillance civile indépendant, créé par la Loi sur la police du Nouveau-Brunswick. Elle a le mandat est de traiter les plaintes au sujet de la conduite de membres de services de police municipaux ou régionaux de la province. La Commission veille également à l'uniformité des mesures correctives et disciplinaires et enquête sur les questions relatives aux activités policières au Nouveau-Brunswick. La Commission de police s'acquitte de son mandat d'une façon transparente et accessible en s'assurant que les plaignants et les agents de police visés par une plainte sont traités de façon équitable, impartiale et respectueuse.

La Commission de police du Nouveau-Brunswick tient à maintenir des normes rigides sur la conduite de la police en menant en temps opportun des enquêtes efficaces et objectives sur les plaintes déposées par le public et en veillant à ce que tous les services de police de la province s'acquittent de leur responsabilité de bien assurer un niveau adéquat de services de police.

Organigramme des échelons supérieurs



Statistiques

Préambule

La Commission a reçu et examiné 66 dossiers de plaintes pour inconduites, de plaintes relatives aux services et aux politiques ou une combinaison de ces motifs.

- Dans une plainte pour inconduite, un plaignant allègue que la conduite d'un agent de police n'était pas appropriée (par exemple : un agent est présumé avoir eu recours à une force excessive lors de l'arrestation d'un plaignant). Pour qu'une plainte constitue une plainte pour inconduite, l'agent doit être présumé avoir commis une infraction à une ou plusieurs dispositions de l'article 35 du *Code de déontologie professionnelle – Loi sur la police*.
- Dans une plainte relative aux services, le plaignant allègue que le corps de police ou l'agent ne lui a pas fourni un niveau adéquat de services (par exemple : un agent est présumé avoir pris plus de temps qu'il serait jugé raisonnable pour répondre à une demande de services).
- Dans une plainte relative aux politiques, le plaignant allègue qu'un corps de police a des politiques inefficaces ou n'en a pas (par exemple, un agent est présumé s'être occupé d'affaires personnelles alors qu'il était en uniforme et aucune politique n'est en place pour traiter de la question).

Ventilation des dossiers

Il y a eu dépôt de 22 plaintes relatives exclusivement à une inconduite et de 16 plaintes relatives aux services d'un corps de police. De plus, 3 plaintes comportaient des allégations concernant une inconduite ainsi que les services et/ou les politiques et 25 plaintes ont été classées dans la catégorie « Autre », car il a été impossible de les traiter. Il est impossible de traiter les dossiers qui figurent donc dans la catégorie « Autre » pour les raisons suivantes : le plaignant a dépassé le délai pour le dépôt, la plainte ne portait pas sur les infractions énumérées au Code et/ou la plainte visait d'autres organismes comme la GRC ou des ministères.

Plaintes pour inconduite

En tout, 25 plaintes pour inconduite ont été déposées contre des agents à l'emploi de corps de police municipaux ou régionaux au Nouveau-Brunswick. De plus, 32 agents individuels ayant fait l'objet d'une ou de plusieurs plaintes ont été nommés. Un nombre total de 61 allégations ont été faites contre eux.

Lors de l'exercice 2018-2019, dans la majorité des plaines pour inconduite contre les agents, il a été allégué que l'agent avait abusé de ses pouvoirs (22 du nombre total de 61 allégations). L'abus de pouvoir par un policier comprend la détention, l'arrestation ou la fouille d'une personne sans autorisation légitime, l'usage d'une force injustifiée, une conduite discourtoise, impolie, injurieuse ou insultante dans l'exercice de ses fonctions, le harcèlement ou l'intimidation d'un plaignant ou l'exercice de représailles envers un plaignant.

À la fin de l'exercice financier, 16 des plaintes pour inconduite déposées lors de l'exercice ont été traitées durant l'année et 9 restent en suspens. Voici la décision qui a été prise dans le cas des plaintes traitées : sept ont été rejetées de façon sommaire, pour le motif qu'elles étaient futiles ou vexatoires ou qu'elles avaient été faites de mauvaise foi; quatre ont été résolues au moyen d'un règlement informel; deux ont été réglées au moyen d'une conférence de règlement; l'enquête sur une plainte a été menée à terme sans qu'aucune autre mesure ne soit prise, car il n'existait pas de preuve suffisante que l'agent de police avait commis une infraction au Code; la compétence a été perdue dans un dossier, car l'agent de police avait pris sa retraite ou avait démissionné; et un dossier a été porté en arbitrage.

Une conférence de règlement donne à un agent présumé avoir commis une infraction à un article du Code la possibilité de répondre à l'allégation d'infraction et de convenir avec le chef, l'autorité municipale ou la Commission des mesures disciplinaires et correctives.

Une audience d'arbitrage a lieu lorsqu'un agent qui est présumé avoir enfreint une disposition du Code et ne s'est pas présenté à une conférence de règlement ou encore lorsque le chef de police/l'autorité municipale/la Commission et l'agent concerné ne réussissent pas à s'entendre sur les mesures disciplinaires ou correctives adéquates dans un délai raisonnable. La décision d'un arbitre à une audience d'arbitrage a force exécutoire pour toutes les parties concernées.

Plaintes relatives aux services ou aux politiques

Lors de l'exercice financier 2018-2019, il y a eu dépôt de 16 plaintes relatives aux services d'un corps de police, tandis que 3 plaintes* alléguaient une inconduite ainsi que des problèmes relatifs aux services et/ou aux politiques. Donc il y a eu un nombre total de 19 plaintes relatives aux services et/ou aux politiques.

En tout, 14 de ces plaintes ont été menées à terme avant la fin de l'exercice. Des plaintes dont l'enquête a été menée à terme, cinq ont été résolues, huit ont été jugées sans fondement ou ne nécessitaient aucune autre mesure, et une a été retirée par le plaignant.

*Dans le cas de trois plaintes pour inconduite comportant des allégations relatives aux services/politiques, les allégations et la décision définitive dans ces dossiers sont comprises dans la section « Plaintes pour inconduite » pour la partie de la plainte concernant l'inconduite et dans la section « Plaintes relatives aux services et aux politiques » pour les parties concernant les services/politiques.

Plaintes totales	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	GRC	Total
Dossiers de plaintes pour inconduite	1	0	2	3	2	3	5	4	2	0	22
Dossiers de plaintes combinées : pour inconduite et relatives aux services ou aux politiques	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3
Dossiers de plaintes relatives aux services	0	1	0	2	1	6	1	4	1	0	16
Dossiers de plaintes relatives aux politiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dossiers de plaintes relatives aux services et aux politiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autre	2	0	0	3	2	3	3	4	0	8	25
Total des dossiers de plaintes	4	1	2	9	5	13	9	12	3	8	66
Dossiers en suspens*	2	0	0	0	2	2	1	3	2	0	12
Dossiers reportés**	0	0	1	12	3	1	1	3	0	0	21
Dossiers en suspens et toujours en instance***	2	0	1	1	0	1	0	1	0	0	6

* Les dossiers en suspens font partie du nombre total de dossiers, mais n'étaient pas réglés en date de la fin de l'exercice financier du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

** Les dossiers reportés ne font pas partie du nombre total de dossiers. Il s'agit de dossiers qui n'ont pas été traités à la fin d'exercices financiers précédents.

*** Les dossiers reportés et en suspens sont des dossiers reportés d'exercices financiers précédents qui n'étaient pas réglés en date de la fin de l'exercice financier allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

Dossiers de plaintes pour inconduite – allégations	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Dossiers de plaintes pour inconduite (y compris la partie des plaintes relatives aux services et/ou aux politiques ayant trait à l'inconduite)	2	0	2	4	2	4	5	4	2	25
Agents faisant l'objet d'une enquête en vertu de la <i>Loi sur la police</i>	4	0	2	6	1	5	5	7	2	32
Allégations issues des dossiers concernant une inconduite	4	0	3	6	15	8	6	17	2	61

Dossiers de plaintes pour inconduite – infractions au Code	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Conduite déshonorante – 35(a)	0	0	1	2	3	1	1	4	0	12
Négligence des fonctions – 35(b)	1	0	2	0	2	1	1	4	0	11
Comportement malhonnête – 35(c)	0	0	0	0	2	0	2	0	0	4
Divulgence inappropriée des renseignements – 35(d)	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Manœuvres frauduleuses – 35(e)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Abus de pouvoir – 35(f)	3	0	0	3	2	3	2	7	2	22
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35(g)	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Dommage 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	0	0	0	0	0	0	0
Insubordination – 35(k)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Partie à une infraction au Code – 35(l)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Harcèlement en milieu de travail – 35(m)	0	0	0	0	4	0	0	2	0	6
Total des allégations	4	0	3	6	15	8	6	17	2	61
Allégations jugées frivoles/vexatoires*	0	0	0	4	0	3	2	2	0	11
Allégations en suspens (il y a eu détermination de présumées infractions au Code; toutefois le dossier n’a pas été traité)	4	0	0	0	15	3	2	7	1	32

Plaintes pour inconduite – décision finale par rapport aux dossiers	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Rejet sommaire (plainte frivole/vexatoire/faite de mauvaise foi)	0	0	0	2	0	2	2	1	0	7
Règlement informel	0	0	1	2	0	0	0	0	1	4
Aucune autre mesure	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Conférence de règlement	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
Audience d’arbitrage	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Retrait	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Perte de compétence	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Dossiers en suspens	2	0	0	0	2	1	1	2	1	9
Total des dossiers	2	0	2	4	2	4	5	4	2	25
Conférence de règlement – exercice précédent	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0
Audience d’arbitrage – exercice précédent	0	0	0	0	1*	0	0	1*	0	0

*L’agent a démissionné pendant le processus d’arbitrage, ce qui s’est traduit par une perte de compétence.

Information financière

L'exercice financier 2018-2019 a également été marqué par d'énormes pressions sur les ressources financières limitées de la Commission, principalement en raison des coûts engagés dans la catégorie des dépenses pour les services professionnels et juridiques dans le groupe de dépenses « Autres services ». Bien que les honoraires imposés par les représentants juridiques de la Commission n'aient pas augmenté, le volume de procédures et de recherches judiciaires a dépassé le budget du présent exercice financier.

	Budget	Dépenses réelles
Services du personnel	255,6	242,0
Autres service	93,3	162,2
Matériel et fournitures	6,1	4,8
Biens et équipement	8,0	4,0
TOTAL	363,0	413,0

Résumé des activités de dotation en personnel

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le sous-ministre du ministère des Ressources humaines délègue à chacun des administrateurs généraux les activités de dotation en personnel de leurs ministères respectifs. Vous trouverez ci-dessous un résumé des activités de dotation pour l'exercice 2018-2019 de la Commission de police du Nouveau-Brunswick.

Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 décembre de chaque année		
Type d'employé	2018	2017
Permanent	3	3
Temporaire	0	0
TOTAL	3	3

En plus des employés, la Commission comptait quatre membres en date du 31 décembre 2018.

Le Ministère n'a pas lancé de concours.

Conformément à l'article 33 de la *Loi sur la Fonction publique*, aucune plainte alléguant du favoritisme n'a été déposée au président de la Commission et aucune plainte n'a été déposée auprès de l'Ombud.

Résumé des projets de loi et des activités législatives

La Commission est régie par la Loi sur la police du Nouveau-Brunswick qui peut être consultée en ligne à l'adresse suivante :

<http://laws.gnb.ca/en/ShowTdm/cs/P-9.2//>

Résumé des activités liées aux langues officielles

La Commission communique toujours l'information dans la langue officielle de la plainte originale. Les enquêtes et les rapports de conclusion sont faits dans la langue officielle du plaignant. Toutefois, les entrevues effectuées pendant l'enquête (et les déclarations notées) le sont dans la langue officielle choisie par la personne interviewée.

Aucune plainte à l'égard de la *Loi sur les langues officielles* n'a été formulée contre la Commission pendant l'exercice.

Rapport sur la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*

Comme le prévoit le paragraphe 18(1) de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, l'administrateur principal doit préparer un rapport sur toute divulgation d'acte répréhensible faite à un superviseur ou à un fonctionnaire désigné de la partie de la fonction publique dont l'administrateur principal est responsable. La Commission n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles au cours de l'exercice financier 2018-2019.