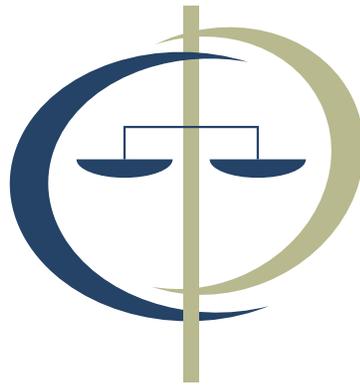


New Brunswick
Police Commission



Commission de police
du Nouveau-Brunswick

2012-2013

Annual Report

New Brunswick
Police Commission

2012-2013

Rapport annuel

Commission de
police du
Nouveau-Brunswick

2012-2013 Annual Report

Published by:

The New Brunswick Police Commission
Fredericton City Centre
435 King Street, Suite 202
Fredericton, New Brunswick E3B 1E5

December 2013

Cover:

Communications New Brunswick

Printing and Binding:

Printing Services, NBISA

ISBN 978-1-4605-0268-6
PDF 978-1-4605-0269-3

ISSN 0822-1774

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2012-2013

Publié par:

La Commission de police du Nouveau-Brunswick
Édifce Centre-ville
435, rue King, Pièce 202
Fredericton, Nouveau-Brunswick E3B 1E5

Décembre 2013

Page couverture:

Communications Nouveau-Brunswick

Impression et reliure:

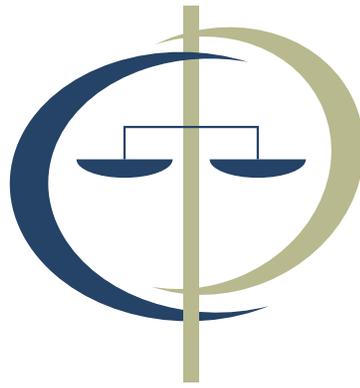
Service d'imprimerie, ASINB

ISBN 978-1-4605-0268-6
PDF 978-1-4605-0269-3

ISSN 0822-1774

Imprimé au Nouveau-Brunswick

New Brunswick
Police Commission



Commission de police
du Nouveau-Brunswick

2012-2013

Annual Report

New Brunswick
Police Commission

2012-2013

Rapport annuel

Commission de
police du
Nouveau-Brunswick

Thirty second

Annual Report

of the

New Brunswick

Police Commission

2012-2013

Trente deuxième

rapport annuel

de la

Commission de police

du Nouveau-Brunswick

2012-2013

November 4, 2013

The Honourable Graydon Nicholas
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick
Fredericton, New Brunswick

May it please your Honour:

It is my privilege to submit the thirty second Annual Report of the New Brunswick Police Commission for the fiscal year April 1st, 2012 to March 31st, 2013.

Respectfully submitted,



Hon. Bruce Northrup
Minister of Public Safety and Solicitor General

Le 4 novembre 2013

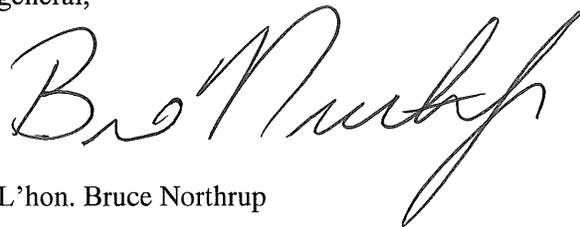
L'honorable Graydon Nicholas
Lieutenant-gouverneur de la province
du Nouveau-Brunswick
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Plaise à Votre Honneur,

Je suis heureux de vous soumettre le trente deuxième rapport annuel de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice commençant le 1^{er} avril 2012 et se terminant le 31 mars 2013.

Veillez agréer, Votre Honneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre de la Sécurité publique et solliciteur général,



L'hon. Bruce Northrup

November 1st, 2013

The Honourable Bruce Northrup
Minister of Public Safety and
Solicitor General
364 Argyle Street, 2nd floor
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of subsection 24(1) of the *Police Act*, it is my duty and privilege to submit to you the thirty second Annual Report of the New Brunswick Police Commission for the period April 1st, 2012 to March 31st, 2013.

Yours respectfully,



Marilyne Ferguson-Mallet
Chair

Le 1^{er} novembre 2013

L'honorable Bruce Northrup
Ministère de la Sécurité publique et solliciteur
général
364, Argyle, 2^e étage
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions du paragraphe 24(1) de la *Loi sur la police*, j'ai le devoir et l'honneur de vous présenter le trente deuxième rapport annuel de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour la période allant du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments respectueux.

La présidente,



Marilyne Ferguson-Mallet

Table of Contents		Table des matières	
Introduction	1	Introduction	1
The Role of the Police Commission	1	Rôle de la Commission de police	1
Commission Membership	1	Membres de la Commission	1
Commission Staff	2	Personnel de la Commission	2
Accommodations	2	Locaux	2
Message from the President on the activities of the Commission	3	Message de la présidente sur les activités de la Commission	3
Official Languages Compliance	3	Conformité en matière des langues officielles	3
Commission Organization	4	Structure de la Commission	4
Organizational chart	4	Organigramme	4
Financial Statement	5	États financiers	6
The Public Complaint Process	7	Processus relatif au dépôt d'une plainte par le public	7
Complaint process effective January 1st, 2008	7	Processus de traitement des plaintes en vigueur le 1 ^{er} janvier 2008	7
Characterizing a complaint	9	Caractérisation de la plainte	9
Service or Policy Complaint	9	Plainte relative aux services ou aux politiques	9
Conduct Complaint	10	Plainte pour inconduite	10
Processing and disposing of conduct complaints	10	Traitement et règlement des plaintes pour inconduite	10
Withdrawal of a complaint	10	Retrait de la plainte	10
False or misleading statements, complaints made in bad faith and preventing the filing of complaints	10	Déclarations fausses ou trompeuses, plaintes faites de mauvaises foi et entrave au dépôt de plaintes	10

Methods of disposition of conduct complaints and the role of the Commission	11	Méthodes de rejet des plaintes pour inconduite et le rôle de la Commission	11
Summary dismissal	11	Rejet sommaire	11
Informal resolution	12	Règlement informel	12
Formal investigation	12	Enquête	12
Decision to take no further action	13	Décision de ne prendre aucune autre mesure	13
Purpose of a settlement conference	14	But de la conférence de règlement	14
Principles of discipline and correction measures	14	Principes de discipline et de correction	14
Disciplinary and corrective measures	14	Mesures disciplinaires et correctives	14
Other measures	15	Autres mesures	15
Powers of the Commission	15	Pouvoirs de la Commission	15
Code of Professional Conduct	15	Code de déontologie professionnelle	15
Standards	15	Normes	15
Breach of the Code	16	Infractions au code	16
➤ Engages in discreditable conduct	16	➤ Adopte une conduite déhonorante	16
➤ Neglects his or her duties	17	➤ Néglige ses fonctions	17
➤ Engages in deceitful behavior	17	➤ Adopte un comportement malhonnête	17
➤ Improperly discloses information	17	➤ Divulgue des renseignements de façon inappropriée	17
➤ Commits corrupt practice	17	➤ Commet une manoeuvre frauduleuse	17
➤ Abuses his or her authority	18	➤ Abuse de son pouvoir	18
➤ Improperly uses and cares for firearms	18	➤ Utilise et entretien son arme à feu de façon inappropriée	18

➤ Damages police force property	19	➤ Endommage les biens appartenant au corps de police	19
➤ Misuses intoxicating liquor or drugs in a manner prejudicial to duty	19	➤ Fait un mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues de manière préjudiciable à ses fonctions	19
➤ Is convicted of an offence	19	➤ Est déclarée coupable d'une infraction	19
➤ Engages in insubordinate behaviour	19	➤ Fait preuve d'insubordination	19
➤ Is a party to a breach of the code	19	➤ Est partie à une infraction	19
➤ Engages in workplace harassment	19	➤ Pratique le harcèlement en milieu de travail	19
Repository of disciplinary and corrective measures	20	Répertoire des mesures disciplinaires et correctives	20
Other measures	20	Autres mesures	20
Charts	22	Graphiques	22
Number of complaint files (conduct & service or policy)	23	Nombre total de dossiers de plaintes (inconduite & service ou politique)	24
Disposition of service or policy complaints and no jurisdiction complaints	25	Décision concernant les plaintes de service ou politique ainsi que pas de juridiction sur ces plaintes	26
Number of allegations	27	Nombre d'allégations	28
Alleged breach of the Code	29	Allégation d'infraction au code	30
Section descriptor	31	Descripteur	32
Decision on allegations	33	Décision concernant les allégations	34
Disciplinary & corrective measures	35	Mesures disciplinaires et correctives	36
Number of files, number of allegations & number of allegations sustained per police force	37	Nombre de plaintes, nombre d'allégations & nombre d'allégations soutenues par corps policier	38

Introduction

The Role of the Police Commission

The New Brunswick Police Commission was established by the Legislative Assembly in 1977 when it enacted the *Police Act*, S.N.B. 1977, c. P-9.2. That *Act*, as amended, provides that the Commission's mandate includes:

- 1) the investigation and determination of complaints by any person relating to the conduct of a member of a municipal or regional police force;
- 2) the characterization and review of service or policy complaints relating to municipal or regional police forces;
- 3) the investigation and determination of any matter relating to any aspect of policing in any area of the Province, either on its own motion, at the request of a board or council, or at the direction of the Minister of Public Safety;
- 4) the determination of the adequacy of municipal, regional and Royal Canadian Mounted Police forces within the Province, and whether each municipality and the Province is discharging its responsibility for the maintenance of an adequate level of policing; and
- 5) the ensuring of consistency in disciplinary dispositions through maintenance of a repository of disciplinary and corrective measures taken in response to *Police Act* violations.

The New Brunswick Police Commission is designated as the public authority for the Province of New Brunswick under subsection 25.1(3.2) of the *Criminal Code of Canada*.

Commission membership

Members of the Commission during the year were:

Chair:

Marilyne Ferguson-Mallet
Shippagan, NB
Term expires April 11, 2015

Vice-Chair:

Robert M. Stoney, CD
Village of Gagetown, NB
Term expires December 21, 2015

Introduction

Le rôle de la Commission de police

La Commission de police du Nouveau-Brunswick a été créée en 1977 par l'Assemblée législative au moment de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la police*, L.N.-B. 1977, c. P-9.2. Cette *Loi*, telle que modifiée, prévoit que le mandat de la Commission comprend les éléments suivants:

- 1) mener des enquêtes et se prononcer au sujet des plaintes formulées par toute personne à l'égard de la conduite d'un membre d'un service de police municipal ou régional;
- 2) la caractérisation et revue de plaintes relative aux services ou aux politiques à l'égard d'un service de police municipal ou régional;
- 3) de son propre chef, à la demande d'un comité ou d'un conseil, ou à la demande du ministre de la Sécurité publique, mener des enquêtes et se prononcer au sujet de toute question touchant à tout aspect du travail policier dans toute région de la province;
- 4) déterminer le caractère adéquat des services de police municipaux et régionaux ainsi que de la Gendarmerie royale du Canada dans la province et décider si les municipalités et le gouvernement provincial s'acquittent de leur obligation de maintenir un niveau suffisant du maintien de l'ordre; et
- 5) assurer la cohérence des décisions disciplinaires en tenant un répertoire des mesures disciplinaires et correctives prises à la suite de violations de la *Loi sur la police*.

La Commission de police du Nouveau-Brunswick est désignée comme l'autorité publique de la province du Nouveau-Brunswick en vertu du paragraphe 25.1(3.2) du *Code criminel du Canada*.

Membres de la Commission

Au cours de l'année, la Commission se compose des membres suivants :

Présidente :

Marilyne Ferguson-Mallet
Shippagan, (N.-B.)
Le mandat prend fin le 11 avril 2015

Vice-président :

Robert M. Stoney, DC
Village de Gagetown (N.-B.)
Le mandat prend fin le 21 décembre 2015

Introduction (continued)

Members:

Ronald Cormier
Saint-Antoine, NB
Term expires December 6, 2015

Anne-Marie Mullin
Saint John, NB
Term expired August 25, 2013

Byron J. Bushey
Miramichi, NB
Term expired August 25, 2013

Donald V. LeBlanc
Memramcook, NB
Term expired August 25, 2013

Peter Seheult
Grand Falls, NB
Term expired December 21, 2012

Donald R. Butler
Miramichi, NB
Term expired December 21, 2012

James Allison Laventure
Moncton, NB
Term expired May 28, 2012

Commission Staff

Executive Director
Pierre Beaudoin

Associate Director
Pauline Philibert

Administrative Assistant
Lisa-Marie Walton

Accommodations

The New Brunswick Police Commission is located at the following address:

Fredericton City Centre
435 King Street, Suite 202
Fredericton, New Brunswick
E3B 1E5

Telephone: (506) 453-2069
Facsimile: (506) 457-3542
Toll free number: 1-888-389-1777
Internet Web Site: www.nbpolicemission.ca
E-mail : nbpc@gnb.ca

Introduction (suite)

Membres :

Ronald Cormier
Sainte-Antoine (N.-B.)
Le mandat prend fin le 6 décembre 2015

Anne-Marie Mullin
Saint John, (N.-B.)
Le mandat a pris fin le 25 août 2013

Byron J. Bushey
Miramichi, (N.-B.)
Le mandat a pris fin le 25 août 2013

Donald V. LeBlanc
Memramcook, (N.-B.)
Le mandat a pris fin le 25 août 2013

Peter Seheult
Grand-Sault (N.-B.)
Le mandat a pris fin le 21 décembre 2012

Donald R. Butler
Miramichi (N.-B.)
Le mandat a pris fin le 21 décembre 2012

James Allison Laventure
Moncton (N.-B.)
Le mandat a pris fin le 28 mai 2012

Personnel de la Commission

Directeur général
Pierre Beaudoin

Directrice associée
Pauline Philibert

Adjointe administrative
Lisa-Marie Walton

Locaux

La Commission de police du Nouveau-Brunswick est située à l'adresse qui suit :

Édifice Centre-ville
435, rue King, Pièce 202
Fredericton (N.-B.)
E3B 1E5

Téléphone: (506) 453-2069
Télécopieur: (506) 457-3542
Appel sans frais : 1-888-389-1777
Site internet : www.commissiondepolicenb.ca
Courriel : cpnb@gnb.ca

Message from the Chair on the Activities of the Commission

In 2012-2013, the members and staff participated in various committees, including the Police Act Review Committee and the Police Sector Council, and the Canadian Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (CACOLE).

Following the classification of the Executive Director's position, interviews for the position were held in December 2012, and the incumbent took up his duties in January 2013.

The Commission held two meetings, one in July 2012 in Grand Falls, which included a visit to the new police station in Edmundston, and a second meeting at the New Brunswick Police Commission office in March 2013.

The Chair, Vice-chair and the Executive Director of the Commission were chosen to attend the CACOLE conference in Prince Edward Island in May 2013. The Executive Director facilitated a session and the Vice-Chair was a member of the panel.

The Commission is in the process of updating the list of arbitrators and investigators.

Our new website is currently functional. Future postings will be included regarding Commission related Court decisions.

I want to thank the office staff and the other members of the Commission for their excellent work.

Official Languages Compliance

The New Brunswick Police Commission recognizes and supports its obligation to provide quality services to the public in their language of choice.

It should be noted that in fiscal year 2012-2013, all staff including our Executive Director, Associate Director and Administrative Assistant are fluent in both of New Brunswick's official languages. Moreover, it is the policy of the Commission to respond to all communications received in the language of that communication.

Message de la présidente sur les activités de la Commission

En 2012-2013, les membres et le personnel ont participé à divers comités, dont le Comité d'étude sur La Loi sur la police, et « Police sector council », ainsi que l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO).

Suite à la classification du poste de directeur général, les entrevues pour ce poste ont eu lieu en décembre 2012 et le directeur général est entré en fonction en janvier 2013.

La Commission a tenu deux réunions, dont une en juillet 2012 à Grand-Sault incluant la visite du nouveau poste de police d'Edmundston et une 2^e au bureau de la Commission de police du Nouveau-Brunswick en mars 2013.

La présidente, le vice-président ainsi que le directeur général de la Commission ont été choisis pour assister à l'ACSCMO à l'Île du Prince-Édouard en mai 2013. Le directeur général a animé une session et le vice-président faisait partie du panel.

La Commission est en train de mettre à jour la liste des arbitres et des enquêteurs.

Notre nouveau site « web » est présentement fonctionnel. D'autres affichages pourraient être ajoutés relativement à la Commission concernant des décisions de la Cour.

Je veux remercier les employés du bureau et les autres membres de la Commission pour leur excellent travail.

Conformité en matière des langues officielles

La Commission de police du Nouveau-Brunswick reconnaît qu'elle a le devoir d'offrir aux membres du public des services de qualité dans la langue de leur choix et elle s'empresse de s'en acquitter.

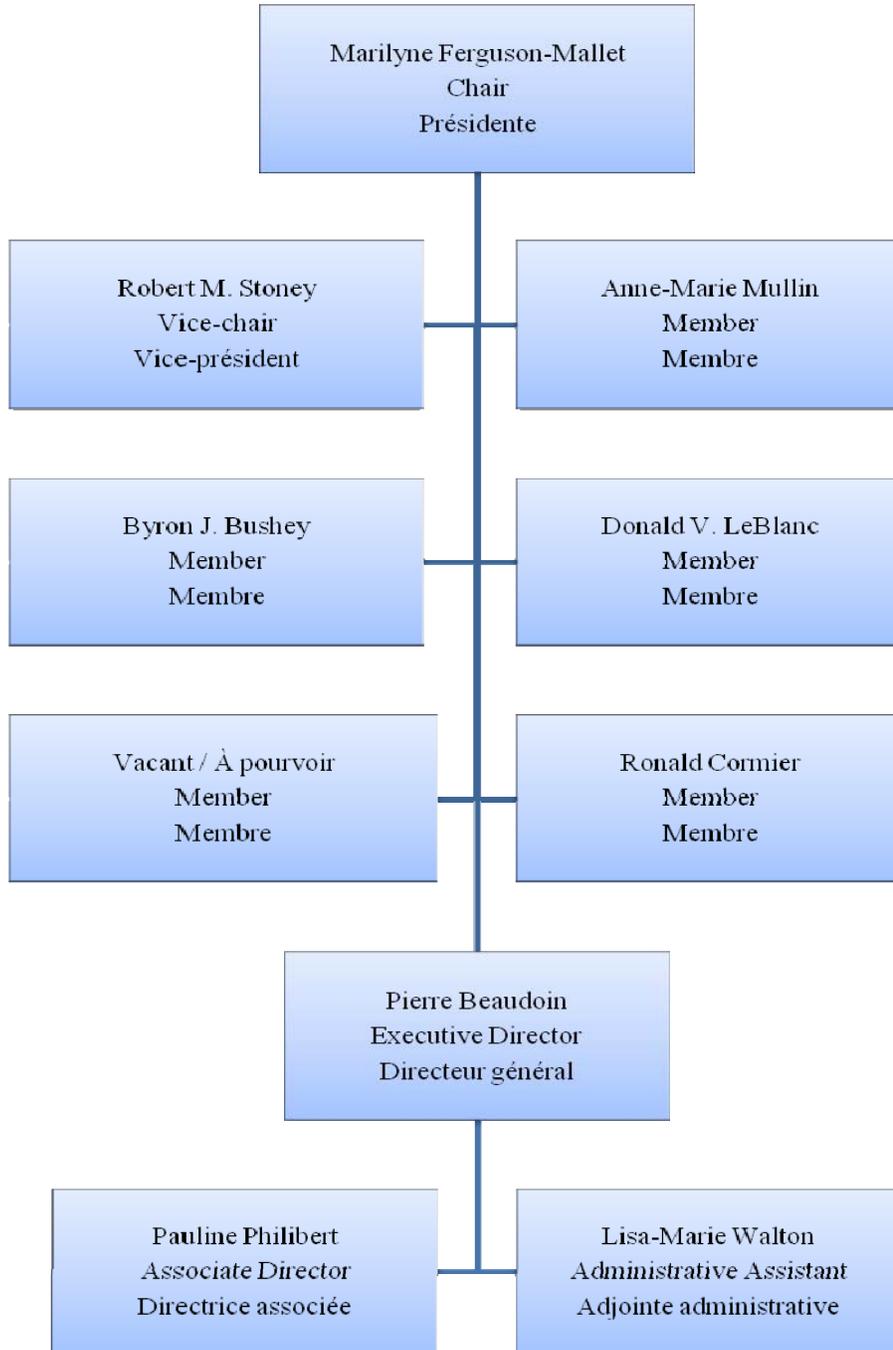
Il convient de souligner qu'au cours de l'année financière 2012-2013, tous les membres de notre personnel, y compris notre directeur général, notre directrice associée et notre adjointe administrative, s'exprimaient couramment dans les deux langues officielles du Nouveau-Brunswick. De plus, la Commission a pour principe de répondre toute lettre qu'elle reçoit dans la langue de son correspondant.

Commission Organization

The New Brunswick Police Commission, as of March 31, 2013, is structured as set out in the following organizational chart:

Structure de la Commission

L'organigramme de la Commission de police du Nouveau-Brunswick se présente comme suit au 31 mars 2013 :



Financial Statement

	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Personnel services (Salaries and benefits)	\$205,436	\$208,770	\$202,998
Other services (Office expenses, advertising, travel, and professional services)	99,252	84,491	141,624
Materials and office supplies	8,914	4,897	2,745
Property and equipment	4,992	1,399	1,884
Total	\$318,594	\$299,557	\$349,251

États financiers

	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Service du personnel (Traitements et avantages sociaux)	205 436 \$	208 770 \$	202 998 \$
Autres services (Frais de bureau, de publicité, de déplacement et de service professionnels)	99 252 \$	84 491 \$	141 624 \$
Matériaux et fournitures de bureau	8 914 \$	4 897 \$	2 745 \$
Biens et matériel	4 992 \$	1 399 \$	1 884 \$
Total	318 594 \$	299 557 \$	349 251 \$

The Public Complaint Process

The police have special powers to enforce the law and restrict the free movement of citizens. Occasionally, conflicts between the public and the police may arise. It is important that the public gives feedback to improve the service the police provide to our communities. Members of the public may file a complaint against a municipal or regional police officer if they believe the officer acted improperly. The Commission also hears complaints from people who are concerned about municipal or regional police services or any other aspect of policing in New Brunswick.

The New Brunswick Police Commission is independent and investigates complaints about the conduct of police officers who are members of municipal or regional police forces and assesses the adequacy of policing anywhere in the province. It also oversees the resolution of policy and service complaints.

Complaint Process effective January 1st, 2008

Section 25.2(1) of the *Police Act* establishes the duty of the chief of police, civic authority or the New Brunswick Police Commission to immediately “characterize” a complaint once received as:

- a) a service or policy complaint,
- b) a conduct complaint, or
- c) a combination of the complaints referred to in paragraphs (a) and (b)

Under subsection 25.1(4) of the *Police Act*, the period of time to process a conduct complaint shall not exceed six months.

Since the new complaint process came into force on January 1st, 2008, it has become evident to the Commission that amendments to the *Police Act* will be required as there is sometimes insufficient time for the Commission to properly and effectively fulfill its legislative mandate to review investigation reports and exercise its authority within the currently prescribed timelines.

In the processing of complaint files over the last few years, the Commission has identified a number of other deficiencies in the *Police Act* as well as in the *Code of Professional Conduct Regulation* which, unless they are corrected, could significantly impact the ability of the Commission to carry out its oversight mandate and potentially undermine public confidence in the police discipline process. Steps are being taken to ensure that those deficiencies are brought to the

Processus relatif au dépôt d’une plainte par le public

Les agents de police se prévalent de pouvoirs spéciaux pour appliquer la *Loi* et limiter la libre circulation des personnes. Des conflits entre le public et la police peuvent survenir à l’occasion. Il est important que les membres du public expriment leur opinion pour que la police puisse améliorer les services qu’elle fournit dans les collectivités. Les membres du public peuvent déposer une plainte contre un agent de police municipal ou régional s’ils ont des raisons de croire qu’il a mal agi. La Commission entendra aussi les plaintes des personnes qui sont préoccupées par les services de police municipaux ou régionaux ou par tout autre aspect des services de police au Nouveau-Brunswick.

La Commission de police du Nouveau-Brunswick est indépendante. Elle enquête sur les plaintes relatives à la conduite des agents de police qui sont membres des services de police municipaux et régionaux. Elle détermine le caractère adéquat des services de police dans la province et supervise le règlement des plaintes relatives aux services et aux politiques.

Processus de traitement des plaintes en vigueur le 1^{er} janvier 2008

Le paragraphe 25.2(1) de la *Loi sur la police* prévoit que le chef de police, l’autorité municipale ou la Commission de police du Nouveau-Brunswick doit, immédiatement après avoir reçu une plainte, la caractériser de l’une des façons suivantes :

- a) comme une plainte relative aux services ou aux politiques;
- b) comme une plainte pour inconduite;
- c) comme une combinaison des plaintes visées aux alinéas a) et b).

En vertu du paragraphe 25.1(4) de la *Loi sur la police*, le délai de traitement d’une plainte ne doit pas dépasser six mois.

Depuis l’entrée en vigueur du nouveau mode de traitement de plaintes le 1^{er} janvier 2008, la Commission est venu à la conclusion que des modifications législatives à la *Loi sur la police* s’avèrent nécessaires pour qu’elle soit en mesure d’exercer efficacement son mandat de révision des rapports d’enquête et d’appliquer, le cas échéant, les mesures prévues à la *Loi* en deçà de la période de prescription.

Lors du traitement des dossiers de plainte au cours des dernières années, la Commission a découvert un certain nombre d’autres lacunes dans la *Loi sur la police* et dans le règlement relatif au *Code de déontologie professionnelle* qui, faute de correction, pourraient compromettre considérablement la capacité de la Commission de s’acquitter de son mandat de surveillance et pourraient miner la confiance du public dans le processus de discipline policière. Des

attention of the proper authorities for remedial action.

As the *Police Act* does not define the word “complaint”, police forces have seemingly adopted their own methodology to define what constitutes a “complaint” reportable to the Commission under the *Police Act*, or what constitutes an “informal complaint” or a citizen’s “concern” brought to a Chief of Police’s attention and dealt with expeditiously at the local level without reporting it to the Commission. Notwithstanding the fact that in many cases, some citizens might be reluctant to come forward with those concerns if they were to get drawn into a formal process, dealing with those concerns judiciously and appropriately provides an opportunity for a Chief of Police to take the pulse of the population and adjust service delivery, when so required, to meet the highest possible service standards and client satisfaction. A similar objective would be achieved if a Chief was to hold focus groups to obtain feedback on the quality of policing in his/her jurisdiction and hear client’s concerns about any aspect of policing.

Doing so can arguably be deemed to fall within the duties and responsibilities of a Chief of Police to ensure that the members of the police force carry out their duties in accordance with the Act and Regulation and apply professional police procedures in the day-to-day operations of the police force.

However, in the absence of clear parameters distinguishing between matters that are reportable to the Police Commission or others that can be appropriately dealt with informally at the local level, there is an inherent risk of either over-reporting or under-reporting *Police Act* complaints. As the bulk of those complaints are filed with the Chief of Police and subsequently forwarded to the Commission for processing, the manner in which the Chief of Police assesses the matter does have a direct impact on the number of complaints/allegations the Commission accounts for in its annual report.

Significant variances between police forces on the number of public complaints they receive could give the public the impression of a problem area within a specific police force where in fact, this may not be the case at all. Whether real or perceived, however, this has the potential to significantly erode public confidence in their respective police force and should be addressed.

In the absence of a definition of what constitutes a complaint or of a decision matrix to standardize the assessment process to bring uniformity throughout Municipal and Regional Police Forces, it is left to individual Chiefs of Police to adopt their own standards and report statistics accordingly. The Commission is receptive to furthering the discussion and accepting any suggestions from the Chiefs of Police to address this concern.

mesures sont prises pour veiller à ce que les lacunes en question sont portées à l’attention des autorités compétentes afin de les corriger.

Vu que la *Loi sur la police* ne définit pas le terme « plainte », les services de police ont apparemment adopté leur propre méthode pour définir ce qui constitue une « plainte » devant être communiquée à la Commission en vertu de la *Loi sur la police*, ou ce qui constitue une « plainte informelle » ou une « préoccupation » d’un citoyen qui est portée à l’attention d’un chef de police et qui est traitée rapidement à l’échelle locale sans la communiquer à la Commission. Malgré le fait que, bien souvent, des citoyens puissent hésiter à soumettre ces préoccupations s’ils devaient se faire entraîner dans un processus officiel, le traitement de ces préoccupations de façon judicieuse et opportune permet à un chef de police de prendre le pouls de la population et de rajuster la prestation des services, au besoin, pour satisfaire aux normes de service les plus élevées possible et voir à la satisfaction des clients. Le même objectif serait atteint si un chef devait tenir des groupes de discussion pour recueillir des commentaires sur la qualité des services de police dans son territoire et entendre les préoccupations du client au sujet d’un aspect de tels services.

On pourrait dire que de telles mesures relèvent des fonctions et des responsabilités d’un chef de police pour garantir que les membres du corps de police s’acquittent de leurs fonctions conformément à la *Loi* et à ses règlements et appliquent des procédures policières professionnelles dans les activités courantes du service de police.

Toutefois, en l’absence de paramètres clairs qui permettent de distinguer les questions qui doivent être communiquées à la Commission de police ou les autres qui peuvent être traitées adéquatement de façon informelle à l’échelle locale, il y a un risque inhérent que le nombre de plaintes déposées en vertu de la *Loi sur la police* soit trop élevé ou trop faible. Puisque la majorité de ces plaintes sont déposées auprès du chef de police et sont ensuite transmises à la Commission aux fins de traitement, la façon dont le chef de police évalue l’affaire a bel et bien des répercussions directes sur le nombre de plaintes ou d’allégations dont la Commission rend compte dans son rapport annuel.

S’il y avait des différences importantes entre les corps de police dans le nombre de plaintes déposées par le public, cela pourrait donner l’impression au public qu’il existe des problèmes dans un corps de police en particulier, alors que ce n’est pas du tout le cas en réalité. Qu’il s’agisse d’une situation réelle ou perçue, cela risque de miner considérablement la confiance du public dans son service de police respectif et il convient de se pencher sur la question.

En l’absence d’une définition de ce qui constitue une plainte ou d’une matrice de décision pour normaliser le processus d’évaluation et uniformiser son application dans les services de police municipaux et régionaux, il est laissé aux chefs de police le soin d’adopter leurs propres normes et de communiquer les statistiques en conséquence. La Commission est disposée à poursuivre la discussion et à accepter les suggestions des chefs de police pour donner suite à cette préoccupation.

Characterizing a Complaint

Immediately after receiving a complaint, the chief of police, civic authority or Commission must characterize the complaint as a service or policy complaint, a conduct complaint, or a combination of the aforementioned complaints of service, policy and conduct complaint. The processing of these complaints varies depending on characterization.

Under the *Police Act* the processing of “**service/policy**” complaints is different from the processing of “**conduct**” complaints.

Service or Policy Complaints

Where the Commission receives a complaint which it characterizes as a **service or policy** complaint, a copy of the complaint shall be sent to the civic authority which has authority over the police force and to the Chief of Police.

Where a civic authority characterizes a complaint received against the police force over which it has authority as a **service or policy** complaint, or receives a **service or policy** complaint from the Commission, the civic authority shall refer the complaint to the Chief of Police for whatever action considered appropriate, or the civic authority will retain the complaint and, in consultation with the Chief of Police, take whatever action is considered appropriate.

Service/policy complaints are dealt with by the civic authority and do not bare consequences other than to be resolved by changing an existing policy, developing a new policy or simply informing the person of the pertinence and adequacy of the existing policy.

- An example of a “**service**” complaint would be individuals complaining that they never see the police in their neighborhood. The civic authority will consult with the Chief who will provide a breakdown of the number times police vehicles have patrolled the area in question. It could end up being that the individual did not see the police vehicles when they were travelling in their area or that there may need to issue a directive to patrol the area more often or a certain number of times per day, week or month.
- An example of a “**policy**” complaint would consist of the actions of an officer and the policy, or absence thereof of such a policy, governing police assistance for a particular reason. The manner in which to resolve this matter would be to develop a new policy.

Where a service or policy complaint is referred to the Chief of Police by the civic authority, the Chief will advise the civic authority of the resolution of the complaint and will advise the complainant and the Commission in writing of the disposition of the service or policy complaint.

Caractérisation de la plainte

Immédiatement après avoir reçu une plainte, le chef de police, l'autorité municipale ou la Commission la caractérise comme une plainte relative aux services ou aux politiques, comme une plainte pour inconduite ou comme une combinaison des plaintes ci-dessus. Le traitement des plaintes varie selon leur caractérisation.

En vertu de la *Loi sur la police*, le traitement des plaintes relatives aux « **aux services ou aux politiques** » est différent de celui des plaintes pour « **inconduite** ».

Plaintes relatives aux services ou aux politiques

Lorsque la Commission reçoit une plainte qu'elle caractérise comme une plainte relative **aux services ou aux politiques**, elle doit envoyer un exemplaire de la plainte à l'autorité municipale de laquelle relève le corps de police et au chef de police.

Lorsqu'une autorité municipale caractérise une plainte qu'elle a reçue contre le corps de police qui en relève comme une plainte relative **aux services ou aux politiques** ou reçoit, de la Commission, une plainte relative **aux services ou aux politiques**, l'autorité municipale peut renvoyer la plainte au chef de police pour qu'il prenne les mesures jugées appropriées ou l'autorité municipale peut demeurer saisie de la plainte et, de concert avec le chef de police, prendre les mesures jugées appropriées.

Les plaintes relatives **aux services ou aux politiques** sont traitées par l'autorité municipale et elles sont tout simplement réglées par l'apport d'un changement à une politique existante, l'élaboration d'une nouvelle politique ou la communication d'une réponse au plaignant pour confirmer la pertinence et le caractère adéquat de la politique existante.

- Une personne qui se plaint de ne jamais voir la police dans son quartier constituerait un exemple de plainte relative aux « **services** ». L'autorité municipale consultera le chef qui fournira une ventilation du nombre de patrouilles effectuées par les véhicules de police dans le quartier en question. Il est possible que la personne n'ait pas vu les véhicules de police faire la patrouille dans son quartier ou qu'il faille émettre une directive afin que le quartier soit patrouillé plus souvent ou un certain nombre de fois par jour, par semaine ou par mois.
- Un exemple de plainte relative aux « **politiques** » porterait sur les actions d'un agent de police et la politique, ou l'absence d'une telle politique, qui régit l'aide de la police pour une raison en particulier. Cette affaire serait réglée par l'élaboration d'une nouvelle politique.

Lorsqu'une plainte relative aux services ou aux politiques est renvoyée au chef de police par l'autorité municipale, le chef doit aviser l'autorité municipale du règlement de la plainte et il doit aviser par écrit le plaignant et la Commission de sa décision sur la plainte relative aux services ou aux politiques.

Conduct Complaints

Conduct complaints are breaches of the *Code* as identified under section 35 (a) to (m) of the *Code of Professional Conduct Regulation 2007-81*.

- An example of a “conduct” complaint would be an individual who lodges a complaint alleging that an officer abused its authority when arresting and detaining the individual.
- An investigation will be carried out and the results may reveal that the officer did abuse its authority which may require disciplinary or corrective measures such as a written reprimand and a direction to undertake special training or retraining.

Processing and disposing of conduct complaints

What follow is the various methods for processing and disposing of conduct complaints.

Withdrawal of a complaint

A complainant may, at any time, file a written notice of withdrawal of a complaint with the chief of police, civic authority or Commission, as the case may be. If the notice of withdrawal is filed with the chief of police, he or she shall, immediately after receiving the notice, provide a copy of the notice of withdrawal to the Commission and, if the complaint concerns the conduct of a police officer, to the affected police officer. If the notice of withdrawal is filed with the civic authority, the civic authority shall, immediately after receiving the notice, provide a copy of the notice of withdrawal to the Commission and, if the complaint concerns the conduct of a chief of police, to the affected chief of police.

If the notice of withdrawal is filed with the Commission, the Commission shall, immediately after receiving the notice, provide a copy of the notice of withdrawal to the appropriate chief of police or civic authority and, if the complaint concerns the conduct of a member of a police force, to the affected member of a police force. Notwithstanding the withdrawal of a complaint, the Commission may process the complaint, or order the chief of police or civic authority, as the case may be, to process a service, policy or conduct complaint. The chief of police or the civic authority may, on their own motion, process such a complaint.

False or misleading statements, complaints made in bad faith and preventing the filing of complaints

While the Commission has a duty to ensure that complainants are provided with any information or assistance required in filing their complaint and see that each complaint is thoroughly investigated, it must remain vigilant in ensuring

Plaintes pour inconduite

Les plaintes pour inconduite sont des infractions au *Code*, comme il est établi aux alinéas 35 a) à m) du Règlement 2007-81 relatif au *Code de déontologie professionnelle*.

- Un exemple de plainte pour « **inconduite** » serait une personne qui dépose une plainte, alléguant qu’un agent de police a abusé de son pouvoir lorsqu’il l’a arrêtée et détenue.
- Une enquête sera menée, et les résultats pourraient révéler que l’agent de police a bel et bien abusé de son pouvoir. Des mesures disciplinaires ou correctives, comme une réprimande écrite et un ordre de suivre une formation spéciale ou une formation de recyclage, pourraient être prises à l’endroit de l’agent.

Traitement et règlement des plaintes pour inconduite

Voici les diverses méthodes de traitement et de règlement des plaintes pour inconduite.

Retrait de la plainte

Un plaignant peut, en tout temps, déposer un avis écrit de retrait de la plainte auprès du chef de police, de l’autorité municipale ou de la Commission, selon le cas. Si l’avis de retrait de la plainte est déposé auprès du chef de police, le chef de police doit, immédiatement après avoir reçu l’avis, en fournir une copie à la Commission et, si la plainte porte sur la conduite d’un agent de police, à l’agent de police mis en cause. Si l’avis de retrait de la plainte est déposé auprès de l’autorité municipale, l’autorité municipale doit, immédiatement après avoir reçu l’avis, en fournir une copie à la Commission et, si la plainte porte sur la conduite d’un chef de police, au chef de police mis en cause.

Si l’avis de retrait de la plainte est déposé auprès de la Commission, la Commission doit, immédiatement après avoir reçu l’avis, en fournir une copie à l’autorité municipale ou au chef de police approprié et, si la plainte porte sur la conduite d’un membre d’un corps de police, au membre du corps de police mis en cause. Nonobstant le retrait d’une plainte, la Commission peut traiter la plainte ou ordonner au chef de police ou à l’autorité municipale, selon le cas, de traiter une plainte relative aux services ou aux politiques, ou une plainte pour inconduite. Le chef de police ou l’autorité municipale peut, de sa propre initiative, traiter la plainte.

Déclarations fausses ou trompeuses, plaintes faites de mauvaise foi et entrave au dépôt de plaintes

La Commission doit veiller à ce que les plaignants reçoivent l’information ou l’aide dont ils ont besoin pour déposer leur plainte et à ce que chaque plainte fasse l’objet d’une enquête approfondie. Elle doit aussi demeurer vigilante en s’assurant

that complaints are made to seek redress for a legitimate purpose.

This is why the *Police Act* also provides that no person shall knowingly make a false or misleading statement when filing a service, policy or conduct complaint or do so in bad faith, prevent, hinder, obstruct or interfere with a person filing such complaint. A person who violates these provisions commits an offence punishable under the *Provincial Offences Procedure Act* (or under the *Criminal Code of Canada* for public mischief).

Methods of disposition of conduct complaints and the role of the Commission

SUMMARY DISMISSAL

Application: The chief of police may summarily dismiss a conduct complaint, in whole or in part if, in the opinion of the chief of police, the complaint or part of the complaint is frivolous, vexatious or not made in good faith.

Action by Chief: If the chief of police decides to summarily dismiss a conduct complaint or part of a conduct complaint, the chief of police shall give the complainant and the Commission notice in writing of the decision, including the reasons for the decision.

Action by the Complainant: Nil

Action by Commission: Mandatory review of the decision. The Commission either confirms the decision and gives the chief of police notice in writing of its decision, or rescinds the decision and then orders the chief of police to proceed with processing the conduct complaint. When such an order is issued, the Commission gives the complainant and the police officer notice in writing of its decision.

Comments:

A complaint is **frivolous** when, on its face, it is devoid of substance or, on its face, it is of no consequence. A complaint is then deemed to be **trivial**, although this category is solely an implied standard of assessment of the merit of a complaint. One has to be mindful, however, that what may appear trivial or frivolous to some, may bear substantial importance to others. Alternate measures can then be invoked to alleviate the concerns of the complainant outside the ambit of the *Code of Professional Conduct Regulation*.

A complaint is **vexatious** when it involves a repetition of unsubstantiated complaints from the same person, all of which share a common theme.

A complaint is not **made in good faith** when it is made dishonestly for an improper purpose. Bad faith normally

que les plaintes visent à redresser un but légitime.

À cet effet, la *Loi sur la police* prévoit que nul ne peut sciemment faire une déclaration fausse ou trompeuse lors du dépôt d'une plainte relative aux services ou aux politiques, ou d'une plainte pour inconduite, ou la faire de mauvaise foi; ou empêcher une personne de déposer une plainte relative aux services ou aux politiques, ou une plainte pour inconduite, ou la gêner ou l'entraver lors du dépôt d'une plainte. Quiconque contrevient ou omet de se conformer à ces dispositions commet une infraction punissable en vertu de la *Loi sur la procédure applicable aux infractions provinciales* (ou en vertu du *Code criminel* du Canada pour méfait public).

Méthodes de rejet des plaintes pour inconduite et le rôle de la Commission

REJET SOMMAIRE

Application : 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.

Mesure prise par le chef de police : Si le chef de police décide de rejeter de façon sommaire une plainte pour inconduite ou une partie d'une plainte pour inconduite, il doit donner au plaignant et à la Commission un avis écrit de la décision ainsi que les motifs de la décision.

Mesure prise par le plaignant : Aucune

Mesure prise par la Commission : Examen obligatoire de la décision. La Commission confirme la décision et donne au chef de police un avis écrit de sa décision ou infirme la décision et ordonne au chef de police de traiter la plainte pour inconduite. Lorsqu'elle donne un tel ordre, la Commission donne au plaignant et à l'agent de police un avis écrit de sa décision

Commentaires :

Une plainte est **futile** si, à première vue, elle ne porte pas à conséquence ou est dépourvue de fondement. Elle est par la suite réputée être **triviale**, quoique cette catégorie est uniquement une norme implicite d'évaluation du bien-fondé d'une plainte. Il importe de retenir toutefois que ce qui peut sembler futile ou trivial pour certains peut revêtir une grande importance pour d'autres. D'autres mesures peuvent alors être prises pour atténuer les préoccupations du plaignant en dehors du champ d'application du règlement relatif au *Code de déontologie professionnelle*

Une plainte est **vexatoire** si elle découle de plaintes non fondées répétées provenant de la même personne qui partagent toutes un thème commun.

Une plainte est **portée de mauvaise foi** quand elle est faite de manière malhonnête dans un but inapproprié. Habituellement,

requires the presence of two elements: firstly, the desire to achieve an improper purpose and, secondarily, an act of an improper nature that furthers the improper purpose.

INFORMAL RESOLUTION

Application: If the Commission refers a conduct complaint to a chief of police to process the complaint, the chief of police shall determine whether the conduct complaint can be resolved informally. If the chief of police decides to attempt to resolve the conduct complaint informally, he or she shall give the complainant and the police officer notice in writing of his or her decision to attempt to resolve the complaint informally.

Action by the Chief: Where a complaint is resolved informally, the details of the results of the informal resolution shall be set out in writing, and the chief of police shall give the complainant and the Commission notice in writing of the results of the informal resolution.

Action by the Complainant: The complainant may request the Commission to review the results within **14 days**.

Action by the Commission: Elective review or mandatory review of the informal resolution if the complainant so request and confirms the decision or rescinds it and orders the chief to investigate.

Comments: If nothing stands out to warrant a formal review and if the complainant does not ask for a review, the file is automatically closed after the **14 day** period has elapsed.

FORMAL INVESTIGATION

Action by the Chief: A chief of police shall proceed with an investigation into a conduct complaint if:

- the chief of police and the police officer fail to achieve consensus on an informal resolution,
- the chief of police determines that an attempt to resolve the complaint informally is inappropriate, or
- the Commission orders an investigation.

The chief shall provide notice of his decision to the complainant, to the subject police officer and to the Commission. If the chief of police conducts an investigation into a conduct complaint, the chief of police may appoint, as an investigator:

- a member of a police force to which the police officer being investigated belongs and who is of a higher rank than the police officer being investigated,
- a member of another police force who is of a higher rank than the police officer being investigated, if he or she

la mauvaise foi est définie par la présence de deux éléments : d'une part, le désir de parvenir à un but inapproprié, et d'autre part, un acte de nature inappropriée visant le but inapproprié.

RÈGLEMENT INFORMEL

Application : Lorsque la Commission renvoie une plainte pour inconduite au chef de police pour qu'elle soit traitée, le chef de police doit déterminer si elle peut être réglée de façon informelle. Si le chef de police décide de tenter de régler de façon informelle la plainte pour inconduite, il donne au plaignant et à l'agent de police un avis écrit de sa décision.

Mesure prise par le chef de police : Lorsque la plainte est réglée de façon informelle, les détails des résultats du règlement informel sont présentés par écrit et le chef de police donne au plaignant et à la Commission un avis écrit des résultats du règlement informel.

Mesure prise par le plaignant : Le plaignant peut, dans les **14 jours** qui suivent, demander à la Commission de réviser les résultats du règlement formel.

Mesure prise par la Commission : À la demande du plaignant, la Commission effectue un examen obligatoire ou facultatif du règlement informel, et confirme la décision ou l'infirme et ordonne au chef de police de procéder à une enquête.

Commentaires : Si rien ne justifie la tenue d'un examen officiel et si le plaignant ne demande pas un examen du règlement informel, le dossier est automatiquement clos après **14 jours**.

ENQUÊTE

Mesure prise par le chef de police : Le chef de police procède à une enquête sur une plainte pour inconduite si l'une des conditions suivantes se réalise :

- le chef de police et l'agent de police ne concluent pas un règlement informel,
- le chef de police décide qu'une tentative de règlement informel n'est pas appropriée,
- la Commission ordonne la tenue d'une enquête.

Le chef de police doit donner au plaignant, à l'agent de police mis en cause et à la Commission un avis de sa décision. Si le chef de police procède à une enquête sur une plainte pour inconduite, il nomme, à titre d'enquêteur, l'une des personnes suivantes :

- un membre du même corps de police auquel appartient l'agent de police faisant l'objet de l'enquête et qui est d'un grade supérieur à ce dernier,
- un membre d'un autre corps de police qui est d'un grade supérieur à l'agent de police faisant l'objet de l'enquête, s'il

determines an external investigation is necessary in order to preserve public confidence in the complaint process or, if the Commission orders it, or

- he or she may appoint an investigator from the list established and maintained by the Commission.

Upon conclusion of the investigation, the chief of police shall provide to the Commission with the investigation report as well as a copy of all documents received in the course of the investigation. He or she shall also provide a summary of the investigator's findings and conclusions to the police officer and the complainant.

Where the chief of police determines that there is sufficient evidence that the police officer committed a breach of the code, he or she then proceeds to a settlement conference.

Action by the Complainant: Cooperate with the investigator in establishing the facts surrounding the complaint.

Action by the Commission: Confirms or rescinds the characterization. If characterization is confirmed, it monitors the file and reviews the investigator's report with its findings and conclusions. If the Commission processes a conduct complaint or takes over from a chief of police the processing of a conduct complaint, it shall appoint as an investigator a police officer of another police force who is of a higher rank than the police officer being investigated, or appoint an investigator from the list it establishes and maintains. The Commission may, if, in its opinion the investigation was inadequate, order a new investigation by the chief of police or a chief of police of another police force.

DECISION TO TAKE NO FURTHER ACTION

Application: Upon review of the investigation report, the chief of police shall take no further action where the chief of police determines that there is insufficient evidence that the police officer committed a breach of the code.

Action by the Chief: If the chief of police decides to take no further action, the chief of police shall give the police officer, complainant and the Commission notice in writing of his or her decision and shall give the complainant notice in writing that he or she may request the Commission to review the decision.

Action by the Complainant: Accepts the decision and takes no further action or requests that the Commission reviews the decision. Although the *Police Act* is silent on the time limit to request the Commission to carry out such a review, the Commission has adopted a policy consistent with other provisions of the *Act* and grants a period of **14 days** to formulate this request.

Action by the Commission:

- elective review of the decision to confirm or rescind the

détermine qu'une enquête externe est essentielle afin de maintenir la confiance du public dans le processus de traitement des plaintes ou si la Commission l'ordonne,

- une personne dont le nom figure sur la liste établie et tenue par la Commission.

À la conclusion de son enquête, le chef de police fournit à la Commission le rapport de l'enquête et une copie de tous les documents reçus durant l'enquête, et au plaignant et à l'agent de police, un résumé des constatations et des conclusions de l'enquêteur.

Le chef de police procède à une conférence de règlement lorsqu'il détermine qu'il existe une preuve suffisante que l'agent de police a commis une infraction au code.

Mesure prise par le plaignant : Le plaignant collabore avec l'enquêteur afin d'établir les faits relatifs à la plainte.

Mesure prise par la Commission : La Commission confirme ou informe la caractérisation. Si la caractérisation est confirmée, elle assure le suivi du dossier et revoit le rapport d'enquête avec ses constatations et conclusions. Si la Commission traite une plainte pour inconduite ou se saisit d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police, elle nomme, à titre d'enquêteur, soit un agent de police d'une autre corps de police qui est d'un grade supérieur à l'agent de police faisant l'objet de l'enquête, soit une personne dont le nom figure sur la liste établie et tenue par celle-ci. La Commission peut, si elle est d'avis que la première enquête était insatisfaisante, ordonner au chef de police ou au chef de police d'un autre corps de police de tenir une nouvelle enquête.

DÉCISION DE NE PRENDRE AUCUNE AUTRE MESURE

Application : À la suite de la révision du rapport d'enquête, le chef de police ne prend aucune autre mesure lorsqu'il détermine qu'il n'existe pas de preuve suffisante que l'agent de police a commis une infraction au code.

Mesure prise par le chef de police : Si le chef de police décide de ne prendre aucune autre mesure, il donne à l'agent de police, au plaignant et à la Commission un avis écrit de sa décision et avise le plaignant par écrit qu'il peut faire réviser cette décision par la Commission.

Mesure prise par le plaignant : Le plaignant accepte la décision et ne prend aucune autre mesure ou ne demande pas à la Commission de réviser la décision. La *Loi sur la police* ne fait aucune mention du délai de présentation d'une demande de révision à la Commission. Toutefois, la Commission a adopté une politique qui est conforme aux autres dispositions de la *Loi* et qui prévoit une période de **14 jours** pour soumettre une demande.

Mesure prise par la Commission :

- révision facultative de la décision afin de confirmer ou

decision or

- mandatory review if requested by the complainant. Will confirm the decision or rescinds it and orders the chief to proceed to a settlement conference.

PURPOSE OF A SETTLEMENT CONFERENCE

The purpose of a settlement conference is to provide the police officer with an opportunity to respond to the alleged breach of the code and to reach an agreement with the chief of police concerning disciplinary and corrective measures. The parties to a settlement conference are the police officer and the chief of police. The complainant may attend and make representations at a settlement conference.

PRINCIPLES OF DISCIPLINE AND CORRECTION

The disciplinary and corrective measures agreed to by the parties to a settlement conference or imposed by an arbitrator shall seek to **correct and educate** the member of a police force who is alleged to have committed a breach of the code rather than to blame and punish the member unless:

- (a) the disciplinary and corrective measures would bring the administration of police discipline into disrepute,
- (b) the disciplinary and corrective measures would bring the reputation of the police force with which the member is employed into disrepute, or
- (c) the circumstances make it impractical for the parties to a settlement conference to agree to, or the arbitrator to impose, disciplinary and corrective measures that seek to correct and educate the member.

DISCIPLINARY AND CORRECTIVE MEASURES

The parties to a settlement conference may agree to or an arbitrator may impose one of the following disciplinary and corrective measures or any combination of the following disciplinary and corrective measures:

- (a) a verbal reprimand;
- (b) a written reprimand;
- (c) a direction to undertake professional counseling or a treatment program;
- (d) a direction to undertake special training or retraining;
- (e) a direction to work under close supervision;
- (f) a suspension without pay for a specified period of time;
- (g) a reduction in rank; or
- (h) dismissal.

d'infirmier la décision, ou

- révision obligatoire à la demande du plaignant. La Commission confirme la décision ou l'infirmier et ordonne au chef de police de procéder à une conférence de règlement.

BUT DE LA CONFÉRENCE DE RÈGLEMENT

Le but de la conférence de règlement est de permettre à l'agent de police de répondre à l'allégation d'infraction au code et de conclure, avec le chef de police, une entente concernant les mesures disciplinaires et correctives. Les parties à une conférence de règlement sont l'agent de police et le chef de police. Le plaignant peut participer à la conférence de règlement et faire des observations.

PRINCIPES DE DISCIPLINE ET DE CORRECTION

Les mesures disciplinaires et correctives sur lesquelles les parties se sont entendues dans le cadre d'une conférence de règlement ou qu'un arbitre impose cherchent à **corriger et à éduquer** le membre d'un corps de police qui est présumé avoir commis une infraction au code, plutôt que de le blâmer ou de le punir, sauf si :

- a) les mesures disciplinaires et correctives sont susceptibles de discréditer l'administration de la discipline policière;
- b) les mesures disciplinaires et correctives sont susceptibles de jeter le discrédit sur la réputation du corps de police auprès duquel le membre est employé;
- c) les circonstances sont de sorte qu'il est impraticable pour les parties à une conférence de règlement de s'entendre sur des mesures disciplinaires et correctives, ou pour l'arbitre d'imposer des mesures disciplinaires et correctives, qui cherchent à corriger et éduquer le membre.

MESURES DISCIPLINAIRES ET CORRECTIVES

Un arbitre peut imposer ou les parties à une conférence de règlement peuvent s'entendre sur l'une des mesures disciplinaires et correctives suivantes, ou une combinaison de celles-ci :

- a) une réprimande verbale;
- b) une réprimande écrite;
- c) un ordre de participer à une consultation professionnelle ou à un programme de traitement;
- d) un ordre de suivre une formation spéciale ou une formation de recyclage;
- e) un ordre de travailler sous surveillance stricte;
- f) une suspension sans traitement pendant une période déterminée;
- g) une rétrogradation;
- h) un renvoi.

OTHER MEASURES

A chief of police or civic authority, as the case may be, may issue an apology on behalf of the police force or on behalf of both the police force and the member alleged to have committed a breach of the *Code of Professional Conduct*, if the member so consent. Operational or administrative policies could also be developed or amended by a chief of police to prevent the reoccurrence of such breaches of the *Code*.

POWERS OF THE COMMISSION

Notwithstanding any other provision of this *Act*, if the Commission considers it to be in the public interest, it may, at any time before an arbitrator has been appointed, process a conduct complaint or take over from a chief of police or civic authority the processing of a conduct complaint. The provisions of this *Act* that apply to the powers that a chief of police or civic authority may exercise when processing a conduct complaint also apply with the necessary modifications to the Commission when it processes a conduct complaint or takes over from a chief of police or civic authority the processing of a conduct complaint.

Any decision made by the Commission when it processes a conduct complaint, takes over from a chief of police or civic authority the processing of a conduct complaint, or reviews a decision made by a chief of police or civic authority, the Commission's decision **is final**.

Code of Professional Conduct

STANDARDS

It is incumbent upon every member of a police force:

- to respect the rights of all persons;
- to maintain the integrity of the law, law enforcement and the administration of justice;
- to perform his or her duties promptly, impartially and diligently, in accordance with the law and without abusing his or her authority;
- to avoid any actual, apparent or potential conflict of interests;
- to ensure that any improper or unlawful conduct of any member of a police force is not concealed or permitted to continue;
- to be incorruptible, never accepting or seeking special privilege in the performance of his or her duties or otherwise placing himself or herself under any obligation that may prejudice the proper performance of his or her duties;

AUTRES MESURES

Le chef de police ou l'autorité municipale, selon le cas, peut présenter des excuses au nom du corps de police ou au nom du corps de police et du membre qui est présumé avoir commis une infraction au *Code de déontologie professionnelle* avec le consentement du membre. Des politiques administratives ou opérationnelles peuvent aussi être établies ou modifiées par un chef de police afin de prévenir de telles infractions au *Code*.

POUVOIRS DE LA COMMISSION

Nonobstant toute autre disposition de la *Loi*, la Commission peut, en tout temps avant la nomination d'un arbitre et lorsqu'elle est d'avis qu'il est dans l'intérêt public de le faire, 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. Les dispositions de la *Loi* qui s'appliquent aux pouvoirs qu'exerce le chef de police ou une autorité municipale dans le traitement de plaintes pour inconduite s'appliquent également, avec les adaptations nécessaires, à la Commission lorsqu'elle traite une plainte pour inconduite ou se saisit d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police ou une autorité municipale.

Lorsque la Commission traite une plainte pour inconduite, se saisit d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police ou une autorité municipale, ou révisé une décision rendue par un chef de police ou une autorité municipale, toute décision que rend la Commission **est définitive**.

Code de déontologie professionnelle

NORMES

Il incombe à tout membre d'un corps de police de faire ce qui suit :

- respecter les droits de toute personne;
- maintenir l'intégrité du droit et de son application ainsi que de l'administration de la justice;
- remplir ses fonctions avec promptitude, impartialité et diligence, conformément au droit et sans abuser de son autorité;
- éviter les conflits d'intérêts, qu'ils soient réels, apparents ou potentiels;
- veiller à ce que l'inconduite d'un membre d'un corps de police n'est pas cachée ou ne se répète pas;
- ne pas rechercher ni accepter des avantages particuliers dans l'exercice de ses fonctions et ne jamais contracter une obligation qui puisse entraver l'exécution de ses fonctions;

- to act at all times in a manner that will not bring discredit on his or her role as a member of a police force; and
- to treat all persons or classes of persons equally, regardless of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity.

BREACH OF THE CODE

A member of a police force commits a breach of the code if he or she does any of the following:

➤ **Engages in discreditable conduct**

*A member of a police force engages in discreditable conduct if the member, **while on duty:***

- acts in a manner that is prejudicial to the maintenance of discipline in the police force with which he or she is employed, or
- acts in a manner that is likely to bring the reputation of the police force with which he or she is employed into disrepute or
- is oppressive or abusive to any person,
- **while off duty**, asserts or purports to assert authority as a member of a police force and does an act that would constitute a breach of the code if done while the member is on duty or,

*A member of a police force engages in discreditable conduct if the member **while on or off duty:***

- contravenes a provision of the *Police Act*, the regulations under the *Act* or a rule, guideline or directive made under the *Act*,
- withholds or suppresses a complaint or a report concerning a complaint,
- fails to report to a member of a police force whose duty it is to receive the report, or to Crown counsel, any information or evidence, either for or against any prisoner or defendant, that is material to an alleged offence under an *Act* of the Legislature, an *Act* of another province or territory of Canada or an *Act* of the Parliament of Canada,
- tampers with information that is material to a proceeding or potential proceeding under the Complaints and Discipline provisions of the *Police Act* or
- fails to disclose to the investigator, or to the chief of police or civic authority, as the case may be, information that is material to a proceeding or a potential proceeding under the Complaints and Discipline provisions of the *Police Act*.

- se conduire, en tout temps, d'une manière à ne pas jeter le discrédit sur son rôle de membre d'un corps de police;
- traiter également toute personne ou classe de personnes sans distinction de race, de couleur, de croyance, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle, de sexe, de condition sociale, ou de convictions ou d'activités politiques.

INFRACTIONS AU CODE

Commet une infraction au code le membre d'un corps de police qui :

➤ **Adopte une conduite déshonorante**

*Un membre d'un corps de police adopte une conduite déshonorante **lorsqu'il est de service :***

- soit il agit de façon préjudiciable au maintien de la discipline au sein du corps de police auprès duquel il est employé,
- soit il adopte une conduite susceptible de jeter le discrédit sur la réputation du corps de police auprès duquel il est employé,
- soit il se conduit de façon outrageante ou abusive envers toute personne,
- **lorsqu'il n'est pas en service**, exerce ou est censé exercer son pouvoir en tant que membre d'un corps de police et accomplit un acte qui, s'il était de service, constituerait une infraction au code.

*Un membre d'un corps de police adopte une conduite déshonorante **qu'il soit de service ou non :***

- soit il enfreint une disposition de la *Loi*, des règlements établis en vertu de la *Loi* ou d'une règle, d'un principe directeur ou d'une directive établi en vertu de la *Loi*;
- soit il retire ou supprime une plainte ou un rapport concernant une plainte,
- soit il omet de déposer un rapport à un membre d'un corps de police dont le devoir est de recevoir le rapport ou à un procureur de la Couronne, tout renseignement ou toute preuve en faveur ou contre un prisonnier ou un défendeur, ayant trait à la perpétration d'une infraction alléguée à une *Loi* de la Législature, à une *Loi* d'une autre province ou territoire du Canada ou à une *Loi* du parlement du Canada,
- soit il manipule des renseignements qui sont essentiels à une procédure en cours ou éventuelle en vertu des dispositions sur les plaintes et la discipline de la *Loi sur la police*,
- soit il omet de divulguer à l'enquêteur, au chef de police ou à l'autorité municipale, selon le cas, des renseignements étant essentiels à une procédure en cours ou éventuelle en vertu des dispositions sur les plaintes et la discipline de la

➤ **Neglects his or her duties**

A member of a police force neglects his or her duties if:

- the member, without lawful excuse, fails to promptly and diligently obey or carry out any lawful order, or perform his or her duties as a member,
- the member fails to work in accordance with official police force policies and procedures,
- the member leaves an area, detail or other place of duty without due permission or sufficient cause or,
- having left an area, detail or other place of duty with due permission or sufficient cause, fails to return promptly, or the member is absent from or late for duty (i.e. failure to attend court) without reasonable excuse.

➤ **Engages in deceitful behaviour**

A member of a police force engages in deceitful behaviour if:

- the member, with intent to deceive, falsify or mislead, destroys, mutilates, conceals, alters, expunges or adds to all or any part of an official document, record or report, or
- willfully or negligently makes a false, misleading or inaccurate statement pertaining to his or her duties.

➤ **Improperly discloses information**

A member of a police force improperly discloses information if:

- the member, except as required in the performance of his or her duties, as authorized by his or her supervisor or as required by due process of law, discloses information that is acquired by the member in the course of his or her duties,
- gives notice directly or indirectly to any person against whom any warrant or summons has been or is about to be issued, except in the lawful execution of such warrant or service of such summons, or
- removes or copies an official document, record or report of any police force, or
- makes, signs or circulates a petition or statement, in respect of a matter concerning any police force knowing that all or any part of the petition or statement is false, or having reckless disregard as to the truth of the petition or statement.

➤ **Commits corrupt practice**

A member of a police force commits corrupt practice if:

Loi sur la police.

➤ **Néglige ses fonctions**

Un membre d'un corps de police néglige ses fonctions dans les cas suivants :

- sans excuses légitimes, il omet, avec promptitude et diligence, d'obéir aux ordres légitimes ou de les exécuter, ou de remplir ses fonctions en tant que membre,
- il omet de se conformer aux politiques et procédures officielles du corps de police,
- il quitte un endroit, un lieu ou tout autre poste de travail sans permission ou cause suffisante,
- ayant quitté un lieu, un endroit ou tout autre poste de travail sans permission ou cause suffisante, il n'y retourne pas dans le plus bref délai, ou il est absent de son travail ou est en retard (c.-à-d. défaut de se présenter au tribunal) sans excuses raisonnables.

➤ **Adopte un comportement malhonnête**

Un membre d'un corps de police adopte un comportement malhonnête dans les cas suivants :

- avec l'intention de décevoir, de falsifier ou de tromper, il détruit, mutile, dissimule, modifie, retire ou fait des additions à tout ou à une partie d'un document officiel, d'un dossier ou d'un rapport,
- il fait volontairement ou par négligence une déclaration fautive, trompeuse ou inexacte ayant trait à ses fonctions.

➤ **Divulgue des renseignements de façon inappropriée**

Un membre d'un corps de police divulgue des renseignements de façon inappropriée dans les cas suivants :

- sauf si son superviseur l'autorise ou si l'exécution de ses fonctions ou si l'application régulière de la loi l'exige, il divulgue des renseignements qu'il a obtenu dans l'exercice de ses fonctions,
- il avise toute personne, directement ou indirectement, qu'un mandat d'arrêt ou une sommation a été ou est sur le point d'être délivré contre elle, sauf lors de l'exécution légitime d'un tel mandat ou de signifier une telle sommation,
- il retire ou copie un document officiel, dossier ou rapport de tout corps de police,
- il crée, signe ou fait circuler une demande ou une déclaration à l'égard d'une affaire concernant un corps de police sachant que tout ou une partie de la demande ou de la déclaration est fautive et est insouciant quant à la véracité de la déclaration ou de la demande.

➤ **Commet une manœuvre frauduleuse**

Un membre d'un corps de police fait preuve de manœuvres frauduleuses dans les cas suivants :

- the member fails to properly account for, or to make a prompt and true return of, any money or property received by the member in the course of his or her duties,
- without adequate reason, the member uses or attempts to use his or her position as a member of a police force for personal advantage,
- the member accepts a bribe,
- the member agrees to be under a pecuniary or other obligation to any person in a manner that might affect the proper performance of his or her duties, or
- the member directly or indirectly solicits or receives a gratuity, gift, benefit or testimonial that might affect the proper performance of his or her duties.

➤ **Abuses his or her authority**

A member of a police force abuses his or her authority if:

- the member, without lawful authority, detains, arrests or searches a person,
- uses unnecessary force on a person,
- **while on duty**, uses language or acts in a manner that is discourteous, uncivil, abusive or insulting to a person or
- **while on duty**, uses language or acts in a manner that tends to demean or show disrespect to a person on the basis of that person's race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, sex, social condition, political belief or activity, or
- harasses, intimidates or retaliates against a complainant.

➤ **Improperly uses and cares for firearms**

A member of a police force improperly uses and cares for firearms if:

- **when on duty**, the member has in his or her possession any firearm other than one that is issued by the police force to the member,
- **when on duty**, other than when on a firearm training exercise, discharges a firearm, whether intentionally or by accident, and does not report the discharge of the firearm as soon as is practicable, or
- fails to exercise sound judgment and restraint in respect of the use and care of a firearm.

- il fait défaut de rendre compte de façon appropriée, ou de remettre avec promptitude et intégrité, toute somme ou tout bien qu'il a reçu dans l'exercice de ses fonctions,
- il utilise ou tente d'utiliser son statut de membre d'un corps de police pour ses intérêts personnels sans raisons valables,
- il accepte un pot-de-vin,
- il accepte de s'obliger pécuniairement ou de toute autre façon à l'égard d'une personne de manière à l'influer sur l'exercice approprié de ses fonctions,
- il sollicite ou reçoit, directement ou indirectement, une gratification, un cadeau, un témoignage de reconnaissance ou autre bénéfice de manière à l'influer sur l'exercice approprié de ses fonctions.

➤ **Abuse de son pouvoir**

Un membre d'un corps de police abuse de son pouvoir dans les cas suivants :

- il arrête, détient ou fouille une personne sans autorisation légitime,
- il fait usage de force injustifiée à l'égard d'une personne,
- **lorsqu'il est de service**, s'exprime ou se conduit de façon impolie, grossière, abusive ou insultante envers une personne,
- **lorsqu'il est en service**, s'exprime ou se conduit envers une personne d'une façon qui tend à la dégrader ou à lui manquer de respect pour des motifs fondés sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale, ou les convictions ou les activités politiques,
- il harcèle ou intimide un plaignant, ou exerce des représailles contre lui.

➤ **Utilise et entretien son arme à feu de façon inappropriée**

Un membre d'un corps de police utilise et entretient son arme à feu de façon inappropriée dans les cas suivants :

- **lorsqu'il est de service**, il transporte une arme à feu autre que celle qui lui a été délivrée par le corps de police,
- **lorsqu'il est de service**, autre que pour un exercice d'entraînement d'arme à feu, il décharge son arme à feu intentionnellement ou par accident et omet de déposer un rapport de l'incident le plus tôt possible,
- il omet d'exercer un bon jugement et de réserve concernant l'utilisation et l'entretien de son arme à feu.

➤ **Damages police force property**

A member of a police force damages police force property if:

- the member, without reasonable excuse, loses, destroys or causes any damage to any police force property, or any property the care of which has been entrusted to the member in the course of his or her duties, or
- fails to report any loss or destruction of or any damage to any such property, however caused.

➤ **Misuses intoxicating liquor or drugs in a manner prejudicial to duty**

A member of a police force misuses intoxicating liquor or drugs in a manner prejudicial to duty if:

- the member, on reporting for or **while on duty**, is unfit for duty as a result of drinking intoxicating liquor, using a drug for non-medical purposes or intentionally misusing a prescription drug, or
- the member, without proper authority, makes any use of, or receives from any other person, an intoxicating liquor or a non-medical drug **while on duty**.

➤ **Is convicted of an offence**

A member of a police force is guilty of a breach of the code if:

- the member is convicted of an offence under an *Act* of the Legislature, an *Act* of another province or territory of Canada or an *Act* of the Parliament of Canada that renders the member unfit to perform his or her duties or that is likely to bring the reputation of the police force with which the member is employed into disrepute.

➤ **Engages in insubordinate behaviour**

A member of a police force engages in insubordinate behaviour if:

- the member is insubordinate by word, act or demeanour, or without lawful excuse, disobeys, omits or neglects to carry out any lawful order.

➤ **Is a party to a breach of the code**

➤ **Engages in workplace harassment**

➤ **Endommage les biens appartenant au corps de police**

Un membre d'un corps de police endommage les biens appartenant au corps de police dans les cas suivants :

- il perd, détruit ou endommage, sans excuses raisonnables, tout bien d'un corps de police ou tout bien qui lui a été confié dans l'exercice de ses fonctions,
- il omet de rapporter toute perte ou toute destruction d'un bien, ou tout dommage à un tel bien, sans égard à la cause.

➤ **Fait un mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues de manière préjudiciable à ses fonctions**

Un membre d'un corps de police abuse des boissons alcooliques ou des drogues de façon préjudiciable à ses fonctions dans les cas suivants :

- il se présente au travail ou, **lorsqu'il est de service**, est inapte à exercer ses fonctions parce qu'il a consommé des boissons alcooliques ou des drogues à des fins non médicales ou a abusé des médicaments prescrits,
- sans autorisation appropriée et, **lorsqu'il est de service**, il utilise de façon quelconque ou reçoit de quiconque des boissons alcooliques ou des drogues à des fins non médicales.

➤ **Est déclaré coupable d'une infraction**

Un membre d'un corps de police est coupable d'une infraction au code :

- s'il est déclaré coupable d'une infraction à une *Loi* de la Législature, à une *Loi* d'une autre province ou territoire du Canada ou à une *Loi* du parlement du Canada qui le rend inapte à exercer ses fonctions ou qui est susceptible de jeter le discrédit sur la réputation du corps de police auprès duquel il est employé.

➤ **Fait preuve d'insubordination**

Un membre d'un corps de police fait preuve d'insubordination dans les cas suivants :

- il s'exprime, agit ou se comporte de façon insubordonnée, ou, sans excuses légitimes, il désobéit, omet ou néglige de se conformer à un ordre légitime.

➤ **Est partie à une infraction au code**

➤ **Pratique le harcèlement en milieu de travail**

Repository of disciplinary and corrective measures

The Commission has created a repository of disciplinary and corrective measures. To date they have included:

- Verbal reprimand
- Verbal reprimand and policy changes
- Written reprimand
- Written reprimand and conditions
- Written reprimand and counselling
- Written reprimand and directive to undertake special training or retraining
- Written reprimand and seeking of remedial treatment from the employee assistance program
- Written reprimand and matter dealt with as a supervisory issue through performance development and the issuing of a Standing Order

- Written reprimand and 1 day suspension without pay

- Suspension without pay
- Officer resigned
- Officer retired

Other measures

- Explanation provided
- The employee and officer are to submit their action plan to resolve conflict.
- Participate in use of force refresher training

- Apology
- Letter of apology
- Compensation for damages
- Drafting of Routine Order
- Review of police force directive on e-mail system

- Personal development plan
- Performance discussion on delivery style of communications when dealing with the public.

- Performance issue
- The officer acknowledged mistake and accepted responsibility.
- The officer acknowledged mistake and police force implemented a process change.
- Advice and orientation (counselling)
- Steps were taken to bridge any policy gaps so members have a clear understanding of the procedure to follow when seeking an adjournment for a case currently before the court.

- The officer provided an explanation and modified the type of leave.
- A new policy was developed governing police assistance to civilians in the removal of personal property in situations where the potential for

Répertoire des mesures disciplinaires et correctives

La Commission a créé un répertoire des mesures disciplinaires et correctives. Les mesures suivantes s'y trouvent jusqu'à présent :

- Réprimande verbale
- Réprimande verbale et changement de politique
- Réprimande écrite
- Réprimande écrite et conditions
- Réprimande écrite et counselling
- Réprimande écrite et obligation de suivre une formation spéciale ou un perfectionnement
- Réprimande écrite et traitement correctif dans le cadre du programme d'aide aux employés
- Réprimande écrite et problème abordé en tant que question d'encadrement au moyen de perfectionnement de l'employé et de la délivrance d'un ordre permanent
- Réprimande écrite et 1 journée de suspension sans traitement
- Suspension sans traitement
- Démission de l'agent
- Retraite de l'agent

Autres mesures

- Explication fournie
- L'employé et le policier sont tenus de soumettre un plan d'action pour résoudre le conflit.
- Prendre part à du perfectionnement sur l'utilisation de la force.
- Excuses
- Lettre d'excuses
- Indemnisation des dommages
- Préparation d'un ordre courant
- Examen de la directive du service de police en matière de courrier électronique
- Plan de perfectionnement personnel
- Discussion de la performance sur le style de la livraison des communications lorsque le policier traite avec le public.
- Problème de rendement
- L'agent reconnaît son erreur et en accepte la responsabilité.
- L'agent reconnaît son erreur et le service de police modifie un processus.
- Conseils et orientation (counselling)
- Mesures prises pour combler les lacunes des politiques afin que les membres aient une compréhension claire de la procédure à suivre pour demander un ajournement pour un cas présentement devant le tribunal
- L'agent a fourni une explication et modifié le genre de congé.
- Une nouvelle politique a été élaborée régissant l'assistance de la police pour les civils dans l'enlèvement de biens personnels dans des situations

violence requires police presence.

- The matter was dealt with during Performance Development Review aimed at correcting any performance deficiencies of the officer.
- The officer agreed to correct erroneous information in the police report.
- The officer accepted responsibility for his/her deceitful action and insubordination.
- Performance deficiencies of the officer was dealt with during the Performance Development Review.

- The officer was reminded of the need to be professional and respectful of all parties in the workplace. Given the circumstances, the officer was asked to take a few days of administrative leave and to turnover of his/her service firearm during that period. The officer was understanding, apologetic, and remorseful for bringing his/her personal problems into the workplace.
- The police force addressed the issue of vascular constriction technique with the majority of the personnel during a training session.

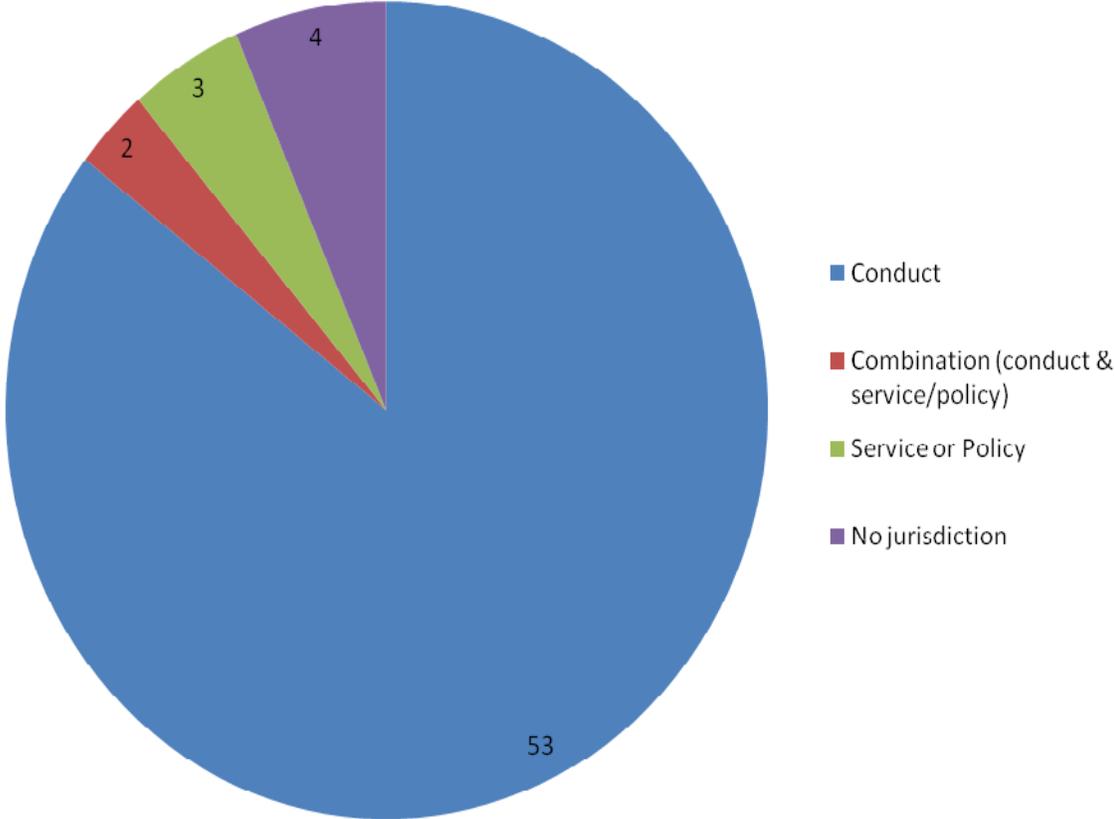
où le risque de violence nécessite la présence de la police.

- La question a été traitée lors de la revue du développement de la performance visant à corriger les lacunes de l'agent.
- L'agent a accepté de corriger des informations erronées dans le rapport de police.
- L'officier a accepté la responsabilité pour son action trompeuse et d'insubordination.
- Les lacunes de performance de l'agent ont été traitées lors de la revue du développement de rendement.
- Le policier a été rappelé de la nécessité d'être professionnel et respectueux de toutes les parties dans le milieu de travail. Compte tenu des circonstances, l'agent a été invité à prendre quelques jours de congé administratif et de remettre son arme de service pour cette période. Le policier a été compréhensif, apologétique, et plein de remords d'avoir apporté ses problèmes personnels au travail.
- La force de police a abordé la question de la technique de constriction vasculaire avec la majorité du personnel au cours d'une session de formation.

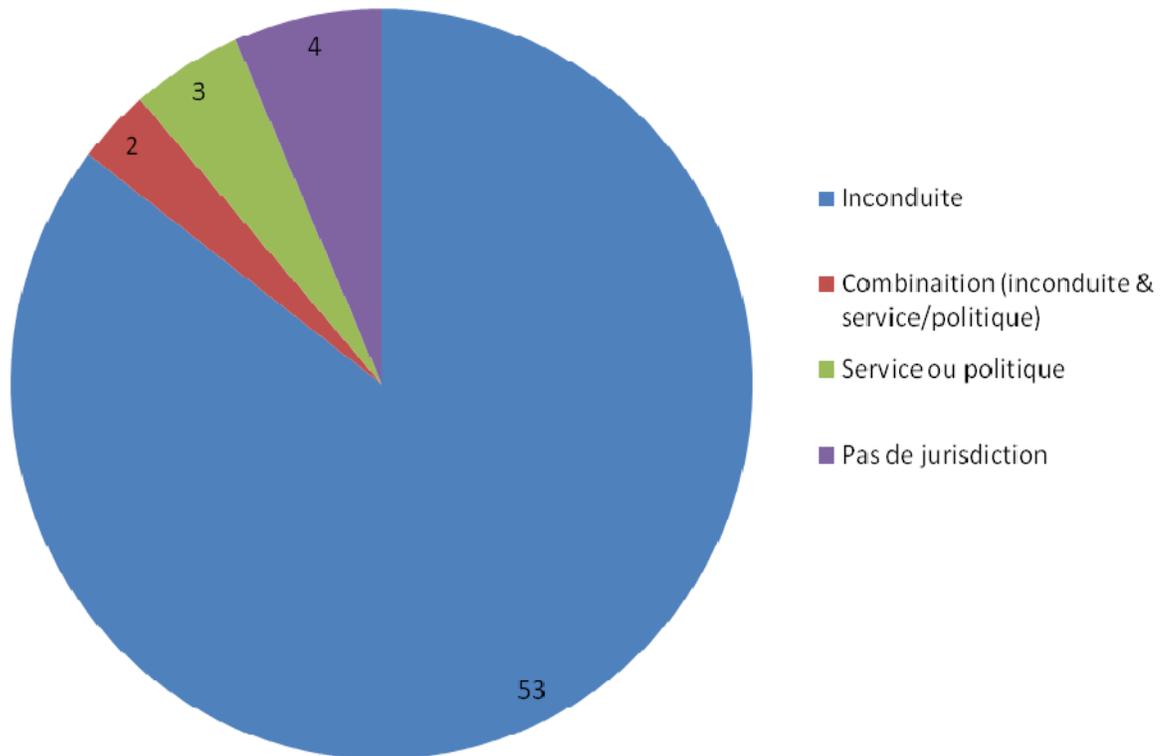
CHARTS

GRAPHIQUES

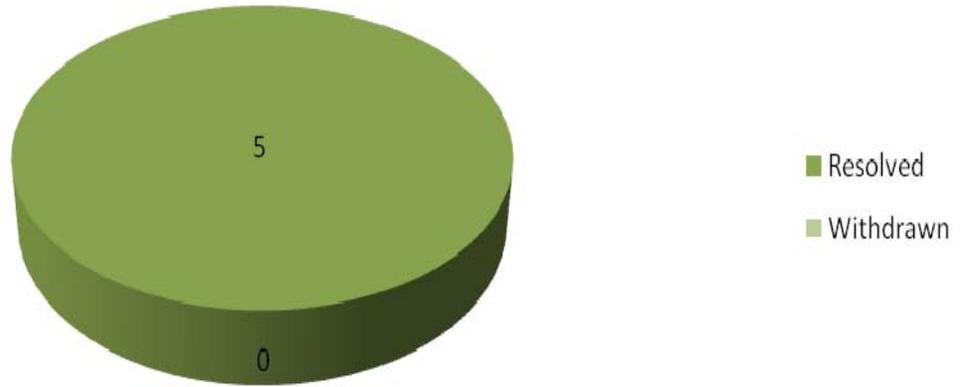
of complaint files = 62



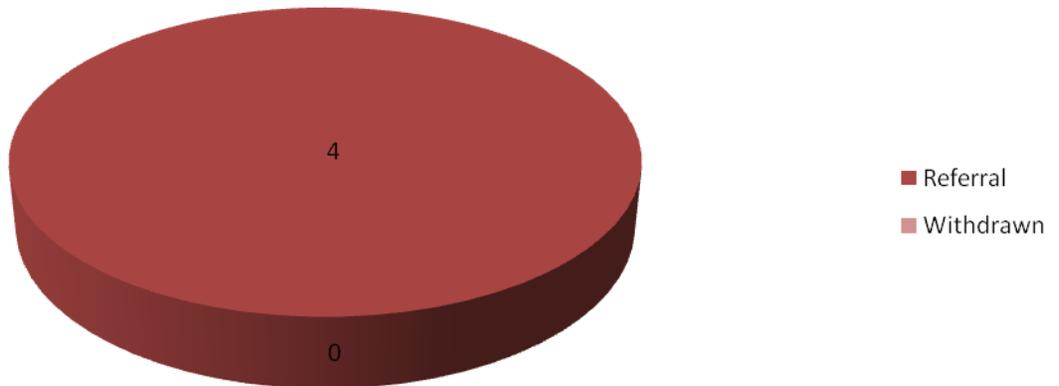
de dossiers de plaintes = 62



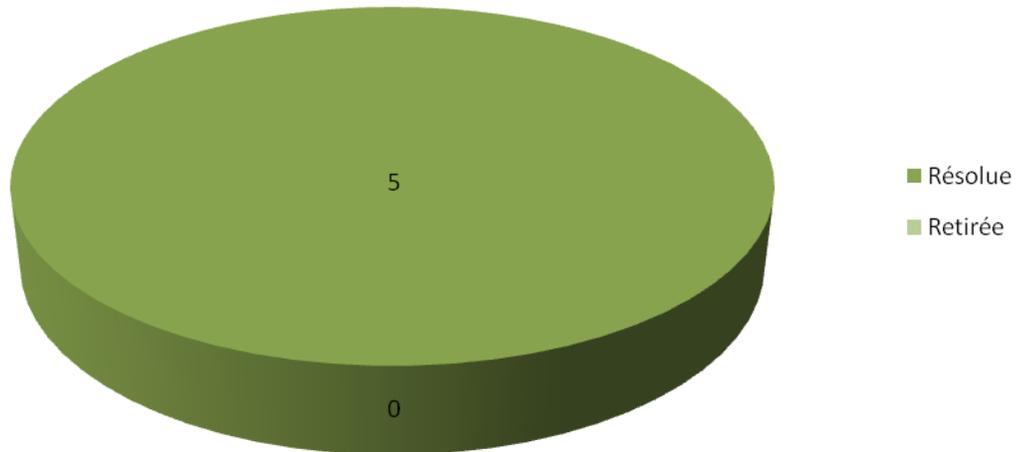
Disposition of service or policy complaints



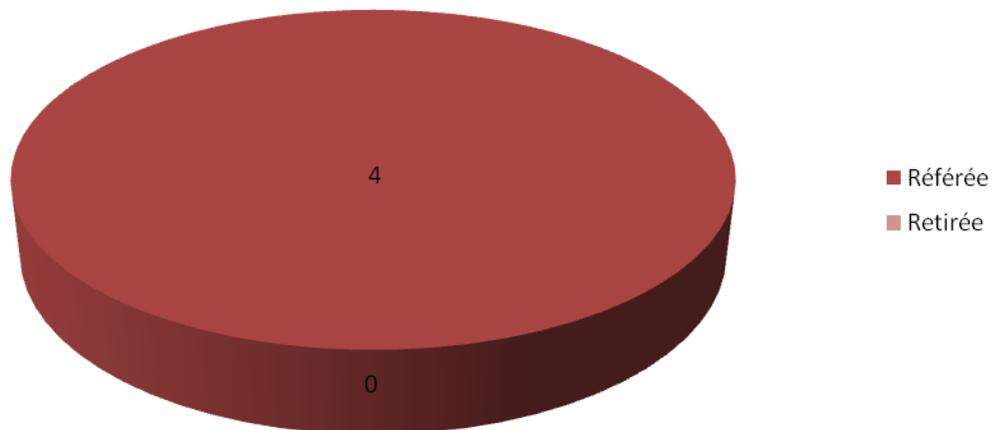
Disposition of no jurisdiction complaints



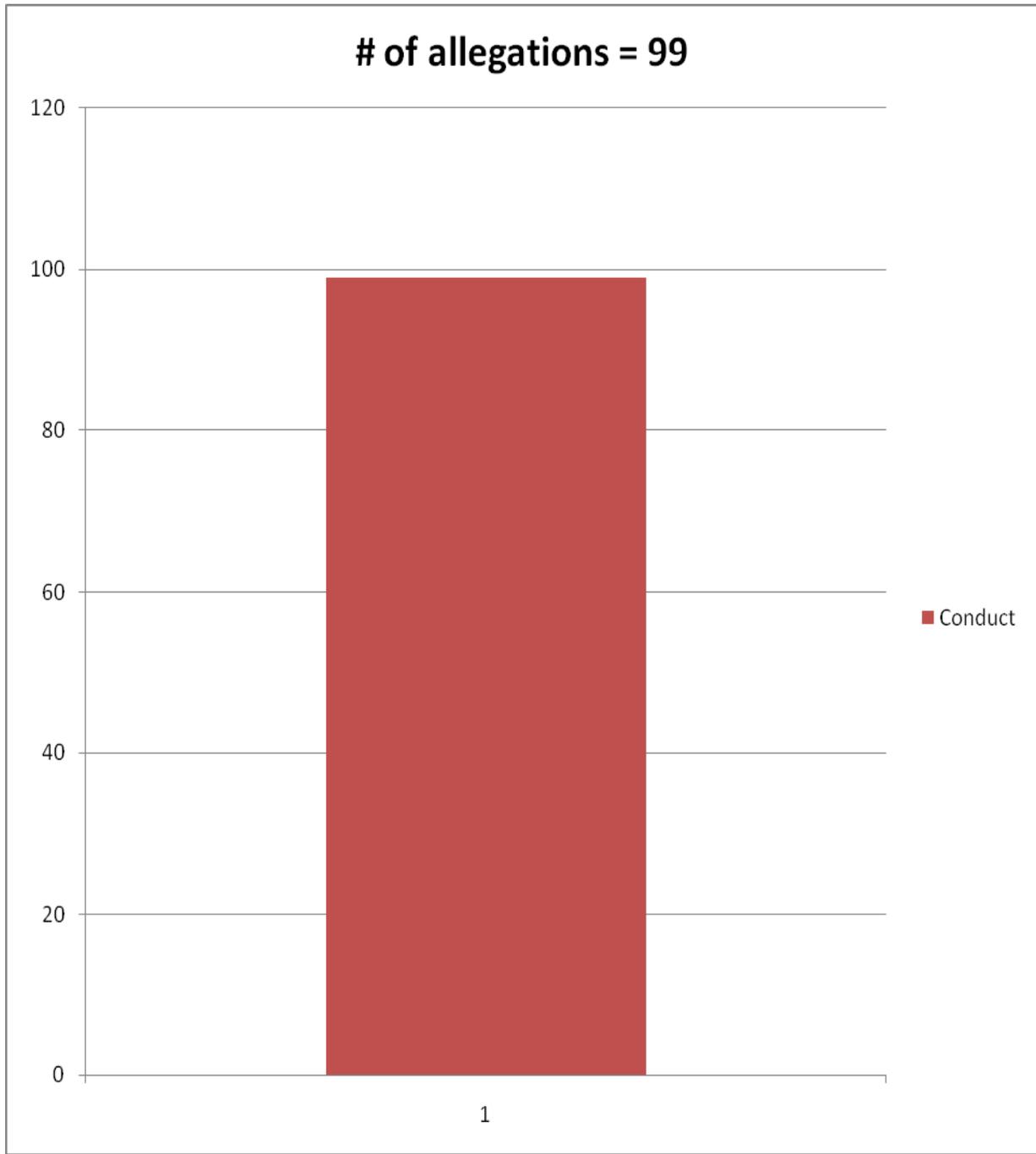
Disposition de plaintes de service ou politique



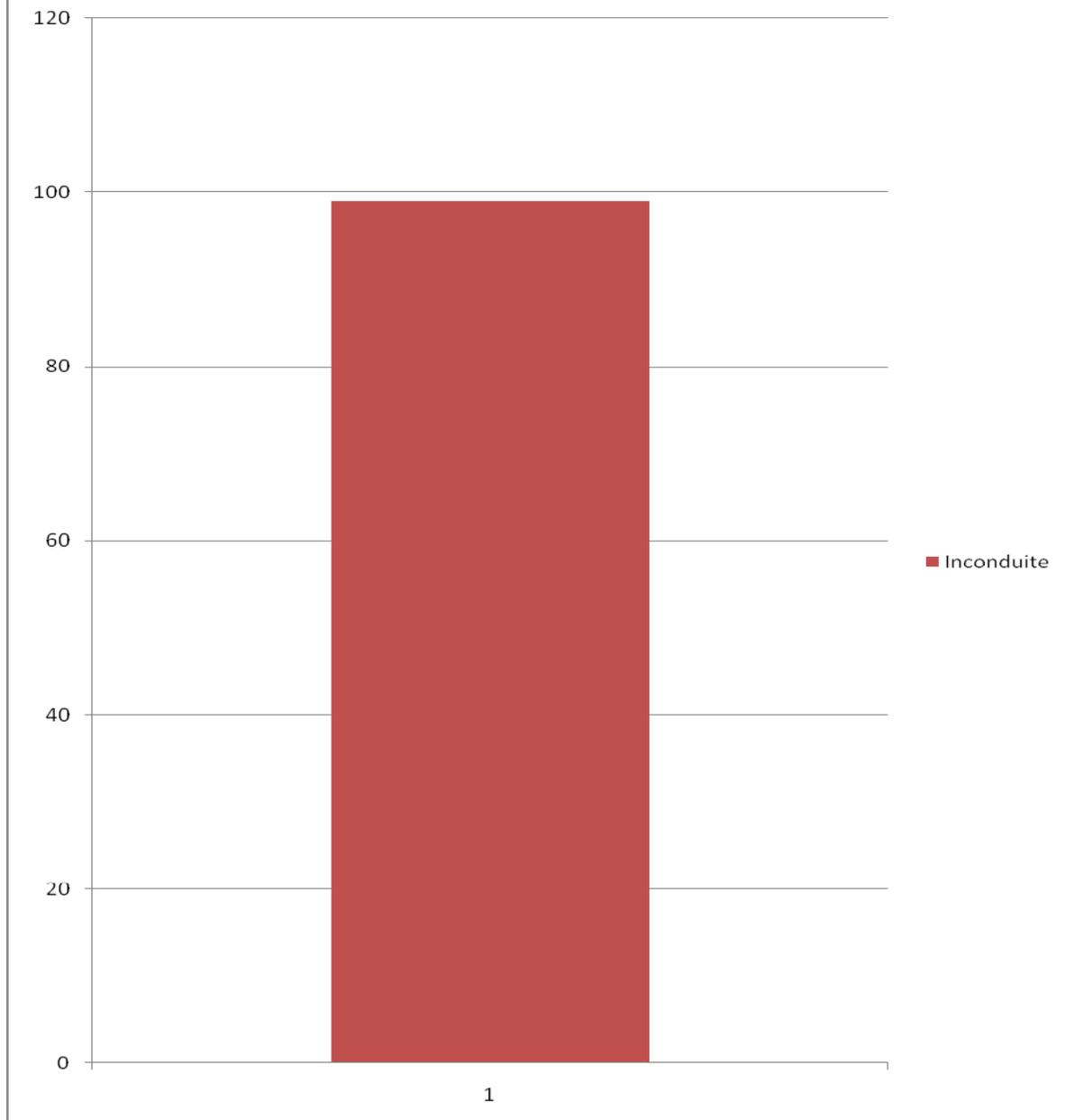
Disposition de plaintes de pas de juridiction



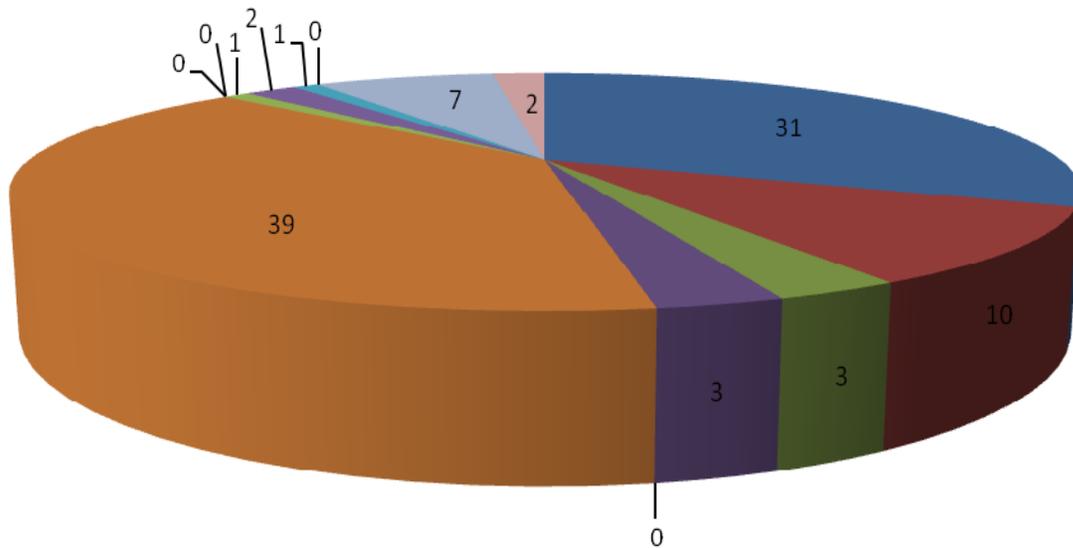
of allegations = 99



d'allégations d'inconduites = 99

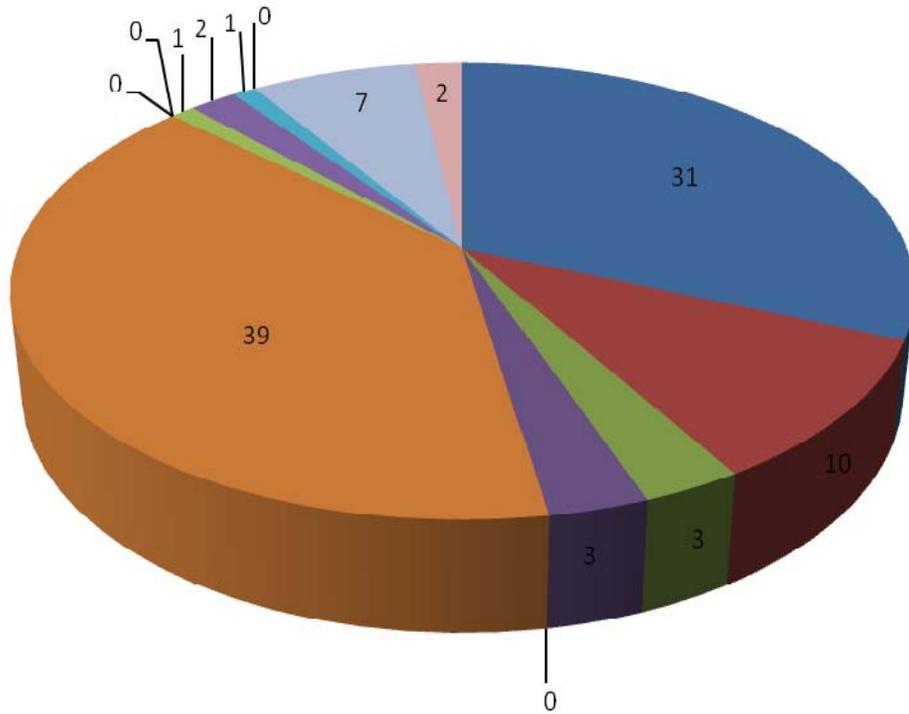


Alleged breach of the Code = 99



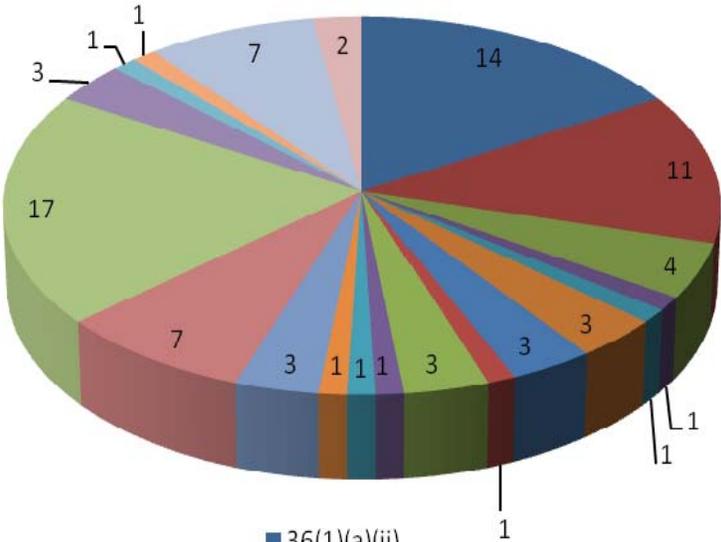
- 35(a) Discreditable conduct
- 35(b) Neglect of duty
- 35(c) Deceit
- 35(d) Improper disclosure of information
- 35(e) Corrupt practice
- 35(f) Abuse of authority
- 35(g) Improper use & care of firearm
- 35(h) Damages police force property
- 35(i) Misuses intoxicating liquor or drugs in a manner prejudicial to duty
- 35(j) Conduct constituting an offence
- 35(k) Insurbordination
- 35(l) Party to a breach of the Code
- 35(m) Workplace harassment

Allégation d'infraction au Code = 99



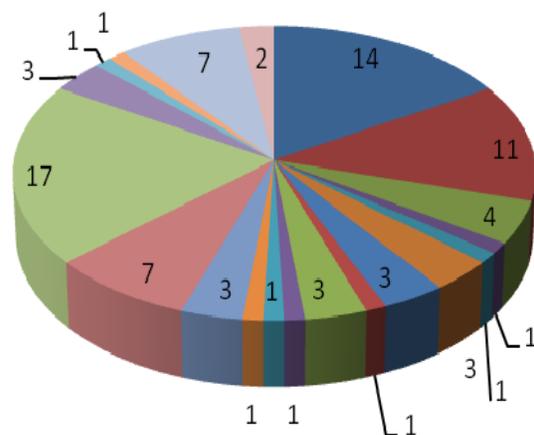
- 35(a) Conduite déshonorante
- 35(b) Négligence de ses fonctions
- 35(c) Supercherie
- 35(d) Divulgence inappropriée de renseignements
- 35(e) Manœuvres frauduleuses
- 35(f) Abus de pouvoir
- 35(g) Utilisation et entretien inapproprié des armes à feu
- 35(h) Dommages aux biens appartenant au corps de police
- 35(i) Abus de boissons alcooliques ou de drogues de façon préjudiciable à ses fonctions
- 35(j) Conduite constituant une infraction
- 35(k) Insubordination
- 35(l) Parties à une infraction au Code
- 35(m) Harcèlement en milieu de travail
- À déterminer

Section descriptor



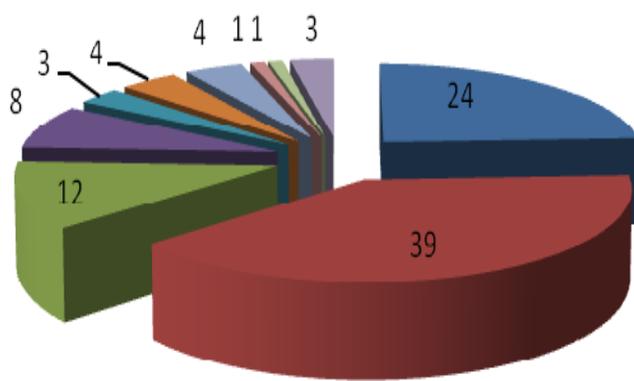
- 36(1)(a)(ii)
- 36(1)(b)
- 36(1)(d)(i)
- 36(1)(d)(ii)
- 36(1)(d)(v)
- 37(a)(ii)
- 37(b)
- 37(c)
- 37(d)
- 38(a)
- 38(b)
- 38(c)
- 39(1)(a)(i)
- 41(a)
- 41(b)
- 41(d)
- 44(a)
- 46(b)
- Schedule A
- To be determined

Descripteur



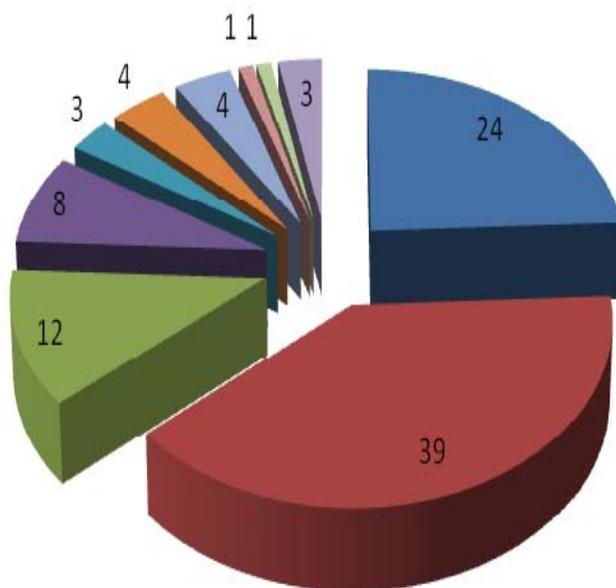
- 36(1)(a)(ii)
- 36(1)(b)
- 36(1)(d)(i)
- 36(1)(d)(ii)
- 36(1)(d)(v)
- 37(a)(ii)
- 37(b)
- 37(c)
- 37(d)
- 38(a)
- 38(b)
- 38(c)
- 39(1)(a)(i)
- 41(a)
- 41(b)
- 41(d)
- 44(a)
- 46(b)
- Cédule A
- À déterminer

Decision on allegations



- Summarily dismissed
- No further action
- Informal resolution
- Settlement conference
- Arbitration Hearing
- Pending
- Pending - Settlement conference
- Loss of jurisdiction - Officer resigned/retired
- Other disposition (exceed time limit)
- Withdrawn

Décision concernant les allégations



- Rejet sommaire
- Aucune autre action
- Règlement informel
- Conférence de règlement
- Audience d'arbitrage
- En cours d'enquête
- En cours d'enquête - Conférence de règlement
- Perte de juridiction - Résignation/retraite de l'agent
- Autre disposition (dépasse le délai prescrit)
- Retirée

Disciplinary and corrective measures



■ Verbal reprimand

■ Verbal reprimand and issuance of an apology

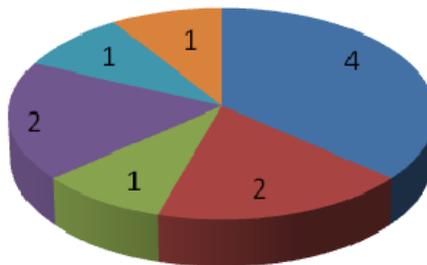
■ Written reprimand

■ Written reprimand and letter of apology

■ Suspension without pay for 1 day, a direction to undertake special training or retraining and a direction to work under close supervision

■ Suspension without pay for 2 days (2 violations) and all employees directed to undergo a sensitivity training on workplace harassment

Mesures disciplinaires et correctives



■ Réprimande verbale

■ Réprimande verbale et présenter des excuses

■ Réprimande écrite

■ Réprimande écrite et lettre d'excuses

■ Suspension sans solde pendant 1 journée, une direction à suivre une formation spéciale ou une formation de recyclage et une direction à travailler sous surveillance stricte

■ Suspension sans solde pendant 2 jours (2 violations) et tous les employés ordonné de suivre une formation de sensibilisation sur le harcèlement en milieu de travail

FILES, # ALLEGATIONS PER POLICE FORCE AND STATUS OF ALLEGATIONS

	Bathurst	BNPP Regional	Edmundston	Fredericton	Grand Falls	Miramichi	Rothesay Regional	Saint John	Woodstock
CONDUCT FILES	6	3	4	22	3	5	6	5	1
# of allegations	8	8	3	45	4	12	9	7	1
# of allegation(s) to be determined	0	0	1	1	0	0	0	0	0
STATUS									
Summarily dismissed	2			16		2	1	3	
No further action		2		20	3	9	5		
Informal resolution	3		2	3			1	2	1
Settlement conference	2			1		1		2	
Settlement conference - Pending		4					2		
Arbitration hearing		2		1					
Pending			1	3					
Withdrawn			1	2					
Loss of jurisdiction – Officer resigned/retired	1								
Other disposition – Exceed time limit					1				
TOTAL	8	8	4	46	4	12	9	7	1

DOSSIERS, # ALLÉGATIONS PAR CORPS POLICIER ET LE STATUS DES ALLÉGATIONS

	Bathurst	BNPP (Régional)	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Miramichi	Rothesay (Régional)	Saint John	Woodstock
DOSSIERS D'INCONDUITE	6	3	4	22	3	5	6	5	1
# d'allégations	8	8	3	45	4	12	9	7	1
# d'allégation(s) à déterminer	0	0	1	1	0	0	0	0	0
STATUS									
Rejet sommaire	2			16		2	1	3	
Aucune autre action		2		20	3	9	5		
Règlement informel	3		2	3			1	2	1
Conférence de règlement	2			1		1		2	
Conférence de règlement – en cours d'enquête		4					2		
Audience d'arbitrage		2		1					
En cours d'enquête			1	3					
Retirée			1	2					
Perte de juridiction – Résignation/retraite de l'agent	1								
Autre disposition – Dépasse le délai prescrit					1				
TOTAL	8	8	4	46	4	12	9	7	1