

RAPPORT ANNUEL 2023-2024



Rapport annuel 2023-2024

Commission de police du Nouveau-Brunswick

Publié par :

Commission de police du Nouveau-Brunswick

ISBN 978-1-4605-3939-2 (version imprimée bilingue)

ISBN 978-1-4605-3941-5 (PDF : version française)

ISSN 0822-1774 (version imprimée bilingue)

ISSN 0822-1774 (PDF : version française)

Coordonnées de la personne-ressource :

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

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

Téléphone : 1-855-453-6963

506-453-2069

Courriel : cpnb@gnb.ca

Site Web : <https://www.commissiondepolicenb.ca/>

Publié en février 2025

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Louise Imbeault
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-Gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.

Le tout respectueusement soumis,



L'honorable Robert Gauvin
Ministre responsable de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

Du président au ministre de la Sécurité publique responsable de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

L'honorable Robert Gauvin
Ministre de la Sécurité publique

Monsieur le Ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel des activités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice allant du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.

Le tout respectueusement soumis,



Marc Léger
Président
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Table des matières

Message du président	1
Message de la directrice exécutive	2
Composition de la Commission	3
Maintien de l'ordre au Canada	3
Arbitrage	5
Conformité	8
• Processus de plainte	8
• Activités	8
Priorités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick	14
Éducation et engagement	15
• Sensibilisation	15
• Présentations, activités éducatives et ateliers	15
• Surveillance des activités de maintien de l'ordre à l'échelle nationale	16
Mesures de rendement	17
Mettre en oeuvre les indicateurs de rendement clés définis dans le plan stratégique 2021-2024	17
• Mesure	18
Annexes	19
• Annexe A	19
• Annexe B	20
• Annexe C	23
• Annexe D	28

Message du président

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel de la Commission de police du Nouveau-Brunswick.

Comme vous le constaterez, nous avons gardé le cap et fait preuve de détermination dans nos efforts pour renouveler et moderniser nos systèmes ainsi que pour accroître la sensibilisation. Nous nous engageons à atteindre l'excellence en matière de surveillance civile des problèmes de conduite de la police et à obtenir les meilleurs résultats possible pour la population du Nouveau-Brunswick.

Nous avons la chance de collaborer avec le ministère de la Justice et de la Sécurité publique ainsi qu'avec d'autres organismes locaux, provinciaux et fédéraux, tout en demeurant concentrés sur les priorités stratégiques énoncées dans notre plan stratégique.

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



Marc Léger
Président

Commission de police du Nouveau-Brunswick



Message de la directrice exécutive

Alors que nous nous penchons sur le rapport annuel de cette année, je tiens à souligner le rôle essentiel que jouent les services de police pour assurer la sûreté et la sécurité de nos communautés. Il est tout aussi important de veiller à ce que le maintien de l'ordre demeure responsable, transparent et équitable.

La Commission de police du Nouveau-Brunswick (CPNB) s'efforce de veiller à ce que le maintien de l'ordre soit assuré avec intégrité, d'une manière qui respecte les droits de l'homme, favorise l'équité et reflète les valeurs de justice et d'équité qui définissent notre société, et je suis reconnaissant de la confiance et de la responsabilité que les citoyens de la province ont accordée à la CPNB.

Pour ce qui est de l'avenir, je me réjouis des opportunités et des défis que 2025 nous réserve. Du 2 au 4 juin 2025, le CPNB accueillera la conférence nationale de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO) à Fredericton. Des délégués de tout le Canada seront présents, représentant divers organismes, notamment le gouvernement, la surveillance de l'application de la loi, l'application de la loi, les établissements d'enseignement, le secteur sans but lucratif, les médias et le public.

Nous reconnaissons qu'il y a encore beaucoup à faire. Le CPNB s'engage à favoriser une culture de la responsabilité, à renforcer la transparence, à élargir l'engagement communautaire et à continuer à servir notre communauté.

Je remercie vivement notre personnel dévoué, les membres de la Commission, les enquêteurs et nos autres partenaires. Votre engagement rend possible tout ce que nous faisons, et c'est un honneur de travailler à vos côtés. Ensemble, nous continuerons à faire pression pour obtenir des changements et des progrès significatifs dans la surveillance civile du maintien de l'ordre.



Jennifer Smith
Directrice exécutive
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Composition de la Commission

Au cours de la période visée par le rapport, les membres de la Commission comprenaient Marc Léger à titre de président, Lynn Chaplin à titre de vice-présidente, ainsi que Sandy Ward, Brian Malone et Amy Stewart.

Des renseignements supplémentaires sur les membres de notre Commission sont accessibles sur le site Web de celle-ci, à l'adresse <https://www.commissiondepolicenb.ca/>.

La Commission compte quatre employés à temps plein, dont une directrice exécutive, un conseiller principal, une directrice associée et une agente administrative. Le personnel est responsable des activités quotidiennes de la Commission.

Maintien de l'ordre au Canada

Pourquoi le Canada a-t-il des organismes indépendants chargés de la surveillance des activités policières?

La surveillance de la police existe au Canada pour garantir la responsabilité, la transparence et la protection des droits de la personne dans les pratiques du maintien de l'ordre. Elle vise principalement à maintenir la confiance du public, à répondre aux préoccupations concernant l'inconduite des policiers et à maintenir un système juridique juste et équitable.

Quels types d'organismes de surveillance existe-t-il au Canada?

Au Canada, il existe deux types d'organismes de surveillance ayant des mandats différents. Les organismes de surveillance de la conduite, comme la Commission de police du Nouveau-Brunswick, sont responsables de la surveillance de la conduite des agents de police, tandis que le deuxième type d'organisme de surveillance, comme la Serious Incident Response Team (**SIRT**), soit l'équipe d'intervention en cas d'incident grave, de la Nouvelle-Écosse, enquête sur les incidents graves mettant en cause des agents de police afin d'évaluer si des accusations criminelles devraient être portées.

Quelle est la différence entre la Commission de police du Nouveau-Brunswick (la Commission) et la Serious Incident Response Team (SiRT) de la Nouvelle-Écosse ?

La Commission et la SiRT sont des organismes de surveillance indépendants et objectifs, essentiels pour renforcer la confiance du public dans les services policiers, mais ils ont des mandats et des fonctions distincts.

Régie par la Loi sur la police du Nouveau-Brunswick et le *Code de déontologie professionnelle* pris en application de cette loi (le *Code*), la Commission gère le processus de traitement des plaintes concernant la conduite des agents de police, ainsi que les politiques ou les services de police municipaux et régionaux au Nouveau-Brunswick. Ces plaintes peuvent mener à des mesures correctives ou disciplinaires dans le cadre de la *Loi sur la police*. En revanche, la SiRT est un organisme de surveillance dirigé par des civils, qui a pour mandat précis d'enquêter sur les incidents graves mettant en cause des policiers, notamment les décès, les blessures graves, les agressions sexuelles, la violence entre partenaires intimes et d'autres questions d'intérêt public importantes. Elle fonctionne au sein du système de justice pénale et enquête pour déterminer si les actions d'un agent ont enfreint le *Code criminel* ou d'autres lois fédérales ou provinciales. Bien que la SiRT ait compétence sur la police municipale et la GRC, elle ne traite pas des manquements à la conduite professionnelle ou aux mesures disciplinaires administratives.

La principale différence réside dans leur champ d'activités : la Commission traite les plaintes administratives en vertu de la *Loi sur la police*, tandis que la SiRT enquête sur des actions criminelles possibles. Dans les cas d'incidents graves, la SiRT mène habituellement l'enquête, recueille les éléments de preuve, interroge les témoins et détermine si des accusations criminelles sont justifiées. Si aucune accusation n'est portée, la Commission peut intervenir pour déterminer si l'agent a contrevenu au *Code de déontologie professionnelle*. Ensemble, la Commission et la SiRT assurent la responsabilisation, en tenant compte des normes criminelles et professionnelles dans les services de police.



Arbitrage

Au Nouveau-Brunswick, les actions et le comportement de nos agents de police sont soumis à des normes très élevées. Il s'agit de normes codifiées dans le *Code de déontologie professionnelle* pris en application de la *Loi sur la police*. Il arrive souvent que les infractions mineures au *Code* soient réglées de façon informelle, mais il arrive parfois que cette solution échoue ou soit inappropriée. Dans ces cas, l'agent devra prendre part à une conférence de règlement ou à une audience d'arbitrage.

La *Loi sur la police* autorise le recours à l'arbitrage pour résoudre les plaintes. En vertu de ses dispositions, les audiences d'arbitrage font appel à des arbitres indépendants qui agissent comme des juges, entendent les explications des plaignants et rendent des décisions lorsque des mesures correctives et disciplinaires sont possibles, allant d'une réprimande verbale au congédiement. La Commission tient à jour une [liste d'arbitres](#), qui peut être consultée sur son [site Web](#), ainsi qu'une [liste des audiences d'arbitrage](#) prévues et des [décisions rendues](#).

Les dispositions relatives à la protection de la vie privée limitent les renseignements que la Commission peut communiquer au public. Toutefois, les audiences d'arbitrage sont accessibles au public (sauf dans de rares cas où l'arbitre ordonne de procéder à huis clos, conformément à la *Loi*). Voici des résumés d'affaires soumises à l'arbitrage.

Audience d'arbitrage dans l'affaire entre le Chef de police et l'agent Donald Shannon, Service de police de Saint John

Publié le 21 juin 2024

Cette affaire porte sur le refus de l'agent Donald Shannon d'obéir à un ordre verbal légitime de travailler au Centre des communications de la sécurité publique (CCSP) pendant une grève du personnel, invoquant des préoccupations en matière de sécurité. L'arbitre a conclu que l'agent Shannon a refusé un ordre légitime, enfreignant ainsi les articles du Code portant sur la conduite déshonorante, la négligence des fonctions et l'insubordination.

L'arbitre a conclu que, même si les préoccupations de l'agent Shannon étaient peut-être sincères, son refus dans les circonstances était prématuré et déraisonnable, car il n'avait pas suivi la formation requise ou examiné le travail qu'on lui avait ordonné de faire. De plus, l'agent Shannon n'a pas démontré qu'il avait une excuse légitime pour refuser l'ordre. L'arbitre a déclaré ce qui suit : « Je conclus que les tâches d'un agent de police sont vastes, qu'elles présentent nécessairement des risques pour la sécurité et qu'elles exigent le respect des ordres légitimes des supérieurs. » Reconnaisant les facteurs atténuants, y compris les ambiguïtés procédurales et le bon dossier de service de l'agent Shannon, l'arbitre a imposé une mesure corrective de rétrogradation au grade d'agent de deuxième classe pendant un an. Cette décision souligne l'importance d'assurer le respect des ordres légitimes au sein de la profession policière.

Audience d'arbitrage dans l'affaire entre le Chef de police et le sergent Daniel Maillet, Force policière de Grand-Sault

Publié le 26 juillet 2024

Cette affaire porte sur le refus du sergent Daniel Maillet de porter un gilet pare-balles et l'utilisation d'un langage inapproprié à l'égard du chef de police. L'arbitre a conclu que le sergent Maillet a enfreint les articles du *Code* relatifs à la négligence des fonctions et à l'insubordination. Deux incidents clés ont été examinés. Le premier concerne le fait que l'agent n'avait pas porté de gilet pare-balles pendant un exercice de confinement à l'école et lors d'un incident à risque élevé. L'arbitre a estimé que le fait de ne pas porter de gilet pare-balles lors d'un incident à risque élevé constituait un mépris délibéré des protocoles de sécurité et une violation du Code, car l'agent n'a pas respecté une politique directe exigeant l'équipement de protection dans les situations susceptibles d'être violentes.

Un autre incident concerne le comportement de l'agent qui, après avoir reçu une lettre disciplinaire, a tenu des propos vulgaires à l'égard du chef de police. L'arbitre a conclu que cette conduite était insolente et insubordonnée. Même si l'agent s'est excusé plus tard, la sincérité des remords a été remise en question, compte tenu des déclarations subséquentes.

L'arbitre a ordonné des mesures correctives, notamment une réprimande écrite officielle, une suspension sans solde de cinq jours et une formation corrective obligatoire pour assurer la conformité aux politiques de la police, aux normes de conduite professionnelle et un comportement approprié en milieu de travail. Une période probatoire de six mois a également été imposée, au cours de laquelle le rendement de l'agent sera surveillé de près afin d'assurer le respect des politiques et des directives.

Les mesures imposées visent à apporter des correctifs et soulignent la nécessité de maintenir l'intégrité et les normes professionnelles du corps policier. La décision a également mis l'accent sur l'importance de se conformer aux politiques en matière de sécurité et de favoriser un milieu de travail respectueux.

Audience d'arbitrage dans l'affaire entre la Commission de police du Nouveau-Brunswick et le sergent Chanel Roy, Force policière de Grand-Sault

Publié le 2 octobre 2024

Dans cette affaire, le sergent Chanel Roy a agi de façon intimidante envers un membre du public dans le cadre de son travail, et de manière impolie envers le chef de police adjoint. La Commission de police du Nouveau-Brunswick a jugé qu'il était dans l'intérêt public de prendre en charge le traitement de la plainte. Toutefois, avant que les éléments de preuve ne soient présentés à l'audience d'arbitrage, le sergent Roy a admis avoir contrevenu au *Code* en ce qui concerne la conduite déshonorante. Les parties ont présenté une proposition conjointe de mesures correctives, qui comprenait une réprimande à enregistrer dans le dossier disciplinaire du membre, une lettre d'excuses du sergent Roy au plaignant et la réussite d'un cours de formation en ligne sur l'éthique et la responsabilisation policières.

Audience d'arbitrage dans l'affaire entre la Commission de police du Nouveau-Brunswick et l'agent Colin Holmes, Force policière de Fredericton

Ordonnance sur la démission de l'agent Colin Holmes publié le 20 décembre 2024.

Cette affaire porte sur des allégations selon lesquelles l'agent Holmes aurait commis des actes de violence entre partenaires intimes. Au cours de l'arbitrage, il a été soutenu que le ou les incidents allégués de violence entre partenaires intimes contrevenaient aux articles du *Code* concernant la conduite déshonorante ainsi que le fait de plaider coupable ou d'être reconnu coupable d'une infraction criminelle.

Après la conclusion d'une enquête criminelle, la Commission de police du Nouveau-Brunswick a pris en charge le traitement de la plainte en vertu de la *Loi sur la police*, reconnaissant que l'affaire était dans l'intérêt public. Une audience d'arbitrage a commencé par la présentation d'éléments de preuves par les témoins de la Commission. À la fin de l'audience, l'arbitre a demandé les observations écrites de la part des parties.

Avant que l'arbitre ne puisse rendre une décision définitive, l'agent Holmes a démissionné de la Force policière de Fredericton, affirmant qu'il n'était plus employé par aucun corps policier. Comme la *Loi sur la police* ne s'applique qu'aux membres actifs de la force policière, l'arbitre a déterminé qu'il avait perdu la compétence pour poursuivre l'arbitrage. Par conséquent, l'affaire a été close, et l'arbitre s'est formellement retiré des procédures.

Ces affaires soulignent l'engagement de la Commission de police du Nouveau-Brunswick à l'égard de la transparence, de la responsabilisation et des normes professionnelles élevées. Les décisions d'arbitrage sont disponibles dans leur intégralité sur le site Web de la Commission, sous [publications](#).

Conformité

Processus de plainte

Les pouvoirs de la Commission lui sont conférés par la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick et le règlement du *Code de déontologie professionnelle* pris en vertu de cette loi (le *Code*). Les membres du public peuvent déposer des plaintes concernant la conduite des agents de police municipaux/régionaux, ou concernant les services ou les politiques de leurs forces de police respectives. Si une plainte est acceptée, on informe le plaignant de la nature de sa plainte, à savoir si elle porte sur la conduite, les services, les politiques ou une combinaison de ces éléments.

Les plaintes relatives au service et aux politiques sont transmises au chef de police et à l'autorité municipale¹, qui informent le plaignant par écrit du résultat. La Commission n'a pas le pouvoir d'annuler ces décisions, et les plaintes pour inconduite sont transmises au chef de police concerné aux fins de traitement. Les plaintes contre un chef de police adjoint ou un chef de police sont envoyées à l'autorité municipale. La Commission encourage le règlement précoce des plaintes pour inconduite, mais si une plainte ne peut être réglée de façon informelle, elle fait l'objet d'une enquête.

La Commission peut également choisir de traiter une plainte directement si elle estime que c'est dans l'intérêt public. Dans de tels cas, la Commission a les mêmes pouvoirs que le chef de police ou l'autorité municipale en vertu de la *Loi*. Les enquêtes sont menées par des personnes désignées par l'organisme qui traite la plainte. Dans le cas des plaintes concernant les chefs de police adjoints ou les chefs de police, les enquêteurs sont toujours choisis à partir de la liste de la Commission.

Après une enquête, s'il n'y a pas suffisamment de preuves d'inconduite, la plainte est classée, et aucune mesure ne sera prise. S'il y a suffisamment de preuves, l'affaire peut être soumise à une conférence de règlement ou à une audience d'arbitrage. Les audiences d'arbitrage sont menées par des arbitres indépendants, dont les décisions sont définitives et contraignantes.

Les plaintes sont confidentielles et ne sont abordées qu'avec les parties concernées. La Commission assure la surveillance du traitement de toutes les plaintes, du moment où elles sont déposées jusqu'à ce qu'elles soient résolues.

De plus amples renseignements sont accessibles sur le site Web de la Commission à l'adresse <https://www.commissiondepolicenb.ca>.

Un schéma de traitement des plaintes figure à [l'annexe B](#).

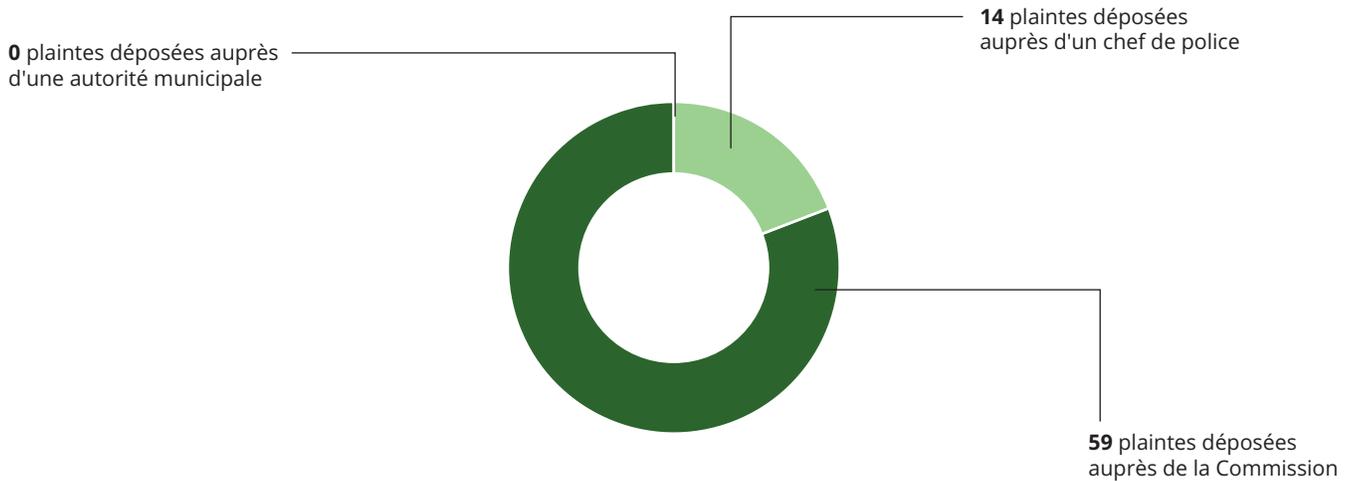
Activités

Un membre du public peut déposer une plainte pour inconduite contre tout membre de l'un des neuf corps policiers municipaux ou régionaux ou une plainte concernant les politiques ou les services de ces derniers. Un chef de police ou une autorité municipale peut également déposer une plainte contre un agent de la police municipale ou régionale.

¹L'autorité municipale désigne un comité, un comité mixte, ou désigne un conseil dans le cas où un comité ou un comité mixte n'a pas été créé, et s'entend également de toute personne désignée par l'autorité municipale pour agir en son nom. Tous les corps de police municipaux et régionaux ont une autorité municipale qui est chargée de fournir et de maintenir un service de police adéquat.

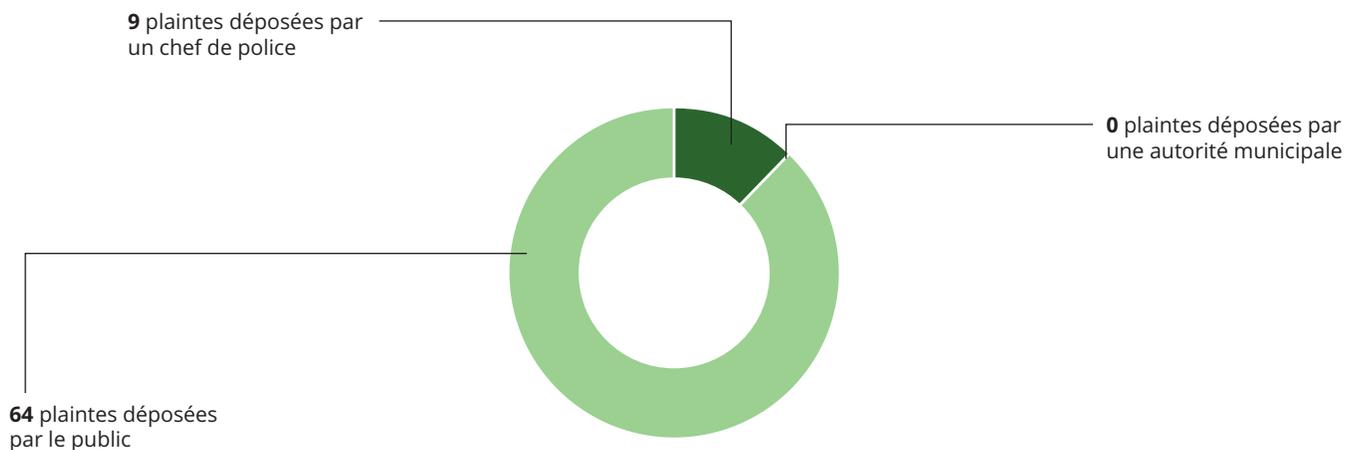
Dépôt des plaintes

Une plainte est déposée par écrit sur le formulaire de plainte de la Commission et déposée auprès de celle-ci, du chef de police compétent ou de l'autorité municipale du corps de police (commission, comité mixte ou conseil municipal). Au cours de l'exercice, 73 plaintes ont été déposées : 14 plaintes l'ont été auprès d'un chef de police, aucune ne l'a été auprès d'une autorité municipale et 59 l'ont été auprès de la Commission.



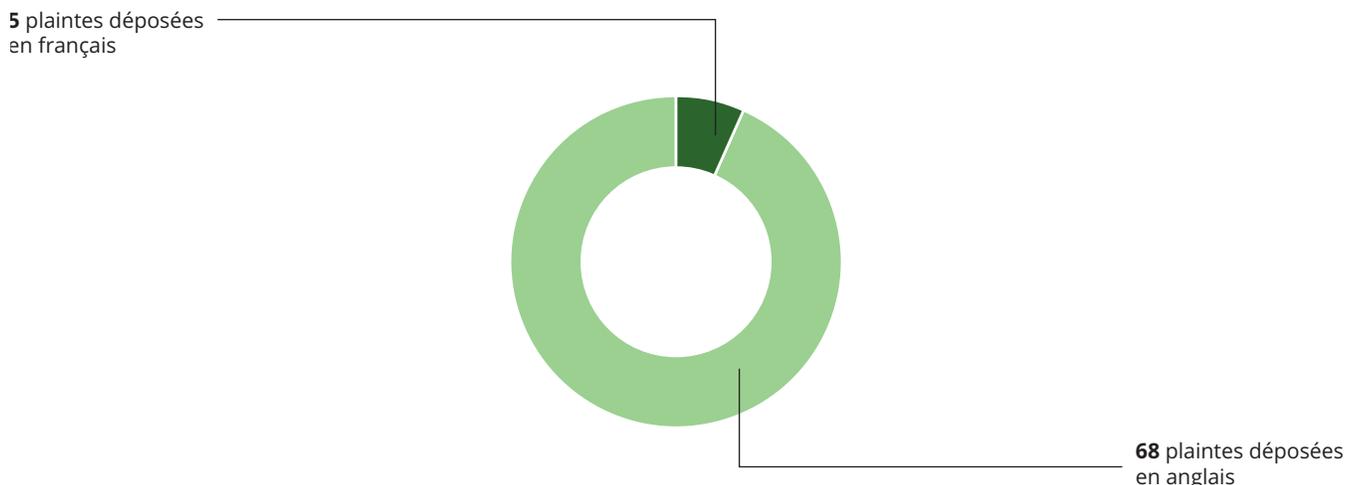
Auteurs des plaintes

Des membres du public, des chefs de police ou une autorité municipale peuvent déposer une plainte. Au cours de la période visée par le rapport, 9 plaintes ont été déposées par un chef de police, aucune ne l'a été par une autorité municipale et 64 l'ont été par le public.



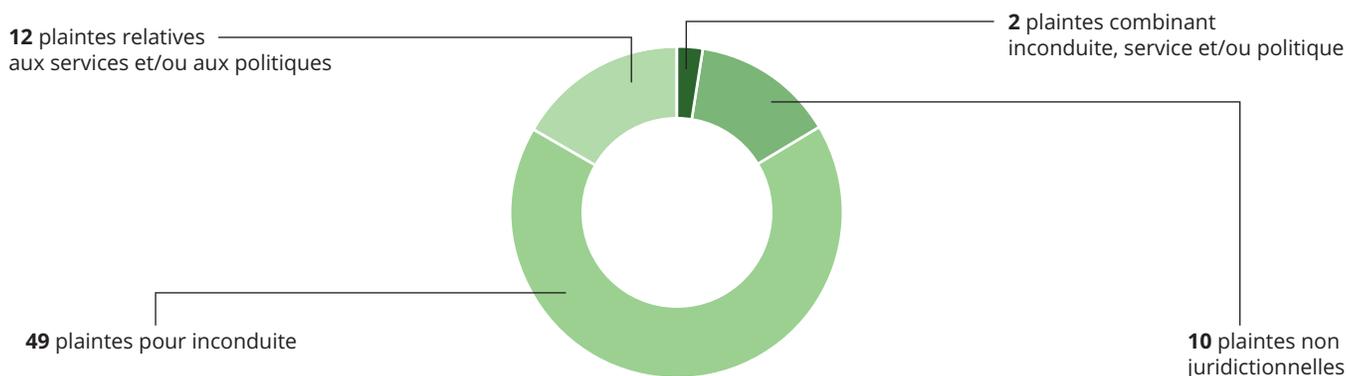
Langue dans laquelle les plaintes sont déposées

La Commission traite les plaintes dans les deux langues officielles. Au cours de l'exercice visé, 5 plaintes ont été déposées en français et les 68 autres, en anglais.



Types de plaintes pouvant être déposées

Une fois reçue, une plainte est examinée afin de s'assurer qu'elle relève du mandat de la Commission. Si ce n'est pas le cas, la plainte est close puisque la Commission n'a pas compétence pour la traiter. Si la plainte relève de son mandat, la Commission décidera de quel type de plainte il s'agit, soit une plainte relative à une conduite, à un service ou à une politique, ou encore une combinaison de ces types. Sur les 73 plaintes déposées, 10 ne relevaient pas de la compétence de la Commission. Comme pour les années précédentes, la plupart des plaintes visaient une inconduite (49), 2 plaintes constituaient une combinaison (inconduite, service et politique) et 12 étaient liées à un service ou à une politique.



Que se passe-t-il après que la Commission a déterminé le type de plainte déposée?

S'il s'agit d'une plainte relative aux services ou aux politiques, elle sera acheminée au chef de police et à l'autorité municipale pour traitement. La Commission et le plaignant sont toujours avisés par écrit de la décision du chef de police ou de l'autorité municipale. La Commission n'a pas le pouvoir d'annuler une décision concernant un service ou une politique.

Lorsqu'il s'agit d'une plainte pour inconduite, même si elle comporte également un volet relatif aux services ou aux politiques, la *Loi sur la police* exige que la plainte soit transmise au chef de police aux fins de traitement. Lorsqu'une plainte est déposée à l'encontre d'un chef de police adjoint ou d'un chef de police, la *Loi sur la police* exige que la plainte soit envoyée à l'autorité municipale appropriée aux fins de traitement. Si la Commission est d'avis qu'il est dans l'intérêt public de le faire, elle peut traiter la plainte ou prendre la relève d'un chef de police ou d'une autorité municipale dans le traitement d'une affaire. La Commission tient compte d'un certain nombre de facteurs lorsqu'elle décide de traiter ou non la plainte. De plus amples renseignements sont accessibles sur le [site Web de la Commission](#). Au cours de la période visée par le rapport, la Commission a traité trois des 51 plaintes pour inconduite.

3 plaintes pour inconduite ont été traitées par la Commission

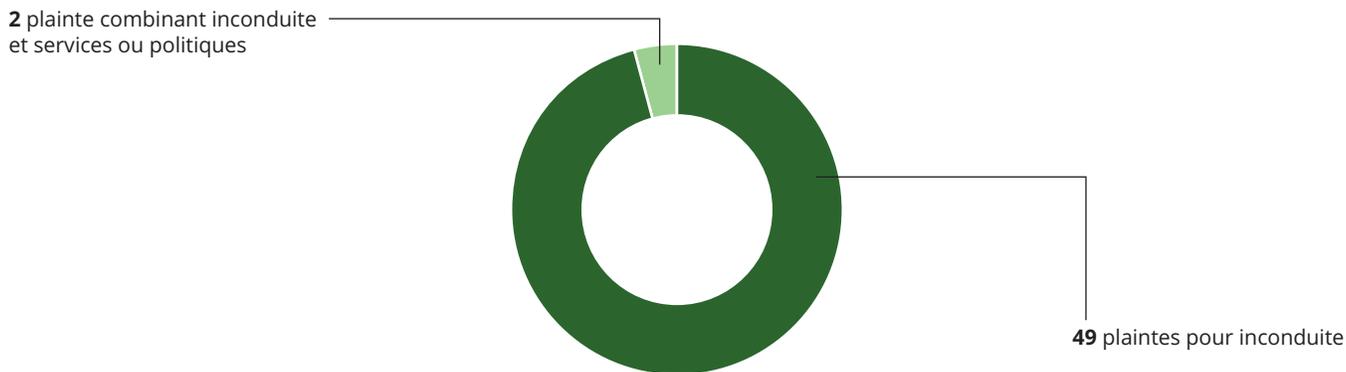


48 plaintes pour inconduite ont été traitées par le chef de la police ou l'autorité municipale

Nombre de plaintes déposées pour inconduite

Il est question de plainte pour inconduite lorsqu'un membre d'un corps de police est visé par une allégation d'infraction au *Code de déontologie professionnelle*. Le *Code* est un règlement pris en application de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick. Si un agent de police fait quelque chose qu'il n'est pas censé faire ou omet de faire quelque chose qu'il est censé faire, commettant ainsi l'une des 13 infractions énumérées dans le *Code*, il pourrait alors avoir enfreint le *Code*.

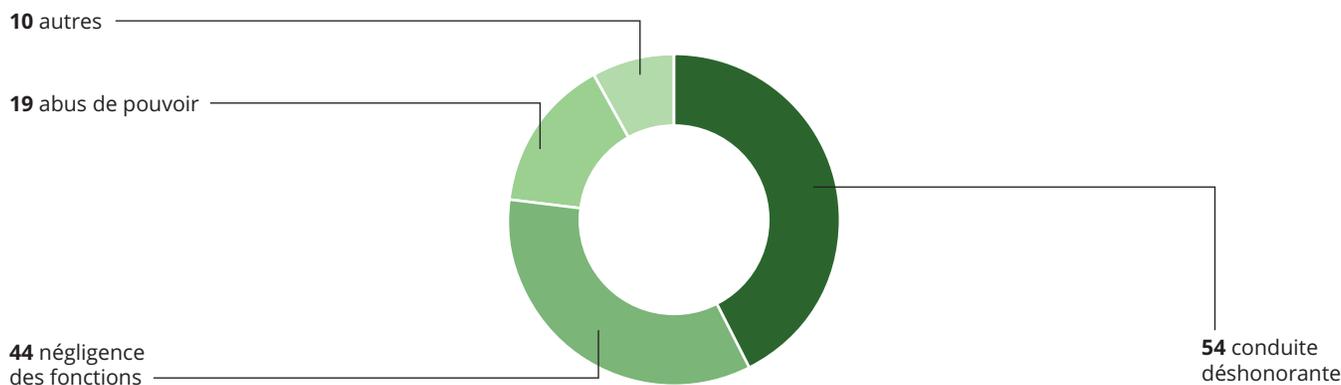
Au total, 51 plaintes (49 considérées comme étant uniquement des plaintes liées à une inconduite et 2 comme étant une combinaison de plaintes liées à une inconduite, au service et à une politique) ont été déposées au cours de l'exercice financier. Quatre corps de police étaient à l'origine de 82 % des plaintes pour inconduite, représentant 64 % de l'ensemble des agents de police de la province.



Infractions au Code de déontologie professionnelle que commettent les agents

Parfois, il peut y avoir plus d'une infraction présumée au Code, ou encore plus d'un agent impliqué dans une infraction alléguée au Code. En tout, douze des 51 (49 plaintes pour inconduites et 2 plaintes combinées, pour inconduite et relatives aux services ou aux politiques) plaintes pour inconduite concernaient plus d'un agent de police. De plus, 38 des 51 plaintes pour inconduite comportaient plus d'une allégation de violation du Code, soit parce que plusieurs agents de police étaient prétendument impliqués dans l'incident, soit parce que plus d'un article du Code aurait pu s'appliquer à l'allégation. Seul un arbitre peut décider si le Code a été enfreint.

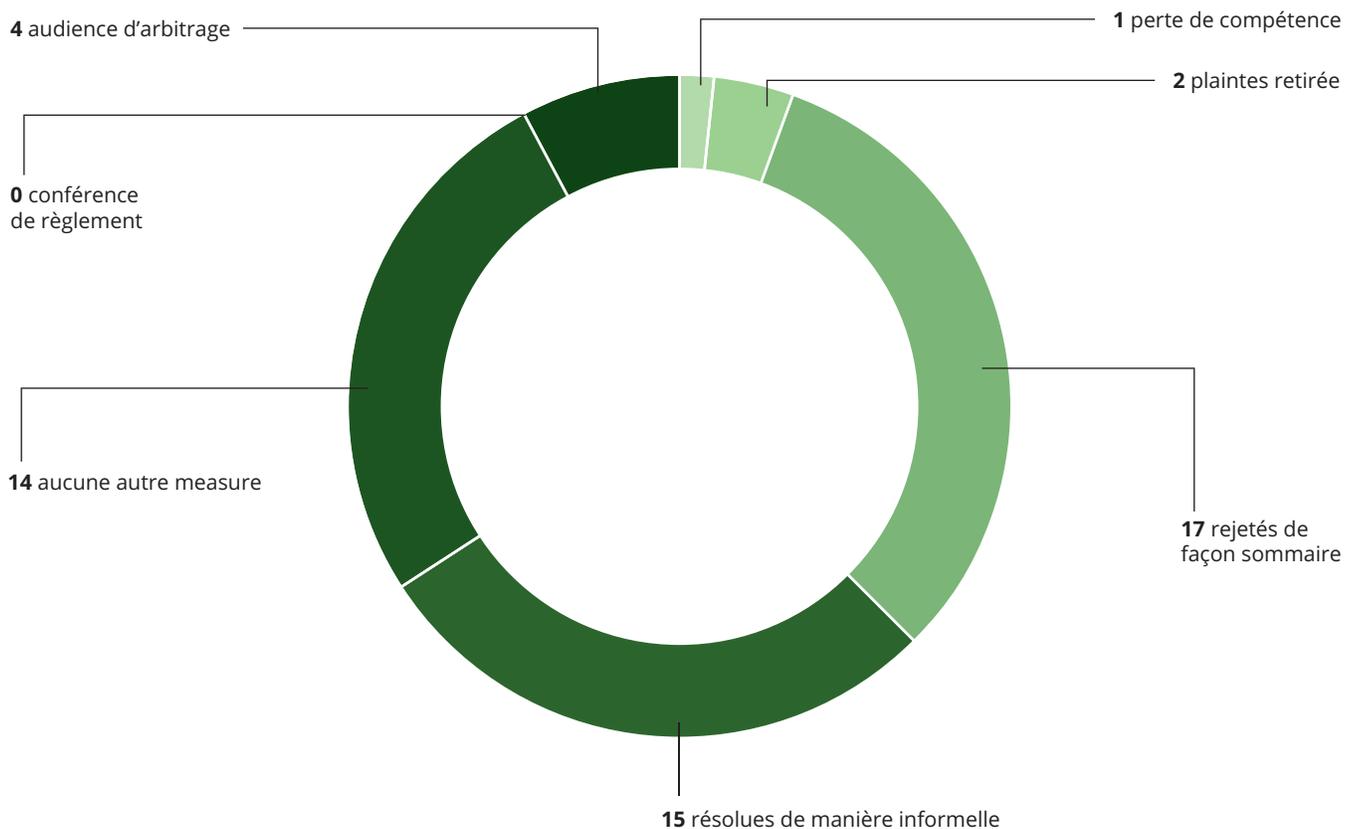
Sur les 51 plaintes pour inconduite, on a relevé 127 prétendues infractions au Code, les plus courantes étant la conduite déshonorante (54), la négligence des fonctions (44) et l'abus de pouvoir (19). Les prétendues infractions sont précisées lorsqu'une plainte est déposée et ne constituent pas nécessairement un indicateur que le Code a été enfreint. Seul un arbitre peut décider s'il y a eu infraction au Code.



Règlement des plaintes

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

Au cours de la période visée par le rapport, 22 enquêtes ont été menées sur 51 plaintes pour inconduite. Lorsqu'une enquête a lieu et qu'il n'y a pas suffisamment de preuves qu'un agent a enfreint le Code, le dossier de la plainte sera fermé sans autre mesure. S'il existe suffisamment de preuves que l'agent a enfreint le Code, la plainte peut être réglée lors d'une conférence de règlement ou être soumise à la décision d'un arbitre dans le cadre d'une audience d'arbitrage. La Commission encadre l'ensemble du processus, et un plaignant peut exiger qu'elle réévalue la décision prise par un chef de police ou une autorité municipale. Au cours de la période visée par le rapport, deux plaintes ont été retirées, 17 ont été rejetées de façon sommaire, 15 ont été résolues de manière informelle, 14 n'ont justifié aucune mesure supplémentaire, aucune ont fait l'objet d'une conférence de règlement et quatre ont fait l'objet d'une audience d'arbitrage ; sur les quatre affaires soumises à l'arbitrage, deux ont fait l'objet d'une audience complète, une a été réglée en arbitrage et, dans une des affaires, l'agent a démissionné, ce qui a entraîné la perte de compétence de l'arbitre.



Priorités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

Stratégie et gestion des activités

La Commission supervise le processus de plainte du public de façon transparente et accessible pour faire en sorte que les plaignants et les agents de police soient traités de façon équitable, impartiale et respectueuse.

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

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

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

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

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

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

Éducation et engagement

Sensibilisation

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

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

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

Sur notre site Web, vous trouverez le [Plan stratégique 2021-2024](#), la [liste d'enquêteurs](#), la [liste d'arbitres](#), une liste des [audiences d'arbitrage prévues](#) et les [décisions d'arbitrage](#). Au cours de la période couverte par le rapport, un certain nombre de [lignes directrices](#) publiques ont été publiées sur le site Web.

Présentations, activités éducatives et ateliers

Tout au long de la période 2023-2024, le personnel de la Commission a offert 12 présentations à divers groupes, notamment les cadets des sciences policières de l'Académie de police de l'Atlantique, le programme Police Foundations du NBCC de Miramichi, le programme de criminologie de l'Université St. Thomas, la Clinique d'aide juridique de l'Université du Nouveau-Brunswick, l'Académie de police pour aînés de la Force policière de Fredericton, le ministère de la Justice et de la Sécurité publique, ainsi qu'un éventail de policiers de première ligne, de cadres supérieurs et de représentants syndicaux.

La Commission a également assuré le perfectionnement professionnel continu de ses enquêteurs en organisant sa troisième séance de formation annuelle. Cette formation était axée sur les techniques, les stratégies et les pratiques exemplaires en matière d'enquête, et comprenait un comité des chefs qui a fourni des renseignements sur le processus de sélection des enquêteurs au Nouveau-Brunswick.

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

La Commission est un membre actif de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO), une organisation nationale de personnes et d'organismes participant à la surveillance des activités de maintien de l'ordre au Canada. Les membres de l'ACSCMO représentent un large éventail d'organisations, soit des commissions et des conseils de police municipaux et provinciaux, des organismes de surveillance provinciaux, fédéraux et des Premières Nations, des bureaux d'ombudsman, des associations de policiers, des bureaux de normes professionnelles et les citoyens. En outre, il comprend des organisations du domaine de la justice, des droits et de la défense des intérêts, des organismes communautaires et des services de police à travers le Canada et à l'étranger, y compris les États-Unis, le Royaume-Uni, le Portugal et d'autres pays d'Europe.

La directrice exécutive de la Commission est la vice-présidente de l'ACSCMO. Notre adhésion à l'ACSCMO nous permet de travailler avec nos collègues de tout le pays et de l'étranger en vue d'accroître notre efficacité et notre efficience et de mettre en commun les pratiques exemplaires. La conférence nationale de l'ACSCMO a eu lieu en mai 2023 de façon virtuelle et en personne.

En plus de la participation à l'ACSCMO, la directrice exécutive et le conseiller principal ont assisté aux réunions annuelles des chefs des organismes de surveillance de la police. Cette réunion a rassemblé des dirigeants d'organismes de surveillance de tout le Canada pour discuter des défis communs et explorer des solutions de collaboration visant à améliorer la transparence et la responsabilité au sein de l'application de la loi. Grâce à ces discussions, la Commission a continué à renforcer son engagement à promouvoir des normes nationales et à renforcer la confiance du public dans le processus de contrôle.



Mesures de rendement

Mettre en œuvre les indicateurs de rendement clés (IRC)	Mesure
Mettre en œuvre les IRC définis dans le plan stratégique 2021-2024.	Achèvement à 100 % au 31 mars 2024

Mettre en œuvre les indicateurs de rendement clés définis dans le plan stratégique 2021-2024

Objectif de la mesure

Mettre en œuvre les indicateurs de rendement clés que les membres et le personnel de la Commission ont définis dans le plan stratégique 2021-2024.



NBPC **CPNB**
NEW BRUNSWICK POLICE COMMISSION
COMMISSION DE POLICE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Leadership, main-d'œuvre et avenir

PLAN STRATÉGIQUE DE LA CPNB 2021-2024

Notre vision

Assurer une surveillance civile juste, indépendante et fiable des activités policières au Nouveau-Brunswick, en laquelle tous peuvent avoir confiance.

Notre mandat

La Commission de police du Nouveau-Brunswick est un organisme de surveillance civile indépendant qui supervise la gestion du processus de traitement des plaintes publiques concernant la conduite d'agents de police, ainsi que des services et des directives des services de police municipaux et régionaux du Nouveau-Brunswick.

Exceller dans nos activités	Sensibiliser le public à notre mandat	Renforcer les relations de travail	Renforcer nos talents
En poursuivant nos efforts d'amélioration continue, nous...	En se rendant accessible au public, nous...	En favorisant la cohérence et la normalisation dans la surveillance des services de police, nous...	En mettant l'accent sur notre personnel, nous...
<ul style="list-style-type: none"> fournissons un processus de plainte indépendant et objectif; favorisons la prise de décisions fondées sur des preuves; réduisons le temps de réponse aux demandes de renseignements; mettons en œuvre les modifications à la Loi sur la police. 	<ul style="list-style-type: none"> veillons à ce que les populations servies par des corps policiers municipaux soient au courant de notre rôle et du processus de plainte en : <ul style="list-style-type: none"> - améliorant la capacité de la Commission à répondre aux demandes de renseignements du public; et - développant des stratégies de communication. 	<ul style="list-style-type: none"> officialisons notre partenariat avec Justice et Sécurité publique; amenons les chefs de police à s'investir davantage; faisons progresser la mobilisation de la Commission et des syndicats locaux; sensibilisons les agents de police et améliorons leurs connaissances; faisons en sorte que les nouveaux étudiants en application de la loi ont conscience de la surveillance civile des services de police. 	<ul style="list-style-type: none"> attirons, formons et retenons du personnel et des membres compétents; attirons, formons et retenons des fournisseurs hautement qualifiés

Nos valeurs

Service de qualité : Nous fournissons des services fiables et uniformes.

Intégrité : Nous faisons preuve d'honnêteté et d'impartialité.

Responsabilisation : Nous assumons la responsabilité de nos politiques, décisions, actions et produits.

Objectivité : Nous prenons des décisions équilibrées et impartiales.

Transparence : Nous favorisons une structure et une culture qui facilite l'accès à l'information dans le cadre des dispositions législatives.

Mesure

Traiter 100 % des IRC définis dans le plan stratégique au 31 mars 2024.

Description de la mesure

La Commission a approuvé son plan stratégique 2021-2024 en novembre 2021. Les quatre piliers du plan sont les suivants : exceller dans nos activités, sensibiliser le public à notre mandat, renforcer les relations de travail et renforcer nos talents. Les membres et le personnel de la Commission ont défini un certain nombre d'IRC selon ces piliers. L'objectif était de mettre en œuvre 100 % des IRC.

Rendement général

Cette mesure a été intégrée au plan stratégique 2021-2024 de la Commission. Des plans d'action ont été élaborés et classés par ordre de priorité pour faciliter le traitement des plaintes dans les secteurs à risque élevé. Les membres et le personnel ont défini les IRC. À la fin de la période visée par le rapport, tous les indicateurs de rendement clés étaient achevés. En établissant des points de référence mesurables et en produisant régulièrement des rapports sur les résultats, la Commission avait achevé 100 % de cette mesure au 31 mars 2024.

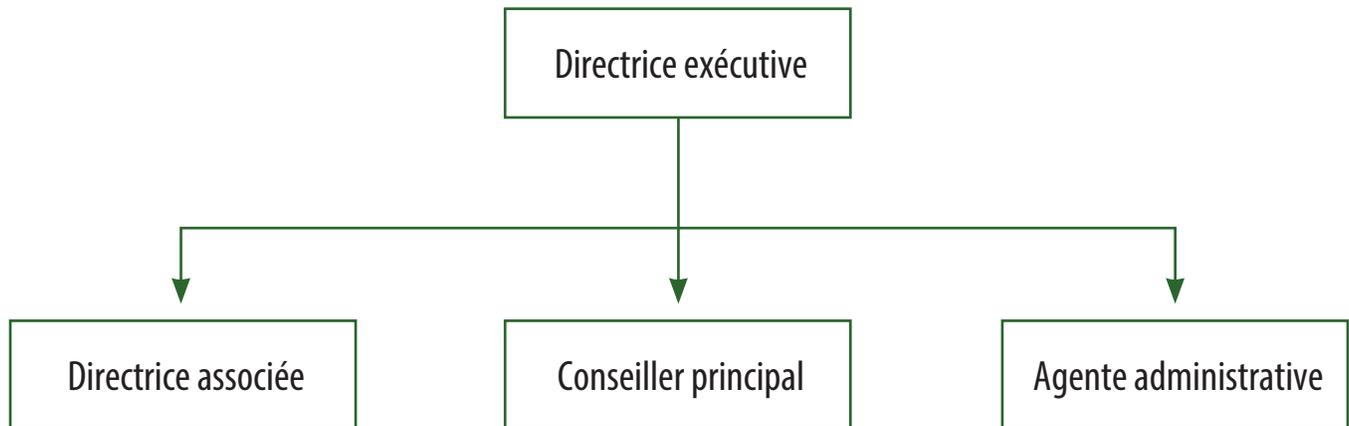
Pourquoi mesure-t-on ceci?

La vision de la Commission est d'assurer *une surveillance civile juste, indépendante et fiable des activités policières au Nouveau-Brunswick*, en laquelle tous peuvent avoir confiance. La Commission s'efforce d'être transparente et de rendre des comptes à tous ceux et celles qui vivent au Nouveau-Brunswick ainsi qu'aux visiteurs de la province. Elle a pour mission d'accroître la confiance du public dans les corps de police et leur organisme de surveillance.

Annexes

Annexe A

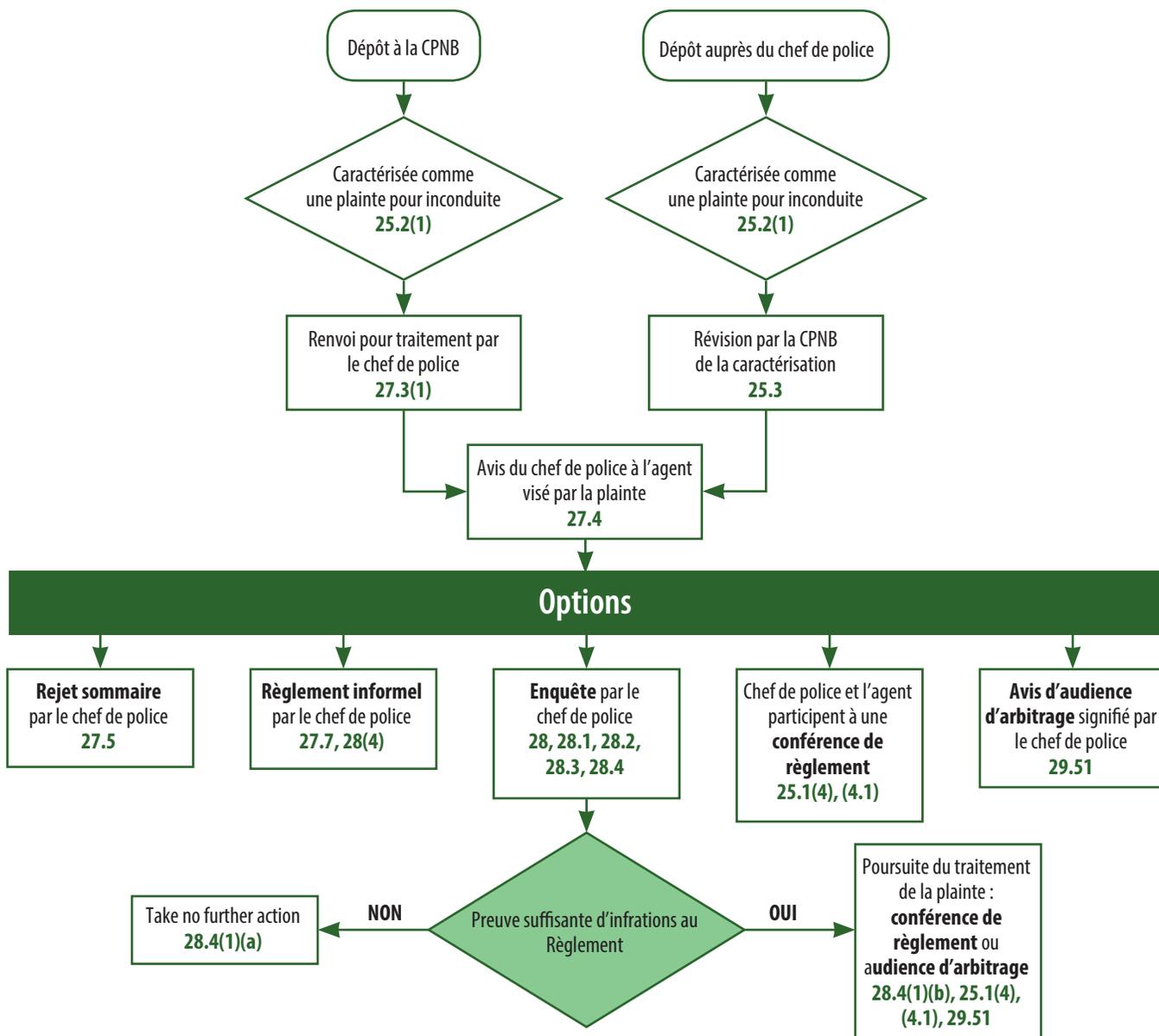
Organigramme



Annexe B – Schémas des processus de plainte

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

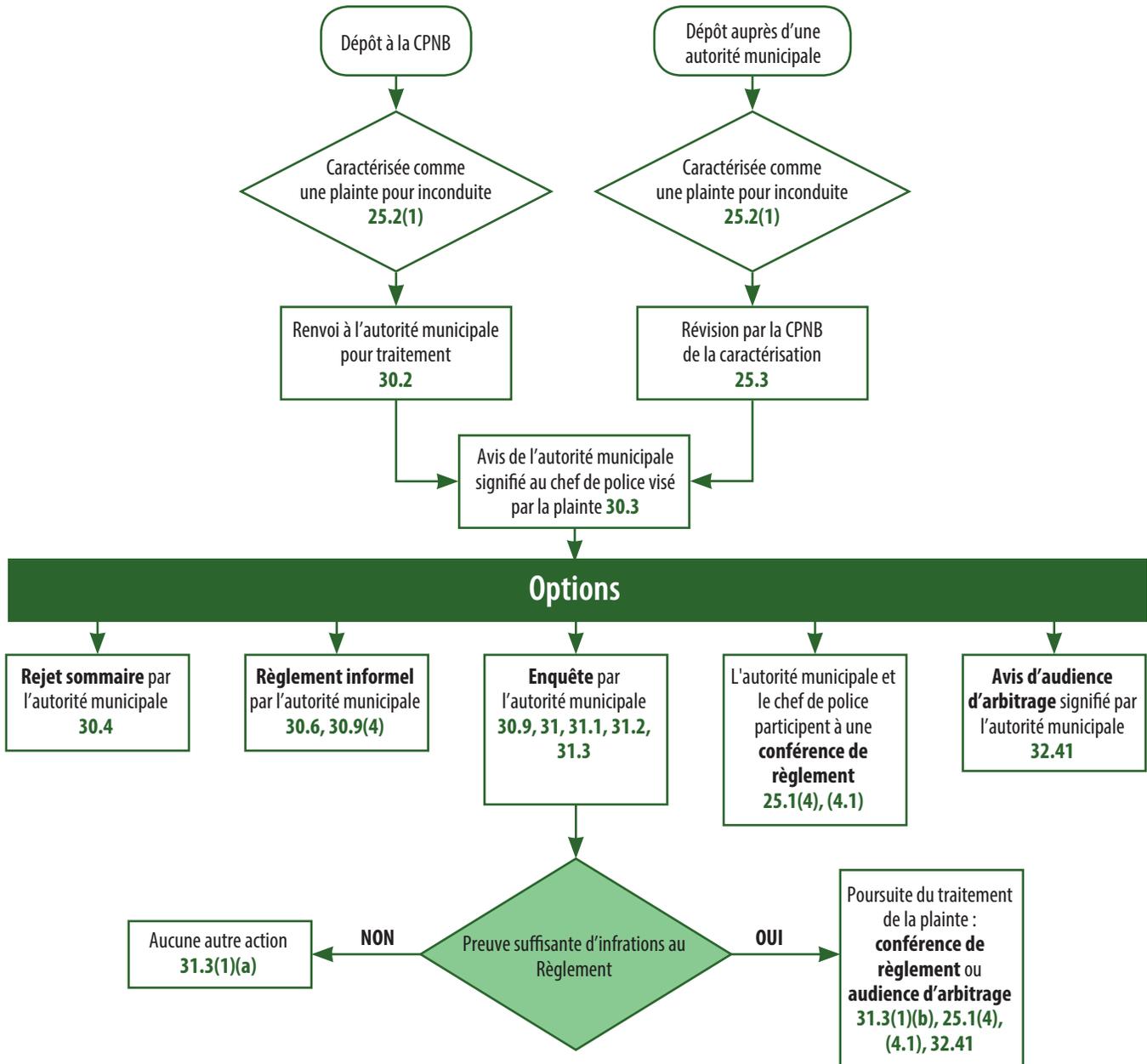
Plainte pour inconduite contre un agent de police



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

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

Plainte pour inconduite contre un chef ou un chef adjoint

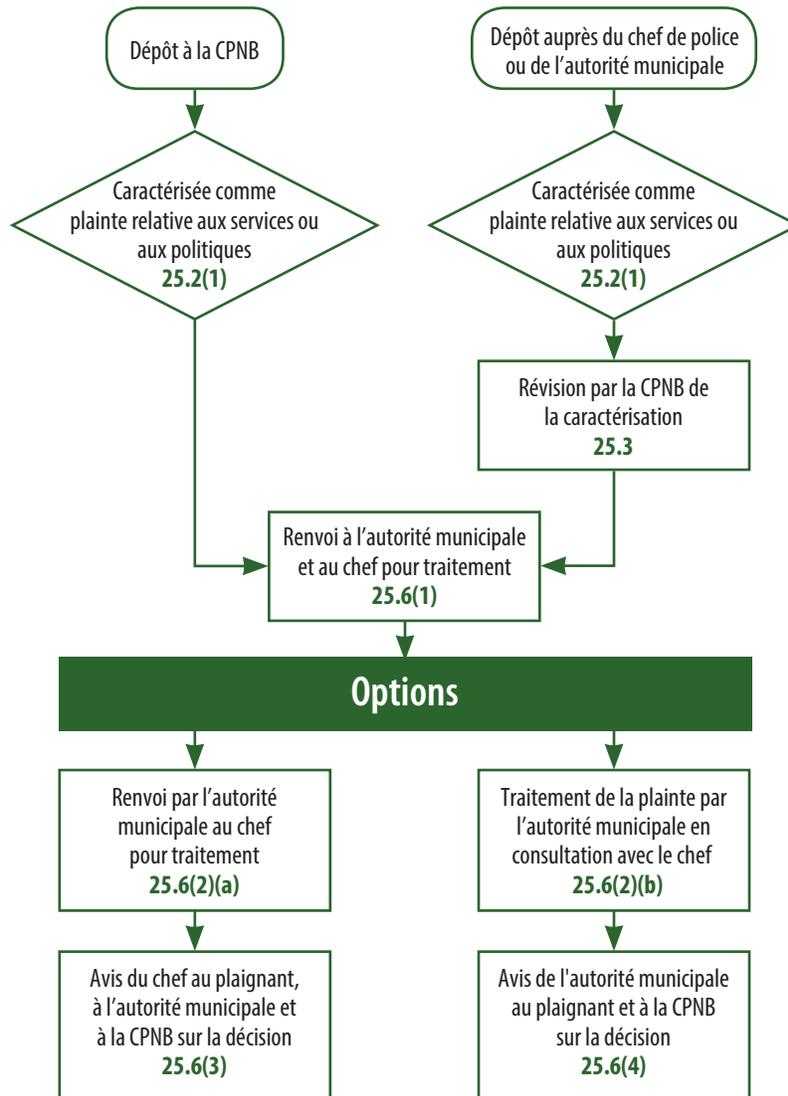


*Les plaintes doivent être déposées au plus un an après l'incident ou l'omission allégués. Dans le cas d'une série d'incidents ou d'omission, au plus un an après le dernier incident ou la dernière omission, sauf si la Commission prolonge le délai. 25.1

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

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

Plainte relative aux services ou aux politiques



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

Annexe C

Nouvelles plaintes déposées – global

Plaintes déposées en 2023-2024	
Inconduite	49
Service ou politique	12
Combinaison : inconduite, service ou politique	2
Aucune compétence	10
Total	73

Remarque 1 : 51 des 73 plaintes (70 %) ont été caractérisées en totalité ou en partie comme plaintes pour inconduite.

Nouvelles plaintes déposées

Caractérisation des plaintes	Bathurst	Police régionale BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service régional de police de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
	Inconduite	10	0	2	16	2	7	3	8	1
Combinaison : inconduite, service ou politique	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
Service ou politique	0	0	0	4	1	0	3	4	0	12
Total	10	0	2	20	3	7	7	13	1	63

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite – global

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite en 2023-2024	
Retrait	2
Rejet sommaire	17
Règlement informel	15
Aucune autre mesure	14
Conférence de règlement	0
Audience d'arbitrage	3
Audience d'arbitrage – perte de compétence*	1
Perte de compétence**	0
En suspens	0
Total	52

*L'audience d'arbitrage – perte de compétence survient lorsqu'une plainte a été renvoyée à l'arbitrage, mais que l'agent démissionne ou prend sa retraite durant le processus d'arbitrage.

**La perte de compétence survient lorsqu'un agent démissionne ou prend sa retraite durant le traitement d'une plainte pour inconduite, mais avant son renvoi à l'arbitrage.

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite – par le corps de police

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite	Bathurst	Police régionale BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service régional de police de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Retrait	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
Rejet sommaire	4	0	0	5	0	4	2	2	0	17
Règlement informel	2	0	0	6	0	3	0	3	1	15
Aucune autre mesure	4	0	2	4	0	0	2	2	0	14
Conférence de règlement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Audience d'arbitrage	0	0	0	0	2	0	0	1	0	3
Audience d'arbitrage – perte de compétence*	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Perte de compétence**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
En suspens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	10	0	2	17***	2	7	4	9	1	52

*L'audience d'arbitrage – perte de compétence survient lorsqu'une plainte a été renvoyée à l'arbitrage et que l'agent démissionne ou prend sa retraite durant le processus d'arbitrage.

**La perte de compétence survient lorsqu'un agent démissionne ou prend sa retraite durant le traitement d'une plainte pour inconduite, mais avant son renvoi à l'arbitrage.

*** Affaire de la FPF – deux agents étaient nommés, ce qui a donné lieu à deux décisions différentes.

Prétendues infractions au *Code de déontologie professionnelle* – global

Plaintes pour inconduite – prétendues infractions au <i>Code de déontologie professionnelle</i>	
Conduite déshonorante – 35 a)	54
Négligence des fonctions – 35 b)	44
Comportement malhonnête – 35 c)	1
Divulgence inappropriée des renseignements – 35 d)	3
Manœuvres frauduleuses – 35 e)	0
Abus de pouvoir – 35 f)	19
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35 g)	0
Domage aux biens appartenant au corps de police – 35 h)	0
Mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues – 35 i)	0
Déclaration de culpabilité d’une infraction – 35 j)	1
Insubordination – 35 k)	4
Partie à une infraction au Code – 35 l)	0
Harcèlement en milieu de travail – 35 m)	1
Total des allégations	127

Remarque 1 : 12 des 51 plaintes pour inconduite concernaient plus d’un agent de police intimé.

Remarque 2 : Les infractions présumées au *Code de déontologie professionnelle* sont précisées au moment du dépôt de la plainte. Un incident peut comporter plusieurs allégations. Durant la période couverte par le rapport, 38 des 51 plaintes pour inconduite comportaient plus d’une allégation d’infraction au Code, soit parce qu’il y avait plusieurs agents de police mis en cause, soit parce que l’allégation portait sur plus d’un article du Code.

**Prétendues infractions au
Code de déontologie professionnelle**

**Plaintes pour inconduite –
prétendues infractions au Code de
déontologie professionnelle**

	Bathurst	Police régionale BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service régional de police de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Conduite déshonorante – 35 a)	17	0	4	14	2	10	1	5	1	54
Négligence des fonctions – 35 b)	7	0	3	14	1	4	3	12	0	44
Comportement malhonnête – 35 c)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Divulgence inappropriée des renseignements – 35 d)	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
Manœuvres frauduleuses – 35 e)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abus de pouvoir – 35 f)	1	0	0	9	0	3	3	3	0	19
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35 g)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Domage aux biens appartenant au corps de police – 35 h)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues – 35 i)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déclaration de culpabilité d'une infraction – 35 j)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Insubordination – 35 k)	0	0	0	0	2	0	0	2	0	4
Partie à une infraction au Code – 35 l)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Harcèlement en milieu de travail – 35 m)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total des allégations	25	0	7	42	5	17	7	23	1	127

Remarque 1 : 12 des 51 plaintes pour inconduite concernaient plus d'un agent de police intimé.

Remarque 2 : Les infractions présumées au Code de déontologie professionnelle sont précisées au moment du dépôt de la plainte. Un incident peut comporter plusieurs allégations. Durant la période couverte par le rapport, 38 des 51 plaintes pour inconduite comportaient plus d'une allégation d'infraction au Code, soit parce qu'il y avait plusieurs agents de police mis en cause, soit parce que l'allégation portait sur plus d'un article du Code.

Annexe D

Sommaire des dépenses

Élément	Montant prévu	Montant réel
Services personnels	\$407 332,00	\$374 075,12
Autres services	\$258 768,00	\$358 414,01
Matériel et fournitures	\$2 800,00	\$1 220,80
Biens et équipement	\$18 100,00	\$725,14
Total	\$687 000,00	\$734 435,07