

RAPPORT ANNUEL 2024-2025

Promouvoir la responsabilité, l'intégrité et la confiance du public dans les services de police

NBPC
NEW BRUNSWICK POLICE COMMISSION

CPNB
COMMISSION DE POLICE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Rapport annuel 2024-2025
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Publié par :
Commission de police du Nouveau-Brunswick
ISBN 978-1-4605-4506-5 (version imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-4508-9 (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 440, rue King, bureau K611
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1 CANADA

Téléphone : 1-855-453-6963
506-453-2069
Courriel : **cpnb@gnb.ca**
Site Web : **https://www.commissiondepolicenb.ca/**

Publié en septembre 2026

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenante-gouverneure

L'honorable Louise Imbeault, OC, ONB
Lieutenante-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenante-Gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

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 1er avril 2024 au 31 mars 2025.

Le tout respectueusement soumis,

Commission de police du Nouveau-Brunswick

Table des matières

Message du président 1

Message de la directrice exécutive 2

Composition de la Commission 3

Surveillance de l'application de la loi au Canada 4

Arbitrage 5

Conformité 7

- Processus de plainte 7
- Activités 8

Priorités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick 14

Éducation et engagement 16

- Sensibilisation 16
- Présentations, activités éducatives et ateliers 16
- Surveillance des activités de maintien de l'ordre à l'échelle nationale 17

Mesures de rendement 17

Élaboration de l'orientation stratégique 2025-2026 de la CPNB 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 présenter le rapport annuel de la Commission de police du Nouveau-Brunswick.

Au cours de la dernière année, la Commission a continué de se consacrer à renforcer son rôle d'organisme de surveillance civile indépendant, à faire progresser les efforts de modernisation, à améliorer les processus opérationnels et à mieux faire connaître ses services au public. Nous continuons de travailler avec diligence pour veiller à ce que les plaintes concernant la conduite des policiers soient traitées de manière équitable, impartiale et efficace, tout en renforçant la confiance du public envers les services de police partout au Nouveau-Brunswick.

La Commission reste attachée à l'excellence, à la responsabilisation et à la transparence dans tous les aspects de son travail. Guidés par notre orientation stratégique, nous avons continué d'améliorer nos services, de renforcer nos relations avec les parties prenantes et de mettre en œuvre des initiatives qui favorisent une surveillance accessible et efficace pour l'ensemble de la population du Nouveau-Brunswick.

Je tiens à exprimer ma gratitude envers les membres et le personnel de la Commission pour leur détermination, leur professionnalisme et leur expertise. Leur dévouement permet à la Commission à continuer de s'acquitter de son important mandat. C'est un privilège d'occuper le poste de président de la Commission de police du Nouveau-Brunswick, et je me réjouis à l'idée de poursuivre sur cette lancée pendant les années à venir.

Marc Léger
Président
Commission de police du Nouveau-Brunswick



Message de la directrice exécutive

Au cours des quelques dernières années, la Commission s'est dotée de bases solides en tant qu'organisme de surveillance, et le moment est venu de nous poser les questions suivantes :

Quel genre d'organisme de surveillance voulons-nous être?

Quelle direction souhaitons-nous prendre?

Et à quoi ressemblent réellement des répercussions considérables?

Nous savons que notre rôle est crucial : favoriser la responsabilisation, créer des liens de confiance entre les forces de l'ordre et la population, et veiller à ce que nos systèmes fonctionnent de manière équitable pour tous.

Cependant, à mesure que la conversation évolue au sein de nos collectivités et que de nouveaux défis apparaissent, il convient de se demander si notre mandat actuel est suffisant, ou s'il est temps d'envisager d'élargir notre champ d'action de manière stratégique et réfléchie.

Il ne s'agit pas simplement d'en faire plus, mais plutôt de faire ce qu'il faut, de la bonne façon, en disposant des ressources et de la clarté nécessaires pour vraiment agir concrètement. À mesure que nous avançons, j'espère que nous pourrons mener une réflexion sincère sur notre vision, notre mission et ce qu'il faudra pour croître de manière éclairée.



Jennifer Smith
Directrice exécutive
Commission de police du Nouveau-Brunswick



Composition de la Commission

La Commission de police se compose de trois éléments clés :

1. **Personnel de la Commission**
2. **Enquêteurs de la Commission**
3. **Membres de la Commission**

Personnel de la Commission

Le personnel de la Commission est composé de fonctionnaires nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique* qui relèvent du directeur exécutif. Le personnel se charge de l'administration et du fonctionnement au quotidien de la Commission, notamment recevoir et traiter les plaintes relatives aux services, aux politiques ou à la conduite, préparer des rapports et les présenter aux membres de la Commission, ainsi que sensibiliser les citoyens à leurs droits et responsabilités en vertu de la *Loi sur la police*.

Les membres du personnel collaborent également avec ses partenaires des services de police et les intervenants concernés sur un large éventail de questions, tant à l'échelle provinciale que nationale.

Enquêteurs de la Commission

Les enquêteurs de la Commission sont nommés par les membres de la Commission. En vertu de la *Loi sur la police*, la Commission doit tenir à jour une liste d'enquêteurs qualifiés pouvant être nommés par un chef de police, une autorité municipale ou la Commission elle-même pour enquêter sur des plaintes relatives à la conduite.

Membres de la Commission

Les membres de la Commission, y compris le président, sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. En tant que représentants de la population du Nouveau-Brunswick, les membres sont choisis de manière à refléter la diversité linguistique, géographique et culturelle de la province.

Les membres examinent les plaintes relatives à la conduite en tenant compte des rapports d'enquête, des résolutions adoptées, des avis juridiques et des analyses des plaintes qui ont été préparés par le personnel de la Commission. Ils ont le pouvoir de confirmer ou d'infirmer les décisions prises par un chef de police ou une autorité municipale et peuvent, le cas échéant, prendre en charge le traitement d'une plainte relative à la conduite d'un agent. Ces pouvoirs peuvent être délégués au directeur exécutif ou à son représentant désigné.

En plus de leurs responsabilités adjudicatives, les membres de la Commission l'aide à s'acquitter de son mandat en matière d'éducation et de sensibilisation. Ils définissent les orientations stratégiques, aident à cerner les priorités et questions émergentes, et conseillent le gouvernement sur les enjeux importants liés aux droits de la personne. Les biographies des membres de la Commission sont disponibles sur son site Web.

Surveillance de l'application de la loi 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.

Décision d'arbitrage dans l'affaire entre la Commission de police du Nouveau-Brunswick et l'agent Samuel Grondin, de la Police régionale BNPP

Publiée le 26 novembre 2025

Cette affaire portait sur des fautes commises par l'agent Samuel Grondin relativement à des armes à feu alors qu'il n'était pas en service, notamment le fait d'avoir manipulé son pistolet de service alors qu'il était en état d'ébriété, d'avoir filmé et envoyé une vidéo dans laquelle on le voyait faire tournoyer son arme et tirer à vide, ainsi que d'avoir laissé son arme de service et ses munitions sans surveillance à son domicile. L'incident comprenait également l'envoi de messages audio à une ancienne collègue ainsi qu'une publication distincte dans les médias sociaux, faite alors qu'il portait l'uniforme, dont le contenu, selon l'arbitre, risquait de nuire à la confiance du public envers les services de police.

Rappelant les principes qui régissent la discipline policière, l'arbitre a souligné que « la discipline policière […] [reflète] le statut unique des policiers en tant que détenteurs de l'autorité publique et la nécessité correspondante de préserver la confiance du public dans l'institution policière ».

Il a également souligné que « la confiance du public dans les services de police exige que les agents respectent scrupuleusement les normes relatives à la manipulation et au stockage des armes, tant pendant leur service qu'en dehors ».

L'arbitre a en outre rappelé les attentes accrues qui pèsent sur les policiers, affirmant que « les policiers sont investis de pouvoirs statutaires extraordinaires » et que « le public est en droit d'attendre des policiers qu'ils se comportent avec professionnalisme, discernement, stabilité émotionnelle et respect de la loi, tant pendant leur service qu'en dehors ».

L'arbitre a conclu que l'agent Grondin s'était rendu coupable de plusieurs infractions au Code de déontologie professionnelle pris en application de la Loi sur la police, notamment de conduite déshonorante, d'utilisation et d'entretien inappropriés d'une arme à feu, ainsi que de conduite constituant une infraction compte tenu de son plaidoyer de culpabilité à l'égard d'une infraction au Code criminel concernant l'entreposage des armes à feu. Tout en reconnaissant la gravité de la faute et son incidence possible sur la confiance du public et la sécurité des agents, l'arbitre a conclu que ce comportement découlait d'une situation de crise psychologique ponctuelle et que l'agent Grondin pouvait encore se racheter grâce à des mesures de protection et à un traitement adaptés.

L'arbitre a imposé une suspension substantielle sans salaire jusqu'au 8 mars 2026 et a ordonné à l'agent Grondin de suivre une thérapie, de passer un examen psychologique et d'obtenir une nouvelle certification en matière d'armes à feu avant de pouvoir reprendre ses fonctions. À son retour, l'agent Grondin devra travailler sous étroite surveillance pendant 12 mois.

Cette décision souligne l'importance de la responsabilisation, de la sécurité publique et de la réhabilitation dans la lutte contre les fautes professionnelles liées à des enjeux de santé mentale au sein de la profession policière.

Décision d'arbitrage dans l'affaire entre la Commission de police du Nouveau-Brunswick et l'agent Benaiah Sok, du Service de police de Saint John

Publiée le 31 octobre 2025

Cette affaire portait sur des allégations d'inconduite découlant d'un incident survenu en décembre 2023, après qu'une fille de 15 ans eut signalé une agression sexuelle. Une révision de l'enquête en vertu du modèle de révision des cas de violence faite aux femmes a soulevé des préoccupations concernant la manière dont l'agent Benaiah Sok a mené l'enquête sur l'agression sexuelle. Ces préoccupations ont donné lieu au dépôt d'une plainte pour inconduite par l'inspecteur intérimaire Neal Fowler, du Service de police de Saint John, au nom du chef Robert Bruce.

La plainte alléguait que l'agent Sok avait fait preuve d'un manque de compassion et de professionnalisme envers la victime, qu'il lui avait crié dessus en proférant des jurons, et qu'il avait accordé une importance secondaire aux allégations de la victime concernant une agression sexuelle, une séquestration et la présence d'une arme à feu, au profit de son arrestation pour manquement à ses conditions de probation. Elle alléguait en outre que l'agent Sok avait fait usage d'une force excessive lors de son arrestation et de son transport, notamment en la faisant sortir du véhicule de police pour la plaquer face contre sol sur la chaussée, en la repoussant à l'intérieur du véhicule après lui avoir passé les menottes, et en conduisant de manière imprudente pendant son transport vers le poste de police.

Compte tenu de la gravité des allégations, du fait qu'une victime mineure est en cause et des considérations d'intérêt public découlant des circonstances, la Commission de police du Nouveau-Brunswick a pris en charge la plainte et a nommé un enquêteur. L'enquête a été menée à terme, et l'affaire a ensuite été soumise à l'arbitrage.

Dans une décision succincte, l'arbitre a conclu que l'agent Sok n'avait pas enfreint le *Code de déontologie professionnelle* pris en application de la *Loi sur la police*. Aucune mesure corrective ou disciplinaire n'a été imposée.

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 municipale[1], qui informent le plaignant par écrit du résultat. La Commission n'a pas le pouvoir d'annuler ces décisions. 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 fermée, 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**.

[1] *« autorité municipale » désigne un comité ou 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 relèvent d'une autorité municipale. Celle-ci est responsable de la prestation et du maintien de services de police adéquats.*

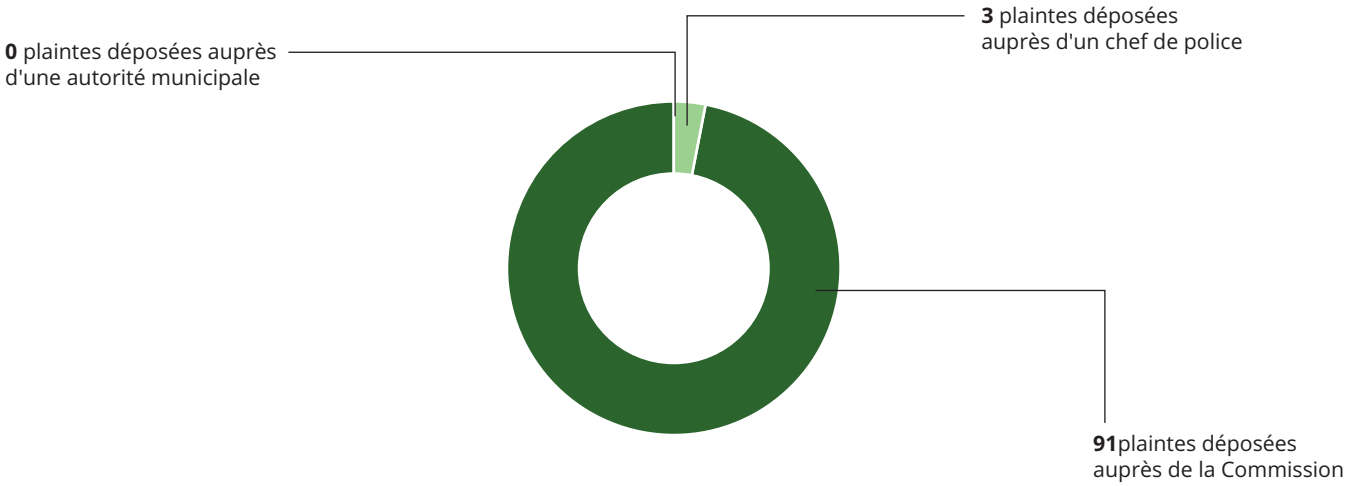
Activités

Au cours de la période visée par le présent rapport, la Commission a ouvert 280 dossiers. Ce travail a notamment consisté à traiter 94 plaintes, à répondre à 154 demandes de renseignements généraux, à traiter six demandes présentées en vertu de la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée* (LDIPVP), à se pencher sur cinq dossiers renvoyés par d'autres organismes, par exemple Ombud NB, et à organiser 13 séances, présentations et ateliers de formation. La Commission a également été partie à un contrôle judiciaire ou autre procédure judiciaire.

Les citoyens peuvent déposer une plainte pour inconduite contre tout membre de l'un des neuf corps policiers municipaux ou régionaux. Ils peuvent également déposer des plaintes concernant les politiques ou les services de de ces derniers. En outre, un chef de police ou une autorité municipale peut déposer une plainte concernant la conduite d'un agent de police municipale ou régionale.

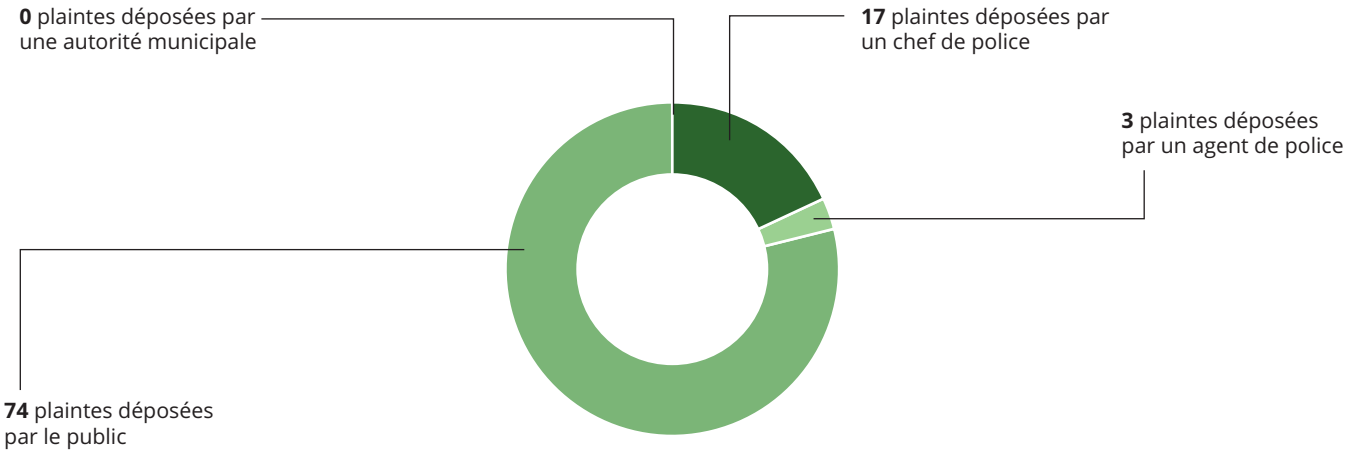
Dépôt des plaintes

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, 94 plaintes ont été déposées : 3 plaintes l'ont été auprès d'un chef de police, aucune ne l'a été auprès d'une autorité municipale et 91 l'ont été auprès de la Commission.



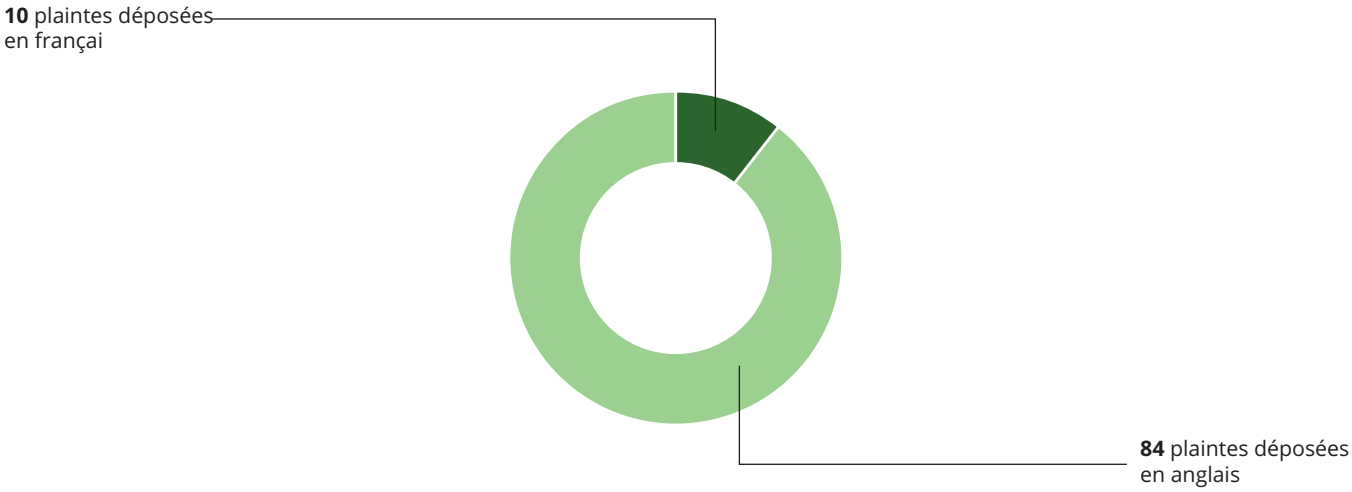
Auteurs des plaintes

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, 17 plaintes ont été déposées par un chef de police, trois par un agent de police, aucune par une autorité municipale et 74 par le public.



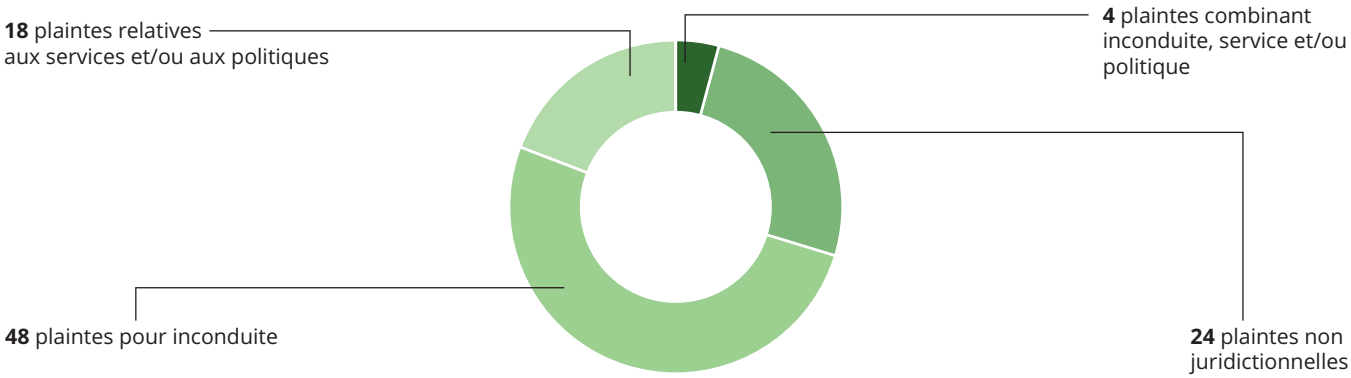
Langue dans laquelle les plaintes sont déposées

La Commission traite les plaintes dans les deux langues officielles. Au cours de l'exercice visé, 10 plaintes ont été déposées en français et les 84 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 fermée 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 comme une plainte pour inconduite, comme une plainte relative aux services ou aux politiques, ou comme une combinaison de ces types. Sur les 94 plaintes déposées, 24 ne relevaient pas de la compétence de la Commission. Comme pour les années précédentes, la plupart des plaintes visaient une inconduite (48), 4 plaintes constituaient une combinaison (inconduite, service et politique) et 18 étaient liées à un service ou à une politique.

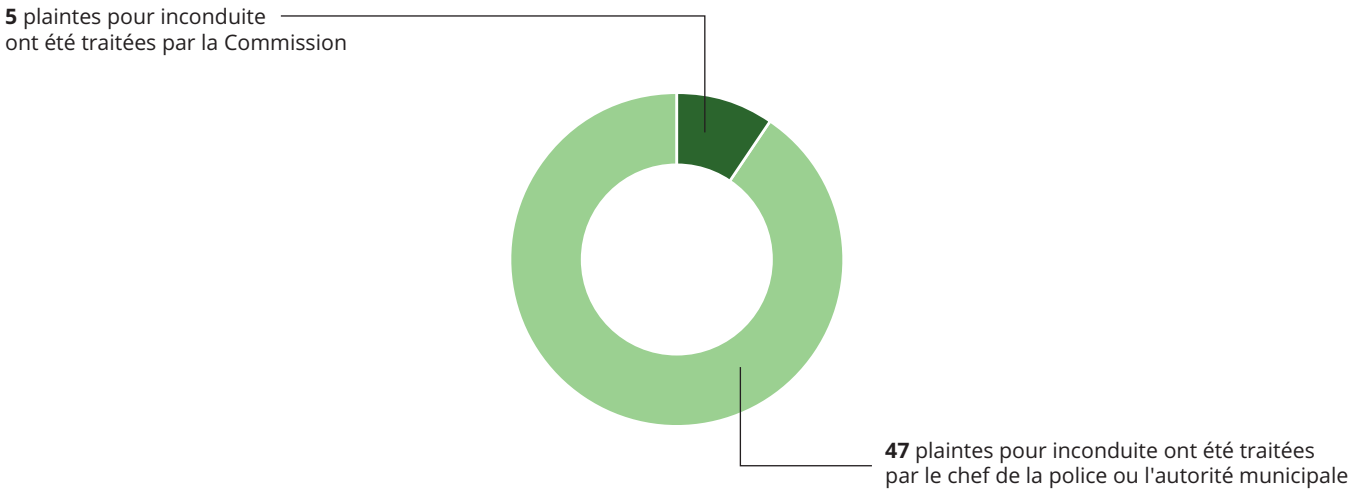


Que se passe-t-il après que la Commission a déterminé le type de plainte déposée?

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.

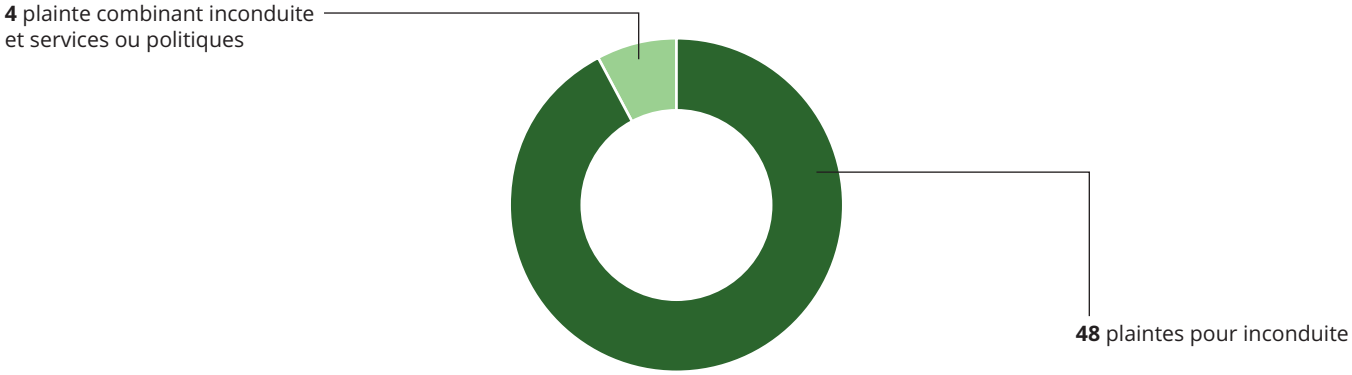
De plus amples renseignements sont accessibles sur le site **Web de la Commission**. Au cours de la période visée par le rapport, la Commission a traité cinq des 52 plaintes pour inconduite.



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, 52 plaintes (48 considérées comme étant uniquement des plaintes liées à une inconduite et 4 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. Deux corps de police étaient à l'origine de 67 % des plaintes pour inconduite, représentant 54 % de l'ensemble des agents de police de la province.

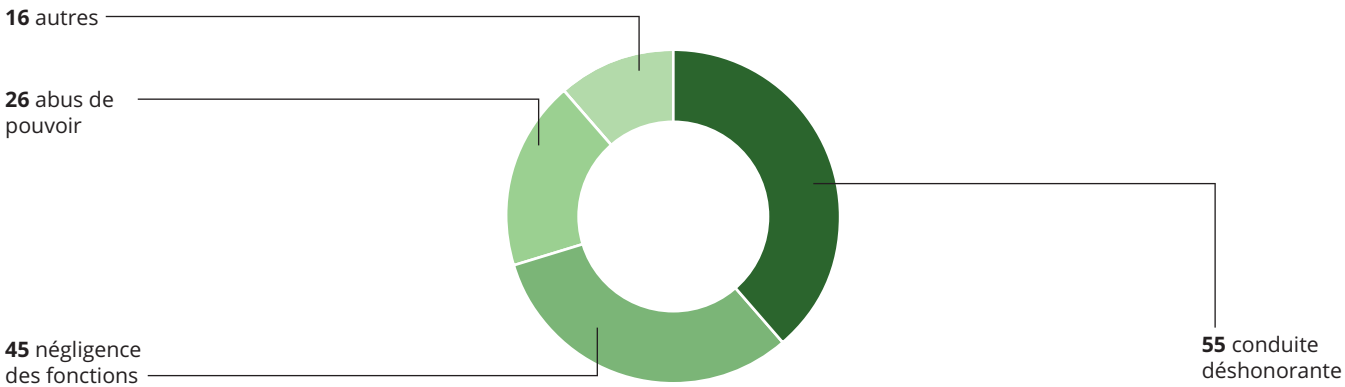


Infractions au *Code de déontologie professionnelle* que commettent les agents

Les infractions présumées sont relevées lorsqu'une plainte est déposée et ne signifient pas forcément qu'il y a eu violation du *Code*. Seul un arbitre peut décider si le *Code* a été enfreint. 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, quinze des 52 plaintes pour inconduite concernaient plus d'un agent de police. En tout, dix agents de police ont fait l'objet de plus d'une plainte au cours de la période visée par le présent rapport. De plus, 43 des 52 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.

Sur les 52 plaintes pour inconduite, on a relevé 142 prétendues infractions au *Code*, les plus courantes étant la conduite déshonorante (55), la négligence des fonctions (45) et l'abus de pouvoir (26).

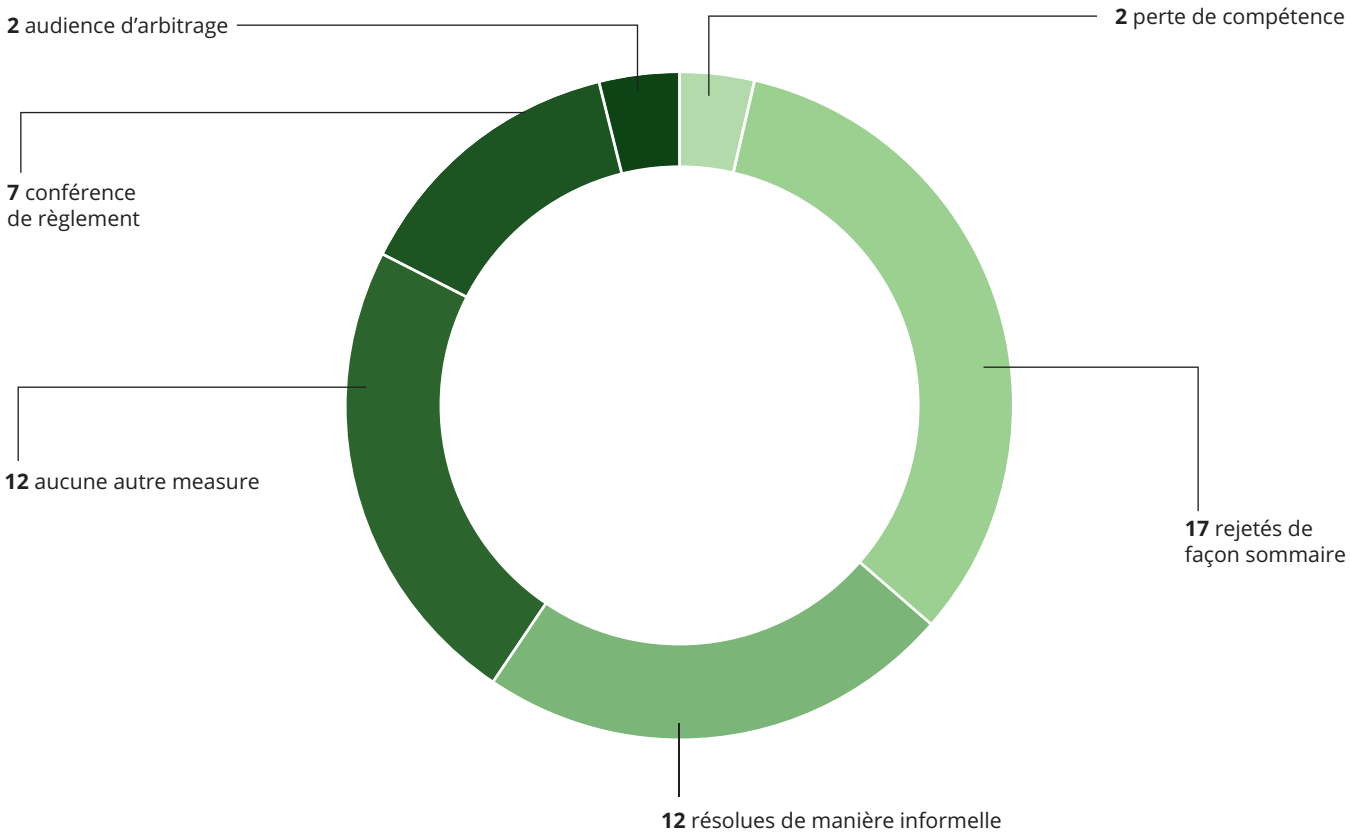


Règlement des plaintes

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 présent rapport, 24 enquêtes ont été menées sur 52 plaintes pour inconduite, 54 % de ces enquêtes ayant été menées par des enquêteurs figurant sur la liste de la Commission. La proportion des enquêtes menées par un agent de police de grade supérieur appartenant au même corps policier que l'agent visé a été de 38 %, tandis que 8 % des enquêtes ont été menées par un agent de police de grade supérieur appartenant à un corps policier différent de celui de l'agent visé.

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, 17 ont été rejetées de façon sommaire, 12 ont été résolues de manière informelle, 12 n'ont justifié aucune autre mesure, sept (7) ont fait l'objet d'une conférence de règlement et deux (2) ont fait l'objet d'une audience d'arbitrage. Dans les deux cas restants, les agents ont démissionné de la police, entraînant ainsi la perte de compétence de la Commission.



Priorités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

Stratégie et gestion des activités

Aperçu

La Commission de police du Nouveau-Brunswick (CPNB) assure un contrôle civil équitable, indépendant et fiable des plaintes visant les forces de l'ordre au Nouveau-Brunswick. La Commission gère et supervise le processus de traitement des plaintes du public de manière transparente, accessible et responsable, en veillant à ce que tant les plaignants que les agents chargés de l'application de la loi soient traités de façon équitable, impartiale et respectueuse tout au long du processus.

La Commission fonctionne en toute autonomie par rapport au gouvernement, ce qui lui permet de préserver son indépendance dans ses fonctions décisionnelles et de surveillance. La CPNB est composée d'un président, d'une vice-présidente et d'autres membres nommés par la lieutenante-gouverneure en conseil. La Commission s'appuie sur une équipe de professionnels chargés de l'administration et du fonctionnement quotidiens de l'organisation, ce qui comprend la réception et la gestion des plaintes, la tenue d'enquêtes, la mobilisation des parties prenantes, l'élaboration de politiques et la mise en œuvre de l'orientation stratégique de la Commission. Les membres et le personnel de la Commission travaillent ensemble pour permettra à la Commission de s'acquitter avec efficacité de son mandat et de ses responsabilités de surveillance.

La Commission veille à la protection de l'intérêt public en matière de maintien de l'ordre :

- en ayant en place une procédure indépendante et objective de traitement des plaintes;
- en veillant à ce que les plaintes fassent l'objet d'enquêtes équitables, approfondies et impartiales;
- en aidant le gouvernement provincial à s'acquitter de son obligation d'assurer l'offre de services policiers adéquats et efficaces.

Nos principes directeurs

Le travail de la Commission s'inspire de son engagement envers les principes suivants :

Indépendence

La CPNB est un organisme de surveillance indépendant dont les décisions échappent à toute influence du gouvernement, des organismes d'application de la loi ou des groupes de défense des intérêts.

Décisions fondées sur des données probantes

Les décisions de la Commission s'appuient sur des faits, des éléments de preuve et les lois en vigueur, plutôt que sur des opinions personnelles ou des valeurs individuelles.

Intérêt public

La Commission garde à l'esprit l'intérêt public général dans l'exercice de ses responsabilités de surveillance et de prise de décisions, sous tous leurs aspects.

Respect des dispositions législatives

La Commission s'acquitte de son mandat dans le respect des lois pertinentes et elle veille à ce que le public reçoive des renseignements exacts concernant ses procédures et ses décisions.

Direction stratégique

Au cours de la période visée par le rapport, la Commission a achevé l'élaboration de son orientation stratégique pour 2025-2026. Cette orientation a été définie afin de guider le travail de la Commission et de renforcer sa capacité à s'acquitter de son mandat de surveillance, tout en répondant aux nouveaux défis et aux nouvelles possibilités qui se présentent dans le domaine du maintien de l'ordre.

La Direction stratégique de la Commission pour 2025-2026 portaient sur :

- **Dispositions législatives** : examiner et appuyer les cadres législatifs qui renforcent la surveillance civile et la reddition de comptes;
- **Processus de règlement informel** : améliorer les possibilités de régler les plaintes de manière rapide, juste et efficace;
- **Planification des ressources humaines** : veiller à ce que la Commission dispose des capacités, de l'expertise et d'un plan de relève nécessaires pour lui permettre de s'acquitter de son mandat;
- **Sensibilisation du public** : améliorer la compréhension par le public du rôle de la Commission, de ses services et de son processus de traitement des plaintes;
- **Éducation de la communauté d'application de la loi** : sensibiliser les partenaires des services de police au mandat, aux procédures et aux attentes de la Commission, et leur permettre de mieux les comprendre.

Cette orientation stratégique sert de feuille de route pour les activités et le processus décisionnel de la Commission et vient appuyer son engagement continu envers la transparence, la reddition de comptes et la confiance du public dans la surveillance civile. La direction stratégique de la Commission pour 2025-2026 peut être consulté sur le site Web de la Commission, sous **Publications (2025–2026 Direction stratégique)**.

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, deux arbitrages ont eu lieu et ont été affichés 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 la **Direction stratégique 2025-2026**, 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

Au cours de l'exercice 2024-2025, le personnel de la Commission a donné 12 présentations devant divers groupes, notamment des agents de police, des cadres supérieurs et des représentants syndicaux, ainsi que dans divers établissements d'enseignement, et lors de la conférence nationale de l'ACSCMO, de rencontres des dirigeants d'organismes, de la conférence Law of Policing et d'un atelier organisé par un cabinet d'avocats local.

La Commission a également assuré le perfectionnement professionnel continu de ses enquêteurs en organisant sa quatrième séance de formation annuelle. Le programme comprenait des présentations sur des enquêtes passées, des conclusions d'enquêtes et des décisions d'arbitrage, ainsi qu'une table ronde réunissant des agents chargés des normes professionnelles et des représentants syndicaux. Les intervenants ont partagé leurs points de vue et ont invité les participants à discuter des nouveaux défis et pratiques exemplaires en matière d'enquêtes sur la conduite des policiers, et à contribuer ainsi à une plus grande cohérence et à une plus grande efficacité des processus de surveillance.

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 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 2024.

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
Prise de mesures en vue d'élaborer l'orientation stratégique 2025-2026 de la CPNB	Achèvement à 100% au 31 mars 2025

Élaboration de l'orientation stratégique 2025-2026 de la CPNB

Objectif de la mesure

Définir, élaborer et approuver l'orientation stratégique 2025-2026 de la Commission en concertation avec ses membres et son personnel, tout en veillant à ce qu'elle soit conforme au mandat, aux besoins émergents et aux objectifs organisationnels de la Commission.

Mesure

Mener à bien l'élaboration et l'approbation de l'orientation stratégique 2025-2026 de la Commission d'ici le 31 mars 2025.

Description de la mesure

La Commission a entrepris un processus de planification stratégique dans le but de définir son orientation stratégique pour 2025-2026. Ce processus consistait notamment à passer en revue les réalisations de l'organisation, à évaluer les risques et possibilités actuels et émergents, à cerner les axes prioritaires et à consulter les membres et le personnel de la Commission. Une orientation stratégique, des objectifs, des indicateurs de rendement et des plans d'action ont été élaborés afin de guider les activités de la Commission et l'affectation de ses ressources au cours de la période de planification. Le document d'orientation stratégique ainsi produit offre une feuille de route claire destinée à aider la Commission à s'acquitter de son mandat et à favoriser l'amélioration continue.

Rendement général

Cette valeur mesurée a été intégrée aux activités annuelles de planification de la Commission. Les membres et le personnel de la Commission ont participé à un processus de planification structuré visant à définir les priorités organisationnelles, ainsi qu'à établir des objectifs et des indicateurs de rendement mesurables. Les principaux jalons de la planification, soit l'analyse du contexte, la consultation, l'établissement des priorités, la rédaction et l'approbation, ont été franchis avec succès au cours de la période visée par le rapport. Par conséquent, la Commission a terminé et approuvé son orientation stratégique 2025-2026 et en a fait part à ses membres et à son personnel. Dans l'ensemble, la Commission a atteint 100 % de cette valeur mesurée.

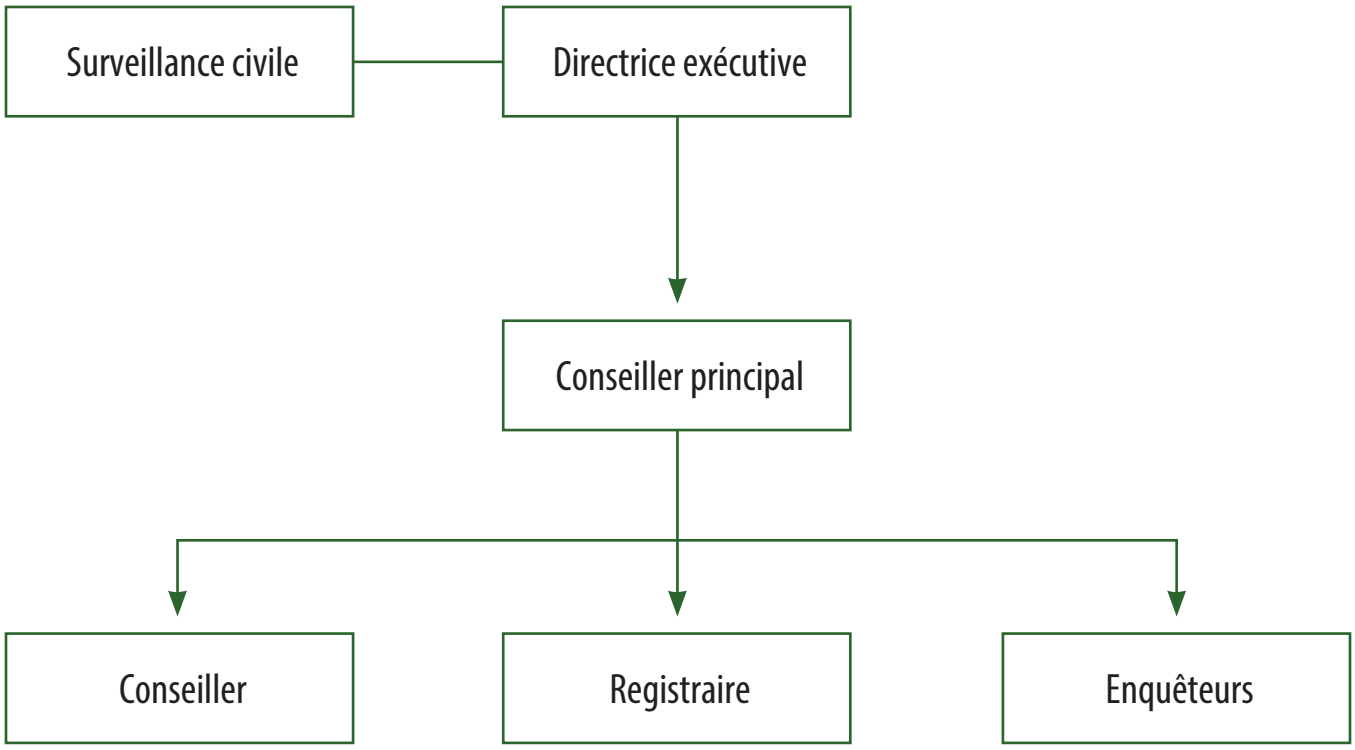
Pourquoi mesure-t-on ceci?

La Commission a comme vision d'être un organisme de surveillance civile des services de police offerts au Nouveau-Brunswick, agissant de manière juste et indépendante et jouissant de la confiance de tous. L'élaboration d'une orientation stratégique claire permet à la Commission de rester concentrée sur ses objectifs clés, de répondre efficacement à l'évolution des besoins et des attentes, et d'affecter ses ressources là où leurs répercussions sont les plus importantes. L'élaboration et l'approbation de l'orientation stratégique 2025-2026 témoignent d'un engagement envers la reddition de comptes, favorisent l'harmonisation organisationnelle au sein de l'organisation et jettent les bases nécessaires à la mesure du rendement, à la production de rapports et à l'amélioration continue.

Annexes

Annexe A

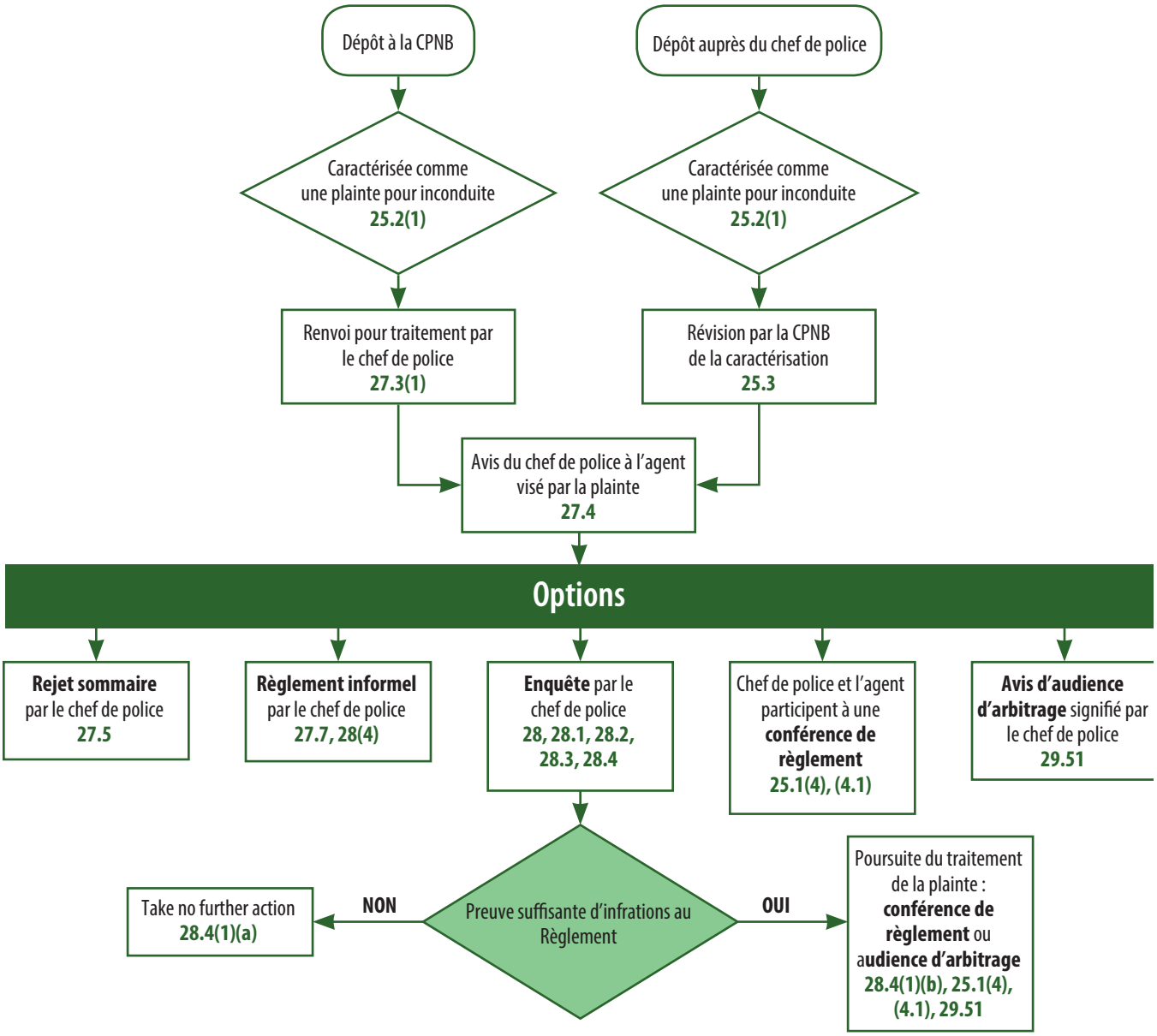
Organigramme



Annexe B – Schémas des processus de plainte

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

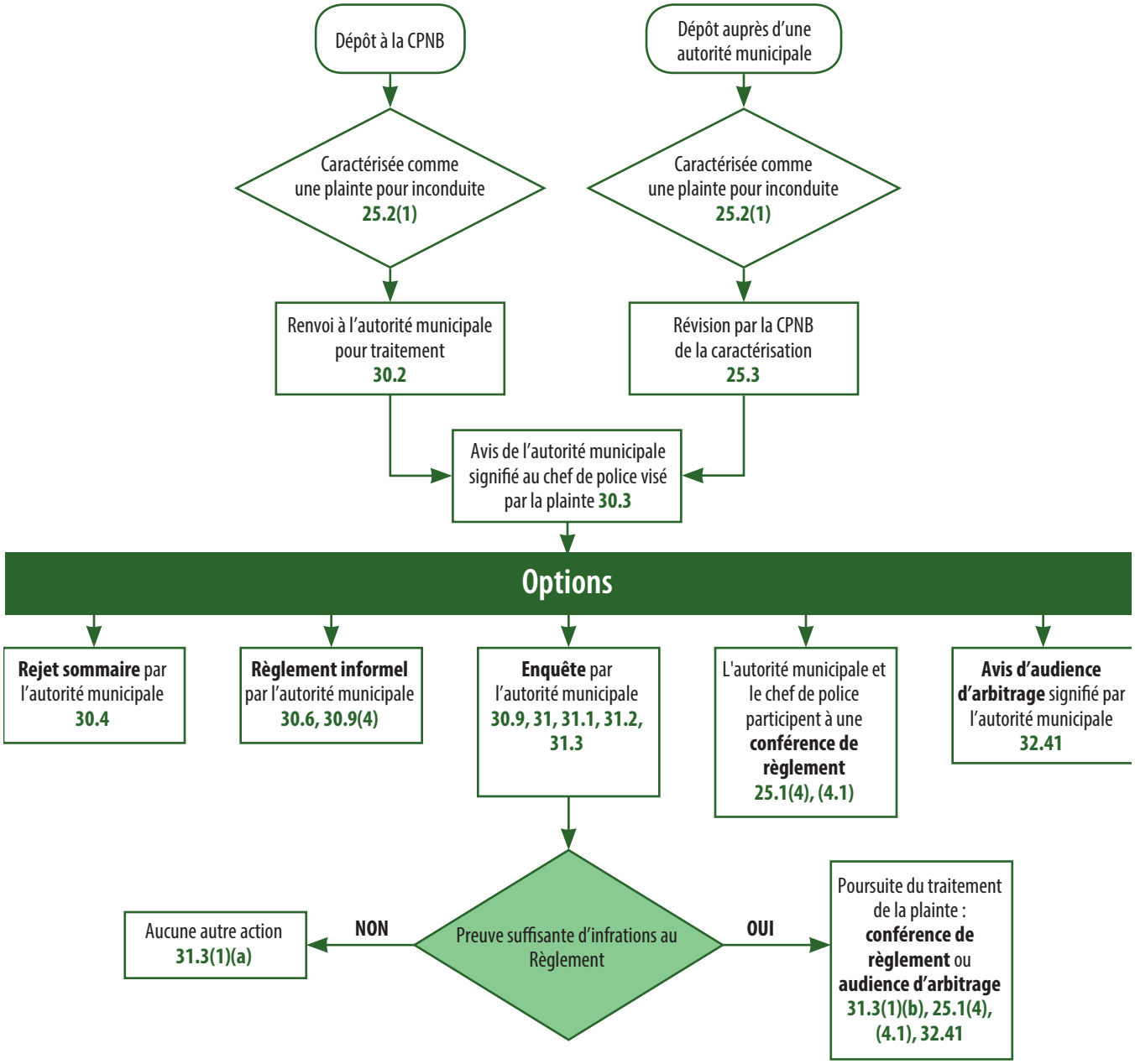
Plainte pour inconduite contre un agent de police



**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

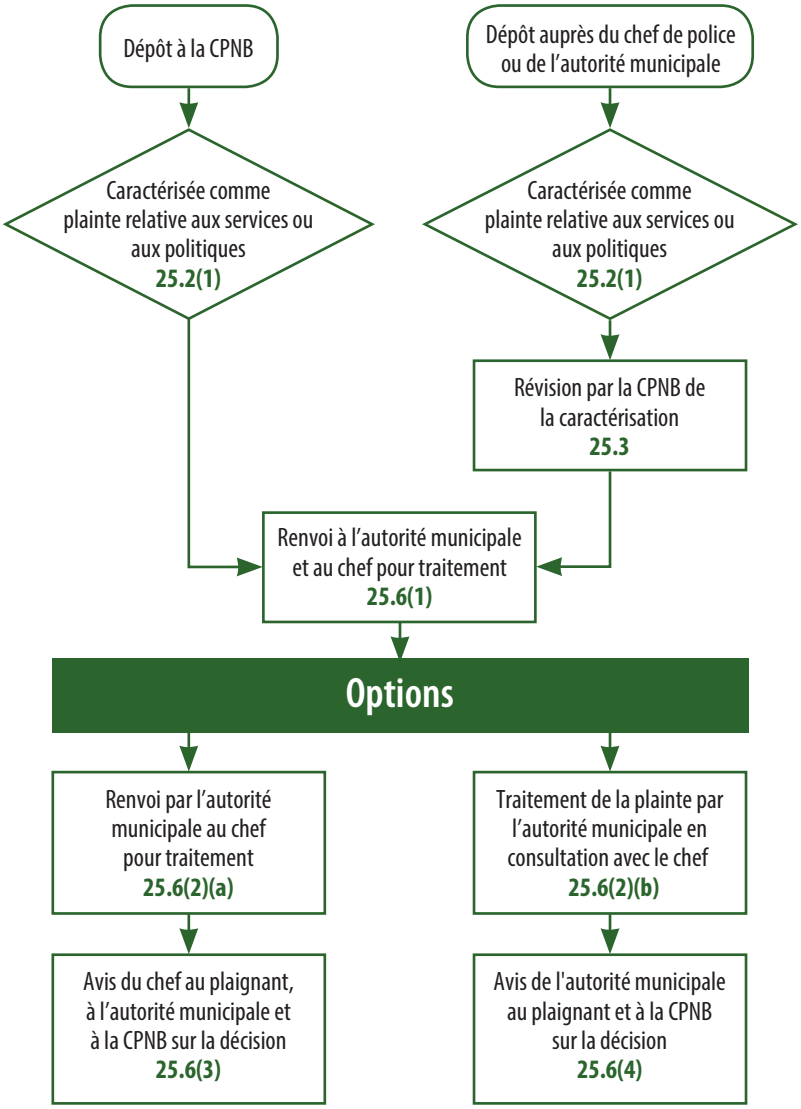


**Les plaintes doivent être déposées au plus un an après l'incident ou l'omission allégués. Dans le cas d'une série d'incidents ou d'omission, au plus un an après le dernier incident ou la dernière omission, sauf si la Commission prolonge le délai. 25.1*

**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 2024-2025	
Inconduite	48
Service ou politique	18
Combinaison : inconduite, service ou politique	4
Aucune compétence	24
Total	**94**

Remarque 1 : 52 des 94 plaintes (55 %) 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	4	2	4	23	1	2	3	9	0	48
Combinaison : inconduite, service ou politique	0	0	0	2	0	0	1	1	0	4
Service ou politique	1	0	0	5	1	4	1	6	0	18
Total	**5**	**2**	**4**	**30**	**2**	**6**	**5**	**16**	**0**	**70**

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite – global

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite en 2024-2025	
Retrait	0
Rejet sommaire	17
Règlement informel	12
Aucune autre mesure	12
Conférence de règlement	7
Audience d'arbitrage	2
Audience d'arbitrage – perte de compétence*	0
Perte de compétence**	2
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	0	0	0	0	0	0	0
Rejet sommaire	2	1	1	9	0	1	3	0	0	17
Règlement informel	0	0	1	6	0	1	0	4	0	12
Aucune autre mesure	0	0	0	5	1	0	1	5	0	12
Conférence de règlement	2	0	1	4	0	0	0	0	0	7
Audience d'arbitrage	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
Audience d'arbitrage – perte de compétence*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Perte de compétence**	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
En suspens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**4**	**2**	**4**	**25**	**1**	**2**	**4**	**10**	**0**	**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.*

Prétendues infractions au *Code de déontologie professionnelle* – global

Plaintes pour inconduite – prétendues infractions au Code de déontologie professionnelle	
Conduite déshonorante – 35 a)	55
Négligence des fonctions – 35 b)	46
Comportement malhonnête – 35 c)	4
Divulgation inappropriée des renseignements – 35 d)	2
Manœuvres frauduleuses – 35 e)	0
Abus de pouvoir – 35 f)	26
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35 g)	4
Dommage 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)	0
Insubordination – 35 k)	1
Partie à une infraction au Code – 35 l)	0
Harcèlement en milieu de travail – 35 m)	4
Total des allégations	**142**

Remarque 1 : 15 des 52 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, 43 des 52 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)	3	2	7	25	1	4	4	9	0	55
Négligence des fonctions – 35 b)	5	1	2	22	1	1	3	11	0	46
Comportement malhonnête – 35 c)	2	0	1	0	0	0	0	1	0	4
Divulgation inappropriée des renseignements – 35 d)	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
Manœuvres frauduleuses – 35 e)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abus de pouvoir – 35 f)	1	2	4	10	0	1	4	4	0	26
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35 g)	0	1	0	3	0	0	0	0	0	4
Dommage aux biens appartenant au corps de police – 35 h)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues – 35 i)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déclaration de culpabilité d'une infraction – 35 j)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Insubordination – 35 k)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Partie à une infraction au Code – 35 l)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Harcèlement en milieu de travail – 35 m)	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
Total des allégations	**11**	**6**	**14**	**66**	**2**	**6**	**11**	**26**	**0**	**142**

Remarque 1 : 15 des 52 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, 43 des 52 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
Rémunération et avantages sociaux	396 559,00 $	379 544,29 $
Autres services	329 568,00 $	352 636,91 $
Matériel et fournitures	6 100,00 $	2 028,94 $
Biens et équipement	14 800,00 $	4 383,04 $
Total	**747 027,00 $**	**738 593,18 $**