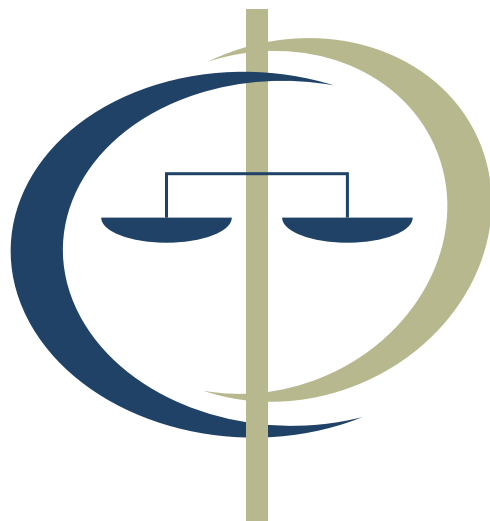


Commission de police du Nouveau-Brunswick

Rapport annuel
2017–2018



Commission de police du Nouveau-Brunswick
Rapport annuel 2017-2018

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

www.gnb.ca

ISBN 978-1-4605-1966-0 (édition imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-1968-4 (PDF : version française)

ISSN 0822-1774 (édition imprimée bilingue)
ISSN 0822-1774 (PDF : version française)

12100 | 2019.01 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la lieutenant-gouverneure

L'honorable Jocelyne Roy Vienneau
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-Brunswick

Madame la Lieutenant-gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.

Le tout respectueusement soumis,



L'honorable Carl Urquhart
Ministre

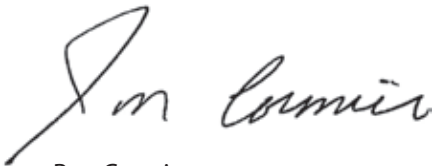
Du président au ministre

L'honorable Carl Urquhart
Ministre de la Sécurité publique et solliciteur général

Monsieur le Ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel des activités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.

Le tout respectueusement soumis,



Ron Cormier
Président

Table des matières

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

Message du président

Une fois de plus, je suis heureux de soumettre le rapport annuel à la population du Nouveau-Brunswick sur les activités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick pour l'exercice 2017-2018.

La Commission assure non seulement la surveillance civile indépendante des services de police municipaux et régionaux du Nouveau-Brunswick en ce qui a trait à la conduite de ses agents de police, mais veille aussi à ce que le Nouveau-Brunswick et les neuf municipalités s'acquittent de leurs responsabilités de bien assurer un niveau adéquat de services de police. Cette surveillance peut entraîner l'examen des politiques et des services de certains corps de police pour garantir l'équité et la transparence des services de police, et ainsi renforcer la confiance du public envers leurs agents de police.

Ces secteurs d'examen de la Commission de police du Nouveau-Brunswick ont débouché sur 76 cas, dont 30 % comprenaient une analyse des services ou des politiques d'un corps de police. Ce taux correspond à celui des années précédentes. Cependant, nous prévoyons le retour de certains cas importants puisque les procédures criminelles de certaines affaires sont presque terminées, ce qui entraînera donc la réactivation d'enquêtes en vertu de la Loi sur la police.

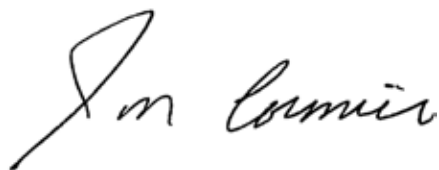
Les principaux défis de la Commission demeurent l'incapacité inhérente à prévoir les problèmes de conduite et les conséquences sur l'opinion publique. Cela aboutit à des réponses réactives à des questions qui auraient pu être évitées si des interventions proactives avaient été envisagées, lesquelles auraient atténué toute perception négative de la police. Toutefois, les activités passées ont souvent confirmé que la Commission de police du Nouveau-Brunswick, qui est composée de membres compétents, offre la vision stratégique nécessaire pour surmonter les défis auxquels elle est confrontée.

La Commission a organisé des réunions mensuelles, comptant sur une combinaison de réunions en personne et de conférences téléphoniques pour réduire les frais de déplacement. En octobre, la Commission a tenu une réunion à Woodstock qui comptait une séance de planification animée suivie d'une présentation au maire et au conseil pour veiller à ce qu'ils soient pleinement informés au sujet de la *Loi sur la police* et du rôle de la Commission.

La Commission demeure membre de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre. Notre vice-présidente par intérim, Lynn Chaplin, a assisté à la conférence de cette année qui a eu lieu à St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador.

Nous avons pour mission de « préserver l'intérêt du public envers les services de police du Nouveau-Brunswick ». Il s'agit d'une tâche que nous nous efforçons d'accomplir au quotidien. À la Commission de police du Nouveau-Brunswick, nous croyons que la confiance du public envers les services de police du Nouveau-Brunswick demeure élevée et continue de croître.

Le succès de cette organisation continue d'être purement attribuable au dévouement et aux compétences de notre nombre très limité d'employés. Je tiens à féliciter et à remercier tous les employés pour leur excellent travail.



Ron Cormier
Président de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

Priorités stratégiques

Gestion de la stratégie

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

L'élaboration de la stratégie, au moyen du système de gestion officielle, commence par une vision stratégique afin de remettre le Nouveau-Brunswick en marche. Cette vision est ancrée dans cinq domaines prioritaires :

- **Emplois** : Instaurer le meilleur environnement pour permettre aux Néo-Brunswickois et aux entreprises de créer des emplois grâce à leurs idées, à leur esprit d'entrepreneuriat et à leur dévouement au travail. Les efforts de croissance seront guidés par le *Plan de croissance économique du Nouveau-Brunswick* qui met l'accent sur les objectifs suivants : renforcer notre main-d'œuvre, renforcer notre capacité d'innovation, accroître la souplesse du gouvernement, stimuler les investissements publics et privés dans les infrastructures stratégiques et accroître les investissements en capital du secteur privé.
- **Éducation** : Améliorer l'éducation en s'orientant à l'aide de deux plans d'éducation de 10 ans, soit *Everyone at Their Best* (chacun à son meilleur) dans le secteur anglophone et *Donnons à nos enfants une longueur d'avance* dans le secteur francophone, qui définit les objectifs du système de garderies éducatives et établit des attentes claires en matière de normes et de rendement. Pendant la première année, les domaines d'intervention sont les suivants : veiller à ce que les enfants et les autres apprenants acquièrent les compétences dont ils ont besoin pour réussir à l'école et dans la vie, améliorer les compétences en littératie et en numératie chez tous les apprenants et faire les efforts nécessaires pour accroître l'accessibilité et l'abordabilité de l'éducation postsecondaire.
- **Familles** : Créer un Nouveau-Brunswick plus sain et plus fort en mettant l'accent sur sept domaines clés : amélioration de l'accès aux soins primaires et aux soins de courte durée, promouvoir le mieux-être, soutien des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale, facilitation d'un vieillissement en santé et soutien aux aînés, faire progresser l'égalité des femmes, réduire la pauvreté et fournir d'un soutien aux personnes handicapées.
- **Relations avec le gouvernement fédéral et les Autochtones** : Renforcer les liens avec les Premières Nations, intensifier les mesures à l'égard des changements climatiques et travailler avec le gouvernement fédéral pour maximiser le financement fédéral, notamment optimiser le financement des infrastructures et accroître la main-d'œuvre grâce à l'immigration.
- **Gouvernement intelligent** : Optimiser l'argent des contribuables en transformant la culture du gouvernement, en éliminant les chevauchements, en adoptant de nouvelles technologies novatrices pour améliorer les services et les économies et s'assurer que le gouvernement du Nouveau-Brunswick dispose d'une main-d'œuvre prête qui a les compétences, la formation, le soutien, le leadership et le milieu de travail dont elle a besoin pour réussir.

Faits saillants

Durant l'exercice 2017-2018, la Commission de police du Nouveau-Brunswick s'est concentrée sur les priorités stratégiques qui suivent :

- Initiatives visant à renforcer l'infrastructure opérationnelle et à améliorer notre transparence : Une initiative a permis d'élaborer et d'officialiser une série de schémas de processus pour chacun des trois types de plaintes administrées par la Commission. Une autre a permis de mettre en œuvre la rétroaction d'un sondage mené auprès des clients sous forme de « tableau de bord » présentant l'état de tous les dossiers actifs en vertu de la *Loi sur la police*. Les livrables pour ces deux initiatives sont mis à la disposition du public sur notre site Web.
- Formation pour les nouveaux membres : Un programme officiel de formation de familiarisation destiné aux nouveaux membres de la Commission a été mis en œuvre, lequel a tombé à point compte tenu de la nomination de deux nouveaux membres.
- Plaintes d'agression sexuelle non fondées : La Commission poursuit sa collaboration avec le Ministère de la Justice et de la Sécurité publique, les chefs de police et les groupes communautaires pour enquêter sur cette importante question d'ordre public et y donner suite.
- Projet de définition de la capacité adéquate : Avec l'aide d'un de nos membres, les employés ont été en mesure de renouveler notre projet de définition de la capacité adéquate dont le ministère de la Justice et de la Sécurité publique était responsable. Le projet, entrepris à l'origine au cours de l'exercice 2015-2016, vise à déterminer une équation qui serait utilisée par les intervenants afin de définir ce qui constitue la « capacité adéquate des services de police » et de la définir à l'aide de preuves empiriques et anecdotiques. Ce projet servira non seulement la communauté d'application de la loi du Nouveau-Brunswick, mais pourrait aussi aider tous les intervenants dans l'ensemble du Canada.
- Atténuation des coûts : La Commission s'est occupée du traitement d'une enquête importante en vertu de la Loi sur la police cette année, à la demande d'un chef de police. La gestion du dossier a été assumée dans le cadre d'une entente selon laquelle tous les coûts seraient payés par le service de police. Le traitement d'une deuxième enquête importante a aussi été assuré dans le cadre d'une entente de partage égale des coûts. Les employés s'efforcent de trouver des moyens novateurs d'atténuer les pressions liées aux coûts qui pèsent sur notre budget limité.
- Dossiers opérationnels : Les employés ont traité certains dossiers très particuliers cette année ayant une incidence considérable sur les activités policières et la capacité adéquate des services de police, y compris un examen de l'environnement de travail d'un service de police.
- Transfert ou partage des connaissances : Les employés de la Commission ont entrepris d'aider les chefs de police et les autorités municipale à s'acquitter de leurs obligations en vertu d'autres lois.

Mesures de rendement

Préserver l'intérêt public	Mesures
Favoriser une plus grande compréhension du mandat et du rôle de la Commission parmi les autorités municipales, les agents de police et les employés civils, ainsi que les Premières Nations.	Certain nombre de présentations d'information

Préserver l'intérêt public

Objectif de la mesure

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

Mesure

Certain nombre de présentations d'information.

Description de la mesure

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

Rendement global

La Commission a donné une présentation au maire et au conseil municipal de Woodstock, ainsi qu'au personnel et aux membres de sa force policière.

Pourquoi mesurons-nous cet indicateur?

Bien que les responsabilités et la participation de la Commission en ce qui concerne l'aspect disciplinaire des services de police du Nouveau-Brunswick soient de mieux en mieux connues, les pouvoirs accordés à la Commission en vertu de la *Loi sur la police* ne sont pas aussi bien connus ni compris. Le mandat de la Commission d'examiner toute question ayant trait au maintien de l'ordre dans tous les services de police du Nouveau-Brunswick (y compris la Gendarmerie royale du Canada) n'est pas bien compris par les services de police et l'est encore moins par les autorités municipales. Une meilleure compréhension du rôle de la Commission de la part des intervenants, des partenaires, des autorités municipales et du personnel chargé de l'application de la loi peut favoriser une plus grande responsabilisation à l'égard de l'intérêt public. Une augmentation du nombre de ces présentations se traduira par la disponibilité de plus de renseignements et permettra de mieux faire connaître la Commission.

Aperçu des activités de la Commission

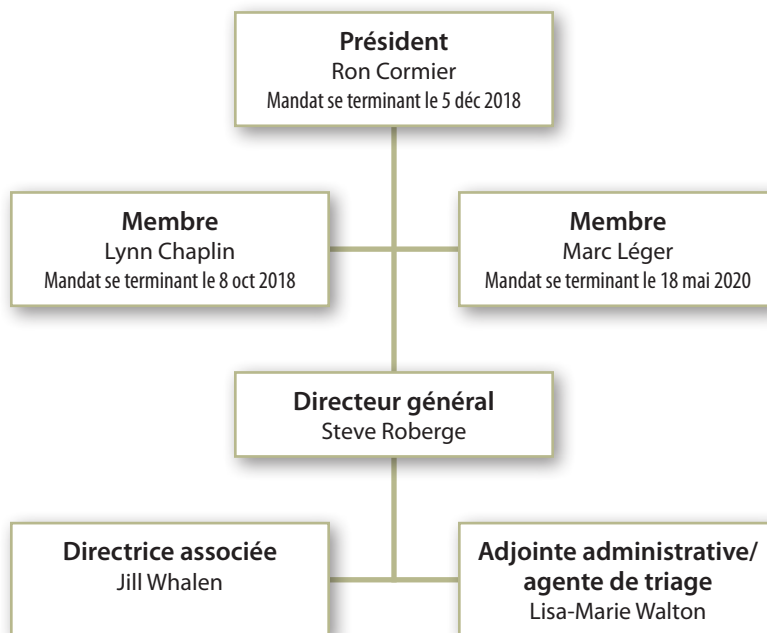
La Commission de police du Nouveau-Brunswick a pour mission de « préserver l'intérêt du public envers les services de police du Nouveau-Brunswick ».

Rôles de la Commission :

1. enquêter et statuer sur les plaintes portées par quiconque au sujet de la conduite d'un membre d'un corps de police municipal ou régional;
2. caractériser et évaluer les plaintes pour inconduite et les plaintes relatives aux services et aux politiques à l'égard d'un corps de police municipal ou régional;
3. enquêter et statuer sur toute question touchant à un aspect quelconque des services de police dans toute région de la province, que ce soit de sa propre initiative, à la requête d'un comité ou d'un conseil ou sur l'ordre du ministre de la Justice et Sécurité publique;
4. déterminer le caractère adéquat des services de police municipaux et régionaux ainsi que de la GRC dans la province et décider si les municipalités et le gouvernement provincial s'acquittent de leur devoir d'assurer un niveau suffisant de maintien de l'ordre;
5. assurer la cohérence des décisions disciplinaires en tenant un répertoire des mesures disciplinaires et correctives prises à la suite d'infractions à la *Loi sur la police*.

La Commission est formée de trois employés permanents à temps plein et compte des membres bénévoles qui reçoivent une rémunération nominale pour les jours où ils participent aux réunions ou aux examens de la Commission.

Organigramme de haut niveau



Statistiques

Préambule

La Commission a reçu et examiné 76 dossiers de plaintes pour inconduites, de plaintes relatives aux services et aux politiques ou une combinaison de ces motifs.

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

Ventilation des dossiers

Il y a eu dépôt de 34 plaintes relatives exclusivement à une inconduite, de 19 plaintes relatives aux services et/ou aux politiques d'un corps de police; 4 plaintes comportaient des allégations concernant une inconduite ainsi que les services et/ou les politiques et 19 plaintes ont été classées dans la catégorie « autre », car il a été impossible de les traiter. Il est impossible de traiter les dossiers qui figurent donc dans la catégorie « Autre » pour les raisons suivantes : le plaignant a dépassé le délai pour le dépôt, la plainte ne portait pas sur les infractions énumérées au Code et/ou la plainte a été portée contre d'autres organismes comme la GRC ou des ministères.

Plaintes pour inconduite

En tout, 38 plaintes pour inconduite ont été déposées contre des agents à l'emploi de corps de police municipaux ou régionaux au Nouveau-Brunswick. De plus, 45 agents individuels ayant fait l'objet d'une ou de plusieurs plaintes ont été nommés. Un nombre total de 103 allégations ont été faites contre eux.

Lors de l'exercice 2017-2018, dans la majorité des plaintes pour inconduite contre les agents, il a été allégué que l'agent avait adopté une conduite déshonorante (35 du nombre total de 103 allégations). Un agent adopte une conduite déshonorante dans les cas suivants, entre autres, lorsqu'il est de service, il adopte une conduite susceptible de jeter le discrédit sur la réputation du corps de police auprès duquel il est employé; lorsqu'il n'est pas de service, il exerce ou est censé exercer son pouvoir en tant que membre d'un corps de police ou, lorsqu'il est de service, il se conduit de façon outrageante ou abusive envers toute personne.

À la fin de l'exercice financier, 27 des plaintes pour inconduite déposées lors de l'exercice ont été traitées durant l'année et 11 restent en suspens. Voici la décision qui a été prise dans le cas des plaintes traitées : l'enquête sur 8 plaintes a été menée à terme sans qu'aucune autre mesure ne soit prise, car il n'existait pas de preuve suffisante que l'agent de police avait commis une infraction au Code; 8 ont été rejetées de façon sommaire, pour le motif qu'elles étaient futiles ou vexatoires ou qu'elle avaient été faites de mauvaise foi; l'enquête sur 4 plaintes a été menée à terme au moyen d'une conférence de règlement à l'amiable; 4 ont été retirées par la personne qui l'avait déposée; 1 a été résolue au moyen d'un règlement informel; et 2 ont fait l'objet d'une audience d'arbitrage, mais la Commission a perdu compétence dans les dossiers, car l'agent de police a démissionné au début de l'audience d'arbitrage.

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

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

- Pour accéder aux décisions passées et actuelles, veuillez consulter notre site Web : <https://www.nbpolic-commission.ca/fr/decisions-fr/audiences-d-arbitrage>.

En tout, 3 plaintes ont donné lieu à une audience d'arbitrage au cours de l'exercice financier 2017-2018 : deux des plaintes ont été déposées pendant l'exercice financier 2017-2018 et l'autre a été déposée au cours de l'exercice financier 2015-2016. Les trois audiences visaient le même agent.

Plaintes relatives aux services ou aux politiques

Lors de l'exercice financier 2017-2018, il y a eu dépôt de 19 plaintes relatives aux services et/ou aux politiques uniquement d'un corps de police, tandis que 4 plaintes* alléguaient une inconduite ainsi que des problèmes relatifs aux services et/ou aux politiques. Donc, il y a eu un nombre total de 23 plaintes relatives aux services

et/ou aux politiques. En tout, 14 de ces plaintes ont été menées à terme avant la fin de l'exercice. Des plaintes dont l'enquête a été menée à terme, 4 ont été résolues, 7 ont été jugées sans fondement ou ne nécessitaient aucune autre mesure, et 3 ont été retirées par la personne qui avait déposé la plainte.

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

Plaintes totales	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	GRC	Total
Dossiers de plaintes pour inconduite	1	0	1	15	2	1	0	11	3	0	34
Dossiers de plaintes combinées : pour inconduite et relatives aux services ou aux politiques	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	4
Dossiers de plaintes relatives aux services	1	1	1	10	1	1	0	3	0	0	18
Dossiers de plaintes relatives aux politiques	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Dossiers de plaintes relatives aux services et aux politiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autre	1	1	3	1	2	0	0	6	0	5	19
Total des dossiers de plaintes	3	2	5	30	5	2	1	20	3	5	76
Dossiers en suspens*	0	0	1	12	3	1	0	2	0	0	19
Dossiers reportés**	3	0	3	14	0	2	5	2	0	0	29
Dossiers en suspens et toujours en instance***	2	0	1	1	0	1	1	1	0	0	7

* Les dossiers en suspens font partie du nombre total de dossiers, mais n'ont pas été traités en date de la fin de l'exercice financier allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.

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

*** Les dossiers reportés et en suspens sont des dossiers reportés d'exercices financiers précédents qui n'ont pas été traités en date de la fin de l'exercice financier allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018.

Dossiers de plaintes pour inconduite – allégations	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Dossiers de plaintes pour inconduite (y compris la partie des plaintes relatives aux services et/ou aux politiques ayant trait à l'inconduite)	1	0	1	18	2	1	1	11	3	38
Agents faisant l'objet d'une enquête en vertu de la Loi sur la police	2	0	1	24	2	1	1	11	3	45
Allégations issues des dossiers concernant une inconduite	2	0	3	48	9	7	1	27	6	103

Dossiers de plaintes pour inconduite – infractions au Code	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Conduite déshonorante – 35(a)	0	0	1	15	3	1	1	12	2	35
Négligence des fonctions – 35(b)	0	0	2	11	4	1	0	7	0	25
Comportement malhonnête – 35(c)	2	0	0	4	0	0	0	0	2	8
Divulgence inappropriée des renseignements – 35(d)	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5
Manœuvres frauduleuses – 35(e)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abus de pouvoir – 35(f)	0	0	0	17	1	1	0	2	2	23
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35(g)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	1	0	0	0	1	0	2
Insubordination – 35(k)	0	0	0	0	1	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	0	0	4	0	0	0	4
Total des allégations	2	0	3	48	9	7	1	27	6	103
Allégations jugées frivoles/vexatoires*	2	0	0	12	0	0	0	3	2	19
Allégations en suspens (il y a eu détermination de présumées infractions au Code; toutefois le dossier n’a pas été traité)	0	0	0	16	9	0	0	10	0	35

* L’agent a démissionné au début de l’audience d’arbitrage, résultant en une perte de compétence dans le dossier.

Plaintes pour inconduite – décision finale par rapport aux dossiers	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Rejet sommaire (plainte frivole/vexatoire/faute de mauvaise foi)	1	0	0	4	0	0	0	2	1	8
Règlement informel	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Aucune autre mesure	0	0	0	2	0	1	0	3	2	8
Conférence de règlement	0	0	1	2	0	0	0	1	0	4
Audience d’arbitrage	0	0	0	2*	0	0	0	0	0	2
Retrait	0	0	0	0	0	0	1	3	0	4
Perte de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dossiers en suspens	0	0	0	7	2	0	0	2	0	11
Total des dossiers	1	0	1	18	2	1	1	11	3	38
Conférence de règlement – exercice précédent	0	0	1	4	0	0	1	0	0	6
Audience d’arbitrage – exercice précédent	0	0	0	1*	0	0	0	0	0	1

Renseignements financiers

L'exercice financier 2017-2018 a également été marqué par d'énormes pressions sur les ressources financières limitées de la Commission, principalement en raison de l'augmentation des coûts engagés dans la catégorie des dépenses pour les services professionnels et juridiques dans le groupe de dépenses « Autres services ». Bien que les honoraires imposés par les représentants juridiques de la Commission n'aient pas augmenté, le volume de procédures et de recherches judiciaires a dépassé le budget du présent exercice financier.

	Budget	Dépenses réelles
Services du personnel	253,2	220,0
Autres service	97,3	235,8
Matériel et fournitures	6,1	7,6
Biens et équipement	8,0	1,8
TOTAL	364,6	465,2

Résumé des activités de dotation en personnel

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le sous-ministre du ministère des Ressources humaines délègue à chacun des administrateurs généraux les activités de dotation en personnel de leurs ministères respectifs. Vous trouverez ci-dessous un résumé des activités de dotation pour l'exercice 2017-2018 de la Commission de police du Nouveau-Brunswick.

Nombre d'employés permanents et temporaires en date du 31 décembre de chaque année		
Type d'employé	2017	2016
Permanent	3	3
Temporaire	0	0
TOTAL	3	3

En plus des trois employés, la Commission comptait quatre membres en date du 31 décembre 2017. Mme France Levesque-Ouellette a remis sa démission le 20 septembre 2017.

Le Ministère n'a pas lancé de concours.

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

Résumé des projets de loi et des activités législatives

Les lois et les règlements qui relevaient de la compétence du Ministère en 2017-2018 se trouvent à l'adresse <http://laws.gnb.ca/fr/showtdm/cs/P-9.2/P-9.2/sc-nb:1>

Résumé des activités liées aux langues officielles

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

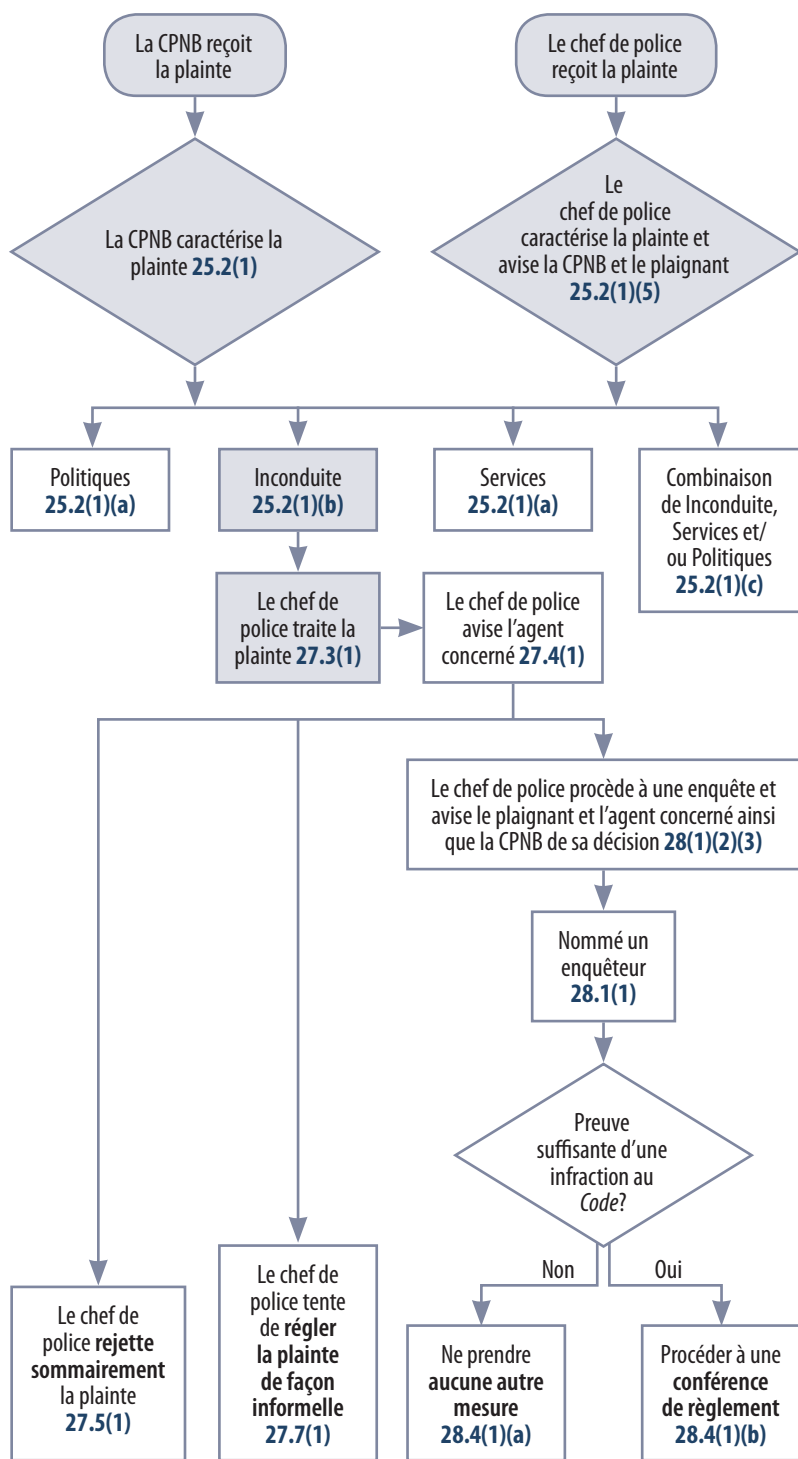
Rapport sur la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*

Comme le prévoit le paragraphe 18(1) de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, l'administrateur principal doit préparer un rapport sur toute divulgation d'acte répréhensible faite à un superviseur ou à un fonctionnaire désigné de la partie de la fonction publique dont l'administrateur principal est responsable. La Commission n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles au cours de l'exercice financier 2017-2018.

Annexe : Schémas des processus

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

Plainte d'inconduite déposée contre un agent de police

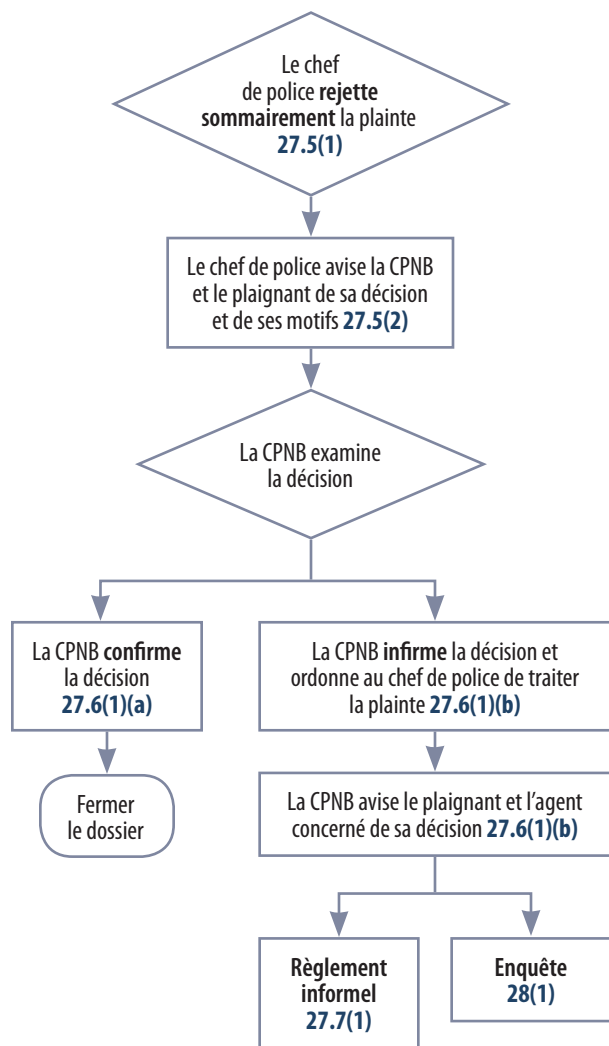


Conformément au paragraphe 26.1(1), « (...) la Commission peut, en tout temps avant la nomination d'un arbitre (...), traiter une plainte pour inconduite ou se saisir d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police ou une autorité municipale. »

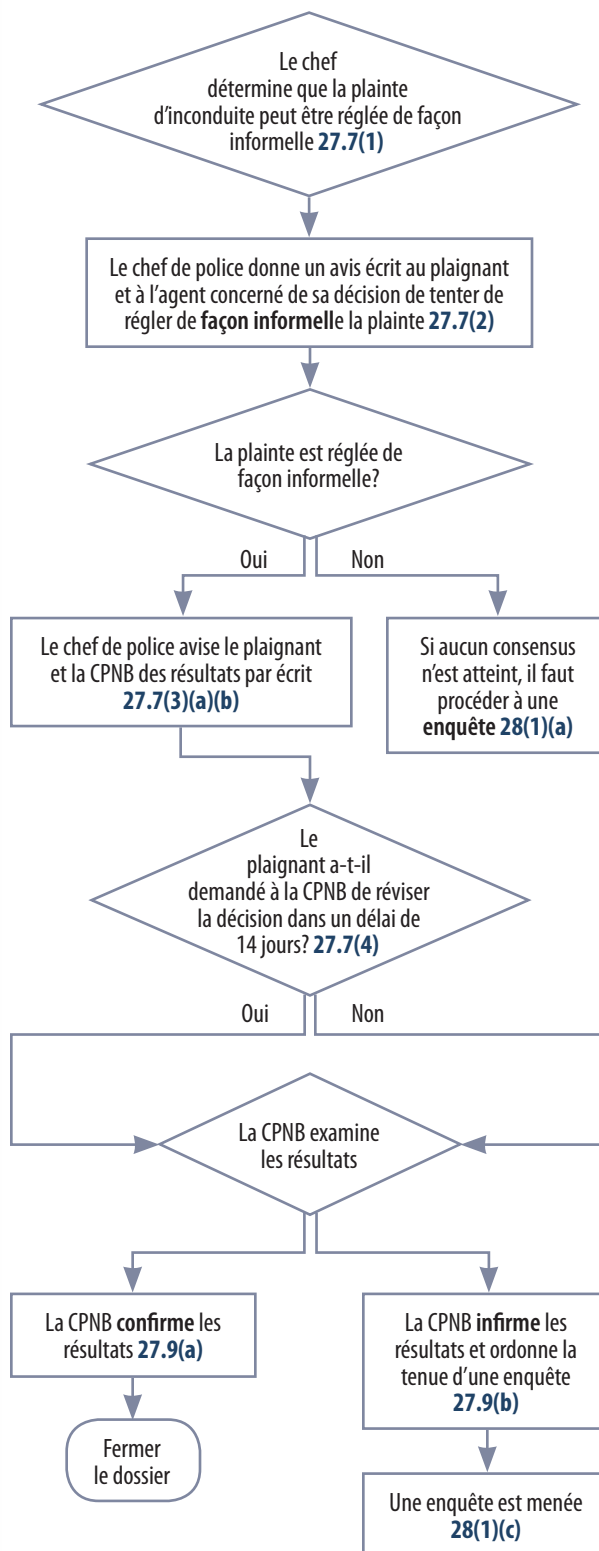
Conformément au paragraphe 26.1(2), « Les dispositions de la présente loi qui s'appliquent aux pouvoirs qu'exerce un chef de police ou une autorité municipale dans le traitement de plaintes pour inconduite s'appliquent également, avec les adaptations nécessaires, à la Commission (...) »

Conformément au paragraphe 27.2(1) « (...) la Commission peut (...) suspendre le traitement d'une plainte pour inconduite (...) lorsque l'affaire est sur le point de devenir une enquête sur une infraction présumée à une loi de la Législature ou à une loi du Parlement du Canada ou le devient, et ce, jusqu'à ce que la Commission en décide autrement.»

Rejet sommaire (agent de police)

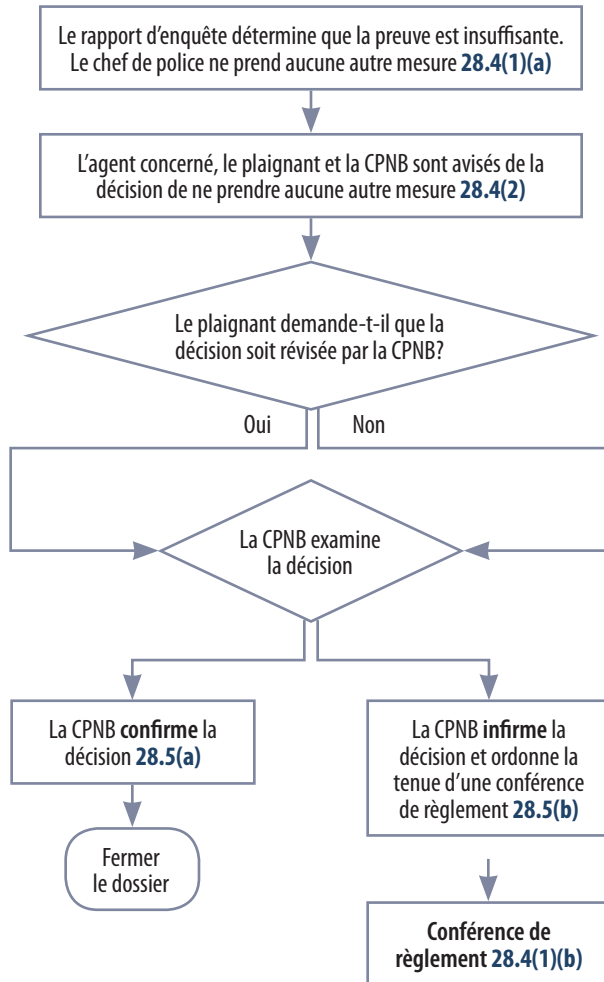


Règlement informel (agent de police)

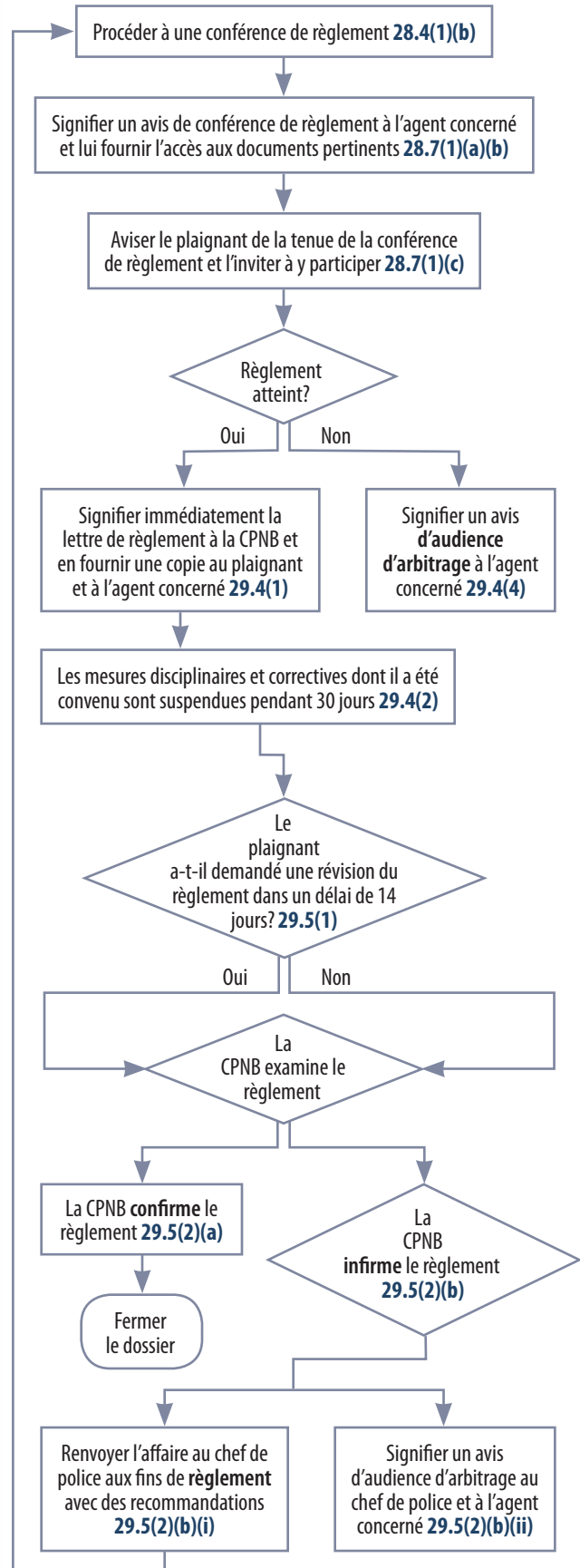


27.5(1) Le chef de police peut, en tout ou en partie, rejeter sommairement une plainte pour inconduite lorsqu'il est d'avis que la plainte ou une partie de la plainte est futile ou vexatoire ou est faite de mauvaise foi.

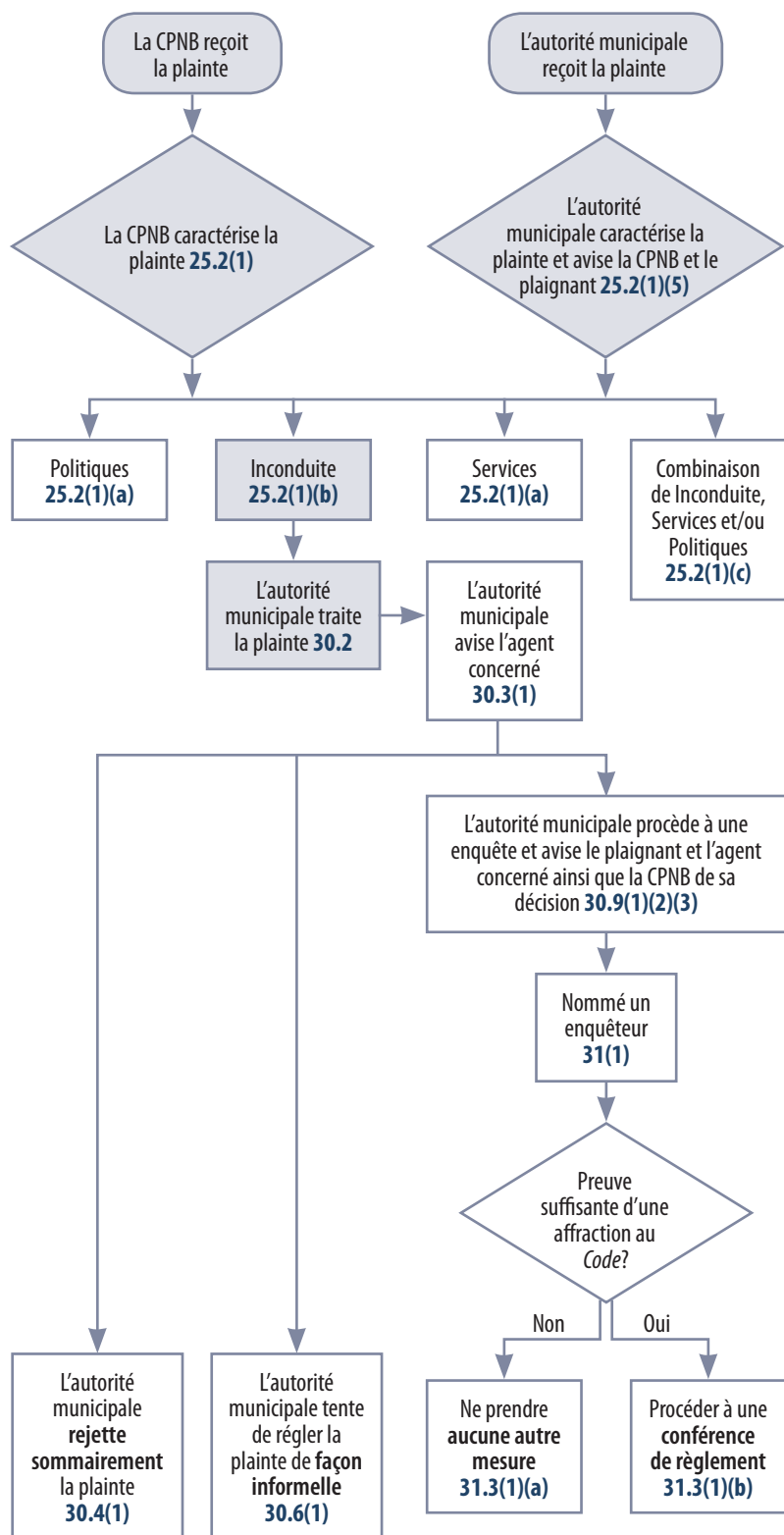
Aucune autre mesure (agent de police)



Conférence de règlement (agent de police)



Plainte d'inconduite déposée contre un chef de police ou un chef adjoint

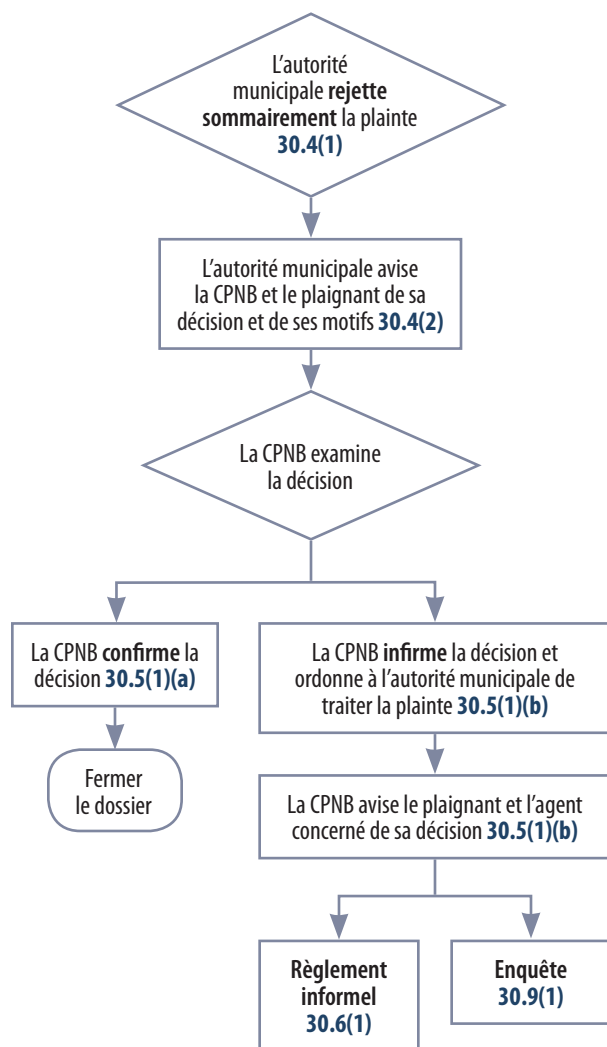


Conformément au paragraphe 26.1(1), « (...) la Commission peut, en tout temps avant la nomination d'un arbitre (...), traiter une plainte pour inconduite ou se saisir d'une plainte pour inconduite qui est traitée par un chef de police ou une autorité municipale. »

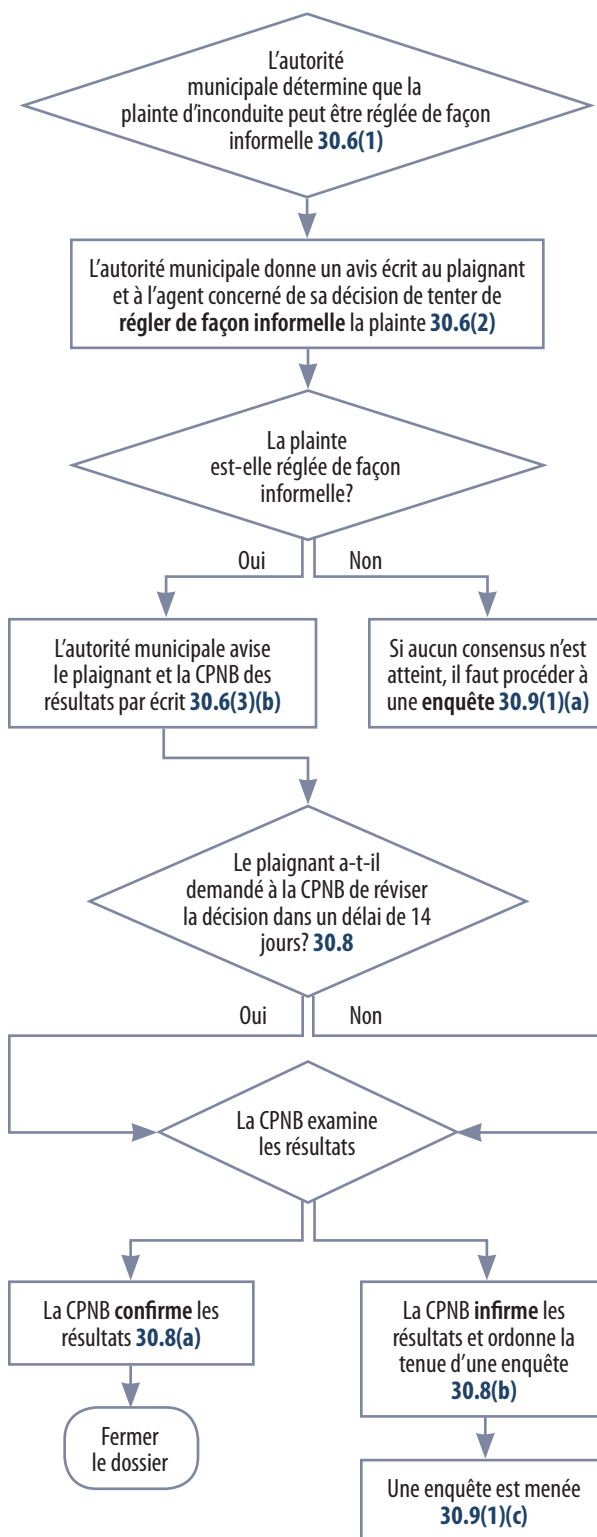
Conformément au paragraphe 26.1(2), « Les dispositions de la présente loi qui s'appliquent aux pouvoirs qu'exerce un chef de police ou une autorité municipale dans le traitement de plaintes pour inconduite s'appliquent également, avec les adaptations nécessaires, à la Commission (...) »

Conformément au paragraphe 30(1), « (...) la Commission peut (...) suspendre le traitement d'une plainte pour inconduite (...) lorsque l'affaire est sur le point de devenir une enquête sur une infraction présumée à une loi de la Législature ou à une loi du Parlement du Canada ou le devient, et ce, jusqu'à ce que la Commission en décide autrement. »

Rejet sommaire (chef de police ou chef adjoint)

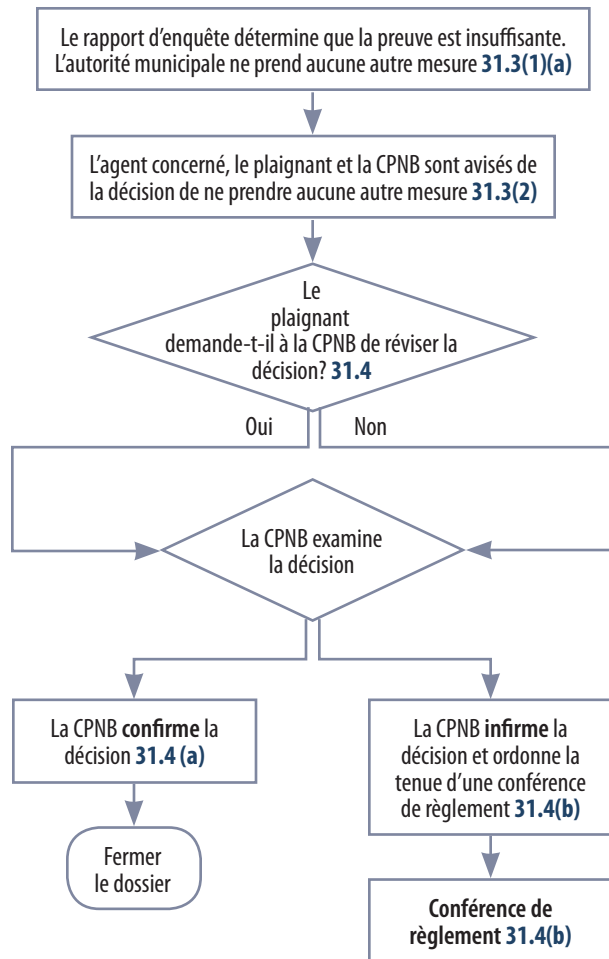


Règlement informel (chef de police ou chef adjoint)

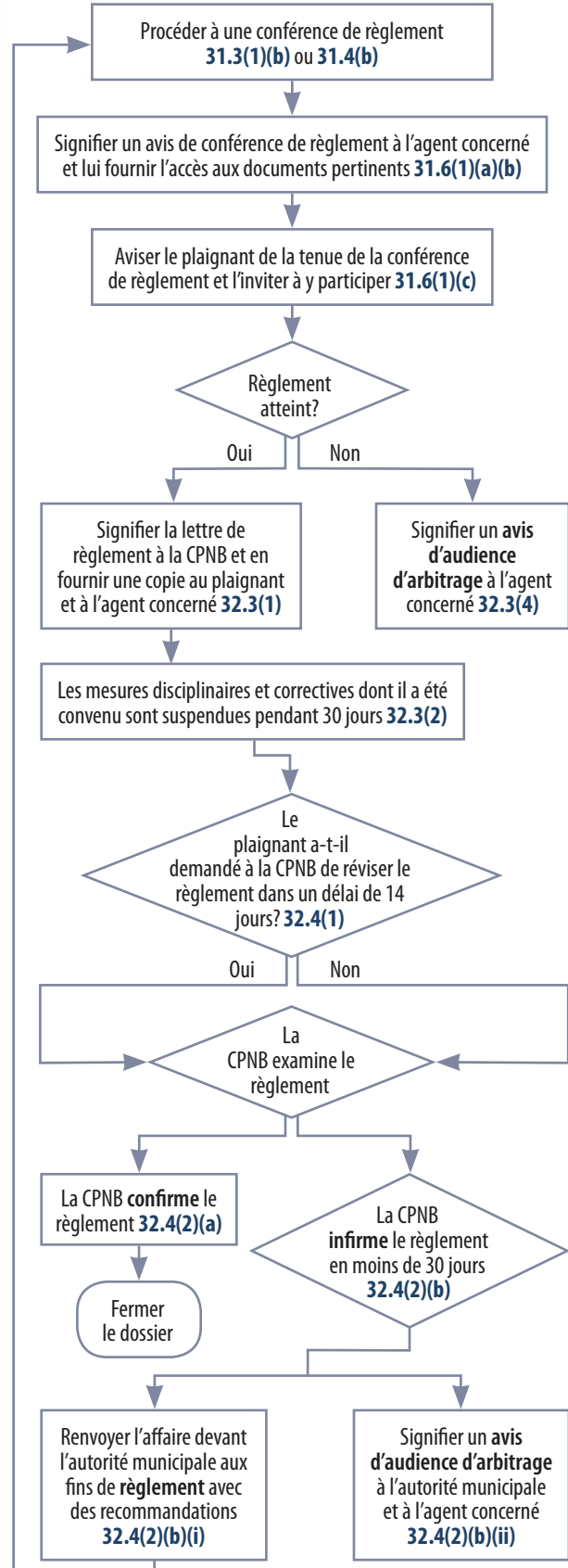


30.4(1) L'autorité municipale peut, en tout ou en partie, rejeter sommairement une plainte pour inconduite lorsqu'elle est d'avis que la plainte ou une partie de la plainte est futile ou vexatoire ou est faite de mauvaise foi.

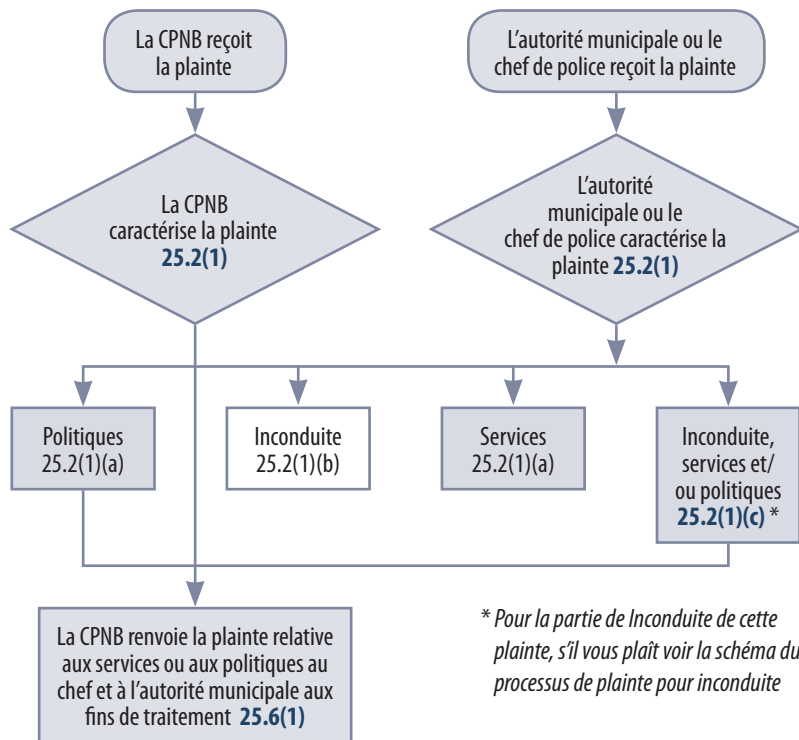
Aucune autre mesure (chef de police ou chef adjoint)



Conférence de règlement (chef de police ou chef adjoint)



Plaintes relatives aux services ou aux politiques



Plaintes relatives aux services et/ou aux politiques

