

# Commission de police du Nouveau-Brunswick

Rapport annuel  
**2016–2017**

**Commission de police du Nouveau-Brunswick**  
**Rapport annuel 2016-2017**

Gouvernement du Nouveau-Brunswick  
Case postale 6000, Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1  
CANADA

[www.gnb.ca](http://www.gnb.ca)

ISBN 978-1-4605-0959-3 (édition imprimée bilingue)  
ISBN 978-1-4605-0960-9 (PDF : édition en anglais)  
ISSN 0822-1774 (édition imprimée bilingue)  
ISSN 0822-1774 (PDF : édition en anglais)

11537 | 2017.11 | imprimé au Nouveau-Brunswick

## **Lettres d'accompagnement**

### **Du ministre à la lieutenante-gouverneure**

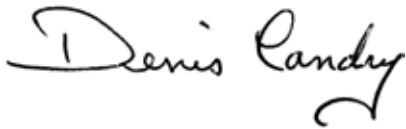
L'honorable Jocelyne Roy Vienneau

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 financier du 1er avril 2016 au 31 mars 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame la Lieutenante-Gouverneure, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.



L'honorable Denis Landry  
Ministre

---

### **Du président au ministre**


L'honorable Denis Landry

Ministre de la Justice et 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 financier du 1er avril 2016 au 31 mars 2017.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.



Ron Cormier  
Président



# Table des matières

Message du président . . . . .	1
Priorités stratégiques . . . . .	2
Gestion de la stratégie. . . . .	2
Faits saillants . . . . .	3
Mesures du rendement. . . . .	4
Aperçu des activités de la Commission. . . . .	5
Organigramme de haut niveau. . . . .	6
Statistiques . . . . .	7
Renseignements financiers . . . . .	11
Résumé des activités de dotation en personnel . . . . .	11
Résumé des projets de loi et des activités législatives . . . . .	12
Résumé des activités liées aux langues officielles . . . . .	12
Rapport sur la <i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public</i> . . . . .	12



# Message du président

L'exercice 2016-2017 s'est encore avéré être très occupé. On a, entre autres, travaillé à la révision de la *Loi sur la police* et sur de nombreux dossiers importants et très médiatisés.

Étant donné la réalité financière du budget affecté à la Commission, nous avons réussi à négocier des ententes de partage des coûts avec des comités des services de police et des autorités municipales, ce qui s'est traduit par le remboursement par les municipalités de la moitié ou, dans certains cas, de la totalité des dépenses engagées par la Commission dans certains dossiers pour lesquels on a demandé à la Commission de s'occuper.

Seules deux réunions prévues ont eu lieu. On a plutôt eu recours à des téléconférences mensuelles. En septembre, la Commission a tenu une réunion à Bathurst, suivie d'une présentation aux nouveau maire et conseil municipal pour s'assurer qu'ils étaient parfaitement renseignés sur la *Loi sur la police* et sur le rôle de la Commission.

En raison de restrictions sur les déplacements, nous n'avons pas été en mesure d'assister au congrès de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO) qui s'est déroulé en Saskatchewan. Toutefois, la vice-présidente par intérim, Lynn Chaplin, assistera au congrès de 2017 à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador).

Le directeur général ainsi que Robert Stoney, avocat et ancien président par intérim de la Commission, ont assisté à l'atelier sur la révision de la *Loi sur la police* organisé par le ministère de la Justice et de la Sécurité publique (MJSP). Il y avait 31 points relevant de la *Loi sur la police* qui devaient être révisés et modernisés selon la Commission. Je tiens à signaler que notre personnel et nos membres ont consacré énormément de temps, d'effort et d'ardeur à la préparation d'un exposé de position que nos représentants assistant à l'atelier ont été chargés de soutenir.

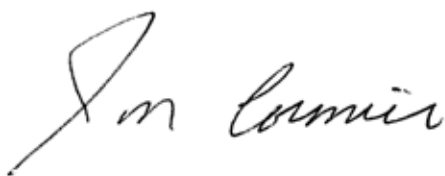
La Commission a organisé son premier forum consultatif. De nombreuses organisations communautaires y ont assisté en vue de nous aider à élaborer notre plan stratégique pour l'année prochaine. Le forum nous a permis d'établir une foule de relations solides.

Le programme Renouveau et évaluation de valeurs et d'éthiques (REVE) fait l'objet d'un examen pour donner suite aux préoccupations des chefs de police, dont la plupart étaient de nature financière. Il vise à créer un programme d'évaluation et de renouvellement qui viendrait en aide aux agents de police soumis à des processus disciplinaires en vertu de la *Loi sur la police*. Cela a compris de vastes consultations d'information avec des professeurs de l'Université de Moncton, de l'Atlantic Police Academy, du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, du New Brunswick Community College ainsi que plusieurs spécialistes dans les domaines de la psychologie et d'application de la loi.

La Commission a soutenu un projet sur la capacité adéquate des services de police en vue de définir le caractère adéquat des services de police. La première phase du projet s'est mise en branle en avril 2016 avec un atelier auquel de nombreux professeurs ont assisté, ce qui a donné beaucoup de publicité au sujet du mandat de la Commission. Les deuxième, troisième et quatrième phases du projet seront réalisées par le MJSP.

Les membres de la Commission croient fermement que la confiance du public est d'une importance capitale dans leur travail. De plus, étant donné que la mission de la Commission est de « préserver l'intérêt du public envers les services de police », tous les efforts sont déployés pour atteindre cet objectif. À titre de président et chef de la Commission, je collaborerai avec tous nos intervenants afin d'obtenir le meilleur résultat possible pour les citoyens du Nouveau-Brunswick.

Je félicite et remercie nos membres et nos employés pour leur travail acharné en vue d'exercer leurs fonctions de façon responsable et professionnelle.



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

# Priorités stratégiques

## Gestion de la stratégie

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick utilise un système de gestion officielle qui repose sur les pratiques opérationnelles exemplaires pour élaborer, communiquer et réviser la stratégie. Ce processus donne à la fonction publique une méthode éprouvée permettant de mettre la stratégie en œuvre, d'accroître la reddition de comptes et de favoriser l'amélioration continue.

Utilisant le système de gestion officielle, l'élaboration de la stratégie commence par la vision stratégique « Remettre le Nouveau-Brunswick en marche ». Cette vision est ancrée dans cinq priorités :

**Plus d'emplois** – Créer l'environnement le plus propice aux emplois générés par les Néo-Brunswickois, les entreprises, leurs idées, leur esprit d'entreprise et leur ardeur au travail. Les efforts de croissance seront orientés par le *Plan de croissance économique du Nouveau-Brunswick*, qui cible le renforcement de la main-d'œuvre, le renforcement de la capacité d'innovation, l'accroissement de l'agilité du gouvernement, la promotion des investissements publics et privés dans l'infrastructure stratégique, et l'accroissement de l'investissement de capitaux du secteur privé.

**Éducation** – Améliorer l'éducation selon l'orientation de deux plans décennaux, *Donnons à nos enfants une longueur d'avance* pour le secteur francophone et *Everyone at Their Best* pour le secteur anglophone, qui fixent les objectifs pour le système de développement de la petite enfance et d'éducation et qui établissent des attentes claires en matière de normes et de rendement. Les domaines de priorité pour la première année 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 pour tous les apprenants, et travailler pour que l'éducation postsecondaire soit plus accessible et abordable.

**Familles** – Créer un Nouveau-Brunswick plus sain et plus fort en ciblant sept piliers, soit l'amélioration de l'accès aux soins primaires et actifs, la promotion du mieux-être, le soutien aux personnes ayant des problèmes de santé mentale, la promotion du vieillissement en santé et du soutien aux personnes âgées, la progression de l'égalité des femmes, la diminution de la pauvreté, et le soutien aux personnes ayant un handicap.

**Relations fédérales et autochtones** – Établir des relations plus solides avec les Premières Nations, renforcer les efforts portant sur les changements climatiques et collaborer avec le gouvernement fédéral afin de maximiser le financement fédéral, y compris l'optimisation du financement de l'infrastructure et la croissance de la main-d'œuvre grâce à l'immigration.

**Gouvernement intelligent** – Mieux optimiser les ressources pour les contribuables en transformant la culture du gouvernement, en éliminant le chevauchement, en adoptant les innovations technologiques pour améliorer les services et les économies, et en veillant à ce que le gouvernement du Nouveau-Brunswick possède une main-d'œuvre prête à travailler ayant les connaissances, la formation, le soutien, le leadership et les milieux de travail nécessaires pour prospérer.



# Faits saillants

Durant l'exercice 2016-2017, la Commission de police du Nouveau-Brunswick s'est concentrée sur les priorités stratégiques qui suivent :

- Le programme Renouveau et évaluation de valeurs et d'éthiques (REVE) : Le personnel de la Commission a réalisé la recherche et élaboré le nouveau programme REVE, qui vise à créer un programme d'évaluation et de renouvellement qui aiderait les agents de police soumis à des processus disciplinaires en vertu de la *Loi sur la police*.

Ce programme a comporté de vastes consultations d'information. Toutefois, il reste du travail à faire pour que les chefs de police acceptent sans broncher les ressources financières qui pourraient être nécessaires pour donner aux agents l'attention personnelle et les ressources dont ils ont besoin lorsque des non-respects des valeurs et de l'éthique sont relevés comme un obstacle à la prestation efficace de services.

- Révision de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick : Dans la foulée de vastes consultations menées auprès des intervenants et des partenaires de la Commission, celle-ci a passé une grande partie de l'été et de l'automne 2016 à assister à des ateliers sur la révision de la *Loi sur la police* organisés par le MJSP et à tenir des réunions stratégiques au sein de la Commission. Le résultat de cet exercice soutenu par la Commission mais dirigé par le MJSP englobe énormément de travail et des dépenses considérables. La Commission espère que les 31 révisions qu'elle a proposées dans le cadre de l'examen de la *Loi sur la police* seront prises en considération et appliquées au cours du prochain exercice.
- Forum consultatif communautaire 2016-2017 : La Commission a organisé son premier forum consultatif annuel à Fredericton. Le forum a réuni un grand nombre d'organisations communautaires afin de contribuer à l'élaboration d'un plan stratégique pour l'année prochaine. Le forum communautaire a permis de renforcer les partenariats avec l'Université St. Thomas, l'Université du Nouveau-Brunswick et le Centre de services aux victimes d'agression sexuelle de Fredericton.
- Agressions sexuelles non fondées au Nouveau-Brunswick : En février 2017, un article du *Globe and Mail* intitulé « Unfounded » a rapporté que le Nouveau-Brunswick comptait le plus grand nombre d'allégations d'agression sexuelle qui avaient été jugées « non fondées » par les services de police du Canada. La Commission poursuit sa collaboration avec le MJSP, les chefs de police et les groupes communautaires pour enquêter sur cette importante question d'ordre public et y donner suite. À titre d'organisme civil indépendant de surveillance au sein du gouvernement provincial, la Commission veillera à ce que tous les problèmes repérés fassent l'objet d'une enquête et d'un suivi approfondis compte tenu de l'importance de préserver la confiance du public à l'égard des services de police du Nouveau-Brunswick.
- Projet sur la capacité adéquate : Le personnel de la Commission a étudié et a élaboré un projet sur la « capacité adéquate des services de police » qui visait à déterminer une équation qui serait utilisée par les intervenants afin de définir la question « qu'est-ce qui constitue la "capacité adéquate" des services de police? » et d'y répondre à l'aide de preuves empiriques et anecdotiques.

La Commission s'est associée avec le Réseau de recherche sur les politiques sociales du Nouveau-Brunswick (RRPSNB) et le MJSP et a appuyé un projet de consultation en quatre phases avec des professeurs, des autorités municipales, les syndicats et les chefs de police. La première phase du projet a été organisée en avril 2016 et comprenait un atelier auquel de nombreux professeurs du Nouveau-Brunswick ont assisté, ce qui a donné beaucoup de publicité au sujet du mandat de la Commission et a permis de créer un nouveau réseau de personnes-ressources pour la Commission. Le MJSP dirigera les phases suivantes, celles-ci n'ont pas encore été annoncées.

# Mesures du 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.	Nombre de présentations d'information

## Préserver l'intérêt public

### Objectif de la mesure

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

### Mesure

Nombre de présentations d'information

### Description de la mesure

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

### Rendement global

La Commission a donné une présentation au maire et au conseil municipal de Bathurst ainsi qu'au personnel de sa force policière. Elle a aussi tenu son premier forum consultatif et public avec de nombreuses organisations communautaires. Dans le cadre du forum, une présentation a été donnée sur le rôle et le mandat de la Commission.

## 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 [GRC]) 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 vis-à-vis l'intérêt public. Une augmentation du nombre de ces présentations se traduira par la disponibilité de plus de renseignements et permettra de mieux faire connaître la Commission.

# Aperçu des activités de la Commission

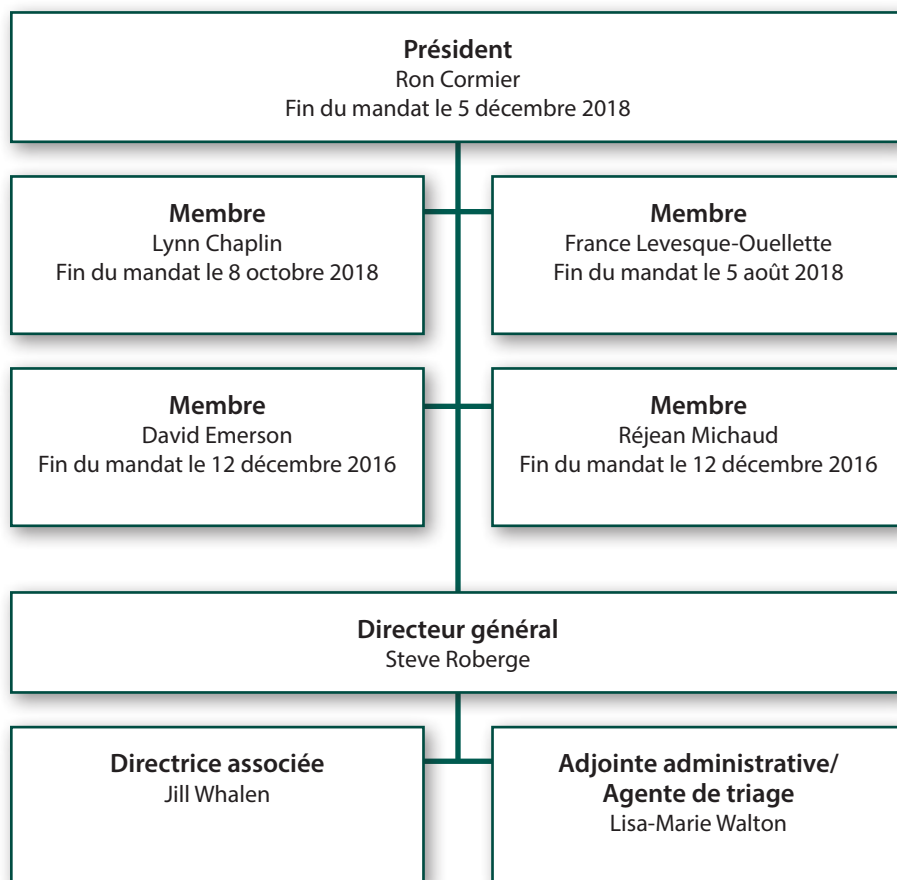
La Commission de police du Nouveau-Brunswick a pour mission de « préserver l'intérêt du public envers les services de police du Nouveau-Brunswick ».

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 de la Sécurité publique;
4. déterminer la capacité adéquate 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 qui relèvent du président. Selon la structure qui a été établie en 2016-2017, elle compte quatre 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 80 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 45 plaintes relatives exclusivement à une inconduite; de 23 plaintes relatives aux services et/ou aux politiques d'un corps de police; 2 plaintes comportaient des allégations concernant une inconduite ainsi que les services et/ou les politiques et 10 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

Quarante-sept plaintes pour inconduite ont été déposées contre des agents à l'emploi de corps de police municipaux ou régionaux au Nouveau-Brunswick. Cinquante-

vingt agents individuels ayant fait l'objet d'une ou de plusieurs plaintes ont été nommés; un nombre total de 132 allégations ont été faites contre eux.

Lors de l'exercice 2016-2017, dans la majorité des plaintes pour inconduite contre les agents, il a été allégué que l'agent avait adopté une conduite déshonorante (54 du nombre total de 132 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, 32 des plaintes pour inconduite déposées lors de l'exercice ont été traitées durant l'année et 15 restent en suspens. Voici la décision qui a été prise dans le cas des plaintes traitées : l'enquête sur 15 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; 6 ont été rejetées de façon sommaire, pour le motif qu'elles étaient futiles ou vexatoires ou qu'elles avaient été faites de mauvaise foi; 5 ont été résolues au moyen d'un règlement informel; l'enquête sur 2 plaintes a été menée à terme au moyen d'une conférence de règlement; 2 plaintes ont été retirées par le plaignant et la compétence a été perdue dans 2 dossiers, car l'agent de police n'était plus à l'emploi du corps de police.

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 : <http://www.nbpolicemission.ca/index.php/fr/decisions-fr/audiences-d-arbitrage>.

Des plaintes déposées durant l'exercice financier 2016-2017, aucune des plaintes dont l'enquête a été menée à terme n'a été soumise à une audience d'arbitrage.

### Plaintes relatives aux services ou aux politiques

Lors de l'exercice financier 2016-2017, il y a eu dépôt de 23 plaintes relatives aux services et/ou aux politiques uniquement d'un corps de police, tandis que 2 plaintes\*

alléguaient une inconduite ainsi que des problèmes relatifs aux services et/ou aux politiques; donc il y a eu un nombre total de 25 plaintes relatives aux services et/ou aux politiques. Vingt et une de ces plaintes ont été menées à terme avant la fin de l'exercice. Des plaintes dont l'enquête a été menée à terme, cinq ont été résolues, treize ont été jugées sans fondement ou ne nécessitaient aucune autre mesure, et trois ont été retirées par le plaignant.

\*Dans le cas de deux 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	Service de police régional de Kennebecasis	Miramichi	Saint-John	Woodstock	GRC	Total
Dossiers de plaintes pour inconduite	2	0	5	16	1	4	5	11	1	0	45
Dossiers de plaintes combinées : pour inconduite et relatives aux services ou aux politiques	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
Dossiers de plaintes relatives aux services	0	2	2	10	0	1	2	3	0	0	20
Dossiers de plaintes relatives aux politiques	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2
Dossiers de plaintes relatives aux services et aux politiques	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Autre	1	1	0	1	0	0	0	1	0	6	10
<b>Total des dossiers de plaintes</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>80</b>
Dossiers en suspens*	1	0	2	7	0	2	5	1	0	0	18
Dossiers reportés**	3	0	5	10	0	0	3	3	0	0	15
Dossiers en suspens et toujours en instance	2	0	1	6	0	0	0	1	0	0	10

\*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 du 1er avril 2016 au 31 mars 2017.

\*\*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.

Dossiers de plaintes pour inconduite – allégations	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service de police régional de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Dossiers de plaintes pour inconduite (y compris la partie des plaintes relatives aux services et/ou aux politiques ayant trait à l'inconduite)	2	0	5	16	1	4	5	12	2	47
Agents faisant l'objet d'une enquête en vertu de la <i>Loi sur la police</i>	4	0	5	17	1	4	6	16	2	55
Allégations issues des dossiers concernant une inconduite	4	0	18	34	1	28	7	33	7	132

Dossiers de plaintes pour inconduite – infractions au Code	Bathurst	Service de police régional BNPP	Edmundston	Fredericton	Grand-Sault	Service de police régional de Kennebecasis	Miramichi	Saint John	Woodstock	Total
Conduite déshonorante – 35a)	1	0	5	17	0	7	3	17	4	54
Négligence des fonctions – 35b)	0	0	4	2	0	1	0	2	0	9
Comportement malhonnête – 35c)	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Divulgence inappropriée des renseignements – 35d)	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
Manœuvres frauduleuses – 35e)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Abus de pouvoir – 35f)	3	0	7	12	1	3	4	12	3	45
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35g)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Domage aux biens appartenant au corps de police – 35h)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues – 35i)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Déclaration de culpabilité d'une infraction – 35j)	0	0	0	2	0	1	0	0	0	3
Insubordination – 35k)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Partie à une infraction au Code – 35l)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Harcèlement en milieu de travail – 35m)	0	0	0	0	0	13	0	0	0	13
<b>Total des allégations</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>132</b>
Allégations jugées frivoles/vexatoires/faute de mauvaise foi	3	0	2	4	0	0	1	0	0	10
Allégations en suspens (il y a eu détermination de présumées infractions au Code; toutefois le dossier n'a pas été traité)	1	0	15	9	0	20	3	4	0	52

<b>Plaintes pour inconduite – décision définitive par rapport aux dossiers</b>	<b>Bathurst</b>	<b>Service de police régional BNPP</b>	<b>Edmundston</b>	<b>Fredericton</b>	<b>Grand-Sault</b>	<b>Service de police régional de Kennebecasis</b>	<b>Miramichi</b>	<b>Saint John</b>	<b>Woodstock</b>	<b>Total</b>
Rejet sommaire (plainte frivole/vexatoire/faite de mauvaise foi)	1	0	2	2	0	0	1	0	0	6
Règlement informel	0	0	1	3	0	1	0	0	0	5
Aucune autre mesure	0	0	0	4	0	0	0	9	2	15
Conférence de règlement	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
Audience d'arbitrage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retrait	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
Perte de compétence	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
Dossiers en suspens	1	0	2	6	0	2	3	1	0	15
<b>Total des dossiers</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>47</b>
Conférence de règlement – exercice précédent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Audience d'arbitrage – exercice précédent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



# Renseignements financiers

L'exercice financier 2016-2017 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	249,6	221,1
Autres services	97,3	218,4
Matériel et fournitures	6,1	4,4
Biens et équipement	8,0	9,0
<b>Total</b>	<b>361,0</b>	<b>452,9</b>

## Résumé des activités de dotation en personnel

Conformément à l'article 4 de la *Loi sur la Fonction publique*, le secrétaire du Conseil du Trésor 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 2016-2017 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	2016	2015
Permanent	3	3
Temporaire	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

En plus des trois employés, la Commission comptait trois membres en date du 31 décembre 2016. Le mandat des membres David Emerson et Réjean Michaud a pris fin le 12 décembre 2016.

Le Ministère a lancé un concours. Il s'agissait d'un concours fermé (interne).

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'Ombudsman.

# Résumé des projets de loi et des activités législatives

Des représentants de la Commission ont assisté à l'atelier sur la révision de la *Loi sur la police* organisé par le MJSP. Il y avait 31 points relevant de la *Loi sur la police* qui devaient être révisés et modernisés selon la Commission.

Les lois et règlements relevant de la compétence de la Commission peuvent être consultés 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 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 choisie par la personne interviewée.

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

Conformément au paragraphe 18(1) de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public*, le chef administratif doit établir un rapport sur les divulgations d'actes répréhensibles qui ont été faites à un supérieur hiérarchique ou au fonctionnaire désigné de la subdivision des services publics dont il est responsable. La Commission n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles au cours de l'exercice financier 2016-2017.