



RAPPORT ANNUEL
2022-2023

Rapport annuel 2022-2023
Commission de police du Nouveau-Brunswick
Publié par :
Commission de police du Nouveau-Brunswick
ISBN 978-1-4605-3867-8 (version imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-3869-2 (PDF : version française)
ISSN 0822-1774 (version imprimée bilingue)
ISSN 0822-1774 (PDF : version française)

Coordonnées de la personne-ressource :
Commission de police du Nouveau-Brunswick 435, rue King, bureau 202
Fredericton (N.-B.) E3B 1E5 CANADA

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

Publié en avril 2024

Lettres d'accompagnement

Du ministre à la
lieutenant-
gouverneure

L'honorable Brenda L. Murphy, ONB
Lieutenant-gouverneure du Nouveau-
Brunswick

Madame la Lieutenant-Gouverneure,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel
de la Commission de police du
Nouveau-Brunswick pour l'exercice allant du
1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

Le tout respectueusement soumis,



L'honorable Kris Austin
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 Kris Austin
Ministre de la Sécurité publique

Monsieur le Ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport
annuel des activités de la Commission de police
du Nouveau-Brunswick pour l'exercice allant du
1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

Le tout respectueusement soumis,



Marc Léger
Président
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Table des matières

- Message du président1**
- Message de la directrice exécutive2**
- Composition de la Commission3**
- Points saillants3**
- Conformité6**
 - Processus de plainte6
 - Activités7
- Priorités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick12**
- Éducation et engagement13**
 - Sensibilisation13
 - Présentations, activités éducatives et ateliers13
 - Surveillance des activités de maintien de l'ordre à l'échelle nationale14
- Mesures de rendement15**
 - Mettre en œuvre les indicateurs de rendement clés définis dans le plan stratégique 2021-202415
 - Mesure15
- Annexes17**
 - Annexe A17
 - Annexe B18
 - Annexe C21
 - Annexe D24

Message du président

Monsieur le Ministre,

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

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

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



Marc Léger
Président
Commission de police du Nouveau-Brunswick



Message de la directrice exécutive

Notre mission, en tant que Commission de police du Nouveau-Brunswick, est d'assurer une *surveillance civile juste, indépendante et fiable des activités policières au Nouveau-Brunswick, en laquelle tout le monde fait confiance*. Pour ce faire, nous devons nous concentrer sur les gens. Le plan stratégique de la Commission met l'accent sur les gens, sur l'établissement et le renforcement de nos relations, sur le développement de notre équipe, sur la sensibilisation au mandat de la Commission et sur l'amélioration des processus qui rendent nos services plus accessibles à la population.

Les gens peuvent trouver le processus de plainte difficile et stressant. C'est le cas, que vous soyez l'auteur de la plainte, la personne visée par celle-ci, un témoin, un membre de la famille, un ami ou un collègue. Je vous invite à communiquer avec l'agent des normes professionnelles des corps de police ou avec le personnel de la Commission pour obtenir de l'aide et des réponses à vos questions.

Nous ne pouvons faire notre travail et réaliser notre mission que grâce au soutien, à la collaboration et à la coopération que nous recevons de nos partenaires, de nos intervenants et du public. Je leur en suis reconnaissant. Ensemble, avec les membres, le personnel et les enquêteurs de la Commission, nous continuerons à travailler fort pour la population du Nouveau-Brunswick. Nous nous employons à renforcer votre confiance dans les services de police et leur organisme de surveillance ainsi qu'à assurer une *surveillance civile juste, indépendante et fiable des activités policières au Nouveau-Brunswick, en laquelle tout le monde fait confiance*.

A handwritten signature in blue ink that reads "J. Smith". The signature is fluid and cursive, with a large initial "J" and a long, sweeping underline.

Jennifer Smith
Directrice exécutive
Commission de police du Nouveau-Brunswick

Composition de la Commission

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

Au cours de la période visée par le rapport, deux membres ont démissionné, soit Bob Eckstein et Tammy Augustine Thompson, et une nouvelle membre, Amy Stewart, s'est jointe à la Commission.

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

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

Points saillants

Quelle est la différence entre la Commission de police du Nouveau-Brunswick (la Commission) et l'équipe d'intervention en cas d'incident grave (EIIG) de la Nouvelle-Écosse ?

La Commission a le plaisir d'accueillir la Nova Scotia Serious Incident Response Team, soit l'Équipe d'intervention en cas d'incident grave de la Nouvelle-Écosse (EIIG) au Nouveau-Brunswick. L'EIIG et la Commission sont toutes deux des organismes de surveillance indépendants et objectifs ayant des mandats différents et elles sont essentielles pour accroître la confiance du public dans les services de police. Nous sommes impatients de travailler avec l'EIIG à cette fin.

Voici quelques explications sur les différences entre la Commission et l'EIIG : la Commission est un organisme civil indépendant de surveillance responsable de la gestion et de la supervision du processus de plainte du public en ce qui a trait à la conduite des agents de police ainsi qu'aux politiques ou aux services municipaux et régionaux de maintien de l'ordre au Nouveau-Brunswick. La Commission est régie par la *Loi sur la police du Nouveau-Brunswick* et le *Code de déontologie professionnelle* pris en vertu de cette loi (le *Code*). Si un agent de police est visé par une allégation de violation de son code de déontologie, le suivi de cette plainte relève de la compétence de la Commission.

L'EIIG a également le mandat particulier d'enquêter sur les incidents graves impliquant la police. Il s'agit d'un organisme de surveillance dirigé par des civils responsable de mener des enquêtes sur les décès, les blessures graves, les agressions sexuelles, la violence conjugale ou toute autre question jugée d'intérêt public et résultant des actions d'un agent de police. L'EIIG a compétence sur les organismes municipaux de maintien de l'ordre et sur la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Elle enquête sur l'incident pour déterminer ce qui s'est passé et s'il y a eu ou non violation du *Code criminel* ou d'autres lois fédérales ou provinciales. Son rôle n'est pas de déterminer si un agent a enfreint son code de déontologie ou s'il doit faire l'objet de mesures disciplinaires en dehors du système de justice pénale.

L'EIIG exerce ses activités dans le cadre du système de justice pénale, tandis que la Commission est un organisme administratif régi par la *Loi sur la police*, où une plainte peut mener à une audience d'arbitrage qui pourrait entraîner l'imposition de mesures correctives ou disciplinaires.

Par exemple, dans le cas d'un incident grave impliquant un agent de police, l'EIIG se rend sur les lieux, recueille des preuves matérielles, interroge les témoins et détermine si l'agent devrait faire l'objet d'une accusation criminelle. La plupart du temps, la procédure prévue par la *Loi sur la police*, qui relève de la compétence de la Commission, commence après l'enquête de l'EIIG. L'enquête de la Commission vise à déterminer si l'agent a enfreint le *Code de déontologie*. Les plaintes déposées auprès de la Commission peuvent être réglées par un rejet sommaire, un règlement informel ou, après enquête, une décision de ne prendre aucune autre mesure, une conférence de règlement ou une audience d'arbitrage. Les principes de la *Loi sur la police* sont axés sur la correction et la discipline.

En règle générale, les organismes d'enquête dans l'ensemble du Canada, comme l'EIIG, et d'autres organismes de déontologie provinciaux dans nos provinces et territoires sont membres de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO).

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*). La décision d'arbitrage suivante a été rendue le 29 décembre 2022 :

Décision d'arbitrage : Dans l'affaire de la *Loi sur la police* du Nouveau-Brunswick et dans l'affaire d'un arbitrage entre l'inspecteur Mike Young, à titre de représentant du chef de police du Service de police de Saint John, et l'agent Jonathan Grenier.

Dans l'affaire Grenier, l'agent a fait des commentaires sur son ex-femme, faisant référence à cette dernière en utilisant le « mot en C » juste avant une réunion d'information du matin. L'affaire a fait l'objet d'une enquête et les parties, en l'occurrence le chef de police et l'agent, ne sont pas parvenues à se mettre d'accord sur les mesures correctives et disciplinaires appropriées, que ce soit dans le cadre d'un règlement informel ou d'une conférence de règlement. L'affaire a donc été portée en arbitrage.

Lors de l'audience, l'arbitre a conclu que l'agent avait enfreint deux articles du *Code*. La première infraction consistait à adopter une conduite déshonorante, c'est-à-dire une conduite qui « risque de jeter le discrédit sur le corps de police ». La deuxième infraction consistait en une négligence des fonctions pour avoir omis de « travailler conformément aux politiques et procédures officielles des corps de police ». Fait intéressant à noter, l'arbitre a souligné la distinction entre des mots qui sont simplement vulgaires et ceux qui sont discriminatoires, déclarant que les propos de l'agent appartenaient à la deuxième catégorie :

En tant qu'agent, vous devez respecter des normes de conduite élevées. Votre travail consiste à servir et à protéger tous les membres de notre collectivité. Parmi ceux-ci figurent des gens dont les caractéristiques personnelles ont suscité dans le passé des actes de discrimination et de marginalisation. Tous les membres des... corps de police, y compris vous-même, doivent veiller à ce que leur conduite fasse preuve d'une attitude d'égalité et d'équité à l'égard de tous les membres de notre collectivité... (Traduction)

En conséquence des infractions au *Code* et compte tenu de la nature discriminatoire du « mot en C », l'arbitre a ordonné que l'agent reçoive une réprimande écrite, des services de counseling ainsi qu'une formation sur les droits de la personne et le harcèlement sexuel.

La [décision](#) complète se trouve sur le site Web de la Commission sous la rubrique 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*).

Un membre du public peut déposer une plainte concernant la conduite d'un membre d'un corps de police municipal ou régional ou une plainte concernant les services ou les politiques de n'importe quel corps de police municipal ou régional.

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.

La *Loi* précise que s'il s'agit d'une plainte relative aux services ou aux politiques, elle sera acheminée par la Commission au chef de police et à l'autorité municipale compétents¹ à des fins de traitement. Le chef de police ou l'autorité municipale informera le plaignant par écrit du résultat de sa plainte.

La *Loi* précise que s'il s'agit d'une plainte relative à la conduite, elle sera acheminée par la Commission au chef de police compétent à des fins de traitement. Si la plainte vise un chef de police ou un chef adjoint, le traitement de la plainte est confié à l'autorité municipale.

Le chef de police ou l'autorité municipale peut rejeter une plainte pour inconduite ou tenter de régler la plainte de façon informelle. La Commission encourage le règlement précoce des plaintes pour inconduite. Si une plainte ne peut être réglée de façon informelle, elle doit alors faire l'objet d'une enquête.

Il incombe à l'organisme qui traite la plainte de déterminer qui sera désigné comme enquêteur. Dans tous les cas impliquant un chef adjoint ou un chef de police, un enquêteur est désigné à partir de la liste des enquêteurs tenue par la Commission.

Dans certains cas, le chef de police ou l'autorité municipale déterminera si une enquête externe est nécessaire, ou la Commission pourra l'ordonner. Il arrive également qu'il soit dans l'intérêt public que la Commission enquête elle-même sur la plainte. Lorsque la Commission reprend le traitement d'une plainte confié à un chef de police ou une autorité municipale, elle adopte les pouvoirs de l'un ou de l'autre prévus par la *Loi* en ce qui concerne le traitement de la plainte pour inconduite.

Une fois l'enquête terminée, le chef de police ou l'autorité municipale doit décider s'il y a suffisamment de preuves que l'agent de police a enfreint le *Code*. Si les preuves sont insuffisantes, le chef de police ou l'autorité municipale ne prendra aucune autre mesure.

Si le chef de police ou l'autorité municipale détermine qu'il y a suffisamment de preuves démontrant que l'agent de police a commis une infraction au *Code*, une conférence de règlement peut avoir lieu. Il se peut aussi que l'affaire fasse directement l'objet d'une audience d'arbitrage.

¹L'autorité municipale désigne une commission, un comité mixte ou, en l'absence de ceux-ci, un conseil, et comprend 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 fourniture et du maintien de services de police adéquats.

Les audiences d'arbitrage menées en vertu de la *Loi* font appel à des arbitres indépendants. L'arbitre tient le rôle d'un juge, entend les détails de la plainte et rend une décision. La décision, définitive, a force exécutoire pour toutes les parties.

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

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

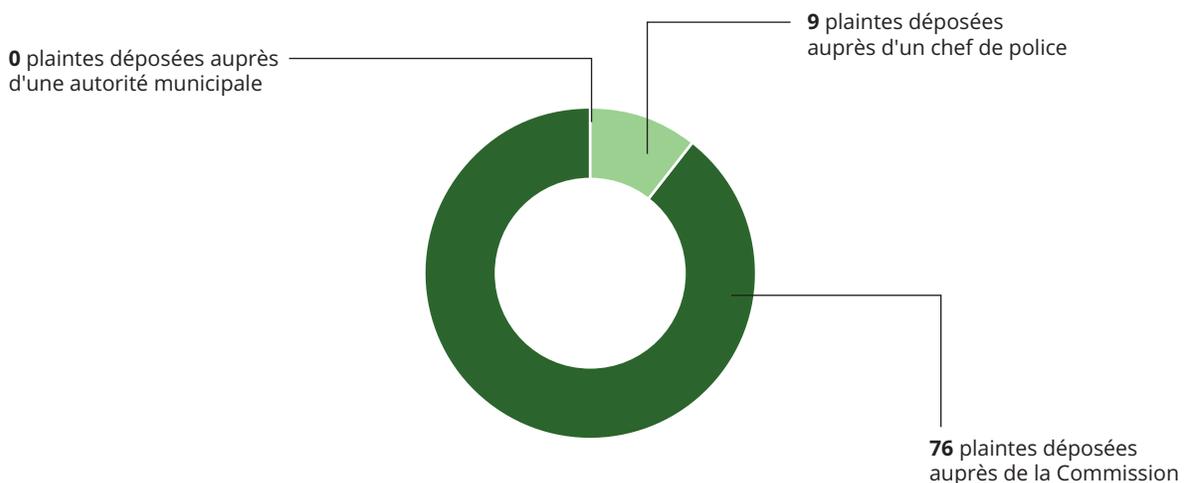
Un schéma de traitement des plaintes figure à l'annexe B.

Activités

La Commission est un organisme civil indépendant de surveillance des activités de maintien de l'ordre qui supervise la gestion du processus de plainte du public en ce qui a trait à la conduite des agents de police ainsi qu'aux politiques ou aux services des corps de police municipaux et régionaux dans la province du Nouveau-Brunswick. La Commission supervise les neuf corps de police municipaux et régionaux du Nouveau-Brunswick. Un membre du public peut déposer une plainte pour inconduite contre tout membre d'un corps de police ou une plainte concernant les politiques ou les services de n'importe quel corps de police.

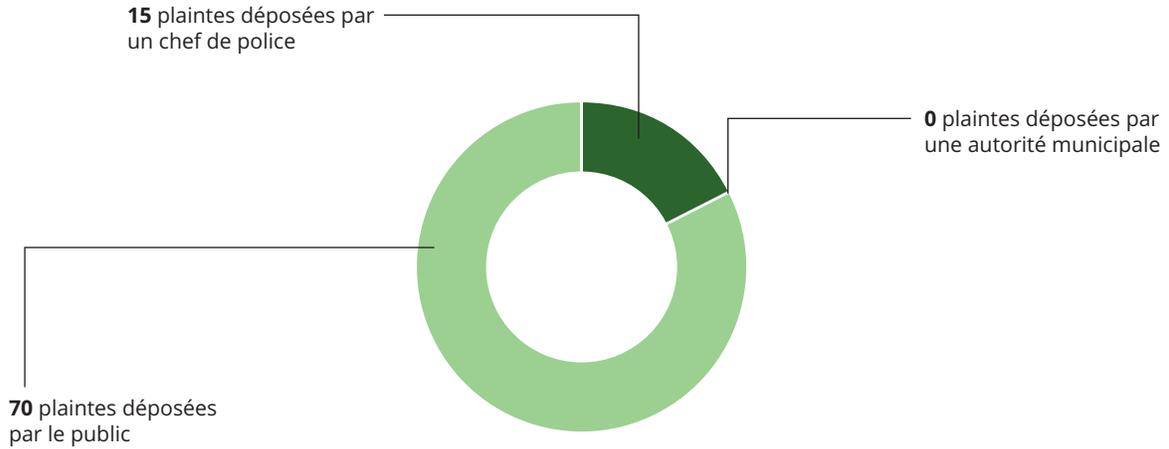
Dépôt des plaintes

Tout membre du public peut déposer une plainte contre un agent de police du Nouveau-Brunswick ou un corps de police municipal ou régional. Pour ce faire, la plainte doit être formulée 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, 85 plaintes ont été déposées : neuf plaintes l'ont été auprès d'un chef de police, aucune ne l'a été auprès d'une autorité municipale et 76 l'ont été auprès de la Commission.



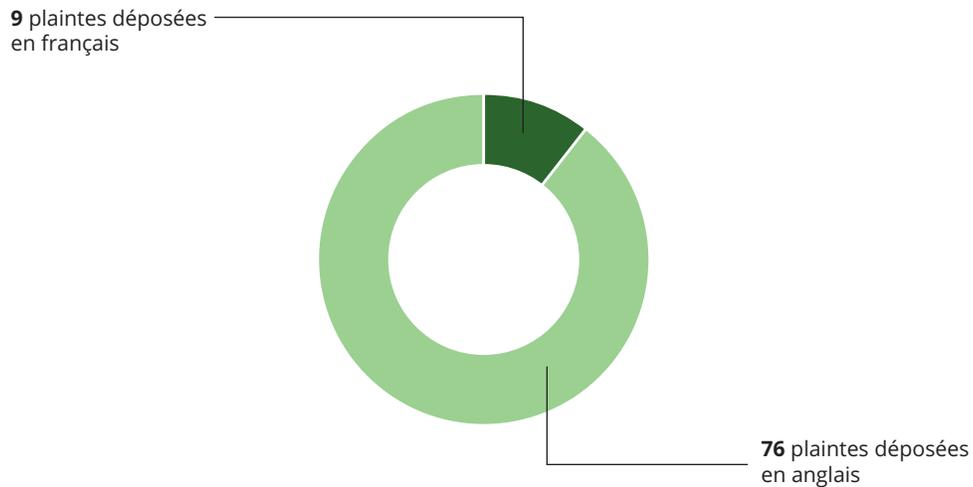
Auteurs des plaintes

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, 15 plaintes ont été déposées par un chef de police, aucune ne l'a été par une autorité municipale et 70 l'ont été par le public.



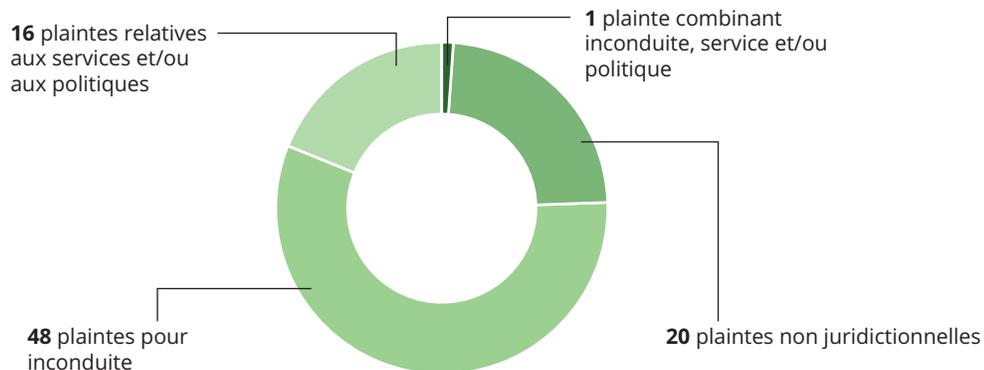
Langue dans laquelle les plaintes sont déposées

La Commission traite les plaintes dans les deux langues officielles. Au cours de l'exercice visé, neuf plaintes ont été déposées en français et les 76 autres, en anglais.



Types de plaintes pouvant être déposées

Une fois reçue, une plainte est examinée afin de s'assurer qu'elle relève du mandat de la Commission. Si ce n'est pas le cas, la plainte est close puisque la Commission n'a pas compétence pour la traiter. Si la plainte relève de son mandat, la Commission décidera de quel type de plainte il s'agit, soit une plainte relative à une conduite, à un service ou à une politique, ou encore une combinaison de ces types. Sur les 85 plaintes déposées, 20 ne relevaient pas de la compétence de la Commission. Comme pour les années précédentes, la plupart des plaintes visaient une inconduite (48), une seule constituait une combinaison (inconduite, service et politique) et 16 étaient liées à un service ou à une politique.

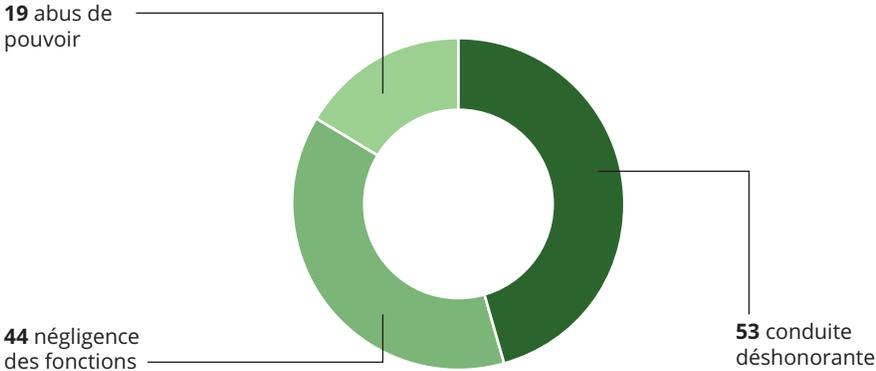


Infractions au *Code de déontologie professionnelle* que commettent les agents

Il est question de plainte pour conduite lorsqu'un membre d'un corps de police est visé par une allégation d'infraction au *Code de déontologie professionnelle* (le *Code*). 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 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*.

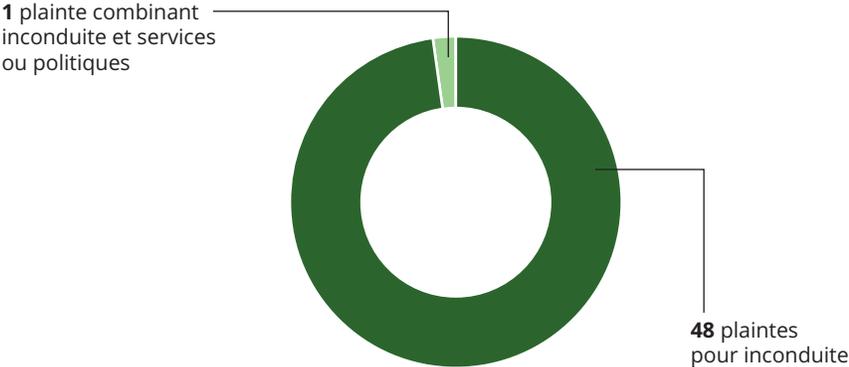
Parfois, il peut y avoir plus d'une infraction présumée au *Code*, ou encore plus d'un agent impliqué dans une infraction alléguée au *Code*. En tout, dix des 49 plaintes pour inconduite concernaient plus d'un agent de police. De plus, 32 des 49 plaintes pour inconduite comportaient plus d'une allégation de violation du *Code*, soit parce que plusieurs agents de police étaient prétendument impliqués dans l'incident, soit parce que plus d'un article du *Code* aurait pu s'appliquer à l'allégation. Seul un arbitre peut décider si le *Code* a été enfreint.

Sur les 49 plaintes pour inconduite, on a relevé 125 prétendues infractions au *Code*, les plus courantes étant la conduite déshonorante (53), la négligence des fonctions (44) et l'abus de pouvoir (19). Les prétendues infractions sont précisées lorsqu'une plainte est déposée.



Nombre de plaintes déposées pour inconduite

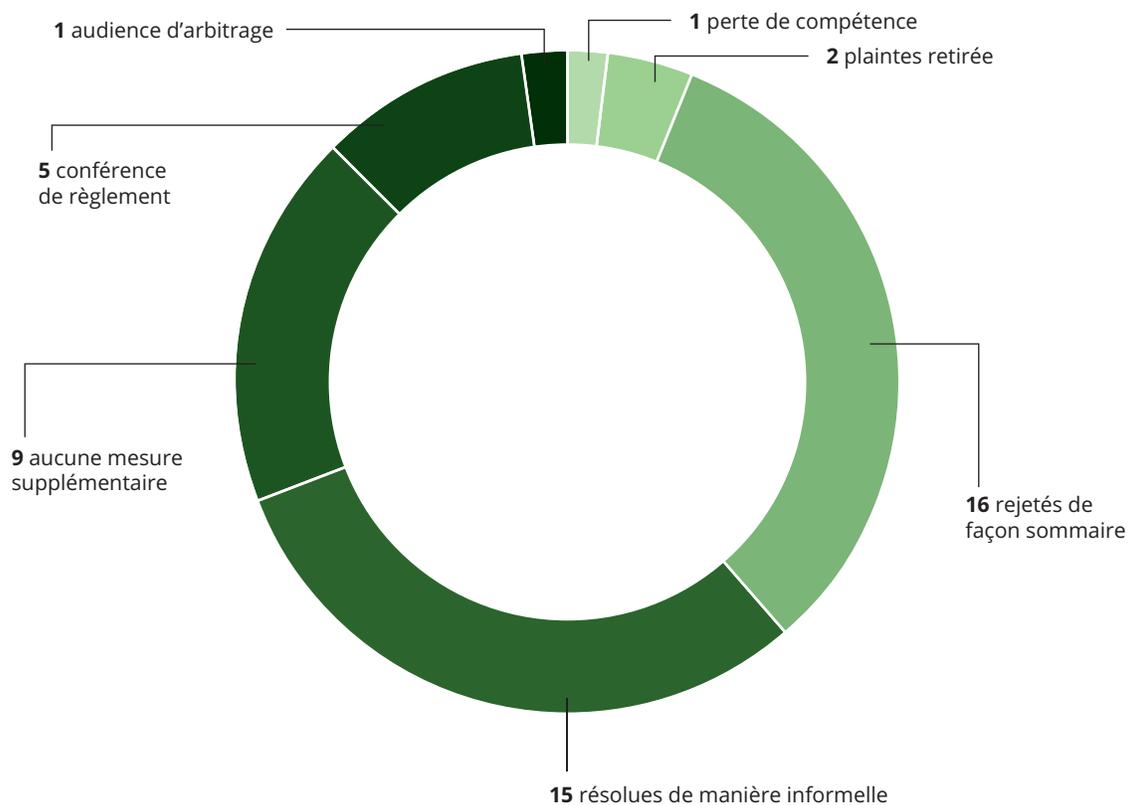
Au total, 49 plaintes (48 considérées comme étant uniquement des plaintes liées à une inconduite et une comme étant une combinaison de plaintes liées à une inconduite, au service et à une politique) ont été déposées au cours de l'exercice financier. Trois corps de police étaient à l'origine de 76 % des plaintes pour inconduite, représentant 64 % de l'ensemble des agents de police de la province.



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.

Lorsqu'une enquête a lieu et qu'il n'y a pas suffisamment de preuves qu'un agent a enfreint le *Code*, le dossier de la plainte sera fermé sans autre mesure. S'il existe suffisamment de preuves que l'agent a enfreint le *Code*, la plainte peut être réglée lors d'une conférence de règlement ou être soumise à la décision d'un arbitre dans le cadre d'une audience d'arbitrage. La Commission encadre l'ensemble du processus, et un plaignant peut exiger qu'elle réévalue la décision prise par un chef de police ou une autorité municipale. Au cours de la période visée par le rapport, deux plaintes ont été retirées, 16 ont été rejetées de façon sommaire, 15 ont été résolues de manière informelle, neuf n'ont justifié aucune mesure supplémentaire, cinq ont fait l'objet d'une conférence de règlement et une a fait l'objet d'une audience d'arbitrage durant laquelle un agent a pris sa retraite, ce qui a entraîné une perte de compétence. La Commission a perdu sa compétence dans le cadre d'une autre plainte lorsqu'un agent a démissionné à une autre étape du processus.



Priorités de la Commission de police du Nouveau-Brunswick

Stratégie et gestion des activités

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

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

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

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

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

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

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

Éducation et engagement

Sensibilisation

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

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

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

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

Présentations, activités éducatives et ateliers

Le personnel de la Commission a offert 15 présentations en 2022-2023 à divers groupes, dont des autorités municipales, des agents de police de première ligne, des chefs de police et des agents des normes professionnelles, l'Association des chefs de police du Nouveau-Brunswick ainsi que des membres de la Commission.

La *Loi sur la police* précise que la Commission doit tenir une liste d'enquêteurs. Nos enquêteurs ont assisté à leur deuxième formation annuelle, qui portait sur les principes d'enquête et l'équité procédurale, la rédaction de rapports d'enquête, les infractions au *Code de déontologie professionnelle*, les nouveaux outils d'enquêteur et l'examen de la situation au cours de la première année suivant l'adoption de la version révisée de la *Loi sur la police*.

Un nouveau membre de la Commission nommé pendant cette période a participé à l'atelier d'orientation de la Commission. Les membres ont également participé à une séance sur les infractions au *Code*.

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

La Commission est membre de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO), un regroupement national de personnes et d'organismes participant à la surveillance des activités de maintien de l'ordre au Canada. Les membres de l'ACSCMO représentent diverses 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 et des bureaux de normes professionnelles ainsi que des organismes du domaine de la justice, des droits et de la défense des intérêts, des organismes communautaires et des services de police du Canada, des États-Unis, de la Grande-Bretagne, de l'Irlande du Nord, du Portugal et d'autres pays d'Europe.

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

La conférence nationale de l'ACSCMO a eu lieu en mai 2022 de façon virtuelle et en personne. La Commission a organisé la composante virtuelle afin que ses membres et son personnel, les employés de Justice et Sécurité publique, les agents de la paix du Nouveau-Brunswick et les agents des normes professionnelles des corps de police puissent y assister. Les agents des normes professionnelles ont suivi un atelier supplémentaire sur les enquêtes et la rédaction de rapports.

La directrice exécutive et le conseiller principal ont assisté aux réunions annuelles des chefs des organismes de surveillance de la police, où les chefs des organismes de surveillance de partout au pays se sont rencontrés pour discuter des défis communs et trouver des approches collaboratives qui favorisent la transparence et la responsabilisation à l'égard du régime d'examen et de surveillance au Canada.

Mesures de rendement

Mettre en œuvre les indicateurs de rendement clés (IRC)

Mesure

Mettre en œuvre les IRC définis dans le plan stratégique 2021-2024.

Achèvement à 75 % au 31 mars 2023

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

Objectif de la mesure

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

Mesure

Traiter 75 % des IRC définis dans le plan stratégique au 31 mars 2023.



NBPC
NEW BRUNSWICK
POLICE COMMISSION

CPNB
COMMISSION DE POLICE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Leadership, main-d'œuvre et avenir

PLAN STRATÉGIQUE DE LA CPNB 2021-2024

Notre vision

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

Notre mandat

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

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

Nos valeurs

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

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

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

Objectivité : Nous prenons des décisions équilibrées et impartiales.

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

Description de la mesure

La Commission a approuvé son plan stratégique 2021-2024 en novembre 2021. Les quatre piliers du plan sont les suivants : exceller dans nos activités, sensibiliser le public à notre mandat, renforcer les relations de travail et renforcer nos talents. Les membres et le personnel de la Commission ont défini un certain nombre d'IRC selon ces piliers. L'objectif était de mettre en œuvre 75 % des IRC.

Rendement général

Cette mesure a été intégrée au plan stratégique 2021-2024 de la Commission. Des plans d'action ont été élaborés et classés par ordre de priorité pour faciliter le traitement des plaintes dans les secteurs à risque élevé. Les membres et le personnel ont défini les IRC. Quatre IRC n'ont pas atteint l'objectif de 75 %, tandis que huit l'ont dépassé. Cinq des huit IRC qui ont dépassé l'objectif de 75 % ont été achevés. En établissant des points de référence mesurables et en produisant régulièrement des rapports sur les résultats, la Commission avait achevé 78 % de cette mesure au 31 mars 2023.

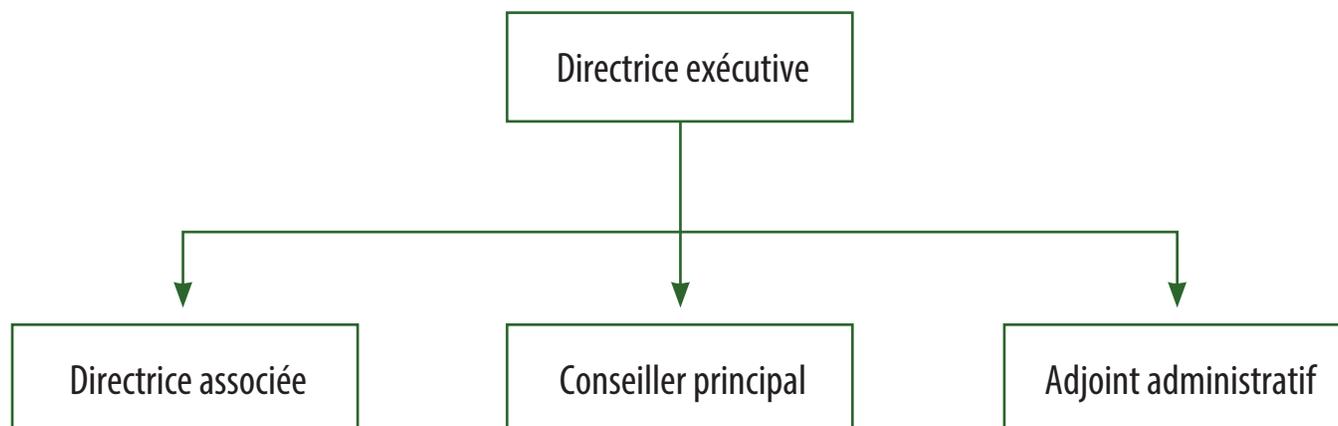
Pourquoi mesure-t-on ceci?

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

Annexes

Annexe A

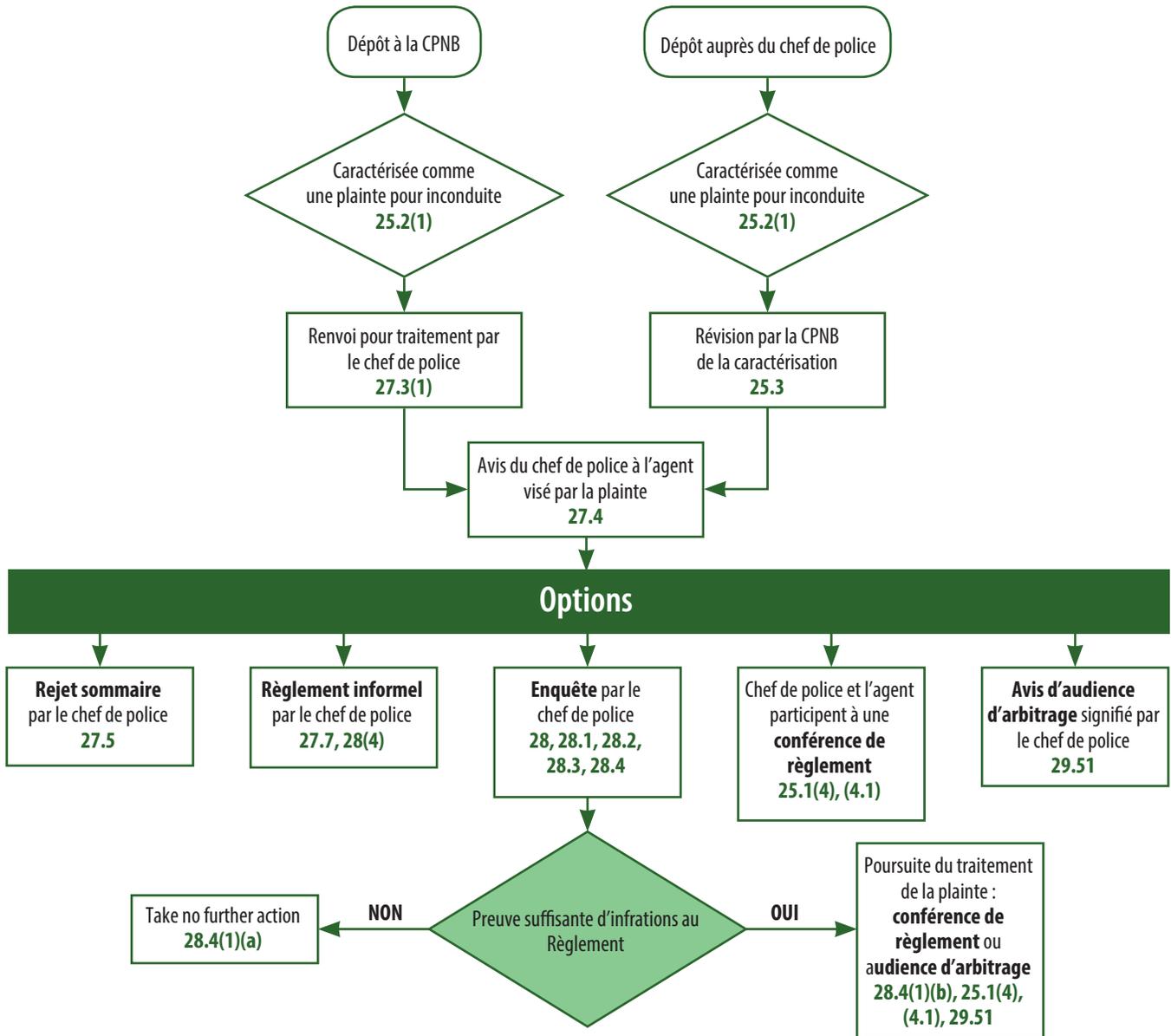
Organigramme



Annexe B – Schémas des processus de plainte

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

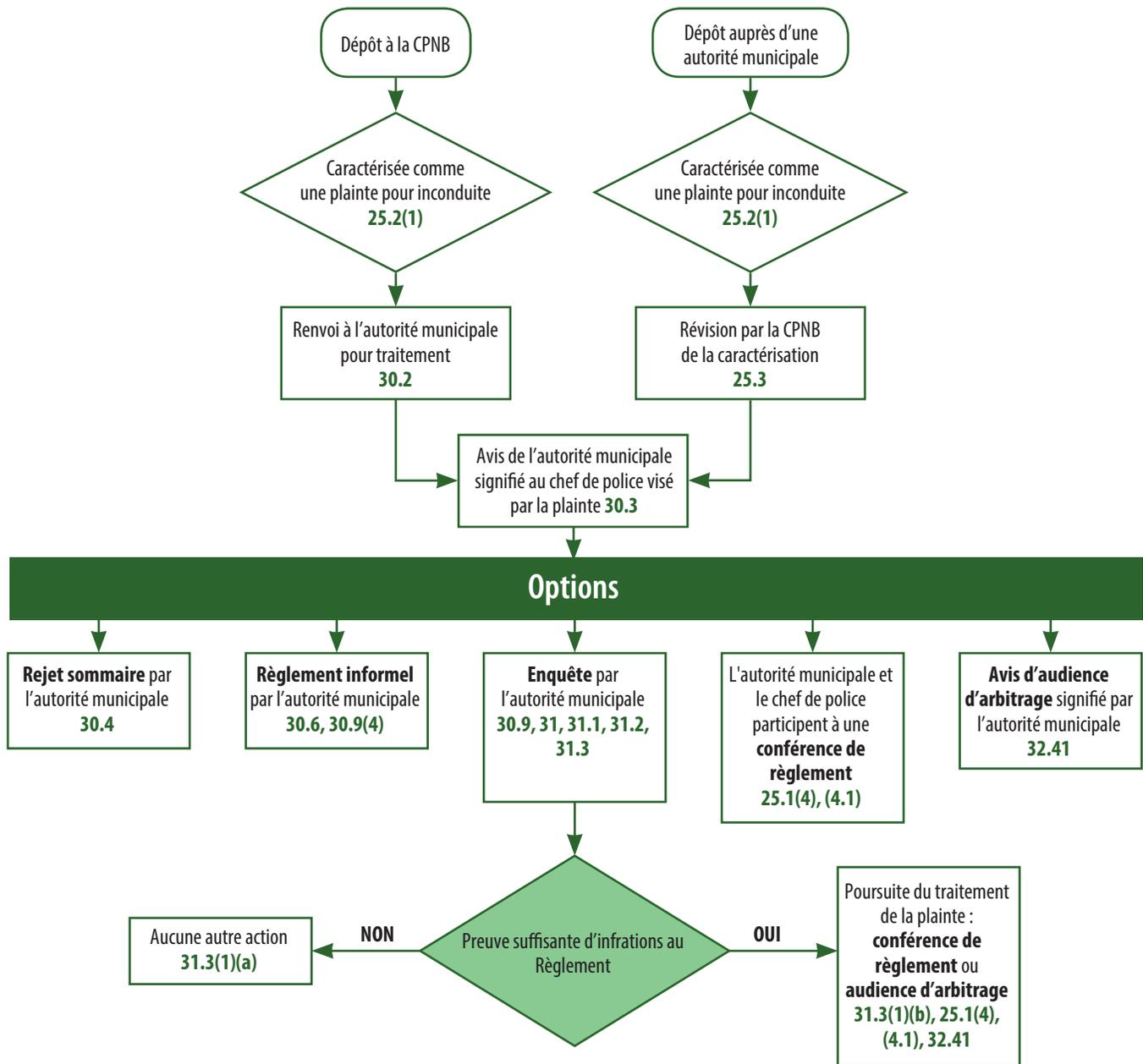
Plainte pour inconduite contre un agent de police



**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

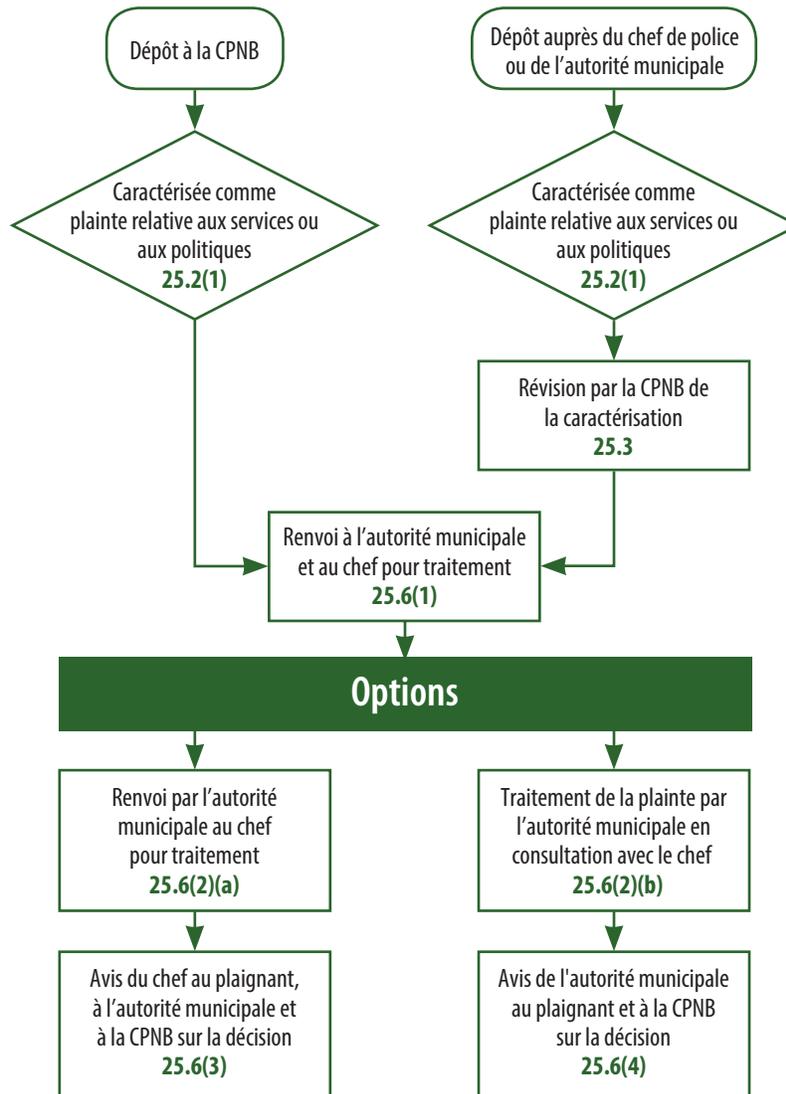


*Les plaintes doivent être déposées au plus un an après l'incident ou l'omission allégués. Dans le cas d'une série d'incidents ou d'omission, au plus un an après le dernier incident ou la dernière omission, sauf si la Commission prolonge le délai. 25.1

*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 2022-2023	
Inconduite	48
Service ou politique	16
Combinaison : inconduite, service et/ou politique	1
Aucune compétence	20
Total	85

Remarque 1 : Quarante-neuf des 85 plaintes (58 %) 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	5	0	7	15	0	2	4	14	1	48
Combinaison : inconduite, service et/ou politique	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Service et/ou politique	1	0	1	6	0	1	1	5	1	16
Total	6	0	8	22	0	3	5	19	2	65

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite – global

Décisions finales sur les plaintes pour inconduite en 2022-2023	
Retrait	2
Rejet sommaire	16
Règlement informel	15
Aucune autre mesure	9
Conférence de règlement	5
Audience d'arbitrage	0
Audience d'arbitrage – perte de compétence*	1
Perte de compétence**	1
En suspens	0
Total	49

*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	2	0	0	0	0	0	2
Rejet sommaire	0	0	2	4	0	1	3	6	0	16
Règlement informel	2	0	4	2	0	1	0	5	1	15
Aucune autre mesure	1	0	1	6	0	0	0	1	0	9
Conférence de règlement	1	0	0	2	0	0	1	1	0	5
Audience d'arbitrage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Audience d'arbitrage – perte de compétence*	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Perte de compétence**	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
En suspens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5	0	7	16	0	2	4	14	1	49

*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 <i>Code de déontologie professionnelle</i>	
Conduite déshonorante – 35 a)	53
Négligence des fonctions – 35 b)	44
Comportement malhonnête – 35 c)	0
Divulgence inappropriée des renseignements – 35 d)	0
Manœuvres frauduleuses – 35 e)	0
Abus de pouvoir – 35 f)	19
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35 g)	3
Domage aux biens appartenant au corps de police – 35 h)	0
Mauvais usage de boissons alcooliques ou de drogues – 35 i)	0
Déclaration de culpabilité d'une infraction – 35 j)	0
Insubordination – 35 k)	3
Partie à une infraction au <i>Code</i> – 35 l)	0
Harcèlement en milieu de travail – 35 m)	3
Total des allégations	125

Remarque 1 : Dix des 49 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, 32 des 49 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)	8	0	2	16	0	3	10	12	2	53
Négligence des fonctions – 35 b)	4	0	9	20	0	1	1	9	0	44
Comportement malhonnête – 35 c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Divulgence inappropriée des renseignements – 35 d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manœuvres frauduleuses – 35 e)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abus de pouvoir – 35 f)	0	0	3	12	0	0	2	2	0	19
Utilisation et entretien inappropriés des armes à feu – 35 g)	2	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Dompage 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)	1	0	0	0	0	0	0	2	0	3
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)	2	0	0	0	0	0	0	1	0	3
Total des allégations	17	0	14	49	0	4	13	26	2	125

Remarque 1 : Dix des 49 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, 32 des 49 plaintes pour inconduite comportaient plus d'une allégation d'infraction au Code, soit parce qu'il y avait plusieurs agents de police mis en cause, soit parce que l'allégation portait sur plus d'un article du Code.

Annexe D

Sommaire des dépenses

Élément	Montant prévu	Montant réel
Services personnels	402,3	375,4
Autres services	258,7	189,5
Matériel et fournitures	2,8	5,8
Biens et équipement	18,1	7,0
Total	681,9	577,7