



Comité de l'ACCP sur les normes professionnelles

Projet de sondage en ligne sur l'arrêt *McNeil*

RAPPORT FINAL

Comité de l'ACCP sur les normes professionnelles

Projet de sondage en ligne sur l'arrêt *McNeil*

RAPPORT FINAL

TABLE DES MATIÈRES

I.	RÉSUMÉ	1
II.	CONTEXTE	9
III.	RÉSUMÉ ET ANALYSE DES DONNÉES DU SONDRAGE	
III.1	Vue d'ensemble des questions	10
III.2	Processus.....	11
III.3	Postes concernés.....	12
III.4	Politiques / lignes directrices	12
III.5	Lois, jurisprudence et accords	13
III.6	Gestion des données	13
III.7	Incidences organisationnelles.....	13
III.8	Formation, sensibilisation et information	14
III.9	Résultats globaux du sondage en ligne	14
IV.	RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU SONDRAGE EN LIGNE	15
	IV.1 Processus	16
IV.1.1	Communication de dossiers	16
IV.1.2	Conclusion d'« conduite grave ».....	17
IV.1.3	Pertinence pour les besoins d'une communication.....	18
IV.1.4	Évaluation de l'intégrité ou la crédibilité d'un agent	19
IV.1.5	Distinctions entre discipline formelle et informelle.....	20
IV.1.6	Communication en cas d'absolution inconditionnelle ou sous conditions.....	21
IV.1.7	Protection continue de la confidentialité des dossiers communiqués.....	21
IV.1.8	Avis à l'agent de la décision de communiquer à la Poursuite	21
IV.1.9	Opposition d'un agent à la décision de communiquer	21
IV.1.10	Agent NON au courant d'une affaire en instance communiquée à la Poursuite.	22
IV.1.11	Garantir qu'un dossier communiqué est pris en compte dans toute autre affaire en instance devant les tribunaux	22
IV.1.12	Retrait de dossiers communiqués qui ont été radiés ou expurgés ou ont fait l'objet d'un pardon.....	23
	IV.2 Postes concernés	23
IV.2.1	Décision sur l'information à communiquer à la Poursuite	23
IV.2.2	Préparation à la communication	24
IV.2.3	Communication des dossiers	25
	IV.3 Politiques et lignes directrices	25
IV.3.1	Niveau de détail des dossiers communiqués	25
IV.3.2	Délais pour la communication en cas d'absolution inconditionnelle ou sous conditions	26
IV.3.3	Communication de dossiers périmés, radiés, expurgés ou ayant fait l'objet d'un pardon.....	26

IV.3.4	Communication de dossiers relevant de la discipline interne ou du droit du travail ou de l'emploi sans égard à la loi provinciale sur la police	26
IV.3.5	Communication d'autres dossiers où il y a enquête ou examen mais qui ne font PAS partie du processus disciplinaire	26
IV.3.6	Période de conservation des dossiers disciplinaires	27
IV.3.7	Moyens de protection en place pour s'assurer que la Poursuite ne communique pas des dossiers policiers de façon inappropriée	27
	IV.4 Lois, jurisprudence et accords	27
IV.4.1	Lois ou règlements fédéraux ou provinciaux à l'égard desquels une déclaration de culpabilité doit être communiquée.....	27
IV.4.2	Décisions de justice qui apportent des précisions sur les communications en vertu de <i>McNeil</i>	27
IV.4.3	Accords ou protocoles d'entente avec la Poursuite dans l'optique de <i>McNeil</i>	28
	IV.5 Gestion des données	28
IV.5.1	Bases de données des avocats de la poursuite ou de la défense servant à effectuer un suivi sur les dossiers policiers communiqués.....	28
	IV.6 Incidences organisationnelles	29
IV.6.1	Enquêtes sur des cas de comportement criminel d'agents	29
IV.6.2	Enquêtes sur des cas d'inconduite professionnelle d'agents	29
IV.6.3	Affectations précises de membres du personnel possédant un dossier visé par l'arrêt <i>McNeil</i>	29
IV.6.4	Problèmes ou défis importants	29
IV.6.5	Coûts de la conformité.....	30
	IV.7 Formation, sensibilisation et information	30
IV.7.1	Formation ou information fournie à l'ensemble des membres	30
IV.7.2	Formation ou information fournie à la Poursuite.....	30
IV.7.3	Conseils juridiques demandés	31
IV.7.4	Renseignements supplémentaires disponibles	31
IV.7.5	Experts en la matière.....	31
V.	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	35
V.1.1	Mobiliser les associations provinciales de chefs de police.....	36
V.1.2	Efforts internes coordonnés et coopération avec les avocats de la poursuite ou le Service des poursuites fédéral	37
V.1.3	Élaboration d'un processus de suivi.....	38
V.1.4	Processus d'examen des communications en vertu de l'arrêt <i>McNeil</i>	39
V.1.5	Réaffectation d'agents et allégations de tromperie	39
V.1.6	Opposition d'un agent à la communication.....	41
V.1.7	Dossiers radiés, expurgés ou ayant fait l'objet d'un pardon et avis aux agents ...	41
V.1.8	Protection des renseignements personnels	42
V.1.9	Formation, sensibilisation et perfectionnement.....	43
V.1.10	Considérations financières	43
	ANNEXES	
	Annexe 1 – Questionnaire du sondage en ligne sur l'arrêt <i>McNeil</i> (anglais).....	45
	Annexe 2 – Questionnaire du sondage en ligne sur l'arrêt <i>McNeil</i> (français).....	51
	Annexe 3 – Liste d'experts en la matière.....	59

I. RÉSUMÉ

Le comité exécutif de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) a chargé le Comité de l'ACCP sur les normes professionnelles (CNP) d'élaborer un exposé de principes qui pourrait servir à renseigner les chefs et autres dirigeants policiers partout au Canada sur l'incidence de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *McNeil* et à préparer le terrain pour les suites que les services de police devraient y donner. Le CNP a entrepris l'examen des tendances nationales, des pratiques exemplaires et de l'expérience vécue par les services de police dans l'optique de cet arrêt, en vue d'élaborer une position et des recommandations à soumettre à l'ACCP.

La méthode a surtout consisté à recueillir les données voulues au moyen d'un questionnaire de sondage en ligne, puis à soumettre les données à une analyse thématique tenant compte de la jurisprudence, des lois provinciales et des politiques pertinentes. Le questionnaire, qui comportait 56 questions, a été envoyé à 110 organismes policiers; 48 d'entre eux, de toutes les régions du Canada, ont participé au sondage. Le taux de réponse était ainsi de 43,6 %.

Les résultats du sondage ont été regroupés aux fins de l'analyse en sept catégories :

- processus;
- postes concernés;
- politiques / lignes directrices;
- lois / jurisprudence / accords;
- gestion des données;
- incidences organisationnelles;
- formation, sensibilisation et information.

L'analyse des données recueillies indique que les incidences de la décision peuvent être réparties dans trois domaines qui sont particulièrement importants et qui pourraient servir à classer et approfondir la catégorisation de diverses conclusions et recommandations formulées dans le présent rapport :

- incidences sur l'intérêt public (IIP);
- incidences sur les politiques organisationnelles (IPO);
- incidences sur les agents de police (IAP).

Chacun de ces domaines a été soigneusement étudié dans l'optique de la communication des dossiers disciplinaires des policiers voulue selon l'arrêt *McNeil*.

I.1 Conclusions et recommandations

Le présent rapport met de l'avant 10 conclusions d'intérêt pour les dirigeants policiers. À partir de ces conclusions, dix recommandations majeures ont été élaborées en vue d'améliorer les pratiques actuelles et d'assurer une plus grande uniformité entre les services policiers du pays.

Rédigé par : *Public Safety Innovation, Inc.* (mai 2012)

Ces conclusions et recommandations font l'objet d'une discussion détaillée dans le texte intégral du rapport.

I.1.1 Conclusion et recommandation 1 – Mobiliser les associations provinciales de chefs de police (IPO)

Conclusion

Des efforts supplémentaires sont de mise pour que les méthodes soient harmonisées dans chaque province en ce qui concerne la communication de dossiers disciplinaires des policiers conformément à l'arrêt *McNeil*. Le Comité considère que les associations provinciales de chefs de police ont un rôle important à jouer à cet égard.

Recommandation

Le Comité recommande qu'une fois que ce rapport aura été remis aux associations provinciales de chefs de police, celles-ci soient encouragées à constituer un comité pour étudier le rapport afin de déterminer comment la cohérence peut être assurée dans chaque province.

I.1.2 Conclusion et recommandation 2 – Efforts internes coordonnés et coopération avec les avocats de la poursuite ou le Service des poursuites fédéral (IPO)

Conclusion

Il existe de grandes variations dans les pratiques actuelles des services de police canadiens par rapport à l'arrêt *McNeil*. De fait, plusieurs services n'ont encore acquis aucune expérience notable dans ce contexte alors que d'autres abordent la communication de dossiers disciplinaires des policiers uniquement au cas par cas. Dans de nombreux cas toutefois, un cadre proactif et consensuel a été élaboré pour officialiser un processus prévoyant une coopération étroite avec l'avocat de la poursuite local. La valeur d'une telle démarche collaborative et proactive est évidente au sein de nombreux services, ce qui en fait un exemple de bonne pratique policière.

Le rôle de l'avocat de la poursuite local ou du service des poursuites publiques, à titre d'arbitre des décisions finales concernant la communication de dossiers disciplinaires dans l'optique de l'arrêt *McNeil*, est ressorti clairement des réponses au sondage en ligne. Il est très pertinent de confier à une personne désignée (ou, dans certaines circonstances, à un comité) un rôle consultatif spécial. Il est aussi raisonnable de s'assurer que l'avis et les perspectives de la Poursuite, ou du Service des poursuites publiques, soient disponibles le plus tôt possible dans le processus de prise de décisions en la matière.

Il faut aussi reconnaître qu'il n'y a pas nécessairement de processus communs en place pour déterminer la pertinence en ce qui concerne les dossiers disciplinaires des policiers. En outre, il est utile d'insister sur la relation particulière qui existe entre la GRC et le Service des

poursuites fédéral; elle exige une approche nationale uniformisée qui peut être différente à certains égards des pratiques provinciales. En outre, il peut y avoir des différences d'un ressort à l'autre quant à la façon dont des processus précis sont mis en œuvre. Cependant, il faudrait attacher une grande importance à l'uniformisation de la documentation qui est fournie à la Poursuite à tous les niveaux.

Recommandation

Les services de police devraient agir en vue de créer un régime de communication proactive et coopérer étroitement avec leur avocat de la poursuite local pour officialiser ce processus.

Le Comité recommande aussi d'améliorer les communications entre organismes policiers au sein d'une région ou d'une province de façon à assurer une approche uniformisée de la communication des dossiers disciplinaires.

Certains services de police pourraient évaluer les avantages à solliciter l'aide de l'avocat de la poursuite ou du service des poursuites publiques pour prendre des décisions initiales quant à la communication des dossiers visés par l'arrêt *McNeil*. Cette façon de faire pourrait être particulièrement opportune dans les plus petits ressorts où les ressources humaines sont limitées.

I.1.3 Conclusion et recommandation 3 – Élaboration d'un processus de suivi (IPO, IAP)

Conclusion

Plusieurs organismes ont indiqué qu'ils utilisent un formulaire spécial (électronique ou imprimé) pour faciliter le suivi des dossiers des agents qui pourraient éventuellement être communiqués en vertu du régime *McNeil*. Cette façon de faire commence souvent au moment de l'embauche et se poursuit pendant toute la carrière d'un agent, visant à cerner les éléments qui pourraient être pertinents dans le contexte de l'arrêt *McNeil* et d'affaires disciplinaires¹. Les questions du sondage touchant ce domaine ont produit des réponses révélant des différences de forme et de vocabulaire souvent associées aux détails de la loi provinciale sur la police ou les services de police. Toutefois le souci important ressortant de toutes les réponses est de garantir qu'il existe un mécanisme pour assurer le suivi des agents et des incidents susceptibles de donner lieu à une communication en vertu de l'arrêt *McNeil*.

¹ Par exemple, la GRC a adopté une démarche de ce genre.

Recommandation

Les services de police devraient envisager de créer un processus pour assurer dès l'embauche des agents le suivi des renseignements à leur dossier qui pourraient avoir à être communiqués dans l'optique de l'arrêt *McNeil*. Les dossiers pourraient être mis à jour régulièrement de concert avec l'avocat de la poursuite local.

I.1.4 Conclusion et recommandation 4 – Processus d'examen des communications en vertu de l'arrêt *McNeil* (IPO)**Conclusion**

De nombreux organismes policiers font suite à l'arrêt *McNeil* (ou prévoient le faire) au cas par cas, mais il est évident que certains ont mis sur pied un comité expressément chargé d'assurer l'uniformité. Assurément, la responsabilité en la matière revient en dernier ressort au chef de police ou son équivalent. Pourtant, l'exercice d'une telle responsabilité de direction peut bénéficier grandement de la désignation d'un membre ou d'un comité spécial chargé de procéder à des examens et de formuler des recommandations. En outre, dans certaines circonstances, il peut être utile d'examiner les avantages pratiques que pourrait apporter un organe consultatif régional ou provincial qui prodiguerait des conseils uniformisés aux organismes policiers. Un tel organe comprendrait des représentants des avocats de la poursuite ou du service des poursuites publiques.

Recommandation

Les services de police devraient envisager de mettre en place un processus de communication en vertu de l'arrêt *McNeil* afin d'examiner les affaires pertinentes au sein de leur organisation et de prendre toute décision nécessaire. La responsabilité peut en être confiée à une personne ou à un comité, qui peut communiquer régulièrement avec l'avocat de la poursuite ou le service des poursuites publiques.

I.1.5 Conclusion et recommandation 5 – Réaffectation d'agents et allégations de tromperie (IPO, IAP, IIP)**Conclusion**

D'importantes différences sont ressorties dans l'approche adoptée face à toute réaffectation éventuelle d'agents assujettis à des conditions abordées dans l'arrêt *McNeil*. De nombreux services n'ont aucun processus du tout en place. Il s'agit manifestement d'un domaine qui peut avoir d'importantes implications pour tous les domaines visés par le rapport (intérêt public, politiques organisationnelles et agents de police). Il est aussi très important pour divers échelons de chaque organisme policier, y compris la haute direction, les ressources humaines, la dotation et les relations de travail, et pour les associations de police (ou syndicats). Par conséquent, l'approche adoptée face à la réaffectation d'agents est de toute évidence un domaine dans lequel des pratiques claires et cohérentes sont souhaitables. Les réponses au

sondage en ligne indiquent en général une reconnaissance de la nécessité de principes décisionnels ou lignes directrices qui consolideraient toute approche adoptée face à la réaffectation d'agents concernés par *McNeil*.

Par ailleurs, la tromperie, les mensonges et les questions d'intégrité sont considérés comme des problèmes vitaux par de nombreux organismes policiers qui ont répondu au sondage en ligne. Ils figurent parmi les aspects les plus controversés et les plus importants pour les hauts dirigeants policiers, et ils sont une des plus grandes sources de préoccupations pour les chefs de police partout au Canada. Les discussions du Comité ont mené à se concentrer sur la résolution définitive de toute et chacune des allégations de tromperie mettant en cause des agents de police. Cette volonté devrait aussi porter sur tout aspect aggravant de telles allégations.

Recommandation

Les services de police devraient envisager de désigner en leur sein une personne ou une section (p. ex., Ressources humaines ou Dotation) chargée de mettre au point un processus adéquat pour préciser les paramètres de toute réaffectation d'agents dont la crédibilité a été mise en question. Cette politique peut prendre en compte des facteurs se rapportant à l'admissibilité à des concours en vue d'une promotion, des affectations spéciales (p. ex., unités d'enquête de niveau supérieur) et des possibilités de perfectionnement ainsi que d'autres facteurs se rapportant au cheminement de carrière.

En outre, de la même façon que pour les questions entourant la réaffectation d'un agent, les services de police devraient envisager de faire de toute allégation de tromperie une question exigeant une résolution officielle, en tenant compte des facteurs aggravants de l'allégation.

I.1.6 Conclusion et recommandation 6 – Opposition d'un agent à la communication (IPO, IAP)

Conclusion

Les politiques ou le processus permettant à un agent de s'opposer à la communication d'un dossier en vertu de l'arrêt *McNeil* varient considérablement. Dans certains cas, les services de police n'ont aucune politique du tout. Dans d'autres, les agents peuvent présenter leur opposition par le biais de leur association de police. Certains services permettent de présenter un mémoire écrit détaillant toute opposition à une décision de communiquer des dossiers disciplinaires; le mémoire est transmis à l'avocat de la poursuite.

Ce domaine est étroitement lié aux politiques en place dans certains ressorts (p. ex., l'Ontario), où un ensemble d'exigences peut influencer sur la pratique qui serait d'application et l'intervention des associations de police. Ici, le concept de pratique « exemplaire » mène à une recommandation visant à faciliter l'expression de l'opposition d'un agent à une décision de communiquer un dossier disciplinaire, sans empiéter sur un processus judiciaire.

Recommandation

Les agents devraient être avisés de toutes les décisions concernant les dossiers disciplinaires communiqués à la Poursuite. Lorsque les dossiers sont communiqués, les services de police devraient prévoir un mécanisme officiel permettant à un agent de s'opposer à la communication à la lumière de l'arrêt *McNeil*. Par exemple, un formulaire comportant une section « opposition à la communication » peut être prévu. Il est utile de préciser un délai pour la présentation d'un tel formulaire. Il pourrait aussi être pertinent d'offrir aux agents s'opposant à une décision de communiquer la possibilité d'en discuter avec un officier supérieur désigné ou un avocat de la poursuite.

I.1.7 Conclusion et recommandation 7 – Dossiers radiés, expurgés ou ayant fait l'objet d'un pardon et avis aux agents (IPO, IAP)**Conclusion**

Dans les services de police qui ont répondu au sondage en ligne, les pratiques varient en fonction des lois et règlements de leur ressort. En conséquence, il paraît extrêmement difficile de prévoir une politique explicite sur toutes les mesures pertinentes à l'égard des dossiers périmés, radiés, expurgés ou ayant fait l'objet d'un pardon. Toutefois une déclaration d'intention détaillée portant sur tout aspect pertinent aux dossiers de ces catégories serait bénéfique et conforme aux principes d'ouverture et de responsabilisation.

Du reste, assurer la participation et l'engagement des agents dans le cycle complet des décisions sur la communication de dossiers visés par l'arrêt *McNeil* est considéré comme une bonne pratique pour tous les organismes policiers canadiens. La pratique d'aviser l'agent concerné pourrait servir à boucler la boucle de façon satisfaisante, à moins que des motifs impérieux ne s'y opposent (p. ex., si un avis de communication à un agent donné risquait de compromettre une enquête en cours).

Recommandation

Tous les services de police devraient adopter un énoncé clair à l'égard de la communication de dossiers radiés, supprimés ou expurgés. En outre, lorsque de tels dossiers sont communiqués à la Poursuite, les services de police devraient s'assurer que les agents sont pleinement informés lorsqu'une décision a été prise de communiquer des dossiers disciplinaires conformément à l'arrêt *McNeil*.

I.1.8 Conclusion et recommandation 8 – Protection des renseignements personnels (IPO, IAP)

Conclusion

La protection des dossiers contenant des renseignements personnels, y compris des dossiers personnels visés par l'arrêt *McNeil*, est une importante responsabilité organisationnelle. En conséquence, plusieurs organismes policiers ont indiqué qu'ils contrôlent strictement l'accès à de tels dossiers, souvent en conservant les formulaires originaux et les renseignements numérisés dans un lieu sécurisé. Parfois, les dossiers sont conservés dans un lieu physique distinct et sur des serveurs distincts de façon à assurer un contrôle efficace, une protection adéquate et un accès limité.

De nombreux services conservent aussi des répertoires des membres du personnel qui sont autorisés à accéder à de tels dossiers. La pratique précise en la matière dépend nécessairement des ressources disponibles au sein de chaque service ainsi que des besoins organisationnels précis.

Recommandation

Les services de police devraient envisager de conserver les copies originales et les renseignements numérisés dans un lieu sécurisé. Il peut s'agir d'un lieu physique distinct ou de serveurs distincts. En outre, il peut être utile de conserver un répertoire des membres du personnel autorisés à accéder à ces dossiers.

I.1.9 Conclusion et recommandation 9 – Formation, sensibilisation et perfectionnement (IPO, IAP)

Conclusion

De nombreux organismes de police ont indiqué qu'ils ont mis au point des méthodes structurées pour la formation du personnel à l'égard de l'arrêt *McNeil*. En font partie de la formation à l'interne et la présentation par les avocats internes ou les responsables des normes professionnelles d'exposés sur l'arrêt et ses implications, ainsi que des séances de formation à l'appel nominal. Toutefois un nombre important d'organismes ont aussi indiqué n'offrir aucune formation structurée à l'égard de l'arrêt. D'autres ont adopté une approche non structurée comprenant des bulletins d'information, des communiqués et de brèves présentations visant à assurer une certaine sensibilisation.

Une approche plus structurée peut procurer des avantages clairs et évidents, notamment en ce qui concerne la gestion du risque pour l'organisation et ses membres. Sur le plan de la responsabilité de l'organisation et des agents individuels, il est raisonnable de veiller à ce qu'un certain continuum d'information et d'instructions détaillées soit offert à l'égard de l'arrêt *McNeil* et de ses incidences.

Recommandation

Tous les services de police devraient s'assurer de préciser la façon dont ils aborderont la diffusion d'information sur l'arrêt *McNeil* et ses incidences pour l'organisation. Ils peuvent prévoir des bulletins d'information, des communiqués, des ateliers, de la formation en milieu de travail et à l'appel nominal et des exposés détaillés. Les avocats internes, les responsables des normes professionnels et les formateurs du service peuvent tous être des ressources utiles dans cette optique.

1.1.10 Conclusion et recommandation 10 – Considérations financières (IPO, IIP)

Conclusion

Les questions concernant les coûts associés à la conformité aux exigences de l'arrêt *McNeil* ont suscité un large éventail de réponses. Certains services de police estiment que ces coûts sont « minimes », tandis que d'autres ont indiqué que des coûts importants sont directement rattachés à la création de postes chargés des décisions et des communications nécessaires à la lumière de l'arrêt *McNeil*.

Le Comité estime que tous les services ont une responsabilité fiduciaire de cerner clairement les coûts directs et indirects liés aux processus de prise de décisions et de documentation dans ce domaine de communication de dossiers disciplinaires. Assurément dans la conjoncture actuelle de restrictions budgétaires, il est tout indiqué d'évaluer la façon dont les politiques, formalités, processus et pratiques en cause affecteront les ressources policières. Il est aussi raisonnable de mesurer les incidences financières de l'arrêt *McNeil* afin de faciliter la mise en commun de pratiques « exemplaires » entre les services de police du Canada.

Recommandation

Tous les services de police devraient s'assurer de conserver les données qui aideront à mesurer l'incidence financière de l'arrêt *McNeil* pour leur organisation.

II. CONTEXTE

La récente décision rendue dans l'affaire *R. c. McNeil*² a créé un défi à relever pour les services de police du Canada. Afin de comprendre l'incidence de ce jugement et préparer le terrain à des mesures appropriées des services de police, le Comité sur les normes professionnelles (CNP) de l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) a entrepris d'examiner les tendances nationales, les pratiques « exemplaires » et l'expérience vécue par les services de police dans l'optique de l'arrêt.

Le CNP a ainsi lancé auprès des services de police du Canada un sondage national traitant de divers éléments de cet arrêt. Le sondage a été mené en ligne³, de sorte qu'il était facile d'y

² *R. c. McNeil*, 2009 CSC 3, [2009] 1 RCS 66

³ Le questionnaire a été élaboré et diffusé en recourant aux services Survey Monkey.

participer et d'y répondre. Les réponses et autres commentaires recueillis permettront de fournir une base de données utiles à tous les services de police au Canada. En particulier, le sondage en ligne demandait des précisions sur les politiques, pratiques et modalités mises au point par les services de police en réponse à l'arrêt *McNeil*. En outre, il a servi à recenser des personnes-ressources au sein de chaque service de police qui peuvent être considérées comme des experts en ce qui concerne le jugement. Le sondage en ligne sur l'arrêt *McNeil* a été diffusé sous les auspices de l'ACCP. L'entreprise Public Safety Innovation, Inc. (PSI, Inc.) a aidé à la conception du questionnaire, sa diffusion, la collecte des données et l'analyse des résultats.

Les données issues du sondage ont servi à la préparation de la présente analyse. Les réponses des services de police canadiens participants, ainsi que des documents mis au point par des services individuels dans l'optique de l'arrêt *McNeil*, pourront encore servir à éclairer des mesures de l'ACCP⁴.

III. RÉSUMÉ ET ANALYSE DES DONNÉES DU SONDRAGE

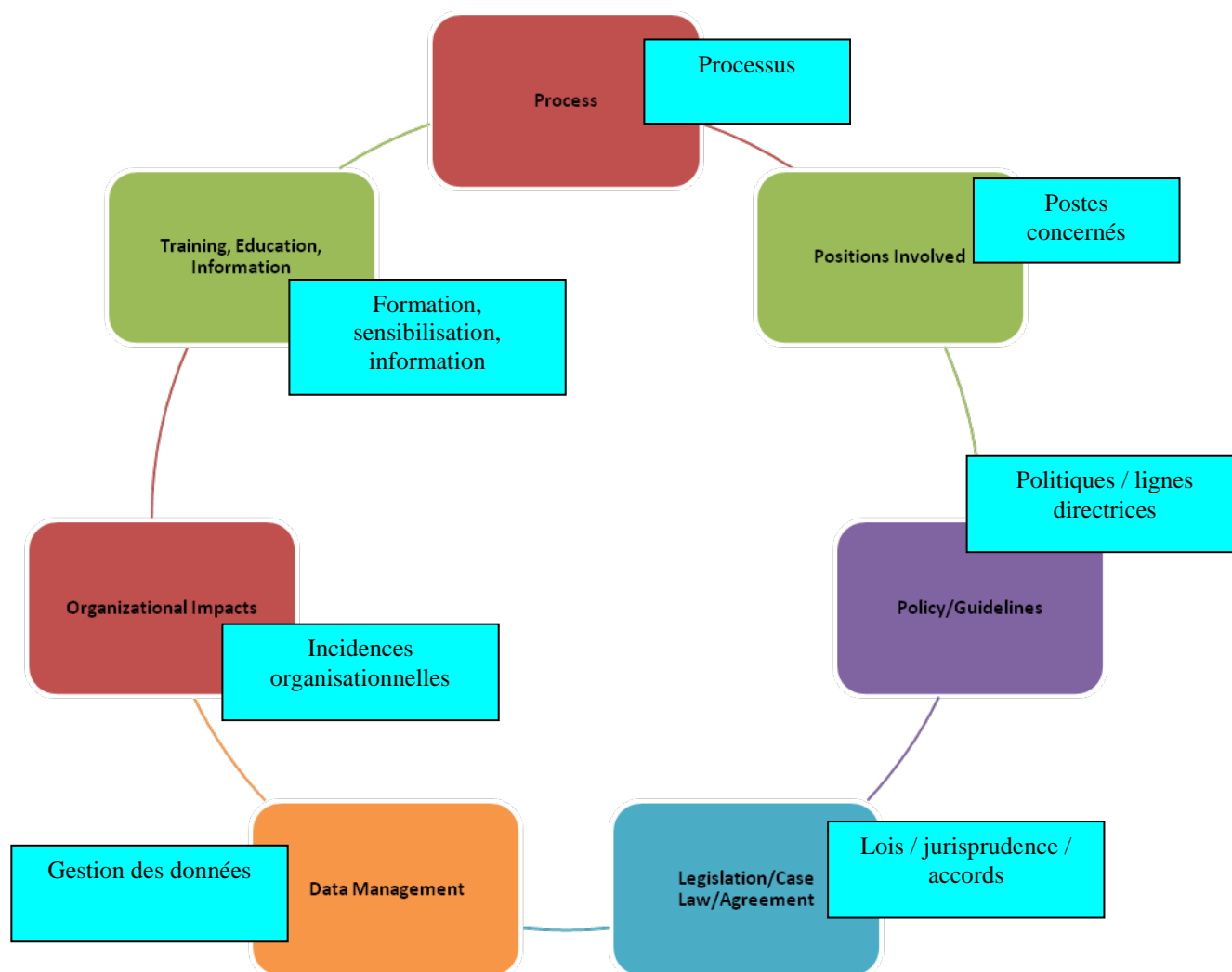
III.1 VUE D'ENSEMBLE DES QUESTIONS

Le questionnaire du sondage comprenait 56 questions (voir à l'annexe I la version anglaise du questionnaire, et à l'annexe 2, la version française).

La figure 2, ci-dessous, indique les catégories abordées dans le sondage.

⁴ **N.B. :** Divers documents se rapportant à l'arrêt *McNeil* ont été préparés par le cabinet d'avocats Perley-Robertson et transmis à l'ACCP par M^e Lynda Bordeleau. Ces documents et d'autres ressources seront disponibles grâce à des liens dans le site Web de l'ACCP, à titre de compléments au présent rapport.

FIGURE 2



Dans chacune de ces catégories, des questions précises permettaient aux répondants de donner des détails sur leur expérience à l'égard du jugement. Les catégories sont détaillées ci-dessous.

III.2 PROCESSUS

Cette catégorie regroupe des questions visant à situer les processus mis en place dans chaque service de police pour traiter des questions liées à l'arrêt *McNeil*. En font partie les domaines suivants :

- communication de dossiers;
- conclusion d'« conduite grave »;
- pertinence pour les besoins d'une communication;
- évaluation de l'intégrité ou la crédibilité d'un agent;
- distinctions entre discipline formelle et informelle;

Rédigé par : *Public Safety Innovation, Inc.* (mai 2012)

- communication en cas d'absolution inconditionnelle ou sous conditions;
- protection continue de la confidentialité des dossiers communiqués;
- avis à l'agent de la décision de communiquer à la Poursuite;
- opposition d'un agent à la décision de communiquer;
- agent NON au courant d'une affaire en instance communiquée à la Poursuite;
- processus garantissant qu'un dossier communiqué est pris en compte dans toute autre affaire en instance devant les tribunaux;
- retrait de dossiers communiqués qui ont été radiés ou expurgés ou ont fait l'objet d'un pardon.

III.3 POSTES CONCERNÉS

Afin de bien comprendre les divers postes participant à la prise de décisions, à la préparation et à la transmission matérielle de dossiers disciplinaires en vue d'une communication, le questionnaire comprenait diverses questions structurées. Les sujets précis suivants étaient abordés :

- décision sur l'information à communiquer à la Poursuite;
- préparation à la communication;
- communication des dossiers.

III.4 POLITIQUES / LIGNES DIRECTRICES

Le sondage visait à révéler le niveau des politiques ou lignes directrices mises au point aux fins de la communication de dossiers conformément à l'arrêt *McNeil*. En particulier, les questions de cette catégorie portent sur la tenue des dossiers dans le cadre de la communication visant des affaires disciplinaires. Ce domaine comprenait les éléments suivants :

- niveau de détail des dossiers communiqués;
- communication de dossiers périmés, radiés, expurgés ou ayant fait l'objet d'un pardon;
- communication de dossiers relevant de la discipline interne ou du droit du travail ou de l'emploi sans égard à la loi provinciale sur la police;
- communication d'autres dossiers où il y a enquête ou examen mais qui ne font PAS partie du processus disciplinaire;
- période de conservation des dossiers disciplinaires;
- moyens de protection en place pour s'assurer que la Poursuite ne communique pas des dossiers policiers de façon inappropriée.

III.5 LOIS, JURISPRUDENCE ET ACCORDS

Cette catégorie visait à recueillir des renseignements sur toutes les lois pouvant s'appliquer à la décision de communiquer des dossiers disciplinaires. De toute évidence, les « cinq catégories

de Ferguson »⁵ sont au cœur de cet aspect du sondage. L'obligation de respecter les exigences de cet élément de l'arrêt *McNeil* reste en place. En outre, le sondage visait à obtenir des commentaires sur les jugements postérieurs à *McNeil* susceptibles d'apporter des indications supplémentaires sur la communication de dossiers personnels. Les questions du sondage relevant de cette catégorie portent sur :

- les lois ou règlements fédéraux ou provinciaux à l'égard desquels une déclaration de culpabilité doit être communiquée;
- les décisions de justice qui apportent des précisions sur les communications en vertu de *McNeil*;
- les accords ou protocoles d'entente avec la Poursuite dans l'optique de *McNeil*.

III.6 GESTION DES DONNÉES

Cette section a été conçue en vue de déterminer si des systèmes de gestion des données étaient en place pour assurer un suivi des dossiers policiers communiqués.

- Bases de données des avocats de la poursuite ou de la défense servant à effectuer un suivi sur les dossiers policiers communiqués

III.7 INCIDENCES ORGANISATIONNELLES

Les questions de cette section du questionnaire ont été prévues pour déterminer si l'arrêt *McNeil* a eu de grandes incidences organisationnelles. Bien que ce jugement de la Cour suprême du Canada soit encore relativement récent, le sondage recherchait toute indication de répercussions sur l'affectation des agents, de difficultés connexes et de coûts précis associés à la décision. Les domaines précis examinés dans ce contexte étaient les suivants :

- enquêtes sur des cas de comportement criminel d'agents;
- enquêtes sur des cas d'inconduite professionnelle d'agents;
- affectations précises de membres du personnel possédant un dossier visé par l'arrêt *McNeil*;
- problèmes ou défis importants;
- coûts de la conformité.

⁵ Les « cinq catégories de Ferguson » font référence à des catégories de cas qui devraient faire l'objet d'une communication à l'égard d'un agent. Elles sont issues d'un examen et de recommandations que l'honorable George Ferguson a présentés au Service de police de Toronto en 2003 et qui concernaient divers aspects de l'inconduite de la part de policiers. Les cinq catégories de Ferguson sont les suivantes : toute déclaration de culpabilité en vertu du *Code criminel* du Canada ou de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (qui n'a pas fait l'objet d'un pardon); toute accusation en instance en vertu du *Code criminel* du Canada ou de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*; toute déclaration de culpabilité en vertu de toute autre loi fédérale ou provinciale; toute déclaration de culpabilité d'inconduite en vertu de la *Loi sur les services policiers*; et toute accusation en instance d'inconduite en vertu de la *Loi sur les services policiers* pour laquelle une audience a été prévue. Le rapport Ferguson a été rédigé dans le contexte de l'Ontario, de sorte que sa mise en pratique dans d'autres ressorts appelle certaines nuances.

III.8 FORMATION, SENSIBILISATION ET INFORMATION

Cette section a été prévue pour déterminer la mesure dans laquelle les services de police ont fourni de la formation, de la sensibilisation ou de l'information à leurs membres (et d'autres) à l'égard de l'arrêt *McNeil*. On supposait qu'une certaine variation serait discernée et qu'elle pourrait servir à établir des « pratiques exemplaires » dans ces domaines :

- formation ou information fournie à l'ensemble des membres;
- formation ou information fournie à la Poursuite;
- conseils juridiques demandés;
- renseignements supplémentaires disponibles;
- experts en la matière.

III.9 RÉSULTATS GLOBAUX DU SONDAGE EN LIGNE

Au total 107 organisations policières ont reçu une invitation à participer au sondage en ligne sur l'arrêt *McNeil*, à partir d'une liste tenue par le bureau de l'ACCP à Ottawa. Pour assurer une couverture de toutes les régions de la GRC, le lien menant au sondage a aussi été envoyé à d'autres régions de la GRC. Ainsi en tout 110 endroits ont reçu le questionnaire. Les réponses se répartissent comme suit :

Langue	Nombre	Pourcentage
Anglais	36	75
Français	12	25
Total	48	100

La répartition des réponses selon les provinces, à titre indicatif, se présente comme suit :

Province / région	Nbre de réponses	Pourcentage
Terre-Neuve-et-Labrador	1	2,0
Nouveau-Brunswick	2	4,1
Nouvelle-Écosse	1	2,0
Québec	12	25
Ontario	13	27
Manitoba	3	6,25
Alberta	4	8,3
Colombie-Britannique	7	14,6
Fédéral	5	10,4
TOTAL	48	100

Des services de police de différentes tailles ont répondu :

Effectif du service de police	Nombre	Pourcentage
Moins de 100	12	25
100 à 500	20	41,7
501 à 1000	4	8,3
1001 à 5000	9	18,75
5001 et plus	3	6,25

Au total, les réponses reçues dans ce sondage en ligne correspondent à un taux de réponse de **43,6 %**. Ce taux est excellent, surtout au vu de la longueur et de la complexité du questionnaire.

IV. RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU SONDRAGE EN LIGNE

L'analyse des diverses catégories indiquées plus haut apporte des renseignements utiles et des perspectives sur la façon dont les services de police canadiens ont réagi à l'arrêt *McNeil*. Il est immédiatement évident qu'un éventail d'exigences de la loi, de politiques, de formalités, de pratiques et de principes guident les organisations policières en ce qui concerne les normes professionnelles et les mesures disciplinaires. Ci-dessous, les résultats sont examinés plus en détail selon les catégories établies.

IV.1 PROCESSUS

IV.1.1 Communication de dossiers

L'éventail des réponses se répartit entre les principales approches suivantes :

Réponse	Nombre	Pourcentage
Cadre convenu établi aux fins de la communication	19	39,6
Cas par cas	6	12,5
Autodéclaration par les agents	14	29
Communication sur demande de la Poursuite	5	10,4
Aucun processus	1	2
La communication de dossiers n'a pas été un problème jusqu'à présent.	3	6,25

Très peu de services de police ont indiqué n'avoir aucun processus en place pour la communication de dossiers disciplinaires des policiers; certains ont indiqué agir largement au cas par cas. Bon nombre d'entre eux ont indiqué qu'ils prévoyaient adopter un régime de communication plus « proactif » qui officialiserait leur démarche organisationnelle en la matière. Certains services poursuivent actuellement des discussions avec leur avocat de la poursuite local en vue d'élaborer une démarche structurée.

Il faut aussi noter que certains services de police ont adopté une méthode automatisée de communication à la Poursuite à l'égard de chaque dossier à charge et chaque agent mis en cause dans ce dossier. Ce moyen de communication automatisée est parfois associé à des moteurs de recherche et fait en sorte que le service de police envoie des messages électroniques sécurisés et chiffrés à la Poursuite en fonction des résultats d'une recherche structurée.

Plusieurs services de police ont élaboré des listes de contrôle se rapportant à l'arrêt *McNeil*. Par exemple, un formulaire de communication d'un policier témoin et un formulaire de communication sur la conduite d'un membre facilitent l'autodéclaration par les agents et favorisent la communication de renseignements uniformisés à la Poursuite. Quand ces formulaires sont utilisés, il incombe aux agents de les tenir à jour.

IV.1.2 Conclusion d'« conduite grave »

Ce domaine a suscité les réponses suivantes :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Toutes les mesures disciplinaires sont communiquées.	8	16,6
Toute affaire relative à la loi sur les services policiers	2	4,1
Toute affaire dans laquelle des mesures disciplinaires dépassent les 24 heures	1	2
Détermination au cas par cas	7	14,6
Décision du chef de police	4	8,3
Décision d'un comité	1	2
Déclaration de culpabilité lors d'une audience	1	2
Conduite criminelle	4	8,3
Décision de la Poursuite	5	10,4
Application des critères des « cinq catégories de Ferguson »	6	12,5
Aucun processus en place	3	6,25
Politiques	3	6,25
Incidence possible sur des témoignages	2	4,1

Dans de nombreux cas, les services de police considèrent que toute accusation en vertu de la loi sur la police ou loi sur les services policiers est « grave », sauf les exceptions suivantes :

- activité politique;
- démission pendant une urgence;
- adhésion à un syndicat;
- absence sans permission du travail ou retard, sans excuse valable;
- tenue vestimentaire inappropriée;
- personne, tenue vestimentaire ou équipement sale, peu soigné ou en désordre pendant le service;

- perdre ou endommager, intentionnellement ou par négligence, une pièce vestimentaire.

De nombreux services de police attachent de l'importance à l'incidence possible de toute mesure disciplinaire sur la capacité d'un agent de témoigner devant les tribunaux. De toute évidence, les dirigeants policiers prennent en compte une combinaison de facteurs se rapportant à la crédibilité, l'intégrité et l'honnêteté d'un agent. Souvent, le processus en place relève du chef de police et porte sur les affaires de tromperie ou de violence, et de fiabilité d'un agent. Toutefois des délégations ont été mises en œuvre pour faciliter ce processus pour le chef de police.

IV.1.3 Pertinence pour les besoins d'une communication

En ce qui concerne la pertinence pour les besoins d'une communication, les réponses peuvent être classées comme suit :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Toutes les mesures disciplinaires sont communiquées.	3	6,25
La pertinence est déterminée en fonction d'une analyse au cas par cas.	10	20,8
Selon la pertinence du comportement ou la crédibilité de l'agent	3	6,25
La Poursuite prend les décisions nécessaires.	27	56,25
Selon les critères du ministère de la Sécurité publique	3	6,25
Un comité de révision prend les décisions.	1	2
Aucun processus en place	1	2

Les réponses indiquent surtout que la Poursuite est clairement l'arbitre en ce qui concerne les questions de pertinence. Encore une fois, le concept de la crédibilité de l'agent guide les décisions. De nombreux services de police ont fait valoir que la question doit être tranchée à l'échelle locale. Elle ne prend habituellement pas en compte des affaires qui pour l'essentiel relèvent exclusivement de la relation employé-employeur (p. ex., absence sans permission, retard au poste et questions connexes). Certains services ont mis au point un formulaire de divulgation à la Poursuite de cas d'inconduite d'employés pour faciliter les choses à cet égard. Il est évident que la plupart des organismes reconnaissent la Poursuite comme l'arbitre en ce qui concerne la communication dans l'optique des éléments que la Poursuite communique à la défense, mais il est moins évident de savoir quels processus et pratiques sont utilisés pour déterminer ce dont la Poursuite est informée pour remplir son rôle d'arbitre.

IV.1.4 Évaluation de l'intégrité ou la crédibilité d'un agent

Les réponses dans ce domaine relevaient des principales catégories suivantes :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Entièrement fonction de l'arrêt <i>McNeil</i>	6	12,5
Évaluation au cas par cas	21	43,75
Évaluation par la Poursuite	6	12,5
Autodéclaration par l'agent	4	8,3
Arbre de décision	1	2
Aucun processus en place	8	16,6
Politique de la GRC	1	2

La plus grande proportion des réponses de cette catégorie indiquent que les services de police adoptent une approche au cas par cas. Il a été signalé que l'intégrité des agents est un enjeu important depuis que le jugement *O'Connor*⁶ a été rendu.

Certains services de police ont affirmé qu'ils réaffectent des agents dont la crédibilité peut être mise en question. En outre, les agents qui ont fait l'objet de communications pour malhonnêteté peuvent en être handicapés dans les concours en vue d'une promotion. Souvent, le service de police se soucie de savoir si la confiance du public est minée. Les dirigeants policiers tiennent compte de l'incidence potentielle sur l'« éthique » de l'organisation et de la façon dont le comportement peut mettre en cause le serment d'office d'un agent.

Plusieurs services de police ont fait remarquer que les questions touchant l'intégrité et la crédibilité d'un agent influent assurément sur son cheminement professionnel. Il en va surtout ainsi dans le cadre des unités d'enquête de niveau supérieur où la crédibilité devant les tribunaux est un aspect essentiel du travail. En conséquence, tout dépendant de la gravité d'une infraction, un agent peut être affecté à des domaines où il n'aura pas à témoigner devant les tribunaux. Certains services ont affirmé qu'ils s'efforcent de rebâtir la crédibilité d'un agent par la voie de la formation et de mesures proactives; ils visent à assurer le succès des poursuites et à éviter la contestation de leurs conclusions.

La question du licenciement n'a pas été abordée dans les réponses données à cette question. Toutefois depuis la fin du sondage, il est devenu évident que certains services de police envisagent de renvoyer des agents qui ne peuvent plus témoigner. La discussion est fondée sur la mesure dans laquelle un agent peut ou non être affecté à un rôle non opérationnel – ce qui peut être plus difficile dans les petits services de police –, le risque que la confiance du public soit minée si l'organisme maintient en poste un agent ayant des problèmes d'intégrité, et le risque que les membres de l'organisation comprennent qu'ils peuvent négliger l'intégrité puisque l'organisation trouve le moyen de soutenir un agent qui le fait. Ces discussions seront

⁶ L'arrêt *R. c. O'Connor*, [1995] 4 RCS 411, traitait de la divulgation de dossiers médicaux ou thérapeutiques et des modalités à respecter dans le cas de documents en possession de tiers. Cet arrêt peut être consulté à www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1995/1995canlii51/1995canlii51.html.

d'autant plus répandues qu'un organisme connaît davantage de cas où des agents voient leur utilité opérationnelle minée parce qu'ils ont compromis leur intégrité.

Il a été noté que pour l'essentiel, l'intégrité et la crédibilité « sont des éléments déterminants de la capacité d'un agent de témoigner » (**note** : il s'agit là d'un extrait de la réponse d'un service de police) et ont une incidence directe sur la réputation d'un service de police.

IV.1.5 Distinctions entre discipline formelle et informelle

Parmi les répondants, 38 services de police font la distinction entre mesures disciplinaires formelles et informelles (79,1 %). Chez les services qui le font, les facteurs suivants sont considérés comme pertinents :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Les mesures disciplinaires informelles ont trait à des affaires « non graves ».	10	20,8
Règlement d'une affaire de façon informelle	5	10,46
Mesures disciplinaires non consignées au dossier	8	16,6
Analyse objective de l'affaire	5	10,4
Application des critères de la loi sur la police	6	12,5
Recours à une matrice disciplinaire	1	2
Une mesure est formelle quand un avis d'audition a été signifié.	1	2

Divers organismes policiers ont indiqué que les critères des affaires « graves » ou non étaient fixés par leur loi sur la police. Essentiellement, les mesures disciplinaires qui sont imposées sans la tenue d'une audition sont considérées comme « non graves », et leur communication ne serait pas exigée en vertu de l'arrêt *McNeil*.

IV.1.6 Communication en cas d'absolution inconditionnelle ou sous conditions

- Un grand nombre de services de police (c.-à-d. 23, soit 47,9 %) communiquent les cas d'absolution inconditionnelle ou sous conditions.
- Sur ce nombre, 18 prennent la décision sur la communication en consultation avec la Poursuite.

Il faut noter que par conséquent 52,1 % des organismes policiers ne communiquent pas ces dossiers. Une telle variation dans les pratiques, surtout si elle se présente au sein d'une même province, pourrait amener les tribunaux à faire pression en vue de clarifier ce qui devrait ou non être communiqué.

IV.1.7 Protection continue de la confidentialité des dossiers communiqués

Parmi les répondants, 31 (ou 64,5 %) ont en place un processus assurant la protection continue de la confidentialité des dossiers communiqués. La responsabilité en incombe principalement au bureau des normes professionnelles ou à la Poursuite.

Plusieurs services de police ont indiqué que seuls des agents individuels ont accès à leurs communications en vertu de l'arrêt *McNeil*, ce qui est une condition de base à la protection continue de la confidentialité des dossiers. Certaines réponses indiquaient qu'une fois que des dossiers ont été communiqués à la Poursuite / la défense, ils échappent effectivement au contrôle de l'organisme policier. Toutefois d'aucuns ont insisté que la Poursuite est soumise à des obligations éthiques et légales en matière de confidentialité. Dans certains cas, un avocat de la Couronne est expressément désigné pour recevoir toutes les communications en vertu l'arrêt *McNeil*.

IV.1.8 Avis à l'agent de la décision de communiquer à la Poursuite

Parmi les organismes participants, 33 (ou 68,75 %) ont indiqué qu'ils ont mis en place un mécanisme pour informer les agents des communications. Il s'agit peut-être d'une pratique « exemplaire », qui sera reprise dans les recommandations.

IV.1.9 Opposition d'un agent à la décision de communiquer

Parmi les répondants, 30 (ou 62,5 %) ont indiqué qu'ils avaient un processus permettant aux agents de s'opposer à la communication d'un dossier en vertu de l'arrêt *McNeil*. Parmi eux, les modalités se présentent comme suit :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Appel auprès du bureau des normes professionnelles	5	10,4
Formulaire d'opposition soumis par l'agent	3	6,25
Intervention de l'association de police	2	4,1
Déclaration par écrit à la Poursuite	20	41,6

Certains services de police ont indiqué qu'ils utilisent un formulaire sur la communication en vertu de l'arrêt *McNeil* comprenant une section « opposition à la communication » que les agents peuvent remplir. En outre, un service a fixé un délai de 12 jours dans lequel les agents peuvent s'opposer à une décision sur la communication. D'autres services de police encouragent les agents à s'adresser directement au chef de police adjoint ou à la Poursuite à ce sujet. À la lumière des données, il appert que certains s'inquiètent du risque que si un agent exprime son opposition par écrit à la Poursuite, ce fait peut être communiqué à la défense si le dossier en cause est communiqué. La prudence exige que la police comprenne bien la politique de la Poursuite avant de décider de sa façon de procéder.

IV.1.10 Agent NON au courant d'une affaire en instance communiquée à la Poursuite

Il s'agit ici d'une situation où un organisme policier prend connaissance d'un comportement qui devrait être communiqué à la Poursuite alors que l'affaire fait encore l'objet d'une enquête active ou d'un autre processus de sorte que l'organisme ne peut pas informer l'agent de sa conclusion. Les répondants ont indiqué diverses façons de traiter d'une telle situation.

Réponses	Nombre	Pourcentage
Approche au cas par cas	6	12,5
Communication à la Poursuite	4	8,3
Communication risquant de compromettre une enquête en cours	2	4,1

IV.1.11 Garantir qu'un dossier communiqué est pris en compte dans toute autre affaire en instance devant les tribunaux

Il est ici question du processus par lequel toute affaire dont le tribunal est déjà saisi au moment où on juge que le dossier d'un agent est visé par l'arrêt *McNeil* est examinée pour déterminer si le comportement en cause dans cette affaire doit être communiqué aussi. Parmi les répondants, 24 (ou 50 %) ont un tel processus en place. Ils recourent à un éventail d'approches qui peuvent faire intervenir la Poursuite, le commandant de détachement ou l'autodéclaration par l'agent.

IV.1.12 Retrait de dossiers communiqués qui ont été radiés ou expurgés ou ont fait l'objet d'un pardon

De nombreux répondants n'ont aucun processus en place à cette fin. Plusieurs services de police comptent sur le bureau de la Poursuite. Un service confie la tâche à son administrateur des affaires internes et des normes professionnelles. Dans certaines régions, les services attendent des instructions de leurs autorités provinciales. La *Police Act* de la Colombie-Britannique contient des dispositions traitant de la radiation de dossiers mais n'exige pas que la Poursuite rende ou retire les copies matérielles des dossiers. Une fois qu'un dossier est communiqué, il n'y a en réalité aucun mécanisme, exigence ou restriction concernant la façon dont ce dossier peut être utilisé à l'avenir. Dès que la défense prend connaissance d'un dossier communiqué dans le cadre d'une affaire donnée, elle peut être en mesure de contre-interroger un agent au sujet de ce dossier dans une affaire ultérieure peu importe que le dossier ait ou non été radié ou expurgé, ou ait fait l'objet d'un pardon. Il revient au tribunal de déterminer si de telles questions sont appropriées ou admissibles. Aucun dirigeant policier ne devrait supposer qu'une fois un dossier radié, il ne sera plus jamais évoqué devant un tribunal. Il importe d'en tenir compte en évaluant l'efficacité opérationnelle et les affectations futures d'un agent qui a fait l'objet d'une communication en vertu de l'arrêt *McNeil*. Avant de prendre toute décision, les organismes policiers devraient s'efforcer de comprendre comment la Poursuite prévoit gérer de telles situations.

IV.2 POSTES CONCERNÉS

IV.2.1 Décision sur l'information à communiquer à la Poursuite

Dans les divers services de police, la responsabilité de décider des renseignements à communiquer à la Poursuite est confiée à un grand éventail de postes différents :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Chef ou chef adjoint de police	5	10,4
Commandant de bureau	4	8,3
Commandant de détachement	1	2
Inspecteur	8	16,6
Section des normes professionnelles	18	37,5
Avocat interne / conseiller juridique	5	10,4
Politique ministérielle	1	2
Sergent, sergent d'état-major ou sergent-détective	2	4,1
Autodéclaration par l'agent	1	2
Aucun poste désigné à cette fin	3	6,25

IV.2.2 Préparation à la communication

Les postes chargés de divers aspects de la préparation de la documentation à communiquer étaient aussi très variés :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Capitaine	2	4,1
Chef ou chef adjoint de police	4	8,3
Agent	1	2
Section des services judiciaires	3	6,25
Poursuite	1	2
Liaison avec la Poursuite	2	4,1
Sergent-détective	2	4,1
Réviseur des mesures disciplinaires	1	2
Directeur	3	6,25
Inspecteur – ressources humaines	1	2
Lieutenant-détective	1	2
Section des normes professionnelles	21	43,75
Commandant opérationnel	2	4,1
Inspecteur, Ressources humaines ou Services de soutien	7	14,5
Service des dossiers	1	2
Sergent ou sergent d'état-major	4	8,3
Avocat interne ou conseiller juridique	2	4,1
Agent concerné	6	12,5

IV.2.3 Communication des dossiers

La communication comme telle des dossiers pertinents est affectée aux postes suivants :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Capitaine	2	4,1
Chef ou chef adjoint de police	4	8,3
Gestionnaire des dossiers judiciaires	5	10,4
Bureau de la Poursuite	1	2
Directeur	3	6,25
Agent individuel	8	16,6
Inspecteur	5	10,4
Affaires internes	1	2
Officier responsable, gestion des cas	1	2
Commandant opérationnel	1	2
Normes professionnelles	13	27
Service des dossiers	1	2
Avocat interne ou conseiller juridique	2	4,1
Sergent ou sergent d'état-major	3	6,25
Aucun poste précis désigné à cette fin	2	4,1

IV.3 POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES

IV.3.1 Niveau de détail des dossiers communiqués

Ce domaine révèle les incohérences dans les pratiques. Un examen des données devrait porter à la réflexion sur les possibilités qui s'offrent à la défense de demander aux tribunaux d'établir des exigences communes quant au niveau de détail des communications, des types de dossiers à communiquer et des délais à respecter dans la communication de divers dossiers. La question se pose de savoir si la police, surtout dans une même province, devrait assurer une uniformité à cet égard de sorte que la Poursuite et la défense reçoivent des renseignements uniformisés et que le tribunal n'ait pas à se pencher sur de telles questions. Les répondants ont indiqué un éventail de renseignements relevant des catégories suivantes :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Résumé des détails d'un incident, par écrit	28	58
Description de la faute et des mesures prévues, selon les lois pertinentes, sans détails sur l'incident	13	27
Résumé des détails d'un incident, oralement	5	10,4
Copie du dossier complet sur l'incident, par écrit	3	6,25
Description complète des faits d'un incident, oralement	1	2

IV.3.2 Délais pour la communication en cas d'absolution inconditionnelle ou sous conditions

Réponses	Nombre	Pourcentage
Pratique largement variable dans ce domaine	31	64,5
Aucune politique établie sur les délais	33	68,7
Un an, en cas d'absolution inconditionnelle	5	10,4
Trois ans, à l'égard des conditions prescrites dans une ordonnance de probation	8	16,6
Conditions restant en vigueur	2	4,1

IV.3.3 Communication de dossiers périmés, radiés, expurgés ou ayant fait l'objet d'un pardon

Parmi les répondants, 28 (ou 58,3 %) ont indiqué que leur organisation a une politique ou des lignes directrices en la matière. Ces politiques ou lignes directrices varient considérablement d'un répondant à l'autre.

IV.3.4 Communication de dossiers relevant de la discipline interne ou du droit du travail ou de l'emploi sans égard à la loi provinciale sur la police

Parmi les répondants, 17 (ou 35,4 %) ont indiqué avoir une politique ou des lignes directrices en la matière.

IV.3.5 Communication d'autres dossiers où il y a enquête ou examen mais qui ne font PAS partie du processus disciplinaire

Dans ce domaine, 24 des répondants (50 %) ont indiqué qu'une politique était en place. Les pratiques précises varient considérablement, et il est difficile de les résumer.

IV.3.6 Période de conservation des dossiers disciplinaires

Parmi les répondants, 31 (ou 64,5 %) ont indiqué avoir une période précise de conservation des dossiers disciplinaires. La période varie considérablement d'un organisme policier à l'autre.

IV.3.7 Moyens de protection en place pour s'assurer que la Poursuite ne communique pas des dossiers policiers de façon inappropriée

La plupart des répondants ont indiqué n'avoir aucun processus en place à cette fin. Un certain nombre d'entre eux ont indiqué compter sur le bureau de la Poursuite pour agir de façon appropriée et faire confiance à son intégrité. Les réponses précises à cette question comprenaient les suivantes :

Réponses	Nombre	Pourcentage
Rédaction d'une lettre ou directive à l'intention de la Poursuite	4	8,3
Discussion avec la Poursuite ou le procureur général	6	12,5

IV.4 LOIS, JURISPRUDENCE ET ACCORDS

IV.4.1 Lois ou règlements fédéraux ou provinciaux à l'égard desquels une déclaration de culpabilité doit être communiquée

Plusieurs lois ou règlements ont été mentionnés, notamment :

- le *Code criminel*;
- la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*;
- les lois et règlements visés par les « cinq catégories de Ferguson »;
- toute loi provinciale – infraction commise en devoir ou non.

IV.4.2 Décisions de justice qui apportent des précisions sur les communications en vertu de *McNeil*

Les répondants ont mentionné divers jugements⁷ :

- [Washington v. Toronto Police Services Board, 2009 HRT0 640 \(CanLII\)](#);
- [R. v. Kennedy, 2010 NLTD 52 \(CanLII\)](#);
- [R. v. Perrault, ABQB 2010.pdf](#)
- [R. v. Steele, 2010 ABQB 39 \(CanLII\)](#);
- [R. v. Steele, 2010 ABQB 161 \(CanLII\)](#);
- *R. v. Shane Haley*;
- [Bordo c. R., 2010 QCCS 4560 \(CanLII\)](#);
- [R. v. Polny, 2009 CanLII 81890 \(AB QB\)](#);
- [Regina v. Bell, 2009 BCPC 202 \(CanLII\)](#);
- [R. v. Yip, 2010 ABPC 292 \(CanLII\)](#).

IV.4.3 Accords ou protocoles d'entente avec la Poursuite dans l'optique de *McNeil*

Parmi les répondants, 23 (ou 47,9 %) ont indiqué qu'ils avaient conclu un accord ou protocole d'entente avec la Poursuite. Les détails varient considérablement; ils comprennent des protocoles ou une liaison permanente entre le bureau de la Poursuite et le personnel responsable des normes professionnelles.

⁷ Des versions électroniques de ces affaires ont été mises à la disposition du sous-comité. Une affaire additionnelle de l'Ontario a été prise en note : *R. c. Atchison et al.* (Cour supérieure de justice de l'Ontario) – concernant le Service de police de Stratford.

IV.5 GESTION DES DONNÉES

IV.5.1 Bases de données des avocats de la poursuite ou de la défense servant à effectuer un suivi sur les dossiers policiers communiqués

Cette question visait à éclairer une assertion voulant que les avocats de la poursuite et de la défense tiennent des bases de données sur les dossiers *McNeil* des agents. Les avocats de la poursuite le feraient pour s'assurer que toute affaire devant les tribunaux est bien prise en compte, et les avocats de la défense, pour s'assurer qu'ils sont informés des dossiers *McNeil* même si la police, par le biais de la Poursuite, choisit de ne pas les communiquer. Avant la présente étude, d'aucuns avaient indiqué au CNP croire que de telles bases de données existaient et que la police devrait être prête à s'attaquer au problème. Les répondants ont indiqué ce qui suit quant à l'existence de bases de données :

Avocats	Base de données	Nbre	%
Poursuite	Oui	8	16,6
	Non	9	18,75
Défense	Oui	0	0
	Non	1	2
Ne sait pas		32	66,6

De toute évidence, comme presque 67 % des organismes répondants ne savent pas si de telles bases de données existent, il est difficile de tirer des conclusions. Cela étant dit, comme on l'a vu plus haut, la police devrait agir selon l'hypothèse que tout dossier qui a été communiqué dans le cadre d'une affaire donnée peut être évoqué dans une affaire ultérieure, et le tribunal devra déterminer s'il est approprié de le faire. En conséquence, chaque agent devrait toujours être prêt à être confronté à des dossiers disciplinaires communiqués en vertu de l'arrêt *McNeil*, même un dossier qui n'a pas été communiqué dans le cadre l'affaire en instance. Ce fait a d'importantes implications pour la formation et la sensibilisation, et chaque service de police devrait en tenir compte (**voir la recommandation 9**).

IV.6 INCIDENCES ORGANISATIONNELLES

IV.6.1 Enquêtes sur des cas de comportement criminel d'agents

Parmi les répondants, 38 (ou 79,1 %) ont indiqué que l'arrêt *McNeil* n'avait eu aucune incidence sur la façon dont leur organisation fait enquête sur les cas de comportement criminel d'agents.

IV.6.2 Enquêtes sur des cas d'inconduite professionnelle d'agents

Six des répondants (12,5 %) ont indiqué que l'arrêt *McNeil* avait eu une certaine incidence sur la façon dont leur organisation fait enquête sur les cas d'inconduite professionnelle d'agents. Sont

particulièrement concernés les cas de tromperie de la part d'un agent et les incidents relatifs à une même affaire.

IV.6.3 Affectations précises de membres du personnel possédant un dossier visé par l'arrêt *McNeil*

La plupart des répondants n'avaient encore connu aucun problème de ce genre dans leur organisation. Toutefois certains agents avaient été affectés à des domaines où ils n'auraient pas à participer à des enquêtes criminelles ou à comparaître devant les tribunaux. Il a aussi été signalé que les agents ayant été mis en cause dans des cas de malhonnêteté subissent des répercussions quand il est question de promotion, de mutation ou de perfectionnement professionnel. De grandes préoccupations ont été constatées en ce qui concerne les agents qui ont été accusés d'actes criminels, d'inconduite ou d'agissements mettant en cause leur intégrité. Certains services de police ont dû confiner des agents à un rôle périphérique par suite de telles accusations.

IV.6.4 Problèmes ou défis importants

Parmi les répondants, 26 (ou 54,1 %) ont indiqué que l'arrêt *McNeil* a créé de grands problèmes ou défis pour leur organisation. Ils concernent surtout la charge de travail et la conclusion d'accords sur le processus nécessaire à la gestion de divers aspects de l'arrêt.

IV.6.5 Coûts de la conformité

Treize des répondants (27 %) ont indiqué qu'ils pouvaient estimer les coûts associés à l'arrêt *McNeil*. Les réponses variaient de coûts minimales à un sommet de 150 000 \$, pour la création et la dotation d'un poste responsable des tâches nécessaires. Comme les autres répondants ne pouvaient pas donner de précisions à ce sujet, il faut se demander si les organisations recueillent l'information en cause et si cette information est importante. Lorsque les coûts sont surveillés, il devient éventuellement possible de justifier des ressources supplémentaires pour satisfaire aux exigences imposées à la police par des décisions de justice.

IV.7 FORMATION, SENSIBILISATION ET INFORMATION

IV.7.1 Formation ou information fournie à l'ensemble des membres

Parmi les répondants, 22 (ou 45,8 %) ont indiqué qu'ils ont prévu de la formation ou de la sensibilisation structurée à cette fin. Onze des répondants (22,9 %) ont préparé des bulletins d'information et les ont diffusés dans l'ensemble de l'organisation. Quatre des répondants (8,2 %) avaient présenté un exposé sur l'arrêt *McNeil*. Douze répondants (25 %) ont indiqué n'avoir mis en place aucune formation, sensibilisation ou information au sujet de l'arrêt *McNeil*. Trois répondants (6,25 %) avaient édicté des politiques ou des directives tenant compte de l'incidence de la décision sur l'organisation.

Une des principales incidences est celle pour les agents de police. Dans les organismes qui ne fournissent pas de la sensibilisation ou de la formation, les dirigeants devraient se demander

comment leur personnel peut comprendre les incidences à long terme de leurs actes et comment il peut satisfaire aux attentes de l'organisation dans l'optique de l'arrêt *McNeil* en l'absence de telles discussions.

IV.7.2 Formation ou information fournie à la Poursuite

Six des répondants (12,5 %) ont fourni une forme de formation ou de sensibilisation à la Poursuite sur cette décision. Il s'agit le plus souvent de politiques ou de formation non structurée.

IV.7.3 Conseils juridiques demandés

Parmi les répondants, 33 (ou 68,75 %) ont sollicité une forme de conseils juridiques relatifs à l'arrêt *McNeil*. La majorité de ceux-ci (14, ou 29,1 %) se sont adressés au conseiller juridique de leur organisation. Sept des répondants (26 %) ont sollicité leur avocat de la poursuite local, et cinq (10,4 %), les services juridiques de leur gouvernement. Deux des répondants (4,1 %) ont soumis leurs questions à un avocat du secteur privé. Deux répondants ont consulté une « charte ». Un service de police a consulté un autre service. Un répondant a indiqué que son service de police a un agent formé en droit qui a prodigué des conseils sur l'arrêt.

IV.7.4 Renseignements supplémentaires disponibles

Huit répondants ont indiqué qu'ils disposaient de renseignements supplémentaires qui seraient utiles dans le contexte de l'arrêt *McNeil*. Il s'agissait essentiellement de directives générales élaborées au sein de leur service de police et visant expressément l'arrêt. Un répondant a mentionné un guide de la sécurité publique qui serait utile dans cette optique.

IV.7.5 Experts en la matière

Une liste d'experts en la matière (déjà distribuée aux membres du sous-comité) figure à l'annexe 3. Il est recommandé que la liste soit fournie à tous les services de police pour qu'ils puissent consulter ces experts sur les questions entourant l'arrêt *McNeil*.

V. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

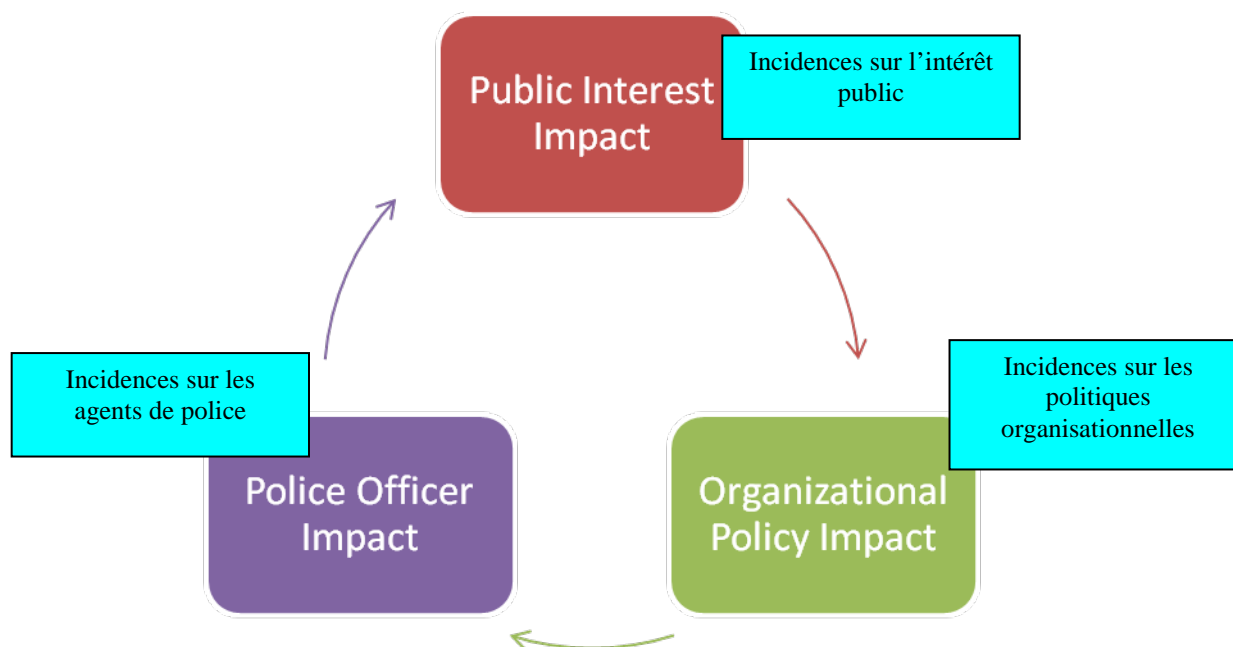
V.1 Conclusions

Ce sondage en ligne a permis au Comité de l'ACCP sur les normes professionnelles (CNP) de créer une plateforme nationale pour recueillir des commentaires détaillés sur diverses questions entourant l'arrêt *McNeil* et son incidence sur l'ensemble du processus de communication des dossiers disciplinaires des agents de police. Les réponses reçues d'un large éventail de membres de l'ACCP ont procuré au Comité une perspective utile à la formulation de recommandations susceptibles de faciliter la gestion des processus et pratiques associés à l'arrêt *McNeil*.

Comme il fallait s'y attendre, la réaction des organismes policiers à l'arrêt *McNeil* englobe une grande variété de pratiques. Elle est attribuable en partie aux différentes exigences des lois sur la police, qui dictent la façon dont les organismes policiers considèrent et traitent les problèmes de conduite des agents. Il y a aussi des différences dues à l'interprétation de l'intention de la Cour suprême au moment où elle a rendu sa décision et à l'interprétation de termes utilisés dans la décision, comme « inconduite grave » ou « crédibilité » et « fiabilité » d'un agent. Troisièmement, une part de la variabilité découle des rapports entre la police et la Poursuite, et des politiques en la matière. Ces rapports sont différents selon qu'il s'agisse des autorités fédérales ou provinciales de la poursuite, d'une province à l'autre et même d'une région à l'autre dans une même province. De nombreux organismes policiers et autorités de la poursuite n'ont pas encore élaboré de politiques communes clarifiant les attentes engendrées par l'arrêt *McNeil*, mais il y a une tendance en ce sens. Les variations constatées créent le risque d'une application inappropriée de l'arrêt *McNeil*, ce qui pourrait produire des répercussions négatives supplémentaires dans les trois domaines d'incidence abordés dans le présent rapport. Des mesures devraient être prises pour y pallier.

Les résultats du sondage indiquent trois domaines d'incidence particulièrement pertinents, qui pourraient servir à classer ou catégoriser les diverses recommandations présentées dans le rapport. Chacun de ces domaines devrait être examiné dans l'optique de la communication de dossiers disciplinaires des policiers en vertu de l'arrêt *McNeil*. Ces domaines sont indiqués dans la figure I ci-dessous.

Figure I



- **Incidence sur l'intérêt public (IIP)** – Les services policiers sont un service public essentiel s'occupant de divers aspects de l'application de la loi, de la prévention de la criminalité, d'interventions en cas d'urgence, de maintien de l'ordre public et d'aide aux

victimes de crimes. Il y a donc un important intérêt public à l'égard de la qualité des services policiers, qui s'exprime souvent par la confiance envers ces services. Diverses recommandations présentées dans ce rapport concernent directement la nécessité de s'assurer que l'intérêt public est expressément reconnu et bien servi par les politiques et les processus des organismes policiers.

- **Incidences sur les politiques organisationnelles (IPO)** – Les services de police sont des organisations qui s'efforcent de réaliser les mandats que leur confie la loi de façon adéquate et efficace. Dans cette optique les divers éléments de ces organisations, y compris l'administration, les services spécialisés, les services opérationnels, les services d'enquête et les services de soutien doivent être hautement intégrés et extrêmement sensibles aux questions interfonctionnelles. Du point de vue de la gestion des risques, les questions d'intégrité, de fiabilité et de crédibilité sont au cœur des normes professionnelles générales de tout organisme policier.
- **Incidences sur les agents de police (IAP)** – Le comportement de chaque agent de police revêt une grande importance pour les services policiers au Canada. L'attention consacrée à la sélection, l'orientation, la formation, la qualification et l'information des agents est à la hauteur de la priorité accordée aux ressources humaines. Par conséquent, étant donné aussi l'important pouvoir discrétionnaire qu'exercent les agents dans leurs décisions, de très hauts niveaux d'intégrité sont considérés comme essentiels au rendement des agents de police. Les agents œuvrent pour préserver les principes de fond du système de justice, et ce rôle est particulièrement mis en jeu lorsqu'un agent mène une enquête, interagit avec des membres du public ou témoigne devant les tribunaux. Les policiers reconnaissent en général volontiers l'obligation de rendre des comptes associée au pouvoir qui leur est conféré. Toutefois lorsque son intégrité, sa crédibilité ou sa compétence sont mises en question, un agent peut le vivre comme un événement stressant qui, au fil du temps ou en cas de récurrence, produit un effet négatif pour l'agent. La façon dont ces affaires sont abordées doit donc être soigneusement réfléchie. Plusieurs des recommandations figurant dans le présent rapport visent à assurer ou rehausser l'équilibre entre équité procédurale pour les agents individuels et rigueur des processus devant préserver les hautes normes de responsabilisation, de crédibilité et d'intégrité des agents.

Ces domaines d'incidence potentielle des affaires où il y a communication de dossiers disciplinaires des policiers peuvent constituer un modèle logique qui permettra aux services de police individuels de mettre au point une démarche en la matière, de l'appliquer et d'assurer un suivi. Une méthode axée sur un modèle logique préciserait les priorités, les intrants, les extrants, les résultats et les incidences de la démarche de l'organisation face à l'arrêt *McNeil*. Elle prendrait aussi en compte les hypothèses et les facteurs externes influençant le service de police, et prévoirait des processus précis d'évaluation qui serviraient à analyser les activités et processus connexes, les interpréter et faire rapport à leur sujet.

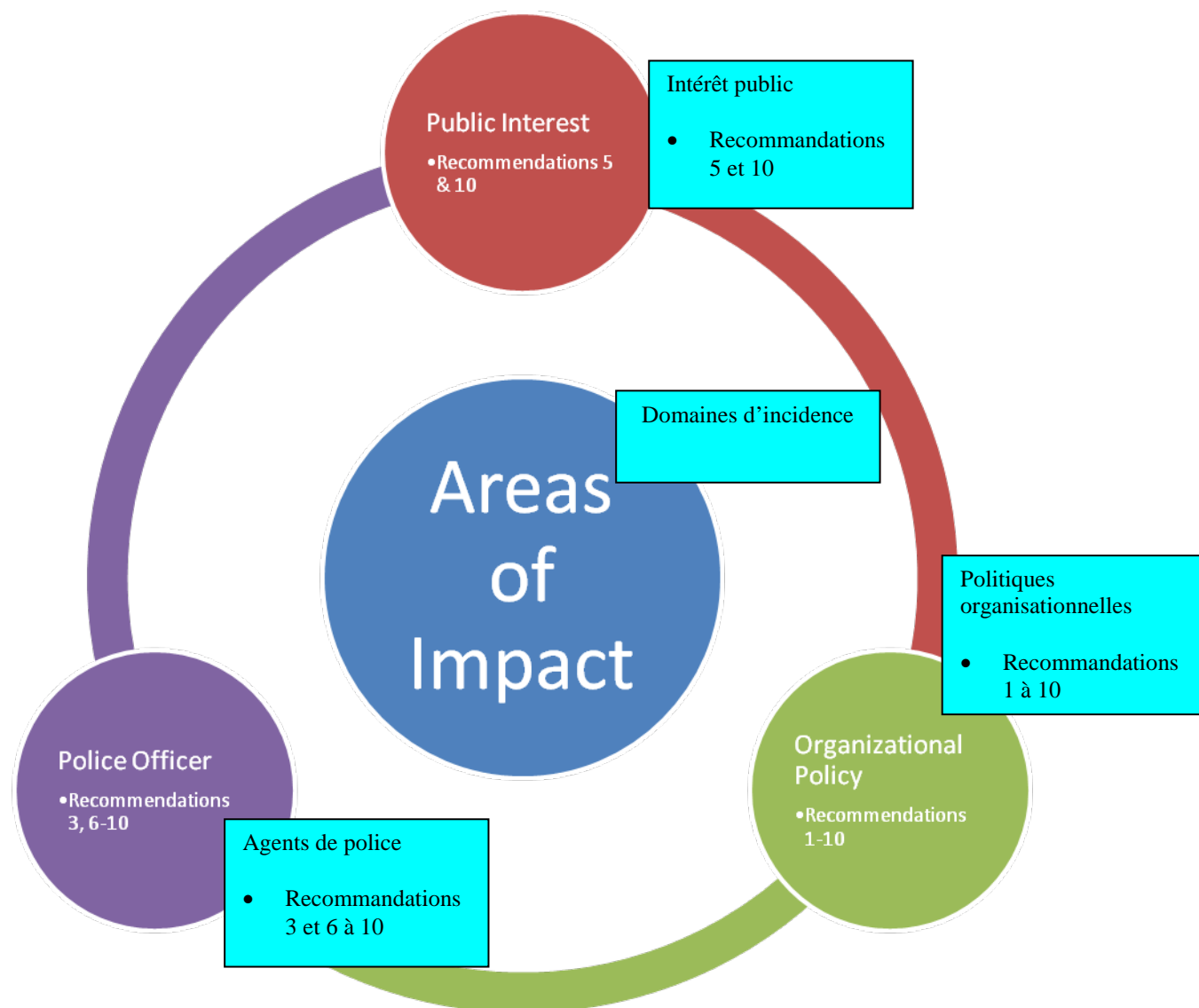
À la lumière d'une analyse des réponses données par les services de police qui ont participé au sondage en ligne, il est possible de tirer plusieurs conclusions importantes. À partir de ces

conclusions, dix recommandations majeures ont été élaborées en vue d'améliorer les pratiques actuelles et d'assurer une plus grande uniformité entre les services policiers du pays.

Il y aura assurément des variations en fonction de l'envergure et de la portée de diverses opérations policières ainsi que du nombre d'affaires où il est question de communication de dossiers disciplinaires des policiers. Toutefois il est utile de considérer l'expérience des services de police comme la révèlent les réponses au sondage, de façon à cerner des tendances nationales susceptibles de mener à de bonnes pratiques, une assurance de la qualité et une saine gestion des risques dans ces domaines.

Pour aider à situer les conclusions et recommandations, la figure 2 (ci-dessous) indique les trois domaines d'incidence discernés d'après une analyse des résultats du sondage en ligne.

Figure 2



Le tableau ci-dessous est une autre façon de résumer les recommandations découlant de l'analyse des données du sondage en ligne réalisé par le Comité.

Recommandations	Incidences sur les politiques organisationnelles	Incidences sur les agents de police	Incidences sur l'intérêt public
1 – Mobiliser les associations provinciales de chefs de police	✓		
2 – Efforts internes coordonnés et coopération avec les avocats de la poursuite	✓		

Rédigé par : *Public Safety Innovation, Inc.* (mai 2012)

ou le Service des poursuites fédéral			
3 – Élaboration d'un processus de suivi	✓	✓	
4 – Processus d'examen des communications en vertu de l'arrêt <i>McNeil</i>	✓	✓	
5 – Réaffectation d'agents et allégations de tromperie	✓	✓	✓
6 – Opposition d'un agent à la communication	✓	✓	
7 – Dossiers radiés, expurgés ou ayant fait l'objet d'un pardon et avis aux agents	✓	✓	
8 – Protection des renseignements personnels	✓	✓	
9 – Formation, sensibilisation et perfectionnement	✓	✓	
10 – Considérations financières	✓		✓

V.1.1 Conclusion et recommandation 1 – Mobiliser les associations provinciales de chefs de police (IPO)

Conclusion

Des efforts supplémentaires sont de mise pour que les méthodes soient harmonisées dans chaque province en ce qui concerne la communication de dossiers disciplinaires des policiers conformément à l'arrêt *McNeil*. Le Comité considère que les associations provinciales de chefs de police ont un rôle important à jouer à cet égard.

Recommandation

Le Comité recommande qu'une fois que ce rapport aura été remis aux associations provinciales de chefs de police, celles-ci soient encouragées à constituer un comité pour étudier le rapport afin de déterminer comment la cohérence peut être assurée dans chaque province.

V.1.2 Conclusion et recommandation 2 – Efforts internes coordonnés et coopération avec les avocats de la poursuite ou le Service des poursuites fédéral (IPO)

Conclusion

Il existe de grandes variations dans les pratiques actuelles des services de police canadiens par rapport à l'arrêt *McNeil*. De fait, plusieurs services n'ont encore acquis aucune expérience notable dans ce contexte alors que d'autres abordent la communication de dossiers disciplinaires des policiers uniquement au cas par cas. Dans de nombreux cas toutefois, un cadre proactif et consensuel a été élaboré pour officialiser un processus prévoyant une coopération étroite avec l'avocat de la poursuite local. La valeur d'une telle démarche

collaborative et proactive est évidente au sein de nombreux services, ce qui en fait un exemple de bonne pratique policière.

Le rôle de l'avocat de la poursuite local ou du service des poursuites publiques, à titre d'arbitre des décisions finales concernant la communication de dossiers disciplinaires dans l'optique de l'arrêt *McNeil*, est ressorti clairement des réponses au sondage en ligne. Il est très pertinent de confier à une personne désignée (ou, dans certaines circonstances, à un comité) un rôle consultatif spécial. Il est aussi raisonnable de s'assurer que l'avis et les perspectives de la Poursuite, ou du Service des poursuites publiques, soient disponibles le plus tôt possible dans le processus de prise de décisions en la matière.

Il faut aussi reconnaître qu'il n'y a pas nécessairement de processus communs en place pour déterminer la pertinence en ce qui concerne les dossiers disciplinaires des policiers. En outre, il est utile d'insister sur la relation particulière qui existe entre la GRC et le Service des poursuites fédéral; elle exige une approche nationale uniformisée qui peut être différente à certains égards des pratiques provinciales. En outre, il peut y avoir des différences d'un ressort à l'autre quant à la façon dont des processus précis sont mis en œuvre. Cependant, il faudrait attacher une grande importance à l'uniformisation de la documentation qui est fournie à la Poursuite à tous les niveaux.

Recommandation

Les services de police devraient agir en vue de créer un régime de communication proactive et coopérer étroitement avec leur avocat de la poursuite local pour officialiser ce processus.

Le Comité recommande aussi d'améliorer les communications entre organismes policiers au sein d'une région ou d'une province de façon à assurer une approche uniformisée de la communication des dossiers disciplinaires.

Certains services de police pourraient évaluer les avantages à solliciter l'aide de l'avocat de la poursuite ou du service des poursuites publiques pour prendre des décisions initiales quant à la communication des dossiers visés par l'arrêt *McNeil*. Cette façon de faire pourrait être particulièrement opportune dans les plus petits ressorts où les ressources humaines sont limitées.

V.1.3 Conclusion et recommandation 3 – Élaboration d'un processus de suivi (IPO, IAP)

Conclusion

Plusieurs organismes ont indiqué qu'ils utilisent un formulaire spécial (électronique ou imprimé) pour faciliter le suivi des dossiers des agents qui pourraient éventuellement être communiqués en vertu du régime *McNeil*. Cette façon de faire commence souvent au moment de l'embauche et se poursuit pendant toute la carrière d'un agent, visant à cerner les éléments qui pourraient

être pertinents dans le contexte de l'arrêt *McNeil* et d'affaires disciplinaires⁸. Les questions du sondage touchant ce domaine ont produit des réponses révélant des différences de forme et de vocabulaire souvent associées aux détails de la loi provinciale sur la police ou les services de police. Toutefois le souci important ressortant de toutes les réponses est de garantir qu'il existe un mécanisme pour assurer le suivi des agents et des incidents susceptibles de donner lieu à une communication en vertu de l'arrêt *McNeil*.

Recommandation

Les services de police devraient envisager de créer un processus pour assurer dès l'embauche des agents le suivi des renseignements à leur dossier qui pourraient avoir à être communiqués dans l'optique de l'arrêt *McNeil*. Les dossiers pourraient être mis à jour régulièrement de concert avec l'avocat de la poursuite local.

V.1.4 Conclusion et recommandation 4 – Processus d'examen des communications en vertu de l'arrêt *McNeil* (IPO, IAP)

Conclusion

De nombreux organismes policiers font suite à l'arrêt *McNeil* (ou prévoient le faire) au cas par cas, mais il est évident que certains ont mis sur pied un comité expressément chargé d'assurer l'uniformité. Assurément, la responsabilité en la matière revient en dernier ressort au chef de police ou son équivalent. Pourtant, l'exercice d'une telle responsabilité de direction peut bénéficier grandement de la désignation d'un membre ou d'un comité spécial chargé de procéder à des examens et de formuler des recommandations. En outre, dans certaines circonstances, il peut être utile d'examiner les avantages pratiques que pourrait apporter un organe consultatif régional ou provincial qui prodiguerait des conseils uniformisés aux organismes policiers. Un tel organe comprendrait des représentants des avocats de la poursuite ou du service des poursuites publiques.

Recommandation

Les services de police devraient envisager de mettre en place un processus de communication en vertu de l'arrêt *McNeil* afin d'examiner les affaires pertinentes au sein de leur organisation et de prendre toute décision nécessaire. La responsabilité peut en être confiée à une personne ou à un comité, qui peut communiquer régulièrement avec l'avocat de la poursuite ou le service des poursuites publiques.

⁸ Par exemple, la GRC a adopté une démarche de ce genre.

V.1.5 Conclusion et recommandation 5 – Réaffectation d'agents et allégations de tromperie (IPO, IAP, IIP)

Conclusion

D'importantes différences sont ressorties dans l'approche adoptée face à toute réaffectation éventuelle d'agents assujettis à des conditions abordées dans l'arrêt *McNeil*. De nombreux services n'ont aucun processus du tout en place. Il s'agit manifestement d'un domaine qui peut avoir d'importantes implications pour tous les domaines visés par le rapport (intérêt public, politiques organisationnelles et agents de police). Il est aussi très important pour divers échelons de chaque organisme policier, y compris la haute direction, les ressources humaines, la dotation et les relations de travail, et pour les associations de police (ou syndicats). Par conséquent, l'approche adoptée face à la réaffectation d'agents est de toute évidence un domaine dans lequel des pratiques claires et cohérentes sont souhaitables. Les réponses au sondage en ligne indiquent en général une reconnaissance de la nécessité de principes décisionnels ou lignes directrices qui consolideraient toute approche adoptée face à la réaffectation d'agents concernés par *McNeil*.

Par ailleurs, la tromperie, les mensonges et les questions d'intégrité sont considérés comme des problèmes vitaux par de nombreux organismes policiers qui ont répondu au sondage en ligne. Ils figurent parmi les aspects les plus controversés et les plus importants pour les hauts dirigeants policiers, et ils sont une des plus grandes sources de préoccupations pour les chefs de police partout au Canada. Les discussions du Comité ont mené à se concentrer sur la résolution définitive de toute et chacune des allégations de tromperie mettant en cause des agents de police. Cette volonté devrait aussi porter sur tout aspect aggravant de telles allégations.

Recommandation

Les services de police devraient envisager de désigner en leur sein une personne ou une section (p. ex., Ressources humaines ou Dotation) chargée de mettre au point un processus adéquat pour préciser les paramètres de toute réaffectation d'agents dont la crédibilité a été mise en question. Cette politique peut prendre en compte des facteurs se rapportant à l'admissibilité à des concours en vue d'une promotion, des affectations spéciales (p. ex., unités d'enquête de niveau supérieur) et des possibilités de perfectionnement ainsi que d'autres facteurs se rapportant au cheminement de carrière.

En outre, de la même façon que pour les questions entourant la réaffectation d'un agent, les services de police devraient envisager de faire de toute allégation de tromperie une question exigeant une résolution officielle, en tenant compte des facteurs aggravants de l'allégation.

V.1.6 Conclusion et recommandation 6 – Opposition d’un agent à la communication (IPO, IAP)

Conclusion

Les politiques ou le processus permettant à un agent de s’opposer à la communication d’un dossier en vertu de l’arrêt *McNeil* varient considérablement. Dans certains cas, les services de police n’ont aucune politique du tout. Dans d’autres, les agents peuvent présenter leur opposition par le biais de leur association de police. Certains services permettent de présenter un mémoire écrit détaillant toute opposition à une décision de communiquer des dossiers disciplinaires; le mémoire est transmis à l’avocat de la poursuite.

Ce domaine est étroitement lié aux politiques en place dans certains ressorts (p. ex., l’Ontario), où un ensemble d’exigences peut influencer sur la pratique qui serait d’application et l’intervention des associations de police. Ici, le concept de pratique « exemplaire » mène à une recommandation visant à faciliter l’expression de l’opposition d’un agent à une décision de communiquer un dossier disciplinaire, sans empiéter sur un processus judiciaire.

Recommandation

Les agents devraient être avisés de toutes les décisions concernant les dossiers disciplinaires communiqués à la Poursuite. Lorsque les dossiers sont communiqués, les services de police devraient prévoir un mécanisme officiel permettant à un agent de s’opposer à la communication à la lumière de l’arrêt *McNeil*. Par exemple, un formulaire comportant une section « opposition à la communication » peut être prévu. Il est utile de préciser un délai pour la présentation d’un tel formulaire. Il pourrait aussi être pertinent d’offrir aux agents s’opposant à une décision de communiquer la possibilité d’en discuter avec un officier supérieur désigné ou un avocat de la poursuite.

V.1.7 Conclusion et recommandation 7 – Dossiers radiés, expurgés ou ayant fait l’objet d’un pardon et avis aux agents (IPO, IAP)

Conclusion

Dans les services de police qui ont répondu au sondage en ligne, les pratiques varient en fonction des lois et règlements de leur ressort. En conséquence, il paraît extrêmement difficile de prévoir une politique explicite sur toutes les mesures pertinentes à l’égard des dossiers périmés, radiés, expurgés ou ayant fait l’objet d’un pardon. Toutefois une déclaration d’intention détaillée portant sur tout aspect pertinent aux dossiers de ces catégories serait bénéfique et conforme aux principes d’ouverture et de responsabilisation.

Du reste, assurer la participation et l’engagement des agents dans le cycle complet des décisions sur la communication de dossiers visés par l’arrêt *McNeil* est considéré comme une bonne pratique pour tous les organismes policiers canadiens. La pratique d’aviser l’agent concerné pourrait servir à boucler la boucle de façon satisfaisante, à moins que des motifs impérieux ne

s'y opposent (p. ex., si un avis de communication à un agent donné risquait de compromettre une enquête en cours).

Recommandation

Tous les services de police devraient adopter un énoncé clair à l'égard de la communication de dossiers radiés, supprimés ou expurgés. En outre, lorsque de tels dossiers sont communiqués à la Poursuite, les services de police devraient s'assurer que les agents sont pleinement informés lorsqu'une décision a été prise de communiquer des dossiers disciplinaires conformément à l'arrêt *McNeil*.

V.1.8 Conclusion et recommandation 8 – Protection des renseignements personnels (IPO, IAP)

Conclusion

La protection des dossiers contenant des renseignements personnels, y compris des dossiers personnels visés par l'arrêt *McNeil*, est une importante responsabilité organisationnelle. En conséquence, plusieurs organismes policiers ont indiqué qu'ils contrôlent strictement l'accès à de tels dossiers, souvent en conservant les formulaires originaux et les renseignements numérisés dans un lieu sécurisé. Parfois, les dossiers sont conservés dans un lieu physique distinct et sur des serveurs distincts de façon à assurer un contrôle efficace, une protection adéquate et un accès limité.

De nombreux services conservent aussi des répertoires des membres du personnel qui sont autorisés à accéder à de tels dossiers. La pratique précise en la matière dépend nécessairement des ressources disponibles au sein de chaque service ainsi que des besoins organisationnels précis.

Recommandation

Les services de police devraient envisager de conserver les copies originales et les renseignements numérisés dans un lieu sécurisé. Il peut s'agir d'un lieu physique distinct ou de serveurs distincts. En outre, il peut être utile de conserver un répertoire des membres du personnel autorisés à accéder à ces dossiers.

V.1.9 Conclusion et recommandation 9 – Formation, sensibilisation et perfectionnement (IPO, IAP)

Conclusion

De nombreux organismes de police ont indiqué qu'ils ont mis au point des méthodes structurées pour la formation du personnel à l'égard de l'arrêt *McNeil*. En font partie de la formation à l'interne et la présentation par les avocats internes ou les responsables des normes professionnelles d'exposés sur l'arrêt et ses implications, ainsi que des séances de formation à l'appel nominal. Toutefois un nombre important d'organismes ont aussi indiqué n'offrir aucune

formation structurée à l'égard de l'arrêt. D'autres ont adopté une approche non structurée comprenant des bulletins d'information, des communiqués et de brèves présentations visant à assurer une certaine sensibilisation.

Une approche plus structurée peut procurer des avantages clairs et évidents, notamment en ce qui concerne la gestion du risque pour l'organisation et ses membres. Sur le plan de la responsabilité de l'organisation et des agents individuels, il est raisonnable de veiller à ce qu'un certain continuum d'information et d'instructions détaillées soit offert à l'égard de l'arrêt *McNeil* et de ses incidences.

Recommandation

Tous les services de police devraient s'assurer de préciser la façon dont ils aborderont la diffusion d'information sur l'arrêt *McNeil* et ses incidences pour l'organisation. Ils peuvent prévoir des bulletins d'information, des communiqués, des ateliers, de la formation en milieu de travail et à l'appel nominal et des exposés détaillés. Les avocats internes, les responsables des normes professionnels et les formateurs du service peuvent tous être des ressources utiles dans cette optique.

V.1.10 Conclusion et recommandation 10 – Considérations financières (IPO, IIP)

Conclusion

Les questions concernant les coûts associés à la conformité aux exigences de l'arrêt *McNeil* ont suscité un large éventail de réponses. Certains services de police estiment que ces coûts sont « minimes », tandis que d'autres ont indiqué que des coûts importants sont directement rattachés à la création de postes chargés des décisions et des communications nécessaires à la lumière de l'arrêt *McNeil*.

Le Comité estime que tous les services ont une responsabilité fiduciaire de cerner clairement les coûts directs et indirects liés aux processus de prise de décisions et de documentation dans ce domaine de communication de dossiers disciplinaires. Assurément dans la conjoncture actuelle de restrictions budgétaires, il est tout indiqué d'évaluer la façon dont les politiques, formalités, processus et pratiques en cause affecteront les ressources policières. Il est aussi raisonnable de mesurer les incidences financières de l'arrêt *McNeil* afin de faciliter la mise en commun de pratiques « exemplaires » entre les services de police du Canada.

Recommandation

Tous les services de police devraient s'assurer de conserver les données qui aideront à mesurer l'incidence financière de l'arrêt *McNeil* pour leur organisation.

ANNEXE I

Questionnaire du sondage en ligne sur l'arrêt *McNeil* (anglais)

1. Describe the process used by your organization/division to disclose records consistent with the McNeil Decision
2. How does your organization/division determine if a matter is considered “serious misconduct”?
3. How does your organization/division determine if a matter is “relevant” for disclosure before the courts?
4. How does your organization/division assess issues of officer integrity and/or credibility in the context of the McNeil Decision?
5. Does your jurisdiction differentiate between formal and informal discipline?
 - o Yes
 - o No
6. If yes, how is this differentiation made?
7. If yes, how does this difference impact on McNeil Decision responses?
8. Does your organization/division disclose Absolute or Conditional Discharges?
 - o Yes
 - o No
9. If yes, was this decision made in consultation with the Crown?
 - o Yes
 - o No
10. Identify timelines associated with process described in Question #8 (above)
11. Identify any position(s) within your organization/division responsible for deciding what information is disclosed to the Crown as McNeil Disclosure.
12. Identify all positions in your organization/division involved in the preparation of McNeil Disclosure.
13. Identify any position(s) within your organization/division responsible for the disclosure of these records.
14. Does your organization/division have any process in place to ensure continued confidentiality of records disclosed?
 - o Yes
 - o No
15. If yes, please describe below:
16. Does your organization/division have any process in place for officers to challenge the disclosure of a record made pursuant to the McNeil Decision?
 - o Yes
 - o No
17. If yes, please describe below:

18. When your organization/division makes a decision to disclose records to the Crown, what level of detail is included? Select from the categories listed below:
- Copy of the complete file on the incident (in writing);
 - Summary of the details of the incident (in writing);
 - Complete description of the facts of the incident (orally);
 - Summary of the details of the incident (orally);
 - Description of the default and disposition as noted in the relevant legislation (e.g., *Police Act, Police Services Act*) without details of the incident;
 - Other (please specify):
19. Does your organization/division have any policy or guidelines to assist in determining whether dated, expunged, purged or pardoned records will be disclosed?
- Yes
 - No
20. If yes, please describe below:
21. Are internal disciplinary, labour law or employment incidents examined outside of your provincial *Police Act* part of your organization's/division's disclosure process?
- Yes
 - No
22. If yes, please describe below:
23. Does your organization/division disclose records with respect to matters that are either under investigation or for some other reason has not been addressed as part of a disciplinary process?
- Yes
 - No
24. If yes, please describe below:
25. Does an officer receive notification of what information has been disclosed to the Crown?
- Yes
 - No
26. If an officer is not aware of an ongoing matter that your organization/division has decided should be disclosed to the Crown, how does this impact your organization's/division's process in relation to disclosure under McNeil?
27. Once it is determined that an officer has a record that may be disclosed as per McNeil, does your organization/division have in place processes to ensure that this record is considered or disclosed for any other matters that the officer already has before the courts?
- Yes
 - No

28. If yes, please describe below:
29. Under what different federal or provincial statutes or regulations would a conviction require your organization/division to make disclosure under the McNeil Decision relating to an officer's disciplinary record?
- Please identify specifics below, including relevant section(s):
30. Are there any court decisions in your jurisdiction that have provided guidance on what does or does not need to be disclosed to the Crown pursuant to the McNeil Decision?
- Yes
 - No
31. If yes, please list below:
32. Does your organization/division have any agreements or memoranda of understanding with the Crown to manage issues relating to the McNeil Decision?
- Yes
 - No
33. If yes, please describe below:
34. Do Crown or Defense personnel in your jurisdiction maintain any systems or databases for tracking police disclosure of records relating to the McNeil Decision?
- Crown – Yes
 - Crown – No
 - Defense – Yes
 - Defense – No
 - Unknown
35. Has the McNeil Decision had any impact on how your organization/division investigates the criminal conduct of police officers?
- Yes
 - No
36. If yes, please provide details below:
37. Has the McNeil Decision had any impact on how your organization/division investigates the professional misconduct of police officers?
- Yes
 - No
38. If yes, please provide details below:
39. What process is in place to remove or retrieve disclosed police records that have subsequently been expunged, purged, or pardoned?
40. Does your organization/division have a limitation on its retention period for disciplinary records?
- Yes
 - No

41. If yes, please describe below:
42. What safeguards or processes are in place to ensure that the Crown does NOT disclose police records inappropriately?
43. What implications has the McNeil Decision had on the specific assignment or placement of personnel with McNeil records?
44. What type of information or training has been provided to the membership at large regarding the McNeil Decision?
45. Does your organization/division provide any training or education for the Crown with regard to the McNeil Decision?
 - Yes
 - No
46. If yes, please describe below:
47. Does your organization/division solicit legal advice with respect to the disclosure of police records under the McNeil Decision?
 - Yes
 - No
48. If yes, from whom? Please provide details below:
49. Has the McNeil Decision presented your organization/division with significant problems or challenges?
 - Yes
 - No
50. If yes, please describe below:
51. Are you able to estimate the annual cost to your organization/division for complying with the McNeil Decision?
 - Yes
 - No
52. If yes, please describe below:
53. Does your organization/division have any additional information that may be useful for this Committee as it examines the McNeil Decision?
 - Yes
 - No
54. If yes, please describe below:

55. Please provide the following organizational and contact information:
 - Name of Police Organization:
 - If completing on behalf of an association or committee, please provide name of group represented:
 - City/Municipality/District:

- Province:
- Number of Sworn Members:
- Name of Person to Contact:
- Rank of Contact Person:
- Phone number of Contact Person:
- Contact Person Email Address:

It is our intention to compile a list of subject matter experts (SME) who may act as contacts for participating agencies if anyone wishes to discuss your agency's practices or policies. Please indicate below if you are willing to have your contact information shared with other CACP agencies.

56. I wish to be identified as a Subject Matter Expert for the purposes of the McNeil Decision.

- Yes
- No

N.B.: Please direct any additional documents, materials, or information that you have available within your Department that may be relevant to this review and analysis of the McNeil Decision. Such items may be sent as follows:

CACP Professional Standards Committee Co-Chairs:

Deputy Chief Constable Bob Downie

BDOWNIE@saanichpolice.ca

or

Commissioner Costa Labos

Costa.Labos@spvm.qc.ca

Subject Line: McNeil Decision Survey Project

Thank you for taking time to complete this Survey.

ANNEXE 2

Questionnaire du sondage en ligne sur l'arrêt *McNeil* (français)

1. Décrivez le processus qu'utilise votre organisation/division pour communiquer les dossiers conformément à l'arrêt *McNeil*.
2. Comment votre organisation/division détermine-t-elle si une affaire est un cas de « grave inconduite »?
3. Comment votre organisation/division détermine-t-elle si une affaire est « pertinente » et donc doit être communiquée au tribunal?
4. Comment votre organisation/division évalue-t-elle les questions entourant l'intégrité ou la crédibilité d'un agent dans le contexte de l'arrêt *McNeil*?
5. Votre administration fait-elle une distinction entre discipline formelle et informelle?
 - Oui
 - Non
6. Si oui, comment la différence est-elle faite?
7. Si oui, comment cette différence influe-t-elle sur les suites données à l'arrêt *McNeil*?
8. Votre organisation/division communique-t-elle les dossiers ayant fait l'objet d'une absolution inconditionnelle ou sous conditions?
 - Oui
 - Non
9. Si oui, la décision à ce sujet a-t-elle été prise en consultation avec la Poursuite?
 - Oui
 - Non
10. Indiquez les délais associés au processus visé par la question 8 (ci-dessus).
11. Indiquez le ou les postes au sein de votre organisation/division des personnes chargées de décider quelle information est communiquée à la Poursuite en vertu de l'arrêt *McNeil*.
12. Indiquez le ou les postes au sein de votre organisation/division des personnes participant à la préparation d'une communication en vertu de l'arrêt *McNeil*.

13. Indiquez le ou les postes au sein de votre organisation/division des personnes chargées de la communication de ces dossiers.

14. Votre organisation/division a-t-elle mis en place des processus pour assurer le respect de la confidentialité des dossiers communiqués?

- Oui
- Non

15. Si oui, veuillez donner des précisions :

16. Votre organisation/division a-t-elle mis en place des processus permettant aux agents de s'opposer à la communication d'un dossier en vertu de l'arrêt *McNeil*?

- Oui
- Non

17. Si oui, veuillez donner des précisions :

18. Quand votre organisation/division décide de communiquer des dossiers à la Poursuite, quel est le niveau de détail fourni? Choisissez parmi les catégories suivantes :

- Copie du dossier complet sur l'incident (par écrit)
- Résumé des détails de l'incident (par écrit)
- Description complète des faits de l'incident (verbalement)
- Résumé des détails de l'incident (verbalement)
- Description de la nature de l'acte et de la sanction selon la loi pertinente (p. ex., *Loi sur la police, Loi sur les services policiers*), sans détails sur l'incident
- Autre (veuillez préciser) :

19. Votre organisation/division a-t-elle adopté une politique ou des lignes directrices pour aider à déterminer si des dossiers périmés, radiés, expurgés ou ayant fait l'objet d'un pardon sont communiqués?

- Oui
- Non

20. Si oui, veuillez donner des précisions :

21. Les incidents relevant de la discipline interne, du droit du travail ou de l'emploi qui ont été examinés sans égard à votre loi provinciale sur la police font-ils partie du processus de communication de votre organisation/division?
- Oui
 - Non
22. Si oui, veuillez donner des précisions :
23. Votre organisation/division communique-t-elle des dossiers d'affaires qui ni ne font l'objet d'une enquête ni, pour quelque raison que ce soit, n'ont été examinées dans le cadre d'un processus disciplinaire?
- Oui
 - Non
24. Si oui, veuillez donner des précisions :
25. Un agent est-il informé de l'information qui a été communiquée à la Poursuite?
- Oui
 - Non
26. Si un agent n'est pas au courant d'une affaire en instance dont votre organisation / division a décidé qu'elle devrait être communiquée à la Poursuite, comment ce fait influe-t-il sur le processus suivi par votre organisation/division à l'égard d'une communication en vertu de l'arrêt *McNeil*?
27. Une fois qu'il est établi qu'un agent fait l'objet d'un dossier qui peut être communiqué en vertu de l'arrêt *McNeil*, votre organisation/division a-t-elle des processus pour s'assurer que ce dossier est examiné ou communiqué dans le cadre de toutes les affaires de l'agent qui sont déjà en instance devant les tribunaux?
- Oui
 - Non
28. Si oui, veuillez donner des précisions :
29. Une déclaration de culpabilité en vertu de quels lois ou règlements fédéraux ou provinciaux obligerait-elle votre organisation/division à communiquer le dossier disciplinaire d'un agent en vertu de l'arrêt *McNeil*?

Veillez indiquer les détails ci-dessous, y compris les dispositions pertinentes :

30. Y a-t-il des jugements rendus par les tribunaux de votre ressort qui ont apporté des précisions sur ce qui doit ou non être communiqué à la Poursuite en vertu de l'arrêt *McNeil*?

- Oui
- Non

31. Si oui, veuillez en dresser la liste ci-dessous :

32. Votre organisation/division a-t-elle conclu un accord ou protocole d'entente avec la Poursuite pour traiter des questions entourant l'arrêt *McNeil*?

- Oui
- Non

33. Si oui, veuillez donner des précisions :

34. Dans votre ressort, les avocats de la poursuite ou de la défense ont-ils des systèmes ou bases de données pour effectuer un suivi sur les dossiers policiers communiqués en vertu de l'arrêt *McNeil*?

- Avocats de la poursuite – Oui
- Avocats de la poursuite – Non
- Avocats de la défense – Oui
- Avocats de la défense – Non
- Ne sais pas

35. L'arrêt *McNeil* a-t-il eu une incidence sur la façon dont votre organisation/division fait enquête sur les cas de comportement criminel des agents de police?

- Oui
- Non

36. Si oui, veuillez donner des précisions :

37. L'arrêt *McNeil* a-t-il eu une incidence sur la façon dont votre organisation/division fait enquête sur les cas d'inconduite professionnelle des agents de police?

- Oui
- Non

38. Si oui, veuillez donner des précisions :

39. Quels processus sont-ils en place pour retirer les dossiers policiers qui ont été communiqués et qui par la suite ont été radiés ou expurgés ou ont fait l'objet d'un pardon?

40. Votre organisation/division a-t-elle fixé une limite à la période de conservation des dossiers disciplinaires?

- Oui
- Non

41. Si oui, veuillez donner des précisions :

42. Quels moyens de protection ou processus sont-ils en place pour s'assurer que la Poursuite ne communique PAS des dossiers policiers de façon inappropriée?

43. Quelles implications l'arrêt *McNeil* a-t-il eu sur les affectations précises ou le placement de membres du personnel possédant un dossier visé par l'arrêt *McNeil*?

44. Quel genre d'information ou de formation a-t-il été fourni à l'ensemble des membres au sujet de l'arrêt *McNeil*?

45. Votre organisation/division fournit-elle à la Poursuite de la formation ou de l'information à l'égard de l'arrêt *McNeil*?

- Oui
- Non

46. Si oui, veuillez donner des précisions :

47. Votre organisation/division demande-t-elle des conseils juridiques au sujet de la communication de dossiers policiers en vertu de l'arrêt *McNeil*?

- Oui
- Non

48. Si oui, à qui les demande-t-elle? Veuillez donner des précisions :

49. L'arrêt *McNeil* a-t-il présenté à votre organisation/division des problèmes ou défis importants?
- Oui
 - Non
50. Si oui, veuillez donner des précisions :
51. Pouvez-vous estimer le coût annuel qu'assume votre organisation/division pour se conformer à l'arrêt *McNeil*?
- Oui
 - Non
52. Si oui, veuillez donner des précisions :
53. Votre organisation/division a-t-elle d'autres renseignements qui pourraient être utiles au Comité dans son examen de l'arrêt *McNeil*?
- Oui
 - Non
54. Si oui, veuillez donner des précisions :
55. Veuillez donner les précisions suivantes sur votre organisation/division et une personne-ressource :
- Nom de l'organisme policier :
 - Si vous remplissez le questionnaire au nom d'une association ou d'un comité, indiquez le nom du groupe représenté :
 - Ville / municipalité / district :
 - Province :
 - Nombre de membres assermentés :
 - Nom d'une personne-ressource :

- Rang de la personne-ressource :
- Numéro de téléphone de la personne-ressource :
- Adresse courriel de la personne-ressource :

Nous avons l'intention de dresser une liste d'experts en la matière qui agiront comme personnes-ressources auxquelles les organismes participants pourront s'adresser si elles souhaitent discuter des pratiques ou politiques d'autres organismes. Veuillez indiquer ci-dessous si vous acceptez que vos coordonnées soient communiquées à d'autres organismes de l'ACCP.

56. Je souhaite être désigné comme un expert en la matière dans l'optique de l'arrêt *McNeil*.

- Oui
- Non

N.B. : Veuillez nous envoyer tout document, matériel ou information supplémentaire qu'utilise votre organisme et qui pourrait être pertinent à la présente analyse de l'arrêt *McNeil* :

Coprésidents du Comité de l'ACCP sur les normes professionnelles –

Chef adjoint Bob Downie

BDOWNIE@saanichpolice.ca

ou

Commissaire Costa Labos

Costa.Labos@spvm.qc.ca

Mention objet : Projet de recherche sur l'arrêt *McNeil*

Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire.

ANNEXE 3

Liste d'experts en la matière

Comité de l'ACCP sur les normes professionnelles – Liste d'experts en la matière : arrêt *McNeil*

FÉDÉRAL

Inspecteur Alfredo Bangloy
Officier responsable
Groupe des normes professionnelles
Direction générale de la GRC, Ottawa
Alfredo.bangloy@rcmp-grc.gc.ca

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Lynn Moore (avocate)
Force constabulaire royale de Terre-Neuve
709-729-8882
lynnmoore@rnc.gov.nl.ca

Rachel Huntsman (avocat)
Force constabulaire royale de Terre-Neuve
709-729-8739
rachelhuntsman@rnc.gov.nl.ca

Sergent d'état-major Paul MacIsaac
GRC, Division B
702-772-2668
Paul.macisaac@rcmp-grc.gc.ca

NOUVELLE-ÉCOSSE

Sergent d'état-major Al Harding
Sous-officier responsable
Groupe des normes professionnelles
GRC, Division H
902-426-8149
Al.harding@rcmp-grc.gc.ca

QUÉBEC

Sergent d'état-major Jodie Blais
GRC Montréal
514-939-8400, poste 3015
Jodie.blais@rcmp-grc.gc.ca

Directeur adjoint Christian Boily
Régie de police de Memphrémagog
819-843-3334, poste 229
christian.boily@policerpm.com

Inspecteur Michel Deschenes
Police de Saint-Jerôme
450-432-5299, poste 2227
mdeschenes@vsj.ca

Inspecteur Gilles Moreau
Service de protection des citoyens de Laval
450-978-6888, poste 4191
g.moreau@ville.laval.qc.ca

Inspecteur Mario Smith
Sûreté du Québec
514-598-4900
mario.smith@surete.qc.ca

ONTARIO

Détective Mike Bassier
Service de police régional de Peel
905-453-2121, poste 6022
michael.bassier@peelpolice.on.ca

Surintendant Mike Shard
Police provinciale de l'Ontario
705-329-6884
mike.shard@ontario.ca

Inspecteur Ian MacWilliams
Police de Delta
604-595-2115
imacwilliams@deltapolice.ca

Sergent Dan Robinson
GRC, Division E
604-264-2674 ou
604-264-2833
Dan.robinson@rcmp-grc.gc.ca

MANITOBA

Inspecteur Shane Corley
Police de Brandon
204-729-2302
s.corley@brandon.ca

ALBERTA

M^{me} Donna Vinje
Service de police de Calgary
403-206-4598
pol8599@calgarypolice.ca

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Chef adjoint Bob Downie
Police de Saanich
250-475-4355
bdownie@saanichpolice.ca

Sergent Neil Collins
Police de New Westminster
604-529-2545
ncollins@nwpolice.ca

Inspecteur Steven Ing
Police de Victoria
250-995-7328
Steve.ing@vpd.ca