PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Un nouveau projet de code de discipline à la Sûreté du Québec !

Par
M. Jacques Painchaud
Vice-président à la discipline et à la déontologie
et
Me Alain Rousseau
Conseiller juridique à l'APPQ

8 décembre 2010

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Présentation

1- Historique

2- Régime syndical applicable à la Sûreté du Québec

3- Procédures cas 119 (2)

4- Projet de code de discipline

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

1- Historique

- Premier code de discipline en 1966;
- Second code de discipline en 1987;
- Projet de code de discipline en 2000;
- Objection de l'APPQ au projet de la DAI;
- Litige concernant la divulgation de la preuve;
- Décision de la Cour d'appel (5 février 2005).

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

2- Régime syndical applicable à la Sûreté du Québec

- Le comité paritaire et conjoint (CPC) est chargé:
  - Article 8 e) D'entendre et de discuter les recommandations de l'association (APPQ) relativement aux améliorations qui peuvent être apportées au *Code de discipline*, [...].

- Formation d'un sous-comité du comité paritaire et conjoint (Code de discipline)

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

3- Procédure cas 119 (2)

- Lettre d’entente qui encadre la procédure;
- La procédure respecte les règles d’équité procédurale et de justice naturelle;
- Divulgation complète de la preuve;
- Aucune modification sans entente entre les parties;
- Droit de grief en cas de litige;
- Inclusion de l’entente au prochain renouvellement du contrat de travail.

PDF-XChange Click to buy NOW! www.docu-track.com

4- Projet de code de discipline

Objectifs recherchés par la Sûreté:

- Alléger la procédure disciplinaire et raccourcir les délais;
- Actualiser et optimiser le processus.

Objecifs de l'Association:

- Assurer le respect des règles d'équité procédurale et de justice naturelle (notamment l'audition contradictoire) ;
- Diminution des délais et processus de conciliation.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

5- Faute disciplinaire, devoirs et normes de conduite

- Actualisation des normes de conduite par rapport à la *Loi sur la police;*

- Le principe de « prohibition de la double sanction » est reconnu, donc une faute ne pourra donner lieu à plus d'un manquement reproché ou d'une sanction, sauf si la faute concerne une contravention à une loi provinciale ou fédérale;

- Disposition contribuant à limiter le chevauchement entre la discipline et la déontologie.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

6- Imposition de délais à la procédure disciplinaire

La détermination d'un délai à diverses étapes constitue une des mesures ajoutées afin d'assurer un traitement plus rapide de la discipline.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

7- Délai de traitement du dossier

- Un avis doit être adressé au membre dans les dix (10) jours du dépôt d'une plainte;
- Une analyse préliminaire de la plainte doit être effectuée dans un délai de quarante (40) jours;
- Le rapport d'enquête doit être remis à la Direction des normes professionnelles dans un délai quatre-vingt-dix (90) jours;

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Délai de traitement du dossier

- La décision de l'autorité disciplinaire est transmise au Directeur général, au membre intimé et au directeur de la Direction des normes professionnelles, dans les trente (30) jours du prononcé de la sanction;

- À défaut d'intention annoncé du D.G. de modifier la décision; confirmation automatique dans les (30) jours;

- Dans le cas contraire, le D.G. confirme annule ou modifie la décision dans les trente (30) jours des représentations des parties.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

8- Mesure contre les plaintes frivoles

- La plainte devra être écrite et signée;
- La DNP pourra refuser de tenir une enquête ou mettre fin à une enquête déjà commencée si la plainte est frivole, vexatoire ou mal fondée en fait ou en droit, ou encore portée de mauvaise foi ou si le plaignant refuse de collaborer à l'enquête.

PDF-XChange Click to buy NOW! www.docu-track.com

9- Transparence et indépendance du processus

- La DNP transmet à l'Association l'ensemble de la communication de la preuve en lien avec la plainte disciplinaire dès le dépôt d'une citation;

- Le membre intimé ou son représentant peut demander la récusation de l'un des membres de l'autorité disciplinaire siégeant dans le cadre de son dossier pour un motif de partialité réelle ou raisonnablement appréhendée.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

10- Processus de conciliation

- La DNP peut référer d'office tout dossier à la conciliation;
- Les parties peuvent également, d'un commun accord, recourir à la procédure de conciliation à tout stade des procédures en vertu du présent règlement;
- Le plaignant et le membre intimé doivent collaborer dans le cadre du processus de conciliation;
- Aucune procédure disciplinaire allégée ou audience disciplinaire devant l'autorité disciplinaire ne peut avoir lieu avant que ne soit terminée la procédure de conciliation;

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Processus de conciliation

- Lors de la séance de conciliation, le membre peut être accompagné par un membre de son Association;
- Toute déclaration ou écrit divulgué au cours du processus de conciliation est confidentiel et ne peut être utilisé et reçu en preuve lors de poursuites civiles ou criminelles, incluant toute procédure disciplinaire, judiciaire ou quasi judiciaire;
- À l'issue d'une entente en conciliation, la plainte est alors réputée être retirée et aucune mention de cette plainte ne doit être inscrite au dossier du membre.

PDF-XChange Click to buy NOW! www.docu-track.com

11- Processus disciplinaire allégé

Le processus disciplinaire allégé doit être terminé dans un délai de quarante-cinq (45) jours à compter de la transmission du dossier par la DNP.

- Il s'agit d'une procédure décentralisée pour les plaintes disciplinaires dont la gravité de la sanction est de cinq (5) jours de suspension et moins;
- L'audition à lieu dans le district du membre par un officier désigné;

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Processus disciplinaire allégé

- Dans le cadre du processus disciplinaire allégé, le membre a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'Association, lequel peut intervenir et faire des représentations, le cas échéant;

- Le membre se voit donner l'occasion de réfuter toutes les allégations contenues au rapport d'enquête et de produire tout document ou transmettre toute information pertinente dans le but d'expliquer sa conduite. Lorsque le membre accepte les conclusions de l'officier ou que sa conduite est reconnue non dérogatoire pour les manquements pour lesquels il est cité, l'officier désigné doit rédiger, motiver et signer la décision;

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Processus disciplinaire allégé

Si le membre n'accepte pas les conclusions et les mesures disciplinaires envisagées. La DNP pourra alors citer le membre devant l'autorité disciplinaire ou fermer le dossier;

Advenant un échec de la procédure disciplinaire allégée, la preuve soumise, les discussions, de même que les conclusions et les mesures disciplinaires envisagées demeurent confidentielles et ne peuvent être utilisées et reçues en preuve lors de poursuites civiles ou criminelles, incluant toute procédure disciplinaire, judiciaire ou quasi judiciaire.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

12- Audition devant l'autorité disciplinaire

- Permettre au membre intimé de présenter une défense pleine et entière; accepter tout moyen de preuve qu'il juge approprié et pertinent pour assurer la manifestation de la vérité;

- Lors de l'audition, le membre intimé peut se faire assister par : un avocat de son choix à ses frais, ou par un avocat désigné par l'Association, ou par un membre de cette Association ou un membre de la Sûreté;

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Audition devant l'autorité disciplinaire

- Les dépositions des témoins devant l'autorité disciplinaire sont enregistrées;
- Seules les auditions devant l'autorité disciplinaire sont publiques;
- Si l'ordre public ou la protection de la vie privée d'une personne ou de sa réputation le justifie, l'autorité disciplinaire peut ordonner le huis clos et ordonner la non-publication, la non-divulgation et la non-diffusion des documents produits en preuve par les parties;

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Audition devant l'autorité disciplinaire

- Lorsque l'autorité disciplinaire est composée d'un officier seul, celui-ci peut imposer une ou plusieurs des sanctions suivantes pour chaque manquement : l'avertissement; la réprimande; la suspension disciplinaire sans traitement pour une période d'au plus quinze (15) jours ouvrables;

- La décision doit être écrite, motivée et signée par le membre du comité;

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Audition devant l'autorité disciplinaire

- Lorsque l'autorité disciplinaire est composée d'un comité de discipline, celui-ci peut imposer une ou plusieurs des sanctions suivantes, pour chaque manquement : l'avertissement; la réprimande; la suspension disciplinaire sans traitement pour une période d'au plus soixante (60) jours ouvrables; la rétrogradation; la destitution;

- La décision de l'autorité disciplinaire est prise à la majorité, à partir de la preuve recueillie lors de l'audition;

- Elle doit être écrite, motivée et signée par les membres participants.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

13- La sanction

- Dans la détermination de la sanction disciplinaire, celle-ci doit être proportionnelle à la gravité du manquement reproché, compte tenu des circonstances entourant l'événement, du comportement général du membre et de la teneur de son dossier disciplinaire;

- Dans le cas de contestation d'une décision disciplinaire, le droit de grief selon les dispositions du contrat de travail s'applique;

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

La sanction

- Sur demande écrite du membre qui se voit imposer comme sanction une suspension sans traitement, le Directeur général ou son représentant peut déterminer que le nombre de jours durant lesquels ce membre serait ainsi privé de traitement soit réduit en totalité ou en partie de ses vacances annuelles, de ses fériés, et en totalité ou en partie de ses congés hebdomadaires à venir, à raison d'un par semaine, ou par l'application d'une diminution de la classe salariale du membre pour une durée équivalente au nombre de jours de suspension;

- Notons que dans le cas de coupure de traitement, le membre peut bénéficier également de l'étalement économique de la sanction prévue au contrat de travail.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

14- La radiation

- Il est important de noter qu'aucune mention relative à une faute disciplinaire non retenue contre un membre ne doit être portée à son dossier personnel et lorsqu'un membre est acquitté d'une accusation disciplinaire, aucune mention relative à cette accusation ne doit être portée à son dossier;

- Un avertissement écrit émis en vertu de l'article 96 du projet qui n'est pas suivi d'une plainte disciplinaire est retiré du dossier personnel du membre après douze (12) mois de son émission, sauf en cas de récidive de même nature;

PDF-XChange Click to buy NOW! www.docu-track.com

La radiation

- le membre qui se voit imposer une sanction disciplinaire autre que la destitution peut, après trois (3) ans s'il s'agit d'une suspension disciplinaire sans traitement ou d'une rétrogradation, et après deux (2) ans s'il s'agit d'un avertissement ou d'une réprimande, demander par écrit au Directeur général la radiation de la sanction. Si le Directeur général fait droit à cette demande, aucune mention de la sanction disciplinaire ne subsiste au dossier du membre;

- Veuillez noter que des mesures transitoires sont prévues. En effet, les nouveaux délais prévus pour la radiation s'appliquent pour les antécédents disciplinaires antérieurs à l'adoption du présent règlement.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

15- En résumé

- Traitement des cas assujettis à l'article 119 (2) par un comité spécifique autre que l'autorité disciplinaire;
- Diminution du chevauchement des plaintes disciplinaires et déontologiques et règles prohibant la double sanction;
- Imposition d'un délai à toutes les étapes du processus;
- Critères d'efficience au niveau de la plainte;
- Abolition du comité d'examen des plaintes par l'instauration d'une étape de triage après analyse du résultat d'enquête pour une gestion optimisée du dossier ;

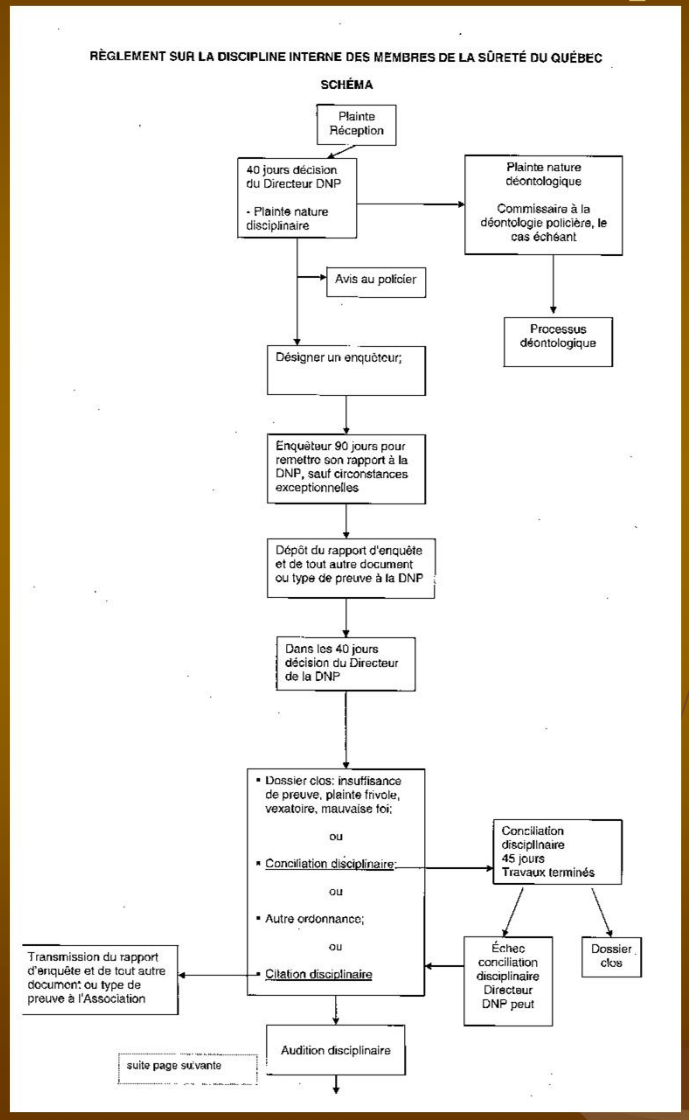
PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

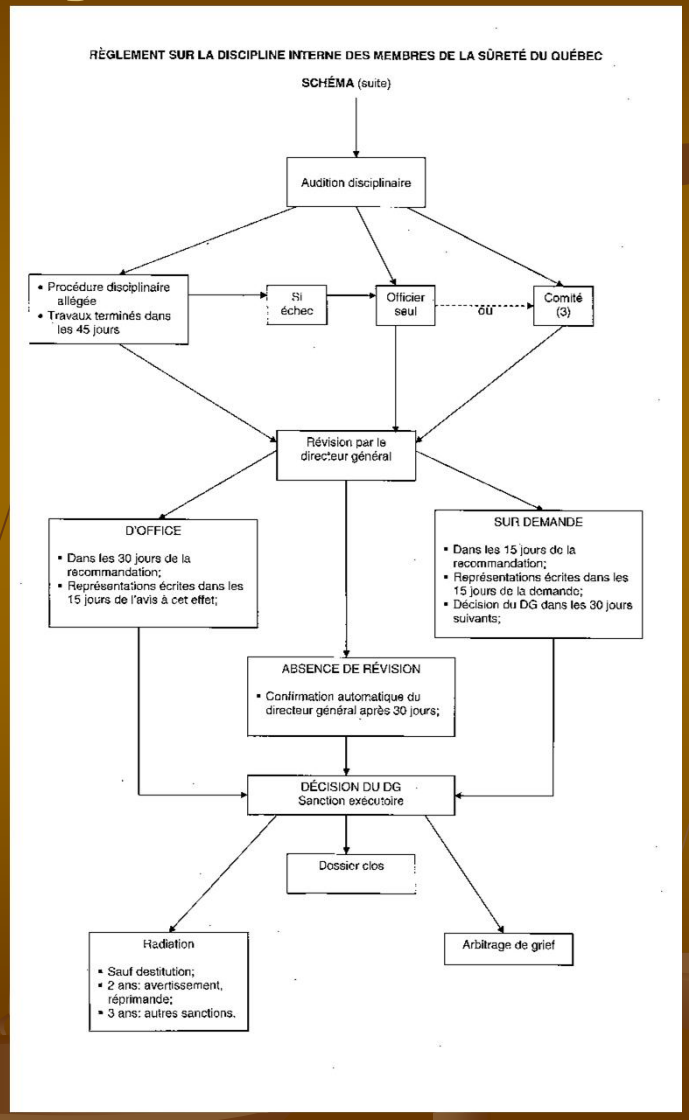
En résumé

- Processus de conciliation ;
- Processus allégé;
- Gestion plus efficace des dossiers acheminés devant l'autorité disciplinaire ;
- Réduction des délais de radiation disciplinaire;
- Vision axée sur la prévention et la formation, et non seulement sur la répression, en gardant à l'esprit que le but de la discipline est de corriger et non punir.

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Shéma du projet (voir annexe)





PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Conclusion

Ce projet est à l'étude auprès des différents ministères concernés

N'oubliez pas !

Si un seul policier ne peut obtenir le traitement équitable auquel il a droit, chacun doit s'attendre à être le premier à subir le même sort !

PDF-XChange
Click to buy NOW!
www.docu-track.com

Questions

?

Merci !