

**COMITÉ DES COMMISSAIRES DE POLICE DE SAINT JOHN**  
**SÉANCE PUBLIQUE – PROCÈS-VERBAL**  
**21 JUILLET 2020 – 16 H 20**  
**TRAVAIL SÉCURITAIRE NB – 1, PLACE PORTLAND**

---

**PRÉSENTS**

**Commissaires**

Edward Keyes, président  
Douglas Jones, vice-président  
Michael Costello, secrétaire  
Don Darling  
Gary Sullivan  
Maïke White

**Membres du personnel**

Tony Hayes, inspecteur, Division des enquêtes criminelles  
Tanya LeBlanc, inspectrice, Division des services de patrouille  
Douglas A. M. Evans, conseiller juridique  
Craig Lavigne, contrôleur adjoint, Finances, CSJ  
Daphne Waye, secrétaire de séance

**Médias**

Barbara Simpson, Brunswick News Inc.

**1. Ouverture de la séance**

Le président Keyes souhaite la bienvenue à tous à la séance publique du 21 juillet 2020 et ouvre la séance. Il remercie le vice-président Jones pour l'utilisation de la salle de conférence de Travail sécuritaire NB parce que la salle communautaire est toujours utilisée par les services de patrouille en raison de problèmes liés à la COVID-19.

**2. Approbation des procès-verbaux**

**2.01 Procès-verbal du 9 juin 2020**

Sur la proposition du commissaire Sullivan  
Appuyée par le vice-président Jones

***IL EST RÉSOLU que le procès-verbal de la réunion publique du 9 juin 2020 du comité des commissaires de police de Saint John soit approuvé. (O2007-01)***

À l'issue du vote, la motion est adoptée.

### 3. Adoption de l'ordre du jour

Le commissaire Darling demande l'ajout d'un sujet à la section « Thèmes » de l'ordre du jour. Le président propose l'ajout de ce sujet au point n° 7 – Examen des questions non incluses dans les résolutions en bloc.

Sur la proposition du commissaire White

Appuyé par le commissaire Sullivan :

***IL EST RÉSOLU d'adopter l'ordre du jour de la réunion du 21 juillet 2020 du comité des commissaires de police de Saint John auquel on a fait un ajout. (O2007-02)***

À l'issue du vote, la motion est adoptée.

### 4. Divulgence des conflits d'intérêts

4.01 Aucun membre n'est en conflit d'intérêts avec un point de l'ordre du jour.

### 5. Résolutions en bloc

5.01 Il n'y a pas de points de Résolutions en bloc.

### 6. Délégations et présentations

6.01 Il n'y a pas eu de délégation ni de présentation pour la réunion.

### 7. Examen des questions non incluses dans les résolutions en bloc

7.01 Le commissaire Darling souhaite faire la lumière sur la situation des 30 à 45 derniers jours ayant suivi les récents événements aux États-Unis, le mouvement Black Lives Matter, les manifestations et, tout spécialement, la manifestation de Saint John au Square King qui a fait grand bruit. Il déclare que, pendant ses quatre années à titre de maire, c'est cette année qu'il a été témoin d'une des plus importantes communications, voire la plus importante, concernant la demande ou la nécessité de faire une réforme. Il ajoute que la plupart des échanges constituent des courriels, des appels téléphoniques et des messages sur les médias sociaux, des moyens que les gens utilisent actuellement. Voici la liste des thèmes dont il a pris note, car il a eu beaucoup d'entretiens avec les citoyens pour comprendre ce qu'ils entendaient par « refus de financer » et « réforme », et quelles étaient leurs idées précisément, car il est nécessaire de prendre contact avec la population autrement désormais.

1. Gouvernance :

Ses réflexions et sa recommandation quant aux commentaires du chef :

- Prévoit-on des séances d'information sous quelque forme que ce soit pour le public pour expliquer le modèle de gouvernance utilisé actuellement ? Il est possible que quelqu'un vienne de la province ou du ministère de la Sécurité publique pour parler de leur législation et des limites de leurs opérations policières. Il aimerait voir comment on pourrait améliorer la gouvernance du comité des commissaires de la police de Saint John (ci-après désigné par le Comité) ou toute autre approche.

2. Agressions sexuelles :

Les discussions publiques sur les agressions sexuelles non fondées :

- Lors de la publication de l'article du *Globe and Mail*, la province travaillait avec les forces policières pour réexaminer leurs informations, car il y avait des codes erronés, entre autres. Il affirme qu'il serait utile d'organiser une séance, peut-être lors d'une future réunion de la commission, pour décrire l'approche en matière d'agressions sexuelles, les services de soutien et la façon d'enquêter.

3. Planification stratégique :

- En ordre d'importance, il déclare que la planification stratégique est en tête de liste. Il mentionne qu'on ne dispose pas d'une telle liste depuis un certain temps; de son point de vue, il faut compter sur tout le volet de la participation de la population, et l'on pourra tirer des idées de ce volet; certaines auxquelles on n'aurait pas pensé et d'autres non viables, mais ce volet offrira les mécanismes pour poser des questions à la population afin de mieux nous comprendre et de faire des propositions. Il reconnaît que le nouveau chef de police est en poste depuis quelques mois seulement et que cette période de transition n'a pas été de tout repos. Il propose que le Comité incite le chef à rechercher un expert en matière de participation du public et de planification stratégique afin qu'il apporte le soutien dont ont besoin le chef, son équipe de direction et les inspecteurs, entre autres. La communication tient désormais un rôle essentiel. Qu'on le veuille ou non, Twitter, Facebook, le téléphone et différents canaux où les médias sociaux jouent un rôle très actif sont très utilisés. Une organisation comme le Comité doit communiquer de manière efficace.

4. Présentation d'Ernst and Young (EY) au Comité :

- Récemment, EY fait une présentation au Comité qui valide plusieurs des difficultés de la Ville de Saint John, ainsi que le besoin urgent de faire de la Ville une ville durable. Il souhaite que le chef et l'équipe de direction du Comité fassent une présentation aux membres du Comité sur les obstacles en matière de développement durable auxquels l'organisation est confrontée. Il fait référence, dans le résumé du rapport d'EY (il en remettra un exemplaire au Comité), aux relations de travail, à la gestion du rendement et à la responsabilisation, à la structure de gouvernance, à la réforme fiscale, à la collaboration et à la culture

régionales, questions qui correspondent, à la structure interne, aux relations de travail, à la gestion du rendement et à la responsabilité, à la gouvernance et à la culture. Il observe que toute organisation est confrontée à des difficultés et à des obstacles dans ces domaines. On parle de ces enjeux, puis on veut ouvertement préciser les obstacles rencontrés : 85 à 90 % du budget sont consacrés aux salaires. Les obstacles liés aux conventions collectives ne permettent pas à la direction de gérer efficacement la force policière, et c'est pourquoi ils doivent en parler ouvertement afin de pouvoir agir efficacement.

Politique sur les véhicules de sauvetage / Politique sur les caméras d'intervention :

- Il mentionne l'annonce récente sur les « caméras d'intervention » qu'utilisent de nombreuses forces policières municipales au pays. Au chapitre des politiques sur les caméras d'intervention et sur les véhicules de sauvetage, il aimerait pouvoir être informé, en tant que citoyen, de chaque sortie du véhicule de sauvetage de la station ou bien savoir s'il existe une politique qui précise l'utilisation de ce véhicule pour que la population puisse poser des questions. Il a de l'estime pour le chef qui dirige la force policière, mais est-il acceptable, du point de vue de la gouvernance, de se demander : « Quelle est cette politique? » et d'obtenir réponse. Il affirme qu'on lui a déjà demandé si les images de la caméra d'intervention seront diffusées, combien elles coûteront et par quel moyen on les paiera. Il demande aussi quelle réponse le Comité donne à certaines de ces questions et déclare que, désormais, à titre de rétroaction constructive, lors de l'envoi d'un communiqué de presse à ce sujet, on dira que cela entrera dans le budget opérationnel et qu'une politique à venir encadrera cette question.

Le commissaire Darling souhaite communiquer les thèmes traités par le Comité, et croit qu'une présentation donnée à une réunion de séance publique permettra d'en préciser la teneur et d'entamer les discussions avec la population et ainsi d'éclaircir plusieurs points préoccupants; c'est une occasion pour le Comité de se hisser à un autre niveau et de consulter le public, tout particulièrement en prévision de l'exercice de planification stratégique.

Il conclut qu'il y a quatre ou cinq semaines environ, quand les choses ont vraiment débordé des États-Unis et quand le mouvement en faveur de la réaffectation des fonds alloués aux services de police a commencé, il a vraiment eu du mal à s'y faire pendant les premières semaines. Or après réévaluation, il a consulté les gens et constaté que la majorité d'entre eux se posent beaucoup de questions sans obtenir réponse et pensent qu'il faut une réforme; quels sont les mécanismes, dans quel but, avec qui en parler, etc. Il mentionne aux médias que ce n'est pas seulement les forces de police, mais tous les aspects des opérations de la Ville qu'il faut réformer et la façon de mener ces réformes.

Le commissaire Sullivan répond que, sous le précédent chef, on donnait des présentations périodiques en séance publique et que le chef Drolet commence tout juste à suivre le rythme. Il déclare qu'il modifierait l'ordre des « thèmes », mais propose de demander au personnel, à la prochaine réunion de la séance publique, de décrire le fonctionnement du comité des

commissaires de la police et de passer ensuite en revue les thèmes. Il affirme aussi que c'est la première fois que les membres du Comité se rencontrent en personne depuis la réunion de mars. Le président mentionne que le chef Drolet est entré en poste à la fin février et que leur dernière réunion en personne a eu lieu le 10 mars. Le commissaire Sullivan propose de contacter le service informatique pour déterminer comment diffuser leurs réunions sur le flux YouTube de la Ville de Saint John pour donner un accès public à la présentation « Comment fonctionne la commission de police » et ainsi permettre son visionnement à la date et à l'heure voulues en cas d'absence à sa diffusion en direct, car ils en ont beaucoup appris sur le fonctionnement des technologies de mise en service Web. C'est l'occasion de tirer parti de cet apprentissage et de grouper cela avec ce que le commissaire Darling fait valoir pour susciter le dialogue avec la population.

Le président Keyes veut aussi répondre à certains des questions indiquées par le commissaire Darling, précisant ne pas avoir réponse à certaines. Il mentionne que l'échéancier du chef Drolet pour lancer le processus de planification stratégique est le 1<sup>er</sup> août, grâce au service d'un tiers spécialiste pour l'assister. Il mentionne ne pas être sûr de connaître cette personne à ce stade, mais que le courant passe bien avec le chef. Ils peuvent donc en discuter avec lui s'il faut une aide supplémentaire pour la mettre en place. Une partie du processus dont le chef a parlé, ainsi qu'au Comité, est le volet crucial de la participation du public. Il affirme qu'il est facile de critiquer et pour la population de dire qu'il faut des réformes, qu'il y a des problèmes. Or, il doit savoir de quels problèmes il s'agit exactement, et s'il y a des plaintes, c'est seulement grâce à la participation du public qu'il faut les traiter. Il ne rejette rien des commentaires faits au cours des 45 à 60 derniers jours dans les médias, notamment, car ce sont tous des sujets importants à aborder. Il est certain que certains de ces enjeux sont pertinents pour Saint John, mais ils doivent permettre à la FPSJ de les aborder selon le contexte où on les a observés. Le président mentionne que le chef a envoyé le communiqué de presse sur les caméras d'intervention et informé le Comité qu'il le faisait à des fins de transparence et d'imputabilité, ce qui constitue un pas fait dans la bonne direction. Il est impatient de voir comment ce sera mis en application à la mi-octobre. Il y a donc beaucoup de travail à faire d'ici là à cet égard. Il déclare qu'il s'agit d'un outil servant aux enquêtes. Il ne pense pas que l'on devrait rendre cette information publique parce que les caméras d'intervention sont activées lors d'une visite et pourraient donc être servir lors d'un procès.

Le vice-président Jones affirme que l'on parle aussi beaucoup de la gouvernance; il en a parlé avec ses pairs PDG de sociétés d'État, ce qui n'est pas une première pour le Nouveau-Brunswick. Ces trois derniers mois, quand ils discutent des personnes qu'ils souhaitent recruter dans les différents conseils d'administration, l'intérêt est vif chez les personnes ayant une prédilection pour une agence, un conseil ou une commission en particulier. Cependant, ces personnes sont nombreuses à tout ignorer de la gouvernance, et doivent donc suivre un long processus de formation. Il a l'impression que c'est ce qui leur manque parce que les nombreux commentaires qu'on ne cesse d'entendre portent sur la gouvernance et sur les activités de la commission. Pourtant, ils plongent presque immédiatement dans les questions opérationnelles. Cela explique la façon dont on enseigne la distinction entre gouvernance et exploitation. Lorsqu'il entend parler des deux points récemment mentionnés, la politique sur les caméras d'intervention et la politique sur les véhicules de sauvetage, il affirme que l'intérêt du Comité concernant les caméras d'intervention, c'est le respect de la vie privée et la conservation des

dossiers : ce sont des questions de gouvernance; sur le plan opérationnel, le chef s'en occuperait, et la plupart des enjeux relatifs aux véhicules de sauvetage sont opérationnels. Il déclare qu'il existe généralement deux types de politiques : la politique opérationnelle, dont le chef et le personnel s'occupent, et la politique de gouvernance, qui, à un niveau beaucoup plus élevé que le premier type, applique les lois auxquelles on doit se conformer. Il n'est pas pertinent que le comité entre dans tous les détails de la politique sur les caméras d'intervention.

Le président Keyes pense que les thèmes soulevés par le commissaire Darling devraient être réacheminés au personnel, car une réponse conjointe du comité et de la force policière est nécessaire pour traiter cette question à la prochaine réunion ou dans le cadre du processus de planification stratégique, s'il y a lieu. Il ajoute être ravi que le commissaire Darling soulève cette question.

Le commissaire Darling répond à cela en disant qu'il aimerait que les « thèmes » qu'il a mentionnés soient transmis au chef, en raison de son absence pour le moment. Il s'agit de la gouvernance et du plan stratégique (qui pourraient être des sujets très proches l'un de l'autre) et, en tant que membre de la commission, la partie sur les agressions sexuelles non fondées. Il aimerait que le chef propose la possibilité d'une assemblée ou d'un débat public, par prudence, car il n'arrive pas se souvenir de tous les détails comme c'était le cas il y a au moins deux ans. Il pense malgré tout que, si la communauté ou les personnes concernées peuvent apprendre ainsi comment se déroulent le processus, les mesures et les services de soutien actuels, peut-être que cela pourrait atténuer certaines de leurs préoccupations. Si l'on transmettait ces questions au chef, on les autres questions pourraient s'intégrer au plan stratégique.

## **8. Correspondance générale**

### **8.01 Rapport mensuel interne – juin 2020**

Au cours de juin 2020, on a enregistré ceci : deux (2) plaintes, cinq (5) lettres de courtoisie et aucun (0) grief.

Le commissaire Sullivan pose une question au personnel concernant les plaintes, car certains des entretiens dont le commissaire Darling parle ayant été diffusées dans les médias sociaux ces derniers mois n'ont pas donné lieu à des plaintes officielles, d'après les chiffres consultés. Sachant que le Comité est un organe de gouvernance et que beaucoup des préoccupations exprimées sont d'ordre opérationnel, comment quelqu'un peut-il s'assurer que le traitement de sa plainte progresse sans passer par Twitter?

L'inspecteur Hayes répond que la Commission de police du Nouveau-Brunswick (CPNB) met à votre disposition la procédure et le formulaire nécessaires si vous souhaitez déposer une plainte en passant par son site Web. On peut aussi contacter la FPSJ et déposer une plainte par l'intermédiaire du responsable des normes professionnelles, qui classera la plainte, l'examinera et y donnera suite. Le commissaire Sullivan demande quel est le numéro de téléphone à composer et l'inspecteur Hayes donne le nom du sergent-chef David Brooker, au 648-3200, qui dirige l'appel vers la personne compétente. Le président mentionne que les plaintes peuvent aussi

être soumises directement au Comité qui les transmettra au chef. Le président précise qu'il faut une plainte pour pouvoir intervenir. L'inspecteur Hayes fait aussi observer que les plaintes peuvent aussi être soumises au personnel interne, qui en examine les détails continuellement et que c'est aussi possible, s'ils constatent un problème, de commencer le processus ainsi.

Le vice-président Jones demande si le processus de plainte est anonyme et l'inspecteur Hayes répond qu'il ne l'est pas. Le vice-président Jones mentionne qu'il y a le processus de dénonciation, qui diffère du processus de plainte parce qu'il nécessite l'anonymat. Il demande si cela valait la peine de réfléchir à cette question, puisque parfois les gens ont peur de se plaindre et de voir leur identité révélée. S'ils constatent des problèmes sur Twitter, est-ce une façon de rester anonyme? L'inspecteur LeBlanc mentionne que, ayant travaillé à la Division des normes professionnelles, il arrive que des personnes veuillent faire un signalement sans mentionner leur nom, et précise que cela n'a pas d'incidence sur la véracité du signalement à évaluer et à classer s'il mérite qu'on y donne suite.

Sur la proposition du commissaire White

Appuyée par le vice-président Jones

***Il EST RÉSOLU que le rapport mensuel interne – juin 2020 soit reçu et déposé.***  
**(O2007-03)**

À l'issue du vote, la motion est adoptée.

## **8.02 Faits saillants du rapport mensuel d'activités – juin 2020**

Appels de service traités par le CCSP pour la FPSJ seulement – 5 228 appels en juin; Rapports d'incident – Dossiers de police générés à la suite d'appels de service (tous les appels ne donnent pas lieu à des dossiers) 778 rapports en juin; Crimes violents – voies de fait, vols qualifiés, infractions relatives aux armes, menaces – 76 dossiers en juin; Crimes contre les biens – vols, introductions par effraction, possession de biens volés, méfaits – 130 dossiers en juin; *Loi sur la santé mentale* – 41 dossiers en juin; appels de service liés à la santé mentale (incidents liés ou causés par des problèmes de santé mentale) – 151 dossiers en juin; arrestations – 142 dossiers en juin; conduite avec facultés affaiblies – 6 dossiers en juin; accidents de véhicules automobiles – 117 dossiers en juin; émission de contraventions – 148 contraventions émises en juin; formation – 298 heures en juin; salle communautaire (organismes externes) – 0 heure en mai; programme auxiliaire – 0 heures en juin.

Le commissaire Sullivan déclare que, concernant les appels de service en santé mentale, l'équipe mobile d'intervention aux crises (EMIC) intégrée pour la région du Grand Saint John était formée. Il demande quand cette équipe serait en service. L'inspecteur LeBlanc répond que des entretiens de recrutement étaient en cours pour pourvoir les postes annoncés et que l'on espère que la transition se fera d'ici fin août, début septembre.

Le vice-président Jones demande s'il y a plus d'activité actuellement depuis le retour au travail de la population. L'inspecteur LeBlanc répond que leurs appels de service sont revenus à la normale.

Le commissaire Sullivan mentionne qu'un membre de sa famille a récemment eu un accident de voiture et que le service d'incendie était intervenu pour faire le nettoyage parce que la police avait reçu un appel d'urgence. Le service d'incendie a recueilli les renseignements, puis a indiqué à cette personne qu'il allait transmettre ces renseignements à la police. Une semaine après, le membre de sa famille a reçu un appel téléphonique de la police pour faire le suivi sur l'incident. Le commissaire Sullivan demande pourquoi ce n'est pas une procédure normalisée, car c'est possible de le faire du fait que le service d'incendie doit très souvent intervenir. Ainsi, dans certaines situations, la FPSJ doit-elle réellement se rendre sur les lieux; y a-t-il un triage et des communications entre services? Il propose de faire un suivi à cet égard.

Sur la proposition du commissaire Darling

Appuyée par le vice-président Jones

***IL EST RÉSOLU que les faits saillants du rapport mensuel d'activités : juin 2020 soient reçus et déposés. (O2007-04)***

À l'issue du vote, la motion est adoptée.

### **8.03 Force policière de Saint John (FPSJ) – Résultats financiers de juin 2020**

Le but de ce rapport est de fournir une mise à jour budgétaire sur la situation financière non vérifiée du budget de fonctionnement de la force de police de Saint John pour le 30 juin 2020. M. Lavigne affirme que, pour la période terminée le 30 juin 2020, la force policière de Saint John affiche un déficit de 612 198\$, soit (4,82 %).

*Rapports et documents joints à ce rapport :*

- État des résultats – 30 juin 2020;
- Analyse des écarts budgétaires – 30 juin 2020.

Sur la proposition du secrétaire Costello

Appuyée par le vice-président Jones

***IL EST RÉSOLU que le comité des commissaires de police de Saint John accepte et approuve les résultats financiers de la Force policière de Saint John de juin 2020. (O2007-05)***

À l'issue du vote, la motion est adoptée.

### **8.04 Résultats financiers du CCSP de juin 2020**

Le but de ce rapport est de fournir une mise à jour budgétaire mensuelle sur la situation financière non vérifiée du budget de fonctionnement du centre de communication de la sécurité publique (CCSP) le 30 juin 2020. M. Lavigne s'exprime sur ce rapport et déclare que pour la période terminée le 30 juin 2020, les **dépenses nettes de fonctionnement** du centre de communication pour la sécurité publique sont inférieures au budget de 39 273 dollars, soit (3,09 %).

*Rapports et documents joints à ce rapport :*

- État des résultats – 30 juin 2020;
- Analyse des écarts budgétaires – 30 juin 2020.

Le commissaire Darling pose une question à M. Lavigne au sujet des postes non pourvus, et il répond que les pénuries de personnel persistent au centre 911, ce qui explique pourquoi l'on peut observer cet écart. Le commissaire Darling demande s'il s'agit d'un problème de recrutement. Le président déclare que la réponse serait similaire à celle donnée le mois dernier.

Sur la proposition du commissaire Sullivan

Appuyé par le commissaire White

***IL EST RÉSOLU de recevoir et de déposer l'aperçu de l'état des résultats financiers de juin 2020 du centre des communications de la sécurité publique (CCSP). (O2007-06)***

À l'issue du vote, la motion est adoptée.

#### **8.05 Rapport sur la maladie de longue durée – juin 2020**

L'objectif du rapport est de fournir à la Commission une mise à jour sur la maladie de longue durée, l'invalidité de longue durée (ILD), l'indemnisation des travailleurs et les employés affectés à des travaux légers pour la période se terminant en juin 2020. Ce rapport comporte deux sections : l'Association des policiers de Saint John (SJPA) pour juin 2020 et la section 486 pour mai 2020, et le changement net. Le total combiné des deux sections (SJPA et section 486) pour juin 2020 est de 18 par rapport au total de 17 pour mai 2020 avec le changement net +1.

Un comité conjoint de retour au travail a été formé plus tôt cette année par Stephanie Hanlon, administratrice des ressources humaines de la FPSJ, avec pour mandat de permettre à l'employeur et aux représentants de l'Association des policiers de Saint John de travailler en collaboration avec un conseiller externe en ergothérapie pour atteindre le but principal qui consiste à faciliter le retour de tous les policiers en toute sécurité (suivant actuellement un programme de retour au travail ou affectés à des tâches restreintes) à leur affectation normale.

Le commissaire Darling demande quelle est la stratégie actualisée pour traiter les cas de congés de maladie de longue durée non liés au travail pris pendant une longue période. Le président Keyes déclare que les Ressources humaines devront se présenter devant le Comité sur cette affaire.

Sur la proposition du commissaire White

Appuyée par le secrétaire Costello

***IL EST RÉSOLU que le comité des commissaires de police de Saint John reçoit et dépose le rapport sur la maladie de longue durée – juin 2020. (O2007-07)***

À l'issue du vote, la motion est adoptée.

En ce qui concerne un autre sujet, le commissaire Darling mentionne que, récemment, le comité des commissaires de police de Saint John s'est beaucoup intéressé à ses nouveaux membres. Le nombre de candidatures augmente, et le comité de nomination dont il fait partie examinera les candidatures appropriées selon la grille des compétences, car il y a eu beaucoup de discussions sur la diversité et l'ajout de perspectives différentes au comité.

## **9. Levée de la séance**

Sur la proposition du commissaire Darling

Appuyé par le commissaire Sullivan :

***IL EST RÉSOLU de lever la séance publique à 17 h 10.***

À l'issue du vote, la motion est adoptée.

Edward W. Keyes, président, conseiller de la reine (c. r.)

Doug Jones, vice-président