

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation de la ministre des Ressources naturelles :

QUE le Règlement modifiant le Règlement sur les redevances forestières, annexé au présent décret, soit édicté.

Le greffier du Conseil exécutif,
JEAN ST-GELAIS

Règlement modifiant le Règlement sur les redevances forestières

Loi sur les forêts
(chapitre F-4.1, a. 172, 1^{er} al., par. 1^o)

1. Le Règlement sur les redevances forestières (c. F-4.1, r.12) est modifié, à l'article 1, par le remplacement, dans le troisième alinéa, de «aux premier et deuxième alinéas de l'article 4» par «aux premier, deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 4».

2. L'article 4 de ce règlement est modifié par l'insertion, après le deuxième alinéa, des alinéas suivants :

«Le taux fixé pour chacune des zones est indexé au 1^{er} janvier de chaque année selon l'équation suivante basée sur les données du dossier économique de la Fédération des producteurs acéricoles du Québec (FPAQ):

$$\text{Taux d'indexation} = A / 3.93^a$$

Où $A = \Sigma^b$ Rendement c X Prix convention d X $(1 - (\text{Var. inventaire net}^e / \text{Vol. de récolte de l'année}^f)) / 5$ ans

^a Calcul de référence des années 1999 à 2003 (revenu moyen net par entaille).

^b La sommation des cinq dernières années précédant celle qui précède l'année de l'indexation.

^c Rendement moyen (lbs de sirop/entaille) de l'année concernée provenant du dossier économique de la FPAQ.

^d Prix moyen pondéré (\$/lb de sirop) de l'année concernée et déterminé par la Convention de mise en marché du sirop d'érable conclue entre la FPAQ et les acheteurs d'un produit visé par le Plan conjoint des producteurs acéricoles du Québec.

^e Variation de l'inventaire net provenant du dossier économique de la FPAQ (livres de sirop).

^f Volume de la récolte de l'année concernée provenant du dossier économique de la FPAQ (livres de sirop).

Le ministre des Ressources naturelles publie le résultat de l'indexation sur le site Internet du ministère des Ressources naturelles et à la Partie 1 de la *Gazette officielle du Québec*. Il peut en outre en assurer une plus large diffusion par tout autre moyen qu'il juge approprié.»

3. Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

58505

Gouvernement du Québec

Décret 1076-2012, 14 novembre 2012

Loi sur la police
(chapitre P-13.1)

Sûreté du Québec —Discipline interne des membres

CONCERNANT le Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec

ATTENDU QUE, en vertu du premier alinéa de l'article 257 de la Loi sur la police (chapitre P-13.1), le gouvernement prend un règlement relatif à la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec, sur recommandation du directeur général;

ATTENDU QUE, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), le projet de Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec a été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 11 juillet 2012, avec avis qu'il pourra être édicté par le gouvernement, avec ou sans modification, à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de cette publication;

ATTENDU QUE le directeur général de la Sûreté du Québec recommande au gouvernement d'édicter ce règlement;

ATTENDU QU'il y a lieu d'édicter ce règlement avec modifications;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre de la Sécurité publique :

QUE le Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec, annexé au présent décret, soit édicté.

Le greffier du Conseil exécutif,
JEAN ST-GELAIS

Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec

Loi sur la police
(chapitre P-13.1, a. 257, al. 1)

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

1. Le présent règlement s'applique aux policiers membres de la Sûreté du Québec. Il leur impose des devoirs et des normes de conduite propres à assurer leur efficacité, la qualité de leur service et le respect des autorités dont ils relèvent. Il vise également à favoriser le maintien de la discipline et de l'éthique nécessaire pour assurer l'intégrité organisationnelle.

De plus, le présent règlement définit les comportements constituant des fautes disciplinaires, établit une procédure disciplinaire, détermine les pouvoirs des autorités en matière de discipline et établit des sanctions.

CHAPITRE II

DEVOIRS ET NORMES DE CONDUITE DES MEMBRES DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

2. Le membre de la Sûreté du Québec doit faire preuve de dignité. À cette fin, il doit éviter tout comportement qui manque de respect envers une personne, qui compromet l'efficacité ou l'honneur de la Sûreté ou qui la discrédite.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

- 1° utiliser un langage obscène ou injurieux;
- 2° abuser de son autorité ou faire de l'intimidation ou du harcèlement;
- 3° recourir à une force plus grande que nécessaire pour accomplir ce qu'il lui est enjoint ou permis de faire;
- 4° manquer de respect et de politesse à l'endroit d'une personne ou d'un membre;
- 5° faire monter sans autorisation une personne dans un véhicule de la Sûreté;
- 6° fréquenter ou fraterniser sans justification avec des personnes qu'il sait être de réputation criminelle;
- 7° consommer sans autorisation des boissons alcooliques en public alors que le membre est en service ou, s'il n'est pas en service, alors qu'il est en uniforme;

8° être sous l'influence de boissons alcooliques, de stupéfiants, d'hallucinogènes, de préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience alors que le membre est en service;

9° garder sans autorisation des boissons alcooliques dans un véhicule ou un local de la Sûreté;

10° consommer immodérément des boissons alcooliques dans un endroit public;

11° avoir une tenue non conforme aux directives en vigueur pendant les heures de travail;

12° acheter, vendre ou posséder des stupéfiants ou tout autre produit de même nature dont la vente est prohibée ou réglementée ou être impliqué comme intermédiaire dans une transaction impliquant une de ces substances, sauf lorsque autorisé par son supérieur dans le cadre de ses fonctions.

3. Le membre doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter toute complaisance à son égard.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

- 1° être négligent dans la garde ou la surveillance d'une personne placée sous sa garde;
- 2° fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;
- 3° commercer de quelque façon que ce soit avec une personne placée sous sa garde ou tenter d'obtenir d'elle quelque avantage ou de lui en procurer;
- 4° sauf en cas d'urgence, fouiller une personne de sexe opposé;
- 5° omettre de fouiller une personne détenue placée sous sa garde ou, dans le cas d'une personne détenue de sexe opposé, omettre de la faire fouiller par une personne du même sexe;
- 6° négliger de garder en lieu sûr tout objet enlevé à une personne placée sous sa garde;
- 7° omettre de faire les entrées au registre d'écrou et au registre des objets confisqués;
- 8° s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;

9° utiliser une force plus grande que nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde;

10° omettre de veiller à la sécurité et à la santé d'une personne placée sous sa garde;

11° permettre l'incarcération d'un jeune contrevenant avec une personne adulte, ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin, sauf dans les cas prévus par la loi.

4. Le membre ne doit utiliser une arme de service qu'avec prudence et discrétion.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° ne pas entretenir ou ne pas conserver en bon état de fonctionnement une arme de service ou les munitions qui lui sont confiées;

2° exhiber, manipuler ou pointer une arme de service sans justification;

3° négliger de faire rapport à son supérieur chaque fois qu'il fait usage d'une arme de service dans l'exercice de ses fonctions;

4° ne pas prendre les moyens raisonnables pour empêcher la perte, le vol ou l'usage par un tiers d'une arme de service;

5° prêter ou céder une arme de service;

6° manquer de prudence dans l'usage ou le maniement d'une arme de service, notamment en mettant inutilement en danger la vie ou la sécurité d'une autre personne;

7° porter ou utiliser sans autorisation dans l'exercice de ses fonctions une arme à feu autre que celle qui lui a été remise par la Sûreté.

5. Le membre doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° contrevenir à toute loi édictée par une autorité légalement constituée d'une manière susceptible de compromettre l'exercice de ses fonctions;

2° empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;

3° cacher une preuve ou un renseignement dans le but de nuire à une personne, notamment à un inculpé, à un plaignant ou à un témoin, ou de la favoriser;

4° omettre ou retarder indûment la transmission à son supérieur de tout renseignement sur des crimes et des infractions dont le membre est témoin ou dont il a la connaissance.

6. Le membre doit obéir aux demandes, aux directives ainsi qu'aux ordres verbaux ou écrits de ses supérieurs.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° refuser ou omettre de rendre compte au directeur général de la Sûreté ou à son représentant de ses activités dans l'exercice de ses fonctions;

2° refuser ou omettre de fournir conformément à la demande d'un supérieur un rapport concernant les activités qu'il a effectuées pendant son travail;

3° ne pas accomplir le travail assigné ou ne pas se trouver au lieu désigné par son supérieur.

7. Le membre doit accomplir ses tâches consciencieusement et avec diligence.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° refuser ou inciter au refus d'accomplir ses tâches;

2° être négligent ou insouciant dans l'accomplissement de ses tâches.

8. Le membre doit être assidu à son travail.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° ne pas respecter les horaires de travail;

2° s'absenter du travail sans permission;

3° faire une fausse déclaration ou manœuvrer pour prolonger un congé, retarder le retour au travail ou s'absenter du travail;

4° échanger avec un autre membre un travail ou une relève auquel il a été affecté sans la permission de son supérieur.

9. Le membre doit exercer ses fonctions avec probité.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° endommager ou détruire malicieusement, perdre par négligence ou céder illégalement un bien public ou privé;

2° négliger de rapporter toute destruction, perte ou dommage de tout bien à l'usage de la Sûreté;

3° utiliser ou autoriser l'utilisation d'un bien à l'usage de la Sûreté à des fins personnelles ou non autorisées;

4° prêter, vendre ou céder une pièce d'uniforme ou d'équipement qui lui est fournie par la Sûreté;

5° falsifier, soustraire ou détruire des documents de la Sûreté ou sous la garde de la Sûreté ou d'autres documents officiels;

6° présenter ou signer un rapport ou un autre écrit le sachant faux ou inexact;

7° réclamer ou autoriser, sans procéder aux vérifications appropriées, le remboursement de dépenses non engagées, le paiement d'heures de travail non effectuées ou le paiement de primes non justifiées;

8° omettre ou négliger de rendre compte ou de remettre dans un délai raisonnable toute somme d'argent ou tout bien reçus à titre de membre de la Sûreté.

10. Le membre doit exercer ses fonctions avec désintéressement et intégrité ainsi qu'éviter toute situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité dans l'accomplissement de ses fonctions ou de nature à influencer défavorablement son jugement et sa loyauté.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° directement ou indirectement, se livrer à du trafic d'influence ou obtenir ou tenter d'obtenir une somme d'argent ou tout autre avantage en échange d'une faveur quelconque;

2° accepter, solliciter ou exiger, directement ou indirectement, une somme d'argent, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité dans l'accomplissement de ses fonctions;

3° verser, offrir de verser ou s'engager à offrir une somme d'argent, une faveur ou tout autre avantage ou considération à une personne, membre ou non de la Sûreté, de nature à compromettre l'impartialité de cette personne dans l'accomplissement de ses fonctions ou pour qu'elle intercède en sa faveur dans le but d'obtenir de l'avancement, une mutation ou tout changement dans son statut de membre de la Sûreté;

4° utiliser à des fins personnelles ou dans le but d'en tirer un avantage ou un profit les informations obtenues à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou à cause de sa situation dans la Sûreté;

5° recommander à une personne inculpée ou avec laquelle le membre a été en contact dans l'exercice de ses fonctions les services d'un procureur en particulier;

6° agir à titre de caution dans une affaire de la compétence d'un tribunal de juridiction criminelle ou pénale, sauf dans les cas où des relations familiales avec la personne inculpée le justifient;

7° signer une lettre de recommandation ou autre attestation la sachant fausse ou inexacte;

8° occuper un emploi ou exercer une activité incompatible avec la fonction de policier.

Cependant, un membre peut solliciter ou recueillir du public de l'argent par la vente d'annonces publicitaires ou de billets ou de quelque autre façon au profit d'une personne ou d'une organisation communautaire dans la mesure où il ne se place pas ainsi en situation de conflit d'intérêts.

11. Dès qu'un membre est dans une situation d'incompatibilité visée à l'article 117 de la Loi sur la police (chapitre P-13.1) ou qu'il croit être dans une situation qui le place ou qui est susceptible de le placer en conflit d'intérêts, de compromettre son impartialité ou d'affecter défavorablement son jugement et sa loyauté, il doit en informer son supérieur immédiat qui l'informerait des mesures qu'il doit prendre.

12. Le membre doit respecter son serment professionnel et son serment de discrétion.

Constitue notamment une faute disciplinaire le fait de révéler des informations relatives à une enquête ou aux activités de la Sûreté à des personnes non autorisées par le directeur général ou son représentant, notamment par la transmission de documents.

13. Le membre doit faire preuve de neutralité politique dans l'exercice de ses fonctions.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° être présent en uniforme à une assemblée politique, à moins d'être en devoir sur les lieux;

2° ne pas faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques;

3° exprimer publiquement, en période électorale, ses opinions politiques, solliciter des fonds pour un candidat à une élection, une instance politique ou un parti politique ou s'afficher publiquement comme appuyant un candidat à une élection ou un parti politique, à l'intérieur du territoire où le membre exerce habituellement ses fonctions.

14. Le membre ne peut porter son uniforme, insigne ou arme de service ou utiliser d'autres effets appartenant à la Sûreté lorsque, alors qu'il est censé être en devoir, il exerce des activités qui n'entrent pas dans ses attributions.

15. Le membre qui constate la commission d'une faute disciplinaire relative à la protection ou à la sécurité du public, qui en est informé ou qui a des motifs raisonnables et probables de croire qu'une telle faute disciplinaire a été commise, doit en informer son supérieur immédiat ou le responsable du traitement des plaintes. Cette obligation ne s'applique pas au membre qui est informé de ce comportement à titre de représentant syndical.

CHAPITRE III PROCESSUS DISCIPLINAIRE

SECTION I FAUTE DISCIPLINAIRE

16. Tout manquement à un devoir ou à une norme de conduite prévu au présent règlement constitue une faute disciplinaire et peut entraîner l'imposition d'une sanction.

17. Un supérieur immédiat qui constate la commission d'une faute disciplinaire, qui est informé ou a des motifs raisonnables et probables de croire qu'une faute disciplinaire a été commise ou est sur le point d'être commise est autorisé à donner immédiatement un avis oral au membre ou à lui imposer un avertissement écrit, sous réserve de toute autre sanction disciplinaire qui pourra être imposée conformément au présent règlement.

Un avertissement écrit imposé en vertu du présent article qui n'est pas suivi d'une plainte disciplinaire est retiré du dossier personnel du membre 12 mois après son imposition, sauf en cas de récidive de même nature.

SECTION II PLAINTE DISCIPLINAIRE

18. Le directeur général désigne un officier au sein de la Sûreté à titre de responsable du traitement des plaintes disciplinaires. Ce dernier peut désigner un autre officier pour exercer les pouvoirs que lui confère le présent règlement.

Le directeur général peut également exercer les pouvoirs conférés au responsable du traitement des plaintes par le présent règlement.

19. Toute personne peut porter une plainte relative à la conduite d'un membre en la soumettant au supérieur immédiat de ce membre. La plainte doit être écrite et signée.

Une plainte peut également être soumise à tout membre de la Sûreté ou au responsable du traitement des plaintes.

En outre, une plainte peut émaner d'une autorité compétente de la Sûreté.

20. Toute personne qui reçoit une plainte doit la transmettre au responsable du traitement des plaintes.

Le responsable du traitement des plaintes transmet une plainte concernant le directeur général au ministre de la Sécurité publique et celle concernant un directeur général adjoint, le responsable du traitement des plaintes ou un membre du personnel de celui-ci au directeur général.

Le ministre ou le directeur général qui reçoit une plainte conformément au deuxième alinéa joue le rôle confié au responsable du traitement des plaintes par le présent règlement.

21. Le responsable du traitement des plaintes doit accuser réception d'une plainte qui provient d'une personne du public.

22. Le droit de porter une plainte en matière disciplinaire contre un membre se prescrit par un délai de deux ans à compter de la date de l'événement ou, lorsqu'il s'agit d'un manquement à l'article 5, de la connaissance par les autorités de la Sûreté de l'événement donnant lieu à la plainte.

23. Un membre peut faire l'objet d'une plainte disciplinaire malgré le fait qu'il ait été acquitté ou reconnu coupable par un tribunal de juridiction criminelle ou pénale d'une infraction pour laquelle les faits qui ont donné lieu à l'accusation sont les mêmes que ceux de la faute disciplinaire qui lui est reprochée.

24. Un membre ne peut faire l'objet d'une plainte disciplinaire lorsque le Comité de déontologie policière a déjà rendu une décision sur une conduite similaire qu'il a eue à l'occasion du même événement.

Un membre peut cependant faire l'objet d'une plainte disciplinaire pour un manquement commis lors du même événement qui n'a pas été traité par le Commissaire à la déontologie policière.

25. Aux fins de l'application du présent règlement, un membre n'est pas tenu de fournir une déclaration relativement à la plainte dont il fait l'objet, mais il doit cependant fournir, conformément à la demande d'un supérieur, un rapport concernant les activités effectuées pendant son travail.

SECTION III EXAMEN DES PLAINTES

26. Dans les 40 jours de la réception de la plainte, le responsable du traitement des plaintes doit, après une analyse préliminaire :

1° rejeter la plainte si elle lui apparaît à sa face même frivole, vexatoire, mal fondée ou portée de mauvaise foi;

2° assigner le dossier à un enquêteur pour qu'une enquête soit effectuée.

Le responsable du traitement des plaintes doit aviser par écrit le membre concerné qu'une plainte a été portée contre lui et l'informer de la nature de cette plainte ainsi que de la décision prise en vertu du premier alinéa dans les 10 jours de cette décision, sauf si le fait de l'en informer est susceptible de nuire au déroulement de l'enquête. Il avise de même le plaignant de cette décision.

Le défaut d'aviser le membre concerné conformément au présent article ne peut conduire à un rejet de la plainte, à moins qu'il n'établisse avoir été ainsi privé de la possibilité de présenter une défense pleine et entière.

27. Avant le début de l'enquête ou pendant que celle-ci est en cours, le responsable du traitement des plaintes peut rejeter la plainte si, à son avis :

1° la plainte est frivole, vexatoire, mal fondée ou portée de mauvaise foi;

2° le plaignant refuse de collaborer à l'enquête.

Le responsable du traitement des plaintes doit informer par écrit le membre concerné par la plainte ainsi que le plaignant de la décision prise en vertu du premier alinéa.

28. Lors d'une rencontre avec un membre visé par une plainte disciplinaire, l'enquêteur possède l'autorité hiérarchique nécessaire pour l'exercice de ses fonctions.

29. Le rapport d'enquête doit être remis au responsable du traitement des plaintes dans un délai de 120 jours, à moins de circonstances exceptionnelles.

30. Après analyse du rapport d'enquête, le responsable du traitement des plaintes peut :

1° rejeter la plainte s'il estime qu'elle est frivole, vexatoire, mal fondée, portée de mauvaise foi ou qu'il y a insuffisance de preuve;

2° référer la plainte à la conciliation;

3° citer le membre en discipline, sauf s'il s'agit du directeur général ou d'un directeur général adjoint, auquel cas la plainte est transmise au secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif.

Le responsable du traitement des plaintes informe le membre concerné et le plaignant de la décision prise en vertu du premier alinéa et des motifs de cette décision.

31. Lorsque le responsable du traitement des plaintes rejette une plainte en vertu de l'article 30, il peut, dans l'intérêt du public, de la Sûreté ou du membre faisant l'objet de la plainte :

1° communiquer au membre des remarques ou observations de nature à développer sa conscience professionnelle ou à prévenir la commission d'une faute disciplinaire;

2° soumettre le membre à un examen médical;

3° ordonner au membre d'effectuer une formation ou un cours de perfectionnement dans une institution de formation policière.

Les remarques ou observations communiquées au membre conformément au paragraphe 1° du premier alinéa ne constituent pas une mesure disciplinaire. Elles sont transmises au membre par un officier et aucune copie n'est versée au dossier personnel du membre.

32. Le responsable du traitement des plaintes peut suspendre la procédure disciplinaire lorsque le membre visé par une plainte fait l'objet d'une enquête ou d'une procédure en matière criminelle.

SECTION IV CONCILIATION

33. Le responsable du traitement des plaintes, lorsqu'il réfère une plainte à la conciliation conformément à l'article 30, désigne un conciliateur et lui transmet une copie du dossier.

Le membre concerné et le plaignant peuvent également, avec l'accord du responsable du traitement des plaintes, recourir à la conciliation à toute étape du processus disciplinaire. Le responsable du traitement des plaintes désigne alors un conciliateur et lui transmet une copie du dossier.

34. La conciliation a pour objectif de résoudre, par un règlement accepté par le plaignant et le membre et approuvé par le responsable du traitement des plaintes, la plainte formulée à l'encontre d'un ou plusieurs membres.

Le plaignant et le membre doivent collaborer dans le cadre du processus de conciliation.

35. Le conciliateur signifie au membre et au plaignant un avis de convocation indiquant la date, l'heure et le lieu de la séance de conciliation au moins sept jours avant la tenue de celle-ci.

Le plaignant peut être accompagné de la personne de son choix et le membre peut être accompagné d'un membre de son association syndicale ou professionnelle.

36. À l'issue d'une conciliation, le règlement intervenu doit être consigné par écrit par le conciliateur, signé par le plaignant et le membre, puis approuvé par le responsable du traitement des plaintes. La plainte est alors réputée être retirée et aucune mention de cette plainte ne doit être inscrite au dossier personnel du membre.

37. Un règlement doit intervenir dans un délai de 45 jours à compter de la date de la transmission du dossier au conciliateur par le responsable du traitement des plaintes. Celui-ci peut autoriser une prolongation de ce délai et en fixer les modalités.

38. Dès qu'il constate l'échec de la conciliation, le conciliateur fait rapport au responsable du traitement des plaintes. Le dossier est alors retourné à sa compétence afin qu'il prenne une nouvelle décision en vertu de l'article 30.

39. Le responsable du traitement des plaintes peut mettre fin à la conciliation s'il le juge nécessaire. Le dossier est alors retourné à sa compétence afin qu'il prenne une nouvelle décision en vertu de l'article 30.

40. Les réponses données et les déclarations faites par le plaignant ou le membre dans le cadre d'une conciliation ne peuvent être utilisées ni ne sont recevables à titre de preuve devant une instance judiciaire ou quasi judiciaire.

SECTION V CITATION DISCIPLINAIRE

§1. Dispositions générales

41. Une citation disciplinaire fait suite à une plainte concernant la conduite d'un membre et vise à faire décider si cette conduite constitue un manquement au présent règlement pouvant entraîner l'imposition d'une sanction.

La citation comporte autant de chefs que de manquements reprochés. Chaque chef d'une citation doit relater la conduite constituant un manquement au présent règlement et indiquer la disposition dont on allègue la violation ainsi que les circonstances de temps et de lieu entourant cette conduite. La citation est signifiée au membre qui en fait l'objet.

42. Une faute disciplinaire reprochée à un membre donne lieu à un seul manquement par citation et est susceptible d'une seule sanction, sauf si cette faute constitue également un manquement au paragraphe 1^o du deuxième alinéa de l'article 5.

Le présent article n'empêche pas de reprocher à un membre plus d'une faute disciplinaire commise à l'occasion du même événement.

43. Lorsque le responsable du traitement des plaintes cite un membre en discipline conformément à l'article 30, il doit décider si la citation sera instruite devant un officier qu'il désigne conformément à la sous-section 2 ou devant le comité de discipline conformément à la sous-section 3.

En outre, si le membre est cité devant le comité de discipline, le responsable du traitement des plaintes détermine si celui-ci doit siéger à un ou à trois membres.

Pour l'application du présent article, le responsable du traitement des plaintes doit notamment considérer le fait que le manquement reproché concerne ou non une personne du public ainsi que la gravité du manquement reproché, la complexité des problèmes de droit ou de faits qu'il soulève et s'il s'agit d'une récidive du membre.

44. Malgré l'article 43, un officier doit être cité devant trois membres du comité de discipline.

45. Le responsable du traitement des plaintes agit en qualité de plaignant lorsqu'il cite un membre en discipline.

Le responsable du traitement des plaintes et le membre cité sont parties aux procédures en discipline.

46. À la suite du dépôt d'une citation disciplinaire, le responsable du traitement des plaintes transmet à l'association syndicale ou professionnelle représentant le membre cité l'ensemble de la preuve relative à la plainte disciplinaire.

47. Le responsable du traitement des plaintes peut retirer en tout temps une citation disciplinaire qu'il a déposée.

§2. Dispositions relatives à une citation devant un officier désigné

48. Lorsque le responsable du traitement des plaintes cite un membre devant un officier, il désigne un officier du district ou de la direction duquel relève le membre cité et lui transmet le dossier de la plainte disciplinaire de même que la citation.

49. L'officier désigné signifie au membre cité un avis de convocation indiquant la date, l'heure et le lieu de l'entrevue disciplinaire au moins sept jours avant la tenue de celle-ci.

Lorsque le membre ne se présente pas aux date, heure et lieu fixés, le dossier est alors retourné à la compétence du responsable du traitement des plaintes afin qu'il prenne une nouvelle décision en vertu de l'article 30.

50. Le membre peut être accompagné d'un représentant de son association syndicale, lequel peut intervenir et faire des représentations.

Le membre peut réfuter toutes les allégations contenues au rapport d'enquête et produire tout document ou transmettre toute information pertinente dans le but d'expliquer sa conduite.

Seul le membre cité est entendu par l'officier désigné.

51. À moins que les explications du membre ne rendent nécessaire un complément d'enquête, l'officier désigné informe le membre, dans les sept jours de l'entrevue disciplinaire, de la décision qu'il a l'intention de rendre, laquelle comporte, le cas échéant, la sanction qu'il imposerait.

Dans le cas où le membre reconnaît avoir commis le manquement qui lui est reproché, l'officier désigné l'informe de la sanction qu'il lui imposerait.

52. L'officier désigné peut imposer au membre une des sanctions suivantes pour chaque manquement qui lui est reproché :

1^o une ordonnance lui imposant de se conformer aux conditions raisonnables qu'il juge souhaitables pour assurer sa bonne conduite et prévenir toute récidive;

2^o un avertissement;

3^o une réprimande;

4^o une suspension sans traitement d'une durée maximale de cinq jours.

Le membre qui omet de se conformer aux conditions d'une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 1^o du premier alinéa commet une faute disciplinaire.

53. Au plus tard 15 jours après que l'officier désigné lui ait présenté le projet de décision ou de sanction, selon le cas, le membre doit lui indiquer s'il est d'accord ou non.

Le membre qui n'indique pas dans ce délai s'il est d'accord ou non avec le projet est présumé ne pas l'être.

54. Lorsque le membre est d'accord avec le projet, l'officier désigné rédige, motive et signe la décision. Elle est par la suite transmise au membre, au responsable du traitement des plaintes ainsi qu'au directeur général dans les 10 jours de l'acceptation de la proposition par le membre.

55. Lorsque le membre n'est pas d'accord avec le projet, l'officier désigné fait rapport au responsable du traitement des plaintes. Le dossier est alors retourné à sa compétence afin qu'il prenne une nouvelle décision en vertu de l'article 30.

56. Les réponses données et les déclarations faites par le membre de même que le projet présenté par l'officier désigné ne peuvent être utilisées ni ne sont recevables à titre de preuve devant une instance judiciaire ou quasi judiciaire.

57. La procédure disciplinaire devant l'officier désigné doit être terminée dans un délai de 45 jours à compter de la date de la transmission du dossier à l'officier désigné par le responsable du traitement des plaintes. Ce dernier peut autoriser une prolongation du délai et en fixer les modalités.

§3. Dispositions relatives à une citation devant le comité de discipline

58. Est constitué un comité de discipline composé d'au plus 10 officiers nommés par le directeur général et de cinq personnes, qui ne sont pas policiers, nommées par le ministre de la Sécurité publique.

59. Le directeur général désigne, parmi les officiers, un président et un vice-président du comité de discipline.

En cas d'absence ou d'empêchement du président, il est remplacé par le vice-président.

60. Les membres du comité de discipline sont nommés pour un mandat de deux ans. Leur mandat peut être renouvelé.

Toutefois, le membre du comité saisi d'une affaire conformément à l'article 62 peut en continuer l'examen et en décider, malgré l'expiration de son mandat.

Lorsqu'un membre saisi d'une affaire est absent ou empêché d'agir, le président du comité peut en désigner un autre conformément à l'article 62 pour en continuer l'examen et en décider.

61. Le comité de discipline relève, dans l'exercice de ses fonctions, du directeur général.

62. Sur réception d'une citation, le président du comité de discipline désigne parmi les membres du comité, selon le cas :

1° un membre, qui doit être un officier, lequel agit seul et à titre de président d'audition;

2° trois membres, dont un qui n'est pas policier, en précisant lequel des membres, qui doit être un officier, agit comme président d'audition.

63. Si le membre cité est un officier, le président d'audition doit être de rang égal ou supérieur à celui de l'officier cité.

64. Le membre cité doit faire connaître son plaidoyer au responsable du traitement des plaintes dans les 10 jours de la signification de la citation disciplinaire. Celui-ci transmet le plaidoyer au président du comité de discipline.

Le membre qui ne fait pas connaître son plaidoyer dans ce délai est présumé nier avoir commis le manquement qui lui est reproché.

65. Sur réception du plaidoyer, le président du comité de discipline fixe la date, l'heure et le lieu de l'audition et en signifie avis aux parties au moins sept jours avant la date fixée pour cette audition.

66. Lors de l'audition, le membre cité peut se faire représenter par un avocat de son choix, à ses frais, un avocat désigné par son association syndicale ou professionnelle, un membre de cette association ou un membre de la Sûreté.

Si la personne qui représente le membre cité n'est pas un représentant de son association, celle-ci peut être représentée par un observateur.

67. Le comité de discipline peut, s'il le juge pertinent, convoquer comme témoins des membres de la Sûreté à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cette disposition ne peut être interprétée comme restreignant le pouvoir des parties de faire entendre des témoins pertinents.

68. Le membre cité ou la personne qui le représente peut demander la récusation de l'un des membres du comité de discipline pour un motif de crainte raisonnable de partialité, notamment lorsque celui-ci :

1° pourrait être appelé comme témoin dans cette affaire;

2° a été directement ou indirectement impliqué dans l'événement duquel découle la plainte disciplinaire ou dans le processus de traitement de cette plainte;

3° a été impliqué dans un affaire personnelle en matière civile, criminelle ou familiale en lien avec le membre cité.

69. Le membre qui préside une audition peut tenir une conférence préparatoire et y convoquer les parties. Cette conférence préparatoire peut notamment se tenir par voie de conférence téléphonique.

70. Le comité de discipline peut, pour des raisons sérieuses et valables, de son chef ou à la demande d'une partie, remettre une audition aux conditions qu'il détermine.

71. Lorsqu'un membre cité refuse ou néglige, sans motif valable, de comparaître devant le comité de discipline ou quitte la salle d'audition sans autorisation, ce dernier peut procéder en son absence.

72. Lors de l'audition, le comité de discipline doit :

1° lire la citation disciplinaire au membre cité;

2° permettre au membre cité de modifier son plaidoyer;

3° permettre au membre cité de présenter une défense pleine et entière;

4° accepter tout moyen de preuve qu'il juge approprié et pertinent pour assurer la manifestation de la vérité;

5° appeler, assermenter, interroger et libérer les témoins.

73. Lors de l'audition, le responsable du traitement des plaintes doit :

1° exposer les éléments de la faute disciplinaire reprochée;

2° présenter les éléments de la preuve et faire les représentations appropriées.

74. La citation disciplinaire peut être modifiée en tout temps aux conditions nécessaires pour la sauvegarde des droits des parties. Toutefois le comité de discipline ne permet aucune modification d'où résulterait une citation entièrement nouvelle n'ayant aucun rapport avec la citation originale, sauf avec le consentement des parties.

75. Les dépositions des témoins devant le comité de discipline sont enregistrées.

76. Les auditions devant le comité de discipline sont publiques. Toutefois, le comité de discipline peut d'office ou sur demande ordonner le huis clos ou interdire la publication ou la diffusion de renseignements ou de documents qu'il indique, dans l'intérêt de la morale ou de l'ordre public, notamment pour assurer la protection de la vie privée d'une personne ou de sa réputation ou pour assurer le respect de la confidentialité d'une méthode d'enquête policière, d'une source d'information ou d'une méthode d'opération policière.

77. Lors de l'audition, le comité de discipline peut être assisté d'un conseiller juridique. Celui-ci conseille le comité sur toute question de droit et de procédure, mais ne participe pas au délibéré ni aux décisions.

78. Le comité de discipline décide si la conduite du membre constitue un manquement au présent règlement et, le cas échéant, impose une sanction.

Avant d'imposer une sanction, le comité de discipline doit permettre aux parties de se faire entendre sur cette sanction.

79. La sanction disciplinaire 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.

80. Lorsque le comité de discipline décide que la conduite du membre constitue un manquement au présent règlement ou que le membre reconnaît avoir commis le manquement qui lui est reproché, le comité, dans les 20 jours qui suivent ou, le cas échéant, dans les 20 jours qui suivent les représentations sur sanction, lui impose une des sanctions suivantes pour chaque manquement :

1^o l'avertissement;

2^o la réprimande;

3^o la suspension disciplinaire sans traitement pour une période d'au plus 15 jours ouvrables, si le comité siège à un membre, ou d'au plus 60 jours ouvrables, s'il siège à trois membres.

Le comité de discipline, lorsqu'il siège à trois membres, peut également imposer une des sanctions suivantes pour chaque manquement :

1^o la rétrogradation;

2^o la destitution.

81. Le comité de discipline peut, s'il estime que l'intérêt du public, de la Sûreté ou du membre cité le justifie, ordonner à ce dernier de se conformer aux conditions raisonnables qu'il juge souhaitables pour assurer sa bonne conduite et prévenir toute récidive. Le membre qui omet ou refuse de se conformer à ces conditions commet une faute disciplinaire.

82. Le comité de discipline rend une décision sur la preuve recueillie lors de l'audition. La décision doit être écrite, motivée et signée par les membres participants et transmise au membre cité, au responsable du traitement des plaintes ainsi qu'au directeur général dans les 30 jours de l'imposition de la sanction. Le plaignant est de même informé de la décision du comité de discipline.

La décision du comité qui siège à trois membres est prise à la majorité des membres.

SECTION VI RÉVISION ET EXÉCUTION D'UNE DÉCISION DISCIPLINAIRE

83. Toute décision finale d'un officier désigné ou du comité de discipline faisant suite au dépôt d'une citation peut, à la demande d'une partie dans les 15 jours de cette décision, être révisée par le directeur général.

Le directeur général peut également réviser une telle décision de sa propre initiative dans les 30 jours de celle-ci.

84. Avant de réviser une décision, le directeur général doit en informer les parties et leur donner l'occasion de formuler des représentations écrites.

85. Le directeur général peut confirmer, annuler ou modifier la décision qu'il révisé et y substituer une des sanctions prévues aux articles 52 ou 80, selon le cas.

La décision du directeur général est transmise sans délai au membre concerné et au responsable du traitement des plaintes. Le plaignant est de même informé de la décision du directeur général.

86. Toute décision disciplinaire d'un officier désigné ou du comité de discipline devient exécutoire à l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 83.

Une décision du directeur général en révision est immédiatement exécutoire.

87. Malgré l'article 86, une sanction disciplinaire de destitution imposée à un membre est exécutoire sur décision du ministre.

88. Le membre qui se voit imposer des suspensions sans traitement à la suite de plus d'un manquement purge ses sanctions de façon consécutive ou concurrente, selon la décision de l'officier désigné ou du comité de discipline.

89. Sur demande écrite du membre à qui une suspension sans traitement a été imposée par un officier désigné ou le comité de discipline, le directeur général 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 congés fériés ou de ses congés hebdomadaires à venir, à raison d'un par semaine.

Sur demande écrite du membre à qui une suspension sans traitement a été imposée par un officier désigné ou le comité de discipline, le directeur général peut diminuer la classe salariale du membre pour une durée équivalente au nombre de jours de suspension.

Le membre doit présenter ces demandes au directeur général au plus tard sept jours après que la décision disciplinaire aura été exécutoire.

90. Aucune mention relative à une faute disciplinaire non retenue contre un membre ne doit être portée à son dossier personnel.

SECTION VII RADIATION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

91. Le membre à qui une sanction disciplinaire autre que la destitution a été imposée peut, après trois ans s'il s'agit d'une suspension disciplinaire sans traitement ou d'une rétrogradation et après deux ans s'il s'agit d'un avertissement ou d'une réprimande, demander par écrit au directeur général la radiation de la sanction.

92. Si le directeur général fait droit à la demande de radiation, aucune mention de la sanction disciplinaire ne subsiste au dossier personnel du membre.

CHAPITRE IV DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

93. Les pouvoirs attribués au directeur général par le présent règlement peuvent également être exercés par un officier qu'il désigne.

94. Le présent règlement ne doit pas être interprété comme restreignant le pouvoir administratif du directeur général de relever provisoirement, avec ou sans traitement, un membre soupçonné d'avoir commis une infraction criminelle ou pénale ou une faute disciplinaire grave lorsque le directeur général est d'avis qu'il y a lieu de relever provisoirement ce membre de la Sûreté.

CHAPITRE V DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

95. Toute plainte disciplinaire dont le traitement est en cours le 12 décembre 2012 est continuée conformément aux dispositions du présent règlement, compte tenu des adaptations nécessaires.

Les délais prévus pour la radiation d'une sanction à l'article 91 s'appliquent aux sanctions disciplinaires imposées avant l'entrée en vigueur du présent règlement.

96. Les membres du comité de discipline nommés conformément à l'article 53 du Règlement sur la discipline des membres de la Sûreté du Québec (chapitre P13.1, r. 2) deviennent membres du comité de discipline constitué conformément à l'article 58 du présent règlement.

97. Le présent règlement remplace le Règlement sur la discipline des membres de la Sûreté du Québec (chapitre P-13.1, r. 2).

98. Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

58507

Gouvernement du Québec

Décret 1078-2012, 14 novembre 2012

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20)

Commission de la construction du Québec — Prélèvement

CONCERNANT le Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec

ATTENDU QU'en vertu du paragraphe *c* du premier alinéa de l'article 82 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20), la Commission de la construction du Québec peut, par règlement approuvé par le gouvernement et publié à la *Gazette officielle du Québec*, prélever de l'employeur seul ou de l'employeur et du salarié ou du salarié seul, les sommes nécessaires à son administration et fixer un montant minimum qu'un employeur est tenu de verser par période mensuelle;