

A. OBJET : Présenter l'organisation et les responsabilités de l'unité « Affaires Internes ».

B. OBJECTIFS

1. Enquêter et résoudre sans délai toute allégation de mauvaise conduite d'un employé.
2. Maintenir l'intégrité du service de police de Grand Rapids grâce à un système d'enquête et de révision interne compétent, objectif, équitable et impartial.

C. ORGANISATION. Le Commandant de l'unité relève directement du Chef de la police.

D. RESPONSABILITES SPÉCIFIQUES

1. Recevoir et enquêter sur les allégations de mauvaise conduite du personnel du service de police, notamment les allégations relevant de la politique 800-02 de la Commission municipale, formulées par des personnes qui affirment avoir été maltraitées par des officiers de police du fait d'un recours excessif à la force, d'une falsification ou d'un mensonge, de violations des droits civils, ou du fait d'une hostilité, d'un manque de courtoisie ou de toute autre conduite indigne d'un officier, lorsque cette conduite s'inscrit dans un contexte d'animosité ou de préjugés raciaux.
  - a. Les plaintes de classe 1 concernent des allégations de violation des droits civils ou du droit pénal. Les plaintes de classe 1, si elles sont retenues, peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.
  - b. Les plaintes de classe 2, bien que graves, ne constituent PAS des violations des droits civils ou du droit pénal. Si ces mesures sont retenues, elles pourront donner lieu à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.
  - c. Les plaintes de classe 3 concernent des allégations mineures et ne constituent PAS des violations des droits civils ou du droit pénal. Si ces mesures sont retenues, elles seront de nature non disciplinaire, telles qu'un accompagnement verbal ou une formation complémentaire.
  - d. Les classes décrites sont données à titre indicatif et ne sont pas censées être exhaustives. Des circonstances atténuantes et d'autres facteurs peuvent être pris en compte au moment de la rédaction du rapport de traitement de la plainte.

2. Enquête conjointe avec le bureau du procureur de la ville sur toute notification de plainte ou de poursuite civile concernant tout membre du personnel du service de police.
3. Enquête sur tout incident impliquant le recours aux armes à feu par les agents du département de la police.
4. Coordination avec le bureau du procureur de l'État et/ou fédéral lors de la conduite d'enquêtes impliquant une conduite criminelle présumée de la part d'un agent ou un employé du département de police.
5. Mise à la disposition du public, de manière appropriée, des modalités d'enregistrement des plaintes contre le service de police et/ou l'un de ses membres.
6. Conservation, dans une zone sécurisée, des dossiers relatifs aux enquêtes de l'unité des affaires internes.
7. Autres tâches annexes confiées par le chef de la police.

#### E. PROCÉDURE DE DÉPÔT DES PLAINTES

1. Les allégations de mauvaise conduite découlent de plaintes directes de citoyens, d'informations reçues d'appelants anonymes, de collègues et de superviseurs, ainsi que de l'examen de notes, de rapports ou de divers documents générés dans le cadre des opérations du service de police.
2. Les personnes peuvent déposer des plaintes pour mauvaise conduite commise par des employés du département de la police au service des affaires internes ou à tout superviseur du GRPD, en personne, par téléphone, par internet ou par courrier.
3. Les employés du service de police contactés par une personne souhaitant déposer une plainte pour mauvaise conduite :
  - a. Peuvent tenter de résoudre la plainte à l'amiable, mais ne doit pas empêcher ou décourager les administrés de déposer une plainte officielle.
  - b. Renvoient le plaignant à l'unité des affaires internes ou à son supérieur hiérarchique direct.
4. Les plaintes pour mauvaise conduite peuvent également être déposées directement auprès du procureur de la ville ou du responsable des relations de travail.

## F. ENQUÊTE

1. Toute plainte reçue fera l'objet d'une enquête complète et appropriée par l'unité des affaires internes avec pour objectif de maintenir l'intégrité du service de police et la confiance du public envers le service de police et ses employés. Les enquêtes seront achevées dans un délai de soixante (60) jours. Des prolongations d'enquêtes peuvent être accordées par le Chef de la police et consignées dans le rapport.
2. L'Unité des Affaires Internes préparera un rapport de réception de plainte après avoir reçu une plainte d'un administré ou d'un employé du Département de la Police, ou après avoir reçu une plainte déposée auprès du Procureur de la ville ou du Directeur des Relations du Travail. Le Rapport de réception des plaintes contient un résumé des allégations qui ont été reçues pour enquête. L'original de ce rapport sera conservé par l'Unité des Affaires Internes dans son dossier de plainte centralisé. Une copie du Rapport de réception de la plainte sera communiquée à tout employé contre qui une plainte a été déposée, à moins que la plainte ne porte sur une activité criminelle présumée ; toutefois, la communication d'une copie de ce rapport à l'employé n'est pas une condition préalable à l'ouverture d'une enquête ou à l'imposition ultérieure de mesures disciplinaires par la Ville.
3. L'enquête de l'Unité des Affaires Internes comprendra la collecte de preuves documentées, des entretiens avec des témoins, et un examen des lois, politiques et procédures pertinentes. À la fin de l'enquête, l'Unité des Affaires Internes, avec l'aide d'un assistant du Procureur de la Ville, préparera un rapport d'enquête sur la plainte et une proposition de rapport de traitement de la plainte. Ce Rapport d'enquête sur la plainte est un résumé des faits concernant cette dernière et contient les déclarations des témoins ainsi que des rapports pertinents. Le Rapport de Disposition de Plainte analyse les faits et renferme des conclusions concernant la question de savoir si les actions du ou des agents de police ont enfreint les Règles ou Règlements du Département de Police. Le Rapport d'enquête sur la plainte et le Rapport de traitement de la plainte proposé seront communiqués au Chef de la Police. Si le Rapport de traitement de la plainte proposé conclut que les actes du ou des agents de police ont violé les règles ou règlements du Département de la Police, une copie du rapport sera soumise à la Division des Relations du Travail en vue d'une recommandation concernant une action disciplinaire appropriée.

4. Aucun enquêteur des affaires internes ne mènera d'enquête sur une plainte déposée contre un employé de rang égal ou supérieur, sauf si le Chef de la Police l'approuve.
5. Les enquêteurs des affaires internes doivent informer le Chef de la Police de tout conflit d'intérêt réel ou apparent, ou de l'incapacité de mener une enquête objective et impartiale, avec les parties impliquées dans l'enquête. Les conflits d'intérêts englobent, sans s'y limiter, les relations financières, les contrats d'affaires en dehors du GRPD, les liens de parenté ou les relations sociales étroites.
6. La décision définitive concernant l'enquête incombe au Chef de la police, à moins que l'enquête ne le concerne, auquel cas la décision incombe au Directeur municipal. La désignation d'un enquêteur spécial doit être consignée dans le rapport.

## G. TRAITEMENT DES PLAINTES INTERNES

1. Le Chef de la Police analysera le rapport d'enquête sur la plainte et le Rapport de Disposition de la Plainte proposé, et pourra contrôler le dossier d'enquête. À l'issue de cet examen, le Chef de la Police validera un Rapport de Disposition de Plainte. Une copie du Rapport sur le traitement des plaintes présenté sera remise au Directeur municipal.
2. Si le Rapport de Règlement de la Plainte détermine que la plainte est maintenue vu que les actions du ou des agents de police ont violé les Règles ou Règlements du Département de la Police, le Chef de la Police examinera les recommandations de la Division des Relations du Travail et rédigera un Rapport d'action de Plainte spécifiant l'action disciplinaire ou autre qui sera prise suite aux conclusions du Rapport de Règlement de la Plainte. Une copie du Rapport de Disposition de la Plainte et du Rapport d'Action de la Plainte sera remise au(x) policier(s) concerné(s). Une copie du Rapport de Disposition de la Plainte sera adressée au plaignant à sa dernière adresse connue.
3. Si le Rapport de Disposition de Plainte conclut que la plainte n'est pas retenue, qu'elle n'était pas fondée, ou que l'agent est mis hors cause, une copie du rapport sera fournie à l'agent ou aux agents de police concernés. Une copie du Rapport sur la Disposition de la plainte sera envoyée par courrier au plaignant à sa dernière adresse connue, accompagnée d'informations lui indiquant qu'il a le droit de faire appel de la conclusion du Rapport sur la Disposition de la Plainte auprès de la Commission d'Appel Civile si l'enquête concernait des plaintes dans le cadre de l'Union Européenne.

Définition de la politique de la Commission municipale n° 800-02. Dans les affaires où l'enquête porte sur des plaintes relevant du champ d'application de la politique n° 800-02 de la Commission municipale, le plaignant et l'agent seront informés que les conclusions contenues dans le Rapport de Disposition de Plainte deviendront définitives à moins que le plaignant ne fasse appel par écrit et en temps voulu auprès de la Commission d'appel civile. Si la nature de la plainte ne relève pas de la politique de la Commission civile d'appel, le Rapport de Disposition de la Plainte sera envoyé par courrier à la dernière adresse connue du plaignant, et le plaignant et l'agent seront avisés que la disposition est définitive.

4. Si un appel est interjeté dans les délais auprès de la Commission d'appel civile, le personnel de l'Unité des affaires internes fournira une copie du rapport d'enquête sur la plainte et du Rapport de traitement de la plainte, ainsi que les preuves obtenues par le Département de police de Grand Rapids au cours de l'enquête, à la Commission d'appel civile pour examen. Un membre de l'Unité des affaires internes sera présent à la réunion de la Commission civile de recours afin de répondre aux aspects procéduraux de l'enquête. Si le Rapport de Règlement de la Plainte détermine que la plainte est maintenue parce que les du ou des agents de police ont violé les Règles ou Règlements du Département de la Police, le Chef de la Police examinera les recommandations de la Division des Relations du Travail et émettra un Rapport d'action de Plainte spécifiant l'action disciplinaire ou autre qui sera prise suite aux conclusions du Rapport de Règlement de la Plainte. Une copie du Rapport de Disposition de la Plainte et du Rapport d'action de la Plainte sera remise au(x) policier(s) concerné(s).
5. Une copie du Rapport de Disposition de Plainte approuvé, de la décision de la Commission de Recours Civile et de tout Rapport d'action de Plainte émis sera insérée dans le dossier d'enquête de l'Unité des Affaires Internes.
6. Après la « clôture » d'une enquête menée en interne, le dossier d'enquête sera conservé par l'Unité des Affaires Internes.
7. Sauf disposition contraire de la loi ou d'une directive judiciaire, personne n'est autorisé à parcourir un enregistrement, un document ou un dossier de l'Unité des affaires internes sans l'approbation du Chef de la Police.

## H. CONTRÔLE

1. Le Chef de la Police, le Maire, le Procureur de la Ville et le Directeur des Relations du Travail, en plus des autres agents de la Ville jugés appropriés, se réunissent périodiquement pour examiner les plaintes pour inconduite de la Police dans la Ville de Grand Rapids et pour faire des recommandations.

Concernant les changements de politique et autres questions affectant le fonctionnement efficace et effectif de l'Unité des affaires internes.

2. Les procès-verbaux de l'Unité des affaires internes relatifs aux enquêtes sur les plaintes sont régulièrement remis au Chef de la Police, au Maire, au Procureur de la Ville et au Directeur des relations au travail.
3. Des résumés statistiques annuels de l'Unité des affaires internes, basés sur les dossiers des enquêtes menées en interne, sont fournis au Chef de la Police et au Maire.

#### I. SYSTÈME D'INTERVENTION PRÉALABLE (EIS)

1. L'Unité des Affaires Internes administre un EIS. L'EIS procédera à un examen systématique de certaines activités concernant les compétences des employés.
  - a. 12 incidents d'usage de la force sur une période de 12 mois
  - b. 5 plaintes relatives aux affaires internes sur une période de 12 mois
2. Le SIE génère une alerte en vue d'un examen par les superviseurs lorsqu'un employé franchit un seuil établi pour certaines activités. L'examen de la surveillance sera conduit par le commandant de l'unité de l'employé et comprendra un examen des incidents qui ont contribué à l'alerte. À l'issue de l'examen, le Commandant de l'unité rédigera un résumé de l'examen, y compris toute recommandation de surveillance, qui sera transmis à l'AIU. Le Commandant de l'Unité coordonnera et suivra les recommandations élaborées pour l'employé.
3. Le SIE fait appel à des stratégies d'intervention qui sont sans caractère punitif ou disciplinaire. La prise en considération des incidents qui ont conduit à une alerte ne signifie pas que ces derniers ont été ou seront maintenus. Les stratégies d'intervention peuvent inclure un accompagnement, une formation complémentaire ou une orientation vers les services de bien-être des employés.

**POLITIQUE DE LA  
COMMISSION  
MUNICIPALE  
800-02**

**CONCERNE :**           **DEVANT LA COMMISSION D'APPEL DE LA POLICE DE GRAND RAPIDS**

**OBJECTIF:** Encourager le respect des règles et règlements concernant la conduite des officiers de police lors de leurs interactions avec les citoyens ; encourager les personnes qui estiment avoir été maltraitées par des officiers de police à utiliser la procédure de plainte interne du Service de Police de Grand Rapids pour faire évaluer la conduite de l'officier en question ; instaurer un processus qui évalue et détermine de manière équitable et impartiale la conduite de toutes les personnes impliquées afin de définir si une violation des règles et règlements du département a eu lieu ou non ; et fournir à la communauté un sentiment de confiance dans le fait que la communauté elle-même est impliquée si nécessaire dans l'évaluation des activités de ses officiers de police.

**POLITIQUE :** Un Conseil consultatif civil est créé par la présente au sein du Département de la Police de Grand Rapids afin d'agir en qualité d'organe de révision des constatations de fait effectuées par le Département de la Police de Grand Rapids en ce qui concerne les plaintes déposées par des personnes qui estiment avoir été maltraitées par des agents de police :

- (a) L'utilisation d'une force excessive ;
- (b) La falsification/le mensonge ;
- (c) Les violations des droits civils
- (d) L'hostilité, le manque de courtoisie ou toute autre conduite incompatible avec le statut d'agent, lorsque ladite conduite s'inscrit dans un contexte d'animosité ou de préjugés raciaux.

Aux fins de la présente politique, "l'animosité ou les préjugés raciaux" se traduisent par une conduite discourtoise ou un comportement à caractère discriminatoire qui implique l'expression de préjugés par des mots, des gestes ou des actions dirigés contre une personne en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son sexe ou de son origine nationale.

**(1)** Composition, durée du mandat et prise de fonctions. La Commission civile de recours est composée de neuf (9) membres. Chaque Commissaire municipal désigne un membre, et le Maire en nomme trois (3). Les nominations du Maire doivent être décidées de manière à encourager que les membres sélectionnés pour la Commission de recours civile constituent une représentation diversifiée de la communauté dans son ensemble. La Commission Civile d'Appel est composée des candidats désignés par la Commission de la Ville.

Les nominations à la Commission Civile d'Appel prennent effet le premier lundi de mai pour un mandat de deux (2) ans. Aucun membre ne peut siéger à la Commission Civile d'Appel plus de trois (3) mandats consécutifs complets ou partiels ou un total de six (6) ans. La domiciliation dans la ville est une condition indispensable à l'exercice de la fonction pour les membres nommés. Les membres sont présumés avoir quitté leur poste et démissionné de leur fonction s'ils cessent d'être résidents de la ville pendant leur mandat. Les postes vacants à mi-mandat seront pourvus au fur et à mesure par l'Autorité de nomination compétente pour le reste du mandat du membre quittant la Commission Civile d'Appel. Aucune personne ne peut être nommée pour occuper un poste vacant si elle n'est pas en mesure d'accomplir la totalité du mandat.

**(2)** Enquête sur les plaintes. Les personnes qui se plaignent d'avoir été malmenées par des officiers de police en faisant un usage excessif de la force, en falsifiant ou en mentant, en violant les droits civils, ou en faisant preuve d'hostilité, de discourtoisie ou de toute autre conduite indigne d'un officier lorsque cette conduite s'inscrit dans un contexte d'animosité ou de préjugés raciaux, seront renvoyées à l'Unité des affaires internes du Département de Police de Grand Rapids. Le personnel de l'Unité des Affaires Internes, avec l'aide d'un assistant du Procureur de la Ville, conduira une enquête et préparera une proposition de "Rapport de Disposition de Plainte" contenant un résumé des faits concernant la plainte et une conclusion quant à savoir si le ou les agents de police ont violé les Règles ou Règlements du Département de Police de Grand Rapids. Le Rapport de Disposition de la Plainte, une fois approuvé par le Chef de la Police, sera communiqué au(x) officier(s) de police.

concernés, au Directeur de la Ville, au Procureur de la Ville, et la Division des Relations du Travail du Département des Ressources Humaines. Une copie du rapport de traitement de la plainte sera également envoyée par courrier au(x) plaignant(s) à sa (leur) dernière adresse connue, accompagnée d'informations lui indiquant son (leur) droit de faire appel de la conclusion de l'enquête formulée dans le rapport de traitement de la plainte auprès de la Commission Civile d'Appel.

**(3)** Examen par la Commission Civile d'Appel. Si le Rapport de Disposition de Plainte conclut que la plainte est sans fondement, injustifiée ou que l'agent est innocenté, le plaignant peut faire appel auprès de la Commission Civile d'Appel en déposant une demande écrite de révision auprès du Bureau du Procureur de la Ville dans les quatorze (14) jours civils suivant la date d'envoi du Rapport de Disposition de Plainte. Si un appel est déposé dans les délais, la Commission Civile d'Appel examinera les conclusions figurant dans le Rapport de Disposition de la Plainte et les preuves recueillies par le Département de Police de Grand Rapids au cours de l'enquête. La Commission Civile d'Appel n'est pas autorisée à procéder à des enquêtes séparées, à interroger des témoins ou à ordonner des auditions de preuves, mais elle peut renvoyer l'affaire à la Division des Relations du Travail pour mener des entretiens supplémentaires avec le plaignant, le(s) agent(s) et les témoins dans le cas où elle considère que le dossier est insuffisant pour compléter son examen. La Division des relations de travail procédera à un rapport écrit auprès de la Commission Civile d'Appel résumant les actions entreprises et les informations reçues au cours de l'enquête complémentaire.

La Commission Civile d'Appel se réunira autant que nécessaire pour examiner les questions qui lui sont soumises en temps utile. Des représentants du Service de police de Grand Rapids et du Bureau du Procureur de la Ville seront présents pendant le processus d'examen afin de procéder à des informations sur la portée de l'enquête et de répondre aux questions juridiques. À l'issue de ses délibérations, la Commission Civile d'Appel rédigera une décision écrite confirmant, infirmant ou modifiant les conclusions figurant dans le rapport de traitement de la plainte. Si la Commission Civile d'Appel infirme ou modifie les conclusions du Rapport de Disposition de la Plainte, La Commission Civile d'Appel n'est pas compétente pour imposer une discipline ou de recommander qu'une discipline soit imposée. Sa décision ne traitera pas ou ne recommandera pas de mesures disciplinaires potentielles. La décision de la Commission Civile d'Appel sera soumise au maire et une copie de la décision sera transmise au(x) plaignant(s), au(x) policier(s) concerné(s), au Procureur Municipal, au Chef de Police et à la Division des Relations du Travail.

**(4)** Disposition finale. Le Rapport de Disposition de la Plainte tel que confirmé, modifié ou annulé par la décision de la Commission Civile d'Appel constituera la décision finale de la Ville concernant la plainte. Si la décision de la Commission Civile d'Appel conclut que le(s) policier(s) a (ont) violé les règles ou règlements du Département de Police de Grand Rapids, le maire déterminera des mesures disciplinaires ou autres à prendre.