



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2014-2015

SÛRETÉ DU QUÉBEC



Québec 

Ce rapport est produit par la Sûreté du Québec.

Pour commentaires ou renseignements, veuillez vous adresser à la :

Sûreté du Québec

Direction des communications et des relations internationales
1701, rue Parthenais
Montréal (Québec) H2K 3S7

Téléphone : 514 598-4141

Télécopieur : 514 598-4242

La Sûreté du Québec possède également un site Internet sur lequel se trouvent le plan stratégique, les rapports annuels de gestion, des bilans, des statistiques, des communiqués de presse ainsi que de nombreux renseignements, dont certaines données par MRC.

www.sq.gouv.qc.ca

Dans cette publication, le genre masculin est utilisé pour désigner les femmes et les hommes, sans discrimination, uniquement dans le but d'alléger le texte.

Dépôt légal – 2015
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015

ISBN Version imprimée : 978-2-550-73108-5

ISBN Version PDF : 978-2-550-73109-2

MESSAGE DE LA MINISTRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2014-2015* de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2015.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

La vice-première ministre,
ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de Lanaudière,

ORIGINAL SIGNÉ

Lise Thériault
Québec, septembre 2015

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Madame Lise Thériault
Vice-première ministre
ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de Lanaudière
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Madame la Ministre,

C'est avec plaisir que je vous sou mets le *Rapport annuel de gestion 2014-2015* de la Sûreté du Québec. Ce rapport rend compte de la troisième année de réalisation du *Plan stratégique 2012-2016*. Les pages qui suivent mettent en lumière le fruit de nos efforts et notre contribution à la sécurité des citoyens au cours de la dernière année.

Je tiens à remercier les employés civils et policiers pour leur dévouement. En effet, en tant qu'experts engagés, les membres de notre organisation sont conviés à consolider notre position de chef de file et d'organisation performante. Par ailleurs, nous ne pourrions accomplir nos réalisations sans la collaboration soutenue de tous nos partenaires. C'est la somme des contributions de chacun qui nous permet de donner tout son sens à notre mission.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Martin Prud'homme
Montréal, juillet 2015

DÉCLARATION DES MEMBRES DE L'ÉTAT-MAJOR ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Durant toute l'année 2014-2015, et ce, en vertu de la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01), la Sûreté du Québec a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle interne de manière à atteindre les objectifs fixés dans le *Plan stratégique 2012-2016* et à assurer l'exactitude de l'information contenue dans ce rapport annuel de gestion.

À notre connaissance et à la suite d'un mandat d'examen portant sur les données stratégiques non financières et du dépôt du rapport de validation préparé par la Direction de la vérification de la Sûreté du Québec, nous attestons que le *Rapport annuel de gestion 2014-2015* :

- ◇ décrit fidèlement la mission et présente les orientations et les objectifs du *Plan stratégique 2012-2016* de la Sûreté du Québec ainsi qu'un bilan des données et des résultats afférents;
- ◇ couvre l'ensemble des activités stratégiques et des domaines d'intervention du *Plan stratégique 2012-2016* de la Sûreté du Québec;
- ◇ présente les mesures prises par rapport aux principaux engagements de la *Déclaration de services aux citoyens* de la Sûreté du Québec;
- ◇ présente des données et des résultats qui sont exacts et cohérents.

Par ailleurs, la Sûreté du Québec est assujettie à la Loi sur le Vérificateur général (RLRQ, chapitre V-5.01). Dans la mesure où il le juge à propos, le Vérificateur général du Québec peut étendre la portée de ses travaux à la vérification financière, à la vérification de la conformité des opérations aux lois, aux règlements, aux énoncés de politiques et aux directives, et enfin à la vérification de l'optimisation des ressources.

Les membres de l'État-major,

ORIGINAL SIGNÉ

Martin Prud'homme
Directeur général

ORIGINAL SIGNÉ

Suzanne Boucher
Directrice principale
Grande fonction de
l'administration

ORIGINAL SIGNÉ

Sylvain Caron
Directeur général adjoint
Grande fonction de la
surveillance du territoire

ORIGINAL SIGNÉ

Yves Morency
Directeur général adjoint
Grande fonction des
enquêtes et de la sécurité
intérieure

ORIGINAL SIGNÉ

Liette Abel-Normandin
Directrice
Cabinet du directeur général

Montréal, juillet 2015

RAPPORT DE VALIDATION DE LA DIRECTION DE LA VÉRIFICATION

Messieurs,

Nous avons procédé à l'examen des informations et des renseignements présentés dans le *Rapport annuel de gestion (RAG) 2014-2015* de la Sûreté du Québec pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015, à l'exception du volet des ressources financières.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation des données du Rapport incombe à la Direction générale de la Sûreté du Québec. La responsabilité de la Direction de la vérification est d'évaluer le caractère plausible des explications, des résultats et des renseignements fournis, ainsi que la cohérence de l'information, en nous basant sur les travaux réalisés au cours de notre examen.

Nos travaux ont consisté essentiellement à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à appliquer des procédés analytiques, à réviser des calculs et à susciter des discussions portant sur les renseignements qui nous ont été fournis. Notre examen ne consistait ni à vérifier les systèmes d'information, ni à évaluer les contrôles internes, ni à effectuer des sondages. Par conséquent, nous n'exprimons pas une opinion de vérification sur les informations contenues dans le présent rapport.

Au terme de cet examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que l'information contenue dans les parties examinées au RAG n'est pas, à tous égards, importante, plausible et cohérente.

La Directrice de la vérification,

ORIGINAL SIGNÉ

Johanne Beausoleil
Montréal, Août 2015

NOTE AU LECTEUR - ORGANIGRAMME DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

Au cours de l'hiver 2015, la Sûreté du Québec a entrepris la révision de sa structure administrative. Cet exercice s'effectue de façon graduelle de sorte que la Sûreté fonctionne actuellement selon un modèle transitoire. L'organigramme présenté dans ce rapport correspond à la structure au 31 mars 2015.

Cependant, le présent rapport rend compte des résultats entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015 suivant la structure en place durant cette période.

Par ailleurs, le plan stratégique de la Sûreté du Québec s'échelonnait initialement de 2012 à 2015, mais comme il a été reconduit pour un an, il arrivera à terme le 31 mars 2016.

TABLE DES MATIÈRES

Présentation de la Sûreté du Québec.....	12
1.1 Profil organisationnel.....	12
1.2 Services.....	13
1.3 Clientèles et partenaires.....	14
1.4 Structure de la Sûreté du Québec.....	15
1.5 Carte des districts.....	17
1.6 Profil des districts au 31 mars 2015.....	18
1.7 Organigramme de la Sûreté du Québec au 31 mars 2015.....	19
Présentation du <i>Plan stratégique 2012-2016</i>	20
2.1 Contexte externe.....	20
2.2 Enjeux liés au <i>Plan stratégique 2012-2016</i>	23
Présentation des résultats pour l'année 2014-2015.....	25
3.1 Faits saillants.....	25
3.2 Résultats relatifs au <i>Plan stratégique 2012-2016</i>	26
3.3 Réalisations relatives à la <i>Déclaration de services aux citoyens</i> et à d'autres préoccupations à l'égard des clientèles.....	50
Gestion des ressources.....	52
4.1 Ressources humaines.....	52
4.2 Ressources budgétaires.....	57
4.3 Ressources informationnelles.....	66
4.4 Ressources matérielles.....	73
Application des exigences législatives et gouvernementales.....	75
5.1 Éthique et normes professionnelles.....	75
5.2 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	76
5.3 Politique linguistique.....	77
5.4 Développement durable.....	78
5.5 Programme d'accès à l'égalité.....	91
5.6 Embauche et représentativité des membres des groupes cibles.....	91
Annexe 1 : Liste des districts, des postes et des unités de la Sûreté du Québec.....	98
Annexe 2 : Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec.....	101
Annexe 3 : Liste des sigles et acronymes.....	128

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Interventions dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau.....	29
Tableau 2	Indice du sentiment de sécurité des usagers	30
Tableau 3	Les cinq éléments les plus influents sur le sentiment de sécurité.....	30
Tableau 4	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils	52
Tableau 5	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils selon la grande fonction.....	53
Tableau 6	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils selon la catégorie d'emploi.....	53
Tableau 7	Répartition des effectifs réguliers en place policiers et civils selon la catégorie d'emploi.....	54
Tableau 8	Répartition des départs à la retraite selon la catégorie d'emploi.....	55
Tableau 9	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	55
Tableau 10	Répartition de l'effectif de la Sûreté du Québec pour la période du 1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015.....	56
Tableau 11	Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} janvier 2015 et le 31 mars 2015.....	57
Tableau 12	Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD)	58
Tableau 13	Coût moyen des services spécialisés et nationaux.....	58
Tableau 14	Revenus, dépenses et investissements du FSP.....	59
Tableau 15	Coût moyen des services généraux	60
Tableau 16	Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD).....	60
Tableau 17	Sommaire des catégories de dépenses	62
Tableau 18	Revenus provenant des biens et services tarifés	62
Tableau 19	Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)	63
Tableau 20	Mesures de réduction de dépenses pour l'exercice financier 2014-2015.....	64
Tableau 21	Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier	64
Tableau 22	Ratio du nombre de jours de formation par personne	65
Tableau 23	Bonis au rendement accordés en 2014-2015 pour la période d'évaluation du 1 ^{er} avril 2013 au 31 mars 2014.....	65
Tableau 24	Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2014-2015.....	66

Tableau 25	Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles	67
Tableau 26	Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2014-2015.....	68
Tableau 27	Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2014-2015.....	71
Tableau 28	Nombre d'immeubles et de terrains occupés par année financière	73
Tableau 29	Parc de véhicules de la Sûreté du Québec.....	74
Tableau 30	Nombre et état des demandes d'accès à l'information	76
Tableau 31	Comité permanent et mandataire.....	77
Tableau 32	Étapes de l'élaboration ou de l'approbation de la politique linguistique institutionnelle.....	78
Tableau 33	Implantation de la politique linguistique institutionnelle adoptée après mars 2011.....	78
Tableau 34	Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2015.....	91
Tableau 35	Embauche totale entre le 1 ^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015.....	91
Tableau 36	Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2014-2015.....	92
Tableau 37	Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	92
Tableau 38	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	93
Tableau 39	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	93
Tableau 40	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2015	94
Tableau 41	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2015	94
Tableau 42	Taux d'embauche des femmes en 2014-2015 par statut d'emploi.....	95
Tableau 43	Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2015	95
Tableau 44	Taux de représentativité des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2015	96

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec	61
----------	---	----

PRÉSENTATION DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

1.1 PROFIL ORGANISATIONNEL

Créée en 1870, la Sûreté du Québec (la Sûreté) est la seule organisation policière québécoise à détenir une juridiction couvrant le territoire du Québec et à accomplir une aussi grande diversité de mandats. Elle intervient à tous les niveaux de service et dans tous les domaines policiers, qu'il s'agisse d'activités de gendarmerie dans les municipalités qu'elle dessert, d'interventions en sécurité routière ou d'enquêtes criminelles, à l'échelle locale, régionale, nationale et internationale.

MISSION

Telle qu'elle est édictée dans la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), la mission de la Sûreté en tant que police nationale est vouée « *au maintien de la paix et de l'ordre public, à la préservation de la vie, de la sécurité et des droits fondamentaux des personnes ainsi qu'à la protection de leurs biens. La Sûreté du Québec soutient aussi la communauté policière, coordonne des opérations policières d'envergure, contribue à l'intégrité des institutions étatiques et assure la sécurité des réseaux de transport qui relèvent du Québec.* »

VISION

Chef de file dans le domaine policier, la Sûreté est une organisation performante et dynamique. L'engagement et l'expertise de ses membres policiers et civils permettent d'améliorer continuellement la sécurité publique, et ce, en collaboration avec les citoyens, les élus et l'ensemble des partenaires de sécurité publique.

VALEURS

La Sûreté prône les valeurs organisationnelles suivantes :

SERVICE Nous sommes animés par une volonté de nous dépasser afin de répondre aux attentes des citoyens, de nos partenaires et de nos collègues. Il est fondamental pour notre personnel policier et civil de servir, d'aider, d'être utile et disponible.

PROFESSIONNALISME Nous agissons selon les règles de l'art dans toutes nos interventions. Être à l'écoute, s'adapter au changement et se développer continuellement sont les composantes clés de notre professionnalisme.

RESPECT Nous manifestons de la considération à l'égard des citoyens, de nos partenaires et de nos collègues dans l'exercice de nos fonctions. Nous respectons la dignité et les droits des personnes ainsi que les valeurs démocratiques et individuelles.

INTÉGRITÉ Nous prenons en compte l'intérêt public ainsi que les valeurs et les normes de notre institution dans toutes les décisions concernant les citoyens, nos partenaires et nos collègues. Notre comportement exemplaire vise à préserver la confiance des citoyens à l'égard de notre institution.

Ces valeurs guident le personnel de la Sûreté dans l'ensemble de ses actions et de ses décisions et lui confèrent un sentiment élevé d'appartenance à l'organisation. En définitive, le respect de ces valeurs organisationnelles doit se refléter dans les actions quotidiennes de l'ensemble des membres de la Sûreté. En conformité avec ses quatre valeurs fondamentales, la Sûreté réitère

son engagement à fournir en tout temps des services exempts de quelque forme de discrimination que ce soit. Pour ce faire, elle s'emploie à promouvoir et à renforcer la culture des droits et libertés de la personne auprès de ses membres, dans toutes ses sphères d'activité.

1.2 SERVICES

L'organisation territoriale de la Sûreté lui permet d'offrir aux citoyens, aux différentes organisations policières ainsi qu'à l'État québécois des services policiers de qualité partout au Québec. Plusieurs types de services sont offerts.

SERVICES DE GENDARMERIE

Nos policiers assurent des services de proximité comme :

- ✧ une présence familière sur le territoire;
- ✧ la réponse en tout temps aux appels des citoyens et le traitement des plaintes;
- ✧ des interventions qui se font en fonction de la sécurité des citoyens et selon l'urgence de la situation, soit :
 - une intervention immédiate sur les lieux,
 - une intervention ultérieure sur les lieux après qu'un rendez-vous a été pris,
 - une intervention sur rendez-vous téléphonique avec prise de déclaration par téléphone;
- ✧ la sécurité sur les réseaux routier et autoroutier, dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau;
- ✧ la diffusion de programmes de prévention;
- ✧ la protection des scènes de crime;
- ✧ l'application des règlements municipaux relatifs au maintien de la paix, de l'ordre et de la sécurité publique.

SERVICES D'ENQUÊTE

Nos équipes possèdent une vaste expertise dans des domaines tels que :

- ✧ les crimes contre la personne et la propriété;
- ✧ le soutien aux victimes d'actes criminels;
- ✧ la cybersurveillance et la cybercriminalité;
- ✧ les disparitions, les fugues et les enlèvements;
- ✧ la lutte contre le terrorisme et le crime organisé;
- ✧ la lutte contre la possession, le trafic et la production de drogues;
- ✧ les enquêtes sur les fraudes de toutes natures;
- ✧ les crimes touchant les revenus de l'État, sa sécurité et son intégrité.

SERVICES DE MESURES D'URGENCE

Nos spécialistes sont déployés lors d'événements nécessitant :

- ✧ le rétablissement et le maintien de l'ordre lors de situations d'urgence ou de désordre d'envergure provinciale;
- ✧ des opérations de recherche et de sauvetage, entre autres, lors de sinistres;
- ✧ des missions héliportées;
- ✧ des interventions lors de prises d'otage ou en situation de tireurs actifs.

AUTRES SERVICES SPÉCIALISÉS

Nous offrons également d'autres services spécialisés, notamment :

- ✧ l'analyse de renseignements criminels et de renseignements en matière de sécurité de l'État;
- ✧ la sécurité de l'Assemblée nationale et la protection des personnalités politiques;
- ✧ la surveillance technologique;
- ✧ l'analyse du comportement, la polygraphie et le service de portraitiste;
- ✧ la gestion de la Banque centrale d'empreintes digitales et de photographies signalétiques;
- ✧ la gestion du Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ).

1.3 CLIENTÈLES ET PARTENAIRES

La Sûreté dessert en exclusivité plus de 1 000 villes, municipalités et territoires répartis dans 86 municipalités régionales de comté (MRC)¹, en plus de patrouiller, entre autres, sur les autoroutes de la province.

En tant que corps de police national, la Sûreté rend des services sur l'ensemble du territoire québécois. Elle soutient les corps de police municipaux et autochtones lorsque les événements l'exigent et assume un rôle de coordination, si plusieurs d'entre eux sont appelés à intervenir. De plus, elle effectue les enquêtes complexes d'envergure provinciale.

Pour concrétiser sa mission, la Sûreté entretient des liens avec les ministères et organismes (MO) fédéraux, provinciaux et municipaux ainsi qu'avec plusieurs organismes et institutions des secteurs privés et communautaires. Elle conclut des partenariats avec ceux qui sont en contact avec sa clientèle. Enfin, elle échange des renseignements nécessaires au maintien de la paix, de l'ordre public et de la sécurité avec les autres corps de police québécois, canadiens et internationaux ainsi qu'avec les services de sécurité privée.

La Sûreté offre ses différents services aux clientèles suivantes :

- ✧ les citoyens des municipalités et des territoires qu'elle dessert;
- ✧ les usagers des réseaux routier et autoroutier, des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau;
- ✧ les MRC et leurs représentants élus;
- ✧ les services de police municipaux et autochtones du Québec;
- ✧ les autres organisations et regroupements suivants :
 - les organismes communautaires et à but non lucratif,
 - l'Assemblée nationale du Québec et ses représentants,
 - les MO du gouvernement du Québec,
 - les délégations et bureaux du Québec à l'étranger,
 - les différents tribunaux du Québec,
 - les procureurs aux poursuites criminelles et pénales,
 - les entreprises privées.

¹ Dans le but d'alléger le texte, le sigle « MRC » sera utilisé pour désigner tant les municipalités régionales de comté (81) que les territoires équivalant à une MRC (5) qui sont desservis par la Sûreté.

Les principaux partenaires de la Sûreté sont :

- ✧ les autres instances contribuant à la sécurité publique (entre autres, la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction [CEIC] et Revenu Québec);
- ✧ les comités de sécurité publique (CSP) de chaque MRC desservie;
- ✧ les autres services policiers québécois, canadiens et étrangers;
- ✧ les services de sécurité privée;
- ✧ les MO fédéraux, provinciaux et municipaux;
- ✧ les maisons d'enseignement;
- ✧ les syndicats;
- ✧ les fédérations du monde municipal;
- ✧ diverses associations.

1.4 STRUCTURE DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC²

La structure de la Sûreté regroupe la Direction générale et trois grandes fonctions, à savoir Surveillance du territoire, Enquêtes et la sécurité intérieure et Administration, qui offrent les services nécessaires au bon fonctionnement d'une organisation de son envergure. L'organigramme qui se trouve plus loin dans cette section présente la structure de la Sûreté au 31 mars 2015.

NIVEAU LOCAL : LE POSTE DE POLICE

Le poste de police est l'unité de base qui fournit les services généraux de la Sûreté aux citoyens. La Sûreté compte 120 unités de base (postes principaux, auxiliaires, secondaires ainsi qu'unités et postes autoroutiers) réparties sur tout le territoire. Les postes sont regroupés sur une base territoriale appelée district qui permet de répondre aux besoins particuliers de la population de toutes les régions du Québec. La Sûreté compte dix districts dont la liste est présentée à l'annexe 1. Chaque district regroupe un certain nombre de postes de taille différente.

NIVEAU RÉGIONAL : LE DISTRICT ET LES PLATEFORMES DE SERVICES

Chaque district possède un quartier général (QG) qui assure la coordination des activités policières sur son territoire. Afin de remplir adéquatement leur mandat, les districts font appel aux services offerts par l'une des cinq plateformes. Celles-ci constituent des points de service commun à un, deux ou trois districts, que ce soit en matière d'enquêtes ou de services administratifs.

² Comme exposé à la page 7, la structure de la Sûreté a fait l'objet d'importants changements au courant de la dernière année, changements qui n'étaient pas encore terminés au moment de l'élaboration du RAG.

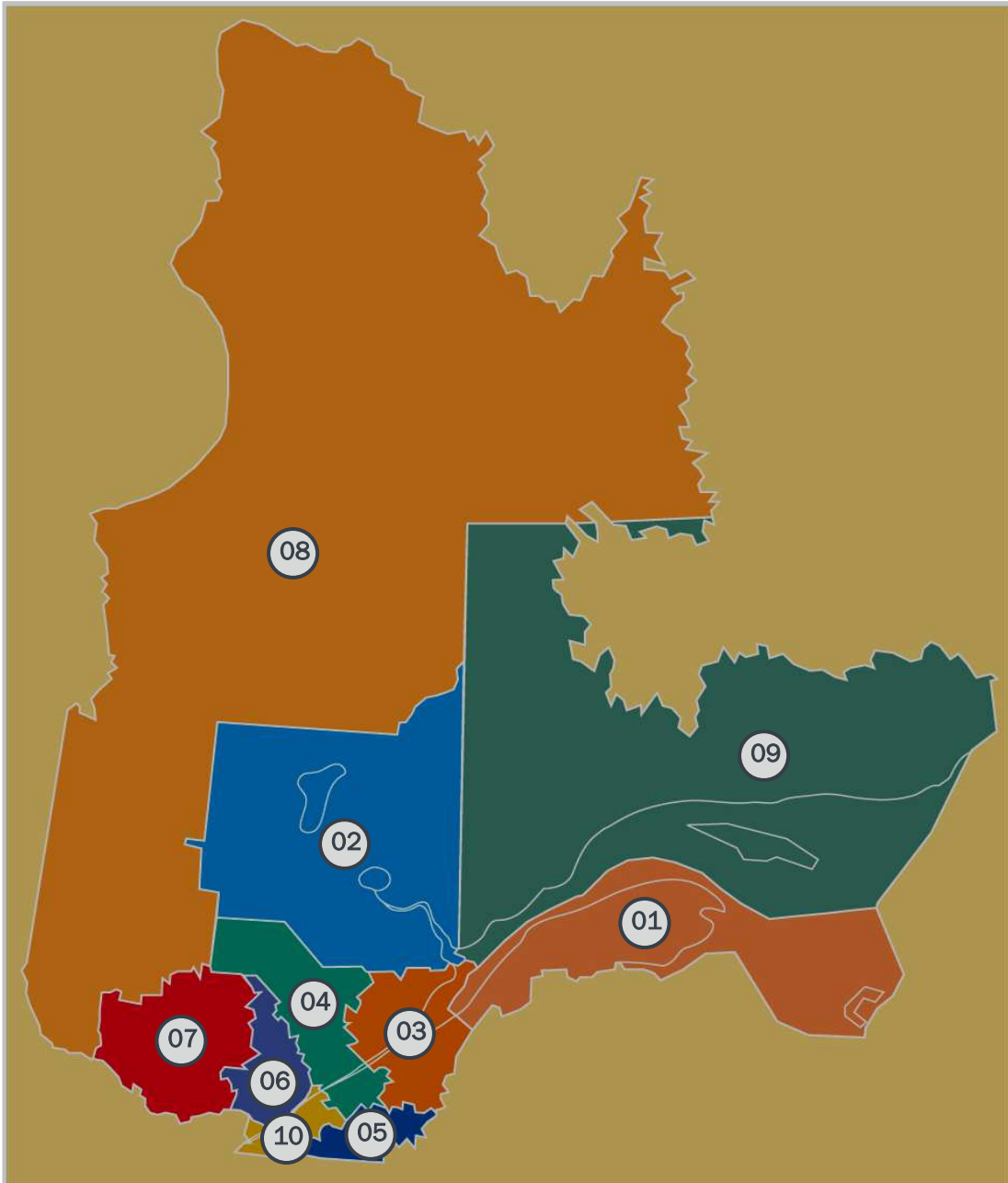
Les cinq plateformes ont été délimitées de la façon suivante :

Plateforme Est	districts du Bas-Saint-Laurent–Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (district 01) et de la Côte-Nord (district 09)
Plateforme Centre-Est	districts du Saguenay–Lac-Saint-Jean (district 02) et de la Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches (district 03)
Plateforme Centre	districts de la Mauricie–Centre-du-Québec (district 04) et de l’Estrie (district 05)
Plateforme Ouest	districts de Montréal–Laval–Laurentides–Lanaudière (district 06), de l’Outaouais (district 07) et de l’Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec (district 08)
Plateforme Centre-Ouest	district de la Montérégie (district 10)

NIVEAU NATIONAL : LE GRAND QUARTIER GÉNÉRAL (GQG)

Les services nationaux sont en grande partie regroupés au GQG, situé à Montréal, et au QG de Québec. Ainsi, le GQG coordonne les districts, gère les services spécialisés et les services de soutien, notamment ceux qui collaborent aux enquêtes criminelles, ainsi que les mesures d’urgence. Le GQG administre également les ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles et prend en charge la plupart des projets de développement organisationnel.

1.5 CARTE DES DISTRICTS



1.6 PROFIL DES DISTRICTS³ AU 31 MARS 2015⁴

<i>DISTRICT 1 : BAS-SAINT-LAURENT-GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE</i>		<i>DISTRICT 6 : MONTRÉAL-LAVAL-LAURENTIDES-LANAUDIÈRE</i>	
Population desservie.....	291 130	Population desservie.....	374 065
Étendue (km ²).....	106 538 ⁵	Étendue (km ²).....	17 929
Nombre de MRC.....	14	Nombre de MRC.....	9
Nombre de postes MRC.....	16	Nombre de postes MRC.....	13
Nombre de postes autoroutiers.....	1	Nombre de postes autoroutiers.....	3
Nombre de policiers.....	482	Nombre de policiers.....	790
Nombre de civils.....	92	Nombre de civils.....	156
<i>DISTRICT 2 : SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN</i>		<i>DISTRICT 7 : OUTAOUAIS</i>	
Population desservie.....	137 753	Population desservie.....	91 570
Étendue (km ²).....	165 358 ⁵	Étendue (km ²).....	47 614
Nombre de MRC.....	5 ⁶	Nombre de MRC.....	4
Nombre de postes MRC.....	7	Nombre de postes MRC.....	4
Nombre de policiers.....	280	Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de civils.....	54	Nombre de policiers.....	229
<i>DISTRICT 3 : CAPITALE-NATIONALE-CHAUDIÈRE-APPALACHES</i>		<i>DISTRICT 8 : ABITIBI-TÉMISCAMINGUE-NORD-DU-QUÉBEC</i>	
Population desservie.....	395 872	Population desservie.....	151 139
Étendue (km ²).....	35 662	Étendue (km ²).....	349 614 ⁵
Nombre de MRC.....	15	Nombre de MRC.....	6 ⁶
Nombre de postes MRC.....	15	Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de postes autoroutiers.....	2	Nombre de postes MRC.....	329
Nombre de policiers.....	835	Nombre de policiers.....	56
Nombre de civils.....	146	Nombre de civils.....	
<i>DISTRICT 4 : MAURICIE-CENTRE-DU-QUÉBEC</i>		<i>DISTRICT 9 : CÔTE-NORD</i>	
Population desservie.....	369 708	Population desservie.....	85 650
Étendue (km ²).....	43 009	Étendue (km ²).....	380 249
Nombre de MRC.....	10	Nombre de MRC.....	6
Nombre de postes MRC.....	11	Nombre de postes MRC.....	9
Nombre de postes autoroutiers.....	2	Nombre de policiers.....	222
Nombre de policiers.....	593	Nombre de civils.....	48
Nombre de civils.....	108	<i>DISTRICT 10 : MONTÉRÉGIE</i>	
<i>DISTRICT 5 : ESTRIE</i>		Population desservie.....	457 542
Population desservie.....	193 881	Étendue (km ²).....	7 562 ⁵
Étendue (km ²).....	11 720	Nombre de MRC.....	10
Nombre de MRC.....	8	Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de postes MRC.....	8	Nombre de postes autoroutiers.....	2
Nombre de postes autoroutiers.....	1	Nombre d'unités autoroutières.....	3
Nombre de policiers.....	332	Nombre de policiers.....	909
Nombre de civils.....	68	Nombre de civils.....	150
		<i>GRAND QUARTIER GÉNÉRAL</i>	
		Nombre de policiers.....	760
		Nombre de civils.....	1 113

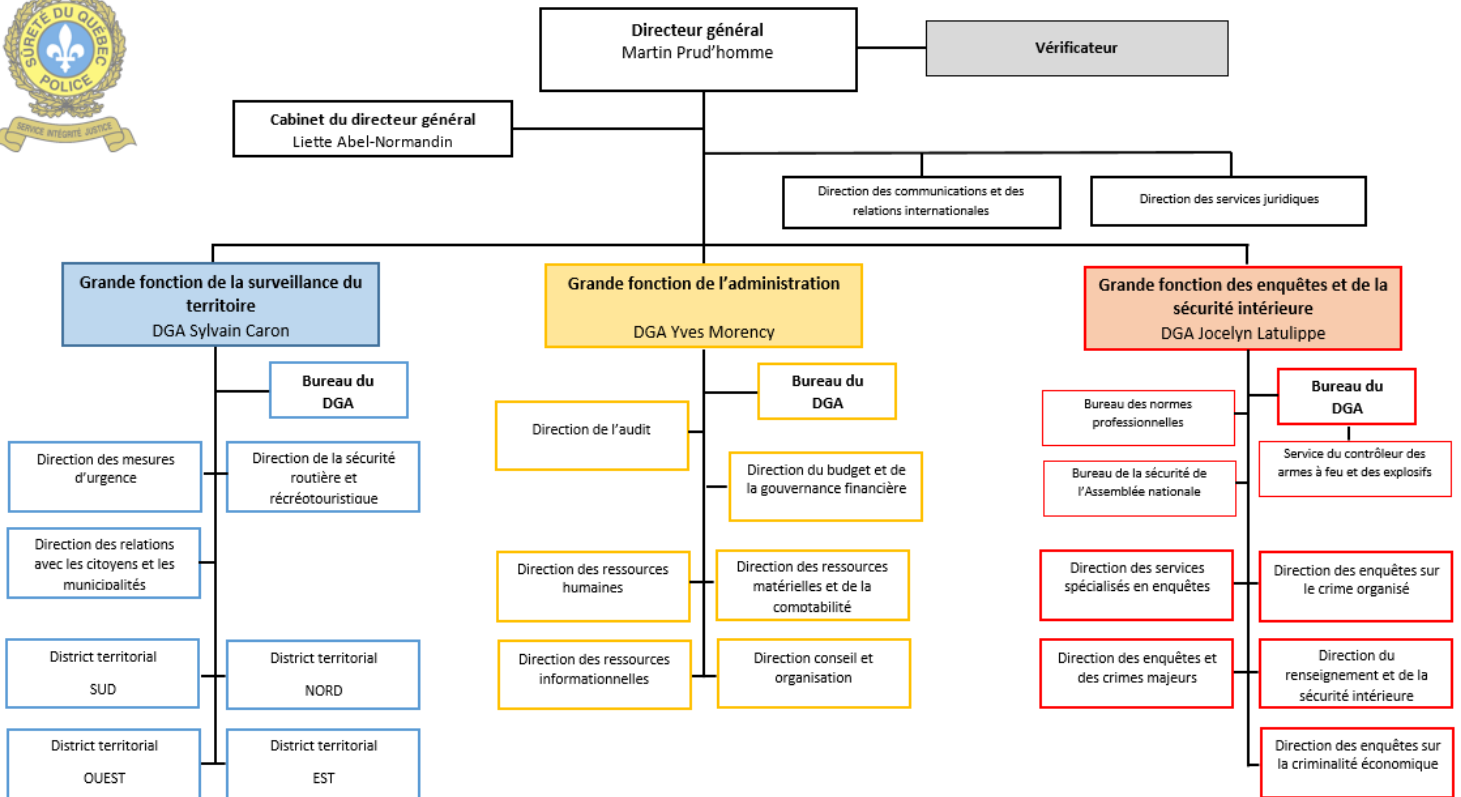
³ Comme exposé à la page 7, la structure de la Sûreté a fait l'objet d'importants changements au courant de la dernière année, changements qui n'étaient pas encore terminés au moment de l'élaboration du RAG.

⁴ L'étendue inclut les territoires non organisés, mais exclut les territoires autochtones et les territoires des corps de police municipaux ou autochtones. Les données sur la population proviennent de l'Institut de la statistique du Québec.

⁵ Des écarts de superficie ont été identifiés pour les districts 1, 2, 8 et 10 entre les données fournies cette année et celles fournies dans le rapport annuel de gestion (RAG) 2013-2014. Ces écarts ne sont pas dus à une modification de la desserte territoriale, mais découlent des données administratives modifiées fournies par le ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles.

⁶ Le territoire de la Jamésie est comptabilisé à la fois dans le district du Saguenay-Lac-Saint-Jean et dans celui de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec, mais ne compte que pour un seul territoire desservi (le nombre total de territoires desservis se situe donc à 86).

1.7 ORGANIGRAMME DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC AU 31 MARS 2015⁷



⁷ Comme exposé à la page 7, la structure de la Sûreté a fait l'objet d'importants changements au courant de la dernière année, changements qui n'étaient pas encore terminés au moment de l'élaboration du RAG.

PRÉSENTATION DU PLAN STRATÉGIQUE 2012-2016⁸

2.1 CONTEXTE EXTERNE

LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET RÉCRÉOTOURISTIQUE

Réseau routier

Au cours des dernières années, l'augmentation de la population du Québec a contribué à l'accroissement du nombre de titulaires de permis de conduire et de propriétaires de véhicule ainsi qu'à l'augmentation des déplacements. Le nombre de kilomètres parcourus s'accroît avec le phénomène de l'étalement urbain. Bien que les collisions mortelles et celles avec blessés graves soient en régression, il n'en demeure pas moins que le comportement des usagers de la route reste une préoccupation importante.

Le développement des infrastructures routières, les conditions routières, l'état et la saturation du réseau routier peuvent également causer de la congestion routière et des risques accrus de collision. Le nombre grandissant de véhicules lourds et de véhicules hors normes circulant sur les routes a aussi des répercussions sur les conditions routières. Enfin, les travaux de réfection de l'échangeur Turcot et du pont Champlain, ainsi que le développement du Nord québécois et l'aménagement du plus grand parc éolien au Canada sont également des facteurs qui peuvent influencer la sécurité sur le réseau routier, notamment en raison d'un plus grand achalandage sur les routes.

La Sûreté est un acteur de premier plan qui travaille de concert avec ses partenaires dans la mise en place de stratégies en sécurité routière. Elle s'est dotée de la *Politique en matière de sécurité routière 2013-2020*, en conformité avec les objectifs de la stratégie du gouvernement québécois. Cette politique, qui mise sur la synergie de quatre axes alliant à la fois l'éducation, la prévention, l'intervention et la communication (ÉPIC), est sans contredit très bénéfique pour le bilan routier et contribue à améliorer le sentiment de sécurité des usagers du réseau. Il s'agit d'un outil essentiel pour amener les usagers du réseau routier à comprendre les risques que représente la route et à adopter un comportement sécuritaire et responsable, contribuant ainsi à améliorer la qualité de vie des citoyens du Québec.

Réseau récréotouristique

La pratique d'une activité récréotouristique doit pouvoir être exercée en toute sécurité, tant par les Québécois que par les visiteurs. L'amélioration du sentiment de sécurité des usagers des sentiers récréotouristiques est possible grâce à de nouvelles pratiques et stratégies d'intervention assurant une utilisation sécuritaire des véhicules récréatifs. Le réseau de plus de 33 500 km⁹ profite à des milliers de Québécois ainsi qu'à des touristes de partout à travers le monde. En ce qui concerne l'utilisation du véhicule tout-terrain, outil de travail pour les uns, véhicule de loisir pour les autres, elle connaît également un essor indéniable. Les sentiers destinés à ce type de véhicules s'étendent sur plus de 25 000 km¹⁰.

Malgré le réseau de sentiers réservés à la pratique de la motoneige et du véhicule tout-terrain, des collisions peuvent se produire à l'extérieur des sentiers balisés et, par conséquent, hors de la surveillance policière de la Sûreté. Globalement, la surveillance policière de ces deux activités est

⁸ Comme mentionné à la page 7, le plan stratégique qui prévoyait initialement s'échelonner sur la période 2012-2015 a été reconduit d'un an.

⁹ Fédération des clubs de motoneigistes du Québec (2015-04-21).

¹⁰ Fédération québécoise des clubs quads (2015-04-21).

sous la responsabilité de la Sûreté et des services ou des corps policiers municipaux et autochtones sur leur territoire respectif.

Pour ce qui est de l'activité nautique, les plans d'eau québécois occupent 21,3 %¹¹ du territoire, soit environ un demi-million de lacs, dont une trentaine d'une superficie supérieure à 250 km², et 4 500 rivières¹². Au total, la Sûreté est susceptible de patrouiller sur 511¹³ plans d'eau navigables, ce qui représente un défi au chapitre de la surveillance policière et de l'application des lois de compétence fédérale.

L'ÉVOLUTION DES TAUX DE LA CRIMINALITÉ¹⁴

De façon générale, le taux de criminalité rapporté au Canada connaît une baisse depuis le début des années 1990. En 2013, plus de 1,8 million de crimes ont été rapportés aux corps de police canadiens, soit une diminution de 7 % comparativement à l'année précédente. Il s'agit également du plus faible taux jamais atteint depuis 1969. Cette diminution est observée tant au niveau des crimes violents (8 %), des crimes contre les biens (7 %) et des autres infractions au Code criminel (4 %).

Cette tendance est également observée pour la province de Québec. En 2013, les corps de police ont déclaré 314 841 infractions au Code criminel, contre 347 650 en 2012. Cela équivaut à une décroissance de 9 %. Par 100 000 habitants, on dénombre 3 861 crimes, soit bien en dessous de la moyenne nationale (5 190). En plus de cette baisse au niveau du volume des crimes rapportés, l'indice de gravité de ceux-ci a également diminué de 12 % en 2013 comparativement à l'année précédente avec un indice de 62,3. La moyenne canadienne se situe quant à elle à 68,7.

En 2013, le nombre de crimes contre la personne rapportés au Québec est de 77 438 comparativement à 81 785, soit une baisse de 5 %. Le nombre d'homicides dénombrés est de 70, soit le nombre le plus faible depuis 1979. Le Québec se classe au deuxième rang des provinces présentant le plus faible taux d'homicides (0,83 par 100 000 habitants), soit immédiatement après l'Île-du-Prince-Édouard (0,69).

Par contre, on observe le taux de criminalité à caractère sexuel le plus haut depuis 10 ans. On dénombre effectivement 5 526 crimes, soit 245 de plus qu'en 2012 (4,6 %). Cela équivaut à un taux de 67,8 victimes par 100 000 habitants. Les personnes de moins de 18 ans, particulièrement les jeunes filles, demeurent les plus touchées.

Le nombre de crimes contre les aînés a également augmenté depuis les 10 dernières années. En 2013, 2 318 crimes ont été rapportés, dont 1 110 voies de fait. Cela représente une augmentation de 38 % comparativement à 2004.

Enfin, en ce qui concerne les crimes sans violence, le Québec a enregistré une baisse générale, suivant la tendance nationale. Le taux de criminalité contre la propriété a diminué de plus de 13 % de 2012 à 2013. Les corps de police ont effectivement déclaré en 2013 188 778 infractions, soit 26 848 de moins que l'année précédente. Cela représente 2 315 délits pour 100 000 habitants.

¹¹ Regroupement des organismes de bassins versants du Québec (www.robvq.qc.ca/apercu/francais).

¹² Ministère de l'Environnement. 2002. L'eau, la vie, l'avenir : politique nationale de l'eau.

¹³ La Direction des ressources informationnelles a recensé les plans d'eau où la Sûreté a dû intervenir et émettre un constat ou un rapport d'événement (*Rapport annuel de gestion 2013-2014*).

¹⁴ Les statistiques utilisées dans cette section sont tirées des rapports suivants : 1) Statistique Canada (2013 et 2014). Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, éditions 2012 et 2013. Ottawa : Centre canadien de la statistique juridique, Juristat n° 85-002-X et 2) Ministère de la Sécurité publique (2015). Criminalité au Québec. Principales tendances 2013.

L'INTÉGRITÉ DES INSTITUTIONS PUBLIQUES

L'intégrité des institutions publiques et de tout autre organisme financé par l'État est un élément fondamental de la bonne gouvernance. Elle contribue à renforcer la qualité des décisions prises par les autorités et à entretenir la confiance qu'elles inspirent. Préserver l'intégrité et lutter contre la criminalité envers les administrations publiques constituent des préoccupations majeures à l'heure actuelle. Celles-ci suscitent de l'intérêt, tant dans les pratiques d'enquête criminelle que dans celles émanant des renseignements de sécurité. À titre d'exemple, on constate une association de plus en plus étroite entre le renseignement de sécurité et les activités criminelles telles que le blanchiment d'argent, la fraude et le vol envers l'État et la criminalité organisée. Pris dans leur ensemble, ces phénomènes tendent à brouiller la distinction traditionnelle entre le crime de droit commun et la menace à la sécurité.

Pour faciliter la mise en commun des informations, le gouvernement permet à différentes unités d'enquête et de vérification aux mandats complémentaires de partager leurs informations avec la Sûreté. Dans la foulée des inquiétudes manifestées par la population à l'égard de certaines institutions, la Sûreté a aussi vu la quantité d'informations qu'elle reçoit augmenter par l'entremise de ses services de sécurité et d'habilitation sécuritaire. Outre le fait que la quantité d'informations disponibles augmente sans cesse, en raison de l'importance et de l'étendue des banques de données auxquelles la Sûreté a accès, la complexité qui en découle demeure élevée, ce qui est également le cas des recoupements que l'on peut faire. Parce qu'une telle conjoncture exige prudence, rigueur, neutralité, indépendance et objectivité, la collecte et l'analyse du renseignement relèvent de plus en plus de l'expertise des corps de police, tant au regard des mandats traditionnels des renseignements de sécurité qu'en matière d'enquêtes criminelles.

L'ÉVOLUTION DES TECHNOLOGIES ET DU WEB 2.0 ET 3.0

Alors que les technologies de l'information et des communications sont profondément implantées dans le quotidien de la grande majorité des citoyens des pays occidentaux, force est d'admettre que la dépendance à ces technologies est de plus en plus marquée. Si le Web 2.0 reflète l'omniprésence des médias sociaux, le Web 3.0 représente un croisement entre différentes données recueillies dans des applications riches et puissantes.

C'est ainsi que l'ère du « Big data » ou celui des données massives entre en jeu. La somme des données actuellement disponibles dans le domaine public sur Internet est telle qu'il est désormais possible d'en tirer parti de façon à produire des connaissances sur les comportements criminels et les facteurs qui les engendrent. S'il a déjà été démontré que Twitter peut être exploité pour prédire la commission de certaines formes de crimes¹⁵, il appert que le croisement de plusieurs sources de données massives offrira bientôt la possibilité d'aller encore plus loin. Les forces policières qui sauront utiliser stratégiquement cette abondance de données auront forcément une longueur d'avance dans la lutte contre la criminalité.

Une autre tendance technologique à considérer est celle de la montée de l'Internet des objets¹⁶. En effet, à mesure que les technologies se miniaturisent et que les applications mobiles se déploient, on assiste à un croisement de plus en plus important entre l'Internet et certains objets du quotidien. Alors que l'on voit se multiplier des initiatives comme la série des électroménagers qui communiquent en utilisant Internet et différentes applications mobiles, ces « objets connectés » et appareils intelligents sont en voie de devenir à la fois des cibles et des outils permettant de s'introduire dans la vie privée des gens et d'y perpétrer des crimes, notamment

¹⁵ Rob Lever (2014). « Researchers Use Twitter To Predict Crime », Business Insider. Page consultée en ligne le 24 avril 2014, disponible à l'adresse <http://www.businessinsider.com/twitter-crime-predict-2014-4>.

¹⁶ Cette avenue sur l'Internet des objets sera facilitée par la mise en place du protocole IPv6. <http://www.les-objets-connectes.fr/ipv6/>

des crimes informatiques¹⁷. Dans les années à venir, le travail des enquêteurs et des conseillers juridiques spécialisés en informatique risque de devenir de plus en plus complexe, puisque des perquisitions devront non seulement se faire dans des ordinateurs, des téléphones intelligents et des tablettes, mais également dans des électroménagers, des voitures, des interrupteurs, etc. Cela représente donc un défi pour l'ensemble des activités menées par les agences d'application des lois.

LES ATTENTES GRANDISSANTES DES CITOYENS

L'état des finances publiques de plusieurs pays occidentaux démontre des signes de précarité grandissante depuis quelques années. Au Québec, l'équilibre budgétaire représente un défi constant et implique, entre autres, la révision des coûts rattachés à l'administration publique. Dans ce contexte, la population s'attend à une utilisation optimale des fonds publics. Au-delà des considérations financières, les attentes sont également importantes à l'égard des organisations policières, puisque ces dernières constituent des acteurs clés de la sécurité publique. Aujourd'hui, la fonction policière ne renvoie plus simplement à des techniques de travail orientées vers la prévention et la détection des activités criminelles, mais bien à un mandat englobant à la fois l'ordre et la sécurité des citoyens.

LES RÉALITÉS MUNICIPALES

Au cours des dernières années, les municipalités ont été au cœur de nombreux débats qui ont permis de mettre en lumière plusieurs enjeux de grande importance. Si la notion d'éthique s'est souvent retrouvée à l'avant-plan, les défis administratifs, fiscaux, budgétaires et sociaux auxquels les administrations municipales sont confrontées au quotidien sont multiples. Cela dit, elles constituent une instance de première ligne pour les citoyens, notamment parce qu'elles ont la responsabilité de voir à leur sécurité. Afin d'appuyer les municipalités dans leurs efforts pour répondre aux besoins de la population, la Sûreté souhaite non seulement continuer d'offrir des services de qualité, mais entend également demeurer un partenaire de premier plan.

Au cours des dernières années, la Sûreté a harmonisé ses pratiques policières pour répondre aux besoins et aux attentes des municipalités. Les mécanismes de consultation mis en place permettent d'établir des priorités de sécurité publique qui contribuent au dynamisme et à la vitalité du milieu tout en étant cohérentes avec les actions des municipalités.

2.2 ENJEUX LIÉS AU PLAN STRATÉGIQUE 2012-2016¹⁸

PREMIER ENJEU : LA RÉALISATION OPTIMALE DE LA MISSION POLICIÈRE

Afin d'assumer pleinement son rôle d'expert en sécurité publique, la Sûreté doit demeurer à l'affût des préoccupations de ses différentes clientèles, dont les citoyens, dans l'établissement de ses priorités en matière de gendarmerie et d'enquêtes criminelles. Ainsi, la Sûreté priorise la problématique des collisions mortelles et avec blessés graves et cherche à hausser le sentiment de sécurité dans les sentiers récréotouristiques.

Par ailleurs, sensible aux inquiétudes manifestées par la population et les élus, la Sûreté fera aussi porter sa reddition de comptes 2012-2016 sur les actions qu'elle pose pour contribuer à la préservation de l'intégrité dans les institutions publiques d'une part, et à la lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et la corruption envers le secteur public, d'autre part. Le crime organisé demeure

¹⁷ BBC News – Technology (2014). « Fridge sends spam emails as attack hits smart gadgets », BBC. Page consultée en ligne le 24 avril 2014, disponible à l'adresse <http://www.bbc.com/news/technology-25780908>.

¹⁸ Comme mentionné à la page 7, le plan stratégique qui prévoyait initialement s'échelonner sur la période 2012-2015 a été reconduit d'un an.

une grande préoccupation, puisque les organisations criminelles ne cessent de perfectionner leurs stratagèmes afin de contrôler les différents marchés criminels. Par ailleurs, comme le crime organisé est motivé par l'appât du gain, les allégeances traditionnelles (ex. : motards, gangs de rue, etc.) ne reflètent plus complètement la criminalité actuelle. Celle-ci semble davantage fonctionner à la pièce en ne tenant compte ni des barrières idéologiques ni des appartenances culturelles. Elle donne de plus en plus souvent lieu à des alliances qui permettent aux groupes du crime organisé d'étendre leur territoire, de diversifier leurs marchés et d'augmenter leurs revenus.

DEUXIÈME ENJEU : L'ACTUALISATION DE NOTRE OFFRE DE SERVICE DANS UN ENVIRONNEMENT CHANGEANT

La capacité de la Sûreté à intervenir rapidement et efficacement partout au Québec n'a jamais été aussi grande que maintenant. Au cours des dix dernières années, la Sûreté a consolidé sa présence dans les régions et elle s'est rapprochée des centres urbains où une partie importante de ses services spécialisés sont requis, notamment par les corps de police municipaux. Le partenariat entre les corps de police constitue une composante essentielle de l'offre globale de sécurité publique à la population québécoise.

TROISIÈME ENJEU : L'AMÉLIORATION CONTINUE DES PRATIQUES INTERNES EN APPUI AUX ACTIVITÉS POLICIÈRES

Afin d'améliorer sa prestation de services, la Sûreté doit être en mesure de remettre régulièrement en question non seulement les services directs qu'elle offre à ses clientèles, mais également ses pratiques internes de gestion. La capacité de la Sûreté à livrer des services de qualité s'appuie sur son habileté à analyser son environnement et à s'y adapter, en anticipant ses besoins, particulièrement en ressources humaines et technologiques.

Aussi, la performance d'une organisation d'envergure telle que la Sûreté nécessite de développer une expertise de pointe dans de nombreux domaines et de comparer ses pratiques aux meilleures. C'est en ce sens que la Sûreté entend se donner des outils pour mieux suivre sa performance dans l'ensemble de ses domaines clés.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS POUR L'ANNÉE 2014-2015

3.1 FAITS SAILLANTS

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ROUTIÈRE 2013-2020

En août 2014, la Sûreté a remporté le Prix national de la sécurité routière - Service de police, remis par l'Association canadienne des chefs de police, pour sa *Politique en matière de sécurité routière 2013-2020*. Ce prix souligne l'excellence, le dévouement et l'esprit d'initiative dans le domaine de la sécurité routière dont font preuve les organisations responsables de l'application de la loi partout au pays, et rend également hommage aux services policiers et à leurs agents pour leur travail dans l'amélioration de la sécurité routière. Les pratiques exemplaires mises en lumière dans le cadre de ce concours sont par la suite diffusées à grande échelle auprès des services de police du Canada¹⁹.

OPÉRATIONS NATIONALES CONCERTÉES

Au cours de l'année 2014-2015, la Sûreté a tenu cinq opérations nationales concertées en collaboration avec l'ensemble des corps de police au Québec. Celles-ci visaient à effectuer des opérations policières basées sur quatre axes stratégiques, soit l'éducation, la prévention, l'intervention et la communication, arrimées avec les campagnes médiatiques de la Société de l'assurance automobile du Québec. Ces campagnes portaient sur la vitesse, le port de la ceinture, les usagers vulnérables, la capacité de conduite affaiblie par l'alcool ou la drogue ainsi que l'usage d'un appareil tenu en main muni d'une fonction téléphonique. Au total, plus de 117 jours d'opération ont été tenus pour ces cinq opérations.

LE MODULE D'ASSISTANCE AUX VICTIMES

Le module d'assistance aux victimes (MAV) s'assure que les policiers informent, encadrent et soutiennent adéquatement les personnes victimes d'actes criminels, leurs proches ou les témoins d'un crime. Il veille également à l'application des différentes politiques de gestion et législations afférentes telles que la Charte canadienne des droits des victimes et la Loi sur l'aide et l'indemnisation des victimes d'actes criminels.

Au bénéfice des personnes victimes, de leurs proches et des témoins d'actes criminels, le MAV est à consolider le partenariat de la Sûreté avec le Bureau d'aide aux victimes d'actes criminels et les Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) régionaux. Afin d'optimiser le taux de références policières, un nouveau modèle de service encadre le déploiement de 17 agents d'interventions du CAVAC qui sont répartis à travers les différentes unités de la province. En portant une attention particulière à la sécurité de l'information, le MAV veille à la rapidité et l'uniformisation des pratiques policières dans le respect de la communication des renseignements personnels.

¹⁹ Conseil canadien de la sécurité (<https://canadasafetycouncil.org/fr/nouvelles/appele-de-mises-en-candidature-de-2014>).

3.2 RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE 2012-2016²⁰

ORIENTATION 1

Répondre aux principales préoccupations de sécurité publique

AXE 1.1 : SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET RÉCRÉOTOURISTIQUE

La Sûreté a pour mandat d'assurer la surveillance et le contrôle de la circulation sur les réseaux routier et autoroutier de même que dans les sentiers récréotouristiques du territoire québécois. Fidèle à sa vision organisationnelle, la Sûreté compte multiplier ses actions en sécurité routière et récréotouristique de concert avec ses partenaires.

OBJECTIF 1.1.1 : AMÉLIORER, AVEC NOS PARTENAIRES, LA SÉCURITÉ DES USAGERS SUR LES RÉSEAUX ROUTIERS DU TERRITOIRE DESSERVÉ PAR LA SÛRETÉ

Depuis le début des années 2000, de nombreux efforts ont été consentis par la Sûreté et ses partenaires pour freiner la tendance à la hausse des collisions routières. Comme la Sûreté joue un rôle de premier plan en ce qui concerne la sécurité routière, elle a actualisé sa stratégie en vue de poursuivre l'amélioration du bilan routier observé depuis 2006 par rapport aux collisions mortelles et avec blessés graves. Les principales causes de collisions mortelles ou avec blessés graves donnent lieu à des actions d'éducation, de prévention, d'intervention et de communication. De nouvelles technologies en matière d'intervention, dont le contrôle automatisé de la circulation, font également partie des outils mis de l'avant pour contribuer à l'amélioration du bilan.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de collisions²¹ mortelles²²

CIBLE STRATÉGIQUE

Réduction annuelle du nombre de collisions mortelles en comparaison avec la moyenne des trois dernières années

CIBLE ANNUELLE

Nombre de collisions mortelles (réduction annuelle en comparaison avec la moyenne des trois dernières années)

RÉSULTAT 2014-2015	RÉSULTAT 2013-2014	RÉSULTAT 2012-2013	RÉSULTAT 2011-2012
214	256	273	292

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

²⁰ Comme mentionné à la page 7, le plan stratégique qui prévoyait initialement s'échelonner sur la période 2012-2015 a été reconduit d'un an.

²¹ L'indicateur se réfère au nombre de collisions mortelles et non au nombre de décès.

²² Ces données représentent les collisions mortelles survenues sur le réseau routier desservi par la Sûreté du Québec, tous types de véhicules confondus. Elles proviennent des rapports trimestriels de la Direction de la sécurité routière et récréotouristique.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de collisions²³ avec blessés graves²⁴

CIBLE STRATÉGIQUE

Réduction annuelle du nombre de collisions avec blessés graves en comparaison avec la moyenne des trois dernières années

CIBLE ANNUELLE

Nombre de collisions avec blessés graves (réduction annuelle en comparaison avec la moyenne des trois dernières années)

RÉSULTAT 2014-2015	RÉSULTAT 2013-2014	RÉSULTAT 2012-2013	RÉSULTAT 2011-2012
696	778	880	925

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
----------	--------------	------------

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

En 2014-2015, le nombre de collisions mortelles a diminué de 21,8 % comparativement à la moyenne des trois dernières années. Plus précisément, il y a eu 60 collisions mortelles de moins, soit 214 comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 274. En ce qui a trait au total des collisions avec blessés graves, il a diminué de 19,2 % comparativement à la moyenne des trois dernières années. Il y a eu précisément 165 collisions avec blessés graves de moins, puisque la moyenne des trois dernières années était de 861 comparativement à 696 en 2014-2015.

Les cibles ont été atteintes, la tendance à la baisse du nombre de collisions mortelles ou avec blessés graves s'étant maintenue en 2014-2015 comparativement à la moyenne des trois dernières années. Notons que cette amélioration continue est encore plus significative tenant compte de l'augmentation du nombre de véhicules en circulation et de titulaires de permis de conduire²⁵.

En raison de l'importance accordée à la sécurité routière dans son plan stratégique, la Sûreté a adopté la *Politique en matière de sécurité routière 2013-2020* qui mise sur la réalisation de diagnostics en sécurité routière pour mieux cerner les problématiques et élaborer des stratégies adaptées. La Sûreté favorise ainsi l'intervention sur les bonnes cibles, avec les bonnes méthodes, aux bons endroits et aux bons moments. Cette démarche s'appelle *l'Approche stratégique en résolution de problèmes*.

La *Politique en matière de sécurité routière 2013-2020* mise sur la synergie des quatre axes de la philosophie ÉPIC pour poursuivre l'amélioration du bilan routier. Elle vise également à augmenter la perception du risque d'être intercepté pour atteindre ce même objectif.

²³ L'indicateur se réfère au nombre de collisions avec blessés graves et non au nombre de blessés graves.

²⁴ Blessures qui nécessitent l'hospitalisation de la personne, incluant celles pour lesquelles la personne demeure en observation à l'hôpital. Ces informations proviennent de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

²⁵ Selon le Bilan routier 2014 de la SAAQ, depuis 1978, le nombre de titulaires de permis de conduire a augmenté de 69,3 % et le nombre de véhicules en circulation, de 111,4 %.

OBJECTIF 1.1.2 : D'ICI 2015, AUGMENTER L'INDICE DU SENTIMENT DE SÉCURITÉ DES USAGERS DES SENTIERS RÉCRÉOTOURISTIQUES ET DES PLANS D'EAU

La Sûreté s'efforce d'augmenter l'indice du sentiment de sécurité chez les usagers des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau. Ainsi, par des actions concrètes et ciblées, elle désire changer les perceptions en intervenant avec ses partenaires à une plus grande fréquence ou à des moments clés.

INDICATEUR STRATÉGIQUE
Indice du sentiment de sécurité des usagers sur les sentiers récréotouristiques

CIBLE STRATÉGIQUE
Indice supérieur au résultat du dernier sondage organisationnel (7,2/10)

CIBLE ANNUELLE
Indice du sentiment de sécurité des usagers sur les sentiers récréotouristiques supérieur à 7,2/10 découlant du sondage réalisé en 2014-2015

RÉSULTAT 2014-2015
Indice du sentiment de sécurité des usagers des sentiers récréotouristiques : 7,9/10

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
----------	--------------	------------

INDICATEUR STRATÉGIQUE
Indice du sentiment de sécurité des usagers sur les plans d'eau

CIBLE STRATÉGIQUE
Indice supérieur au résultat du dernier sondage organisationnel (7,3/10)

CIBLE ANNUELLE
Indice du sentiment de sécurité des usagers sur les plans d'eau supérieur à 7,3/10 découlant du sondage réalisé en 2014-2015

RÉSULTAT 2014-2015
Indice du sentiment de sécurité des usagers des plans d'eau : 8,2/10

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
----------	--------------	------------

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

Soucieuse d'améliorer le sentiment de sécurité dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau, la Sûreté a mis en place des mesures visant à diminuer le nombre de collisions avec dommages corporels (collisions mortelles, avec blessés graves et avec blessés légers). En 2014-2015, une variation à la hausse est cependant observée en ce qui a trait aux collisions mortelles ou avec blessés graves impliquant un véhicule hors route. Celles-ci ont augmenté de 7,1 %, soit 255 collisions comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 238. On

dénote toutefois une amélioration quant aux collisions avec blessés légers impliquant un véhicule hors route, lesquelles ont diminué de 2,6 %, soit 605 collisions comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 621. Sur les plans d'eau, on enregistre une hausse des collisions mortelles et avec blessés graves ou légers de 5,9 %, soit 18 collisions comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 17.

Au total, les collisions mortelles et avec blessés graves ou légers impliquant un véhicule hors route et celles survenues sur les plans d'eau ont augmenté de 0,2 % en 2014-2015, soit 878 collisions comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 876.

Pour l'année 2014-2015, chacun des districts de la Sûreté a actualisé son plan de déploiement des ressources récréotouristiques, qui incluait la patrouille en quad, en motoneige et en bateau, ce qui constituait une des cibles que s'était fixée la Sûreté à l'égard du sentiment de sécurité. Ces plans de déploiement ont été mis en place afin de déterminer les endroits à risque et de déterminer les événements d'envergure où la présence de la Sûreté est nécessaire. Ils permettent également d'améliorer les pratiques de la Sûreté en matière de patrouille récréotouristique, tout en tenant compte des ressources humaines, matérielles et financières affectées à ce volet.

Les interventions dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau, appuyées par ces plans de déploiement, sont également des éléments qui contribuent à améliorer le sentiment de sécurité des usagers. En plus d'être présents dans ces endroits, les patrouilleurs donnent des avertissements et des constats d'infraction aux usagers qui ne respectent pas les lois et les règlements. Les résultats de 2014-2015, comparativement à la moyenne des trois dernières années, confirment l'atteinte de la seconde cible avec une augmentation marquée des interventions.

Tableau 1 Interventions dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau

TYPE D'INTERVENTION	RÉSULTATS 2014-2015 (EN NOMBRE)	MOYENNE 3 DERNIÈRES ANNÉES (EN NOMBRE)	AUGMENTATION	
			(EN NOMBRE)	(EN %)
Avertissement nautique	4 505	3 262	1 243	38,1 %
Constat d'infraction sur les plans d'eau	993	754	239	31,6 %
Constat émis dans les sentiers récréotouristiques	5 989	5 645	344	6,1 %

Au total, 11 487 interventions récréotouristiques ont eu lieu au cours de l'année 2014-2015, ce qui représente une augmentation de 1 826 interventions (18,9 %) par rapport à la moyenne des trois années précédentes établie à 9 661.

Consciente que l'amélioration du sentiment de sécurité des usagers est possible grâce à de nouvelles pratiques et stratégies d'intervention, la Sûreté adoptait en 2013-2014 le Plan d'action récréotouristique 2013-2015. Ce plan a été développé en partenariat avec l'Association maritime du Québec, la Fédération québécoise du canot et du kayak, la Fédération des pourvoiries du Québec, la Fédération québécoise des clubs quads, la Fédération québécoise des motos hors route, la Fédération des clubs de motoneigistes du Québec et l'Union des producteurs agricoles. Le plan comporte 60 actions, dont 23 sont issues de l'initiative des différents partenaires et 37 de la Sûreté. Ces actions sont réparties selon les quatre axes de la philosophie ÉPIC.

Enfin, la Sûreté a mené un sondage au cours de l'hiver 2015 pour mesurer plus précisément l'impact de ses actions sur le sentiment de sécurité des usagers des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau. Relativement à la fréquentation de ces réseaux au cours de l'année précédant le sondage, 42,7 % des usagers ont mentionné avoir fréquenté les sentiers récréotouristiques uniquement, 16,1 % les plans d'eau uniquement, et 41,2 % les deux réseaux.

Tableau 2 Indice du sentiment de sécurité des usagers

TYPE DE RÉSEAU	INDICE EN 2014-2015 (EN NOMBRE/10)	INDICE EN 2011-2012 (EN NOMBRE/10)
Réseau récréotouristique	7,9	7,2
Plan d'eau	8,2	7,3

L'indice global du sentiment de sécurité des usagers fut de 7,9 pour les sentiers récréotouristiques et de 8,2 pour les plans d'eau. Ces indices sont supérieurs aux résultats du sondage réalisé en 2012, lequel démontrait un indice de 7,2 pour les usagers des sentiers récréotouristiques et de 7,3 pour les usagers des plans d'eau. Cependant, la méthodologie sur laquelle repose le sondage de cette année diffère de celle du précédent sondage.

Tableau 3 Les cinq éléments les plus influents sur le sentiment de sécurité

ÉLÉMENTS LES PLUS INFLUENTS SUR LE SENTIMENT DE SÉCURITÉ	SENTIERS RÉCRÉOTOURISTIQUES (EN NOMBRE/10)	PLANS D'EAU (EN NOMBRE/10)
Conduite dangereuse des autres usagers	8,1	7,7
Signalisation inadéquate	8,0	S.O.
Capacité de conduite affaiblie des autres usagers	7,8	7,5
Vitesse excessive des autres usagers	7,5	6,9
Manque de courtoisie des autres usagers	7,2	7,2
Non-respect des règles de barre et de route du Règlement sur les abordages	S.O.	6,8

Les trois principaux éléments les plus influents sur le sentiment de sécurité des usagers des sentiers récréotouristiques sont respectivement la conduite dangereuse des autres usagers (8,1), une signalisation inadéquate (8,0) et la capacité de conduite affaiblie des autres usagers (7,8). En ce qui concerne les usagers des plans d'eau, la conduite dangereuse des autres usagers (7,7) se retrouve également au premier rang, suivi de la capacité de conduite affaiblie des autres usagers (7,5) et du manque de courtoisie des autres usagers (7,2).

Les résultats de ce sondage, qui démontrent une amélioration marquée du sentiment de sécurité sur les réseaux récréotouristiques et les plans d'eau, permettront à la Sûreté de mieux optimiser ses interventions futures avec ses partenaires, et plus précisément quant aux éléments les plus influents sur le sentiment de sécurité, afin de contribuer toujours plus à l'augmentation du sentiment de sécurité des usagers sur son territoire.

AXE 1.2 : INTÉGRITÉ DES INSTITUTIONS PUBLIQUES

La Sûreté est un acteur central dans la préservation de l'intégrité des institutions publiques, une préoccupation majeure à l'heure actuelle.

OBJECTIF 1.2.1 : CONTRIBUER, EN COLLABORATION AVEC NOS PARTENAIRES, À LA PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ DE L'ÉTAT EN INTENSIFIANT NOS EFFORTS DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE, L'ÉVASION FISCALE ET LA CORRUPTION ENVERS LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES

La préservation de l'intégrité de l'État est notamment assurée par la lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et la corruption. Pour ce faire, l'intensification des efforts de la Sûreté dans ces domaines repose sur des partenariats plus étendus, entre autres avec l'Unité permanente anticorruption (UPAC), la CEIC et Revenu Québec.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Mise en place d'un modèle standardisé</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE Modèle standardisé en matière de récupération d'actifs criminels, de récupération fiscale et de pertes évitées à l'État</p> <p>CIBLE ANNUELLE Obtention des données pour les indicateurs de récupération</p> <p>RÉSULTAT 2014-2015 Projet en révision</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Valeur des biens saisis ou bloqués</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE Augmentation de la valeur des biens saisis ou bloqués de 2012-2013 à 2015-2016²⁶</p> <p>CIBLE ANNUELLE Augmentation par rapport à 2012-2013</p> <p>RÉSULTAT 2014-2015 Résultats inférieurs de 4,3 M\$ à l'année de référence 2012-2013</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

²⁶ Ce libellé a été modifié au moment de la reconduite d'un an du *Plan stratégique 2012-2015*.

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

En fonction de sa mission, c'est à la Sûreté qu'incombe la responsabilité de mener les enquêtes visant le démantèlement des stratagèmes criminels associés à l'évasion fiscale et des fraudes organisées envers les administrations publiques. La Sûreté joue donc un rôle primordial dans le maintien de la confiance de la population envers l'intégrité de l'État.

MODÈLE STANDARDISÉ MIS EN PLACE EN MATIÈRE DE RÉCUPÉRATION D'ACTIFS CRIMINELS, DE RÉCUPÉRATION FISCALE ET DE PERTES ÉVITÉES À L'ÉTAT

La Sûreté souhaitait développer et implanter un modèle standardisé qui aurait permis de colliger, de comptabiliser et de diffuser les informations en matière de récupération d'actifs criminels, de récupération fiscale et de pertes évitées à l'État grâce à ses interventions ou à la collaboration avec les autres organismes d'application de la loi.

Pour ce faire, la Sûreté a notamment réalisé des démarches auprès :

- ✧ du Directeur des poursuites criminelles et pénales afin d'obtenir des données sur les biens confisqués;
- ✧ de Revenu Québec afin d'obtenir des données sur la récupération fiscale et les amendes fiscales imposées en lien avec des interventions policières;
- ✧ de plusieurs organismes d'application de la loi et de spécialistes afin de développer des façons de mesurer les pertes évitées à l'État grâce à la lutte à la fraude, au vol et à l'évasion fiscale.

Or, toutes ces consultations réalisées par la Sûreté ont mené à la conclusion qu'une révision du projet s'imposait.

VALEUR DES BIENS SAISIS OU BLOQUÉS

Il s'agit de la valeur estimative des biens meubles saisis et des biens immeubles bloqués par la Sûreté en vertu des dispositions du *Code criminel*, de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances ou de la Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales.

Outre l'argent comptant et les comptes bancaires, toutes les autres valeurs des biens saisis ou bloqués sont estimées, car ce n'est qu'au moment de la liquidation des biens confisqués à la suite de la décision des tribunaux qu'il est possible d'établir la valeur nette avérée de la récupération d'actifs criminels.

Dans le cadre du plan stratégique 2012-2016, l'année de référence est 2012-2013 et la cible à dépasser pour 2014-2015 et 2015-2016 est donc de 21,5 M\$²⁷. Ainsi, cette cible n'a pas été atteinte en 2014-2015 avec un montant de biens saisis et bloqués de 17,2 M\$ composé dans l'ordre par le patrimoine immobilier (51,4 %), l'argent liquide (28 %), les véhicules (17,2 %) et les autres biens (3,3 %).

Cet écart s'explique notamment par la diminution marquée des blocages en matière de patrimoine immobilier, un phénomène qui s'explique par la nature cyclique des enquêtes policières. En effet, le nombre de projets majeurs qui sont menés à terme peut varier d'une manière importante d'une année à l'autre. Ainsi, l'an dernier, la somme totale des biens saisis ou bloqués s'est avérée très élevée comparativement à cette année, car cinq projets majeurs ont généré à eux seuls environ 10 M\$ (LEMMURIEN, LAURÉAT, ILÔT, HANTISE et JONGLER).

²⁷ Le montant des biens saisis et bloqués en 2012-2013 et en 2013-2014 a été révisé légèrement à la hausse à la suite de nouvelles informations communiquées après la production du *Rapport annuel de gestion 2013-2014*.

EXERCICE FINANCIER	PATRIMOINE IMMOBILIER (IMMEUBLES, TERRAINS, ETC.)	ARGENT (BILLETS DE BANQUE ET COMPTES BANCAIRES)	VÉHICULES	AUTRES BIENS ²⁸	TOTAL
2012-2013	6 801 492 \$	7 238 358 \$	4 505 530 \$	2 983 872 \$	21 529 252 \$
2013-2014	19 430 779 \$	5 967 565 \$	3 050 205 \$	211 720 \$	28 660 269 \$
2014-2015	8 828 855 \$	4 820 581 \$	2 964 286 \$	572 064 \$	17 185 786 \$

OBJECTIF 1.2.2 : METTRE EN ŒUVRE DE NOUVEAUX MOYENS AFIN DE MAINTENIR LE NIVEAU DE NOTRE SÉCURITÉ INSTITUTIONNELLE ET DE CONTRIBUER À RENFORCER CELLES DE NOS CLIENTS EXTERNES²⁹

La Sûreté doit également s'assurer du maintien de sa propre intégrité et de celle de ses clients. En raison des informations confidentielles dont elle dispose et des menaces qui pourraient porter préjudice à la sécurité de son personnel, de ses biens et de ses informations, elle s'assure de maintenir les plus hauts standards en la matière. Elle poursuivra ainsi ses travaux pour mettre en place une approche intégrant ces trois domaines de la sécurité institutionnelle.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Nombre et nature des moyens en place</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE Huit moyens en place en matière de sécurité 1) du personnel, 2) physique, 3) informationnelle</p> <p>CIBLE ANNUELLE Six actions contribuant à la mise en place des huit moyens</p> <p>RÉSULTAT 2014-2015 Les six actions contribuant à la mise en place des huit moyens progressent bien</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table border="1"> <tr> <td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">ATTEINTE</td> <td style="text-align: center;">NON ATTEINTE</td> <td style="text-align: center;">SANS OBJET</td> </tr> </table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

Ce projet majeur se découpe selon les huit grands moyens suivants:

1. Politique-cadre en sécurité institutionnelle
 - Volet sécurité physique
2. Normes et standards de sécurité des édifices de la Sûreté
3. Sécurisation des édifices occupés par la Sûreté

²⁸ La catégorie « Autres biens » inclut dorénavant la catégorie « Équipements de serre » qui figure dans le *Rapport annuel de gestion 2012-2013*.

²⁹ Les clients externes sont les ministères et organismes pour lesquels la Sûreté réalise des habilitations sécuritaires.

Volet sécurité du personnel

4. Évaluation des emplois de la Sûreté
5. Cotation des employés de la Sûreté
6. Processus de vérification des entreprises qui désirent obtenir des contrats publics

Volet sécurité de l'information

7. Amélioration de la sécurité des infrastructures technologiques de la Sûreté
8. Amélioration de la gestion de la sécurité de l'information à la Sûreté.

En 2014-2015, les travaux pour maintenir la sécurité physique, la sécurité du personnel et la sécurité informationnelle de la Sûreté se sont poursuivis. En novembre 2014, la politique-cadre en sécurité de l'information, touchant la gestion de la sécurité, de l'accès et de la protection des renseignements personnels, la sécurité des personnes, la sécurité des ressources informationnelles et la sécurité physique a été officiellement lancée. Cette politique met en place un cadre normatif qui balise les pratiques organisationnelles de ce secteur d'activités. Elle couvre les principes directeurs, les objectifs de gouvernance de la sécurité de l'information et les champs d'application.

En ce qui concerne la sécurité physique, plusieurs initiatives et travaux ont été réalisés au cours de 2015. Un étalonnage des bonnes pratiques et des standards de sécurité matérielle a été réalisé auprès d'organisations comparables, de même qu'un inventaire complet des équipements de sécurité actuellement déployés dans l'ensemble des postes de police de la Sûreté. Ces réalisations constituent les étapes préalables à la mise en place de normes et standards propres à la Sûreté en matière de sécurité matérielle. De plus, la Sûreté a rehaussé ses standards de sécurité par la mise à niveau des équipements de vidéosurveillance et a complété la planification de l'aménagement de sa centrale de télésurveillance. Les travaux d'aménagement de la nouvelle centrale de télésurveillance sont sur le point de débiter. Comme prévu, certaines politiques de gestion encadrant la sécurité des édifices ont été mises à jour et un protocole d'intervention advenant la présence d'un tireur actif dans l'enceinte du GQG est en voie d'être finalisé.

Au niveau de la sécurité du personnel, une méthodologie d'évaluation des emplois de la Sûreté a été adoptée. Cette évaluation vise à attribuer un degré de sensibilité à tous les emplois civils et policiers à la Sûreté. Tous les emplois ont été évalués et les résultats sont en cours d'approbation. Cette année, la méthodologie de cotation des employés, de même qu'un processus de gestion de la cote de sécurité a été élaboré et présenté à l'ensemble des parties prenantes. Les travaux se poursuivront au cours de l'année 2015-2016.

Par ailleurs, la Sûreté a poursuivi sa collaboration avec l'UPAC dans le cadre de la Loi sur l'intégrité en matière de contrats publics (LQ 2012, chapitre 25) en réalisant des vérifications d'entreprises désirant obtenir des contrats publics. L'offre de service de la Sûreté a été intégrée au programme de prévention de l'UPAC. Le déploiement de ce plan est sous la responsabilité de l'UPAC.

Sur le plan de la sécurité informationnelle, la Sûreté a organisé une « Semaine de la sensibilisation sur la sécurité de l'information » pour la troisième année consécutive. Tenue du 17 au 21 novembre 2014, la catégorisation de l'information a été le thème dominant. Plusieurs outils ont été développés pour aider les utilisateurs à catégoriser leur information. Un module d'autoformation sur la catégorisation a été développé et s'est ajouté aux trois autres modules traitant de la sécurité de l'information. À la fin de mars 2015, 85 % des employés avaient suivi l'autoformation pour les trois premiers modules, et 60 % pour le quatrième.

Par ailleurs, la Sûreté a poursuivi son déploiement d'identification et authentification à deux facteurs (IA2F). Il s'agit d'une approche de sécurité permettant l'accès aux réseaux de la Sûreté au moyen d'un jeton (1^{er} facteur – un élément assigné à l'utilisateur) combiné à la saisie d'un mot de passe (2^e facteur – un élément connu de l'utilisateur). À la première semaine d'avril 2015, près de 30 % des jetons avaient été déployés à la Sûreté.

Concernant la protection des renseignements personnels, le Service de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels (SADPRP) a tenu une séance de sensibilisation sur l'accès et la protection des renseignements sensibles devant un groupe de 28 officiers et cadres. Finalement, la Sûreté a maintenu ses sessions de formation sur la légalité d'accès à l'information du CRPQ. Au total, 26 sessions ont été organisées avec la participation de 207 usagers du CRPQ.

AXE 1.3 : LUTTE CONTRE LE CRIME ORGANISÉ

La lutte contre le crime organisé fait partie intégrante de la mission confiée à la Sûreté. Par ses actions, elle cible particulièrement les niveaux supérieurs des différentes organisations criminelles. Celles-ci se sont cependant complexifiées au cours des dernières années et tendent dorénavant à intégrer leurs activités illicites à des domaines qui paraissent légitimes afin d'y dissimuler leurs capitaux. Par ailleurs, de nouveaux « marchés » de la criminalité se développent et viennent s'ajouter aux secteurs traditionnels du crime organisé.

OBJECTIF 1.3.1 : OPTIMISER NOS EFFORTS DE LUTTE CONTRE LE CRIME ORGANISÉ EN MISANT SUR DES LEVIERS LOCAUX, RÉGIONAUX ET NATIONAUX

Pour les prochaines années, un des défis de la lutte contre le crime organisé consistera à agir de façon proactive pour cerner ces « marchés » et pour leur faire échec à l'échelle locale, régionale et nationale. Ainsi, réviser les façons de faire et favoriser la mise en commun des ressources et des expertises constituent des mesures incontournables afin de mener efficacement la lutte contre la grande criminalité.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Mise en œuvre provinciale des pistes de solution rattachées à la Stratégie de lutte aux drogues de synthèse³⁰

CIBLE STRATÉGIQUE

50 % des pistes de solution réalisées³⁰

CIBLE ANNUELLE

50 % des pistes de solution réalisées

RÉSULTAT 2014-2015

Élaboration et diffusion de séances de sensibilisation, d'une journée d'information et de vigies entourant les drogues de synthèse

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

³⁰ Ce libellé a été modifié au moment de la reconduite d'un an du *Plan stratégique 2012-2015*.

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

Malgré tous les efforts pour combattre le phénomène, les résultats d'enquête démontrent clairement la pérennité du crime organisé sur le territoire québécois : présence de réseaux très structurés, développement d'alliances criminelles interprovinciales et internationales, diversification des activités illicites, infiltration des marchés légaux, recours à des technologies de pointe et usage de la violence. Devant ces constats, la lutte contre les organisations criminelles doit sans contredit demeurer une priorité au Québec.

À ce jour, treize escouades régionales mixtes (ERM), dirigées par neuf comités-directeurs sont réparties aux quatre coins de la province, couvrant ainsi tout le territoire québécois. En plus de la Sûreté et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), 21 corps de police municipaux (CPM) y participent activement. Les ERM poursuivent un seul et même objectif : lutter contre le crime organisé. Les priorités d'enquête sont établies en fonction des réalités régionales et des attentes des partenaires.

Pour combattre le crime organisé, il faut nécessairement s'attaquer aux activités criminelles dans lesquelles les organisations sont impliquées, comme la production et la distribution de drogues de synthèse. Devant ce phénomène, une stratégie provinciale de lutte contre les drogues de synthèse a été mise en place en collaboration avec les CPM et la GRC. Des pistes de solution pouvant servir aux différents intervenants (policiers, enquêteurs, procureurs, professionnels, etc.) ont été élaborées dans le but d'améliorer les techniques et les connaissances relatives à la répression, la formation et la sensibilisation.

ORIENTATION 2

Assumer un rôle de chef de file en matière de desserte policière

AXE 2.1 : OFFRE DE SERVICE

Au cours des prochaines années, la Sûreté compte poursuivre la modernisation de son offre de service pour deux principales raisons : répondre à l'évolution des besoins des MRC et s'adapter au développement du Nord québécois. Des actions seront mises en place afin d'offrir un service de pointe, ajusté aux besoins des différentes clientèles de la Sûreté.

OBJECTIF 2.1.1 : MODERNISER NOTRE OFFRE DE SERVICE AFIN DE RÉPONDRE AUX BESOINS EN ÉVOLUTION DES MRC

L'offre de service de la Sûreté, régie par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) et par le Règlement sur les services policiers que les corps de police municipaux et la Sûreté du Québec doivent fournir selon leur niveau de compétence (RLRQ, chapitre P-13.1, r.6), a évolué au cours des dix dernières années. Cette offre regroupe l'ensemble des services offerts par la Sûreté qu'ils concernent ou non les ententes signées avec les MRC. Ces ententes de services structurent la relation de partenariat privilégiée entre la Sûreté et les municipalités locales ou régionales. Les prochains travaux serviront à moderniser l'offre de service de la Sûreté afin de bien répondre aux besoins évolutifs des signataires de ces ententes.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Taux d'avancement de la démarche de modernisation

CIBLE STRATÉGIQUE

100 %

CIBLE ANNUELLE

100 % de la démarche complétée

RÉSULTAT 2014-2015

Réalisation des six actions prévues par la démarche³¹

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La démarche de modernisation de l'offre de service prévue a été complétée. En 2014-2015, une proposition de rapport annuel du CSP a été développée. Ce nouvel outil permettra aux CSP de mieux se conformer à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) qui prévoit que le CSP fait rapport au moins une fois l'an des résultats de ses travaux. La reddition de comptes annuelle sera uniforme et complète dans l'ensemble des CSP et permettra aux citoyens de mieux apprécier les résultats atteints.

³¹ La démarche a été révisée l'an dernier et l'action de réaliser un bilan des effectifs civils et policiers déployés sur le territoire, mais ne faisant pas partie des effectifs liés à l'entente MRC, a été abandonnée parce qu'elle ne correspondait plus aux orientations.

Dans le contexte où le projet de modernisation de l'offre de service est finalisé, les ressources ont été canalisées dans des travaux entrepris avec le ministère de la Sécurité publique (MSP) pour revoir le modèle d'entente cadre relative à la fourniture de service de police par la Sûreté et le guide qui l'accompagne.

Enfin, la Sûreté a élaboré un modèle d'évaluation de la charge de travail des patrouilleurs afin d'assurer une répartition des ressources plus objective et équitable.

OBJECTIF 2.1.2 : RÉALISER UNE DÉMARCHÉ POUR ADAPTER NOTRE DESSERTE AFIN DE POUVOIR RÉPONDRE AUX NOUVEAUX BESOINS LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DU NORD QUÉBÉCOIS

Le Nord québécois est un territoire immense et peu peuplé qui pose des défis particuliers à la Sûreté. Parmi ceux-ci, notons les très grandes distances à parcourir pour desservir les communautés, le climat, les particularités de la population nordique, majoritairement autochtone, les enjeux de recrutement en territoire isolé ainsi que la rareté des services de base, tels que l'hébergement, la restauration ou les stations-service. En 2012, on croyait que ces multiples défis seraient accentués par un développement économique accéléré et par des investissements gouvernementaux accrus. Au cours des années, les répercussions attendues ne furent pas aussi importantes que prévu. Le prix des matières premières a baissé et les investisseurs ont été moins actifs dans le Nord. Les compagnies ont aussi privilégié un mode de travail avec navettes aériennes freinant ainsi le peuplement des villages du Nord.

INDICATEUR STRATÉGIQUE		
Taux d'avancement de la démarche d'adaptation		
CIBLE STRATÉGIQUE		
100 %		
CIBLE ANNUELLE		
100 %		
RÉSULTAT 2014-2015		
Trois livrables sur quatre ont été réalisés		
ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE		
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Comme la situation peut changer rapidement, les actions visant à adapter la desserte de la Sûreté au développement du Nord québécois se sont poursuivies au cours de l'année 2014-2015. Deux rapports semestriels et des bulletins de veille mensuels ont été produits afin de permettre aux acteurs concernés par le développement du Nord d'être mieux informés sur les nouvelles réalités en milieu nordique et les enjeux s'y rattachant.

L'évaluation détaillée d'une desserte particulièrement touchée par le développement du Nord s'est aussi poursuivie en 2014-2015. La grille d'évaluation utilisée en 2013-2014 à Sept-Rivières a été modifiée et simplifiée pour les postes de Matagami et Radisson. Cette démarche permet ainsi aux postes d'élaborer un plan d'action afin de mettre en place des mesures adaptées à leur réalité, et ce, dans le but de maintenir un niveau de desserte optimal.

Malgré le contexte budgétaire difficile de cette année, la démarche continue d'être soutenue par un plan de communication afin que les employés de la Sûreté soient informés des efforts mis en place par l'ensemble des intervenants évoluant en milieu nordique. Un inventaire des bonnes pratiques reliées au développement du Nord a permis de partager à l'interne la panoplie d'actions mises en place jusqu'à maintenant par l'organisation pour s'adapter aux changements survenus dans le nord au cours des dernières années. Enfin, le suivi des conséquences administratives découlant du développement du Nord s'est avéré très complexe. Compte tenu des systèmes de gestion financière utilisés actuellement à la Sûreté, il n'a pas été possible de déterminer les dépenses reliées spécifiquement au développement du Nord de l'ensemble des dépenses.

AXE 2.2 : CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE

Dans le but d'optimiser sa capacité opérationnelle et de relever avec succès les défis actuels et futurs de la desserte policière, la Sûreté a entrepris, au cours des dernières années, des transformations de sa structure organisationnelle et de ses façons de faire. Ces modifications visent à favoriser une meilleure organisation des services et témoignent de son intention de se rapprocher des citoyens sur l'ensemble du territoire québécois.

OBJECTIF 2.2.1 : AMÉLIORER LE POSITIONNEMENT DE LA CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE EN DÉCONCENTRANT DES CHAMPS D'ACTIVITÉS VERS LES PLATEFORMES RÉGIONALES

Au cours des prochaines années, la Sûreté prévoit un redéploiement de certains champs d'activités, qui toucherait notamment les enquêtes, l'administration et les mesures d'urgence.

INDICATEUR STRATÉGIQUE		
Nombre de champs d'activités déconcentrés vers les plateformes régionales		
CIBLE STRATÉGIQUE		
Trois		
CIBLE ANNUELLE		
Déconcentration des opérations mobiles du service du contrôle automatisé de la circulation (SCAC), des activités du registre d'entreprises admissibles et du projet maître-chien de patrouille		
RÉSULTAT 2014-2015		
Un champ d'activités déconcentré		
ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE		
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La Sûreté a identifié à l'aide d'un comité constitué des représentants de toutes les grandes fonctions, les trois champs d'activités à déconcentrer. Une cible sur trois a été atteinte; il s'agit du projet maître-chien de patrouille. Les deux candidats sélectionnés dans ce projet ont reçu une formation de six mois et ont par la suite amorcé leur travail aux points de service établis depuis le 15 novembre 2014. La cible concernant les opérations mobiles du SCAC impliquait la déconcentration de trois pôles d'opérations mobiles. La déconcentration d'un premier pôle à

Québec fut réalisée, par contre, ce ne fut pas le cas pour les deux autres pôles (Saint-Hubert et Mascouche). Compte tenu du volume des dossiers à traiter, les activités du registre d'entreprises admissibles n'ont pas été déconcentrées.

OBJECTIF 2.2.2 : ACCROÎTRE L'EFFICACITÉ DE NOS COLLABORATIONS AVEC LES ORGANISATIONS POLICIÈRES ET LES AUTRES INSTANCES CONTRIBUANT À LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Afin de remplir sa mission de manière optimale, la Sûreté mise sur un partenariat fort entre les différentes organisations policières et les autres instances contribuant à la sécurité publique. Par ailleurs, dans un contexte de rareté des ressources, l'une des priorités de l'organisation consiste à partager des responsabilités en matière de soutien et de mesures d'urgence avec les partenaires policiers municipaux.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Mise en place de nouveaux mécanismes de collaboration</p>			
<p>CIBLE STRATÉGIQUE Nouveaux mécanismes de collaboration mis en place</p>			
<p>CIBLE ANNUELLE Mise en place d'un nouveau mécanisme de collaboration</p>			
<p>RÉSULTATS 2014-2015 Un nouveau mécanisme de collaboration a été mis en place</p>			
<p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La Sûreté a mis en place un mécanisme de collaboration sous la forme d'un comité tactique en matière de travail au noir par le biais d'agences de placement de personnels dans lequel participent Revenu Québec, le ministère du Travail (MT), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) ainsi que la Commission des normes du travail (CNT). Ce comité a comme objectif de cibler des dossiers d'enquêtes potentiels.

AXE 2.3 : AMÉLIORATION DE LA PRESTATION DE SERVICES

Depuis toujours, la Sûreté s'efforce de répondre aux besoins de ses différentes clientèles en matière de sécurité publique en offrant des services de qualité. C'est donc dans un esprit de continuité que la Sûreté compte améliorer les services qu'elle offre directement à ses clientèles. Bien que les sondages réalisés auprès des citoyens au cours des dernières années révèlent un taux de satisfaction élevé, ils ont permis de cerner une dimension de la prestation de services qui peut faire l'objet d'une amélioration appréciable. Informer les citoyens de l'évolution de leur dossier, et ce, qu'il y ait ou non des faits nouveaux, peut influencer sur leur appréciation. Par ailleurs, afin de rester à l'affût des préoccupations de ses clientèles (citoyens, élus, partenaires), la Sûreté maintient un dialogue constant avec celles-ci en utilisant divers moyens de consultation.

OBJECTIF 2.3.1 : POURSUIVRE LA MISE EN PLACE DE MÉCANISMES DE SUIVI AUPRÈS DE NOS DIFFÉRENTES CLIENTÈLES À LA SUITE D'UN SERVICE RENDU

Conformément à un engagement de la *Déclaration de services aux citoyens* (DSC), cet objectif vise la mise en place de mécanismes permettant d'assurer un meilleur suivi aux citoyens sur l'état d'avancement de leur dossier. Cette préoccupation a été soulevée par les citoyens, dans les derniers sondages organisationnels, ainsi que par les élus, lors d'une consultation menée au cours de l'année

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Nombre de mécanismes de suivi mis en place</p>			
<p>CIBLE STRATÉGIQUE Trois</p>			
<p>CIBLE ANNUELLE Évaluation effectuée pour les trois mécanismes déployés</p>			
<p>RÉSULTAT 2014-2015 Les trois mécanismes de suivis ont été évalués</p>			
<p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La Sûreté travaille à améliorer la qualité de la prestation de ses services aux citoyens. À cet effet, elle s'est dotée d'un objectif qui vise à encadrer la pratique entourant le suivi des plaintes de nature criminelle et des demandes de service. Pour y parvenir, trois mécanismes de suivi sont déployés sur le territoire desservi par la Sûreté pour s'assurer que les citoyens obtiennent un suivi adéquat.

Pour 2014-2015, il a été convenu qu'une évaluation de ces trois mécanismes de suivis était nécessaire afin de valider le déploiement, la qualité des outils implantés, les délais d'intervention prescrits ainsi que la satisfaction des employés de la Sûreté et des intervenants municipaux envers le mécanisme de suivi qui les concernent. Quatre sondages ont été diffusés aux intervenants touchés par les mécanismes de suivi (intervenants municipaux, directeurs de poste, les enquêteurs, les patrouilleurs, etc.) et l'analyse des résultats ainsi que l'identification d'actions d'amélioration seront réalisées dans la prochaine année.

OBJECTIF 2.3.2 : MESURER ET ANALYSER LES INDICES DE SATISFACTION DE NOTRE CLIENTÈLE, TANT AUPRÈS DES CITOYENS QUE DES ÉLUS MUNICIPAUX

Dans son plan stratégique, la Sûreté souligne l'importance qu'elle accorde aux services rendus à sa clientèle. Ainsi, une évaluation de la satisfaction de cette dernière lui permet de juger dans quelle mesure elle a atteint ses engagements.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Indice de satisfaction des citoyens et des élus</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE 8/10</p> <p>CIBLE ANNUELLE Mener les consultations auprès des clientèles prévues pour l'année</p> <p>RÉSULTAT 2014-2015</p> <ul style="list-style-type: none">▫ Mesure du sentiment de sécurité des usagers des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau▫ Évaluation du Programme d'intervention en milieu scolaire (PIMS) amorcée en février 2014 et achevée en novembre 2014 <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table><tr><td style="background-color: #cccccc; text-align: center;">ATTEINTE</td><td style="text-align: center;">NON ATTEINTE</td><td style="text-align: center;">SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La réalisation de deux sondages de satisfaction des citoyens et des élus était initialement prévue à la dernière année du *Plan stratégique 2012-2015*. Comme ce dernier a été reconduit d'un an, ces sondages sont prévus en 2015-2016. En 2014-2015, la Sûreté a réalisé un sondage sur le sentiment de sécurité des usagers des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau (les détails se trouvent sous l'objectif 1.1.2). La Sûreté a également complété l'évaluation du PIMS (les détails se trouvent sous l'objectif 2.3.3).

OBJECTIF 2.3.3 : AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES EN ÉLABORANT DES ACTIONS SPÉCIFIQUES ISSUES DE CONSULTATIONS

La Sûreté entreprend des consultations auprès de ses clientèles, par différents moyens, pour connaître leurs attentes et bonifier sa prestation de services en conséquence.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Nombre d'actions d'amélioration issues de consultations</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE Au moins une action d'amélioration annuellement</p> <p>CIBLE ANNUELLE Une activité d'amélioration</p> <p>RÉSULTAT 2014-2015 La Sûreté développe actuellement une stratégie jeunesse qui permettra de statuer sur l'application du programme PIMS</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE Réalisée</p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

L'évaluation de la satisfaction des partenaires du PIMS amorcée en février 2014 a été complétée. La firme mandataire, SOGÉMAP inc., a déposé son rapport en novembre 2014. Les résultats de l'évaluation font part de 14 recommandations afin d'optimiser notre offre de service auprès de la clientèle jeunesse. Pour donner suite à ces recommandations, la Sûreté développe actuellement une stratégie jeunesse qui permettra de statuer sur l'application du programme PIMS. Une analyse de la criminalité juvénile ainsi que le recensement de tous les outils de prévention utilisés ou qui pourraient être utilisés par les intervenants PIMS sont en cours.

ORIENTATION 3

Poursuivre l'amélioration de la performance organisationnelle

AXE 3.1 : CAPACITÉ D'ANTICIPATION ET D'ADAPTATION

Dans un environnement changeant, la Sûreté se doit de demeurer vigilante et de se donner les moyens de s'adapter rapidement. La Sûreté compte poursuivre dans cette voie en consolidant un processus qui lui permettra d'anticiper les tendances, les problématiques et les phénomènes émergents. Ainsi, ses décideurs seront mieux outillés pour évaluer les répercussions de ces changements sur la mission policière et pour prendre les actions qui s'imposent.

OBJECTIF 3.1.1 : SYSTÉMATISER LA FAÇON D'ANTICIPER LES TENDANCES, LES PHÉNOMÈNES ET LES PROBLÉMATIQUES ET D'ORIENTER LES ACTIONS QUI EN DÉCOULENT

La Sûreté entend consolider le processus qui lui permettra d'anticiper les tendances, les problématiques et les phénomènes émergents en ayant recours à la collaboration entre les organismes et à la mise en commun de ressources, d'expertises et d'informations stratégiques.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Mise en place de nouveaux mécanismes de collaboration³²

CIBLE STRATÉGIQUE

Nouveaux mécanismes de collaboration mis en place³²

CIBLE ANNUELLE

Hausse de 50 % de la collecte d'information auprès des partenaires

RÉSULTAT 2014-2015

Processus des demandes de collaboration effectif et efficace

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Dans le cadre des divers produits livrés au Centre de fusion en renseignement de sécurité, le recours aux partenaires a permis d'obtenir les informations requises afin de rendre les analyses pertinentes. La rédaction de la synthèse stratégique sur *La nature de la menace des Freeman on the land pour le Québec* a permis d'obtenir la collaboration des mêmes collaborateurs que lors de la rédaction de la synthèse des *Nouvelles cibles du crime organisé dans l'économie légale* en plus d'aller chercher la collaboration du Service canadien du renseignement de sécurité, de la Banque du Canada et de certains MO du gouvernement du Québec (Régie du logement, MT, MESS, CNT, Régie des rentes du Québec, Régie de l'assurance maladie du Québec, Commission de la construction du Québec, Régie du bâtiment du Québec, ministère de la Famille, Service du renseignement criminel du Québec et le Directeur de l'état civil).

³² Ce libellé a été modifié au moment de la reconduite d'un an du *Plan stratégique 2012-2015*.

OBJECTIF 3.1.2 : TIRER PROFIT DES AVANCÉES TECHNOLOGIQUES AFIN D'AMÉLIORER L'EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE

Le domaine des technologies de l'information et des communications offre des occasions toujours plus nombreuses d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Les appareils mobiles, la communication unifiée, les médias sociaux, par exemple, ouvrent de nouvelles perspectives ainsi que la possibilité d'intégrer des outils performants au travail des policiers. La Sûreté entend tirer profit des développements du marché et de l'expérience d'implantations réussies au sein d'autres organisations policières.

INDICATEUR STRATÉGIQUE Nombre d'activités réalisées			
CIBLE STRATÉGIQUE Trois			
CIBLE ANNUELLE 100 % des ordinateurs véhiculaires équipés du logiciel de sécurité routière			
RÉSULTAT 2014-2015 Aucun ordinateur véhiculaire n'est équipé du logiciel de sécurité routière			
ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE			
<table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

A l'origine du projet, l'implantation d'une solution logicielle avait été envisagée. À partir des ordinateurs véhiculaires, les policiers auraient pu envoyer des requêtes à un serveur central. Toutefois, l'analyse a notamment démontré que l'étendue du territoire québécois et les problèmes de télécommunication qui s'y rattachent ne permettaient pas une solution efficace pour les utilisateurs. Le déploiement d'un document électronique de base sur chacun des ordinateurs véhiculaires a plutôt été envisagé. Il est prévu d'intégrer le document lors d'une prochaine mise à jour sur les ordinateurs véhiculaires au cours de l'année 2015-2016.

AXE 3.2 : RELÈVE ET TRANSFERT D'EXPERTISE

Pour remplir pleinement les mandats qui lui sont confiés, la Sûreté doit disposer de ressources humaines qualifiées au moment opportun, notamment pour les postes nécessitant une expertise de pointe. La mobilité importante du personnel à l'interne nécessite une anticipation et une planification adéquates afin d'assurer la continuité des activités.

OBJECTIF 3.2.1 : METTRE EN PLACE UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES GESTIONNAIRES³³

Cet objectif répond à différents besoins liés au recrutement, au remplacement de personnel, au transfert d'expertise, etc. Il implique que le gestionnaire établisse quels sont les postes où le personnel devra être remplacé à court, moyen et long terme pour l'ensemble des ressources humaines dont il est responsable.

INDICATEUR STRATÉGIQUE Pourcentage des unités où l'approche est déployée			
CIBLE STRATÉGIQUE Approche déployée auprès de 100 % des unités			
CIBLE ANNUELLE Rendre accessible aux gestionnaires trois outils d'accompagnement en transfert d'expertise			
RÉSULTAT 2014-2015 Les outils en transfert d'expertise ont été élaborés et sont accessibles aux gestionnaires			
ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE			
<table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La restructuration organisationnelle à la Sûreté a un impact sur le déploiement de la démarche Gestion prévisionnelle de la main d'œuvre (GPMO). Dès la mise en place de la nouvelle structure, les travaux de déploiement progressif du programme GPMO se poursuivront. Dans le cadre du déploiement de la démarche GPMO, un plan de communication a été élaboré afin de faire connaître le programme auprès des officiers et cadres de la Sûreté. Sa mise en place a débuté au courant de l'année. Dans le cadre de cette mise en place, une page intranet a été créée afin de rendre accessible l'application informatique en GPMO à l'ensemble des gestionnaires. Cette application a subi quelques modifications afin de répondre davantage aux besoins en ressources humaines à la Sûreté. De plus, de nouveaux outils en transfert d'expertise sont disponibles et seront déposés dans le coffre à outils de l'application pour accompagner les gestionnaires lors de situation de départ imminent d'employés pour lesquels le transfert d'expertise est essentiel.

³³ Ce libellé a été modifié au moment de la reconduite d'un an du *Plan stratégique 2012-2015*.

OBJECTIF 3.2.2 : ACTUALISER LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES GESTIONNAIRES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'actualisation de la démarche de développement des compétences concerne principalement les compétences en gestion des ressources humaines afin que les gestionnaires puissent jouer pleinement leur rôle et voir à leur tour au développement de leurs ressources.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Actualisation de la démarche</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE Démarche actualisée</p> <p>CIBLE ANNUELLE Annulée</p> <p>RÉSULTAT 2014-2015 Sans objet</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Après avoir atteint la cible de l'an dernier de produire un rapport d'identification des besoins liés au développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines, cet objectif stratégique a été abandonné au cours de l'année 2014-2015. Cette décision s'explique par la priorisation du développement continu des superviseurs de relève (qui constitue des gestionnaires de premier niveau), les efforts ayant été concentrés sur l'objectif 3.2.3. De plus, la nouvelle façon de sélectionner les officiers et la révision de la politique de gestion interne a aussi demandé de nombreux efforts et aura un impact significatif sur la démarche de développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines, qui devra ainsi être repensée en fonction de ce changement.

OBJECTIF 3.2.3 : METTRE EN PLACE UN PROGRAMME D'INTÉGRATION À LA FONCTION POUR LE PREMIER NIVEAU DE GESTION

Dans la démarche de développement des compétences de tous les niveaux de gestion, l'accent est mis sur le développement de la fonction de sergent, qui constitue un élément essentiel du continuum de la démarche.

INDICATEUR STRATÉGIQUE Pourcentage des gestionnaires de premier niveau ayant accès au programme d'intégration ³⁴			
CIBLE STRATÉGIQUE 100 % des gestionnaires de premier niveau ayant accès au programme d'intégration ³⁴			
CIBLE ANNUELLE Dépôt des activités d'accueil et du plan d'intégration			
RÉSULTAT 2014-2015 <ul style="list-style-type: none">▫ Élaboration d'un profil de compétences▫ Rédaction d'un plan d'intégration à la fonction de gestion▫ Identification des besoins de l'organisation et des individus en termes de moyens de développement des compétences			
ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE			
<table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Le plan d'intégration, l'identification des besoins, et le profil des compétences ont été finalisés et approuvés. Le développement des activités d'accueil a été amorcé en parallèle avec celui des activités d'intégration. Les activités d'accueil et d'intégration en cours de développement concernent notamment le Programme 100 jours, le parcours d'apprentissage, la planification du programme de jumelage, le stage d'observation, l'induction au 1^{er} niveau de gestion, des études de cas en ligne et des capsules d'information.

Les moyens de développement prévus à ce jour et en cours de développement sont le Guide de développement des compétences portant sur le profil de compétences des sergents-gestionnaires, des capsules d'information en gestion ainsi que des groupes de codéveloppement.

³⁴ Ce libellé a été modifié au moment de la reconduite d'un an du *Plan stratégique 2012-2015*.

AXE 3.3 : SUIVI DE LA PERFORMANCE

La Sûreté a procédé à une importante réforme de sa structure et de ses processus au cours des dernières années. Ces changements s'accompagnent d'une volonté de rendre plus rapidement disponible l'information dont ses gestionnaires ont besoin pour appuyer leurs décisions.

OBJECTIF 3.3.1 : ACTUALISER LA CAPACITÉ DE L'ORGANISATION À SUIVRE SA PERFORMANCE DANS L'ENSEMBLE DE SES UNITÉS STRATÉGIQUES³⁵

La démonstration de la performance de la Sûreté constitue, depuis les dernières années, un enjeu important, particulièrement dans un contexte de retour à l'équilibre budgétaire. Le but est d'améliorer la capacité de l'organisation à suivre sa performance.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Pourcentage d'unités stratégiques qui ont implanté un mécanisme de suivi de leur performance</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE 100 % des unités stratégiques³⁶</p> <p>CIBLE ANNUELLE 32 bilans produits par les unités stratégiques portant sur leur plan d'action annuel</p> <p>RÉSULTAT 2014-2015 La mise en place d'une pratique uniforme des bilans est entamée</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Afin d'améliorer la capacité de l'organisation à suivre sa performance, la Sûreté s'appuie sur un modèle qui s'inspire du QUALImètre®. Au terme du plan stratégique en cours d'application, chaque unité stratégique devrait disposer d'un mécanisme de suivi de sa performance doté d'indicateurs établis en fonction des thèmes suivants :

- ✧ Phase 1 : Leadership et planification
- ✧ Phase 2 : Ressources humaines et financières
- ✧ Phase 3 : Préoccupation à l'égard des clients et efficacité opérationnelle

En 2014-2015, dans le cadre de la phase 1, l'ensemble des directions et des districts s'est donné un plan d'action arrimé aux priorités stratégiques de l'organisation. Les plans d'action annuels des unités ont été réalisés et la mise en place d'une pratique uniforme de bilan de ces plans est entamée.

Les phases deux et trois ont été reportées dans le contexte de restructuration de l'organisation.

³⁵ Ce libellé a été modifié au moment de la reconduite d'un an du *Plan stratégique 2012-2015*.

³⁶ Les unités stratégiques sont l'État-major, les grandes fonctions, les directions ainsi que les districts.

3.3 RÉALISATIONS RELATIVES À LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS ET À D'AUTRES PRÉOCCUPATIONS À L'ÉGARD DES CLIENTÈLES

La DSC³⁷ a été révisée en septembre 2013. En plus d'informer la population sur la mission, la vision et les valeurs de la Sûreté, les services qu'elle offre et les moyens de la joindre, elle présente ses engagements sur la façon de rendre les services à la population.

ENGAGEMENTS PROVENANT DE LA DSC

Un service personnalisé et courtois

- ◇ vous écouter et vous prêter une attention personnelle;
- ◇ vous traiter avec courtoisie.

Un service professionnel

- ◇ vous servir avec compétence;
- ◇ vous fournir de l'information fiable;
- ◇ vous informer de l'évolution de votre dossier dès que nous avons de nouveaux renseignements à vous communiquer (le détail se trouve sous l'objectif 2.3.1).

Un service équitable et confidentiel

- ◇ recueillir seulement les renseignements nécessaires au traitement de votre demande;
- ◇ traiter votre demande de façon confidentielle de sorte que votre vie privée et vos renseignements personnels soient protégés;
- ◇ limiter l'accès à vos renseignements aux seules personnes qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions;
- ◇ vous traiter de manière juste et équitable, et ce, sans distinction, exclusion ou préférence³⁸.

Un service policier accessible

- ◇ répondre à vos demandes d'assistance policière;
- ◇ mettre sur le Web des informations à jour sur nos services;
- ◇ mettre en œuvre des actions pour accroître continuellement l'accessibilité de nos services aux personnes handicapées;
- ◇ communiquer avec vous de manière claire et simple.

La Sûreté est disponible pour répondre à toutes les demandes urgentes 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Pour d'autres demandes non urgentes, elle est disponible par téléphone ou en personne du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30. Il est aussi possible de remplir l'un ou l'autre des formulaires disponibles sur le site Internet de la Sûreté (demande de renseignements, commentaire et suggestion, signalement d'un crime, plainte) qui contient par ailleurs beaucoup d'informations sur les services offerts.

Pour garantir des services professionnels à ses clients, la Sûreté s'est fixé plusieurs objectifs stratégiques qui visent l'amélioration des services offerts.

Pour l'année 2014-2015, un sondage sur le sentiment de sécurité des usagers des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau a été mené (le détail se trouve sous l'objectif 1.1.2). Étant

³⁷ La DSC est disponible sur le site Internet de la Sûreté à l'adresse suivante : <http://www.sq.gouv.qc.ca/mission-et-services/publications/declaration-service-aux-citoyens.pdf>.

³⁸ La Sûreté du Québec a adopté un énoncé de principe en matière de profilage racial et illicite.

donné le peu de variation des résultats d'une année à l'autre et le coût élevé de ces sondages, il a été convenu de les faire tous les trois ans plutôt qu'annuellement. Un sondage de satisfaction des citoyens est prévu à la fin de l'actuel plan stratégique et permettra, entre autres, d'assurer le suivi des engagements de la DSC. De 2007 à 2012, l'indice de satisfaction de la clientèle à l'égard du service reçu est demeuré stable, soit entre 7,78 et 8,04.

Par ailleurs, des données nous permettent de rendre compte cette année des résultats de certains de nos engagements :

❖ Répondre à vos demandes d'assistance policière

En 2014-2015, la Sûreté a traité 580 025 demandes d'assistance policière par l'intermédiaire des cartes d'appel³⁹. À titre indicatif, en 2013-2014 la Sûreté en avait traité 591 290, ce qui représente une variation de moins de 2 %.

❖ Mettre sur le Web des informations à jour sur nos services

En 2014-2015, la Sûreté a procédé à plus de 372⁴⁰ mises à jour sur ses sites Internet consultés par les citoyens. Il s'agit ici principalement d'ajouts, de retraits ou de modifications de textes ou d'images.

³⁹ Une carte d'appel est créée chaque fois qu'une intervention policière est requise. Ces données proviennent de la Division de la coordination judiciaire et des centres d'appels.

⁴⁰ Sont comptabilisées ici uniquement les demandes de mise à jour faites à l'interne par écrit. D'autres mises à jour ont été faites à partir de demandes téléphoniques ou en personne. Cette donnée provient du Service des communications institutionnelles et du protocole.

GESTION DES RESSOURCES

4.1 RESSOURCES HUMAINES

Pour répondre à sa mission sur l'ensemble du territoire québécois, la Sûreté comptait sur 7 796 postes autorisés, policiers et civils, au 31 mars 2015. Les postes autorisés le sont au moyen d'une autorisation au livre des crédits ou par décision du Conseil du trésor.

Tous ces postes sont répartis dans les dix districts ainsi qu'au GQG. La distribution des postes en districts est déterminée en fonction des critères suivants : la population, la superficie du territoire, la charge de travail et les particularités régionales. Voir à ce sujet la section 1.4.

Tableau 4 Répartition des postes réguliers autorisés⁴¹ policiers et civils

	2014-2015	2013-2014
Effectif policier	5 761	5 762
Effectif civil	2 035	1 960
Total	7 796	7 722

EXPLICATION DES ÉCARTS

Le nombre de postes réguliers autorisés du personnel policier est resté stable au cours de l'année 2014-2015. Les fluctuations s'expliquent principalement par le renouvellement à la baisse de l'effectif attiré aux programmes ACCES Alcool et ACCES Tabac et l'addition des postes autorisés aux CT Cinémomètre photographique et Registre des entreprises admissibles.

Quant au personnel civil, l'ajout de postes réguliers autorisés s'explique par la régularisation de postes occasionnels non autorisés, notamment ceux du CT 44/48, (entente de la convention collective 2010-2015 permettant le passage d'un certain nombre d'employés du statut occasionnel vers un statut régulier, pour les employés ayant détenu un statut d'occasionnel pendant au moins 44 des 48 derniers mois). D'autres CT viennent également renforcer l'effectif autorisé de la Sûreté, par exemple, pour le Cinémomètre photographique et le Registre des entreprises admissibles.

⁴¹ Les présentes données sont prélevées de Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources (SAGIR) au sein de la communauté gouvernementale et peuvent différer de celles du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) en raison de modifications dans la structure organisationnelle et de délais d'enregistrement des données. Des mesures seront prises afin de rectifier la situation.

Tableau 5 Répartition des postes réguliers autorisés⁴¹ policiers et civils selon la grande fonction

	2014-2015		2013-2014	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Direction générale	50	0,6	16	0,2
Grande fonction des enquêtes criminelles	1 301	16,7	1 304	16,9
Grande fonction de l'administration	645	8,3	572	7,4
Grande fonction de la surveillance du territoire	5 108	65,6	5 118	66,3
Grande fonction de l'intégrité de l'État	541	6,9	531	6,9
Grande fonction corporative	151	1,9	181	2,3
Total	7 796	100,0	7 722	100,0

EXPLICATION DES ÉCARTS

Afin d'être plus efficace et d'optimiser le rendement de ses effectifs, la Sûreté continue la révision de sa structure organisationnelle ce qui engendre des transferts d'unités et ses effectifs entre les différentes grandes fonctions.

Tableau 6 Répartition des postes réguliers autorisés⁴² policiers et civils selon la catégorie d'emploi

CATÉGORIE D'EMPLOI	2014-2015	2013-2014
Directeur général et directeur général adjoint	6	6
Inspecteur-chef	15	16
Inspecteur	44	45
Capitaine	105	105
Lieutenant	265	264
Sergent	1 988	1 978
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 338	3 348
Total partiel	5 761	5 762
Cadre supérieur et intermédiaire	64	60
Professionnel	463	420
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 508	1 480
Total partiel	2 035	1 960
Total général	7 796	7 722

⁴² Les présentes données sont prélevées de SAGIR et peuvent différer de celles du SCT en raison de modifications dans la structure organisationnelle et de délais d'enregistrement des données. Des mesures seront prises afin de rectifier la situation.

EXPLICATION DES ÉCARTS

La hausse du nombre de postes réguliers autorisés est principalement due à la régularisation des postes occasionnels (CT 44/48) pour les catégories de bureau, du personnel technique et ouvrier ainsi que de professionnels.

Tableau 7 Répartition des effectifs réguliers en place⁴³ policiers et civils selon la catégorie d'emploi⁴⁴

CATÉGORIE D'EMPLOI	2014-2015	2013-2014
Directeur général et directeur général adjoint	9	9
Inspecteur-chef	8	12
Inspecteur	36	42
Capitaine	85	98
Lieutenant	225	240
Sergent	1 956	1 946
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 364	3 415
Total partiel	5 683	5 762
Cadre supérieur et intermédiaire	57	55
Professionnel	401	397
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 284	1 367
Total partiel	1 742	1 819
Total général	7 425	7 581

EXPLICATION DES ÉCARTS

La baisse de l'effectif policier en place au cours de l'année 2014-2015 s'explique par la modulation de l'embauche policière.

Quant au personnel civil, la baisse de l'effectif régulier en place s'explique par le gel d'embauche dans la fonction publique ainsi que les mesures de contrôle des effectifs mises en place au cours de l'exercice.

⁴³ L'effectif en place comprend tout employé ayant un lien d'emploi et dont le statut d'affectation peut être l'un des suivants : actif, préretraite, congé de maternité, congé sans salaire, congé avec salaire, assurance-salaire, accident de travail ou retrait préventif.

⁴⁴ La catégorie d'emploi est celle du poste occupé par l'employé au 31 mars.

Tableau 8 Répartition des départs à la retraite selon la catégorie d'emploi⁴⁵

CATÉGORIE D'EMPLOI	2014-2015	2013-2014
Officier ⁴⁶	42	27
Sous-officier et agent	129	85
Total – Effectif policier	171	112
Cadre	3	4
Professionnel	10	7
Technicien	26	14
Personnel de bureau	42	40
Ouvrier	0	1
Total – Effectif civil	81	66
Total des retraites	252	178

EXPLICATION DES ÉCARTS

Des changements observés dans le contexte organisationnel, démographique, social et économique propre à l'environnement policier ont amené une augmentation du nombre de départs à la retraite.

Tableau 9 Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE	2014-2015	2013-2014 ⁴⁷
Effectif civil	8,48 %	8,05 %
Effectif policier	3,05 %	2,14 %

L'indicateur du taux de roulement du personnel régulier représente l'ensemble des personnes ayant volontairement quitté l'organisation en raison d'une retraite ou d'une démission, en plus des mouvements de sortie de type mutation, durant la période de référence. Les taux ont été calculés en fonction d'une moyenne annuelle d'effectifs réguliers en place, soit le nombre d'employés à la fermeture de chaque paie visée, divisé par le nombre total de paies concernées (26).

Moyenne annuelle de l'effectif régulier en place Civils : 1 804 Policiers : 5 774

EXPLICATION DES ÉCARTS

Pour la période visée, on remarque une légère augmentation du taux de départ volontaire chez le personnel civil (0,43 %) tandis que, chez l'effectif policier, le taux a augmenté plus significativement (variation de 0,91 % par rapport à 2013-2014).

⁴⁵ Le tableau comprend les effectifs réguliers seulement.

⁴⁶ La catégorie « Officier » comprend les catégories d'emplois suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

⁴⁷ La méthode de calcul fut ajustée cette année, ce qui explique la modification des chiffres de l'an dernier.

GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS ET RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX CONTRATS DE SERVICES

La Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (2014, chapitre 17) (LGCE) a été adoptée et sanctionnée le 5 décembre 2014. Elle est entrée en vigueur le même jour. Pour les fins de l'application des mesures prévues à la LGCE, la première période fixée par le Conseil du trésor, en vertu de l'article 11, débute le 1^{er} janvier 2015 et se termine le 31 mars 2016.

Le SCT fixe annuellement une cible d'effectif utilisé pour les organismes publics dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique. Pour l'exercice financier 2014-2015, cette cible a été établie pour la Sûreté à 7 794 ETC⁴⁸. La reddition de comptes demandée sera donc effectuée sur cette base.

Dans leur rapport annuel, les organismes dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique doivent faire état de leur effectif par catégories d'emploi, pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015, selon le modèle suivant :

Tableau 10 Répartition de l'effectif de la Sûreté du Québec pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

CATÉGORIE	ETC ⁴⁹	NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31 MARS 2015
Personnel d'encadrement ⁵⁰	53	57
Personnel professionnel	452	455
Personnel infirmier	-	-
Personnel enseignant	-	-
Personnel de bureau, technicien et assimilé	1 535	1 523
Agents de la paix ⁵¹	5 591	5 683
Ouvrier, personnel d'entretien et de service	77	74
Sous total	7 708	7 792
Étudiants et stagiaires	-	6
Total	7 708	7 798

La Sûreté respecte donc la cible pour 2014-2015. En effet, cela équivaut à 98,9 % du total de la cible fixée au début de l'exercice financier. Il est donc possible d'affirmer que la Sûreté a respecté ses engagements en matière d'effectif.

⁴⁸ L'ETC représente le ratio entre le salaire gagné par un employé au cours d'une année par rapport à celui d'un employé ayant travaillé toute l'année à temps complet.

⁴⁹ Emplois supérieurs et cadets-étudiants non inclus. Les étudiants et les stagiaires ne sont pas soumis au contrôle de l'effectif effectué par le Conseil du trésor.

⁵⁰ Cette catégorie fait référence aux cadres civils seulement.

⁵¹ Cette catégorie inclut les officiers.

Tableau 11 Contrats de services comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 mars 2015

	NOMBRE	VALEUR
Contrats de services avec une personne physique ⁵²	0	0 \$
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique ⁵³	1	102 600 \$
Total des contrats de services	1	102 600 \$

4.2 RESSOURCES BUDGÉTAIRES

L'exercice financier de la Sûreté s'échelonne du 1^{er} avril au 31 mars. Ses dépenses se rapportent à deux programmes distincts regroupant l'ensemble des activités.

Les données financières qui suivent sont présentées en quatre parties, soit :

- ✧ les dépenses et les investissements de la Sûreté (excluant le Fonds des services de police [FSP] et le Compte à fin déterminée [CFD] pour le contrôle des armes à feu);
- ✧ les revenus, les dépenses et les investissements du FSP;
- ✧ les revenus et les dépenses se rapportant au contrôle des armes à feu et faisant l'objet d'un CFD;
- ✧ le sommaire du niveau des dépenses et des investissements de la Sûreté incluant le FSP et le CFD.

DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC (EXCLUANT LE FSP ET LE CFD)

Cette partie du budget, qui correspond au programme 02 du MSP, provient de crédits gouvernementaux, et regroupe principalement les services de complexité supérieure en matière d'enquêtes, les services d'un niveau supérieur à ceux prescrits par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) en assistance aux corps policiers municipaux, la patrouille du réseau autoroutier et les mesures d'urgence.

Elle comprend également les services relevant exclusivement de la Sûreté qui répondent aux besoins des opérations policières d'envergure, aux services hautement spécialisés et aux services sur la sécurité de l'État québécois. Ce programme couvre donc les sphères d'activité des services spécialisés et des services nationaux et comprend également la contribution gouvernementale au financement du FSP.

⁵² Une personne physique, qu'elle soit en affaires ou non.

⁵³ Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

Tableau 12 Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD)

INDICATEUR	2014-2015		2013-2014	2012-2013
	BUDGET ⁵⁴ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ⁵⁵ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Rémunération	264 207,2	264 207,2	270 602,0	267 701,2
Fonctionnement	106 906,4	103 091,0	111 669,3	111 820,4
Affectation à un fonds spécial (contribution gouvernementale au FSP)	265 750,2	265 750,2	275 413,2	272 936,1
Dépenses totales	636 863,8	633 048,4	657 684,5	652 457,7
Investissements totaux	31 328,3	18 641,0	16 315,2	16 524,3

Le budget de 636,9 M\$ représente le budget initial de 622,5 M\$ auquel se sont ajoutés des crédits de 14,4 M\$ obtenus en cours d'exercice. Les crédits obtenus proviennent principalement du partage des produits de la criminalité prévu dans la Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales (RLRQ, chapitre C-52.2) et du financement obtenu à même la « provision budgétaire pour augmenter tout crédit pour des initiatives concernant les revenus » du ministère des Finances afin de contrer le commerce illégal de boissons alcooliques et de tabac et l'évasion fiscale.

Les dépenses réelles de 633,0 M\$ comprennent une somme de 265,8 M\$ versée au FSP. Elles sont inférieures de 24,6 M\$ à celles de l'exercice 2013-2014. Cette variation s'explique principalement par :

- ✧ les mesures de réduction et de contrôle des dépenses adoptées par la Sûreté;
- ✧ la diminution de la contribution gouvernementale au FSP, principalement attribuable à la baisse des dépenses du Fonds.

En 2014-2015, les investissements affectés à ce programme sont supérieurs de 2,3 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2013-2014.

Un coût moyen par policier et par habitant a été calculé pour les services spécialisés et nationaux. Le coût moyen par policier correspond à la dépense totale, sans l'affectation à un fonds spécial, sur le nombre de policiers désignés à ces services. Le coût moyen par habitant est établi en effectuant le rapport de la dépense totale, sans l'affectation à un fonds spécial, sur la population totale du Québec.

Tableau 13 Coût moyen des services spécialisés et nationaux

	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Coût moyen par policier (en dollars)	195 997	207 418	209 680
Coût moyen par habitant (en dollars)	45	47	48

⁵⁴ Le budget et les dépenses réelles correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

⁵⁵ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

REVENUS, DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS DU FSP

Le FSP est affecté au financement des biens et des services fournis par la Sûreté aux municipalités et à tout organisme autre qu'une municipalité, à la suite d'une entente conclue conformément à la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). Il s'agit principalement de la prestation de services généraux offerts dans les contrats conclus entre la Sûreté et les MRC, basée sur le modèle de police de proximité.

Tableau 14 Revenus, dépenses et investissements du FSP

	2014-2015		2013-2014	2012-2013
	PRÉVISIONS ⁵⁶ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS ⁵⁷ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)
Tarification aux municipalités et autres	304 717,7	304 717,7	296 611,0	287 268,4
Contribution gouvernementale (provenant du programme 02)	265 750,2	265 750,2	275 413,2	272 936,1
Revenus totaux	570 467,9	570 467,9	572 024,2	560 204,5
Rémunération	460 903,6	460 903,6	456 942,4	444 094,7
Fonctionnement	109 564,3	109 564,3	115 081,8	116 109,8
Dépenses totales	570 467,9	570 467,9	572 024,2	560 204,5
Investissements totaux	23 051,3	16 116,6	15 349,2	16 251,1

PROVENANCE DES REVENUS 2014-2015 RÉELS

Les revenus réels de 2014-2015 proviennent :

- ◇ de la tarification aux municipalités en vertu du Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r.7) (292,8 M\$), du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Champlain (4,0 M\$) et de revenus divers (7,9 M\$);
- ◇ d'une contribution gouvernementale, tirée du programme 02 du MSP pour en assurer l'équilibre financier, totalisant 265,8 M\$.

Les dépenses réelles en 2014-2015 sont inférieures de 1,5 M\$ par rapport à l'exercice 2013-2014. Cette variation s'explique principalement par l'application rigoureuse des mesures de réduction et de contrôle des dépenses adoptées par la Sûreté.

En 2014-2015, les investissements réalisés par le FSP sont supérieurs de 0,8 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2013-2014.

⁵⁶ Le budget et les dépenses et revenus réels correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

⁵⁷ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

Un coût moyen par policier et par habitant a été calculé pour la prestation de services généraux liée au FSP; celui-ci correspond aux revenus totaux desquels on déduit les fonds voués à la prestation de services sur les ponts Jacques-Cartier et Champlain et les revenus divers. Le coût moyen par policier correspond donc aux dépenses engagées en fonction du nombre de policiers affectés uniquement aux MRC selon les ententes de services (3 349 policiers au 1^{er} janvier 2015), comme cela est stipulé dans la réglementation en vigueur. Le coût moyen par habitant est établi en fonction de la population desservie dans les MRC (2 548 310 habitants).

Tableau 15 Coût moyen des services généraux

	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Coût moyen par policier (en dollars)	166 776	167 908	164 018
Coût moyen par habitant (en dollars)	219	220	217

REVENUS ET DÉPENSES DU CFD – CONTRÔLE DES ARMES À FEU

Puisque la Loi sur les armes à feu (L.C. 1995, ch. 39) est de compétence fédérale, mais que son application au Québec relève de la Sûreté, les dépenses liées à cette activité sont des dépenses non budgétaires qui sont comptabilisées dans un CFD, puis réclamées au gouvernement du Canada. Ces dépenses sont de 4,9 M\$ pour l'année 2014-2015.

SOMMAIRE

Le sommaire suivant présente le niveau des dépenses et des investissements de la Sûreté pour l'ensemble de ses activités, incluant le FSP et le CFD.

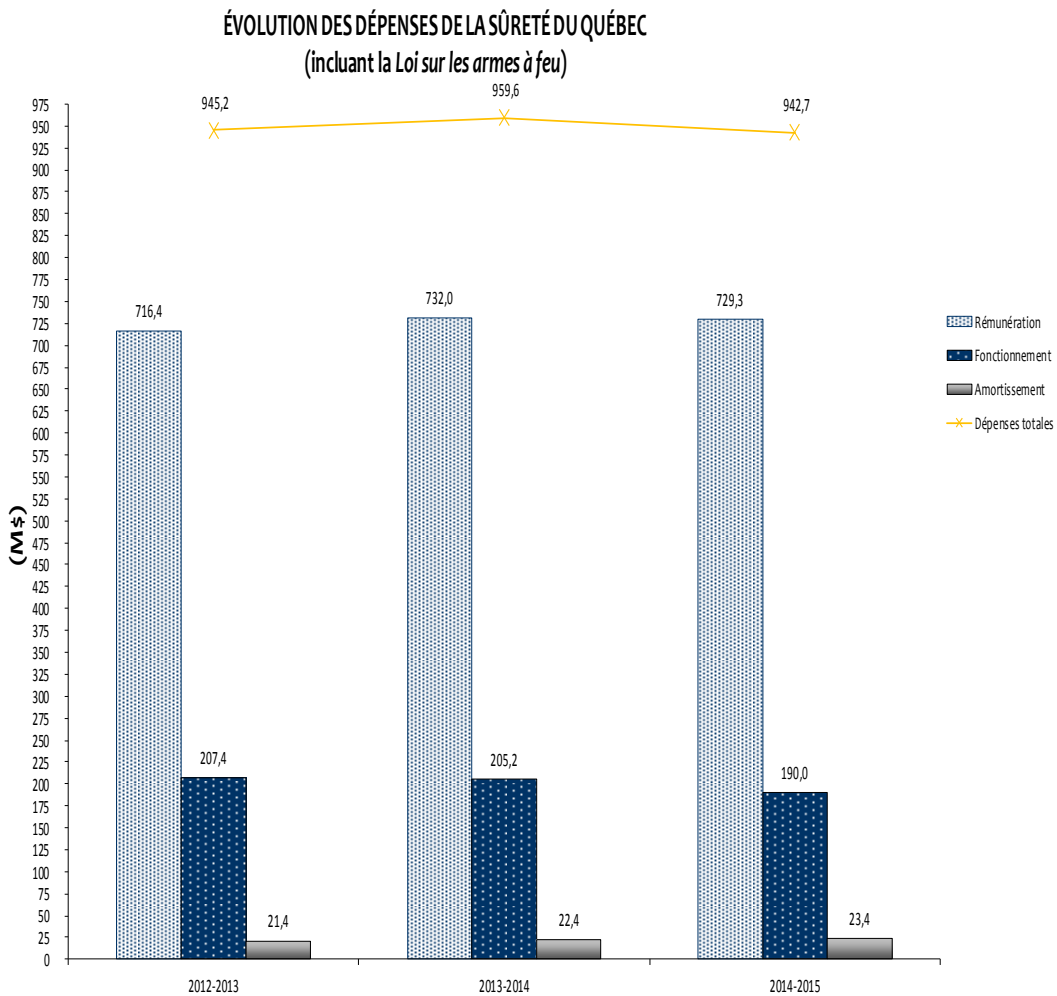
Tableau 16 Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD)

INDICATEUR	2014-2015		2013-2014	2012-2013
	BUDGET ⁵⁸ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ⁵⁹ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Programme 02 (excluant l'affectation au FSP)	371 113,6	367 298,2	382 271,3	379 521,6
FSP	570 467,9	570 467,9	572 024,2	560 204,5
CFD – contrôle des armes à feu	5 988,4	4 948,1	5 354,1	5 510,1
Dépenses totales	947 569,9	942 714,2	959 649,6	945 236,2
Programme 02	31 328,3	18 641,0	16 315,2	16 524,3
FSP	23 051,3	16 116,6	15 349,2	16 251,1
Investissements totaux	54 379,6	34 757,6	31 664,4	32 775,4

⁵⁸ Le budget et les dépenses réelles correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

⁵⁹ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

Figure 1 Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec⁶⁰



⁶⁰ Comparativement aux autres tableaux, l'évolution de ce graphique est présentée de façon croissante.

Tableau 17 Sommaire des catégories de dépenses

	2014-2015 (000 \$)	2013-2014 (000 \$)	2012-2013 (000 \$)
Traitement	627 097,8	631 666,5	622 739,9
Régime de retraite	42 727,0	40 487,0	37 697,7
Contribution de l'employeur	59 415,2	59 875,0	55 918,9
Services de transport et de communication	30 267,4	32 826,1	35 751,7
Services professionnels, administratifs et autres	50 783,4	54 187,1	59 456,3
Loyers et location d'équipements	78 411,8	78 754,9	76 120,1
Fournitures et approvisionnement	24 293,9	29 919,1	31 375,3
Autres dépenses	6 282,0	9 523,7	4 728,0
Amortissement	23 435,7	22 410,2	21 448,3
Dépenses totales	942 714,2	959 649,6	945 236,2

POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

La *Politique de financement des services publics* vise, par de meilleures pratiques tarifaires, à améliorer le financement des services pour en maintenir la qualité et à s'assurer de la transparence et de la reddition de comptes du processus tarifaire.

BIENS ET SERVICES ACTUELLEMENT TARIFÉS

Le tableau suivant présente les revenus de tarification de la Sûreté pour la période 2012-2013 à 2014-2015.

Tableau 18 Revenus provenant des biens et services tarifés

	2014-2015 (000 \$)	2013-2014 (000 \$)	2012-2013 (000 \$)
Permis d'explosifs et permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration)	405,7	416,2	401,8
Frais de vérification des antécédents judiciaires ⁶¹	410,4	497,0	517,5

Les tarifs pour les permis d'explosifs et les permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration) ont été déterminés par décisions administratives. Les tarifs des permis d'explosifs sont indexés annuellement selon l'indice général des prix à la consommation pour le Canada.

Les revenus pour la vérification des antécédents judiciaires concernent les établissements d'enseignement privés et les commissions scolaires. Les tarifs ont été déterminés par prix de

⁶¹ Ces revenus ne concernent qu'une partie des vérifications des antécédents judiciaires réalisées par la Sûreté, soit celles qui ont été faites auprès des établissements d'enseignement privés et des commissions scolaires. D'autres revenus, provenant de la vérification des antécédents judiciaires, sont inclus dans les revenus de tarification du FSP présentés au tableau 19.

revient, ils sont indexés annuellement selon l'indice général des prix à la consommation pour le Québec. Le tableau suivant présente les revenus de tarification du FSP pour la période 2012-2013 à 2014-2015.

Tableau 19 Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)

	2014-2015 (000 \$)	2013-2014 (000 \$)	2012-2013 (000 \$)
Services de police réguliers fournis aux municipalités	292 781,7	286 912,3	276 524,8
Services de police partiels fournis aux municipalités	769,3	656,8	752,2
Services de police – ponts fédéraux	3 970,6	3 926,6	3 842,1
Services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité	7 046,3	4 757,5	5 755,8

Les revenus pour les services de police réguliers fournis aux municipalités proviennent d'ententes conclues avec les MRC ou les municipalités en vertu de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). La tarification est établie selon les articles 1.1, 1.3, 5.1 et 5.3 du Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r.7).

Les revenus pour les services de police partiels fournis aux municipalités proviennent d'ententes conclues avec des MRC ou des municipalités desservies par la Sûreté pour des services supplémentaires ou rendus à l'occasion d'événements spéciaux. La tarification est établie selon l'article 19 du Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté du Québec.

Les revenus pour les services de police – ponts fédéraux proviennent d'ententes conclues avec Les Ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc. et le Canadien National en vertu de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). Les montants facturés sont établis en fonction de la récupération des coûts des services. Les montants sont indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation de la région de Montréal.

Les revenus pour des services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité (excluant les ponts fédéraux) proviennent d'ententes conclues, en vertu de la Loi sur la police. Il s'agit principalement d'ententes pour des escortes de véhicules hors normes et des vérifications d'antécédents judiciaires. L'augmentation des revenus est attribuable à une augmentation des escortes de véhicules hors normes et des habilitations sécuritaires.

NOUVEAUX BIENS ET SERVICES TARIFÉS

Il n'y a aucun nouveau bien ou service tarifé en 2014-2015.

BIENS ET SERVICES POUVANT ÊTRE TARIFÉS

Actuellement, aucun nouveau bien ou service n'a fait l'objet d'une tarification.

MESURES DE RÉDUCTION DE DÉPENSES POUR L'EXERCICE FINANCIER 2014-2015

Tableau 20 Mesures de réduction de dépenses pour l'exercice financier 2014-2015

NATURE DES DÉPENSES	CIBLE DE RÉDUCTION (000 \$)	RÉDUCTION RÉALISÉE (000 \$)
Masse salariale	14 219,0	3 448,9
Dépenses de fonctionnement	5 626,3	2 428,8

Pour l'exercice financier 2014-2015, le Conseil du trésor avait déterminé une cible de réduction des dépenses de 19,8 M\$ pour la Sûreté (incluant le Fonds des services de police). La Sûreté aura réussi à réaliser une réduction de ses dépenses de 5,9 M\$, avec la mise en place d'un certain nombre de mesures, comme la réduction du temps supplémentaire et des frais de déplacement pour les policiers et les civils, la réduction du nombre d'employés occasionnels et une gestion rigoureuse et serrée de toutes les dépenses de fonctionnement.

DONNÉES BUDGÉTAIRES RELATIVES À LA FORMATION

Le tableau ci-dessous fait état des dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier par année financière.

Tableau 21 Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier

	2014-2015 ⁶²	2013-2014
DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL CIVIL		
Dépenses totales de formation ⁶³	331 343	741 598
Dépenses totales de formation en prestation de services généraux impliquant un contact avec les clientèles	113 224	263 570
Dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux ⁶⁴	185 062	322 476
Dépenses totales de formation en technologie de l'information	33 057	155 552
DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL POLICIER		
Dépenses totales de formation ⁶⁵	4 379 575	5 608 730
Dépenses totales de formation en prestation de services généraux impliquant un contact avec les clientèles	1 720 122	2 164 980
Dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux	2 567 629	3 348 821
Dépenses totales de formation en technologie de l'information	91 824	94 929

⁶² À noter que les dépenses totales en formation au montant de 4 683 391 \$ (excluant les dépenses de formation des cadets) pour 2014-2015 représentent 73,6 % du budget révisé alloué pour un montant de 6 364 500 \$. Les dépenses totales en formations pour 2014-2015, incluent les dépenses en formation du personnel hors de la Sûreté contribuant aux mandats de l'organisation ainsi que les cadets.

⁶³ Les dépenses totales de formation du personnel civil ont été réduites de 55,32 % par rapport aux dépenses de l'année précédente.

⁶⁴ Les dépenses des cadets au montant de 27 527 \$ sont imputées aux dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux du personnel civil.

⁶⁵ Les dépenses totales en formation pour le personnel policier ont été réduites de 21,92 %. Les dépenses totales des policiers et des civils en formation pour cette année ont diminuées de 25,8 % par rapport à l'année précédente.

Pour l'année civile 2014, la Sûreté se conforme aux exigences de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3). En effet, elle a obtenu le Certificat de qualité des initiatives de formation, délivré par le président de la Commission des partenaires du marché du travail. Ce certificat signifie que la contribution au développement des compétences de la Sûreté n'est plus évaluée par le calcul de ses dépenses de formation, mais plutôt par la mise en œuvre d'un processus de développement des compétences lié à ses objectifs d'affaires et établi en concertation avec sa main-d'œuvre.

Tableau 22 Ratio du nombre de jours de formation par personne

	2014-2015 ⁶⁶		2013-2014	
	POLICIER	CIVIL ⁶⁷	POLICIER	CIVIL
Ratio du nombre de jours de formation par personne	4,90 ⁶⁸	1,94	5,08 ⁶⁸	2,21

Le développement et l'utilisation des moyens diversifiés tels que les formations en ligne a permis d'augmenter le nombre de jours de formation par policier, tout en permettant des économies significatives au niveau des coûts du PDRH. De plus, l'organisation a fait des efforts pour réviser les stratégies de déploiement de plusieurs formations, privilégiant ainsi les scénarios moins coûteux notamment au niveau des frais de déplacement.

BONI AU RENDEMENT

Conformément à la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014, conformément à la Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016 (LQ 2015, chapitre 8), aucun boni au rendement n'a été versé aux cadres et aux titulaires d'un emploi supérieur en 2014-2015 pour la période d'évaluation du rendement du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014.

Tableau 23 Bonis au rendement accordés en 2014-2015 pour la période d'évaluation du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

	2014-2015		2013-2014	
	NOMBRE DE BONIS AU RENDEMENT	MONTANT TOTAL (000 \$)	NOMBRE DE BONIS AU RENDEMENT	MONTANT TOTAL (000 \$)
Cadre	0	0	0	0
Cadre juridique ⁶⁹	0	0	0	0
Titulaire d'un emploi supérieur à temps plein	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

⁶⁶ Seulement 38 des 380 employés en prêt à la Sûreté ont été formés. Cependant, ils ne sont pas calculés dans les personnes en place pour le calcul du ratio.

⁶⁷ Les 60 cadets sont considérés dans les personnes en place pour le calcul du ratio.

⁶⁸ Les instructeurs (formateurs) ne sont pas considérés dans le calcul du ratio lorsqu'ils donnent la formation. Comme certaines listes de présence n'ont pas encore été transmises, il se peut que ce ratio soit inférieur au chiffre réel.

⁶⁹ La reddition de comptes pour les cadres juridiques relève du ministère de la Justice du Québec.

4.3 RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Les ressources informationnelles de la Sûreté offrent un soutien actif aux services de gendarmerie, d'enquête, de mesures d'urgence ainsi qu'aux autres services spécialisés. Les investissements que ce soutien implique, permettent à la Sûreté de remplir adéquatement sa mission de maintien de la paix et de l'ordre public, de la préservation de la vie, de la sécurité et des droits fondamentaux des personnes et de la protection de leurs biens.

La Sûreté cherche également à profiter des avancées technologiques. Elle fait des mises à jour lorsqu'il y a un risque de vulnérabilité, et répartit son enveloppe budgétaire afin de bien couvrir ses besoins qui relèvent du domaine de l'administration, de la sécurité de l'information, des communications, des systèmes de gestion des informations policières et du soutien à l'utilisateur.

Tableau 24 Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2014-2015

	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS PRÉVUS (000 \$)	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS RÉELS (000 \$) ⁷⁰	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Activités d'encadrement	3 043,0	2 916,3	Les dépenses reliées à ces activités ont diminué de 126,7 k\$, soit une baisse de 4,2 %. Cette diminution découle des compressions d'effectifs et d'une réévaluation des dépenses effectuées en novembre 2014, afin de se conformer aux mesures de contrôle budgétaire.
Activités de continuité	27 004,5	22 757,0	Les dépenses reliées à ces activités ont diminué de 4 247,5 k\$, soit une baisse de 15,7%. Cette diminution est attribuable à la réévaluation des dépenses effectuées en novembre 2014, afin de se conformer aux mesures de contrôle budgétaire.
Projets ⁷¹	28 627,7	18 840,9	Retards dans l'avancement de certains projets.
Total	58 675,2	44 514,2	Les dépenses réelles globales ont diminué de 14 161 k\$, soit une baisse de 24,1% par rapport aux coûts prévus. Cette baisse découle principalement des retards dans l'échéancier de réalisation de certains projets.

⁷⁰ Les données financières présentées correspondent à des résultats préliminaires.

⁷¹ Un montant de 33 142,4 k\$ avait initialement été prévu pour la réalisation des projets. Toutefois, certains projets ont été retirés de la programmation annuelle en ressources informationnelles de 2014-2015 puisqu'ils n'ont pas été approuvés par le Conseil du trésor.

Tableau 25 Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles⁷²

LISTE DES PROJETS	AVANCEMENT (%)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Système de gestion du parc de véhicules	100 %	Projet terminé. Ce système a été livré au cours de l'exercice 2014-2015.
Rehaussement de la plateforme de sauvegarde et croissance de l'espace magnétique	100 %	Projet terminé. Travaux réalisés au cours de l'exercice 2014-2015.
Remplacement de l'ordinateur central	100 %	Projet terminé. Le remplacement de l'ordinateur central a été effectué au cours de l'exercice 2014-2015.
SAGIR – SGR-2 Livraison 2	100 %	Projet terminé. Ce système a été livré au cours de l'exercice 2014-2015.
Diversité géographique des liens de télécommunications des quartiers généraux de la Sûreté	77 %	L'échéancier pour la réalisation des travaux moins prioritaires a été repoussé de quelques mois afin de se conformer aux mesures de contrôle budgétaire.
Refonte du système de renseignements de sécurité « SIR »	45 %	Des imprévus dans le processus administratif ont causé un retard dans l'échéancier de réalisation. Les travaux de développement du système se poursuivront en 2015-2016.
Remplacement du parc d'ordinateurs et mise à jour du logiciel d'exploitation et de la suite bureautique	59 %	Ces travaux devaient s'échelonner sur une période de deux ans. Ils se déroulent selon l'échéancier prévu et se poursuivront en 2015-2016.
Remplacement du système d'écoute	85 %	Le retard est principalement attribuable au processus administratif. La complexité du dossier a fait en sorte que l'échéancier ne pouvait plus être respecté. Le système est présentement utilisé, bien que quelques fonctionnalités restent à implanter.
Sécurité – identification et authentification à deux facteurs	99 %	Le retard dans l'échéancier de réalisation découle principalement d'un processus administratif plus long que prévu. Ce projet exige également une expertise très spécialisée, en raison de la complexité de la solution à implanter. La solution est fonctionnelle et nous déployons actuellement les jetons de sécurité dans les districts de la Sûreté.
Système intégré de radiocommunications policières (SIRP)	76 %	Pour être déployé, le volet radiocommunications du projet SIRP doit s'appuyer sur une infrastructure gouvernementale complète. Or, cette dernière n'est pas entièrement mise en place, ce qui explique les délais additionnels dans le déploiement du projet. Pour ce qui est

⁷² Ce tableau présente l'état d'avancement global des principaux projets et non l'état d'avancement annuel.

LISTE DES PROJETS	AVANCEMENT (%)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
		du volet de modernisation des centres de gestion des appels (CGA), le Système de répartition assisté par ordinateur a été implanté dans quatre de ces centres et le déploiement se poursuit.

Tableau 26 Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2014-2015

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (000 \$) ⁷³	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (000 \$) ⁷³	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES (000 \$) ⁷⁴	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES (000 \$) ⁷⁴	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Système de gestion du parc de véhicules	15,8	45,9	172,2	428,2	Le déploiement de ce système a exigé plus de ressources humaines que prévu. La différence entre les coûts planifiés et réels s'explique par des déboursés initialement prévus à l'exercice 2013-2014 mais qui ont été reportés à l'exercice 2014-2015. Dans son ensemble, le projet a été livré en respectant l'enveloppe budgétaire prévue.
Rehaussement de la plateforme de sauvegarde et croissance de l'espace magnétique	2,8	17,3	974,2	1 094,3	La réalisation de ce projet devait s'échelonner sur deux exercices financiers. Les débours n'ont pas été effectués au rythme prévu, engendrant ainsi des écarts autant sur le plan des ressources humaines que financières. Dans son ensemble, le projet a été livré en respectant l'enveloppe budgétaire prévue.

⁷³ Les coûts en ressources humaines correspondent aux dépenses en rémunération du personnel.

⁷⁴ Les coûts en ressources financières comprennent les services internes gouvernementaux, les services externes, les acquisitions et la location de biens et les frais connexes.

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (000 \$) ⁷³	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (000 \$) ⁷³	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES (000 \$) ⁷⁴	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES (000 \$) ⁷⁴	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Remplacement de l'ordinateur central	61,6	28,9	431,7	305,3	Les coûts réels ont été moindres que les coûts planifiés, autant pour les ressources humaines que pour l'achat de l'ordinateur central.
SAGIR – SGR-2 Livraison 2	314,4	118,9	150,0	34,5	Les ressources humaines et financières requises pour déployer la solution ont été moins importantes que prévues. Le volet policier ne sera pas intégré en raison de sa complexité.
Diversité géographique des liens de télécommunication des quartiers généraux de la Sûreté	3,5	0,0	350,0	187,9	Les ressources humaines et financières requises ont été moindres que prévues. Des travaux moins prioritaires ont été reportés de quelques mois afin de se conformer aux mesures de contrôle budgétaire.
Refonte du système de renseignements de sécurité « SIR »	66,5	116,6	2 785,7	758,6	Un ensemble d'imprévus a retardé l'entrée en fonction de l'équipe externe de réalisation, de sorte que les coûts réels déboursés en ressources financières ont été inférieurs aux coûts planifiés. Ce retard a engendré des travaux additionnels pour les ressources humaines.

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (000 \$) ⁷³	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (000 \$) ⁷³	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES (000 \$) ⁷⁴	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES (000 \$) ⁷⁴	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Remplacement du parc d'ordinateurs et mise à jour du logiciel d'exploitation et de la suite bureautique	141,3	127,7	4 972,2	4 579,1	Les ressources humaines et financières requises pour ce projet ont été moindres que prévues.
Remplacement du système d'écoute	18,9	9,6	4 302,8	2 850,3	Les délais dans le déploiement du système ont fait en sorte que les débours n'ont pas respecté la planification.
Sécurité – identification et authentification à deux facteurs	170,5	46,5	163,4	122,4	La réduction importante du coût du projet découle de la révision de la stratégie de formation du personnel.
Système intégré de radio communications policières (SIRP)	2 892,7	2 425,1	7 333,3	4 872,3	Le report dans l'acquisition de certains équipements explique la diminution des ressources financières utilisées. Ces acquisitions touchent les déploiements de certains centres de gestion des appels, la desserte policière et le Système de répartition assisté par ordinateur mobile.

Tableau 27 Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2014-2015

ÉLÉMENT	EXPLICATION
<p>Liste des sections ou des sites Web qui ne sont pas encore conformes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✧ Site Internet de la Sûreté : www.sq.gouv.qc.ca ✧ Site du recrutement : http://recrutement-suretequebec.gouv.qc.ca/ ✧ Site des crimes non résolus : http://www.crimesnonresolus.com/ ✧ Site des 10 criminels les plus recherchés : http://www.10criminelsrecherches.qc.ca/ ✧ Prévention commerce : http://www.prevention-commerce.com/ ✧ Site intranet de la Sûreté <p>Le 10 mai 2011, le Conseil du trésor a adopté les standards sur l'accessibilité du Web auxquels tous les MO doivent se conformer. Cependant, ceux qui ont déjà mis leurs sites Web en ligne bénéficient du principe des droits acquis, ce qui les dispense d'une refonte. Cette clause s'applique à l'ensemble des sites de la Sûreté.</p> <p>Lorsqu'une refonte des sites n'est pas prévue, le Conseil du trésor demande aux MO de se conformer à des obligations minimales. Pour ce faire, lors de l'année financière 2012-2013, la Sûreté a mis en ligne une page « Accessibilité » ainsi que ses numéros de téléphone pour fournir de l'assistance dans tous ses sites, à l'exception du :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✧ http://www.prevention-commerce.com/ ✧ http://sqbilan.com ✧ et du site intranet de la Sûreté.
<p>Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards portant sur l'accessibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✧ d'un site Web; ✧ d'un document téléchargeable; ✧ du multimédia dans un site Web. 	<p>L'un ou l'autre des deux projets suivants avaient été envisagés en 2014-2015 afin de répondre à ces derniers :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Développer des mesures correctives permettant de répondre aux standards. 2. Faire une refonte globale du site Internet de la Sûreté. Dans ce cas, le premier projet n'avait plus sa raison d'être puisque les mesures correctives étaient appelées à être incorporées à la refonte globale. <p>Les deux projets ont été déposés au Comité directeur en ressources informationnelles de la Sûreté pour la planification 2014-2015, le premier par la Direction des ressources informationnelles et le second par la Direction des communications.</p>

ÉLÉMENT	EXPLICATION
	À la suite des demandes gouvernementales, des budgets plus restreints n'ont toutefois pas permis au Comité de retenir l'un ou l'autre de ces projets pour l'instant.
Liste des obstacles et des situations particulières	Ces projets devront être réévalués en fonction des enveloppes budgétaires qui seront octroyées pour le développement et l'amélioration des systèmes informatiques de la Sûreté.
Ressources mises à contribution	Direction des ressources informationnelles; Direction des communications et des relations avec les communautés.

ÉLÉMENT	OUI/NON
Prévision d'une refonte	Non
Élaboration d'un plan action	Non
Démarche de sensibilisation et de formation	Non

4.4 RESSOURCES MATÉRIELLES

Pour accomplir sa mission et répondre adéquatement aux besoins de ses clients, la Sûreté dispose de diverses ressources matérielles. En date du 31 mars 2015, elle compte notamment 240 terrains et immeubles, incluant le Grand quartier général, les quartiers généraux de chacun des districts, les postes de police, les entrepôts, les résidences, les stationnements et les terrains occupés par de l'équipement de télécommunications.

Tableau 28 Nombre d'immeubles et de terrains occupés par année financière

	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Nombre d'immeubles et de terrains occupés	240	239	239

La variation dans le nombre d'emplacements occupés est généralement due à la fluctuation des besoins sur le territoire desservi qui occasionne des ajouts ou des rétrocessions d'espaces. Ces besoins peuvent, entre autres, découler d'un réaménagement d'effectifs, d'équipements à entreposer, d'une restructuration logistique ou de la desserte d'un nouveau territoire.

Au cours de l'année financière 2014-2015, il y a eu l'ajout de deux nouveaux emplacements, soit un local au Palais de justice de Montmagny ainsi que l'utilisation du toit d'un édifice municipal situé sur le territoire de la réserve de Winneway, sur lequel la Sûreté y a installé de l'équipement de télécommunications. Un local polyvalent de services à Saint-Chrysostome a été rétrocédé au cours de cette période.

Parmi les immeubles occupés, ceux-ci ont été construits ou ont fait l'objet d'une rénovation majeure au cours de l'année financière 2014-2015 :

- ✧ le poste de la MRC de Beauharnois-Salaberry (Salaberry-de-Valleyfield);
- ✧ le poste auxiliaire de la MRC de Bonaventure (réintégration des locaux de la Sûreté à New Carlisle).

Tableau 29 Parc de véhicules de la Sûreté du Québec⁷⁵

TYPE DE VÉHICULES	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Autobus (minibus)	12	13	8
Minifourgonnette	190	195	189
Bateau	83	81	80
Camion	27	19	24
Fourgonnette	144	149	149
Hélicoptère	3	3	3
Automobile	2 501	2 555	2 528
Utilitaire 4x4	152	141	118
Motoneige	159	159	159
Motocyclette	48	48	59
Quad	148	156	158
Total	3 467	3 519	3 475

La diminution du nombre de véhicules du parc automobile de la Sûreté provient d'une rationalisation des véhicules automobiles banalisés. L'augmentation du nombre de camions se justifie par le renouvellement et l'ajout des postes mobiles d'enquête et de services spécialisés d'enquête. L'augmentation du nombre de véhicules utilitaires 4x4 s'explique par la mise en œuvre du projet pilote des maitres-de-chien patrouilleurs, par l'ajout de véhicules pour le Nord du Québec et de véhicules pour le volet récréotouristique.

⁷⁵ Ce nombre comprend les véhicules immatriculés seulement.

APPLICATION DES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

5.1 ÉTHIQUE ET NORMES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de leur fonction, comme dans la vie privée, tous les policiers et les employés civils de la Sûreté doivent se comporter de façon à conserver le respect et la confiance de la population. Ainsi, plusieurs lois et règlements régissent les normes et les devoirs de conduite des employés de la Sûreté.

La Sûreté n'associe pas l'éthique à l'obligation de conformité à un code de conduite auquel peuvent être liées une ou des sanctions.

Le personnel policier est soumis au Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r.1), de même qu'au Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 2.01) (Annexe 2). Le texte du règlement peut être consulté sur le site Internet des Publications du Québec à l'adresse suivante : http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=3&file=/P_13_1/P13_1R2_01.HTM

Entre autres, deux instances de surveillance civile distinctes et indépendantes, le Commissaire à la déontologie policière et le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique), assurent l'application du Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r.1).

Dans le cadre de ses activités, la Direction des normes professionnelles (DNP) assure un suivi administratif des dossiers déontologiques et, plus particulièrement, procède à la saisie des dossiers dans la base de données Système d'information de gestion des inconduites policières, de même qu'elle fait le suivi des sanctions déontologiques et du traitement des demandes d'assistance judiciaire.

Les données relatives aux plaintes et aux manquements au Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r.1) pour l'année financière 2014-2015 sont présentées dans le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière, qui sera publié et pourra être consulté sur le site Internet de la déontologie policière dans les publications administratives du Commissaire.

Un rapport d'activité intégrant les données relatives aux dossiers criminels et disciplinaires pour l'année financière 2014-2015 est transmis au MSP conformément à l'article 264 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) et est également rendu public lors de l'étude des crédits budgétaires.

La DNP intervient aussi de façon préventive par son programme de prévention des comportements à risque à travers diverses activités de prévention. Cela inclut également la diffusion du Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 2.01) auprès de ses membres.

Le personnel civil de la Sûreté est soumis au Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1, r.3).

En début de l'année financière 2014-2015, des propositions ont été soumises à l'état-major afin de bonifier l'offre de service de la Sûreté portant sur la fonction de l'éthique dans l'organisation. Aucune décision n'a été prise à ce sujet, bien que les réflexions se poursuivent.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r.1) est entré en vigueur le 1^{er} septembre 1998. Pour l'exercice financier 2014-2015, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté.

5.2 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

En 2014-2015, la Sûreté a reçu 7 061 demandes d'accès. De ce nombre, 6 965 concernaient l'accès à des renseignements personnels et 95, l'accès à des documents administratifs. Seule une demande visait la rectification de renseignements personnels. Aucune demande de mesure d'accommodement raisonnable destinée à faciliter l'exercice du droit d'accès par une personne handicapée n'a été présentée aux responsables de l'accès en 2014-2015.

Tableau 30 Nombre et état des demandes d'accès à l'information

ÉTAT DE LA DEMANDE	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Document communiqué intégralement par les districts	3 134	2 970	3 796
Demande traitée par le SADPRP	3 145	3 202	3 204
Document communiqué intégralement	362	402	498
Document communiqué partiellement	1 755	1 956	1 897
Demande refusée	713	559	497
Autre décision	312	275	304
Demande transférée au responsable de l'accès du MSP	3	10	8
Demande traitée	6 279	6 172	7 000
Demande en traitement	782	657 ⁷⁶	622 ⁷⁷
Total	7 061	6 829	7 622

Sur les 6 279 demandes d'accès traitées par la Sûreté cette année, la moitié ont été par les districts. Parmi les demandes traitées par SADPRP (50 %), 35 % sont d'une complexité de niveau moyen à élevé. La complexité des demandes varie selon le nombre de dossiers demandés, le nombre de personnes impliquées, leur implication dans l'événement, la nature de l'événement, le statut du dossier ainsi que l'application des restrictions à l'accès édictées par certaines lois.

Le délai de traitement des demandes reçues par le SADPRP en 2014-2015 était de 20 jours ou moins dans 43 % des demandes. Par ailleurs, 18 % des demandes ont été traitées dans un délai compris entre 21 et 30 jours et 39 %, dans un délai dépassant 30 jours. Le SADPRP veille à réduire le délai de traitement des demandes grâce à un suivi rigoureux du flux des demandes d'accès et à un ajustement continu du processus de traitement.

⁷⁶ Au 31 mars 2014, 657 demandes d'accès demeuraient en traitement. Au cours de l'exercice 2014-2015, 14 demandes ont été réactivées, augmentant ainsi le nombre de demandes d'accès en traitement à 671. De ces demandes, 28 ont donné lieu à une communication intégrale des documents, 187 à une communication partielle, 22 n'ont donné lieu à aucune communication, 74 ont fait l'objet d'autres décisions et, finalement, 360 demeurent en traitement.

⁷⁷ Au 31 mars 2014, 278 demandes d'accès demeuraient en traitement. Au cours de l'exercice 2014-2015, une demande a été réactivée, augmentant ainsi le nombre de demandes d'accès en traitement à 279. De ces demandes, 3 ont donné lieu à une communication intégrale des documents, 43 à une communication partielle, 8 n'ont donné lieu à aucune communication, 11 ont fait l'objet d'autres décisions et, finalement, 214 demeurent en traitement.

Les demandes présentées au SADPRP le sont principalement par des compagnies d'assurances (49 %). Viennent ensuite celles formulées par les citoyens ou leurs représentants (40 %), les entreprises privées (5 %), les organismes publics (2 %) et les journalistes (2 %). Finalement, 2 % des demandes sont faites par des organismes sans but lucratif, des partis politiques, des syndicats ou des syndic de faillite. Dans 97 % des cas, les demandes ont pour objet l'accès aux renseignements contenus dans des dossiers opérationnels ou des cartes d'appel. Environ 3 % des demandes portaient sur l'obtention de documents administratifs relatifs aux fonctions policières ainsi qu'aux ressources financières, matérielles, humaines, informationnelles et de gestion.

La Sûreté a transmis la totalité des renseignements demandés dans 56 % des demandes traitées. Par ailleurs, un accès partiel a été accordé pour 28 % des demandes, tandis que 16 % ont fait l'objet d'un refus ou d'une autre décision. La plupart de ces refus étaient motivés par les dispositions de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) concernant l'accès à des renseignements ayant des incidences sur l'administration de la justice et de la sécurité publique, l'accès à des renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives et l'accès à des renseignements personnels de tiers sans leur consentement.

À l'égard des demandes de révision à la Commission d'accès à l'information (CAI), la Sûreté a reçu 49 demandes de révision concernant des demandes d'accès reçues en 2014-2015 et 13 demandes datant d'exercices antérieurs. Au total, la Sûreté a réglé 60 demandes de révision, dont 15 ont été reçues durant le présent exercice et 45, antérieurement. De ces 60 demandes, 8 ont été rejetées par la CAI, 3 ont fait l'objet d'une acceptation partielle et 49 ont fait l'objet d'un désistement de la part du demandeur. Au 31 mars 2015, 81 demandes de révision étaient en processus de médiation ou en attente d'une convocation pour une audition ou d'une décision de la CAI.

Un bilan des activités sur l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels au sein de la Sûreté est présenté à l'objectif 1.2.2.

5.3 POLITIQUE LINGUISTIQUE

En 2000, la Sûreté a adopté une politique linguistique afin de se conformer à la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration*. Cette version fait présentement l'objet d'une révision au sein de notre organisation.

Tableau 31 Comité permanent et mandataire

Avez-vous un mandataire?	Oui
Au cours de l'exercice, avez-vous fait des activités pour faire connaître votre mandataire et son rôle?	Non
Votre organisation compte-t-elle moins de 50 employés?	Non
Avez-vous un comité permanent?	Oui
Combien y a-t-il eu de rencontres du comité permanent au cours de l'exercice?	Aucune
Au cours de l'exercice, avez-vous fait des activités pour faire connaître votre comité permanent?	Non

Tableau 32 Étapes de l'élaboration ou de l'approbation de la politique linguistique institutionnelle

OÙ EN ÊTES-VOUS DANS L'ÉLABORATION OU L'APPROBATION DE VOTRE POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE ?	INDIQUER LE NUMÉRO DE L'ÉTAPE
1. Projet en élaboration	6
2. Projet soumis pour commentaires à l'Office	
3. Projet soumis pour un avis officiel de l'Office	
4. Avis officiel de l'Office reçu	
5. Politique linguistique institutionnelle approuvée par le sous-ministre ou le dirigeant	
6. Politique linguistique institutionnelle approuvée et transmise à l'Office	
Date d'approbation de la politique linguistique institutionnelle par le sous-ministre ou le dirigeant (s'il y a lieu)	14-01-2000

Tableau 33 Implantation de la politique linguistique institutionnelle adoptée après mars 2011

Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle?	Non
Si oui, lesquelles?	
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour assurer la formation du personnel sur <u>l'application</u> de votre politique linguistique institutionnelle?	Non
Si oui, lesquelles?	
Si vous n'avez pas pris de mesures pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle ou pour assurer la formation du personnel :	
<input type="checkbox"/> prévoyez-vous des activités de diffusion au cours du prochain exercice?	Oui
<input type="checkbox"/> prévoyez-vous des activités de formation au cours du prochain exercice?	Non

Un projet de refonte de la politique linguistique institutionnelle a été soumis pour consultation à l'Office québécois de la langue française. À ce sujet, la publication d'une politique de gestion mise à jour est prévue pour l'exercice 2015-2016.

5.4 DÉVELOPPEMENT DURABLE

La Sûreté se soucie de répondre aux besoins actuels des citoyens sans compromettre sa capacité à répondre aux besoins des générations futures, tout en respectant les obligations et les principes prescrits dans la Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1). La Sûreté est consciente que l'engagement de l'organisation et la sensibilité des employés civils et policiers pour cette cause entraîneront des changements dans les habitudes de vie et contribueront à l'adoption de pratiques gagnantes pour la société québécoise.

À la faveur du prolongement de la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013* jusqu'au 31 décembre 2014, la Sûreté a élaboré le *Plan d'action de développement durable 2013-2015* afin de bonifier le *Plan d'action de développement durable 2009-2013*.

Cette section présente les réalisations concernant ce plan. Il est à noter qu'une mise à jour du *Plan d'action de développement durable 2013-2015* a été faite en date du 29 mai 2014.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (6) : APPLIQUER DES MESURES DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET UNE POLITIQUE D'ACQUISITIONS ÉCORESPONSABLES AU SEIN DES MINISTÈRES ET DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Réduire l'impact environnemental relatif aux déplacements

ACTION 1

Mettre en place des mesures permettant de diminuer les émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant des déplacements d'affaires

INDICATEUR

Nombre total de véhicules banalisés écoresponsables acquis

CIBLE

Acquérir 75 véhicules banalisés écoresponsables par année

RÉSULTAT 2014-2015

Acquisition de 162 véhicules 4 cylindres

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

L'acquisition de véhicules banalisés 4 cylindres est la principale mesure suivie par la Sûreté pour s'acquitter de l'obligation gouvernementale de réduire les GES de 5 %. Pour atteindre la cible, au moins 75 véhicules banalisés doivent être acquis chaque année jusqu'en 2020. La Sûreté ayant acheté 162 véhicules au cours de l'année 2014-2015, la cible annuelle est donc atteinte.

INDICATEUR

Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre par rapport à l'année de référence (2009-2010)

CIBLE

Réduire les émissions de GES de 5 % d'ici 2020

RÉSULTAT 2014-2015

Une réduction de 13,9 % a été observée par rapport à l'année de référence 2009-2010

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

En appliquant le *Plan d'action sur les changements climatiques 2013-2020*, le gouvernement du Québec entend réduire de 20 % d'ici 2020 le niveau des émissions de GES par rapport à celui de 1990.

Pour contribuer à cet objectif, la Sûreté s'est fixé une cible de 5 % de réduction des émissions de GES de son parc de véhicules d'ici 2020 par rapport à l'année de référence 2009-2010. Cette cible est absolue, c'est-à-dire qu'elle est indépendante de toute modification du nombre de véhicules du parc, peu importe les facteurs qui peuvent justifier ce changement (étendue du territoire couvert, hausse des effectifs, création d'escouades spécialisées, etc.). La comptabilisation des émissions de GES de l'année 2014-2015 fait état d'une réduction de 13,9 % par rapport à l'année de référence 2009-2010.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Consommer des produits dont la production, la composition et l'usage respectent les critères de qualité et de responsabilité sociale et environnementale

ACTION 2

Réaliser une étude de faisabilité relative à l'intégration de critères écoresponsables au sein des contrats d'approvisionnement

INDICATEUR

Dépôt d'un rapport d'ici mars 2015

CIBLE

Réaliser une étude de faisabilité

RÉSULTATS 2014-2015

Une étude a été réalisée

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

S'approvisionner de façon écoresponsable consiste à tenir compte des retombées environnementales, sociales et économiques de la décision d'achat au moment de définir le besoin. L'objectif visé est que les biens et les services acquis occasionnent le moins d'impacts possibles sur l'environnement et la santé humaine, soit le résultat d'un travail effectué dans des conditions qui satisfont aux droits des travailleurs et contribuent le plus possible au développement social et économique local ou régional tout le long de leur cycle de vie.

La Sûreté est consciente des impacts environnementaux et sociaux découlant de ses acquisitions et désire mettre en place des mesures pour en atténuer les effets. Une étude de faisabilité relative à l'intégration de critères écoresponsables au sein des contrats d'approvisionnement pour répondre à cette exigence a été réalisée.

Les objectifs de l'étude visaient à évaluer la possibilité d'implanter des critères sans diminuer la concurrence, d'identifier les actions pouvant avoir un impact significatif en termes d'acquisition écoresponsable et d'outiller les responsables d'achats de la Sûreté.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Réduire la quantité de matières dangereuses envoyées à l'enfouissement

ACTION 3

Développer des processus de gestion des produits qui respectent le concept des 3RV-E⁷⁸

INDICATEUR

Maintien du programme de récupération

CIBLE

Poursuivre et maintenir le programme de récupération des uniformes policiers

RÉSULTAT 2014-2015

Programme suspendu

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

L'objectif de réduction des matières résiduelles n'a pas été atteint. Il n'existe que très peu de débouchés pour les matières textiles au Québec et le peu d'organismes qui sont en fonction exigent des frais de dispositions importants. Il n'y a donc plus de cueillette effectuée, les membres doivent retirer les écussons des vêtements et en disposer eux-mêmes.

INDICATEUR

Pourcentage des postes de police utilisant du lave-glace en vrac

CIBLE

Doter 25 % des postes de police d'un système d'achat de lave-glace en vrac

RÉSULTAT 2014-2015

46 % des postes sont dotés d'un système d'achat en vrac

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

L'objectif visant la dotation de 25 % des postes de police d'un système d'achat de lave-glace en vrac est atteint et même dépassé, atteignant 46 %. La structure est en place et fonctionne bien. Il ne sera vraisemblablement pas possible d'aller au-delà de ces 46 % de postes dotés compte tenu de l'étendue du territoire à couvrir et la faible densité d'occupation de certaines régions.

⁷⁸ Le premier principe de la *Politique québécoise de gestion des matières résiduelles* : Réduction à la source, Réemploi, Recyclage, Valorisation et Élimination.

INDICATEUR

Obtention de la certification CLÉ VERTE d'ici 2015

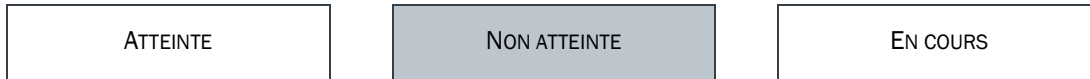
CIBLE

Obtenir la certification CLÉ VERTE des ateliers mécaniques pour la Division de l'entretien et du développement technique

RÉSULTAT 2014-2015

L'inspection du réservoir a été réalisée

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE



RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

La certification CLÉ VERTE est un programme de reconnaissance des ateliers mécaniques en matière de respect de l'environnement. Tout atelier qui respecte les exigences légales et réglementaires et met en place un certain nombre de bonnes pratiques (pour la plupart simples et peu coûteuses, voire gratuites) peut demander la certification. En 2014-2015, le projet de certification CLÉ VERTE a été suspendu dû aux coûts importants pour le remplacement du réservoir d'huiles usées (100 000\$) et un manque d'espace sécuritaire disponible.

INDICATEUR

Mise en place d'un système de récupération d'ici mars 2015

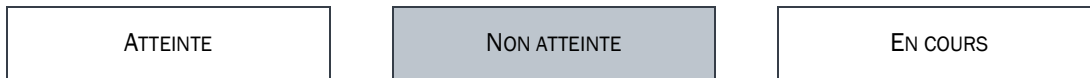
CIBLE

Mettre en place un système de récupération des petits appareils électroniques

RÉSULTAT 2014-2015

Le système de récupération n'a pas été mis en place

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE



RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

Le projet de récupération des petits appareils électroniques vise un cadre de destruction de masse sécuritaire à deux niveaux :

1. il doit tenir compte de l'information sensible que pourraient contenir les supports qu'on désire récupérer;
2. il doit respecter l'environnement.

En 2014-2015, plusieurs outils ont été développés par la Sûreté pour aider les utilisateurs à catégoriser l'information qu'ils traitent (voir à ce sujet l'objectif 1.2.2).

Ces travaux nous permettent maintenant de bien conscientiser le personnel de la Sûreté sur le degré de sensibilité de l'information que peuvent contenir les supports qu'on désire récupérer. Nous sommes donc en mesure de répondre à la première préoccupation avant d'aller plus loin dans le projet.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (1) : MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LE CONCEPT ET LES PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET FAVORISER LE PARTAGE DES EXPÉRIENCES ET DES COMPÉTENCES EN CETTE MATIÈRE AINSI QUE L'ASSIMILATION DES SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE QUI EN FACILITENT LA MISE EN ŒUVRE

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Sensibiliser les membres du personnel aux enjeux environnementaux, sociaux et économiques du développement durable

ACTION 4

Sensibiliser et former le personnel à la prise en compte des principes de développement durable dans le cadre de ses activités

INDICATEUR
Pourcentage du personnel sensibilisé à la démarche de développement durable

CIBLE
Sensibiliser 80 % du personnel

RÉSULTAT 2014-2015
Cible atteinte; plusieurs actions de sensibilisation du personnel se sont poursuivies

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS
----------	--------------	----------

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

Bien que la cible de sensibilisation de 80 % a déjà été atteinte en 2011-2012⁷⁹, plusieurs actions de sensibilisation du personnel ont été poursuivies au cours de l'année 2014-2015.

Une séance d'information portant sur le développement durable a été diffusée aux nouveaux employés civils de la Sûreté lors de l'activité d'accueil. Cette séance a permis de rejoindre 49 employés.

Deux bulletins d'information internes en développement durable ont été publiés cette année. Ils présentent aux employés de l'organisation les projets et initiatives de développement durable réalisés au cours des derniers mois. D'ailleurs, un des bulletins a porté sur le concours de bonnes pratiques en matière de développement durable. Quatre unités se sont vues décerner un certificat de reconnaissance visant à donner de la visibilité à leurs bonnes pratiques.

Finalement, pour souligner la semaine du développement durable, une activité de sensibilisation sur l'eau et un midi-conférence sur les changements climatiques ont eu lieu.

Un réseau d'échange en développement durable, à travers lequel sont publiés des articles ponctuels faisant état de l'actualité environnementale au Québec et au Canada, a permis de sensibiliser 160 employés à des thématiques variées.

⁷⁹ Selon l'enquête sur le taux de sensibilisation des employés du secteur public à la démarche de développement durable au Québec, le taux de sensibilisation pour l'ensemble du gouvernement est de 90 %. Institut de la statistique du Québec (2011).

INDICATEUR

Pourcentage du personnel ciblé formé sur la prise en compte des principes de développement durable

CIBLE

Former plus de 50 % du personnel ciblé

RÉSULTAT 2014-2015

Cible a déjà été atteinte en 2012-2013

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS
----------	--------------	----------

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

Pour la formation qui vise spécifiquement à développer des compétences relatives à la prise en compte des principes de développement durable au sein de leurs activités et de leurs processus de décision réguliers, la cible a déjà été atteinte en 2012-2013.

INDICATEUR

Enclencher un plan de communication dès 2013

CIBLE

Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication

RÉSULTAT 2014-2015

Plan de communication réalisé et déployé

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS
----------	--------------	----------

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

La Sûreté a réalisé et déployé, depuis septembre 2013, un plan de communication visant à donner de la visibilité au nouveau *Plan d'action de développement durable 2013-2015* à l'interne. Plusieurs activités ont été réalisées tels qu'un concours, un midi-conférence, etc.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (24): ACCROÎTRE L'IMPLICATION DES CITOYENS DANS LEUR COMMUNAUTÉ

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Mettre en place un milieu de vie sécuritaire qui favorise l'épanouissement des personnes

ACTION 5

Renforcer le modèle de police de proximité en favorisant l'implication de partenaires provinciaux pour la résolution des problématiques de sécurité publique

INDICATEURS

- Réalisation du portrait
- Cible déterminée

CIBLES

- Déposer un portrait des problématiques de sécurité publique qui font l'objet d'un partenariat provincial
- Déterminer une cible en fonction des résultats du portrait réalisé

RÉSULTAT 2014-2015

- Portrait des problématiques de sécurité publique réalisé en 2013-2014
- Statu quo sur le nombre ainsi que la nature des partenariats identifiés

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

Le partenariat est l'un des cinq principes du modèle de police de proximité de la Sûreté. En travaillant de concert avec des partenaires de domaines variés, la Sûreté accroît sa capacité d'action tout en s'assurant de l'adéquation entre ses interventions et les attentes du milieu. L'expertise de la Sûreté et de ses partenaires favorise le développement des collectivités et du sentiment de sécurité des citoyens et la prévention de la criminalité. Cette collaboration contribue à la résolution de problèmes de sécurité publique dans le respect des compétences, des capacités et des ressources de chacun.

En raison des changements organisationnels, le statu quo sur le nombre ainsi que la nature des partenariats ont été identifiés. Néanmoins, une mise à jour du portrait des problématiques de sécurité publique qui font l'objet d'un partenariat provincial a été réalisée. Cette mise à jour a permis de constater que malgré la cible du statu quo, le nombre de partenaires a augmenté de 20 à 47. Le nombre de comités auxquels participent les membres de la Sûreté a également augmenté.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (21) : RENFORCER LA CONSERVATION ET LA MISE EN VALEUR DU PATRIMOINE CULTUREL ET SCIENTIFIQUE

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Poursuivre une démarche permettant de conserver le patrimoine matériel et immatériel de la Sûreté et de faciliter sa mise en valeur

ACTION 6

Identifier, protéger et mettre en valeur le patrimoine matériel et immatériel de la Sûreté

INDICATEUR
Archivage complet des sources audiovisuelles

CIBLE
Archiver l'ensemble des sources audiovisuelles de la Sûreté

RÉSULTAT 2014-2015
Les travaux se poursuivent

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS
----------	--------------	----------

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

Les équipements de numérisation et d'archivage des sources audiovisuelles ont été ajustés pour assurer une meilleure qualité de l'archivage.

INDICATEUR
Nombre d'entrevues réalisées

CIBLE
Réaliser deux entrevues avec d'anciens officiers

RÉSULTAT 2014-2015
Atteinte en 2013-2014

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS
----------	--------------	----------

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

En matière d'acquisition, de conservation et de mise en valeur du patrimoine de la Sûreté, les cibles, à savoir la réalisation de deux entrevues avec d'anciens officiers et l'organisation de six activités de mise en valeur du patrimoine pour le personnel ou les citoyens, ont été atteintes et surpassées. Comme la cible d'officiers interviewés a été atteinte dès juin 2013, les activités patrimoniales ont été redirigées vers les activités de mise en valeur.

INDICATEUR

Nombre d'activités réalisées

CIBLE

Organiser six activités de mise en valeur du patrimoine pour le personnel ou les citoyens

RÉSULTAT 2014-2015

Huit activités ont été réalisées

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

Les huit activités suivantes ont été réalisées :

- ✧ soutien et collaboration à la réalisation d'une exposition patrimoniale au Quartier général du district de l'Outaouais (avril 2014);
- ✧ soutien à l'organisation du second café-rencontre soulignant le 50^e anniversaire de la Direction du renseignement de sécurité et lancement du second cahier d'histoire de cette direction en mai 2014;
- ✧ prêt de matériel patrimonial pour le 40^e anniversaire du district de l'Estrie (été 2014);
- ✧ collaboration à la réalisation d'une exposition patrimoniale soulignant les 100 ans du Laboratoire des sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML) en juillet 2014;
- ✧ tenue d'un kiosque sur la Police des liqueurs et la lutte à la contrebande d'alcool dans le cadre du 100^e anniversaire de la municipalité de Rivière-Bleue (Témiscouata) en juillet 2014;
- ✧ cinq présentations portant sur l'histoire de la Sûreté faites aux recrues de l'organisation lors de leur « induction » (avril, mai, juin, septembre et novembre 2014);
- ✧ la mise en place de deux expositions au rez-de-chaussée du GQG, octobre 2014;
- ✧ une formation sur l'histoire des corps de police du Québec de 1843 à 2015 dispensée annuellement à des étudiants du Collège Notre-Dame-de-Foy (segment de trois heures en mars 2015).

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (16) : ACCROÎTRE LA PRODUCTIVITÉ ET LA QUALITÉ DES EMPLOIS EN FAISANT APPEL À DES MESURES ÉCOLOGIQUEMENT ET SOCIALEMENT RESPONSABLES

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Favoriser la qualité de vie au travail

ACTION 7

Mettre en place des mesures permettant de faciliter les déplacements personnels des employés et d'encourager l'utilisation des modes de transport collectif et actif

INDICATEUR
Plateforme de covoiturage créée

CIBLE
Créer une plateforme de covoiturage pour les déplacements personnels des employés

RÉSULTAT 2014-2015
Atteinte en 2013-2014

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS
----------	--------------	----------

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

En juin 2013, la Sûreté a créé une plateforme de covoiturage dans le but d'encourager l'utilisation des transports collectifs pour les déplacements personnels de ses employés de la région de Montréal vers le lieu de travail.

INDICATEUR
Nombre de casiers attribués

CIBLE
Donner un accès prioritaire au vestiaire et aux casiers aux employés qui utilisent un transport actif pour se rendre au travail

RÉSULTAT 2014-2015
Projet réalisé

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS
----------	--------------	----------

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

Afin de répondre à une demande grandissante d'accès à des casiers de la part d'employés civils, la Sûreté a procédé à un réaménagement des vestiaires du GQG. Les travaux ont permis d'attribuer 60 casiers dans les vestiaires (30 pour les femmes et 30 pour les hommes). Cette initiative a permis de donner aux employés qui utilisent un transport actif pour se rendre au travail un accès privilégié aux vestiaires et aux casiers.

De plus, la Sûreté procède à un renouvellement des casiers civils une fois par année, soit au début de chaque année financière, et ce, afin de s'assurer que les casiers sont utilisés de façon efficiente pour répondre à la demande.

<p>INDICATEUR Espace d'autoréparation de vélos créé</p> <p>CIBLE Donner accès au personnel à un lieu adapté pour la réparation de vélos et mettre une trousse de dépannage à leur disposition</p> <p>RÉSULTAT 2014-2015 Atteinte en 2013-2014</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>EN COURS</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS
ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS	

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

Afin de favoriser le transport actif, un emplacement dans l'atelier mécanique du GQG à Montréal, a été aménagé depuis 2013 pour l'autoréparation des vélos. Cet espace intérieur, qui donne accès à un support à vélo et à une trousse de réparation, permet de dépanner les employés qui se rendent au travail en vélo en cas de problème mécanique.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (6) : APPLIQUER DES MESURES DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET UNE POLITIQUE D'ACQUISITIONS ÉCORESPONSABLES AU SEIN DES MINISTÈRES ET ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Réduire la quantité de matières dangereuses envoyées à l'enfouissement

ACTION 8

Documenter et optimiser le processus de disposition des matières dangereuses

INDICATEUR
Rédiger un rapport à l'intention du comité directeur en développement durable

CIBLE

- Mettre à jour l'inventaire des matières dangereuses régies par des règlements dans l'ensemble des bâtiments
- Documenter les processus de gestion existants
- Rédiger un rapport à l'intention du comité directeur en développement durable

RÉSULTAT 2014-2015
Rapport rédigé et déposé

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE	NON ATTEINTE	EN COURS
----------	--------------	----------

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2014-2015

La gestion des matières dangereuses dans une grande organisation telle que la Sûreté représente souvent un défi. La diversité et la répartition des matières dangereuses sur le territoire complexifient les mécanismes de disposition et la formation du personnel. Néanmoins, les matières dangereuses font l'objet d'un encadrement légal important, qui doit être pris en compte dans le but de protéger à la fois les travailleurs, les citoyens et l'environnement.

L'étude sur la disposition des matières dangereuses visait deux objectifs principaux. Il s'agit de déterminer en premier lieu si les pratiques ou procédures de disposition actuelles de l'organisation permettent d'assurer sa conformité légale en plus de contribuer à l'atteinte des objectifs gouvernementaux. Dans l'éventualité où des non-conformités sont détectées, l'étude visait à recommander l'implantation de mécanismes ou de processus efficaces permettant d'assurer la conformité légale de la Sûreté.

5.5 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

En conformité avec la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01), la Sûreté poursuit ses efforts afin d'assurer une représentation significative au sein de ses effectifs autant civil que policier bien que les cibles gouvernementales existantes ne touchent que le personnel civil.

Il importe de préciser que l'application du programme d'accès à l'égalité pour l'embauche de nouveaux policiers est limitée au nombre de diplômés de l'École nationale de police du Québec appartenant aux groupes ciblés par la loi.

5.6 EMBAUCHE ET REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES

Comme pour l'année précédente, les données sur l'embauche du personnel civil ont été fournies par le SCT, et ce, en raison de la non-disponibilité du rapport sur le taux d'embauche des membres de groupes cibles de SAGIR.

Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de représentativité des membres des groupes cibles au sein des effectifs policiers et civils de la Sûreté pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015.

DONNÉES GLOBALES

Tableau 34 Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2015

Effectif civil total (personne)	1 742
Effectif policier total (personne)	5 683

Tableau 35 Embauche totale entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015

NOMBRE	RÉGULIER ⁸⁰	OCCASIONNEL ⁸¹	ÉTUDIANT ⁸¹	STAGIAIRE ⁸¹	TOTAL
Nombre de civils embauchés ⁸²	40	100	37	4	181
Nombre de policiers embauchés	106	S/O	S/O	S/O	106

La grande diminution du nombre d'embauche d'employés civils s'explique par le gel d'embauche et les cibles de réduction des effectifs.

⁸⁰ Les données sur l'embauche du personnel régulier ne concernent que les employés qui, au cours de la période donnée, ont reçu une nomination (statut temporaire). Sont exclues, les embauches interministérielles (mouvements de type mutation).

⁸¹ Les données sur l'embauche du personnel occasionnel, étudiant et stagiaire ne concernent que les employés qui, au cours de la période donnée, ont reçu une nomination, un renouvellement ou un nouveau contrat. Un employé peut avoir plus d'une embauche à l'intérieur d'un MO ou dans plus d'un MO au cours d'une période. Sont exclus, les employés occasionnels des listes de rappel ainsi que ceux dont le contrat est prolongé à l'intérieur d'une même année.

⁸² Les résultats sont partiels car les données ont été compilées à partir de la paie 26, en date du 19 mars 2015.

LA REPRÉSENTATIVITÉ DES GROUPES CIBLES

Rappel de l'objectif d'embauche conformément à la mesure gouvernementale : atteindre un taux global d'embauche annuel de 25 % des membres des groupes cibles (communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées) pour les statuts des nouveaux employés (réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires), et ce, pour hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique. Aucune cible n'a été précisée pour les groupes cibles pris séparément.

Tableau 36 Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2014-2015

GROUPE CIBLE	CIVIL					POLICIER
	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL CIVIL	RÉGULIER
Communauté culturelle	3	11	4	0	18	0
Autochtone	0	1	0	0	1	1
Anglophone	1	2	0	0	3	0
Personne handicapée	2	1	0	0	3	0
Total par statut d'emploi	6	15	4	0	25	1
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	15	15	10,8	0	13,8	0,9

En 2014-2015, 26 employés parmi les 287 nouvelles personnes embauchées appartenaient à l'un des quatre groupes cibles du programme d'accès à l'égalité en emploi (membres des communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées). Plus spécifiquement, 13,8 % des 181 civils embauchés et 1 % des 106 policiers embauchés sont issus de ces groupes. Le taux d'embauche des nouveaux employés appartenant à l'un des groupes cibles est donc passé de 13,2 % à 9,1 % entre 2013-2014 et 2014-2015.

Tableau 37 Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

ANNÉE	PERSONNEL POLICIER (%)	PERSONNEL CIVIL (%)			
		RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE
2014-2015	0,9	15	15	10,8	0
2013-2014	2,7	15	13,4	0	20
2012-2013	2,8	20,2	10,8	3,9	20

Rappel des objectifs : pour les membres des communautés culturelles, la cible gouvernementale à atteindre est de 9 % pour l'effectif civil régulier. Pour les personnes handicapées, la cible ministérielle de représentativité est de 2 % de l'effectif civil régulier.

Tableau 38 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPE CIBLE	2015		2014		2013	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)
Communauté culturelle	181	10,4	181	10	129	8,3
Autochtone	11	0,6	11	0,6	12	0,8
Anglophone	9	0,5	8	0,4	6	0,4
Personne handicapée	44	2,5	50	2,7	36	2,3

Pour l'effectif civil régulier en place, on observe que les taux de représentativité des membres des divers groupes cibles sont assez stables. La cible gouvernementale du groupe cible communauté culturelle de 9 % est donc toujours atteinte. La représentativité des personnes handicapées, dont la cible gouvernementale est fixée à 2 %, est respectée, avec un taux de 2,5 %.

Tableau 39 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPE CIBLE	2015		2014		2013	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL (%)
Communauté culturelle	83	1,5	86	1,5	65	1,1
Autochtone	64	1,1	63	1,1	40	0,7
Anglophone	42	0,7	45	0,8	n. d.	n. d.
Personne handicapée	25	0,4	28	0,5	n. d.	n. d.

Comme pour le personnel civil régulier en place, les taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier est similaire à ceux de l'an dernier.

Tableau 40 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2015

GROUPE CIBLE	PERSONNEL D'ENCADREMENT		PERSONNEL PROFESSIONNEL		PERSONNEL TECHNIQUE ET DE BUREAU		PERSONNEL OUVRIER		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Communauté culturelle	3	5,3	60	15	112	9,1	6	10,7	181	10,4
Autochtone	0	0	0	0	11	0,9	0	0	11	0,6
Anglophone	0	0	2	0,5	7	0,6	0	0	9	0,5
Personne handicapée	1	1,8	8	2	35	2,9	0	0	44	2,5

Tableau 41 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2015

GROUPE CIBLE	OFFICIER ⁸³		SOUS-OFFICIER		AGENT		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Communauté culturelle	1	0,3	34	1,7	48	1,4	83	1,5
Autochtone	4	1,1	27	1,4	33	1	64	1,1
Anglophone	1	0,3	17	0,9	24	0,7	42	0,7
Personne handicapée	1	0,3	9	0,5	15	0,4	25	0,4

LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES

Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de représentativité des femmes au sein des effectifs civils et policiers de la Sûreté pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015.

⁸³ La catégorie d'emploi « Officier » comprend les catégories suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

Tableau 42 Taux d'embauche des femmes en 2014-2015 par statut d'emploi

PERSONNEL CIVIL	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	28	66	31	4	129
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	70	66	84	100	71,3
PERSONNEL POLICIER	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	23	S/O	S/O	S/O	23
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	21,7	S/O	S/O	S/O	21,7

Pour 2014-2015, les femmes représentent plus de la moitié du personnel civil embauché avec un taux de 71,3 %. Cette proportion significative de nouveaux employés féminins se reflète dans la représentation de l'effectif civil régulier en place, au 31 mars 2015, composé de 71,1 % de femmes. Ce taux est exactement le même que celui de l'année précédente.

Conformément au processus d'embauche policière, sur un total de 106 recrues, la Sûreté a embauché 23 femmes en 2014-2015, ce qui représente 21,7 % du nombre total d'embauches policières. Ce taux est à la baisse par rapport à la période précédente qui était à 25,7 %. La représentativité des femmes au sein de l'effectif policier en place (22,1 %) au 31 mars 2015 est légèrement plus élevée que celle de 2014 (21,6 %).

Tableau 43 Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2015

REPRÉSENTATIVITÉ	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL	PERSONNEL TECHNICIEN	PERSONNEL DE BUREAU	OUVRIER	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	57	401	321	907	56	1 742
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	31	247	240	712	9	1 239
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	54,4	61,6	74,8	78,5	16,1	71,1

Tableau 44 Taux de représentativité des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2015

REPRÉSENTATIVITÉ	OFFICIER	SOUS-OFFICIER	AGENT	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	363	1 956	3 364	5 683
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	24	362	870	1 256
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	6,6	18,5	25,9	22,1

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2014-2015

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES DISTRICTS, DES POSTES ET DES UNITÉS DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

ANNEXE 2 : RÈGLEMENT SUR LA DISCIPLINE INTERNE DES MEMBRES DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

ANNEXE 3 : LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

ANNEXE 1 : LISTE DES DISTRICTS, DES POSTES ET DES UNITÉS DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC⁸⁴

GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

1701, rue Parthenais, Montréal (Québec) H2K 3S7
Renseignements : 514 598-4141

DISTRICT 1

Bas-Saint-Laurent–Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
393, rue Vanier, Rimouski (Québec) G5L 8X1
Renseignements : 418 723-1122
Télécopieur : 418 722-7035

Postes (17) :

Îles-de-la-Madeleine, MRC de La Matapédia, MRC de La Matanie, MRC de Rimouski-Neigette, MRC de La Mitis, MRC de Témiscouata, MRC de Rivière-du-Loup, MRC de Kamouraska, MRC des Basques, MRC de La Côte-de-Gaspé (principal et auxiliaire), MRC d'Avignon et de Bonaventure (principal, auxiliaire d'Avignon et auxiliaire de Bonaventure), MRC du Rocher-Percé, MRC de La Haute-Gaspésie, Autoroutier du Bas-Saint-Laurent

DISTRICT 2

Saguenay–Lac-Saint-Jean
1110, rue des Roitelets, Chicoutimi (Québec) G7H 6N3
Renseignements : 418 549-9266
Télécopieur : 418 549-4484

Postes (7) :

Chapais-Chibougamau, MRC de Lac-Saint-Jean-Est, MRC du Fjord-du-Saguenay (principal et auxiliaire), MRC de Maria-Chapdelaine, MRC du Domaine-du-Roy (principal et auxiliaire)

DISTRICT 3

Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches
1050, rue des Rocailles, Québec (Québec) G2K 0H3
Renseignements : 418 623-6262
Télécopieur : 418 623-6533

Postes (17) :

MRC de Charlevoix, MRC de Charlevoix-Est, MRC de Portneuf, MRC de La Côte-de-Beaupré, MRC de L'Île-d'Orléans, MRC de L'Islet, MRC de Lotbinière, MRC de Montmagny, MRC des Etchemins, MRC de Beauce-Sartigan, MRC de Robert-Cliche, MRC de Bellechasse, MRC de La Nouvelle-Beauce, MRC des Appalaches, MRC de La Jacques-Cartier, Autoroutier de Québec et Autoroutier de Chaudière-Appalaches

⁸⁴ Comme exposé à la page 7, la structure de la Sûreté a fait l'objet d'importants changements au courant de la dernière année, changements qui n'étaient pas encore terminés au moment de l'élaboration du RAG.

DISTRICT 4

Mauricie–Centre-du-Québec
950, rue Tousignant, Trois-Rivières (Québec) G8V 1S2
Renseignements : 819 379-7311
Télécopieur : 819 379-7609

Postes (13) :

MRC d'Arthabaska, MRC de L'Érable, MRC de Bécancour, MRC de Drummond, MRC de Maskinongé (principal et auxiliaire), MRC de Nicolet-Yamaska, MRC des Chenaux, MRC de Mékinac, ville de Shawinigan, agglomération de La Tuque, Autoroutier de la Mauricie et Autoroutier du Centre-du-Québec

DISTRICT 5

Estrie
40, rue Don Bosco Sud, Sherbrooke (Québec) J1L 1W4
Renseignements : 819 564-1212
Télécopieur : 819 572-6083

Postes (9) :

MRC de Coaticook, MRC de Memphrémagog, MRC du Haut-Saint-François, MRC de Brome-Missisquoi, MRC de La Haute-Yamaska, MRC du Granit, MRC du Val-Saint-François, MRC des Sources et Autoroutier de l'Estrie

DISTRICT 6

Montréal–Laval–Laurentides–Lanaudière
3005, avenue de la Gare, Mascouche (Québec) J7K 0P9
Renseignements : 450 474-7743
Télécopieur : 450 474-7713

Postes (16) :

MRC d'Argenteuil, MRC des Laurentides, MRC de Deux-Montagnes, MRC des Pays-d'en-Haut, MRC de D'Autray (principal, auxiliaire et secondaire), MRC de Montcalm, MRC de Matawinie (principal, auxiliaire et secondaire), MRC de La Rivière-du-Nord, MRC de Joliette, Autoroutier de Montréal, Autoroutier de Laval et Autoroutier des Laurentides

DISTRICT 7

Outaouais
85, rue Jean-Proulx, Gatineau (Québec) J8Z 1W2
Renseignements : 819 770-9111
Télécopieur : 819 779-6216

Postes (5) :

MRC de Pontiac, MRC de La Vallée-de-la-Gatineau, MRC d'Antoine-Labelle, MRC de Papineau et Autoroutier de l'Outaouais

DISTRICT 8

Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec
205, boulevard Rideau, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5R8
Renseignements : 819 764-3202
Télécopieur : 819 762-7898

Postes (11) :

MRC d'Abitibi, MRC d'Abitibi-Ouest, MRC de La Vallée-de-l'Or (principal et auxiliaire), MRC de Témiscamingue (principal et auxiliaire), ville de Rouyn-Noranda, Matagami (principal et auxiliaire), Lebel-sur-Quévillon et Nunavik

DISTRICT 9

Côte-Nord
20, boulevard Comeau, Baie-Comeau (Québec) G4Z 3A8
Renseignements : 418 296-2324
Télécopieur : 418 296-1611

Postes (9) :

MRC de Manicouagan, MRC de La Haute-Côte-Nord (principal et auxiliaire), MRC de Minganie, MRC de Sept-Rivières (principal et auxiliaire), MRC de Caniapiscau (principal et auxiliaire) et MRC du Golfe-du-Saint-Laurent

DISTRICT 10

Montérégie
1250, rue Nobel, suite 100, Boucherville (Québec) J4B 5H1
Renseignements : 450 641-9455
Télécopieur : 450 641-6775

Postes (16) :

MRC de La Vallée-du-Richelieu, MRC de Vaudreuil-Soulanges (Est et Ouest), MRC du Haut-Saint-Laurent, MRC du Haut-Richelieu, MRC de Rouville, MRC des Maskoutains, MRC d'Acton, MRC des Jardins-de-Napierville, MRC de Pierre-De Saurel, MRC de Beauharnois-Salaberry, Autoroutier de la Montérégie Est, Unité autoroutière de la Montérégie Ouest, Unité autoroutière de Rouville, Unité autoroutière des Maskoutains et Autoroutier de Cartier-Champlain

ANNEXE 2 : RÈGLEMENT SUR LA DISCIPLINE INTERNE DES MEMBRES DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

À jour au 1^{er} avril 2015
Ce document a valeur officielle.

chapitre P-13.1, r. 2.01

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.

D. 1076-2012, a. 1.

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.

D. 1076-2012, a. 2.

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.

D. 1076-2012, a. 3.

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.

D. 1076-2012, a. 4.

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.

D. 1076-2012, a. 5.

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.

D. 1076-2012, a. 6.

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.

D. 1076-2012, a. 7.

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 manoeuvrer 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.

D. 1076-2012, a. 8.

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.

D. 1076-2012, a. 9.

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.

D. 1076-2012, a. 10.

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.

D. 1076-2012, a. 11.

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.

D. 1076-2012, a. 12.

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.

D. 1076-2012, a. 13.

14. Le membre ne peut porter ses uniformes, 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.

D. 1076-2012, a. 14.

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.

D. 1076-2012, a. 15.

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.

D. 1076-2012, a. 16.

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.

D. 1076-2012, a. 17.

SECTION II PLAINTÉ 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.

D. 1076-2012, a. 18.

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.

D. 1076-2012, a. 19.

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.

D. 1076-2012, a. 20.

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

D. 1076-2012, a. 21.

22. Le droit de porter une plainte en matière disciplinaire contre un membre se prescrit par un délai de 2 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.

D. 1076-2012, a. 22.

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.

D. 1076-2012, a. 23.

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.

D. 1076-2012, a. 24.

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.

D. 1076-2012, a. 25.

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.

D. 1076-2012, a. 26.

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.

D. 1076-2012, a. 27.

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.

D. 1076-2012, a. 28.

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.

D. 1076-2012, a. 29.

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.

D. 1076-2012, a. 30.

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.

D. 1076-2012, a. 31.

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.

D. 1076-2012, a. 32.

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.

D. 1076-2012, a. 33.

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.

D. 1076-2012, a. 34.

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 7 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.

D. 1076-2012, a. 35.

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.

D. 1076-2012, a. 36.

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.

D. 1076-2012, a. 37.

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.

D. 1076-2012, a. 38.

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.

D. 1076-2012, a. 39.

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.

D. 1076-2012, a. 40.

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.

D. 1076-2012, a. 41.

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 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.

D. 1076-2012, a. 42.

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 1 ou à 3 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.

D. 1076-2012, a. 43.

44. Malgré l'article 43, un officier doit être cité devant 3 membres du comité de discipline.

D. 1076-2012, a. 44.

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.

D. 1076-2012, a. 45.

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.

D. 1076-2012, a. 46.

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

D. 1076-2012, a. 47.

§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.

D. 1076-2012, a. 48.

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 7 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.

D. 1076-2012, a. 49.

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.

D. 1076-2012, a. 50.

51. À moins que les explications du membre ne rendent nécessaire un complément d'enquête, l'officier désigné informe le membre, dans les 7 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.

D. 1076-2012, a. 51.

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

- 1° une ordonnance lui imposant de se conformer aux conditions raisonnables qu'il juge souhaitables pour assurer sa bonne conduite et prévenir toute récidive;
- 2° un avertissement;
- 3° une réprimande;
- 4° une suspension sans traitement d'une durée maximale de 5 jours.

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

D. 1076-2012, a. 52.

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.

D. 1076-2012, a. 53.

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.

D. 1076-2012, a. 54.

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.

D. 1076-2012, a. 55.

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.

D. 1076-2012, a. 56.

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.

D. 1076-2012, a. 57.

§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 5 personnes, qui ne sont pas policiers, nommées par le ministre de la Sécurité publique.

D. 1076-2012, a. 58.

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.

D. 1076-2012, a. 59.

60. Les membres du comité de discipline sont nommés pour un mandat de 2 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.

D. 1076-2012, a. 60.

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

D. 1076-2012, a. 61.

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

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

2° 3 membres, dont un qui n'est pas policier, en précisant lequel des membres, qui doit être un officier, agit comme président d'audition.

D. 1076-2012, a. 62.

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.

D. 1076-2012, a. 63.

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.

D. 1076-2012, a. 64.

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 7 jours avant la date fixée pour cette audition.

D. 1076-2012, a. 65.

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.

D. 1076-2012, a. 66.

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.

D. 1076-2012, a. 67.

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.

D. 1076-2012, a. 68.

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.

D. 1076-2012, a. 69.

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.

D. 1076-2012, a. 70.

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.

D. 1076-2012, a. 71.

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.

D. 1076-2012, a. 72.

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.

D. 1076-2012, a. 73.

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.

D. 1076-2012, a. 74.

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

D. 1076-2012, a. 75.

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.

D. 1076-2012, a. 76.

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.

D. 1076-2012, a. 77.

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.

D. 1076-2012, a. 78.

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.

D. 1076-2012, a. 79.

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° l'avertissement;
- 2° la réprimande;

3° 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 3 membres.

Le comité de discipline, lorsqu'il siège à 3 membres, peut également imposer une des sanctions suivantes pour chaque manquement:

1° la rétrogradation;

2° la destitution.

D. 1076-2012, a. 80.

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.

D. 1076-2012, a. 81.

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 3 membres est prise à la majorité des membres.

D. 1076-2012, a. 82.

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.

D. 1076-2012, a. 83.

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

D. 1076-2012, a. 84.

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.

D. 1076-2012, a. 85.

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.

D. 1076-2012, a. 86.

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

D. 1076-2012, a. 87.

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.

D. 1076-2012, a. 88.

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 7 jours après que la décision disciplinaire aura été exécutoire.

D. 1076-2012, a. 89.

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

D. 1076-2012, a. 90.

SECTION VII

RADIATION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

91. Le membre à qui une sanction disciplinaire autre que la destitution a été imposée peut, après 3 ans s'il s'agit d'une suspension disciplinaire sans traitement ou d'une rétrogradation et après 2 ans s'il s'agit d'un avertissement ou d'une réprimande, demander par écrit au directeur général la radiation de la sanction.

D. 1076-2012, a. 91.

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.

D. 1076-2012, a. 92.

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.

D. 1076-2012, a. 93.

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.

D. 1076-2012, a. 94.

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 le 13 décembre 2012.

D. 1076-2012, a. 95.

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 P-13.1, r. 2) deviennent membres du comité de discipline constitué conformément à l'article 58 du présent règlement.

D. 1076-2012, a. 96.

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

D. 1076-2012, a. 97.

98. *(Omis).*

D. 1076-2012, a. 98.

ANNEXE 3 : LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

CAI	Commission d'accès à l'information
CAVAC	Centres d'aide aux victimes d'actes criminels
CEIC	Comité d'enquête dans l'industrie de la construction
CFD	Compte à fin déterminée
CNT	Commission des normes du travail
CPM	Corps de police municipal
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec
CSP	Comité de sécurité publique
DNP	Direction des normes professionnelles
DSC	Déclaration de services aux citoyens
EPIC	Éducation, Prévention, Intervention, Communication
ERM	Escouades régionales mixtes
FSP	Fonds des services de police
GES	Gaz à effet de serre
GPMO	Gestion prévisionnelle de la main d'œuvre
GQG	Grand quartier général
GRC	Gendarmerie royale du Canada
LGCE	Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs
MAV	Module d'assistance aux victimes
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MO	Ministère et organisme
MRC	Municipalités régionales de comté
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MT	Ministère du Travail
PIMS	Programme d'intervention en milieu scolaire
QG	Quartier général
RAG	Rapport annuel de gestion
RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec
SAAQ	Service de l'assurance automobile du Québec
SADPRP	Service de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels
SAGIR	Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources
SCAC	Service du contrôle automatisé de la circulation
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
UPAC	Unité permanente anticorruption

