



RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2013-2014



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 avec les communautés
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 – 2014

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2014

ISBN Version imprimée : 978-2-550-70665-6

ISBN Version PDF : 978-2-550-70666-3

MESSAGE DU 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 2013-2014* de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2014.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

La vice-première ministre
et ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL SIGNÉ

Lise Thériault
Québec, septembre 2014

MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Madame Lise Thériault
Vice-première ministre et
ministre de la Sécurité publique
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 2013-2014* de la Sûreté du Québec. Ce rapport rend compte de la deuxième année de réalisation du *Plan stratégique 2012-2015*. Les pages qui suivent mettent en lumière le fruit de nos efforts et de nos contributions à la sécurité des citoyens cette année.

Je tiens à remercier les employés civils et policiers pour leur dévouement à notre mission. En effet, en tant qu'experts engagés, les membres de notre organisation sont conviés à consolider notre positionnement de chef de file et d'organisation performante. Par ailleurs, nos réalisations ne sauraient être accomplies sans la collaboration soutenue de nos nombreux partenaires. C'est par la somme des contributions de chaque personne que nous pouvons faire vivre notre slogan « Notre engagement, votre sécurité ».

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

Le directeur général par intérim,

ORIGINAL SIGNÉ

Luc Fillion
Montréal, août 2014

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

Durant toute l'année 2013-2014, 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 2012-2015* 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 l'audit de la Sûreté du Québec, nous attestons que le *Rapport annuel de gestion 2013-2014* :

- ✧ décrit fidèlement la mission et présente les orientations et les objectifs du *Plan stratégique 2012-2015* 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 2012-2015* 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

Luc Fillion

Directeur général par intérim

ORIGINAL SIGNÉ

Marcel Savard

Directeur général adjoint
Grande fonction de
l'administration

ORIGINAL SIGNÉ

Marcel Savard

Directeur général adjoint
Grande fonction
corporative (*Intérim*)

ORIGINAL SIGNÉ

Gaétan Guimond

Directeur général adjoint
Grande fonction des
enquêtes criminelles

ORIGINAL SIGNÉ

Gaétan Guimond

Directeur général adjoint
Grande fonction de la
surveillance du territoire (*Intérim*)

ORIGINAL SIGNÉ

Jocelyn Latulippe

Directeur général adjoint
Grande fonction de
l'intégrité de l'État

Montréal, août 2014

RAPPORT DE VALIDATION DE LA DIRECTION DE L'AUDIT

Messieurs,

Nous avons examiné les résultats et les renseignements contenus au *Rapport annuel de gestion 2013-2014* de la Sûreté du Québec pour l'exercice se terminant le 31 mars 2014.

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. Notre responsabilité consiste à 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, à utiliser des procédés analytiques, à réviser des calculs, à obtenir des pièces justificatives et à susciter des discussions sur l'information fournie. Nous souhaitons préciser que notre examen ne nous permet pas d'exprimer une opinion de vérificateur sur l'information présentée dans le rapport annuel de gestion.

Au terme de notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que l'information contenue dans le *Rapport annuel de gestion 2013-2014* de la Sûreté du Québec n'est pas, à tous égards, importante, plausible et cohérente.

Le directeur par intérim de l'audit,

ORIGINAL SIGNÉ

Ronald Boudreault, inspecteur
Montréal, le 21 août 2014

TABLE DES MATIÈRES

Présentation de la Sûreté du Québec.....	12
1.1 Profil organisationnel.....	12
Mission	12
Vision	12
Valeurs.....	12
1.2 Services	13
Services de gendarmerie.....	13
Services d'enquête	13
Services de mesures d'urgence.....	13
Autres services spécialisés	14
1.3 Clientèles et partenaires	14
1.4 Structure de la Sûreté du Québec	15
Niveau local : le poste de police	15
Niveau régional : le district et les plateformes de services.....	15
Niveau national : le Grand quartier général (GQG)	16
Carte des districts	17
Profil des districts au 31 mars 2014.....	18
Organigramme de la Sûreté du Québec au 31 mars 2014.....	19
1.5 Éléments de contexte	20
La sécurité routière et récréotouristique.....	20
L'évolution des taux de la criminalité	21
L'intégrité des institutions publiques	22
L'évolution des technologies et du Web 2.0 et 3.0	23
Les attentes grandissantes des citoyens	23
Les réalités municipales.....	23
1.6 Enjeux	24
Premier enjeu : La réalisation optimale de la mission policière	24
Deuxième enjeu : L'actualisation de notre offre de service dans un environnement changeant.....	24
Troisième enjeu : L'amélioration continue des pratiques internes en appui aux activités policières	25
1.7 Faits saillants	25
Mise en place des escouades régionales mixtes (ERM)	25
Mise en place du Centre de fusion en renseignement stratégique (CFRS)	25
Bilan routier.....	25
Opération d'envergure en situation de mesures d'urgence.....	25
Présentation des résultats pour l'année 2013-2014.....	27
Orientation 1: Répondre aux principales préoccupations de sécurité publique.....	27
Orientation 2: Assumer un rôle de chef de file en matière de desserte policière	37
Orientation 3: Poursuivre l'amélioration de la performance organisationnelle	46
1.8 Réalisations relatives à la Déclaration de services aux citoyens et à d'autres préoccupations à l'égard des clientèles.....	52
Engagements provenant de la DSC	52
Utilisation des ressources	54
1.9 Données budgétaires.....	54

Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD).....	54
Revenus, dépenses et investissements du FSP	55
Provenance des revenus 2013-2014 réels	56
Revenus et dépenses du CFD – contrôle des armes à feu	57
Sommaire	57
Politique de financement des services publics.....	59
Biens et services actuellement tarifés	59
Nouveaux biens et services tarifés.....	60
Biens et services pouvant être tarifés.....	60
Données budgétaires relatives à la formation.....	61
1.10 Ressources informationnelles.....	62
1.11 Ressources humaines	68
1.12 Ressources matérielles	72
Conformité aux exigences législatives et aux politiques d'application gouvernementale	74
1.13 Politique linguistique	74
1.14 Programme d'accès à l'égalité.....	75
1.15 Embauche et représentativité des membres des groupes cibles.....	75
Données globales	75
La représentativité des groupes cibles.....	76
La représentativité des femmes	79
1.16 Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH)	80
1.17 La diversité : une valeur ajoutée.....	82
Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013	82
1.18 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	83
1.19 Éthique et normes professionnelles	85
Code d'éthique et de déontologie.....	86
Code de déontologie du personnel civil.....	86
1.20 Développement durable	86
Annexe 1 : Liste des districts, des postes et des unités de la Sûreté du Québec	99
Annexe 2 : Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec	102
Annexe 3 : Liste des sigles et acronymes.....	121

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD)	54
Tableau 2	Coût moyen des services spécialisés et nationaux	55
Tableau 3	Revenus, dépenses et investissements du FSP	56
Tableau 4	Coût moyen des services généraux	57
Tableau 5	Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD)	57
Tableau 6	Sommaire des catégories de dépenses	59
Tableau 7	Revenus provenant des biens et services tarifés	59
Tableau 8	Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)	60
Tableau 9	Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier	61
Tableau 10	Ratio du nombre de jours de formation par personne	62
Tableau 11	Bonis au rendement accordés en 2013-2014 pour la période d'évaluation du 1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013	62
Tableau 12	Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2013-2014	63
Tableau 13	Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles	63
Tableau 14	Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2013-2014	64
Tableau 15	Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2013-2014	66
Tableau 16	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils	68
Tableau 17	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils selon la grande fonction	69
Tableau 18	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils selon la catégorie d'emploi	69
Tableau 19	Répartition des effectifs réguliers en place policiers et civils selon la catégorie d'emploi	70
Tableau 20	Répartition des départs à la retraite selon la catégorie d'emplois	71
Tableau 21	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	71
Tableau 22	Nombre d'immeubles et de terrains occupés par année financière	72
Tableau 23	Parc de véhicules de la Sûreté du Québec	73
Tableau 24	Comité permanent et mandataire	74
Tableau 25	Étapes de l'élaboration ou de l'approbation de la politique linguistique institutionnelle	74
Tableau 26	Implantation de la politique linguistique institutionnelle adoptée après mars 2011	75
Tableau 27	Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2014	75
Tableau 28	Embauche totale entre le 1 ^{er} avril 2013 et le 31 mars 2014	76
Tableau 29	Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2013-2014	76

Tableau 30	Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	77
Tableau 31	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	77
Tableau 32	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	78
Tableau 33	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2014	78
Tableau 34	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2014	79
Tableau 35	Taux d'embauche des femmes en 2013-2014 par statut d'emploi	79
Tableau 36	Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2014	80
Tableau 37	Taux de représentativité des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2014	80
Tableau 38	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées	81
Tableau 39	Nombre et état des demandes d'accès à l'information	84

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec	58
----------	---	----

PRÉSENTATION DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

1.1 PROFIL ORGANISATIONNEL

Créée en 1870, la Sûreté du Québec 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 secteurs 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 du Québec 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 du Québec 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 du Québec 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 du Québec 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 du Québec 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 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 ministères et organismes 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, l'Unité permanente anticorruption [UPAC], la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction [CEIC] et Revenu du Québec [RQ]);
- ✧ les comités de sécurité publique (CSP) de chaque MRC desservie;
- ✧ les autres services policiers québécois, canadiens et étrangers;
- ✧ les services de sécurité privée;
- ✧ les ministères et organismes fédéraux, provinciaux et municipaux;
- ✧ les maisons d'enseignement;
- ✧ les syndicats;
- ✧ les fédérations du monde municipal;
- ✧ diverses associations.

1.4 STRUCTURE DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

La structure de la Sûreté regroupe la Direction générale et cinq grandes fonctions, à savoir la surveillance du territoire, les enquêtes criminelles, l'intégrité de l'État, l'administration et la Grande fonction corporative, 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 2014.

NIVEAU LOCAL : LE POSTE DE POLICE

Le poste de police est l'unité de base qui fournit les services généraux de la Sûreté du Québec 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.

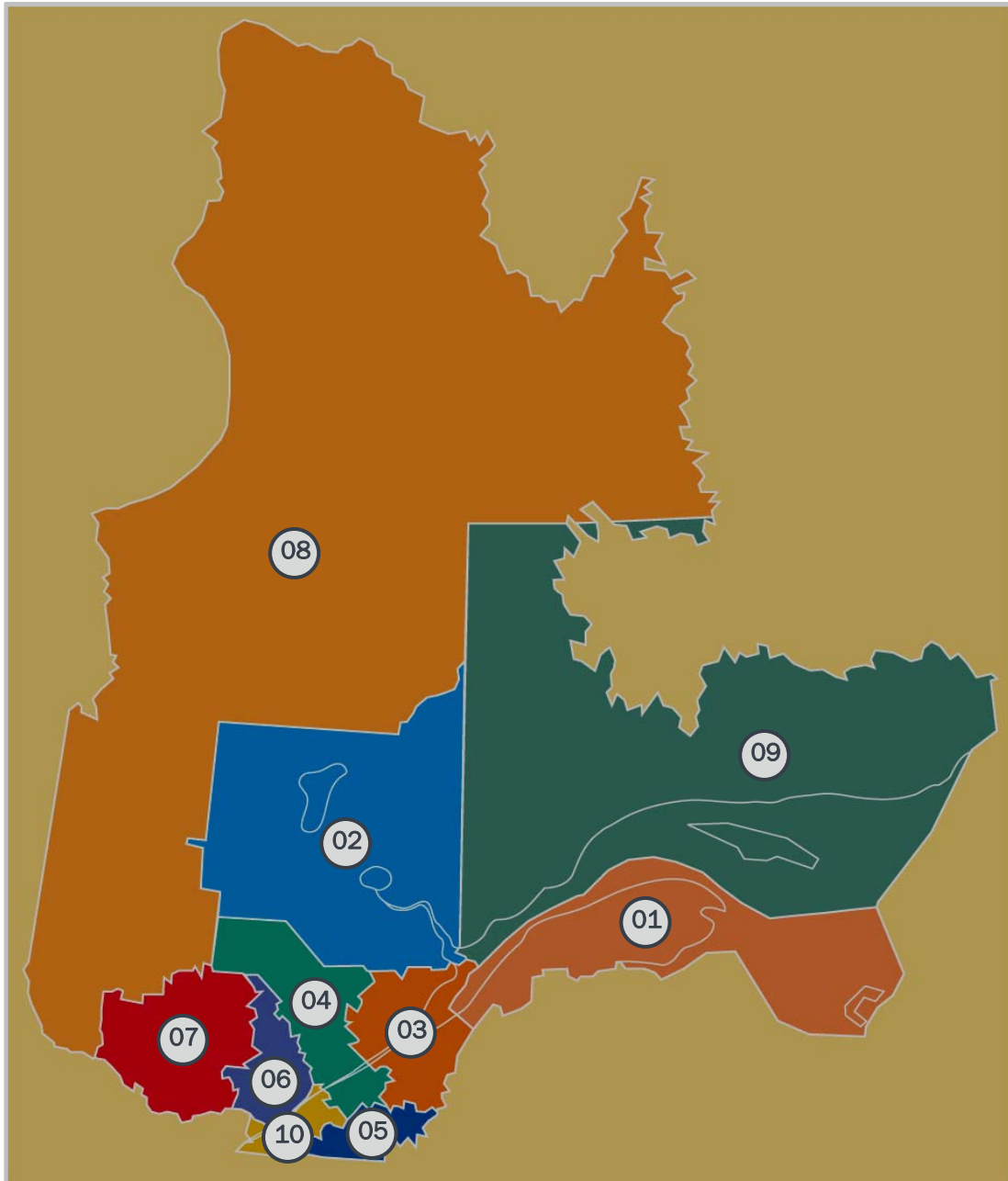
Les cinq plateformes ont été délimitées de la façon suivante :

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.

CARTE DES DISTRICTS



PROFIL DES DISTRICTS AU 31 MARS 2014²

DISTRICT 1 : BAS-SAINT-LAURENT-GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Population desservie.....	295 011
Étendue (km ²).....	106 539
Nombre de MRC.....	14
Nombre de postes MRC.....	16
Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de policiers.....	482
Nombre de civils.....	92

DISTRICT 2 : SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Population desservie.....	138 435
Étendue (km ²).....	165 471 ³
Nombre de MRC.....	5 ⁴
Nombre de postes MRC.....	7
Nombre de postes autoroutiers.....	280
Nombre de civils.....	55

DISTRICT 3 : CAPITALE-NATIONALE-CHAUDIÈRE-APPALACHES

Population desservie.....	396 089
Étendue (km ²).....	35 662
Nombre de MRC.....	15
Nombre de postes MRC.....	15
Nombre de postes autoroutiers.....	2
Nombre de policiers.....	839
Nombre de civils.....	147

DISTRICT 4 : MAURICIE-CENTRE-DU-QUÉBEC

Population desservie.....	370 902
Étendue (km ²).....	43 009 ⁵
Nombre de MRC.....	10
Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de postes autoroutiers.....	2
Nombre de policiers.....	594
Nombre de civils.....	109

DISTRICT 5 : ESTRIE

Population desservie.....	196 012
Étendue (km ²).....	11 720
Nombre de MRC.....	8
Nombre de postes MRC.....	8
Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de policiers.....	332
Nombre de civils.....	69

DISTRICT 6 : MONTRÉAL-LAVAL-LAURENTIDES-LANAUDIÈRE

Population desservie.....	373 233
Étendue (km ²).....	17 929 ⁶
Nombre de MRC.....	9
Nombre de postes MRC.....	13
Nombre de postes autoroutiers.....	3
Nombre de policiers.....	792
Nombre de civils.....	151

DISTRICT 7 : OUTAOUAIS

Population desservie.....	92 919
Étendue (km ²).....	47 614 ⁷
Nombre de MRC.....	4
Nombre de postes MRC.....	4
Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de policiers.....	229
Nombre de civils.....	45

DISTRICT 8 : ABITIBI-TÉMISCAMINGUE-NORD-DU-QUÉBEC

Population desservie.....	151 779
Étendue (km ²).....	349 354
Nombre de MRC.....	6 ⁴
Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de policiers.....	329
Nombre de civils.....	56

DISTRICT 9 : CÔTE-NORD

Population desservie.....	87 326
Étendue (km ²).....	380 249
Nombre de MRC.....	6
Nombre de postes MRC.....	9
Nombre de postes autoroutiers.....	221
Nombre de civils.....	49

DISTRICT 10 : MONTÉRÉGIE

Population desservie.....	456 901
Étendue (km ²).....	7 563 ⁸
Nombre de MRC.....	10
Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de postes autoroutiers.....	2
Nombre d'unités autoroutières.....	3
Nombre de policiers.....	915
Nombre de civils.....	154

GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Nombre de policiers.....	749
Nombre de civils.....	1 033

² Les données sur l'étendue du territoire proviennent du ministère des Ressources naturelles. 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.

³ Erreur de chiffres significative selon le nouveau mode de calcul. Les résultats sont maintenant présentés sous la forme de nombres arrondis alors qu'ils étaient précédemment présentés sous la forme de nombres tronqués. (Par exemple : le nombre 165 470,9 tronqué donnerait 165 470, alors que la même valeur arrondie donnerait 165 471).

⁴ 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).

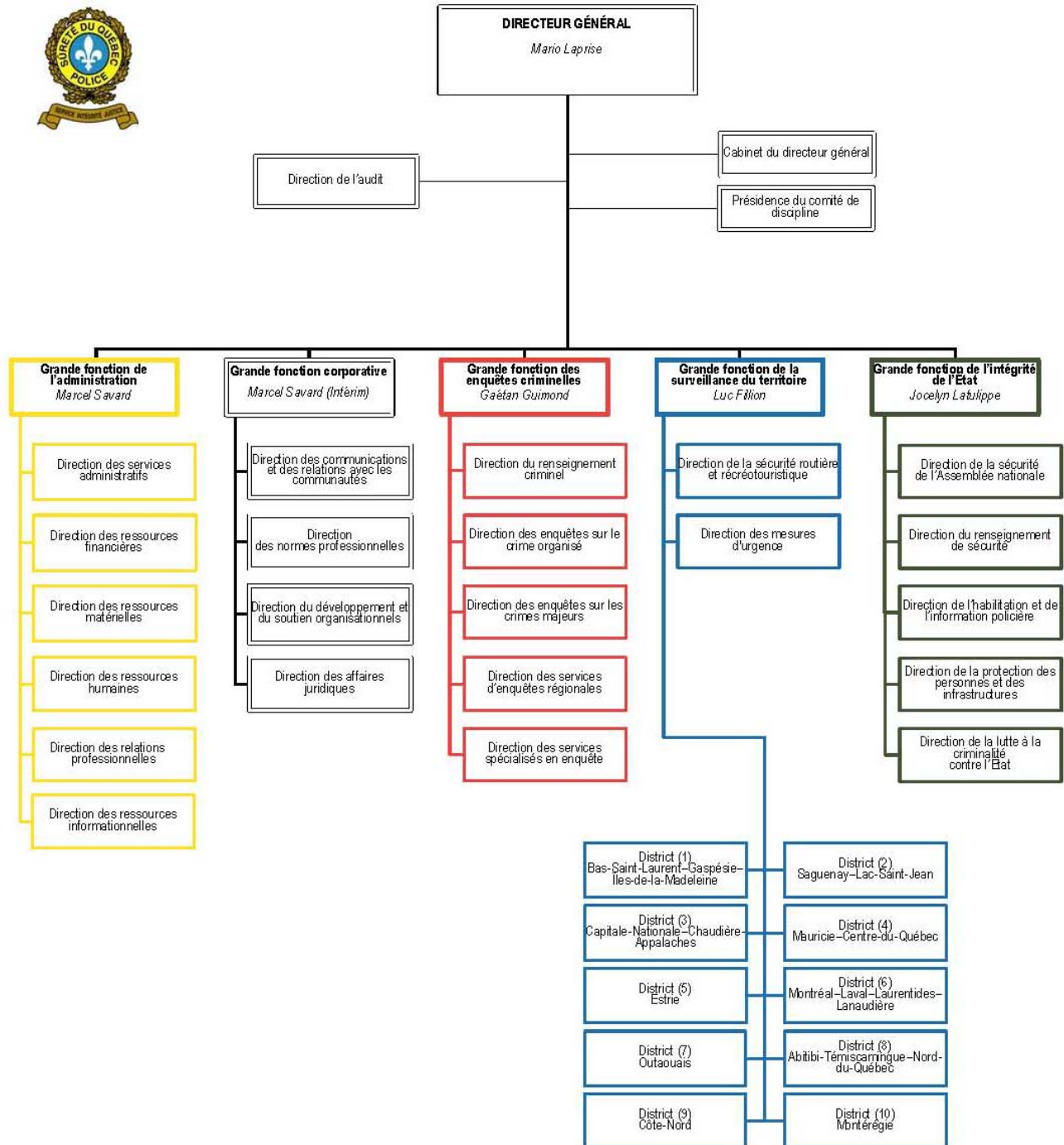
⁵ Mise à jour de la partie géométrique. Le kilomètre supplémentaire découle d'une modification de la frontière entre les municipalités de Maskinongé et de Saint-Barthélemy. La frontière située entre les municipalités de Sainte-Anne-de-Sorel et de Saint-François-du-Lac a également été modifiée sans influencer la valeur de l'étendue du district.

⁶ La diminution de 1 km² à la frontière du district de l'Outaouais, entre les municipalités de Boileau et de Harrington, est compensée par l'augmentation de 1 km² à la frontière du district Mauricie-Centre-du-Québec, entre les municipalités de Maskinongé et de Saint-Barthélemy.

⁷ Mise à jour de la partie géométrique : frontière entre les municipalités de Boileau et de Harrington.

⁸ Mise à jour de la partie géométrique : frontière entre les municipalités de Sainte-Anne-de-Sorel et de Saint-François-du-Lac.

ORGANIGRAMME DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC AU 31 MARS 2014



1.5 ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

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 même des usagers de la route reste une préoccupation importante.

Parmi les préoccupations en sécurité routière figurent la surreprésentation des jeunes de 16 à 24 ans dans les statistiques du bilan routier ainsi que l'utilisation de nouvelles technologies au volant. De plus, le vieillissement de la population a des répercussions sur les habiletés et les capacités de conduite des titulaires de permis.

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 chantiers de construction d'importance, comme ceux 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 sécurité routière est une préoccupation mondiale. À la suite de la proclamation de la *Décennie d'action pour la sécurité routière 2011-2020* par l'Organisation des Nations Unies en 2010, le gouvernement du Québec a mis en place sept chantiers pour l'élaboration de la *Stratégie gouvernementale d'intervention durable en sécurité routière 2011-2020*, aspirant ainsi à ce que le Québec devienne un leader mondial en cette matière.

La Sûreté du Québec 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 d'une *Politique en matière de sécurité routière 2013-2020*, en conformité avec les objectifs de la stratégie du gouvernement québécois. Cette politique alliant à la fois l'éducation, la prévention, l'intervention et la communication 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 32 500 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,

⁹ Fédération des clubs de motoneigistes du Québec.

véhicule de loisir pour les autres, elle connaît également un essor indéniable. Les sentiers destinés à ce type de véhicules s'étendent sur 24 700 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 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 CRIMINALITÉ

Selon Statistique Canada¹⁴, le nombre de crimes déclarés par la police, soit l'ensemble des crimes, a diminué en 2012 au Canada. En fait, le nombre de crimes déclarés par la police en 2012 a connu son taux le plus faible depuis 1972. Au cours de la dernière année, la plupart des provinces ont enregistré une baisse de leur taux de criminalité par rapport à 2011. Cependant, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et le Nunavut ont connu une hausse du taux de crimes déclarés par la police et de l'indice de gravité de la criminalité (IGC). Cet indice, qui tient compte du volume et de la gravité de l'ensemble des crimes déclarés par la police, a par ailleurs diminué pour une neuvième année consécutive.

Le Québec demeure l'une des provinces où le taux de criminalité est le plus faible au pays; il a diminué de 3 % entre 2011 et 2012. Ainsi, le Québec continue d'enregistrer une criminalité de plus faible ampleur (4 316 infractions par 100 000 habitants) et de plus faible gravité en 2012, l'IGC étant établi à 70,7 pour le Québec (l'indice moyen pour le Canada est de 75).

D'après le ministère de la Sécurité publique (MSP)¹⁵, le taux d'homicides a augmenté pour une deuxième année consécutive (+ 4 %). Cette hausse est cependant moins importante que celle enregistrée au cours de l'année dernière (4 homicides de plus en 2012 contre 20 de plus en 2011). Notons cependant que le taux d'homicides au Canada suit une tendance générale à la baisse depuis le sommet atteint au milieu des années 1970¹⁴. En même temps que l'augmentation du taux d'homicides, on observe une progression de plus de 30 % du taux de négligence criminelle et d'autres infractions entraînant la mort, ainsi qu'une augmentation du taux des tentatives de meurtre¹⁵.

Il est important d'indiquer également l'incidence des répercussions de la crise étudiante sur l'évolution des voies de fait¹⁶. En effet, « bien que le taux par 100 000 habitants soit demeuré assez stable avec une légère baisse (- 2 %), les voies de fait de niveau 2 à l'endroit de policiers ont doublé (+ 136) et ceux de niveau 1 visant aussi les policiers ont augmenté (+ 200) ». Le MSP

¹⁰ Fédération québécoise des clubs quads.

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.

¹⁴ Statistique Canada. 2013. « Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, 2012 ». Article de Juristat.

¹⁵ MSP. 2012. « Criminalité au Québec en 2012 ; principales tendances ». En ligne : http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/statistiques/criminalite/2012/criminalite_2012_tendances.pdf

¹⁶ D'après le MSP, les voies de fait de niveau 1 consistent à employer ou à tenter d'employer la force contre une personne sans son consentement. Celles de niveau 2 sont commises avec une arme ou elles ont causé des lésions corporelles. Enfin, les voies de fait de niveau 3 blessent, mutilent, défigurent ou mettent en danger la vie des victimes.

souligne également que pour la première fois depuis dix ans les voies de fait graves ont connu une hausse en 2012 (+ 51).

Les données de Statistique Canada¹⁷ montrent également que, tout comme la criminalité en général, le volume et la gravité de la criminalité chez les jeunes suivent une tendance à la baisse au Canada. En 2012, le taux de jeunes auteurs présumés déclarés par la police a régressé de 7 % en comparaison avec 2011, et de plus de 20 % si on le compare avec 2009. L'IGC chez les jeunes a lui aussi diminué pour une troisième année consécutive. Le Québec constitue, avec la Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador, l'une des provinces où l'IGC chez les jeunes est le moins élevé.

Selon le MSP, après une baisse en 2011, les agressions sexuelles signalées à la police ont légèrement augmenté en 2012 (+ 3 %). Malgré cette hausse, il importe de mentionner que le nombre d'agressions sexuelles en 2011 et 2012 est le plus faible des dix dernières années. Quant aux vols de véhicules à moteur, ils ont diminué de 8 % au cours de la dernière année. Les introductions par effraction continuent de diminuer en 2012 (- 10 %). Enfin, en dépit des événements qui se sont produits lors de la crise étudiante, le taux de méfaits par 100 000 habitants a régressé de 6 % en 2012. Bien que leur nombre demeure faible, ce sont les méfaits contre des propriétés religieuses qui connaissent une progression, soit une centaine d'événements recensés au Québec au cours de la dernière année.

Selon un sondage portant sur le sentiment de sécurité des citoyens desservis par la Sûreté en 2012, 18,3 % des répondants estiment malgré tout que la criminalité dans leur milieu de vie a augmenté au cours des dernières années, alors que 5,1 % des répondants ont affirmé qu'elle a diminué¹⁸.

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 fraude et la corruption dans le secteur public 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 corruption politique 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 du Québec. 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.

¹⁷ Statistique Canada. 2013. « Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, 2012 ». Article de Juristat.

¹⁸ Sûreté du Québec. 2012. Rapport annuel de gestion 2011-2012 (RAG).

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 jusqu'alors insoupçonnées. S'il a déjà été démontré que Twitter peut être exploité pour prédire la commission de certaines formes de crimes¹⁹, il appert que le croisement de plusieurs sources de données massives offrira bientôt la possibilité d'aller encore plus loin en offrant des moyens de mieux comprendre les comportements criminels et les facteurs qui les engendrent. 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 objets²⁰. 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 des crimes informatiques²¹. Dans les années à venir, le travail 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.

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, la sécurité et le bien-être 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

¹⁹ 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>.

²⁰ Cette avenue sur l'Internet des objets sera facilitée par la mise en place du protocole IPv6. <http://www.les-objets-connectes.fr/ipv6/>

²¹ 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>.

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 du Québec souhaite non seulement continuer d'offrir des services de qualité, mais entend également demeurer un partenaire de premier plan.

Au cours des dix 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.

1.6 ENJEUX

PREMIER ENJEU : LA RÉALISATION OPTIMALE DE LA MISSION POLICIÈRE

Afin d'assumer pleinement son rôle d'expert en sécurité publique, la Sûreté du Québec 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 2012-2015 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 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 du Québec 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 dès lors une composante essentielle de l'offre globale de sécurité publique à la population québécoise. Dans cet environnement en évolution, la place et la crédibilité dont jouit la Sûreté sont liées à son efficacité et à sa capacité à conserver sa légitimité, qui repose en bonne partie sur les ententes de services signées avec les MRC. Dans ce contexte, assurer l'intégralité de la desserte policière à tous les niveaux de service, favoriser le rapprochement avec les élus et maintenir une proximité avec les citoyens deviennent des atouts incontournables en vue du renouvellement des ententes de services qui lient la Sûreté aux MRC.

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

Afin d'améliorer sa prestation de services, la Sûreté du Québec 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.

1.7 FAITS SAILLANTS

MISE EN PLACE DES ESCOUADES RÉGIONALES MIXTES (ERM)

Conformément à son mandat de niveau 6 et à son rôle de coordination dans la lutte contre le crime organisé, la Sûreté du Québec a mis sur pied 13 ERM, réparties sur tout le territoire québécois, regroupant les effectifs de 21 corps de police municipaux ainsi que de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Les neuf autres services de police du Québec collaborent avec les ERM en leur fournissant des renseignements sur le crime organisé (le détail se trouve sous l'objectif 1.3.1).

MISE EN PLACE DU CENTRE DE FUSION EN RENSEIGNEMENT STRATÉGIQUE (CFRS)

La complexité des enjeux de sécurité publique requiert une approche concertée. Il en va de même de l'analyse des menaces à l'intégrité de l'État québécois. La création du CFRS à l'automne 2013 vise à intégrer, dans une structure, les capacités de renseignement de différents partenaires qui mettent en commun des ressources, des expertises et de l'information stratégique. L'objectif du CFRS a pour but de maximiser la capacité collective à anticiper, à détecter et à s'adapter à toute menace portant atteinte à l'intégrité de l'État et à la sécurité publique en vue d'y répondre (le détail se trouve sous l'objectif 3.1.1).

BILAN ROUTIER

Depuis le début des années 2000, en collaboration avec ses partenaires, la Sûreté a fait de nombreux efforts pour améliorer le bilan routier et le sentiment de sécurité des usagers du réseau routier. En 2013-2014, le nombre de collisions mortelles a diminué de 11,3 % comparativement à la moyenne des trois dernières années. En ce qui concerne les collisions avec blessés graves, le pourcentage a diminué de 17,2 % comparativement à la moyenne des trois dernières années (le détail se trouve sous l'objectif 1.1.1).

OPÉRATION D'ENVERGURE EN SITUATION DE MESURES D'URGENCE

En tant que chef de file, la Sûreté du Québec considère comme prioritaire de répondre complètement et adéquatement à tout type d'événement sous sa responsabilité. En assurant la gestion des tragédies survenues à Lac-Mégantic et à L'Isle-Verte au cours de la dernière année, la Sûreté a démontré sa capacité d'intervention et de concertation avec ses partenaires lors d'opérations d'envergure. Le déploiement du *Plan de réponse en cas de catastrophe majeure* de la Sûreté a permis de répondre de façon appropriée à ces événements hors du commun selon

une mécanique structurée de gestion du périmètre, de déploiement logistique, de communication et d'enquête criminelle. Lors d'événements impliquant des décès multiples, l'enquête est menée selon un plan nommé « Filet IV », qui rend l'identification des victimes possible tout en permettant à l'enquête criminelle de suivre son cours.

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS POUR L'ANNÉE 2013-2014

ORIENTATION 1

Répondre aux principales préoccupations de sécurité publique

AXE 1.1 : SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET RÉCRÉOTOURISTIQUE

La Sûreté du Québec 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. Conformément aux objectifs de la *Stratégie gouvernementale d'intervention durable en sécurité routière 2011-2020*, la Sûreté, fidèle à sa vision organisationnelle, multipliera ses actions de concert avec ses partenaires.

OBJECTIF 1.1.1 : AMÉLIORER, AVEC NOS PARTENAIRES, LA SÉCURITÉ DES USAGERS SUR LES RÉSEAUX ROUTIERS DU TERRITOIRE DESSERVI 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 notamment le contrôle automatisé de la circulation, font également partie des outils mis de l'avant pour contribuer à l'amélioration du bilan.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre²² de collisions mortelles²³

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 2013-2014	RÉSULTAT 2012-2013	RÉSULTAT 2011-2012	RÉSULTAT 2010-2011
256	273 ²⁴	292 ²⁴	301 ²⁴

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

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.

²³ L'indicateur se réfère au nombre de collisions mortelles et non au nombre de décès.

²⁴ Les données de 2010-2011 à 2012-2013 ont été recalculées afin de rapporter uniquement les collisions mortelles survenues sur le réseau routier desservi par la Sûreté du Québec. Elles peuvent différer des données exprimées dans les rapports annuels de gestion antérieurs. Précédemment, la source de ces données était le Module d'information policière (MIP), qui inclut également les collisions mortelles survenues à l'extérieur du réseau routier desservi par la Sûreté du Québec faisant l'objet d'une enquête criminelle par celle-ci.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de collisions avec blessés graves²⁵

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 2013-2014	RÉSULTAT 2012-2013	RÉSULTAT 2011-2012	RÉSULTAT 2010-2011
778 ²⁶	880 ²⁶	925 ²⁶	1 013 ²⁶

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

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

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

En 2013-2014, le nombre de collisions mortelles a diminué de 11,3 %²⁷ comparativement à la moyenne des trois dernières années. Plus précisément, il y a eu 33 collisions mortelles de moins, soit 256 comparativement avec la moyenne des trois dernières années qui était de 289. En ce qui a trait au total des collisions avec blessés graves, il a diminué de 17,2 % comparativement à la moyenne des trois dernières années. Il y a eu précisément 161 collisions avec blessés graves de moins, puisque la moyenne des trois dernières années était de 939 comparativement à 778 en 2013-2014.

Les cibles ont été atteintes, la tendance à la baisse du nombre de collisions mortelles ou avec blessés graves s'étant maintenue en 2013-2014 comparativement à la moyenne des trois dernières années.

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, 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 (Éducation, Prévention, Intervention, Communication) pour poursuivre l'amélioration du bilan routier. Elle vise également à augmenter la perception du risque d'être intercepté pour atteindre ce même objectif.

²⁵ Blessures qui nécessitent l'hospitalisation de la personne, incluant celles pour lesquelles la personne demeure en observation à l'hôpital.

²⁶ Ces informations proviennent de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

²⁷ La moyenne des trois dernières années est arrondie à l'unité près. L'écart (en %) est calculé à partir de la moyenne exacte (non arrondie).

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, elle désire changer les perceptions en intervenant avec ses partenaires à une plus grande fréquence ou à des moments où son action est plus visible.

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)

CIBLE ANNUELLE

Dépôt des plans de déploiement actualisés par les dix districts

RÉSULTAT 2013-2014

Les dix plans de déploiement des ressources récréotouristiques des districts ont été actualisés

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)

CIBLE ANNUELLE

Augmentation du nombre d'interventions auprès des usagers des sentiers récréotouristiques et de ceux des plans d'eau

RÉSULTAT 2013-2014

Augmentation de 1 591 interventions par rapport à la moyenne des trois années précédentes

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 qui ont contribué à diminuer le nombre de collisions avec dommages corporels (collisions mortelles, avec blessés graves et avec blessés légers). En 2013-2014, une baisse est observée en ce qui a trait aux collisions mortelles ou avec blessés graves survenues dans les sentiers récréotouristiques. Celles-ci ont diminué de 6,1 %,

soit 231 collisions²⁸ comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 246. Sur les plans d'eau, on enregistre une baisse des collisions mortelles et avec blessés graves ou légers de 35,7 %, soit 12 collisions²⁹ comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 19. Au total, les collisions mortelles et avec blessés graves ou légers dans les sentiers récréotouristiques et les plans d'eau ont diminué de 0,4 % en 2013-2014, soit 875 collisions comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 879.

Pour l'année 2013-2014, chacun des districts de la Sûreté a déposé 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 résultats³⁰ de 2013-2014, comparativement à la moyenne des trois dernières années, confirment l'atteinte de la seconde cible avec une augmentation marquée des interventions.

TYPE D'INTERVENTION	RÉSULTATS 2013-2014 (EN N ^{BRE})	MOYENNE DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES (EN N ^{BRE})	AUGMENTATION	
			(EN N ^{BRE})	(EN %)
Avertissement nautique	3 720	2 864	856	29,9 %
Constat d'infraction sur les plans d'eau	772	679	93	13,7 %
Constat émis dans les sentiers récréotouristiques	5 961	5 319	642	12,1 %

Au total, 10 453 interventions récréotouristiques ont eu lieu au cours de l'année 2013-2014, ce qui représente une augmentation de 1 591 interventions (18,0 %) par rapport à la moyenne des trois années précédentes établie à 8 862.

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. Leur opérationnalisation se poursuivra et elle devrait favoriser la synergie entre les différents partenaires. Au début de l'année 2015, la Sûreté mènera un nouveau sondage afin de mesurer plus précisément l'impact de ses actions sur le sentiment de sécurité.

²⁸ Ces données proviennent de la SAAQ.

²⁹ Ces données proviennent du MIP.

³⁰ Ces données proviennent de la Direction de la sécurité routière et récréotouristique.

AXE 1.2 : INTÉGRITÉ DES INSTITUTIONS PUBLIQUES

La Sûreté du Québec 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 du Québec dans ces domaines repose sur des partenariats plus étendus, entre autres avec l'UPAC, la CEIC et RQ.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Mise en place d'un modèle standardisé

CIBLE STRATÉGIQUE

Modèle standardisé en matière de récupération d'actifs criminels, de récupération fiscale et de pertes évitées à l'État

CIBLE ANNUELLE

Mise en œuvre du modèle de récupération au profit de l'État

RÉSULTAT 2013-2014

Modèle de récupération au profit de l'État en développement

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Valeur des biens saisis ou bloqués

CIBLE STRATÉGIQUE

Augmentation de la valeur des biens saisis ou bloqués de 2012-2013 à 2014-2015

CIBLE ANNUELLE

Dépasser les résultats de l'année de référence 2012-2013 (21,5 M\$)

RÉSULTAT 2013-2014

Résultats de l'année précédente dépassés de 6,8 M\$

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

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

L'objectif poursuivi dans le *Plan stratégique 2012-2015* est de développer et d'implanter un modèle standardisé qui permettra 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 des interventions de la Sûreté ou à sa collaboration avec les autres organismes chargés d'appliquer la loi, notamment Revenu Québec.

En 2013-2014, la Sûreté a répertorié 15 indicateurs de récupération d'actifs criminels et de récupération fiscale. Des démarches ont donc été entreprises auprès du Directeur des poursuites criminelles et pénales, de RQ et du Bureau des infractions et amendes afin d'évaluer la possibilité d'obtenir les données nécessaires à la production de ces indicateurs et d'établir un calendrier de remise de ces données à la Sûreté.

La Sûreté a également réparti en trois grandes catégories les préjudices aux finances publiques, soit l'évasion fiscale, la collusion, et la fraude et le vol. Dans un premier temps, l'objectif est de développer des méthodologies pour évaluer les pertes causées par ces différents types de criminalité envers l'État et, dans un deuxième temps, d'estimer les pertes évitées à l'État grâce aux interventions de la Sûreté, seule ou en collaboration avec d'autres partenaires.

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* (L.C. 1996, ch. 19) ou de la *Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales* (RLRQ, chapitre C-52.2).

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.

Le montant de référence qui devient la cible à dépasser en 2013-2014 et 2014-2015, est de 21,5 M\$³¹. Elle l'a d'ailleurs été en 2013-2014 avec un montant de biens saisis et bloqués de 28,3 M\$ réparti de la façon suivante : patrimoine immobilier (58 %), argent liquide (31 %), véhicules (10 %), autres biens (1 %).

³¹ La hausse de 2,8 M\$ de la valeur des biens saisis ou bloqués au cours de 2012-2013 par rapport à la donnée publiée dans le RAG 2012-2013 est attribuable à un exercice de contrôle de qualité réalisé au cours de 2013-2014. Cet exercice a donné lieu à l'alimentation des biens saisis ou de blocages réalisés en 2012-2013 dans le registre utilisé à cette fin après la date de publication du RAG.

EXERCICE FINANCIER	PATRIMOINE IMMOBILIER (IMMEUBLES, TERRAINS, ETC.)	ARGENT (BILLETS DE BANQUE ET COMPTES BANCAIRES)	VÉHICULES	AUTRES BIENS ³²	TOTAL
2012-2013	8 533 692,00 \$	5 693 676,63 \$	4 228 980,00 \$	3 002 272,15 \$	21 458 620,78 \$
2013-2014	16 412 501,90 \$	8 815 708,61 \$	2 779 250,00 \$	244 629,65 \$	28 252 090,16 \$

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 EXTERNES

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.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre et nature des moyens en place

CIBLE STRATÉGIQUE

Huit moyens en place en matière de sécurité 1) du personnel, 2) physique, 3) informationnelle

CIBLE ANNUELLE

Poursuite des travaux de mise en place de nouveaux moyens pour maintenir le niveau de sécurité institutionnelle de la Sûreté et de ses clients externes

RÉSULTAT 2013-2014

Les travaux de mise en place des huit moyens se sont poursuivis

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

En 2013-2014, les travaux de la Sûreté pour maintenir la sécurité physique, la sécurité du personnel et la sécurité informationnelle se sont poursuivis. En juin 2013, la *Politique-cadre en sécurité institutionnelle*, dont l'objectif vise à mettre en place une gestion intégrée de la sécurité à la Sûreté, a été officiellement lancée. Cette politique constitue le principal moyen de la sécurité institutionnelle. Elle établit les principes directeurs et les orientations qui guident l'organisation de ces trois volets de sécurité.

En ce qui concerne la sécurité physique, une analyse préliminaire permettant de déterminer les améliorations à apporter à la sécurité des édifices occupés par la Sûreté est en voie d'être achevée. Celle-ci établira les normes et les standards à prendre en compte dans la mise à jour

³² La catégorie « Autres biens » inclut dorénavant la catégorie « Équipements de serre » qui figure dans le RAG 2012-2013.

des mesures de sécurité. Le projet d'aménagement d'une nouvelle centrale de télésurveillance a été défini et la réalisation des différentes phases du projet progresse. Enfin, les politiques de gestion encadrant la sécurité des édifices ont été mises à jour et sont en voie d'approbation.

Pour ce qui est de la sécurité du personnel, des travaux ont été menés afin de développer une méthodologie d'évaluation des emplois à la Sûreté. Ces évaluations visent à attribuer un degré de sensibilité à tous les emplois civils et policiers à la Sûreté. Un projet pilote a permis de parfaire la méthodologie utilisée et celle-ci est en voie d'approbation. L'évaluation des emplois débutera au cours de la prochaine année. Par la suite, les employés devront détenir la cote de sécurité correspondant aux exigences de l'emploi qu'ils occupent. Plusieurs travaux préparatoires à la cotation des employés ont également été réalisés au cours de l'année. Une mise à jour des processus d'habilitation sécuritaire et des politiques de gestion est en cours et le plan d'implantation de la cotation a été présenté à certains employés, aux instances syndicales et aux associations des cadres et des officiers.

Par ailleurs, la Sûreté collabore principalement avec l'UPAC dans le cadre de la *Loi sur l'intégrité en matière de contrats publics* (RLRQ, chapitre 25) en procédant à des vérifications sur les entreprises qui désirent obtenir des contrats publics. Cette année, la Sûreté a effectué d'une part, des vérifications dans les bases de données pour 527 dossiers d'entreprises et, d'autre part, des investigations approfondies dans 54 autres dossiers. Ces vérifications visent l'inscription de ces entreprises au *Registre des entreprises autorisées à contracter ou à sous-contracter avec un organisme public*. De plus, la Sûreté a établi un nouveau processus d'affaires avec l'UPAC pour définir les rôles et les responsabilités de chacun. Dorénavant, cette collaboration s'inscrit dans les activités courantes de la Sûreté.

Sur le plan de la sécurité informationnelle, la Sûreté a organisé la « Semaine de la sensibilisation sur la sécurité de l'information », qui s'est tenue du 18 au 22 novembre 2013. Ce fut l'occasion de lancer le déploiement de l'authentification à deux facteurs (IA2F). Il s'agit d'un système d'identification et d'authentification pour tous les utilisateurs du réseau de la Sûreté qui comprend l'accès à la messagerie par Internet et l'accès à distance. L'implantation est amorcée et des jetons d'authentification ont été distribués à environ 5 % du personnel dans le cadre d'un projet pilote. La politique de gestion sur leur utilisation est en préparation. La stratégie d'implantation prévoit le déploiement de la solution sur une période d'un an. D'autre part, les travaux d'implantation de la catégorisation de l'information sont en cours. Un guide des mesures de protection de l'information est en voie d'être achevé et fera l'objet d'un projet pilote au cours de 2014. Une formation à la catégorisation de l'information a permis de rejoindre 25 % des officiers et des cadres, ce qui dépasse l'objectif visé, qui était de 15 % pour l'exercice 2013-2014. Les efforts se poursuivront au cours de la prochaine année.

Concernant la protection des renseignements personnels, deux activités de formation et de sensibilisation ont été organisées. Ainsi, une formation sur la communication des renseignements personnels sans le consentement de la personne concernée a été donnée à un groupe de conseillers, d'avocats et de responsables de l'accès à l'information. Le Service de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels (SADPRP) a également tenu une séance de sensibilisation sur l'accès et la protection des renseignements sensibles devant un groupe de 16 officiers et cadres. Finalement, la Sûreté a maintenu ses sessions de formation sur la légalité d'accès à l'information du CRPQ. Au total, 36 sessions ont été organisées à l'intention de 229 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 du Québec. 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 d'un plan d'action de lutte contre le crime organisé

CIBLE STRATÉGIQUE

Plan d'action mis en œuvre d'ici le 31 mars 2014

CIBLE ANNUELLE

Plan d'action mis en œuvre sur la lutte contre le crime organisé

RÉSULTAT 2013-2014

Le plan d'action est opérationnel

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

Malgré tous les efforts qui sont faits 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. La lutte aux organisations criminelles doit sans contredit demeurer une priorité au Québec. Afin de pallier la fin du financement fédéral en 2013, une nouvelle structure a été mise en place.

Ainsi, 13 ERM administrées par neuf comités directeurs ont été mises en place à travers le territoire québécois. En plus de la Sûreté, 21 corps de police municipaux de niveau 1 à 5, ainsi que la GRC, participent activement aux ERM. Les autres services de police municipaux collaborent également en échangeant des renseignements criminels. À ce jour, toutes les ERM sont opérationnelles. Leur nouvelle structure :

- ✧ permet de conserver et de développer l'expertise nécessaire pour lutter efficacement contre le crime organisé en mettant une pression constante sur les organisations criminelles;
- ✧ encourage le travail d'équipe, le partenariat et le partage de renseignements;
- ✧ assure un rôle de coordination pour continuer à mener des enquêtes à tous les niveaux avec l'ensemble des corps de police de la province.

Dans l'ancienne structure, chaque escouade avait un mandat spécifique, que celui-ci porte sur les motards criminalisés, les gangs de rue ou le trafic de drogue. Dorénavant, les nouvelles ERM poursuivent un seul objectif : lutter contre le crime organisé. Les priorités d'enquête sont établies en fonction des réalités régionales et des attentes des partenaires, toujours dans le but d'augmenter le sentiment de sécurité publique.

ORIENTATION 2

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

AXE 2.1 : OFFRE DE SERVICE

Au cours des trois 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

Réalisation de 100 % des actions déterminées par le groupe stratégique pour 2013-2014

RÉSULTAT 2013-2014

Cinq des sept actions ont été réalisées et une action a été abandonnée

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Selon les modalités inscrites dans la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) et dans 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), la Sûreté du Québec dessert 86 MRC. Afin de continuer à bien répondre aux besoins en évolution de celles-ci, la Sûreté modernise son offre de service. Pour ce faire, une démarche, permettant une révision de certains outils liés à la desserte, a été entamée.

En 2013-2014, la révision de l'offre de programmes, d'outils et de stratégies d'action en prévention de la criminalité, en enquête criminelle, en sécurité routière et en relation avec les municipalités a été achevée. À la suite de l'analyse qui a été faite, les programmes suivants font

présentement l'objet d'une mise à jour : *Cisaille, Bon voisin, bon œil, Programme d'intervention en milieu scolaire (PIMS), Atténuation des impacts (projet pilote), La prévention, un investissement sûr et Objectif cyberbranché*. Par ailleurs, le programme de parrainage bonifié est en cours d'implantation dans tous les postes MRC.

Une démarche d'optimisation d'un processus, considérée par les directeurs de poste comme pouvant contribuer à la modernisation de l'offre de service, a été entreprise. Elle consiste à informatiser certains formulaires et à en réduire le nombre. Le rapport périodique d'activités, permettant une reddition de comptes des activités aux membres du CSP, ainsi que le rapport annuel du CSP ont également fait l'objet d'une révision et seront uniformisés pour l'ensemble des postes MRC. Les élus seront davantage en mesure d'apprécier la prestation de services qui leur est offerte, notamment grâce à des tableaux présentant les données sur une période de cinq ans.

La démarche de modernisation de l'offre de service faite aux MRC a bien progressé au cours des deux dernières années, permettant ainsi la bonification de nombreux outils pour la desserte des MRC et l'élaboration d'un plan de communication. Cependant, en raison des démarches entreprises avec le ministère de la Sécurité publique sur le renouvellement des ententes de services, certaines actions, notamment l'instauration de certains outils dans les postes MRC, ont été reportées à 2014-2015.

La réalisation d'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.

OBJECTIF 2.1.2 : RÉALISER UNE DÉMARCHE 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 ou les stations-service. Ces multiples défis sont accentués par le développement économique accéléré et par les investissements gouvernementaux accrus des prochaines années. En rendant le Nord québécois plus accessible et en favorisant la mise sur pied de nombreux chantiers routiers et de construction, le développement du Nord entraînera d'importants mouvements de population. Un tel développement génère de nouveaux besoins sur le plan de la sécurité publique auxquels la Sûreté doit déjà répondre.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Taux d'avancement de la démarche d'adaptation

CIBLE STRATÉGIQUE

100 %

CIBLE ANNUELLE

Réalisation des quatre livrables déterminés par le comité directeur pour l'année 2013-2014

RÉSULTAT 2013-2014

Les quatre livrables déterminés par le comité directeur ont été réalisés

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Au cours de l'année 2013-2014, les actions visant à adapter la desserte de la Sûreté au développement du Nord québécois se sont poursuivies. Ainsi, la veille stratégique qui permet aux gestionnaires d'être au fait des derniers développements sur le territoire et des répercussions sur la sécurité publique a donné lieu à deux rapports semestriels ainsi qu'à des bulletins de veille toutes les deux semaines. Le suivi trimestriel des conséquences administratives découlant du développement du Nord se poursuit également pour que la Sûreté soit en mesure d'anticiper l'évolution des besoins des unités concernées en matière de ressources humaines, financières et matérielles.

En juin 2013, un projet pilote réalisé dans la MRC de Sept-Rivières a permis de tester une grille d'évaluation développée afin d'obtenir une meilleure appréciation des besoins opérationnels dans les unités touchées par des projets de développement. Un calendrier sera développé au cours de la prochaine année afin de réaliser l'exercice dans d'autres postes MRC. Cette démarche permet aux postes d'élaborer un plan d'action pour mettre en place des mesures transitoires et permanentes adaptées à leur réalité, et ce, dans le but de maintenir un niveau de desserte optimal. En outre, la démarche continue d'être soutenue par un plan de communication pour que l'ensemble de l'organisation ainsi que nos partenaires externes soient informés des efforts en cours pour maintenir la qualité de nos services dans les districts nordiques.

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, une transformation 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

Dépôt du plan de déconcentration à l'intention de l'état-major

RÉSULTAT 2013-2014

Dépôt du plan de trois champs d'activités à déconcentrer

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. Le comité a développé une grille de cueillette ainsi qu'une méthode d'analyse et de priorisation des dossiers soumis. Les trois champs d'activités retenus pour le plan de déconcentration concernent les secteurs des mesures d'urgence, de la sécurité routière et récréotouristique ainsi que les investigations et les vérifications de l'intégrité. Le plan de déconcentration a par la suite été présenté et approuvé par l'état-major.

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.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Mise en place de nouveaux mécanismes de collaboration

CIBLE STRATÉGIQUE

Nouveaux mécanismes de collaboration mis en place

CIBLE ANNUELLE

- Dresser l'inventaire des mécanismes existants et en développement avec les organismes publics qui disposent de pouvoirs de contrainte et d'enquête
- Prioriser les mécanismes de collaboration à développer
- Établir un nouveau mécanisme de collaboration avec les organismes publics

RÉSULTATS 2013-2014

- L'inventaire des mécanismes de collaboration existants et en développement a été dressé et certaines collaborations ont été priorisées
- Un nouveau mécanisme a été mis en place

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

En mai 2012, la *Loi modifiant diverses dispositions concernant l'organisation des services policiers* (RLRQ, chapitre 13) a été adoptée dans le but, entre autres, de permettre aux municipalités de conclure entre elles, ou avec le ministre de la Sécurité publique pour la Sûreté du Québec, des ententes portant sur le partage de certaines activités des services de soutien et des mesures d'urgence. En 2012-2013, la Sûreté avait amorcé l'évaluation de trois activités pouvant être partagées avec le Service de police de la Ville de Montréal. En juin 2013, le MSP a mis sur pied le Comité sur le partage de certains services policiers auquel participe la Sûreté. L'objectif est de déterminer les services pouvant faire l'objet d'un partage et les grands principes entourant celui-ci. C'est pourquoi les travaux entrepris par la Sûreté en 2012-2013 ont été suspendus.

Par ailleurs, la Sûreté a mis en place un mécanisme de collaboration en matière de partage de renseignements avec des organismes publics du Québec qui ont une mission complémentaire à celle de la police et disposent de pouvoirs de contrainte et d'enquête (voir objectif 3.1.1).

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 en effet influencer sur leur appréciation. Par ailleurs, afin de rester à l'affût des préoccupations de ses clientèles (citoyens, élus, partenaires), la Sûreté souhaite maintenir 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.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de mécanismes de suivi mis en place

CIBLE STRATÉGIQUE

Trois

CIBLE ANNUELLE

Déploiement des procédures pour les trois mécanismes de suivi dans l'ensemble des districts

RÉSULTAT 2013-2014

Procédures réalisées pour deux des trois mécanismes

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La Sûreté souhaite améliorer la qualité de la prestation de ses services aux citoyens en se donnant pour objectif d'encadrer le suivi des plaintes de nature criminelle et des demandes de service. Pour s'assurer que les citoyens obtiennent un suivi adéquat, trois mécanismes ont été mis en place sur le territoire desservi par la Sûreté.

Des outils facilitant le travail du patrouilleur ainsi qu'une politique de gestion sur la démarche à adopter pour faire un suivi lorsqu'un citoyen dépose une plainte de nature criminelle ont été élaborés. La politique de gestion est en processus d'approbation. Celle-ci vient uniformiser la pratique et stipule notamment un délai de 30 jours pour faire le suivi. De plus, le suivi par courriel, avec l'autorisation du plaignant, est maintenant possible pour les plaintes concernant un crime contre la propriété. Les procédures entourant ce mécanisme seront instaurées lorsque la politique de gestion sera approuvée.

Par ailleurs, au Centre de gestion des appels, les préposés de l'ensemble des districts sont habilités, en fonction de normes précises, à faire un suivi auprès des citoyens lorsque ceux-ci présentent une demande de service ayant trait à la paix et au bon ordre de même qu'à des véhicules suspects.

Finalement, les districts ont adopté des pratiques uniformes pour assurer le suivi des demandes de service faites par un intervenant municipal relativement à la desserte effectuée dans le cadre des ententes de services aux MRC.

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.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Indice de satisfaction des citoyens et des élus

CIBLE STRATÉGIQUE

8/10

CIBLE ANNUELLE

Réaliser une consultation auprès d'une clientèle ciblée en 2013-2014

RÉSULTAT 2013-2014

Évaluation du Programme d'intervention en milieu scolaire en cours

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Au cours de l'année 2013-2014, la Sûreté du Québec a lancé un appel de candidatures auprès des unités stratégiques internes pour désigner une clientèle dont elles souhaitent évaluer la satisfaction à l'égard des services rendus. Le projet d'évaluation de la satisfaction des partenaires du PIMS a été retenu. Ce programme de la Sûreté, conçu pour encadrer ses interventions auprès des jeunes, a pour but de contrer la vente et la consommation de drogues, le taxage et la violence dans les écoles secondaires du Québec.

La mise en place de la *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école* (RLRQ, chapitre 19) oblige une prise en charge de la violence par le milieu scolaire et élève les attentes à l'égard des corps de police. Ainsi, l'évaluation de la satisfaction des partenaires du PIMS vise à permettre à la Sûreté de répondre adéquatement aux préoccupations et aux besoins de ses partenaires qui travaillent auprès des jeunes. De plus, elle permettra de disposer d'une information pertinente pour procéder à la révision du programme lors des travaux sur le renouvellement de l'offre de service de la Sûreté (voir l'objectif stratégique 2.1.1).

L'évaluation de la satisfaction des partenaires du programme PIMS, amorcée en février 2014, est en cours.

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.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre d'actions d'amélioration issues de consultations

CIBLE STRATÉGIQUE

Au moins une action d'amélioration annuellement

CIBLE ANNUELLE

Dépôt du cadre de référence en matière de relations avec les élus

RÉSULTAT 2013-2014

Cadre de référence en cours de développement

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

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

CIBLE ANNUELLE

Uniformisation du modèle de reddition de comptes

RÉSULTAT 2013-2014

Modèle de reddition de comptes uniformisée développé

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

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

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

DÉPÔT DU CADRE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE RELATIONS AVEC LES ÉLUS

Ce cadre de référence a pour objectif d'offrir à l'ensemble des membres de l'organisation qui interviennent auprès des instances municipales un aperçu complet des orientations et des pratiques établies et préconisées. Il prend en considération les travaux réalisés au cours des deux dernières décennies dans le domaine des relations avec les élus municipaux. À ce titre, il incorpore les résultats des sondages tenus auprès des élus, des travaux des forums nationaux des CSP, des forums régionaux des élus, des congrès de la Fédération québécoise des municipalités (FQM) et de l'Union des municipalités du Québec (UMQ), et du *Comité de liaison SQ-UMQ-FQM*.

Bien que l'entente de services et le comité de sécurité publique de chacune des MRC établissent le partage formel des responsabilités entre la Sûreté et les municipalités, la création d'un partenariat bien plus large s'avère essentielle à l'établissement et au maintien d'un milieu de vie sécuritaire adapté aux particularités de chacune des municipalités.

Ce cadre de référence ne traite pas en profondeur des documents qui servent de fondement à la desserte MRC (les ententes de services, le plan d'organisation des ressources policières, les

rapports périodiques des CSP, l'offre de service, etc.). Ainsi, ce document présente les structures et les caractéristiques propres aux municipalités qui doivent être prises en considération dans la prestation de services, les rôles et les responsabilités de chacun, mais aussi les orientations qui doivent guider les actions des policiers auprès du monde municipal.

À la suite de la consultation des districts, le cadre de référence est maintenant en phase finale d'élaboration. Cette version devra être approuvée par l'organisation avant son implantation.

UNIFORMISATION DU MODÈLE DE REDDITION DE COMPTES

La nouvelle forme que prend le rapport périodique répond explicitement à des besoins de communication exprimés sur le terrain. Ainsi, le nouveau rapport :

- ✧ est uniformisé pour l'ensemble des MRC;
- ✧ adopte une perspective de suivi de la performance;
- ✧ facilite et circonscrit le travail de production des postes;
- ✧ promeut la communication auprès des élus municipaux.

La modification de ce document répond à quatre objectifs. Le premier consiste à réduire les disparités de contenu entre les MRC. À la demande de la Fédération québécoise des municipalités et conformément aux propositions formulées dans les forums régionaux des élus tenus en 2012, les responsables municipaux se sont exprimés en faveur d'une uniformisation de la structure et du contenu des rapports périodiques. Ils désirent ainsi que les travaux réalisés dans chacun des CSP s'appuient sur de l'information de même nature. Par ailleurs, le modèle permet de présenter des particularités selon le territoire, spécialement en ce qui concerne l'organisation d'activités.

Le deuxième objectif vise le suivi de la performance en mettant l'accent sur les activités organisées sur le territoire de la MRC et la performance de sa desserte. Pour ce faire, le nouveau modèle du rapport propose des tableaux et des graphiques clairs permettant aux membres du CSP d'apprécier l'évolution de la sécurité publique sur leur territoire et de discerner les éléments qui méritent une attention particulière.

Par l'uniformisation du canevas, le rapport périodique tel qu'il est présenté aux membres du CSP est en grande partie généré automatiquement à partir des données du Tableau de bord et du *Plan d'activité régional et local*. Une seule extraction est dorénavant nécessaire pour obtenir les données facilitant ainsi le travail des postes MRC. Pour assurer une plus grande cohérence, le rapport annuel sera rédigé sur la base des rapports périodiques compilés.

Finalement, ce modèle permet de baliser et de promouvoir la communication avec les élus, membres ou non des CSP. Si le CSP a la responsabilité légale de faire le suivi de l'entente, la gestion de l'administration et des ressources humaines est une prérogative du responsable de poste. En balisant le contenu du rapport, la Sûreté prévient les risques de diffusion d'informations confidentielles.

Les élus, membres ou non, pourront obtenir le bilan de sécurité publique sur une base bimestrielle.

ORIENTATION 3

Poursuivre l'amélioration de la performance organisationnelle

AXE 3.1 : CAPACITÉ D'ANTICIPATION ET D'ADAPTATION

Dans un environnement changeant, la Sûreté du Québec 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 d'un processus

CIBLE STRATÉGIQUE

Processus mis en place

CIBLE ANNUELLE

Mise en place du Centre de fusion du renseignement stratégique

RÉSULTAT 2013-2014

Centre de fusion du renseignement stratégique mis en place

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La création du CFRS à l'automne 2013 visait à intégrer dans une structure, les capacités de renseignement de différents partenaires en mettant en commun des ressources, des expertises et des informations stratégiques.

En collaboration avec ses partenaires, la Sûreté du Québec contribue au CFRS afin de doter le Québec d'une entité gouvernementale ayant la capacité de recueillir des renseignements de nature stratégique. Elle soutient ainsi les décideurs dans les différentes organisations publiques face aux risques pouvant compromettre l'intégrité de l'État québécois et la sécurité publique.

Depuis novembre 2013, six lettres d'entente ont été signées avec des partenaires et d'autres sont en préparation. En outre, des rencontres de collaboration ont été planifiées avec différentes unités, à l'interne comme à l'externe. Des conférences téléphoniques avec la Police provinciale de l'Ontario ont cours afin d'établir les bases d'une coopération. Des visites portant sur des

échanges de bonnes pratiques et sur le renforcement partenarial ont eu lieu dans quelques États américains (Vermont, New York, Massachusetts). Depuis novembre 2013, cinq analyses ont été produites et distribuées aux partenaires signataires d'une entente avec le CFRS. Un processus de diffusion facile et sécuritaire des produits d'analyse est en cours d'amélioration.

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

Déployer le logiciel du Code de la sécurité routière sur tous les ordinateurs véhiculaires

RÉSULTAT 2013-2014

La réalisation du projet a été autorisée par l'état-major pour l'exercice financier 2014-2015

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Cet objectif a donné lieu à des travaux concernant une application de consultation hors ligne dans les ordinateurs véhiculaires : la collecte de besoins, l'analyse et l'évaluation des produits disponibles, l'évaluation de compatibilité, l'analyse des coûts et le dépôt du carnet de projet.

Le projet a été approuvé par le Comité directeur des ressources informationnelles en décembre 2013 et l'état-major a autorisé sa réalisation pour l'exercice financier 2014-2015, avec l'ajout d'un accès au Code criminel.

AXE 3.2 : RELÈVE ET TRANSFERT D'EXPERTISE

Pour remplir pleinement les mandats qui lui sont confiés, la Sûreté du Québec 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 CRITIQUE AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES GESTIONNAIRES

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

Dépôt du rapport du 1^{er} projet pilote

RÉSULTAT 2013-2014

Les projets pilotes sont commencés

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

À la suite de la réalisation des travaux d'intégration de l'application informatique sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, son implantation par des projets pilotes a débuté comme prévu. Elle se fait de façon progressive dans certaines unités sélectionnées. Les données sur les projets pilotes recueillies seront utilisées pour produire le rapport.

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.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Actualisation de la démarche

CIBLE STRATÉGIQUE

Démarche actualisée

CIBLE ANNUELLE

Dépôt du Rapport d'identification des besoins de l'organisation et des individus (en matière de moyens de développement des compétences)

RÉSULTAT 2013-2014

Production du Rapport d'identification des besoins de l'organisation et des individus

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Cet objectif a donné lieu à plusieurs consultations auprès des gestionnaires cadres et des officiers de la Sûreté, des partenaires et des organismes afin d'établir les besoins concernant les moyens à privilégier en matière de développement des compétences.

De façon à produire le rapport mentionné dans la cible annuelle de 2013-2014, trois étapes étaient nécessaires. Une première démarche consistait à recenser les activités de formation suivies à l'interne et à l'externe. La deuxième consistait à consulter les partenaires et les organisations externes pour déterminer les moyens à privilégier en matière de développement des compétences. Finalement, une dernière démarche avait pour but de permettre aux gestionnaires d'établir leurs besoins en matière de développement des compétences.

Certaines priorités de l'organisation ayant été réévaluées en cours d'année, le cahier de projet de cet objectif a été révisé. Ainsi, deux actions ont été abandonnées : la révision des outils de qualification et de sélection pour le grade de capitaine et l'élaboration d'un projet d'évaluation des compétences (incluant les attentes signifiées).

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 ciblés ayant participé au programme d'intégration

CIBLE STRATÉGIQUE

100 % des gestionnaires de premier niveau ciblés

CIBLE ANNUELLE

Dépôt du Rapport d'identification des besoins de l'organisation et des individus (en vue de développer un programme d'accueil et d'intégration à la fonction de gestion de premier niveau)

RÉSULTAT 2013-2014

Production du Rapport d'identification des besoins d'organisation et des individus et du profil de compétences de sergent-gestionnaire

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Un profil de compétences pour les sergents gestionnaires a été développé à partir de groupes de discussion internes. Ce profil a été soumis à la Direction des ressources humaines pour approbation.

Pour les résultats relatifs à l'établissement des besoins de l'organisation et des individus sur les moyens à privilégier pour assurer le développement des compétences, le détail se trouve sous l'objectif 3.2.2.

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 STRATÉGIQUES EN FONCTION DES MEILLEURES PRATIQUES D'AFFAIRES

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.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Pourcentage d'unités stratégiques qui ont implanté un mécanisme de suivi de leur performance

CIBLE STRATÉGIQUE

100 % des unités stratégiques³³

CIBLE ANNUELLE

Déploiement d'outils liés à la planification et au suivi des ressources financières et humaines dans les 39 unités stratégiques

RÉSULTAT 2013-2014

Déploiement d'outils liés à la planification et au suivi des ressources financières dans les 39 unités stratégiques

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

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 2013-2014, 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. Ces plans ont été remis aux directeurs généraux adjoints des cinq grandes fonctions.

La phase 2 a partiellement été réalisée grâce à un nouvel outil de suivi des données budgétaires qui facilite le travail des responsables des unités stratégiques.

³³ Au 31 mars 2014, la Sûreté comptait 39 unités stratégiques, soit l'état-major, les cinq grandes fonctions, les 23 directions ainsi que les dix districts.

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

La DSC³⁴ a été révisée en septembre 2013. En plus d'informer la population sur la mission, la vision et les valeurs de la Sûreté du Québec, 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 préférence³⁵.

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 (le détail se trouve à la section 1.16);
- ✧ communiquer avec vous de manière claire et simple.

La Sûreté du Québec 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 2013-2014, aucun sondage sur la satisfaction de la clientèle ou le sentiment de sécurité des citoyens n'a été mené. Étant donné le peu de variation des résultats d'une année à

³⁴ La DSC est disponible sur le site Internet de la Sûreté à l'adresse suivante : <http://www.sq.gouv.qc.ca/informations/declaration-de-services-aux-citoyens.jsp>

³⁵ La Sûreté du Québec a adopté un énoncé de principe en matière de profilage racial et illicite.

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 prévu à la fin de l'actuel plan stratégique 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 dès cette année des résultats de certains de nos engagements :

✧ Répondre à vos demandes d'assistance policière

En 2013-2014, la Sûreté a traité 591 290 demandes d'assistance policière par l'intermédiaire des cartes d'appel³⁶. À titre indicatif, en 2012-2013 la Sûreté en avait traité 595 643, ce qui représente une variation de moins de 1 %.

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

En 2013-2014, la Sûreté a procédé à plus de 349³⁷ 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.

³⁶ 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.

³⁷ 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.

UTILISATION DES RESSOURCES

1.9 DONNÉES BUDGÉTAIRES

L'exercice financier de la Sûreté du Québec 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.

Tableau 1 Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD)

INDICATEUR	2013-2014		2012-2013	2011-2012
	BUDGET ³⁸ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ³⁹ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Rémunération	270 602,0	270 602,0	267 701,2	254 352,8
Fonctionnement	113 093,3	111 669,3	111 820,4	114 946,8
Affectation à un fonds spécial (contribution gouvernementale au FSP)	275 413,2	275 413,2	272 936,1	268 701,4
Dépenses totales	659 108,5	657 684,5	652 457,7	638 001,0
Investissements totaux	29 263,3	16 315,2	16 524,3	13 116,5

³⁸ Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

³⁹ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

Le budget de 659,1 M\$ représente le budget initial de 614,7 M\$ auquel se sont ajoutés des crédits de 44,4 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. Finalement, un recours au Fonds de suppléance a été accepté principalement pour payer les dépenses extraordinaires engendrées par les interventions policières dans différentes communautés autochtones et les dépenses reliées aux événements survenus à Lac-Mégantic et à L'Isle-Verte.

Les dépenses réelles de 657,7 M\$ comprennent une somme de 275,4 M\$ versée au FSP. Elles sont supérieures de 5,2 M\$ à celles de l'exercice 2012-2013. Cette variation s'explique principalement par :

- ✧ les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail;
- ✧ l'augmentation de la contribution gouvernementale au FSP, principalement attribuable à la hausse des dépenses du Fonds.

En 2013-2014, les investissements affectés à ce programme sont inférieurs de 0,2 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2012-2013.

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 2 Coût moyen des services spécialisés et nationaux

	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Coût moyen par policier (en dollars)	207 418	209 680	209 591
Coût moyen par habitant (en dollars)	47	48	47

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 3 Revenus, dépenses et investissements du FSP

	2013-2014		2012-2013	2011-2012
	PRÉVISIONS ⁴⁰ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS ⁴¹ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)
Tarification aux municipalités et autres	296 611,0	296 611,0	287 268,4	263 080,8
Contribution gouvernementale (provenant du programme 02)	275 413,2	275 413,2	272 936,1	268 701,4
Revenus totaux	572 024,2	572 024,2	560 204,5	531 782,2
Rémunération	456 942,4	456 942,4	444 094,7	422 582,5
Fonctionnement	115 081,8	115 081,8	116 109,8	109 199,7
Dépenses totales	572 024,2	572 024,2	560 204,5	531 782,2
Investissements totaux	21 266,3	15 349,2	16 251,1	14 499,8

PROVENANCE DES REVENUS 2013-2014 RÉELS

Les revenus réels de 2013-2014 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) (286,9 M\$), du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Champlain (3,9 M\$) et de revenus divers (5,8 M\$);
- ✧ d'une contribution gouvernementale, tirée du programme 02 du MSP pour en assurer l'équilibre financier, totalisant 275,4 M\$.

Les dépenses réelles en 2013-2014 sont supérieures de 11,8 M\$ par rapport à l'exercice 2012-2013. Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail.

En 2013-2014, les investissements réalisés par le FSP sont inférieurs de 0,9 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2012-2013.

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 2014), 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 (2 558 607 habitants).

⁴⁰ Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

⁴¹ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

Tableau 4 Coût moyen des services généraux

	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Coût moyen par policier (en dollars)	167 908	164 018	159 216
Coût moyen par habitant (en dollars)	220	217	214

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 5,3 M\$ pour l'année 2013-2014.

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.

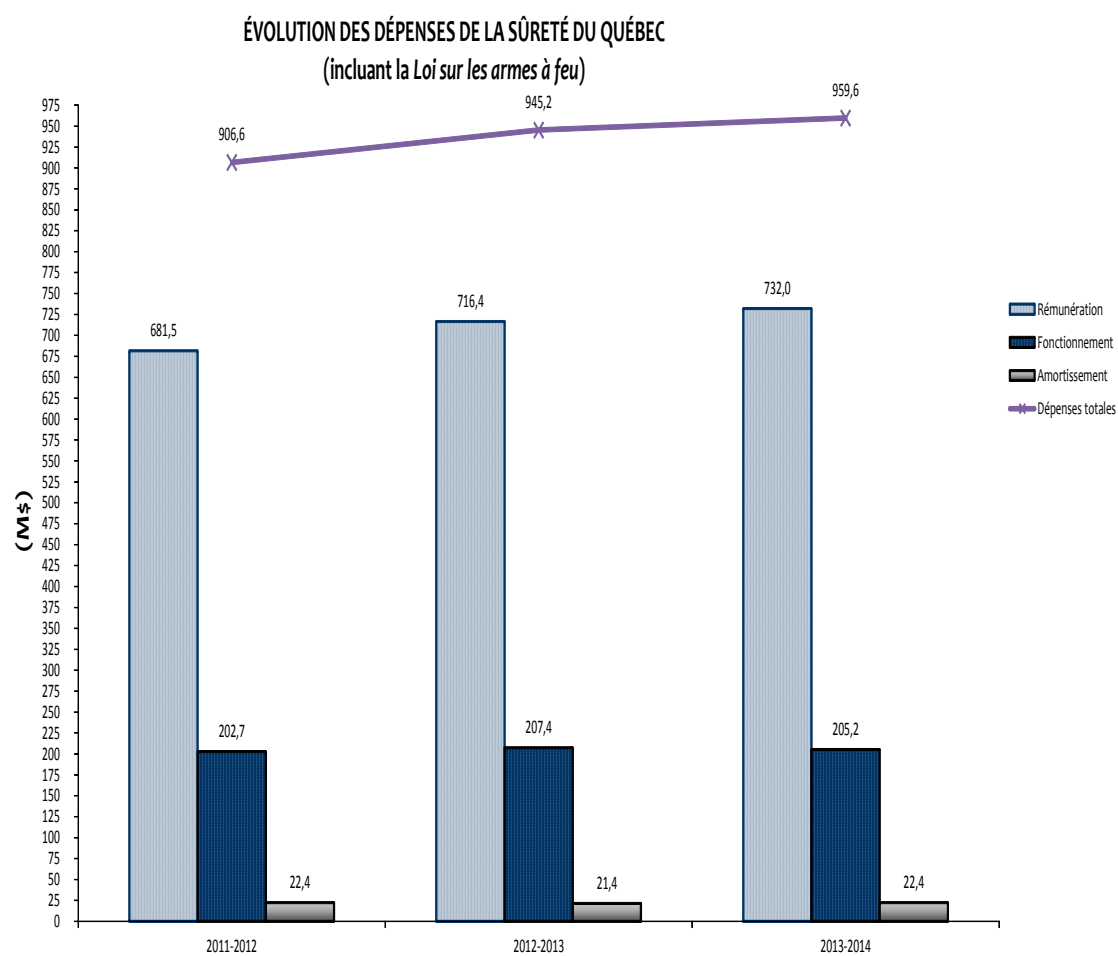
Tableau 5 Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD)

INDICATEUR	2013-2014		2012-2013	2011-2012
	BUDGET ⁴² (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ⁴³ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Programme 02 (excluant l'affectation au FSP)	383 695,3	382 271,3	379 521,6	369 299,6
FSP	572 024,2	572 024,2	560 204,5	531 782,2
CFD – contrôle des armes à feu	5 988,0	5 354,1	5 510,1	5 518,1
Dépenses totales	961 707,5	959 649,6	945 236,2	906 599,9
Programme 02	29 263,3	16 315,2	16 524,3	13 116,5
FSP	21 266,3	15 349,2	16 251,1	14 499,8
Investissements totaux	50 529,6	31 664,4	32 775,4	27 616,3

⁴² Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

⁴³ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

Figure 1 Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec⁴⁴



⁴⁴ Comparativement aux autres tableaux, l'évolution est présentée de façon croissante.

Tableau 6 Sommaire des catégories de dépenses

	2013-2014 (000 \$)	2012-2013 (000 \$)	2011-2012 (000 \$)
Traitement	631 666,5	622 739,9	588 896,8
Régime de retraite	40 487,0	37 697,7	36 161,2
Contribution de l'employeur	59 875,0	55 918,9	56 454,2
Services de transport et de communication	32 826,1	35 751,7	33 171,2
Services professionnels, administratifs et autres	54 187,1	59 456,3	58 203,1
Loyers et location d'équipements	78 754,9	76 120,1	72 797,3
Fournitures et approvisionnement	29 919,1	31 375,3	30 589,6
Autres dépenses	9 523,7	4 728,0	7 965,6
Amortissement	22 410,2	21 448,3	22 360,9
Dépenses totales	959 649,6	945 236,2	906 599,9

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 2011-2012 à 2013-2014.

Tableau 7 Revenus provenant des biens et services tarifés

	2013-2014 (000 \$)	2012-2013 (000 \$)	2011-2012 (000 \$)
Permis d'explosifs et permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration)	416,2	401,8	480,8
Frais de vérification des antécédents judiciaires ⁴⁵	497,0	517,5	577,2

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

⁴⁵ 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 8.

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 2011-2012 à 2013-2014.

Tableau 8 Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)

	2013-2014 (000 \$)	2012-2013 (000 \$)	2011-2012 (000 \$)
Services de police réguliers fournis aux municipalités	286 912,3	276 524,8	250 820,8
Services de police partiels fournis aux municipalités	656,8	752,2	653,5
Services de police – ponts fédéraux	3 926,6	3 842,1	3 752,4
Services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité	4 757,5	5 755,8	7 609,4

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. La diminution des revenus est attribuable à une réduction des escortes de véhicules hors normes.

NOUVEAUX BIENS ET SERVICES TARIFÉS

Il n'y a aucun nouveau bien ou service tarifé en 2013-2014.

BIENS ET SERVICES POUVANT ÊTRE TARIFÉS

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

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

	2013-2014 ⁴⁶	2012-2013 ⁴⁷
DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL CIVIL		
Dépenses totales de formation ⁴⁸	741 598	708 118
Dépenses totales de formation en prestation de services généraux impliquant un contact avec les clientèles	263 570	245 691
Dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux	322 476	318 474
Dépenses totales de formation en technologie de l'information	155 552	143 953
DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL POLICIER		
Dépenses totales de formation ⁴⁸	5 608 730	5 743 129
Dépenses totales de formation en prestation de services généraux impliquant un contact avec les clientèles	2 164 980	2 007 830
Dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux	3 348 821	3 640 452
Dépenses totales de formation en technologie de l'information	94 929	94 847

Pour l'année civile 2013⁴⁹, 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.

⁴⁶ Les données sont calculées pour l'année financière 2013-2014 selon la nouvelle consigne du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). Celles-ci correspondent à la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014.

⁴⁷ Aux fins de comparaison, les données ont été recalculées par année financière. Elles diffèrent des données fournies dans le RAG 2012-2013 qui étaient calculées par année civile tel que demandé par le SCT.

⁴⁸ À noter que les restrictions budgétaires ont influencé les budgets alloués pour la formation. En effet, le budget de 2013-2014 était de 6 226 300 \$ comparativement à 6 367 700 \$ en 2012-2013 et 7 717 350 \$ en 2011-2012. Ceci représente une diminution de 19 % en deux ans.

⁴⁹ La période de référence utilisée par la Commission des partenaires du marché du travail est l'année civile.

Tableau 10 Ratio du nombre de jours de formation par personne

	2013-2014 ⁵⁰		2012-2013 ⁵¹	
	POLICIER	CIVIL	POLICIER	CIVIL
Ratio du nombre de jours de formation par personne	5,08 ⁵²	2,21	5,79	2,03

Tableau 11 Bonis au rendement accordés en 2013-2014 pour la période d'évaluation du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

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 et la réduction de la dette* (RLRQ, chapitre 20), aucun boni au rendement n'a été versé aux cadres et aux titulaires d'un emploi supérieur en 2013-2014 pour la période d'évaluation du rendement du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.

	2013-2014		2012-2013	
	NOMBRE DE BONIS	MONTANT TOTAL (000 \$)	NOMBRE DE BONIS	MONTANT TOTAL (000 \$)
Cadre	0	0	0	0
Cadre juridique ⁵³	0	0	0	0
Titulaire d'un emploi supérieur à temps plein	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

1.10 RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Les ressources informationnelles de la Sûreté du Québec 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.

⁵⁰ Le ratio pour l'année 2013-2014 est calculé en divisant le nombre de jours de formation total reçu (29 296 jours pour les policiers et 5 213 jours pour les civils) par le nombre d'employés en place au 31 mars 2014 (5 762 policiers et 2 363 civils occasionnels et réguliers).

⁵¹ Ce ratio est calculé pour l'année 2012-2013 en divisant le nombre de jours de formation total reçu (33 695 jours pour les policiers et 4 895 jours pour les civils) par le nombre d'employés en place au 31 mars 2013 (5 816 policiers et 2 410 civils occasionnels et réguliers). Aux fins de comparaison, ces données ont été recalculées par année financière. Elles diffèrent des données fournies dans le RAG 2012-2013 calculées par année civile tel que cela était demandé par le SCT à ce moment.

⁵² Comme certaines listes de présence n'ont pas encore été transmises, il se peut que ce ratio soit inférieur au chiffre réel.

⁵³ La reddition de comptes pour les cadres juridiques relève du ministère de la Justice du Québec.

Tableau 12 Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2013-2014

	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS PRÉVUS (000 \$)	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS RÉELS (000 \$)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Activités d'encadrement	2 762,0	2 782,7	Écart négligeable de moins de 1 %.
Activités de continuité	26 289,4	24 236,1	Coûts inférieurs de 7,8 % par rapport aux coûts planifiés, s'expliquant principalement par des acquisitions de matériel informatique moins importantes que prévu.
Projets	30 472,0	12 441,7	Retards dans la réalisation de certains projets.
Total	59 523,4	39 460,5	D'une manière globale, les dépenses réelles sont inférieures de 33 % par rapport aux coûts prévus, principalement en raison de retards dans l'échéancier de certains projets.

Tableau 13 Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles⁵⁴

LISTE DES PROJETS	AVANCEMENT (%)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Remplacement du système d'empreintes digitales	100 %	Projet terminé. Ce système a été livré au cours de l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2014.
Système de reconnaissance de plaques d'immatriculation	100 %	Projet terminé. Ce système a été livré au cours de l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2014.
Sécurité – identification et authentification à deux facteurs	85 %	Le retard dans l'échéancier est principalement dû au processus administratif qui a été plus long que prévu. De plus, ce projet exige une expertise très pointue en raison de la complexité de la solution à mettre en place. Les travaux de déploiement ont débuté au cours du présent exercice.
Remplacement du système d'écoute	80 %	Le retard est principalement attribuable au processus administratif. Il s'agit d'un dossier très complexe faisant en sorte que l'échéancier s'est prolongé au-delà de la planification. Les travaux d'implantation ont débuté au cours du présent exercice.

⁵⁴ 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
Système intégré de radiocommunications policières (SIRP)	72 %	Pour être déployé, le projet SIRP doit s'appuyer sur une infrastructure complète. Or, cette dernière n'est pas entièrement mise en place, ce qui explique les délais additionnels.
Gestion du parc automobile	40 %	Le retard est occasionné par une actualisation de la formation destinée aux usagers. Cette formation doit être structurée et donnée avant le déploiement de la solution afin que les usagers soient pleinement opérationnels au moment de la livraison du système.
Refonte du Système de renseignement de sécurité (SIR)	33 %	Des imprévus dans le processus administratif ont causé un retard dans l'échéancier de réalisation. Les travaux de développement du système ont débuté au cours du présent exercice.

Tableau 14 Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2013-2014

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (000 \$) ⁵⁵	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (000 \$) ⁵⁵	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES (000 \$) ⁵⁶	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES (000 \$) ⁵⁶	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Remplacement du système d'empreintes digitales	67,8	75,7	1 085,8	989,1	Dans l'ensemble, les ressources humaines et financières requises pour achever le déploiement du système ont été moindres que dans la planification.
Système de reconnaissance de plaques d'immatriculation	0,0	79,3	2 500,0	2 678,3	Initialement, ce projet ne devait pas être développé par la Sûreté. Un budget de 2,5 M\$ lui a été remis pour son développement et son déploiement. Elle a cependant dû assumer des coûts additionnels pour les ressources humaines et les frais d'opération.

⁵⁵ Les coûts en ressources humaines correspondent aux dépenses en rémunération du personnel.

⁵⁶ Les coûts en ressources financières comprennent les services internes, les services externes, les acquisitions et la location de biens et les frais connexes.

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (000 \$) ⁵⁷	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (000 \$) ⁵⁷	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES (000 \$) ⁵⁸	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES (000 \$) ⁵⁸	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Sécurité – identification et authentification à deux facteurs	50,0	82,6	223,4	214,0	Les ressources humaines requises afin de déployer la solution ont dû être plus importantes pour les raisons suivantes : sa complexité même, qui exigeait une expertise très pointue, ses impacts sur les autres composantes de notre environnement et la gestion du changement à mettre en place.
Remplacement du système d'écoute	75,0	25,3	3 764,7	550,2	Les délais dans le déploiement du système ont fait en sorte que les débours ne se font pas au rythme prévu dans la planification.
SIRP	2 350,0	2 665,6	5 784,4	1 436,6	Les délais dans le déploiement de l'infrastructure ont fait en sorte que les débours ne se font pas au rythme prévu dans la planification.
Gestion du parc automobile	0,0	24,0	688,8	202,8	Les délais engendrés par un changement dans la formation ont fait en sorte que les débours au fournisseur ne se font pas au rythme prévu dans la planification.
Refonte du SIR	254,0	39,6	1 437,9	0,0	Les délais dans le déploiement du système ont fait en sorte que les débours au fournisseur ne se font pas au rythme prévu dans la planification.

⁵⁷ Les coûts en ressources humaines correspondent aux dépenses en rémunération du personnel.

⁵⁸ Les coûts en ressources financières comprennent les services internes, les services externes, les acquisitions et la location de biens et les frais connexes.

Tableau 15 Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2013-2014

ÉLÉMENT	EXPLICATION
Liste des sections ou des sites Web qui ne sont pas encore conformes	✧ 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 Le 10 mai 2011, le SCT a adopté les standards sur l'accessibilité du Web auxquels tous les ministères et organismes 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. Lorsqu'une refonte des sites n'est pas prévue, le SCT demande aux ministères et organismes de se conformer à des obligations minimales. Pour ce faire, lors de la précédente 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 : ✧ http://www.prevention-commerce.com/ ✧ et du site intranet de la Sûreté du Québec.
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	En 2013-2014, l'organisme AccessibilitéWeb a déposé un rapport sur l'accessibilité des sites Web de la Sûreté. Un coût estimé de réalisation a été planifié pour 2014-2015. Dans un premier temps, le projet vise à : ✧ évaluer l'accessibilité des sites Internet; ✧ déterminer les mesures correctives; ✧ élaborer un plan d'action. De plus, une seconde phase d'évaluation a été ajoutée afin de s'assurer de bien répondre aux trois standards : ✧ accessibilité d'un site Web; ✧ accessibilité d'un document téléchargeable; ✧ accessibilité du multimédia dans un site Web.

ÉLÉMENT	EXPLICATION
Liste des obstacles et des situations particulières	Les coûts et les besoins en ressources pour la seconde phase devront être évalués. Avec la seconde phase, le projet pourrait s'échelonner jusqu'en mars 2016. Toutefois, l'éventualité de faire une mise à jour du site Internet de la Sûreté (refonte du site) est à l'étude. Si le projet est accepté, une analyse préliminaire devra être déposée au plus tard le 31 mars 2015. Le projet sur l'accessibilité des sites Web pourrait alors ne plus être nécessaire puisqu'il serait intégré au projet de refonte.
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
Existence d'un cadre de gouvernance	Non

1.11 RESSOURCES HUMAINES

Pour répondre à sa mission sur l'ensemble du territoire québécois, la Sûreté comptait sur 7 722 postes autorisés, policiers et civils, au 31 mars 2014. 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 16 Répartition des postes réguliers autorisés⁵⁹ policiers et civils

	2013-2014	2012-2013
Effectif policier	5 762	5 780
Effectif civil	1 960	1 933
Total	7 722	7 713

EXPLICATION DES ÉCARTS

La diminution des postes autorisés du personnel policier au cours de l'année 2013-2014 s'explique principalement par la fin du CT de la fiducie fédérale et le renouvellement à la baisse du CT ACCES Alcool et ACCES Tabac. L'entrée en vigueur du nouveau CT pour le soutien aux enquêtes en matière de corruption et d'évasion fiscale vient suppléer à la diminution des effectifs autorisés chez les policiers.

Quant au personnel civil, l'ajout de postes réguliers autorisés s'explique par le transfert des effectifs de la rémunération du Centre des services partagés du Québec vers la Sûreté, l'intégration du programme civil de filtrage de sécurité du ministère de la Sécurité publique et la poursuite de la régularisation d'emplois pour les occasionnels 44/48 devenant réguliers. D'autres CT viennent également renforcer l'effectif autorisé de la Sûreté, par exemple, pour l'escorte policière des véhicules hors normes, pour le SIRP et pour le soutien aux enquêtes en matière de corruption et d'évasion fiscale.

⁵⁹ Les présentes données sont prélevées de la Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources (SAGIR) au sein de la communauté gouvernementale et peuvent différer de celles du Conseil du trésor 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 17 Répartition des postes réguliers autorisés⁶⁰ policiers et civils selon la grande fonction

	2013-2014		2012-2013	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Direction générale	16	0,2	16	0,2
Grande fonction des enquêtes criminelles	1 304	16,9	1 351	17,5
Grande fonction de l'administration	572	7,4	546	7,1
Grande fonction de la surveillance du territoire	5 118	66,3	5 133	66,6
Grande fonction de l'intégrité de l'État	531	6,9	496	6,4
Grande fonction corporative	181	2,3	171	2,2
Total	7 722	100,0	7 713	100,0

EXPLICATION DES ÉCARTS

La Sûreté poursuit la révision de sa structure, ce qui entraîne des mouvements d'effectifs entre les grandes fonctions.

Tableau 18 Répartition des postes réguliers autorisés⁶⁰ policiers et civils selon la catégorie d'emploi

CATÉGORIE D'EMPLOI	2013-2014	2012-2013
Directeur général et directeur général adjoint	6	6
Inspecteur-chef	16	17
Inspecteur	45	51
Capitaine	105	106
Lieutenant	264	256
Sergent	1 978	1 997
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 348	3 347
Total partiel	5 762	5 780
Cadre supérieur et intermédiaire	60	59
Professionnel	420	406
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 480	1 468
Total partiel	1 960	1 933
Total général	7 722	7 713

⁶⁰ Les présentes données sont prélevées de SAGIR et peuvent différer de celles du Conseil du trésor 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 19 Répartition des effectifs réguliers en place⁶¹ policiers et civils selon la catégorie d'emploi⁶²

CATÉGORIE D'EMPLOI	2013-2014	2012-2013
Directeur général et directeur général adjoint	9	9
Inspecteur-chef	12	17
Inspecteur	42	45
Capitaine	98	97
Lieutenant	240	223
Sergent	1 946	1 884
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 415	3 541
Total partiel	5 762	5 816
Cadre supérieur et intermédiaire	55	56
Professionnel	397	342
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 367	1 157
Total partiel	1 819	1 555
Total général	7 581	7 371

EXPLICATION DES ÉCARTS

La baisse de l'effectif policier en place au cours de l'année 2013-2014 s'explique par une diminution du nombre de postes réguliers autorisés et par un nombre plus élevé de départs que d'embauches. Voir à ce sujet la section 1.15.

Quant au personnel civil, la hausse de l'effectif régulier en place s'explique notamment par les occasionnels occupant des postes réguliers qui ont obtenu, en 2013-2014, le statut d'employé temporaire et par les occasionnels devenus permanents avec le CT sur la régularisation des occasionnels 44/48. Les départs et l'ajout de nouveaux CT ont également fait fluctuer le niveau de l'effectif civil régulier en place.

⁶¹ 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.

⁶² La catégorie d'emploi est celle du poste occupé par l'employé au 31 mars.

Tableau 20 Répartition des départs à la retraite selon la catégorie d'emplois⁶³

CATÉGORIE D'EMPLOIS	2013-2014	2012-2013
Officier ⁶⁴	27	19
Sous-officier et agent	85	69
Total – Effectif policier	112	88
Cadre	4	2
Professionnel	7	9
Technicien	14	11
Personnel de bureau	40	43
Ouvrier	1	0
Total – Effectif civil	66	65
Total des retraites	178	153

Tableau 21 Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE	2013-2014	2012-2013
Effectif civil	5,4 %	5,5 %
Effectif policier	2,2 %	1,7 %

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 : 1 739

Policiers : 5 788

EXPLICATION DES ÉCARTS

Pour la période visée, on remarque une légère augmentation du taux de départ volontaire chez le personnel policier (0,5 %) tandis que, chez l'effectif civil, le taux est demeuré stable (variation de 0,1 % par rapport à 2012-2013). Des changements observés dans le contexte démographique, social et économique propre à l'environnement policier ont amené une augmentation du nombre de départs à la retraite et du nombre de démissions chez l'effectif policier.

⁶³ Le tableau comprend les effectifs réguliers seulement.

⁶⁴ La catégorie « Officier » comprend les catégories d'emplois suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

1.12 RESSOURCES MATÉRIELLES

Pour accomplir sa mission et répondre adéquatement aux besoins de ses clients, la Sûreté du Québec dispose de diverses ressources matérielles. En date du 31 mars 2014, elle compte notamment 239 terrains et immeubles, incluant le GQG, les quartiers généraux des districts, les postes de police, les entrepôts, les résidences, les stationnements et les terrains occupés par de l'équipement de télécommunications.

Tableau 22 Nombre d'immeubles et de terrains occupés par année financière

	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Nombre d'immeubles et de terrains occupés	239	239	226

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.

Pour 2013-2014, le nombre d'emplacements est toutefois demeuré stable. Bien que de nouveaux immeubles se soient ajoutés, dont un poste relais à Labelle et un local polyvalent de services à Stanstead, la rétrocession d'espaces sous-utilisés, parmi lesquels le local polyvalent de services de Huntington et le poste relais de Baie-Trinité, a eu pour effet de maintenir le nombre d'emplacements occupés.

Parmi les immeubles occupés, les immeubles suivants ont été construits ou ont fait l'objet d'une rénovation majeure au cours de l'année financière 2013-2014 :

- ❖ le Centre de contrôle des mesures d'urgence au GQG (Montréal)⁶⁵;
- ❖ le poste de la MRC des Laurentides (Sainte-Agathe-des-Monts);
- ❖ le poste de la MRC de Témiscamingue (Ville-Marie);
- ❖ le quartier général de la Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches (Québec).

Les immeubles suivants sont en cours de construction ou de rénovation et les travaux devraient être terminés pendant l'exercice financier 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)⁶⁶.

⁶⁵ Le projet du Centre de contrôle des mesures d'urgence au Grand quartier général, prévu initialement pour 2015-2016, a été réalisé au cours de l'exercice financier 2013-2014 afin de répondre aux besoins logistiques de la Sûreté lors des opérations policières d'envergure (ex. : les tragédies de Lac-Mégantic et de L'Isle-Verte). L'ancien centre de contrôle était désuet et nécessitait une mise à niveau technologique.

⁶⁶ Le projet du poste auxiliaire de la MRC de Bonaventure (réintégration des locaux de la Sûreté à New Carlisle), prévu initialement en 2013-2014, a été reporté à l'exercice financier 2014-2015. L'échéancier a été retardé par la Société québécoise des infrastructures (SQI), anciennement connue sous le nom de Société immobilière du Québec (SIQ), en raison de la complexité logistique du projet.

Tableau 23 Parc de véhicules de la Sûreté du Québec⁶⁷

TYPE DE VÉHICULES	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Autobus (minibus)	13	8	6
Minifourgonnette	195	189	185
Bateau	81	80	84
Camion	19	24	24
Fourgonnette	149	149	137
Hélicoptère	3	3	3
Automobile	2 555	2 528	2 418
Utilitaire 4x4	141	118	113
Motoneige	159	159	164
Motocyclette	48	59	56
Quad	156	158	165
Total	3 519	3 475	3 355

L'augmentation du nombre de véhicules du parc automobile de la Sûreté dépend, de façon générale, des ajouts d'effectifs et des besoins organisationnels spécifiques (ex. : automobiles destinées aux escortes lors du transport de véhicules hors normes, camions utilitaires pour la desserte autochtone, autobus pour le transport des membres du maintien et du rétablissement de l'ordre du Service d'urgence).

⁶⁷ Ce nombre comprend les véhicules immatriculés seulement.

CONFORMITÉ AUX EXIGENCES LÉGISLATIVES ET AUX POLITIQUES D'APPLICATION GOUVERNEMENTALE

1.13 POLITIQUE LINGUISTIQUE

En 2000, la Sûreté du Québec 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, qui a été approuvée par l'Office québécois de la langue française, fait présentement l'objet d'une révision au sein de notre organisation.

Tableau 24 Comité permanent et mandataire

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
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

Tableau 25 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)	2000-01-14

Tableau 26 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 l' <u>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 :	
▫ prévoyez-vous des activités de diffusion au cours du prochain exercice?	Non
▫ prévoyez-vous des activités de formation au cours du prochain exercice?	Non

1.14 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. En 2013-2014, la Sûreté a entrepris une importante collecte d'informations en ressources humaines auprès de tout son personnel civil et policier afin de mettre ses bases de données à jour.

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.

1.15 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 Secrétariat du Conseil du trésor, et ce, en raison de l'impossibilité de générer un rapport fiable sur le taux d'embauche de SAGIR. Les informations demeurent cependant préliminaires puisqu'elles ont été compilées à partir de la paie 26, en date du 20 mars 2014. En l'occurrence, si certains mouvements de personnel ont eu lieu entre le 20 mars et le 1^{er} avril 2014, les données ne sont pas comptabilisées dans les résultats présentés.

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 2013 au 31 mars 2014.

DONNÉES GLOBALES

Tableau 27 Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2014

Effectif civil total (personne)	1 819
Effectif policier total (personne)	5 762

Tableau 28 Embauche totale entre le 1^{er} avril 2013 et le 31 mars 2014

NOMBRE	RÉGULIER ⁶⁸	OCCASIONNEL ⁶⁹	ÉTUDIANT ⁶⁹	STAGIAIRE ⁶⁹	TOTAL
Nombre de civils embauchés ⁷⁰	360	484	23	5	872
Nombre de policiers embauchés	74	s. o.	s. o.	s. o.	74

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 29 Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2013-2014

GROUPE CIBLE	CIVIL					POLICIER
	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL CIVIL	RÉGULIER
Communauté culturelle	45	54	0	1	100	2
Autochtone	1	2	0	0	3	0
Anglophone	0	5	0	0	5	0
Personne handicapée	8	7	0	0	15	0
Total par statut d'emploi	54	68	0	1	123	2
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	15	14	0	20	14,1	2,7

En 2013-2014, 125 employés parmi les 946 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, 14,1 % des 872 civils embauchés et 2,7 % des 74 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 9,6 % à 13,2 % entre 2012-2013 et 2013-2014.

⁶⁸ 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).

⁶⁹ 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 ministère et organisme (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.

⁷⁰ Les résultats sont partiels, car les données ont été compilées à partir de la paie 26, en date du 20 mars 2014.

Tableau 30 Taux d'embauche global⁷¹ 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
2013-2014	2,7	15	13,4	0	20
2012-2013 ⁷²	2,8	20,2	10,8	3,9	20
2011-2012 ⁷³	2,2	16,3	9,8	4,1	7,7

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 31 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	2014		2013		2012	
	NOMBRE D'EMPLOYES RÉGULIERS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYES RÉGULIERS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYES RÉGULIERS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)
Communauté culturelle	181	10	129	8,3	107	7,1
Autochtone	11	0,6	12	0,8	13	0,9
Anglophone	8	0,4	6	0,4	6	0,4
Personne handicapée	50	2,7	36	2,3	32	2,1

Pour l'effectif civil régulier en place, on observe une hausse notable du taux de représentativité des membres de communautés culturelles, lequel est passé de 8,3 % au 31 mars 2013 à 10 % au 31 mars 2014. La cible gouvernementale de 9 % est donc atteinte. La représentativité des personnes handicapées, dont la cible gouvernementale est fixée à 2 %, est respectée, avec un taux de 2,7 %. Le taux, de 0,2 %, a légèrement diminué pour les autochtones, mais est demeuré stable pour les anglophones à 0,4 %.

⁷¹ Le taux global d'embauche se distingue du taux d'embauche présenté au tableau précédent. Pour le taux global d'embauche, les employés qui appartiennent à plus d'un groupe cible sont comptés une seule fois.

⁷² Les données transmises pour le personnel civil par le SCT en 2012-2013 étaient partielles. Elles ont été révisées pour couvrir la période entière.

⁷³ Les données transmises pour le personnel civil par le SCT en 2011-2012 étaient partielles. Elles ont été révisées pour couvrir la période entière.

Tableau 32 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPE CIBLE	2014		2013		2012	
	NOMBRE D'EMPLOYES	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYES	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYES	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL (%)
Communauté culturelle	86	1,5	65	1,1	59	1,0
Autochtone	63	1,1	40	0,7	40	0,7
Anglophone ⁷⁴	45	0,8	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
Personne handicapée ⁷⁵	28	0,5	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.

Tableau 33 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2014

GROUPE CIBLE	PERSONNEL D'ENCADREMENT		PERSONNEL PROFESSIONNEL		PERSONNEL TECHNIQUE ET DE BUREAU		PERSONNEL OUVRIER		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Communauté culturelle	2	3,6	60	15,1	112	8,5	7	13,2	181	10,0
Autochtone	0	0	0	0	11	0,8	0	0	11	0,6
Anglophone	0	0	1	0,3	7	0,5	0	0	8	0,4
Personne handicapée	1	1,8	6	1,5	43	3,3	0	0	50	2,7

⁷⁴ Des mesures ont été prises, au cours de l'année 2013-2014, afin de rendre les données disponibles pour l'effectif policier du groupe cible « anglophone ».

⁷⁵ Des mesures ont été prises, au cours de l'année 2013-2014, afin de rendre les données disponibles pour l'effectif policier du groupe cible « personne handicapée ».

Tableau 34 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2014

GROUPE CIBLE	OFFICIER ⁷⁶		SOUS-OFFICIER		AGENT		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Communauté culturelle	2	0,5	27	1,4	57	1,7	86	1,5
Autochtone	4	1,0	25	1,3	34	1,0	63	1,1
Anglophone	1	0,3	18	0,9	26	0,8	45	0,8
Personne handicapée	1	0,3	10	0,5	17	0,5	28	0,5

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 2013 au 31 mars 2014.

Tableau 35 Taux d'embauche des femmes en 2013-2014 par statut d'emploi

PERSONNEL CIVIL	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	245	304	17	3	569
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	68,1	62,8	73,9	60	65,3
PERSONNEL POLICIER	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	19	s. o.	s. o.	s. o.	19
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	25,7	s. o.	s. o.	s. o.	25,7

Pour 2013-2014, les femmes représentent plus de la moitié du personnel civil embauché avec un taux de 65,3 %. Cette proportion significative de nouveaux employés féminins se reflète dans la représentation de l'effectif civil régulier en place, au 31 mars 2014, composé de 71,1 % de femmes. Ce taux est similaire à celui de l'année précédente.

Conformément au processus d'embauche policière, sur un total de 74 recrues, la Sûreté a embauché 19 femmes en 2013-2014, ce qui représente 25,7 % du nombre total d'embauches policières. Ce taux est à la baisse par rapport à la période précédente qui était à 27,5 %. La représentativité des femmes au sein de l'effectif policier en place (21,6 %) au 31 mars 2014 est similaire à celle de 2013 (21,4 %).

⁷⁶ La catégorie d'emploi « Officier » comprend les catégories suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

Tableau 36 Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2014

REPRÉSENTATIVITÉ	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL	PERSONNEL TECHNICIEN	PERSONNEL DE BUREAU	OUVRIER	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	55	397	338	976	53	1 819
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	28	238	254	766	8	1 294
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	50,9	59,9	75,1	78,5	15,1	71,1

Tableau 37 Taux de représentativité des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2014

REPRÉSENTATIVITÉ	OFFICIER	SOUS-OFFICIER	AGENT	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	401	1 946	3 415	5 762
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	22	341	884	1 247
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	5,5	17,5	25,9	21,6

1.16 PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES (PAPH)

La Sûreté du Québec a rendu public son troisième PAPH en avril 2012. Ce plan a pour but de réduire progressivement, voire d'éliminer les obstacles ou les contraintes pouvant limiter ou compromettre l'intégration sociale ou professionnelle des personnes handicapées. Il met en place un mécanisme de communication et d'interaction entre la Sûreté et ses employés, ses clients et l'ensemble des citoyens afin de recueillir leurs commentaires, suggestions ou critiques relativement à l'intégration des personnes handicapées. Le plan est constitué de cinq axes d'action. Voici les principales réalisations de l'année 2013-2014 concernant ces axes :

Axe 1 : Accessibilité des lieux

- ✧ En collaboration avec la Société québécoise des infrastructures, la Sûreté met en place des mesures correctives lorsque des besoins concernant le mobilier et l'immobilier émergent afin d'éliminer progressivement les obstacles physiques pour les personnes handicapées.
- ✧ Une politique de gestion, traitant de l'évacuation d'un édifice ou d'un local occupé par la Sûreté, est en cours d'approbation. Cette politique vise également à établir le rôle des participants dans le processus d'évacuation et porte une attention particulière à l'évacuation des personnes à mobilité réduite.

Axe 2 : Accessibilité des services

- ✧ Une formation sur les principes d'intervention auprès des personnes présentant un problème de santé mentale ou un trouble envahissant du comportement a été élaborée.

Axe 3 : Accès à l'information

- ✧ Accessibilité Web : Pour le suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité Web en 2013-2014, voir la section 1.10.
- ✧ Le SADPRP a identifié les mesures ainsi que les ressources offrant des services d'accompagnement et d'assistance aux personnes handicapées dans l'exercice de leur droit d'accès à l'information.

Axe 4 : Accès à l'emploi⁷⁷

- ✧ Chaque année, les gestionnaires sont invités à participer au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) (voir tableau 38).
- ✧ La Sûreté a ajouté les informations relatives aux subventions offertes par Emploi-Québec sur son site intranet.

Axe 5 : Information et sensibilisation

- ✧ Dans le but d'informer et de sensibiliser le personnel et les citoyens quant aux défis que doivent relever les personnes handicapées, la Sûreté a publié le Plan d'action 2012-2014 sur ses sites intranet et Internet. De plus, le personnel reçoit de façon continue l'information pertinente sur l'intégration et l'amélioration des services offerts aux personnes handicapées.
- ✧ Un dîner à l'aveugle, un rallye et un match de basketball en fauteuil roulant ont été tenus pendant la Semaine québécoise des personnes handicapées qui avait lieu du 1^{er} au 7 juin 2013.

Tableau 38 Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées

	AUTOMNE 2013 (COHORTE 2014)	AUTOMNE 2012 (COHORTE 2013)	AUTOMNE 2011 (COHORTE 2012)
Nombre de projets soumis au Centre de services partagés du Québec dans le cadre du PDEIPH	10	8	7

	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Nombre de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1 ^{er} avril au 31 mars	4	4	3

⁷⁷ Ici, le personnel policier est exclu sauf les policiers qui sont devenus handicapés après leur embauche. L'article 4 du *Règlement sur le régime des études de l'École nationale de police du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r.4) mentionne que pour être admis au programme de formation initiale en techniques policières, il faut satisfaire à des exigences physiques et passer des tests d'aptitudes physiques.

1.17 LA DIVERSITÉ : UNE VALEUR AJOUTÉE

PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL POUR FAVORISER LA PARTICIPATION DE TOUS À L'ESSOR DU QUÉBEC 2008-2013

Avec la volonté d'améliorer le respect des droits des personnes qui résident en sol québécois et d'assurer une meilleure participation de tous à la vie économique, sociale et culturelle du Québec, l'adoption d'un premier plan d'action gouvernemental pour accompagner la politique⁷⁸ constitue un pas décisif vers une action concertée de prévention et de lutte contre le racisme et la discrimination sur la base de la « race », de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale ou de l'appartenance religieuse. Il associe tous les ministères et organismes gouvernementaux et convie les employeurs, les institutions publiques, le milieu associatif et l'ensemble de la société à édifier un Québec inclusif où chaque citoyen possède une chance égale de réaliser ses aspirations⁷⁹. Ci-dessous, les deux mesures adoptées par la Sûreté du Québec.

CHOIX STRATÉGIQUE 4 FAVORISER UN ACCÈS ÉQUITABLE AUX SERVICES PUBLICS

MESURE 4.1 : APPUYER LES SERVICES PUBLICS AFIN DE PRÉVENIR LA DISCRIMINATION

MOYEN D'ACTION

Prévenir la discrimination et le profilage racial par l'encadrement des interventions des membres de la Sûreté afin de prévenir des manifestations de profilage racial et illicite

CIBLE 1

Adopter l'énoncé d'orientation

RÉSULTAT : ÉNONCÉ ADOPTÉ

En 2012, la Sûreté a adopté un énoncé de principe sur le profilage racial et illicite. Cet énoncé rappelle les valeurs qui guident la Sûreté et la concordance de ces valeurs avec le maintien de pratiques policières exemptes de toutes formes de discrimination. En définissant le profilage racial, la Sûreté proscrit l'invocation abusive de la menace criminelle, sécuritaire ou terroriste fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

CIBLE 2

Informar le personnel des orientations retenues par l'organisation

RÉSULTAT : AUCUNE ACTION RÉALISÉE

La Sûreté n'a pas procédé à la diffusion de son énoncé de principe. En effet, l'importance du message nécessite une analyse, actuellement en cours, des canaux à privilégier. Par ailleurs, pour être efficace, la diffusion des orientations retenues par la Sûreté doit être accompagnée des outils nécessaires à l'application des bonnes pratiques par les membres. En participant au Comité sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial, coordonné par le MSP, la Sûreté améliore ses orientations en matière de profilage. Les travaux du comité visent notamment la production d'un guide de bonnes pratiques destiné aux services policiers. La diffusion de celui-ci

⁷⁸ Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec.

⁷⁹ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. La diversité : une valeur ajoutée, Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013 (2008), page 6.

auprès des membres de la Sûreté et son utilisation dans nos démarches de prévention contribueront à l'atteinte de la cible.

CHOIX STRATÉGIQUE 5 AMÉLIORER LE RESPECT ET L'EXERCICE DES DROITS

MESURE 5.3 : SURVEILLER ET PRÉVENIR LA PROPAGANDE ET LES CRIMES HAINEUX

MOYEN D'ACTION

Ajouter un volet « Propagande haineuse » au programme de cybersurveillance de la Sûreté du Québec

CIBLE

Détection et identification de sites et d'individus diffusant de la propagande haineuse ou raciste

RÉSULTAT : DOUZE NOUVEAUX SITES INTERNET À CARACTÈRE RACISTE DÉTECTÉS

En 2013-2014, la Sûreté a priorisé la prévention en menant des enquêtes sur des sites à caractère raciste, sans toutefois relâcher sa surveillance. Plusieurs signalements sur la diffusion de propagande haineuse ou raciste ont été faits auprès de la Sûreté et traités par des équipes d'enquête affectées à ce type de criminalité. Douze nouveaux sites Internet à caractère raciste ou haineux ont été analysés au cours de l'année.

Tous les signalements sont vérifiés, qu'ils soient rapportés par dénonciation ou lors d'une demande d'assistance provenant d'autres unités ou corps de police. La Sûreté coordonne les signalements sur la criminalité haineuse à l'échelle provinciale et offre son soutien aux unités d'enquête aux prises avec ce type de crimes. Elle organise également des présentations traitant de la criminalité haineuse et de ses conséquences sur les populations affectées.

1.18 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

En 2013-2014, la Sûreté du Québec a reçu 6 829 demandes d'accès. De ce nombre, 6 734 concernaient l'accès à des renseignements personnels et 93, l'accès à des documents administratifs. Seules deux demandes concernaient 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 2013-2014.

Tableau 39 Nombre et état des demandes d'accès à l'information

ÉTAT DE LA DEMANDE	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Document communiqué intégralement par les districts	2 970 ⁸⁰	3 796	4 525
Demande traitée par le SADPRP	3 202	3 204	2 634
Document communiqué intégralement	402	498	470
Document communiqué partiellement	1 956	1 897	1 461
Demande refusée	559	497	608
Autre décision	275	304	94
Demande transférée au responsable de l'accès du MSP	10	8	1
Demande traitée	6 172	7 000	7 159
Demande en traitement	657	622 ⁸¹	1 032 ⁸²
Total	6 829	7 622	8 191

Sur les 6 172 demandes d'accès traitées par la Sûreté cette année, près de la moitié l'ont été par les districts. Parmi les demandes traitées par le SADPRP (52 %), 30 % 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.

La majorité des demandes reçues par le SADPRP en 2013-2014 (69 %) a été traitée dans un délai de 20 jours ou moins. Par ailleurs, 14 % des demandes ont été traitées dans un délai compris entre 21 et 30 jours et 17 %, 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.

Les demandes présentées au SADPRP le sont principalement par des compagnies d'assurances (50 %). Viennent ensuite celles formulées par les citoyens ou leurs représentants (40 %), les entreprises privées (4 %), les organismes publics (3 %) et les journalistes (1 %). 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.

⁸⁰ Environ 80 % de cette baisse est attribuable au fait que des unités compilaient antérieurement certaines demandes comme étant des demandes d'accès. Le pourcentage restant demeure inexplicable.

⁸¹ Au 31 mars 2013, 610 demandes d'accès demeuraient en traitement. Au cours de l'exercice 2013-2014, 12 demandes ont été réactivées, augmentant ainsi le nombre de demandes d'accès en traitement à 622. De ces demandes, 22 ont donné lieu à une communication intégrale des documents, 226 à une communication partielle, 23 n'ont donné lieu à aucune communication, 73 ont fait l'objet d'autres décisions et, finalement, 278 demeurent en traitement.

⁸² Au 31 mars 2013, 314 demandes demeuraient toujours en traitement. Au cours de l'exercice 2013-2014, la mise à jour des demandes d'accès a permis de réduire le nombre de demandes à 312. De ces demandes, 27 ont donné lieu à une communication partielle, deux n'ont donné lieu à aucune communication, 100 ont fait l'objet d'autres décisions et, finalement, 183 demeurent en traitement.

La Sûreté a transmis la totalité des renseignements demandés dans 54,6 % des demandes traitées. Par ailleurs, un accès partiel a été accordé pour 31,7 % des demandes, tandis que 13,7 % 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 50 demandes de révision concernant des demandes d'accès reçues en 2013-2014 et 15 demandes datant d'exercices antérieurs. Au total, la Sûreté a réglé cette année 76 demandes de révision, dont 28 ont été reçues durant le présent exercice et 48, antérieurement. De ces 76 demandes, six ont été rejetées par la CAI, deux ont fait l'objet d'une acceptation partielle, 63 ont fait l'objet d'un désistement de la part du demandeur et pour cinq d'entre elles, la CAI a décidé de cesser de les examiner. Au 31 mars 2014, 75 demandes de révision étaient en processus de médiation ou en attente d'une convocation pour une audition ou d'une décision de la CAI.

Concernant la protection des renseignements personnels, 66 avis ont été produits au cours de l'année par le SADPRP afin d'assurer la protection adéquate des renseignements personnels lors de développement de processus organisationnels, de systèmes d'information et de sondages.

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.

1.19 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 du Québec 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 du Québec 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 2013-2014 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 2013-2014 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 du Québec est soumis au *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* (RLRQ, chapitre F-3.1.1, r.3).

La majorité des activités du conseiller en éthique de la Sûreté se rapporte à des consultations organisationnelles ou individuelles, en plus d'activités de formation et de sensibilisation. Il anime également le Réseau d'échange en éthique qui compte plus de 300 membres.

À la fin de l'année financière 2013-2014, la Sûreté a entrepris une réflexion sur la fonction de l'éthique dans l'organisation. Des propositions seront soumises à l'état-major en 2014 afin de bonifier l'offre de service dans ce domaine.

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 2013-2014, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté.

CODE DE DÉONTOLOGIE DU PERSONNEL CIVIL

Pour l'exercice financier 2013-2014, aucune plainte relative à un manquement ou à une omission aux dispositions du *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique* (RLRQ, chapitre F-3.1.1, r.3) n'a été déposée.

1.20 DÉVELOPPEMENT DURABLE

La Sûreté du Québec 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 2013-2014

Le Service des transports a acquis 162 véhicules 4 cylindres

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

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 2013-2014, 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 du parc de véhicules de 5 % d'ici 2020

RÉSULTAT 2013-2014

Une réduction de 7,3 % 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 2013-2014

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 2013-2014 fait état d'une réduction de 7,3 % 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 2013-2014

- Étude de faisabilité en cours
- Inventaire des acquisitions des deux dernières années
- Analyse de certains processus d'achats sélectionnés (par type de famille de produits)

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

La Sûreté est consciente des impacts environnementaux et sociaux découlant de ses acquisitions et désire mettre des mesures en place pour en atténuer les effets. Pour répondre à cette exigence, une étude de faisabilité sur l'intégration de critères écoresponsables dans les contrats d'approvisionnement est en cours.

Afin d'assurer la qualité de cette étude de faisabilité, il faut tenir compte des études sur le cycle de vie de différentes catégories de produits. En effet, il est important pour la Sûreté de bien comprendre les répercussions que peuvent avoir ses actions sur le plan social, économique et environnemental tout au long de la durée de vie du produit acquis. Pour cette raison, et afin d'être à l'affût des dernières percées dans le domaine de l'acquisition responsable au Québec, la Sûreté est devenue membre de l'Espace québécois de concertation sur les pratiques d'approvisionnement responsable (ECPAR) en 2013-2014. Parallèlement à l'information

recueillie par l'intermédiaire de l'ECPAR, la Sûreté a recensé l'ensemble de ses acquisitions des deux dernières années. Cet exercice lui permettra de mieux cibler certaines familles de produits à prioriser dans l'éventualité où un programme d'acquisitions écoresponsables serait mis en place.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Réduire la quantité de matières dangereuses envoyées à l'enfouissement

ACTION3

Développer des processus de gestion des produits qui respectent le concept des 3RV-E⁸³

INDICATEUR

Maintien du programme de récupération

CIBLE

Poursuivre et maintenir le programme de récupération des uniformes policiers

RÉSULTAT 2013-2014

Maintenir partiellement le programme

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

Depuis la fermeture du principal déchiqueteur de textile au Québec en 2010, l'organisation fait face à une difficulté importante concernant la récupération d'uniformes. Le marché du textile n'étant plus florissant, aucune autre entreprise n'offre le service de déchiquetage en vue de valoriser la fibre. Pour le moment, l'organisation s'est tournée vers le Centre de formation en entreprise et récupération afin de récupérer les uniformes du GQG ainsi que ceux des districts de Montréal-Laval-Laurentides-Lanaudière (District 6) et de la Montérégie (District 10). L'organisme n'a pas la capacité de traiter un plus grand volume et de fournir davantage de services. La Sûreté est donc toujours à la recherche de solutions et de fournisseurs de services pour les autres régions du Québec.

⁸³ Le premier principe de la *Politique québécoise de gestion des matières résiduelles* : Réduction à la source, Réemploi, Recyclage et Valorisation.

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 2013-2014

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

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

Dans le but de réduire le nombre de contenants de quatre litres qui génèrent près de 5 tonnes de plastiques acheminés dans les sites d'enfouissement chaque année, qui contaminent l'environnement, et afin d'économiser argent et espace, la Sûreté du Québec s'est mise à la recherche de fournisseurs de lave-glace en vrac. Cette initiative lui a permis de pourvoir 25 % de ses postes d'un système d'achat de lave-glace en vrac. Dans sa volonté d'augmenter ce pourcentage, la Sûreté a lancé un appel d'offres public pour se procurer du lave-glace en vrac en région. Le marché n'a malheureusement pas répondu. Les postes devront donc faire leurs propres recherches dans leur région respective.

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 2013-2014

Travaux en cours

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

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 2013-2014, la Sûreté a procédé à certaines modifications pour améliorer ses pratiques dans le but de s'inscrire au programme de certification CLÉ VERTE.

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 2013-2014

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 2013-2014

Bien que la cible ait été atteinte en 2011-2012⁸⁴, plusieurs actions de sensibilisation du personnel se sont poursuivies au cours de l'année 2013-2014.

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 147 employés.

Deux bulletins d'information internes en développement durable ont été publiés cette année. Ils présentent aux employés de l'organisation les projets et les initiatives de développement durable réalisés au cours des derniers mois.

Un réseau d'échange en développement durable, grâce auquel sont publiés des articles ponctuels faisant état de l'actualité environnementale au Québec et au Canada, a permis de sensibiliser 174 employés à des thématiques variées.

⁸⁴ 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 2013-2014

Cible a déjà été atteinte en 2012-2013

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

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

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

En ce qui a trait à la formation, qui vise spécifiquement à permettre au personnel de développer des compétences pour prendre en compte les principes de développement durable dans ses activités et ses processus de décision, la cible a été atteinte en 2012-2013. À l'été 2013, la Sûreté a procédé à un sondage pour évaluer le niveau de connaissances acquises, l'appréciation des personnes formées ainsi que les retombées qui en ont découlé. Les résultats indiquent que les répondants maîtrisaient bien le sujet. Cependant, le défi d'intégrer la théorie à la pratique reste tout à fait d'actualité.

INDICATEUR

Enclencher un plan de communication dès 2013

CIBLE

Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication

RÉSULTAT 2013-2014

Plan de communication réalisé et déployé

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

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

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

Depuis le mois de septembre 2013, la Sûreté a élaboré et diffusé un plan de communication pour faire connaître son *Plan d'action de développement durable 2013-2015* à l'interne. Plusieurs actions ont été réalisées dans le cadre de ce plan, entre autres, la diffusion d'un article dans le bulletin *Sûreté Express* sur la thématique du développement durable, la mise à jour de la section sur le développement durable dans l'intranet et l'annonce des nouveaux services offerts pour soutenir le transport alternatif.

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
- Attente du dépôt du rapport

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 2013-2014

Portrait des problématiques de sécurité publique faisant l'objet d'un partenariat provincial a été réalisé

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

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 2013-2014, un portrait des problématiques de sécurité publique faisant l'objet d'un partenariat provincial a été réalisé. Ce portrait a permis de classer, par catégorie, des partenaires provinciaux avec lesquels la Sûreté collabore selon huit grandes problématiques : 1- la violence envers les personnes; 2- la fraude; 3- la contrefaçon et le vol d'identité; 4- la lutte contre la drogue; 5- les vols et les méfaits dans les propriétés privées; 6- la cybercriminalité; 7- la protection de l'État et de ses biens; 8- la sécurité de la communauté et des familles. Cette description a aussi mis en lumière les différents types d'ententes entre la Sûreté et ses partenaires. Ces ententes permettent notamment la mise en commun de ressources matérielles, humaines et financières, la promotion de services offerts par l'un des membres du partenariat ou la conception conjointe d'outils ou de programmes de prévention. Les Tables de concertation provinciales et les comités ministériels ont également été répertoriés, car ils encouragent la mise en commun de bonnes pratiques et le partage d'expertises.

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 du Québec et de faciliter sa mise en valeur

ACTION 6

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

INDICATEUR

Archivage complet des sources audiovisuelles

CIBLE

Archiver l'ensemble des sources audiovisuelles de la Sûreté du Québec

RÉSULTAT 2013-2014

L'architecture informatique a été définie et le fournisseur de services a été retenu

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

Les deux premières étapes du projet ont été réalisées puisque l'architecture informatique a été définie et le fournisseur de services retenu. Les étapes de déploiement du système et de son utilisation ne sont pas encore terminées.

INDICATEUR

Nombre d'entrevues réalisées

CIBLE

Réaliser deux entrevues avec d'anciens officiers

RÉSULTAT 2013-2014

Réalisation de trois entrevues avec des officiers retraités

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

Trois entrevues avec des officiers retraités ont été réalisées en mai et juin 2013. Elles seront versées aux Archives nationales dans le fonds de la Sûreté du Québec. Toutefois, comme pour les archives de la Sûreté, la consultation publique de ces entrevues sera restreinte pour une période de 100 ans.

INDICATEUR

Nombre d'activités réalisées

CIBLE

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

RÉSULTAT 2013-2014

Dix activités ont été réalisées

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

Les dix activités suivantes ont été réalisées :

- ✧ une présentation portant sur l'histoire de la Sûreté et le 75^e anniversaire des réformes de 1938, mai 2013 au GQG à l'occasion du 143^e anniversaire de l'organisation;
- ✧ la mise en ligne de la collection des cahiers d'histoire de la Sûreté sur le site Internet de l'organisation, mai 2013 : <http://www.sq.gouv.qc.ca/mission-et-services/historique-de-la-sq/cahiers-histoire.jsp>;
- ✧ un prêt de matériel patrimonial lors du forum des élus, district Côte-Nord, mai 2013;
- ✧ une présentation portant sur l'histoire de la lutte contre la contrebande d'alcool au Musée des communications et d'histoire de Sutton, juin 2013;
- ✧ du soutien pour l'organisation d'un premier café-rencontre soulignant le 50^e anniversaire de la Direction du renseignement de sécurité, juin 2013;
- ✧ le lancement et la publication de quatre capsules historiques sur le compte Facebook de la Sûreté du Québec, septembre 2013;
- ✧ du soutien pour l'organisation du 50^e anniversaire du Service de la surveillance technologique (SST) et la diffusion d'entrevues de retraités, octobre 2013;
- ✧ la mise en place de neuf expositions aux différents étages du GQG, décembre 2013;
- ✧ une présentation portant sur l'histoire des corps de police de 1843 à 2014 au Collège Notre-Dame-de-Foy, mars 2014;
- ✧ cinq présentations portant sur l'histoire de la Sûreté faites aux recrues de l'organisation lors de leur « induction » (avril, mai, octobre et décembre 2013 et mars 2014).

L'acquisition, la conservation et la mise en valeur du patrimoine de la Sûreté sont des éléments cruciaux pour développer le sentiment de fierté et d'appartenance à leur organisation des policiers et des civils de la Sûreté. La présentation d'expositions dans les édifices de la Sûreté (ex. : postes de district), la réalisation d'entrevues ou de capsules historiques, la publication de cahiers d'histoire et l'enseignement de l'histoire policière aux recrues de l'organisation contribuent à la préservation et à la mise en valeur permanente du patrimoine immatériel de la Sûreté. En 2013-2014, compte tenu de plusieurs commémorations d'importance à la Sûreté, l'ensemble des objectifs de mise en valeur du patrimoine a été dépassé. La situation a permis de mettre en place plusieurs partenariats internes (ex. : le renseignement de sécurité) et externes (ex. : Université du Québec à Montréal).

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 2013-2014

Plateforme créée

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

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 leur 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 2013-2014

Soixante casiers rendus disponibles

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

Afin de répondre à une demande grandissante d'accès à des casiers de la part d'employés civils, la Sûreté du Québec a procédé à un réaménagement des vestiaires du GQG. Les travaux ont permis d'attribuer 60 nouveaux 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.

INDICATEUR

Espace d'autoréparation de vélos créé

CIBLE

Donner accès au personnel à un lieu adapté pour la réparation de vélos et mettre une trousse de dépannage à leur disposition

RÉSULTAT 2013-2014

L'espace d'autoréparation de vélos a été créé

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

EN COURS

RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2013-2014

Afin de favoriser le transport actif, un emplacement dans l'atelier mécanique du GQG à Montréal, a été aménagé 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.

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2013-2014

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 QUÉBEC

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

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

Etrie
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'Etrie

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 (principale 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, bureau 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} mai 2014

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 manœuvrer pour prolonger un congé, retarder le retour au travail ou s'absenter du travail;
- 4° échanger avec un autre membre un travail ou une relève auquel il a été affecté sans la permission de son supérieur.

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

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 utilisés 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 une 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
CEIC	Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction
CFD	Compte à fin déterminée
CFRS	Centre de fusion du renseignement stratégique
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec
CSP	Comité de sécurité publique
DNP	Direction des normes professionnelles
DSC	Déclaration de services aux citoyens
ECPAR	Espace québécois de concertation sur les pratiques d'approvisionnement responsable
EPIC	Éducation, Prévention, Intervention, Communication
ERM	Escouade régionale mixte
FQM	Fédération québécoise des municipalités
FSP	Fonds des services de police
GES	Gaz à effet de serre
GQG	Grand quartier général
IGC	Indice de gravité de la criminalité
MIP	Module d'information policière
MRC	Municipalité régionale de comté
MSP	Ministère de la Sécurité publique
PAPH	Plan d'action à l'égard des personnes handicapées
PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
PIMS	Programme d'intervention en milieu scolaire
QG	Quartier général
RAG	Rapport annuel de gestion
RQ	Revenu Québec

SAAQ	Société 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
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SIR	Système de renseignement de sécurité
SIRP	Système intégré de radiocommunications policières
UMQ	Union des municipalités du Québec
UPAC	Unité permanente anticorruption

