



# RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2015-2016

## SÛRETÉ DU QUÉBEC



**Ce rapport est produit par la Sûreté du Québec.**

Pour commentaires ou renseignements, veuillez vous adresser à la :

**Sûreté du Québec**

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

Téléphone : 514 598-4848

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](http://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 – 2016  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

ISBN Version imprimée : 978-2-550-76099-3

ISBN Version PDF : 978-2-550-76098-6

---

## 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 2015-2016 de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2016.

Veillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire,  
ministre de la Sécurité publique et  
ministre responsable de la région de Montréal,

ORIGINAL SIGNÉ

*MARTIN COITEUX*  
Québec, septembre 2016

## MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

---

Monsieur Martin Coiteux  
Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire,  
ministre de la Sécurité publique et  
ministre responsable de la région de Montréal  
2525, boulevard Laurier, 5e étage  
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

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

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

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

*Martin Prud'homme*  
Montréal, juillet 2016

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

---

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

À notre connaissance et à la suite d'un mandat d'examen portant sur les données stratégiques non financières et du dépôt du rapport de validation préparé par la Direction de la vérification de la Sûreté du Québec, nous attestons que le Rapport annuel de gestion 2015-2016 :

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

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

Les membres de l'État-major,

ORIGINAL SIGNÉ

*Martin Prud'homme*  
Directeur général

ORIGINAL SIGNÉ

*Suzanne Boucher*  
Directrice principale  
Grande fonction de  
l'administration

ORIGINAL SIGNÉ

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

ORIGINAL SIGNÉ

*Yves Morency*  
Directeur général adjoint  
Grande fonction des  
enquêtes criminelles

ORIGINAL SIGNÉ

*Liette Abel-Normandin*  
Directrice  
Cabinet du directeur général

Montréal, juillet 2016

## DÉCLARATION DE VALIDATION DE LA DIRECTION DE LA VÉRIFICATION

---

M. Martin Prud'homme, Directeur général  
Sûreté du Québec  
1701, rue Parthenais  
Montréal (Québec) H2K 3S7

Monsieur,

Nous avons procédé à l'examen des informations et des renseignements présentés dans le Rapport annuel de gestion 2015-2016, de la Sûreté du Québec pour l'exercice se terminant le 31 mars 2016, à l'exception du volet des ressources financières.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation des données du Rapport incombe à chacune des directions de la Sûreté du Québec. La nôtre consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de l'information en nous appuyant sur le travail accompli au cours de notre examen.

Nos travaux ont consisté essentiellement à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à appliquer des procédés analytiques, à réviser des calculs et à susciter des discussions portant sur les renseignements qui nous ont été fournis. Notre examen ne consistait ni à vérifier les systèmes d'information, ni à évaluer les contrôles internes, ni à effectuer des sondages.

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

La Directrice de la vérification,

ORIGINAL SIGNÉ

Johanne Beausoleil  
Montréal, septembre 2016

## NOTE AU LECTEUR - ORGANIGRAMME DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

---

Au cours de l'hiver 2015, la Sûreté du Québec a entrepris la révision de sa structure administrative. Cet exercice s'effectue de façon graduelle de sorte que la Sûreté fonctionne actuellement selon un modèle transitoire. L'organigramme présenté dans ce rapport correspond à la structure telle qu'elle était au 31 mars 2016.

Cependant, le rapport rend compte des résultats atteints entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016 suivant la structure en place durant cette période.

## TABLE DES MATIÈRES

---

Présentation de la Sûreté du Québec.....	13
1.1 Profil organisationnel.....	13
1.2 Services.....	14
1.3 Clientèles et partenaires.....	15
1.4 Structure de la Sûreté du Québec.....	16
1.5 Carte des districts et régions.....	18
1.6 Profil des districts au 31 mars 2016.....	19
1.7 Organigramme de la Sûreté du Québec au 31 mars 2016.....	20
Présentation du Plan stratégique 2012-2016.....	21
2.1 Contexte externe.....	21
2.2 Enjeux liés au Plan stratégique 2012-2016.....	25
Présentation des résultats pour l'année 2015-2016.....	26
3.1 Faits saillants.....	26
3.2 Résultats relatifs au Plan stratégique 2012-2016.....	29
3.3 Réalisations relatives à la Déclaration de services aux citoyens et à d'autres préoccupations à l'égard des clientèles.....	54
Gestion des ressources.....	58
4.1 Ressources humaines.....	58
4.2 Ressources budgétaires.....	64
4.3 Ressources informationnelles.....	74
4.4 Ressources matérielles.....	80
Application des exigences législatives et gouvernementales.....	82
5.1 Éthique et normes professionnelles.....	82
5.2 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	84
5.3 Politique linguistique.....	86
5.4 Développement durable.....	88
5.5 Programme d'accès à l'égalité.....	99
5.6 Embauche et représentativité des membres des groupes cibles.....	99
Annexe 1 : Liste des districts, des régions et des postes de la Sûreté du Québec.....	106
Annexe 2 : Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec.....	109
Annexe 3 : Liste des sigles et acronymes.....	129

## LISTE DES TABLEAUX

---

Tableau 1	Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule routier .....	30
Tableau 2	Nombre de collisions avec dommages corporels impliquant un véhicule hors route et sur les plans d'eau .....	32
Tableau 3	Nombre d'interventions dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau.....	33
Tableau 4	Valeur des biens saisis ou bloqués par la Sûreté du Québec.....	36
Tableau 5	Répartition des répondants ayant communiqué avec un membre de la Sûreté du Québec selon le motif.....	55
Tableau 6	Répartition des répondants ayant été interpellés par un policier de la Sûreté du Québec selon le motif.....	55
Tableau 7	Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert.....	55
Tableau 8	Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert par le personnel lors d'une communication avec la Sûreté du Québec .....	56
Tableau 9	Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert lors d'une interpellation par un policier de la Sûreté du Québec .....	56
Tableau 10	Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert par le personnel pour chaque engagement de qualité et selon les critères de service... ..	56
Tableau 11	Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert selon la région d'habitation.....	57
Tableau 12	Indice de confiance de la population à l'égard de la Sûreté du Québec.....	57
Tableau 13	Indice de confiance de la population à l'égard de la Sûreté du Québec selon la région d'habitation.....	57
Tableau 14	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils.....	58
Tableau 15	Répartition des postes réguliers autorisés <sup>51</sup> policiers et civils selon la grande fonction .....	59
Tableau 16	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils selon la catégorie d'emplois .....	59
Tableau 17	Répartition des effectifs réguliers en place policiers et civils selon la catégorie d'emplois .....	60
Tableau 18	Répartition des départs à la retraite selon la catégorie d'emplois.....	61
Tableau 19	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier.....	61
Tableau 20	Répartition de l'effectif de la Sûreté du Québec pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.....	62
Tableau 21	Contrats de services, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 <sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016.....	63
Tableau 22	Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD) .....	64
Tableau 23	Coût moyen des services spécialisés et nationaux .....	65
Tableau 24	Revenus, dépenses et investissements du FSP .....	66

Tableau 25	Coût moyen des services généraux .....	67
Tableau 26	Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD).....	67
Tableau 27	Sommaire des catégories de dépenses .....	69
Tableau 28	Revenus provenant des biens et services tarifés.....	69
Tableau 29	Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP) .....	70
Tableau 30	Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier .....	71
Tableau 31	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation.....	72
Tableau 32	Ratio du nombre de jours de formation par personne.....	72
Tableau 34	Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2015-2016.....	74
Tableau 35	Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles au 31 mars 2016 .....	75
Tableau 36	Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2015-2016 .....	76
Tableau 37	Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2015-2016 .....	78
Tableau 38	Nombre d'immeubles et de terrains occupés par année financière.....	80
Tableau 39	Parc de véhicules de la Sûreté du Québec .....	80
Tableau 40	Nombre et état des demandes d'accès à l'information.....	84
Tableau 41	Comité permanent et mandataire .....	86
Tableau 42	Étapes de l'élaboration ou de l'approbation de la politique linguistique institutionnelle .....	86
Tableau 43	Implantation de la politique linguistique institutionnelle adoptée après mars 2011 .....	87
Tableau 44	Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2016 .....	99
Tableau 45	Embauche totale entre le 1 <sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016 .....	99
Tableau 46	Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2015-2016 .....	100
Tableau 47	Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	100
Tableau 48	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année .....	101
Tableau 49	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année .....	101
Tableau 50	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2016.....	102
Tableau 51	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2016.....	102
Tableau 52	Taux d'embauche des femmes en 2015-2016 par statut d'emploi .....	103

Tableau 53	Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier civil au 31 mars 2016.....	103
Tableau 54	Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif policier au 31 mars 2016.....	104

## LISTE DES FIGURES

---

Figure 1	Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec .....	68
----------	---	----

# PRÉSENTATION DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

---

## 1.1 PROFIL ORGANISATIONNEL

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

### MISSION

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

### VISION

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

### VALEURS

La Sûreté prône les valeurs organisationnelles suivantes :

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

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

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

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

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

discrimination que ce soit. Pour ce faire, elle s'emploie à promouvoir et à renforcer la culture des droits et libertés de la personne auprès de ses membres, dans toutes ses sphères d'activité.

## 1.2 SERVICES

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

### *SERVICES DE GENDARMERIE*

Nos policiers assurent des services de proximité comme :

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

### *SERVICES D'ENQUÊTE*

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

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

### *SERVICES DE MESURES D'URGENCE*

Nos spécialistes sont déployés lors d'événements nécessitant :

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

## AUTRES SERVICES SPÉCIALISÉS

Nous offrons également d'autres services spécialisés, notamment :

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

### 1.3 CLIENTÈLES ET PARTENAIRES

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

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

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

La Sûreté offre ses différents services aux clientèles suivantes :

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

<sup>1</sup> 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) et Revenu Québec);
- ✧ les comités de sécurité publique (CSP) de chaque MRC desservie;
- ✧ les autres services policiers québécois, canadiens et étrangers;
- ✧ les services de sécurité privée;
- ✧ les MO fédéraux, provinciaux et municipaux;
- ✧ les centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC);
- ✧ 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 trois grandes fonctions, à savoir Surveillance du territoire, Enquêtes criminelles et Administration, qui offrent les services nécessaires au bon fonctionnement d'une organisation de son envergure. L'organigramme qui se trouve à la section 1.7 présente la structure de la Sûreté au 31 mars 2016.

### *NIVEAU LOCAL : LE POSTE DE POLICE*

Le poste de police est l'unité de base qui fournit les services généraux de la Sûreté aux citoyens. La Sûreté compte 120 unités de base (postes principaux, auxiliaires, secondaires ainsi qu'unités et postes autoroutiers) réparties sur tout le territoire. Les postes sont regroupés sur une base territoriale appelée district qui permet de répondre aux besoins particuliers de la population du Québec.

### *NIVEAU RÉGIONAL : LE DISTRICT ET LES RÉGIONS*

La Sûreté compte quatre districts dont la liste est présentée dans l'annexe 1. Chaque district est subdivisé en régions qui regroupent un certain nombre de postes de taille différente. Les districts assurent la cohérence dans la mise en application des stratégies organisationnelles sur leur territoire. Par ailleurs, ils veillent à la saine gestion des ressources financières, matérielles et humaines placées sous leur responsabilité et voient à la coordination du soutien opérationnel apporté aux régions. Quant aux régions, elles assurent la coordination des activités policières sur leur territoire en soutenant les postes dans la réalisation de leur mandat de première ligne.

Les quatre districts et neuf régions ont été délimités de la façon suivante :

#### District Nord

- ✧ Région Côte-Nord–Saguenay–Lac-Saint-Jean
- ✧ Région Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec

#### District Sud

- ✧ Région Montérégie
- ✧ Région Estrie–Centre-du-Québec

#### District Est

- ✧ Région Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches
- ✧ Région Bas-Saint-Laurent–Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

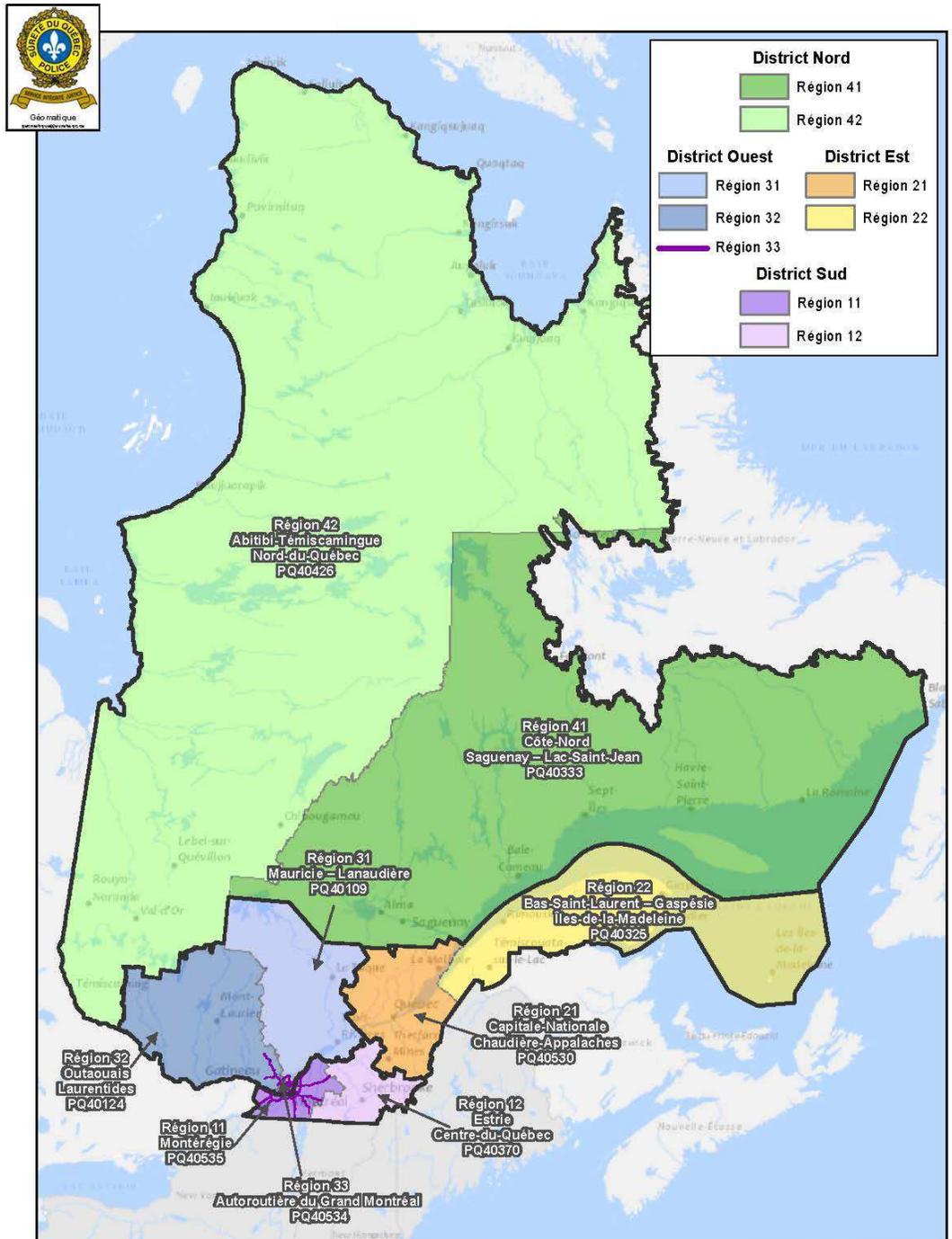
#### District Ouest

- ✧ Région Mauricie–Lanaudière
- ✧ Région Outaouais–Laurentides
- ✧ Région autoroutière du Grand Montréal

#### *NIVEAU NATIONAL : LE GRAND QUARTIER GÉNÉRAL*

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

## 1.5 CARTE DES DISTRICTS ET RÉGIONS



## 1.6 PROFIL DES DISTRICTS AU 31 MARS 2016<sup>2</sup>

### GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Nombre de policiers.....	1 635
Nombre de civils.....	1 304

### DISTRICT NORD

#### RÉGION CÔTE-NORD-SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Population desservie.....	212 795
Étendue (km <sup>2</sup> ).....	489 170
Nombre de MRC.....	11 <sup>3</sup>
Nombre de postes MRC.....	15
Nombre de policiers.....	429
Nombre de civils.....	96

#### RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE-NORD-DU-QUÉBEC

Population desservie.....	159 794
Étendue (km <sup>2</sup> ).....	405 850
Nombre de MRC.....	6
Nombre de postes MRC.....	12
Nombre de policiers.....	314
Nombre de civils.....	33

### DISTRICT SUD

#### RÉGION ESTRIE-CENTRE-DU-QUÉBEC

Population desservie.....	391 725
Étendue (km <sup>2</sup> ).....	16 559
Nombre de MRC.....	11
Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de postes autoroutiers.....	2
Nombre de policiers.....	532
Nombre de civils.....	52

#### RÉGION MONTÉRÉGIE

Population desservie.....	458 606
Étendue (km <sup>2</sup> ).....	7 562
Nombre de MRC.....	10
Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de policiers.....	562
Nombre de civils.....	134

### DISTRICT EST

#### RÉGION CAPITALE-NATIONALE-CHAUDIÈRE-APPALACHES

Population desservie.....	410 449
Étendue (km <sup>2</sup> ).....	35 771 <sup>4</sup>
Nombre de MRC.....	15
Nombre de postes MRC.....	15
Nombre de postes autoroutiers.....	2
Nombre de policiers.....	576
Nombre de civils.....	114

### RÉGION BAS-SAINT-LAURENT-GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Population desservie.....	289 421
Étendue (km <sup>2</sup> ).....	106 538
Nombre de MRC.....	14
Nombre de postes MRC.....	16
Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de policiers.....	435
Nombre de civils.....	45

### DISTRICT OUEST

#### RÉGION MAURICIE-LANAUDIÈRE

Population desservie.....	391 648
Étendue (km <sup>2</sup> ).....	51 184
Nombre de MRC.....	11
Nombre de postes MRC.....	16
Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de policiers.....	594
Nombre de civils.....	166

#### RÉGION OUTAOUAIS-LAURENTIDES

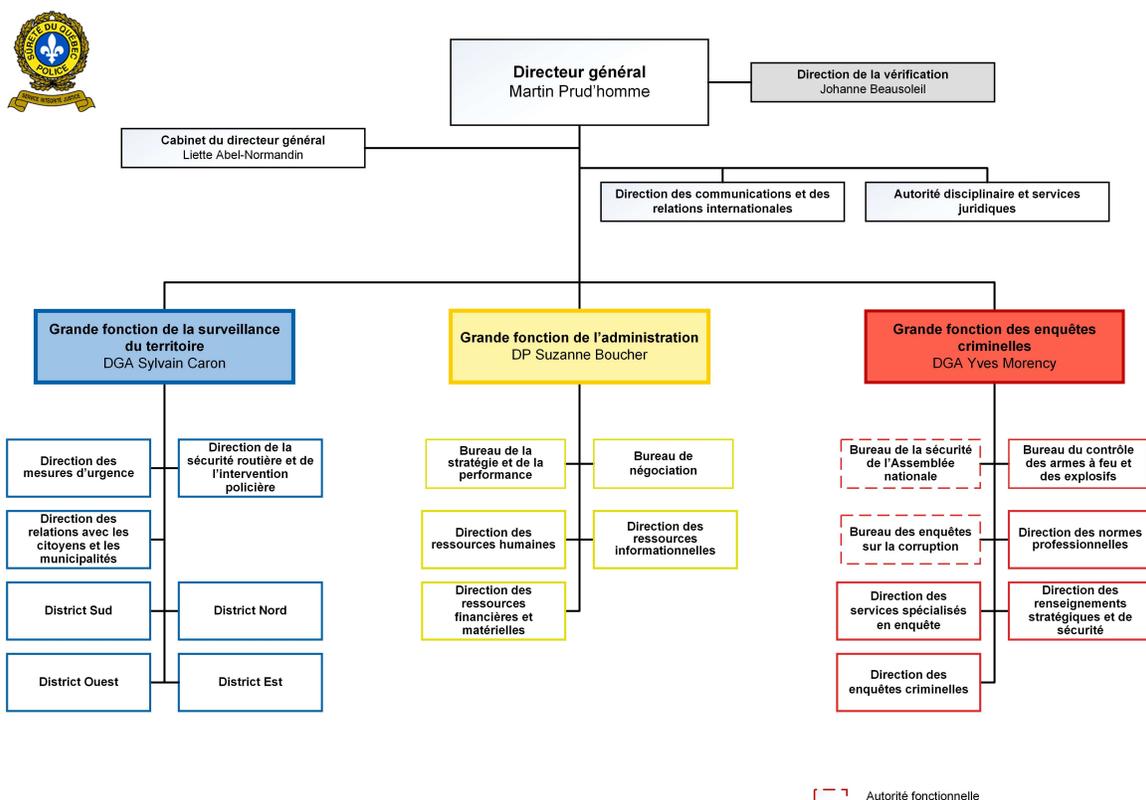
Population desservie.....	247 570
Étendue (km <sup>2</sup> ).....	52 530
Nombre de MRC.....	9
Nombre de postes MRC.....	9
Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de policiers.....	439
Nombre de civils.....	44

#### RÉGION AUTOROUTIÈRE DU GRAND MONTRÉAL

Étendue (km).....	2 490 <sup>5</sup>
Nombre de postes autoroutiers.....	5
Nombre d'unités autoroutières.....	3
Nombre de policiers.....	234
Nombre de civils.....	19

- 2 Les données sur l'étendue sont arrondies au kilomètre près. 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. Le nombre d'employés représente le nombre d'employés autorisés par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et non le nombre d'effectifs.
- 3 Le territoire de la Jamésie est comptabilisé à la fois dans la région Côte-Nord-Saguenay-Lac-Saint-Jean et dans celle 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).
- 4 Ce territoire inclut 108,9 km<sup>2</sup> additionnels suite à l'intégration de la Sûreté municipale de Sainte-Marie.
- 5 Cette région est constituée du réseau routier patrouillé par les postes autoroutiers de la grande région métropolitaine de Montréal et de la Montérégie. Elle est décrite en kilomètres de routes et non en km<sup>2</sup>.

## 1.7 ORGANIGRAMME DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC AU 31 MARS 2016<sup>6</sup>



<sup>6</sup> Comme il est mentionné à la page 7, la structure de la Sûreté fait actuellement l'objet d'une révision majeure. La structure présentée est en cours d'instauration; elle sera opérationnelle au cours de l'année 2016.

# PRÉSENTATION DU PLAN STRATÉGIQUE 2012-2016<sup>7</sup>

---

## 2.1 CONTEXTE EXTERNE

### *LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET RÉCRÉOTOURISTIQUE*

#### Réseau routier

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

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

La Sûreté est un acteur de premier plan qui travaille de concert avec ses partenaires dans la mise en place de stratégies en sécurité routière. Elle s'est dotée de la Politique en matière de sécurité routière 2013-2020, en conformité avec les objectifs de la stratégie du gouvernement québécois. Cette politique, qui mise sur la synergie de quatre axes alliant l'éducation, la prévention, l'intervention et la communication (EPIC), 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 ces derniers 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. La Sûreté effectue notamment de nombreuses activités de prévention dans le cadre de différentes tribunes en matière de sécurité récréotouristique, ce qui permet de rejoindre de nombreux utilisateurs de véhicules hors route. De même, de nouveaux partenariats sont développés, ce qui permet d'optimiser les interventions.

Le réseau de plus de 33 500 km<sup>8</sup> 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

---

<sup>7</sup> Le plan stratégique qui prévoyait initialement s'échelonner sur la période 2012-2015, a été reconduit d'un an.

<sup>8</sup> Fédération des clubs de motoneigistes du Québec (2015-04-21).

pour les uns, véhicule de loisir pour les autres, elle connaît également un essor indéniable. Les sentiers destinés à ce type de véhicules s'étendent sur plus de 25 000 km<sup>9</sup>.

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 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 %<sup>10</sup> du territoire, soit environ un demi-million de lacs, dont une trentaine d'une superficie supérieure à 250 km<sup>2</sup>, et 4 500 rivières<sup>11</sup>. Au total, la Sûreté est susceptible de patrouiller sur 511<sup>12</sup> 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<sup>13</sup>*

De façon générale, le taux de criminalité rapporté au Canada connaît une baisse depuis le début des années 1990. En 2014, un peu moins de 1,8 million de crimes ont été rapportés aux corps de police canadiens, soit une diminution de 3 % comparativement à l'année précédente. Il s'agit également du plus faible taux jamais atteint depuis 1969. Cette diminution est observée tant au niveau des crimes violents (5 %), des crimes contre les biens (2 %) et des autres infractions au Code criminel (5 %).

Cette tendance est également observée au Québec. En 2014, les corps de police ont déclaré 286 828 infractions au Code criminel, contre 314 841 en 2013. Cela équivaut à une décroissance de 8,9 %. Par 100 000 habitants, on dénombrait 3 492 crimes, soit bien en dessous de la moyenne nationale (5 046). En plus de cette baisse du volume des crimes rapportés, l'indice de gravité de ceux-ci a également diminué de 8 % en 2014 comparativement à l'année précédente avec un indice de 57,3. Quant à la moyenne canadienne, elle se situe à 66,7.

En 2014, le nombre de crimes contre la personne rapportés au Québec était de 75 063 comparativement à 77 438 en 2013, soit une baisse de 3,2 %. Le nombre d'homicides dénombrés totalisait 70, maintenant ainsi le seuil historique du plus faible taux atteint depuis 1979. Le Québec se classe au troisième rang des provinces présentant le plus faible taux d'homicides (0,86 par 100 000 habitants), après Terre-Neuve (0,38) et la Nouvelle-Écosse (0,64).

En 2014, les corps de police du Québec ont enregistré 5 340 infractions sexuelles dont plus du deux tiers (67,1 %) sont des agressions sexuelles (3 585). Pour ce qui est du taux d'infractions sexuelles, il a atteint un seuil de 65 par 100 000 habitants, ce qui équivaut à une réduction de 14,4 % au cours de la dernière décennie (75,9 par 100 000 habitants en 2005). En dépit de cette décroissance observée, le profil des victimes demeure sensiblement le même au cours des années. Les personnes de moins de 18 ans, particulièrement les jeunes filles, demeurent les plus touchées.

<sup>9</sup> Fédération québécoise des clubs quads (2015-04-21).

<sup>10</sup> Regroupement des organismes de bassins versants du Québec ([www.robvq.qc.ca/apercu/francais](http://www.robvq.qc.ca/apercu/francais)).

<sup>11</sup> Ministère de l'Environnement. 2002. L'eau. La vie. L'avenir. Politique nationale de l'eau.

<sup>12</sup> La Direction des ressources informationnelles a recensé les plans d'eau où la Sûreté a dû intervenir et émettre un constat ou un rapport d'événement (Rapport annuel de gestion 2013-2014).

<sup>13</sup> Les statistiques utilisées dans cette section sont tirées des rapports suivants : 1) Statistique Canada (2013 et 2014). Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, éditions 2013 et 2014. Ottawa : Centre canadien de la statistique juridique, Juristat n° 85-002-X. 2) Ministère de la Sécurité publique (2016). Criminalité au Québec. Principales tendances 2014. 3) Ministère de la Sécurité publique. Infractions sexuelles au Québec : Faits saillants 2014. Direction de la prévention et de l'organisation policière, 2016, 41 p.

Enfin, en ce qui concerne les crimes sans violence, le Québec a enregistré une baisse générale, suivant la tendance nationale. Le taux de criminalité contre la propriété a diminué d'environ 9,4 % de 2013 à 2014. Les corps de police québécois ont déclaré 172 577 infractions en 2014, soit 16 201 de moins que l'année précédente. Cela représente 2 101 délits pour 100 000 habitants.

### *L'INTÉGRITÉ DES INSTITUTIONS PUBLIQUES*

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

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

### *L'ÉVOLUTION DES TECHNOLOGIES ET DU WEB 2.0 ET 3.0*

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

C'est ainsi que l'ère du « Big data » ou celui des données massives entre en jeu. La somme des données actuellement disponibles dans le domaine public sur Internet est telle qu'il est désormais possible d'en tirer parti de façon à produire des connaissances sur les comportements criminels et les facteurs qui les engendrent. S'il a déjà été démontré que Twitter peut être exploité pour prédire la commission de certaines formes de crimes<sup>14</sup>, il appert que le croisement de plusieurs sources de données massives offrira bientôt la possibilité d'aller encore plus loin. Les forces policières qui sauront utiliser stratégiquement cette abondance de données auront forcément une longueur d'avance dans la lutte contre la criminalité.

Une autre tendance technologique à considérer est celle de la montée de l'Internet des objets<sup>15</sup>. En effet, à mesure que les technologies se miniaturisent et que les applications mobiles se

<sup>14</sup> 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>.

<sup>15</sup> Cette avenue sur l'Internet des objets sera facilitée par la mise en place du protocole IPv6. <http://www.les-objets-connectes.fr/ipv6/>

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 informatiques<sup>16</sup>. Dans les années à venir, le travail des enquêteurs et des conseillers juridiques spécialisés en informatique risque de devenir de plus en plus complexe, puisque des perquisitions devront non seulement se faire dans des ordinateurs, des téléphones intelligents et des tablettes, mais également dans des électroménagers, des voitures, des interrupteurs, etc. Cela représente donc un défi pour l'ensemble des activités menées par les agences d'application des lois.

### *LES ATTENTES GRANDISSANTES DES CITOYENS*

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

### *LES RÉALITÉS MUNICIPALES*

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

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

---

<sup>16</sup> 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>.

## 2.2 ENJEUX LIÉS AU PLAN STRATÉGIQUE 2012-2016

### *PREMIER ENJEU : LA RÉALISATION OPTIMALE DE LA MISSION POLICIÈRE*

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

Par ailleurs, sensible aux inquiétudes manifestées par la population et les élus, la Sûreté fera aussi porter sa reddition de comptes 2012-2016 sur les actions qu'elle pose pour contribuer à la préservation de l'intégrité dans les institutions publiques d'une part, et à la lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et la corruption envers le secteur public, d'autre part. Le crime organisé demeure une grande préoccupation, puisque les organisations criminelles ne cessent de perfectionner leurs stratagèmes afin de contrôler les différents marchés criminels. Par ailleurs, comme le crime organisé est motivé par l'appât du gain, les allégeances traditionnelles (ex. : motards, gangs de rue, etc.) ne reflètent plus complètement la criminalité actuelle. Celle-ci semble davantage fonctionner à la pièce en ne tenant compte ni des barrières idéologiques ni des appartenances culturelles. Elle donne de plus en plus souvent lieu à des alliances qui permettent aux groupes du crime organisé d'étendre leur territoire, de diversifier leurs marchés et d'augmenter leurs revenus.

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

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

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

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

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

# PRÉSENTATION DES RÉSULTATS POUR L'ANNÉE 2015-2016

---

## 3.1 FAITS SAILLANTS

### *MISE EN PLACE D'UNE ÉQUIPE MIXTE EN ITINÉRANCE – POLICIERS ET INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES À LA MRC DE LA VALLÉE-DE-L'OR*

La ville de Val-d'Or connaît depuis plusieurs années une augmentation du nombre de personnes vivant une situation d'itinérance. Une enquête terrain commandée en 2009 par le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or révélait par ailleurs une surreprésentation de la population autochtone parmi les itinérants de cette ville<sup>17</sup>. En réponse à cette problématique, la Sûreté a intensifié ses actions auprès des partenaires au cours des dix dernières années au niveau local, régional et provincial.

Phénomène complexe, l'itinérance demande des actions concertées et coordonnées de l'ensemble des acteurs concernés. C'est donc pour optimiser l'efficacité des actions visant à contrer ce problème que la Sûreté, en collaboration avec le Centre intégré des services de santé et des services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue, a mis sur pied au cours des derniers mois une Équipe mixte en itinérance – policiers et intervenants communautaires (EMIPIC).

Le projet vise quatre objectifs :

- ❖ Développer des interventions mieux adaptées aux personnes en situation d'itinérance et présentant des facteurs de vulnérabilité ;
- ❖ Favoriser une meilleure complémentarité des services offerts à ces personnes ;
- ❖ Favoriser la référence de ces personnes vers les services appropriés à leurs besoins ;
- ❖ Contribuer à la diminution des tensions autour des questions de cohabitation entre les personnes en situation d'itinérance et la communauté.

Trois niveaux d'interventions sont gérés en partenariat avec le milieu, soit :

- ❖ Intervention de première ligne auprès des personnes en situation d'itinérance ;
- ❖ Comité clinique – Intervention de deuxième ligne pour la prise en charge, l'accompagnement et le suivi des cas complexes ;
- ❖ Comité directeur – Pilotage du projet.

### *ENQUÊTES CRIMINELLES D'IMPORTANCE*

Au début de l'année 2016, l'issue d'une enquête a permis de freiner les activités d'un réseau de pédophiles impliquant plusieurs suspects résidant au Québec et un en Ontario. Les quinze individus arrêtés fréquentaient des forums de discussion afin d'échanger sur les tactiques à employer et les lieux à fréquenter, dans le but d'abuser sexuellement des enfants. Ils ont été piégés par un agent double. Une dizaine de victimes ont pu être identifiées. Les suspects ont été accusés d'avoir possédé, accédé, transmis, rendu accessible, produit, imprimé ou distribué de la pornographie juvénile. Les actes reprochés auraient été commis entre 2003 et 2016.

En mars 2016, la Sûreté, en collaboration avec ses partenaires canadiens et américains, a démantelé un prospère réseau de contrebande de tabac. Ce réseau était actif en Amérique du Nord, en Amérique du Sud et en Europe. Une soixantaine de membres d'une organisation criminelle liée aux motards et au crime organisé autochtone ont été arrêtés pour importation de

---

<sup>17</sup> GRF Recherche/Évaluation. *Enquête terrain sur les besoins en itinérance à Val-d'Or*. Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or, Québec, 2009.

tabac, trafic de stupéfiants et blanchiment d'argent. Près de soixante-dix perquisitions ont eu lieu dans des résidences et des commerces situés principalement dans la grande région de Montréal, des Laurentides, de Lanaudière et de la Montérégie. L'opération baptisée Mygale est considérée comme la plus importante enquête jamais réalisée en Amérique du Nord en matière de contrebande de tabac, mais aussi en matière de criminalité transfrontalière entre le Canada et les États-Unis. Entre août 2014 et mars 2016, la preuve documentaire démontre que l'organisation criminelle a importé au Canada au moins 158 cargaisons, pour un total de plus de deux millions de kilogrammes de tabac (soit 2294 tonnes). Cette quantité représente une fraude de plus de 530 M\$ aux dépens des deux paliers de gouvernement.

### *CRÉATION DE LA DIRECTION DE LA VÉRIFICATION*

Le directeur général de la Sûreté a institué la Direction de la vérification en juin 2015. Pour pouvoir mener sa mission à bien, son autorité s'étend à l'ensemble de l'organisation au sein de laquelle elle doit réaliser des missions de vérification, notamment la vérification annuelle des dépenses secrètes, coordonner des activités de vérification interne et contractuelle, conseiller, évaluer et optimiser l'utilisation des ressources, dans une optique de valeur ajoutée. De plus, elle exerce un rôle de conseil auprès de l'État-major et des unités à travers la province et elle a le mandat de promouvoir le code d'éthique auprès des membres policiers et civils.

La démarche de transparence du directeur général s'est également traduite, en décembre 2015, par la mise en place d'un comité de vérification composé de membres internes et externes. Le mandat de celui-ci est d'assister la Direction de la vérification dans ses fonctions de surveillance des processus de présentation de l'information financière, des mécanismes de contrôle interne et des processus de vérification, notamment de vérification interne.

### *SONDAGE AUPRÈS DES CITOYENS*

Au cours de l'année 2015-2016, le sondage mené auprès des citoyens révèle un indice de satisfaction globale de 8,1 sur 10, lequel est supérieur à la note de 7,9 obtenue en 2012<sup>18</sup>. La note de confiance globale démontre que les citoyens font davantage confiance à la Sûreté. Elle se situe à 8,2 sur 10, comparativement à 7,6 en 2012<sup>19</sup>. Ces résultats découlent des améliorations apportées à la prestation de services depuis 2012. Ils sont d'autant plus satisfaisants qu'une partie de l'échantillon est constituée de citoyens qui ont été interpellés par un policier de la Sûreté. Les détails de ces résultats se trouvent aux sections 3.2 et 3.3 (objectifs 2.3.1 et 2.3.2 du plan stratégique et Déclaration de services aux citoyens).

### *RESPECT DU CADRE FINANCIER*

À l'instar des ministères et organismes, la Sûreté contribue à l'effort collectif d'assainissement des finances publiques et de régularisation de son niveau d'effectifs tel qu'exigé par le gouvernement. À cet effet, la Sûreté a appliqué de façon très rigoureuse les mesures de réduction des dépenses mises en place par le gouvernement. L'application de ces mesures, de concert avec les travaux intensifs de restructuration de l'organisation pour la recentrer à sa mission première, ont permis d'atteindre l'équilibre budgétaire et même de dégager des surplus. Il s'agit de la première fois depuis les dix dernières années que la Sûreté n'avait pas recours au fonds de suppléance.

<sup>18</sup> Le sondage de 2012 a été réalisé par téléphone alors qu'en 2015 les répondants avaient le choix de répondre par téléphone ou par courriel. Malgré la différence méthodologique, les résultats des taux de satisfaction et de confiance sont comparables.

<sup>19</sup> En 2012, l'indice de confiance a été établi au moyen de cinq énoncés, alors qu'en 2015, il a été établi par une seule question, soit : « Globalement, à quel point faites-vous confiance à la Sûreté du Québec? ».

## *PROGRAMME : ROULONS AVEC CLASSE*

Depuis 2010, on observe une recrudescence du nombre d'événements, de clubs et d'adeptes de cyclisme au Québec. En 2015, plus de 4,2 millions de cyclistes<sup>20</sup> sillonnaient les routes du Québec à vélo et parcouraient en moyenne 43 km par semaine entre mai et septembre. Le vélo est devenu un mode de transport à part entière, et la sécurité des usagers des réseaux routiers, qu'ils soient cyclistes ou automobilistes, est primordiale.

En réponse à l'augmentation de la pratique du cyclisme sportif et du cyclotourisme sur le réseau routier, plusieurs initiatives régionales en prévention, reposant sur l'approche stratégique en résolution de problèmes, ont été développées par la Sûreté. Créée avec la collaboration de Vélo Québec, la Fédération québécoise des sports cyclistes et Triathlon Québec, le programme Roulons avec classe a pour objectif de promouvoir des comportements sécuritaires et responsables, le partage de la route et le respect des règles en vigueur. Ceci permet d'éviter une détérioration du bilan routier en ce qui a trait aux collisions impliquant des cyclistes, et ce, malgré l'augmentation du nombre de cyclistes sur les routes. Plus précisément, ce programme vise à responsabiliser les cyclistes sportifs et les cyclotouristes quant au rôle qu'ils ont à jouer pour assurer leur sécurité sur le réseau routier, et à les inciter à prêcher par l'exemple en adoptant de bonnes pratiques qui inspirent le respect des autres usagers de la route. Ils sont aussi invités à consulter le site Internet [Roulons avec classe](#) pour s'engager à respecter un code de vie élaboré sur ces principes.

---

<sup>20</sup> Bilodeau, Maxime. L'état du vélo au Québec en 2015. Montréal : Vélo Québec, 2016.

## 3.2 RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE 2012-2016

### ORIENTATION 1

Répondre aux principales préoccupations de sécurité publique

#### AXE 1.1 : SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET RÉCRÉOTOURISTIQUE

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

#### *OBJECTIF 1.1.1 : AMÉLIORER, AVEC NOS PARTENAIRES, LA SÉCURITÉ DES USAGERS SUR LES RÉSEAUX ROUTIERS DU TERRITOIRE 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 commandent des actions d'éducation, de prévention, d'intervention et de communication (EPIC). Un plus grand déploiement de technologies en matière d'intervention, dont le contrôle automatisé de la circulation, font également partie des outils mis en place pour contribuer à l'amélioration du bilan.

#### INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de collisions<sup>21</sup> mortelles<sup>22</sup>

#### CIBLE STRATÉGIQUE

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

#### CIBLE ANNUELLE

Réduction annuelle du nombre de collisions mortelles en comparaison avec la moyenne des trois dernières années (254)<sup>23</sup>

RÉSULTAT 2015-2016	RÉSULTAT 2014-2015	RÉSULTAT 2013-2014	RÉSULTAT 2012-2013
252	215 <sup>24</sup>	264 <sup>24</sup>	282 <sup>24</sup>

#### ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

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

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

22 Ces données représentent les collisions mortelles impliquant un véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier, peu importe l'endroit de la collision.

23 La moyenne des trois dernières années est arrondie à l'unité près.

24 Considérant que les bilans des collisions de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) et de la Sûreté n'étaient pas comparables en raison des différentes méthodologies utilisées, il a été recommandé d'uniformiser ces bilans en ce qui concerne les collisions mortelles impliquant un véhicule routier. Auparavant, ces collisions étaient extraites selon l'endroit de la collision (chemin public), alors qu'elles le sont maintenant selon le type de véhicule impliqué (véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier), peu importe l'endroit de la collision. Ainsi, les données de 2012-2013 à 2014-2015 ont été recalculées avec cette nouvelle méthodologie, ce qui explique tout écart avec les données exprimées dans les rapports annuels de gestion antérieurs.

#### INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de collisions<sup>25</sup> avec blessés graves<sup>26</sup>

#### CIBLE STRATÉGIQUE

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

#### CIBLE ANNUELLE

Réduction annuelle du nombre de collisions avec blessés graves en comparaison avec la moyenne des trois dernières années (785)<sup>27</sup>

RÉSULTAT 2015-2016	RÉSULTAT 2014-2015	RÉSULTAT 2013-2014	RÉSULTAT 2012-2013
714	696	778	880

#### ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

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

#### EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

La Sûreté a mis en place avec ses partenaires des mesures pour diminuer le nombre de collisions mortelles et avec blessés graves afin d'améliorer la sécurité des usagers sur les réseaux routiers du territoire qu'elle dessert. Le diagnostic en sécurité routière, qui était auparavant réalisé annuellement, est désormais réalisé trimestriellement et permet de réajuster la planification des interventions plus régulièrement. De même, plusieurs mesures d'optimisation des interventions ont été mises en place lors des vacances de la construction et de la période des fêtes, en plus des opérations nationales concertées en partenariat lors des longs congés et périodes spéciales. Malgré la hausse des collisions mortelles et avec blessés graves en 2015-2016 comparativement à 2014-2015, leur nombre est moins élevé que la moyenne des trois dernières années.

**Tableau 1** Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule routier

TYPE DE COLLISION	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Collision mortelle	252	215	264	282
Collision avec blessés graves	714	696	778	880
Total	966	911	1 042	1 162

En 2015-2016, le nombre de collisions mortelles a diminué de 0,7 % comparativement à la moyenne des trois dernières années. Plus précisément, il y a eu deux collisions mortelles de moins, soit 252 comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 254. En ce qui a trait au total des collisions avec blessés graves, il a diminué de 9,0 % comparativement à la moyenne des trois dernières années. Il y a eu 71 collisions avec blessés graves de moins,

<sup>25</sup> L'indicateur se réfère au nombre de collisions avec blessés graves et non au nombre de blessés graves.

<sup>26</sup> Blessures qui nécessitent l'hospitalisation de la personne, y compris celles pour lesquelles la personne demeure en observation à l'hôpital. Ces informations proviennent de la SAAQ.

<sup>27</sup> La moyenne des trois dernières années est arrondie à l'unité près.

puisque la moyenne des trois dernières années était de 785 comparativement à 714 en 2015-2016.

Au total, les collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule routier ont diminué de 7,0 % en 2015-2016, soit 966 collisions comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 1 038.

Au cours de ce plan stratégique, les cibles ont été atteintes puisque la baisse du nombre de collisions mortelles ou avec blessés graves s'est maintenue en 2015-2016 comparativement à la moyenne des trois dernières années. Notons que cette amélioration continue est encore plus significative tenant compte de l'augmentation du nombre de véhicules en circulation et de titulaires de permis de conduire.<sup>28</sup>

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

Enfin, cette politique mise sur la synergie des quatre axes de la philosophie EPIC pour poursuivre l'amélioration du bilan routier. Pour atteindre cet objectif, elle vise également à augmenter chez les usagers de la route la perception du risque d'être intercepté.

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

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

<b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Indice du sentiment de sécurité des usagers sur les sentiers récréotouristiques		
<b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> Indice supérieur au résultat du dernier sondage organisationnel (7,2/10)		
<b>CIBLE ANNUELLE</b> S. O.		
<b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Cible atteinte en 2014-2015		
<b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b>		
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET

<sup>28</sup> Selon les bilans routiers de la SAAQ, le nombre de véhicules en circulation se chiffrait, en 2012, à 6 082 303 et en 2015, à 6 310 810, correspondant à une augmentation de 3,8 % approximativement, alors que le nombre de titulaires de permis de conduire correspondait, en 2012, à 5 194 760 et en 2015, à 5 330 564, correspondant à une augmentation de 2,6 % approximativement.

#### INDICATEUR STRATÉGIQUE

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

#### CIBLE STRATÉGIQUE

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

#### CIBLE ANNUELLE

S. O.

#### RÉSULTAT 2015-2016

Cible atteinte en 2014-2015

#### ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

#### EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

Soucieuse d'améliorer le sentiment de sécurité dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau, la Sûreté a mis en place des mesures visant à diminuer le nombre de collisions avec dommages corporels (collisions mortelles, avec blessés graves et avec blessés légers). La collaboration des différents partenaires récréotouristiques a permis d'optimiser le nombre d'interventions à des endroits autres que les sentiers balisés patrouillés par la Sûreté. De même, plusieurs opérations nationales concertées ont été réalisées en partenariat lors de périodes ciblées. Le bilan de ces collisions au cours du plan stratégique 2012-2016 témoigne de cette tendance, tel que l'illustre le tableau 2 :

**Tableau 2** Nombre de collisions avec dommages corporels impliquant un véhicule hors route et sur les plans d'eau

TYPE DE COLLISION		2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Collision mortelle	Véhicule hors route	59	60	50	41
	Plans d'eau	0	4	2	3
Collision avec blessés (graves et légers)	Véhicule hors route	699	800	813	844
	Plans d'eau	10	14	10	21
Total		768	878	875	909

En 2015-2016, une variation à la hausse est cependant observée en ce qui a trait aux collisions mortelles impliquant un véhicule hors route. Celles-ci ont augmenté de 17,2 %<sup>29</sup>, soit 59 collisions comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 50. On dénote toutefois une amélioration quant aux collisions avec blessés graves et légers impliquant un véhicule hors route, lesquelles ont diminué de 14,7 %, soit 699 collisions comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 819.

<sup>29</sup> 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).

Sur les plans d'eau, on enregistre une diminution des collisions mortelles et avec blessés graves ou légers de 44,4 %, soit 10 collisions comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 18.

Au total, les collisions mortelles et avec blessés graves ou légers impliquant un véhicule hors route et celles qui se produisent sur les plans d'eau ont diminué de 13,4 % en 2015-2016, soit 768 collisions, comparativement à la moyenne des trois dernières années qui était de 887.

Au cours de la planification stratégique 2012-2016, dans chacune des régions desservies par la Sûreté, le plan de déploiement des ressources récréotouristiques, qui incluait la patrouille en quad, en motoneige et en bateau, a été actualisé. Ces plans de déploiement ont été mis en place afin de déterminer les endroits à risque et 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.

**Tableau 3 Nombre d'interventions dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau**

TYPE D'INTERVENTION	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013
Avertissement nautique	3 384	4 505	3 720	3 422
Constat d'infraction sur les plans d'eau	812	993	772	745
Constat émis dans les sentiers récréotouristiques	4 407	5 989	5 961	5 339
Total	8 603	11 487	10 453	9 506

Au total, 8 603 interventions récréotouristiques ont eu lieu au cours de l'année 2015-2016, ce qui représente une diminution de 1 879 interventions (17,9 %) par rapport à la moyenne des trois années précédentes établie à 10 482.

Par ailleurs, 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 du Québec. Le plan comporte 60 actions, dont 23 sont issues de l'initiative des différents partenaires et 37 de la Sûreté, ces dernières étant réparties selon les quatre axes de la philosophie ÉPIC.

Enfin, la Sûreté a mené un sondage au cours de l'hiver 2015 pour mesurer l'impact de ses actions sur le sentiment de sécurité des usagers des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau. L'indice global du sentiment de sécurité des usagers a été de 7,9 pour les sentiers récréotouristiques et de 8,2 pour les plans d'eau, lesquels étaient supérieurs aux résultats du

sondage fait en 2012, qui étaient respectivement de 7,2 et 7,3<sup>30</sup>. Ces résultats démontrent une amélioration du sentiment de sécurité dans le réseau récréotouristique et sur les plans d'eau, et confirment l'atteinte des cibles stratégiques que la Sûreté s'est fixées à l'égard de l'activité récréotouristique sur son territoire. De même, ils permettront à la Sûreté d'optimiser ses interventions avec ses partenaires, plus précisément en ce qui concerne les éléments qui ont le plus d'impact sur le sentiment de sécurité des usagers, afin de contribuer à augmenter leur sentiment de sécurité sur son territoire.

## AXE 1.2 : INTÉGRITÉ DES INSTITUTIONS PUBLIQUES

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

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

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

<p><i>INDICATEUR STRATÉGIQUE</i> Mise en place d'un modèle standardisé</p> <p><i>CIBLE STRATÉGIQUE</i> Modèle standardisé en matière de récupération d'actifs criminels, de récupération fiscale et de pertes évitées à l'État</p> <p><i>CIBLE ANNUELLE</i> s. o.</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Indicateur abandonné</p> <p><b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b></p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

<sup>30</sup> Il est à noter que la méthodologie utilisée pour le sondage de 2015 différerait de celle du sondage de 2012. Les résultats sont toutefois comparables.

#### INDICATEUR STRATÉGIQUE

Valeurs des biens saisis ou bloqués

#### CIBLE STRATÉGIQUE

Augmentation de 2012-2013 à 2015-2016

#### CIBLE ANNUELLE

Augmentation par rapport à 2012-2013 (21,6 M\$)

#### RÉSULTAT 2015-2016

13,7 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 qu'incombe la responsabilité de mener les enquêtes visant au démantèlement des stratagèmes criminels associés à l'évasion fiscale et des fraudes organisées envers les administrations publiques. La Sûreté joue donc un rôle primordial dans le maintien de la confiance de la population 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

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

Pour ce faire, la Sûreté a notamment effectué des démarches en 2013-2014 et 2014-2015 auprès :

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

Or, toutes les consultations menées par la Sûreté l'ont amenée à conclure qu'une révision du projet s'imposait.

En effet, le développement des indicateurs en matière d'intégrité de l'État et de l'économie représente un mandat qui dépasse la seule responsabilité et les moyens dont dispose la Sûreté, considérant :

- ✧ la complexité de recueillir l'ensemble des données nécessaires, de développer une méthodologie cohérente et de produire tous les indicateurs selon un calendrier régulier et surtout;

- ✧ la nécessité pour tous les organismes d'application de loi de bénéficier d'indicateurs économiques normalisés selon un même cadre de référence et qui permettraient de mesurer les résultats de leurs interventions.

En conséquence, la Sûreté a décidé en 2015-2016, d'abandonner le modèle standardisé en matière de récupération d'actifs criminels, de récupération fiscale et de pertes évitées à l'État. Cependant, elle est favorable à la constitution d'un groupe de travail regroupant plusieurs ministères et organismes publics afin de développer des indicateurs économiques pertinents pour tous les partenaires en matière d'intégrité de l'État et de l'économie.

#### VALEUR DES BIENS SAISIS OU BLOQUÉS

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

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

Dans le plan stratégique 2012-2016, l'année de référence est 2012-2013 et la cible à dépasser pour 2015-2016 était donc de 21,6 M\$<sup>31</sup>. Cette cible n'a pas été atteinte en 2015-2016 où le montant des biens saisis et bloqués, constitué du patrimoine immobilier (36,9 %), d'argent liquide (40,3 %), de véhicules (19,2 %) et autres biens (3,6 %), s'élève à 13,7 M\$.

Cette baisse ne s'explique pas par une diminution du nombre d'actifs saisis ou bloqués qui est resté stable durant cette période. C'est plutôt la valeur moyenne de ces actifs qui a diminué, un phénomène qui s'explique par la nature cyclique des enquêtes policières, notamment celles menées par les services spécialisés. En effet, il peut s'écouler plusieurs années avant que ces enquêtes mènent à des arrestations ainsi qu'à des saisies ou à des blocages de plus grande envergure.

**Tableau 4 Valeur des biens saisis ou bloqués par la Sûreté du Québec<sup>32</sup>**

EXERCICE FINANCIER	PATRIMOINE IMMOBILIER <sup>33</sup>	ARGENT <sup>34</sup>	VÉHICULES	AUTRES BIENS <sup>35</sup>	TOTAL
2012-2013	6 801 492 \$	7 304 371 \$	4 520 530 \$	3 005 172 \$	21 631 565 \$
2013-2014	19 430 779 \$	6 119 298 \$	3 085 705 \$	361 270 \$	28 997 052 \$
2014-2015	9 138 255 \$	5 568 667 \$	3 259 736 \$	968 417 \$	18 935 076 \$
2015-2016	5 066 003 \$	5 533 297 \$	2 634 700 \$	495 250 \$	13 729 250 \$

<sup>31</sup> Les montants des biens saisis et bloqués en 2012-2013, en 2013-2014 et en 2014-2015 ont été révisés légèrement à la hausse à la suite de nouvelles informations communiquées après la production du Rapport annuel de gestion 2014-2015.

<sup>32</sup> Ibid.

<sup>33</sup> Immeubles, terrains, etc.

<sup>34</sup> Billets de banque et comptes bancaires.

<sup>35</sup> La catégorie « Autres biens » inclut dorénavant la catégorie « Équipements de serre » qui figure dans le Rapport annuel de gestion 2012-2013.

**OBJECTIF 1.2.2 : METTRE EN ŒUVRE DE NOUVEAUX MOYENS AFIN DE MAINTENIR LE NIVEAU DE NOTRE SÉCURITÉ INSTITUTIONNELLE ET DE CONTRIBUER À RENFORCER CELLE DE NOS CLIENTS EXTERNES<sup>36</sup>**

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.

<p><b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Nombre et nature des moyens en place</p> <p><b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> Huit moyens en place en matière de sécurité 1) du personnel, 2) physique, 3) informationnelle</p> <p><b>CIBLE ANNUELLE</b> Six actions contribuant à la mise en place des huit moyens</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Les six actions contribuant à la mise en place des huit moyens ont été menées à terme ou sont en cours de réalisation.</p> <p><b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b></p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

**EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE**

Entre 2012 et 2016, certaines unités ont mis en œuvre différents moyens pour renforcer la sécurité physique et informationnelle de la Sûreté ainsi que celle de son personnel. À la suite de l'adoption de la Politique-cadre sur la sécurité institutionnelle en 2013-2014 élaborée pour mettre en place une gestion intégrée de la sécurité institutionnelle, divers travaux ont été réalisés. Ils avaient pour but d'améliorer la sécurité des édifices de la Sûreté, d'instaurer un processus d'évaluation de la sensibilité des emplois et un processus de cotation des employés, de mieux intégrer les fournisseurs de la Sûreté dans les processus de vérification de sécurité, et de renforcer les contrôles d'accès informatique et la formation des employés de la Sûreté à la sécurité de l'information.

La Sûreté poursuivra ses actions afin d'optimiser sa sécurité physique, informationnelle et celle de son personnel.

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

1. Politique-cadre sur la sécurité institutionnelle;

**Volet Sécurité physique**

2. Normes et standards de sécurité pour les édifices de la Sûreté;
3. Sécurisation des édifices occupés par la Sûreté;

<sup>36</sup> Les clients externes sont les ministères et organismes pour lesquels la Sûreté réalise des habilitations sécuritaires.

#### Volet Sécurité du personnel

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

#### Volet Sécurité de l'information

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

Au cours de l'année 2015-2016, la Sûreté a mis en place des standards de sécurité matérielle, en fonction d'un poste de police type, afin d'uniformiser les mesures de sécurité dans les édifices qu'elle occupe. Ainsi, lors de la construction de nouveaux postes, des mesures de sécurité actualisées et standardisées seront proposées.

Dans le but d'optimiser la sécurité des édifices occupés par la Sûreté, une base de données permettant un meilleur suivi de l'accréditation des fournisseurs de services a aussi été développée. Elle est en cours d'implantation au Grand quartier général. Cette base de données permet d'améliorer le contrôle de l'accès physique aux édifices et aux locaux de la Sûreté des personnes qui n'y travaillent pas. Les travaux d'aménagement d'un nouveau poste de travail pour l'opérateur de la Centrale de télésurveillance de la Sûreté ont débuté. Ce nouvel aménagement permettra, entre autres, d'optimiser la vidéosurveillance de la centrale.

En ce qui concerne la sécurité du personnel, l'évaluation de l'ensemble des emplois de la Sûreté a été réalisée. Cette évaluation vise à attribuer un degré de sensibilité à tous les emplois civils et policiers de la Sûreté. En raison des modifications apportées à la structure de l'organisation, plusieurs évaluations sur la sensibilité des emplois devront être refaites.

La cotation des employés suit l'évaluation de la sensibilité des emplois et vise à soumettre les employés de la Sûreté aux contrôles nécessaires pour obtenir la cote associée à leur poste. Un comité de travail a été mis sur pied pour discuter des nombreux enjeux liés à la gestion de la cote. Des réflexions sont en cours et des décisions quant aux orientations à prendre sont attendues afin de poursuivre activement la mise en œuvre de ce projet.

Par ailleurs, la Sûreté a poursuivi sa collaboration avec l'UPAC pour veiller au respect de la Loi sur les contrats des organismes publics (RLRQ, chapitre C-65.1) en menant des enquêtes par filtrage dans les banques de données à l'endroit des entreprises qui désirent obtenir des contrats publics, selon les niveaux d'investigation requis. En outre, elle a procédé à des enquêtes de filtrage de sécurité auprès des candidats qui doivent occuper des postes évalués comme sensibles au sein de l'appareil gouvernemental québécois, y compris à la Sûreté.

En matière de sécurité informationnelle, la Sûreté a mené à bien son projet d'implantation d'une solution d'identification et authentification à deux facteurs (IA2F). Il s'agit d'une approche de sécurité qui donne accès à ses réseaux au moyen d'un jeton (1<sup>er</sup> facteur – un élément assigné à l'utilisateur) combiné à la saisie d'un mot de passe (2<sup>e</sup> facteur – un élément connu de l'utilisateur). Tous les jetons qui pouvaient être mis en utilisation ont été déployés.

La quatrième édition de la « Semaine de la sensibilisation sur la sécurité de l'information » a eu lieu du 16 au 20 novembre 2015 sous quatre thèmes : la catégorisation de l'information, l'identification et l'authentification à deux facteurs, le CRPQ et les incidents de sécurité. De plus, quatre modules d'autoformation ont été développés pour sensibiliser les utilisateurs à la sécurité de l'information et les aider à catégoriser leur information. Au début d'avril 2016, trois modules d'autoformation avaient été suivis par une grande majorité d'employés de la Sûreté : 93 % pour

le module 1 et 88 % pour les modules 2 et 3. Le module 4, mis en ligne quatre ans après les trois premiers, a déjà été suivi par 68 % des employés de la Sûreté.

La Sûreté a organisé 39 sessions de formation sur la légalité d'accès à l'information au CRPQ, une banque de renseignements informatisés à caractère criminel, auxquelles ont participé 357 usagers du CRPQ, dont 95 employés de la Sûreté.

### AXE 1.3 : LUTTE CONTRE LE CRIME ORGANISÉ

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

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

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

<p><b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Mise en œuvre provinciale des pistes de solution rattachées à la Stratégie de lutte aux drogues de synthèse</p> <p><b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> 50 % des pistes de solution réalisées</p> <p><b>CIBLE ANNUELLE</b> s. o.</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Cible atteinte en 2014-2015</p> <p><b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b></p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

#### EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

La lutte contre les organisations criminelles demeure une priorité de la Sûreté. Elle la mène, notamment, en ciblant leurs activités illicites, leurs réseaux, leurs alliances interprovinciales et internationales, leur infiltration dans l'économie légale et l'usage de la violence dans leurs conflits.

La principale stratégie de lutte contre la criminalité organisée repose sur les neuf escouades régionales mixtes (ERM), dirigées par autant de comités directeurs, qui sont composés d'effectifs issus de la Sûreté, de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et d'une vingtaine de corps de

police municipaux (CPM). Les ERM poursuivent un seul et même objectif : lutter contre le crime organisé. Les priorités d'enquête sont établies en fonction des réalités régionales et des attentes des partenaires.

Pour combattre le crime organisé, il faut nécessairement s'attaquer aux activités criminelles dans lesquelles les organisations sont impliquées, comme la production et la distribution de drogues de synthèse. Devant ce phénomène, une stratégie provinciale de lutte contre les drogues de synthèse a été développée à partir de 2011 en collaboration avec les CPM et la GRC.

Cette stratégie est désormais intégrée aux opérations depuis l'année dernière grâce aux pistes de solution élaborées dans le but d'améliorer les techniques et les connaissances relatives à la répression, ainsi que la formation et la sensibilisation par les différents intervenants (policiers, enquêteurs, procureurs, professionnels, etc.).

## ORIENTATION 2

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

### AXE 2.1 : OFFRE DE SERVICE

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

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

L'offre de service de la Sûreté, régie par la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) et par le Règlement sur les services policiers que les corps de police municipaux et la Sûreté du Québec doivent fournir selon leur niveau de compétence (RLRQ, chapitre P-13.1, r.6), a évolué au cours des 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*

s. o.

#### *RÉSULTAT 2015-2016*

Cible atteinte en 2014-2015

#### *ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE*

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

#### *EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES*

La démarche de modernisation de l'offre de service prévue est maintenant achevée. Au cours de la dernière année, le nouveau modèle du rapport annuel d'activités du CSP a été utilisé pour produire la reddition de comptes de chacun des territoires desservis par la Sûreté. Ce nouvel outil permet aux CSP de mieux se conformer à la Loi sur la police qui prévoit qu'un rapport doit être fait au moins une fois l'an pour présenter les résultats des travaux. De cette manière, la reddition de comptes annuelle est uniforme, complète et permet aux citoyens une meilleure appréciation des résultats atteints. La deuxième partie de ces documents concerne les activités du poste de la Sûreté et peut être consultée sur son site Internet.

À titre de partie prenante à l'entente, la Sûreté participe activement aux travaux entrepris par le ministère de la Sécurité publique (MSP) pour revoir le modèle d'entente-cadre relatif à la fourniture de services de police par la Sûreté et le guide qui l'accompagne. À cet effet, un comité de travail s'est réuni en décembre 2015 et les travaux se poursuivent.

**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, la restauration ou les stations-service. En 2012, la Sûreté croyait que ces multiples défis seraient accentués par un développement économique accéléré et par des investissements gouvernementaux accrus. Les répercussions attendues n'ont toutefois pas été aussi importantes que prévu. Le prix des matières premières a baissé, les investisseurs ont été moins actifs et les compagnies ont privilégié un mode de travail avec navettes aériennes freinant ainsi le peuplement des villages du Nord.

<b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b>		
Taux d'avancement de la démarche de modernisation		
<b>CIBLE STRATÉGIQUE</b>		
100 %		
<b>CIBLE ANNUELLE</b>		
100 %		
<b>RÉSULTAT 2015-2016</b>		
Cible abandonnée en août 2015 puisque non pertinente		
<b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b>		
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET

**EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES**

Les actions visant à adapter la desserte de la Sûreté au développement du Nord québécois se sont poursuivies en début d'année 2015. Une vigie comprenant la diffusion de bulletins de veille a été active jusqu'en août 2015. Compte tenu de la faible activité dans le développement du Nord et du peu de répercussions à prévoir à moyen terme pour l'organisation, une réévaluation a été faite à ce moment et il a été décidé de cesser la vigie jusqu'à nouvel ordre.

Un gabarit de grille d'évaluation d'une desserte a été créé. Cet outil permet de dresser un portrait complet de la desserte d'un poste et des impacts possibles du développement du Nord pour celui-ci. Il pourra être utilisé à tout moment par un poste si de nouvelles problématiques liées au développement du Nord apparaissent. Au cours des quatre années d'application du plan stratégique, différents outils pour analyser les impacts que pourrait engendrer le développement du Nord ainsi que pour communiquer de l'information s'y rattachant ont été expérimentés et peaufinés. En cas de retour de l'activité dans le Nord, ils pourront facilement être réactivés et utilisés de nouveau.

## AXE 2.2 : CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE

Dans le but d'optimiser sa capacité opérationnelle et de relever avec succès les défis actuels et futurs de la desserte policière, la Sûreté a entrepris, au cours des dernières années, des transformations dans 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 procéder à un redéploiement de certains champs d'activités, qui toucherait notamment les enquêtes, l'administration et les mesures d'urgence.

<p><b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Nombre de champs d'activités déconcentrés vers les plateformes régionales</p> <p><b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> Trois</p> <p><b>CIBLE ANNUELLE</b> Finaliser la déconcentration des projets de maîtres-chiens et de contrôle automatisé de la circulation</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> L'implantation d'un projet de maîtres-chiens de patrouille dans deux régions et la mise en œuvre du projet de déconcentration des activités entourant le Service de contrôle automatisé de la circulation (SCAC) dans deux pôles régionaux ont été réalisées.</p> <p><b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b></p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

#### EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

À l'aide d'un comité constitué des représentants de toutes les grandes fonctions, la Sûreté a déterminé les trois champs d'activités à déconcentrer. En cours de processus, une des trois cibles stratégiques a été écartée. En effet, les activités du registre d'entreprises admissibles n'ont pas été déconcentrées compte tenu du volume de dossiers à traiter.

Néanmoins, les deux autres cibles ont été atteintes. Depuis le 14 novembre 2014, dans le cadre d'un projet pilote de la Direction des mesures d'urgence, deux postes de la Sûreté ont été dotés de maîtres-chiens de patrouille. Ceux-ci ont été affectés respectivement au poste de la MRC de Drummond et au poste autoroutier de l'Outaouais. Pour la première année du projet pilote, les deux maîtres-chiens de patrouille ont participé à de nombreuses interventions. Dans le domaine de la criminalité roulante, ces interventions ont permis de procéder à l'arrestation de plusieurs individus pour possession de stupéfiants, d'argent ou pour capacités affaiblies. Ils ont aussi participé à des interventions spécifiques aux maîtres-chiens (recherche de suspects en fuite et de personnes disparues, perquisitions pour trouver des stupéfiants, etc.). Le projet est considéré

par la Sûreté comme une grande réussite, tant en ce qui concerne les résultats que l'appréciation des citoyens.

Les actions portant sur la déconcentration des opérations mobiles du SCAC ont été achevées le 12 octobre 2015. Il s'agissait notamment de mettre les pôles d'opérations de Mascouche et de Saint-Hubert en place et d'ajouter de nouveaux effectifs policiers. La déconcentration des opérations mobiles était initialement prévue en 2014-2015, mais le ministère des Transports du Québec n'ayant reçu qu'une seule soumission, il a décidé de procéder à un second appel d'offres en élargissant les conditions. Des mesures transitoires, qui ont été appliquées jusqu'en octobre 2015, avaient été mises en place afin de permettre le maintien des orientations du projet.

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

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

<p><b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Mise en place de nouveaux mécanismes de collaboration</p> <p><b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> Nouveaux mécanismes de collaboration mis en place</p> <p><b>CIBLE ANNUELLE</b> Poursuivre les travaux en vue de futures collaborations</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> La Sûreté a mené trois enquêtes en collaboration avec les partenaires du comité tactique en matière de travail au noir par l'intermédiaire d'agences de placement de personnel.</p> <p><b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b></p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

**EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES**

Au cours de l'année 2014-2015, la Sûreté avait mis en place un comité tactique chargé de se pencher sur le travail au noir par l'intermédiaire d'agences de placement de personnel afin de repérer des dossiers d'enquête potentiels en collaboration avec certains de ses partenaires, Revenu Québec, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) ainsi que de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Ainsi, au cours de l'année 2015-2016, la Sûreté a mené trois enquêtes sur les agences de placement de personnel en collaboration avec ses partenaires du comité tactique, dont le projet Malveillant qui a mené à sept arrestations en mars 2016.

## AXE 2.3 : AMÉLIORATION DE LA PRESTATION DE SERVICES

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

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

Conformément à un engagement de la Déclaration de services aux citoyens (DSC), cet objectif vise à mettre en place des mécanismes permettant d'assurer aux citoyens un meilleur suivi 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.

<b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Nombre de mécanismes de suivi mis en place			
<b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> Trois			
<b>CIBLE ANNUELLE</b> Finaliser la mise en place des mécanismes de suivi			
<b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Trois mécanismes de suivi sont en place			
<b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b>			
<table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

#### EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

La Sûreté s'est dotée d'un objectif pour encadrer la pratique entourant le suivi des plaintes criminelles, des plaintes non criminelles et des demandes de services des intervenants municipaux. Pour y parvenir, et s'assurer que les citoyens obtiennent un suivi adéquat, trois mécanismes de suivi ont été implantés sur le territoire desservi par la Sûreté.

À la suite de l'évaluation de ces trois mécanismes de suivi réalisée en 2014-2015, plusieurs actions d'amélioration ont été apportées en 2015-2016. À cet effet, la politique de gestion concernant le suivi des plaintes criminelles a été mise à jour dans le but d'augmenter l'efficacité des suivis exercés dans les postes MRC. La carte d'appel du système de répartition assisté par ordinateur a aussi été modifiée pour faciliter le suivi réalisé par les préposés aux télécommunications. Finalement, le guide du policier-parrain a été amélioré, permettant ainsi de consolider le suivi effectué auprès des intervenants municipaux.

De plus, deux sondages ont été réalisés afin d'évaluer la satisfaction concernant les trois mécanismes de suivis. En 2015, un premier sondage auprès des intervenants municipaux a permis d'évaluer leur satisfaction à l'égard du suivi de leur requête à 6,89 sur 10. Quant au deuxième sondage, adressé aux citoyens en 2016, il a révélé un taux de satisfaction de 8,40 sur 10 pour le suivi des plaintes criminelles et de 8,79 sur 10 pour le suivi des plaintes non criminelles.

**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 tenu ses engagements.

<p><b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Indice de satisfaction des citoyens et des élus municipaux</p> <p><b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> 8 sur 10</p> <p><b>CIBLE ANNUELLE</b> Rapport des sondages déposé</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Le rapport du sondage mesurant la satisfaction des élus municipaux et celui du sondage sur la satisfaction et la confiance des citoyens à l'égard des services de la Sûreté ont été déposés.</p> <p><b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b></p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

**EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE**

La Sûreté a procédé au sondage sur la satisfaction des élus municipaux à l'égard de ses services par l'entremise de ses ressources internes. La population ciblée comprend l'ensemble des élus des municipalités desservies par la Sûreté, membres et non-membres des CSP. Les élus ont répondu à un questionnaire en ligne du 2 octobre au 1<sup>er</sup> novembre 2015.

L'indice de satisfaction globale des 1 045 répondants se situe à 6,4 sur 10, avec une marge d'erreur de  $\pm 2,8\%$  19 fois sur 20. Les 257 élus qui siègent aux CSP affichent une note de satisfaction plus élevée de 7,5 sur 10 alors que ceux qui ne sont pas membres des CSP (788) accordent une note de 6,0 sur 10.

Par ailleurs, la Sûreté a mandaté une firme de sondage externe pour réaliser le sondage sur la satisfaction et la confiance des citoyens à l'égard de la qualité de ses services. Ce sondage a révélé un indice de satisfaction globale de 8,1 sur 10, avec une marge d'erreur de  $\pm 1,9\%$ , 19 fois sur 20. L'indice de satisfaction des 1 848 citoyens qui ont communiqué avec la Sûreté (8,7 sur 10) est, sans contredit, supérieur à celui des 1 036 citoyens interpellés par un policier (7,0 sur 10). Plus de résultats se trouvent dans les Faits saillants à la section 3.1, à l'objectif 2.3.1 de la présente section et dans la section 3.3 Déclaration de services aux citoyens.

Considérant les deux indices globaux, la cible stratégique a été atteinte pour les citoyens, mais ne l'a pas été pour les élus municipaux.

**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.

<b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Nombre d'actions d'amélioration issues de consultations		
<b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> Au moins une action d'amélioration annuellement		
<b>CIBLE ANNUELLE</b> s. o.		
<b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Cible atteinte en 2014-2015		
<b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b>		
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET

**EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES**

La dernière année du Plan stratégique 2012-2016 devait servir à mettre en œuvre des actions d'amélioration issues des consultations réalisées auprès des citoyens et des élus (résultats présentés sous l'objectif 2.2.2). Étant donné que ces consultations ont été tenues à la fin de la présente année financière, les priorités d'amélioration ainsi que les plans de travail qui y sont associés n'ont pas encore été établis. Ces priorités serviront à alimenter les travaux du prochain plan stratégique de la Sûreté.

## ORIENTATION 3

Poursuivre l'amélioration de la performance organisationnelle

### AXE 3.1 : CAPACITÉ D'ANTICIPATION ET D'ADAPTATION

Dans un environnement changeant, la Sûreté se doit de demeurer vigilante et de se donner les moyens pour être en mesure de s'adapter rapidement. Elle 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 grâce à la collaboration entre les organismes et à la mise en commun de ressources, d'expertises et d'informations stratégiques.

#### *INDICATEUR STRATÉGIQUE*

Mise en place de nouveaux mécanismes de collaboration

#### *CIBLE STRATÉGIQUE*

Nouveaux mécanismes de collaboration mis en place

#### *CIBLE ANNUELLE*

s. o.

#### *RÉSULTAT 2015-2016*

Cible atteinte en 2014-2015

#### *ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE*

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

#### *EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES*

La cible stratégique « Nouveaux mécanismes de collaboration mis en place » a été atteinte en 2014-2015.

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

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

*INDICATEUR STRATÉGIQUE*

Nombre d'activités réalisées

*CIBLE STRATÉGIQUE*

Trois

*CIBLE ANNUELLE*

100 % des ordinateurs véhiculaires équipés du logiciel de sécurité routière

**RÉSULTAT 2015-2016**

Aucun ordinateur véhiculaire n'est équipé du logiciel de sécurité routière.

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE**



**EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES**

La Sûreté poursuit ses réflexions quant à la possibilité d'équiper ses policiers de solutions technologiques.

### AXE 3.2 : RELÈVE ET TRANSFERT D'EXPERTISE

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

#### **OBJECTIF 3.2.1 : METTRE EN PLACE UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES GESTIONNAIRES<sup>37</sup>**

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.

<b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Pourcentage des unités où l'approche est déployée			
<b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> Approche déployée auprès de 100 % des unités			
<b>CIBLE ANNUELLE</b> Approche déployée auprès de 100 % des unités			
<b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Approche déployée auprès de 100 % des unités			
<b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b>			
<table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

#### EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS À LA CIBLE STRATÉGIQUE

Depuis le début du projet, plusieurs actions ont été entreprises afin d'atténuer les impacts négatifs liés aux départs à la retraite des membres expérimentés, à la pénurie de main-d'œuvre et au manque de planification en matière de relève. Afin de bien cerner l'ensemble de la situation de la main-d'œuvre à la Sûreté et les problématiques à venir, un rapport diagnostique a été rédigé. Un cadre de référence a aussi été développé à l'intention des gestionnaires. Un plan d'action, incluant des projets pilotes, ainsi qu'un plan de communication ont été produits. L'outil sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre est accessible en ligne à tous les gestionnaires. Plusieurs autres outils, tels qu'un guide de l'utilisateur, des outils de transfert d'expertise et des outils de développement ont aussi été créés.

<sup>37</sup> Ce libellé a été modifié au moment où le Plan stratégique 2012-2015 a été reconduit pour un an.

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

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

<p><b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Actualisation de la démarche</p> <p><b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> Démarche actualisée</p> <p><b>CIBLE ANNUELLE</b> S. O.</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Objectif abandonné au cours de l'année 2014-2015</p> <p><b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b></p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

**EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES**

Après avoir atteint la cible de 2013-2014, qui consistait à produire un rapport sur les besoins liés au développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines, cet objectif stratégique a été abandonné au cours de l'année 2014-2015. Cette décision s'explique par la priorisation du développement continu des superviseurs de relève (qui constitue des gestionnaires de premier niveau), les efforts ayant été concentrés sur l'objectif 3.2.3. Par ailleurs, la nouvelle façon de sélectionner les officiers et la révision de la politique de gestion interne auront un impact sur la démarche de développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines, laquelle devra être repensée en fonction de ce changement.

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

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

<b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Pourcentage des gestionnaires de premier niveau ayant accès au programme d'intégration <sup>38</sup>			
<b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> 100 % des gestionnaires de 1 <sup>er</sup> niveau ayant accès au programme d'intégration			
<b>CIBLE ANNUELLE</b> 100 % des gestionnaires de 1 <sup>er</sup> niveau ayant accès au programme d'intégration			
<b>RÉSULTAT 2015-2016</b> 0 %			
<b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b>			
<table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

#### EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Un parcours d'apprentissage des superviseurs de relève, conçu essentiellement pour développer leurs compétences, a été élaboré. Il comporte trois phases, soit l'accueil, l'intégration et la formation continue.

Les phases d'accueil et d'intégration ont lieu au cours de la première année d'entrée en poste, et elles incluent différentes activités pédagogiques tels la formation initiale du superviseur de relève (introduction aux outils de travail), l'accompagnement, la visite du Centre de gestion des appels (CGA) et la formation *Supervision de patrouille* offerte par l'École nationale de police du Québec.

En ce qui concerne la formation continue, elle débutera à partir de la deuxième année d'entrée en poste. Certaines activités ont été choisies et seront développées dans une phase ultérieure, notamment l'étude de cas en ligne et le codéveloppement.

Au 31 mars 2016, les superviseurs de relève n'ont pas tous accès au programme d'intégration, mais le groupe-témoin y aura accès à la fin du mois d'avril 2016.

<sup>38</sup> Ce libellé a été modifié au moment où le Plan stratégique 2012-2015 a été reconduit pour un an.

### 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<sup>39</sup>**

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

<p><b>INDICATEUR STRATÉGIQUE</b> Pourcentage des unités stratégiques qui ont implanté un mécanisme de suivi de leur performance</p> <p><b>CIBLE STRATÉGIQUE</b> 100 % des unités stratégiques<sup>40</sup></p> <p><b>CIBLE ANNUELLE</b> Déploiement d'outils de suivi administratif dans l'ensemble des unités stratégiques</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> 23 % des unités stratégiques ont déployé les outils de suivi administratifs</p> <p><b>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</b></p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

#### **EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES**

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

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

En 2015-2016, les trois outils suivants ont été déployés dans les cinq unités stratégiques assurant la surveillance du territoire, ces unités représentant environ 65 % des effectifs de la Sûreté :

- ✧ un outil de suivi financier sur les dépenses de fonctionnement;
- ✧ un outil de suivi des dépenses liées aux contrats de gardiennage;
- ✧ un outil de suivi d'indicateurs de gestion des ressources humaines soit les heures supplémentaires, le bilan des effectifs ainsi que le taux de présence au travail.

La cible stratégique n'a pas été atteinte au terme de la période couverte par le plan stratégique actuel.

<sup>39</sup> Ce libellé a été modifié au moment où le Plan stratégique 2012-2015 a été reconduit pour un an.

<sup>40</sup> Le nombre d'unités stratégiques était de 22 au 31 mars 2016.

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

Par son offre de service, la Sûreté est disponible pour répondre à toutes les demandes urgentes 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Pour les 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 mis en ligne 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.

Des données nous permettent de rendre compte des résultats de certains de nos engagements :

- ◇ Répondre à vos demandes d'assistance policière  
En 2015-2016 la Sûreté a traité 584 333 demandes d'assistance policière par l'intermédiaire des cartes d'appel<sup>41</sup>. À titre indicatif, en 2014-2015 la Sûreté en avait traité 580 025, ce qui représente une variation de moins de 1 %.
- ◇ Mettre sur le Web des informations à jour sur nos services  
En 2015-2016, la Sûreté a procédé à plus de 523<sup>42</sup> 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.

La Déclaration de services aux citoyens (DSC) de la Sûreté a été rendue publique en mai 2001 et sa dernière mise à jour remonte à septembre 2013. Elle informe la population sur la mission, la vision et les valeurs de la Sûreté et les services offerts. Elle présente également ses engagements sur la façon de rendre les services à la population, soit par des services qu'elle veut accessibles, professionnels, équitables, confidentiels, personnalisés et courtois.

En 2015-2016, la Sûreté a eu recours à la firme privée Segma Recherche pour mesurer la satisfaction de la clientèle à l'égard de son dernier contact avec un membre de la Sûreté et son niveau de confiance envers l'organisation<sup>43</sup>

#### *MESURE DE LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE*

La présente section porte sur les résultats du sondage sur la satisfaction de la clientèle. Ce sondage visait, d'une part, à établir dans quelle mesure les engagements de qualité énoncés dans la DSC ont été tenus, et d'autre part, à connaître le degré de confiance envers la Sûreté. Du 5 avril au 11 mai 2016, 2 884 citoyens ont participé au sondage par téléphone ou en remplissant le questionnaire en ligne. La marge d'erreur est de  $\pm 1,9\%$ , 19 fois sur 20. L'échantillon est constitué de 1 848 citoyens ayant communiqué avec un employé de la Sûreté et de 1 036 citoyens interpellés par un policier de la Sûreté en 2015.

---

<sup>41</sup> Une carte d'appel est créée chaque fois qu'une intervention policière est requise.

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> D'autres résultats sont présentés dans la section du plan stratégique à l'objectif 2.3.2.

## Distribution de l'échantillon du sondage sur la satisfaction de la clientèle

**Tableau 5 Répartition des répondants ayant communiqué avec un membre de la Sûreté du Québec selon le motif**

MOTIF DE LA COMMUNICATION	N=1 848
Demande de renseignements	14,8 %
Demande d'assistance (ex. : santé, sécurité routière, fugue, disparition)	27,3 %
Crime contre la personne	6,3 %
Crime contre la propriété	30,4 %
Délit contre la paix et le bon ordre (ex. : plainte concernant le bruit)	7,1 %
Personne ou véhicule suspect	5,5 %
Autre	8,5 %

**Tableau 6 Répartition des répondants ayant été interpellés par un policier de la Sûreté du Québec selon le motif**

MOTIF DE L'INTERPELLATION	N=1 036
Infraction au Code de la sécurité routière, sur les plans d'eau et les sentiers récréotouristiques	68,7 %
Vérification concernant la sécurité routière, sur les plans d'eau et les sentiers récréotouristiques	15,9 %
Autre raison	15,3 %

### *INDICE DE SATISFACTION*

Dans les tableaux 7 à 13, l'indice de satisfaction de même que l'indice de confiance correspondent à la cote moyenne sur 10 accordée à l'énoncé par les répondants.

Le tableau 7 fait état de l'indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité des services offerts par le personnel de la Sûreté. Cet indice est ensuite scindé afin de distinguer la satisfaction de la clientèle pour le service offert selon qu'il s'agit d'une communication avec la Sûreté (tableau 8) ou d'une interpellation policière (tableau 9).

**Tableau 7 Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert**

INDICATEUR	RÉSULTAT SUR 10
Indice de satisfaction globale	8,1

**Tableau 8 Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert par le personnel lors d'une communication avec la Sûreté du Québec<sup>44</sup>**

INDICATEUR	RÉSULTAT SUR 10
Indice de satisfaction globale	8,7

Le moyen le plus utilisé pour joindre la Sûreté est le téléphone (79 % des cas). Le second moyen le plus utilisé est une communication en personne à un bureau de la Sûreté (13 % des cas).

**Tableau 9 Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert lors d'une interpellation par un policier de la Sûreté du Québec**

INDICATEUR	RÉSULTAT SUR 10
Indice de satisfaction globale	7,0

Enfin, les répondants ont évalué leur satisfaction lors d'une communication ou d'une interpellation en ce qui concerne les quatre engagements de service de la Sûreté.

**Tableau 10 Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert par le personnel pour chaque engagement de qualité et selon les critères de service**

ENGAGEMENT	CRITÈRE DE SERVICE	RÉSULTAT SUR 10
SERVICE PERSONNALISÉ ET COURTOIS	Écoute et attention personnalisées	7,9
	Courtoisie	8,7
SERVICE PROFESSIONNEL	Compétence du personnel	8,2
	Information fiable	8,4
	Suivi des dossiers	6,4
SERVICE ÉQUITABLE ET CONFIDENTIEL	Confidentialité	9,1
	Traitement équitable et sans discrimination	8,5
SERVICE POLICIER ACCESSIBLE	Demande répondue	9,0
	Accessibilité pour les personnes handicapées	9,1
	Site Internet à jour	8,3
	Accessibilité <sup>45</sup>	8,6
	Communication claire	8,9

Le tableau suivant nous présente l'indice de satisfaction globale qui a été classé selon la région d'habitation du répondant.

<sup>44</sup> Tous les moyens de communication sont inclus dans l'indice.

<sup>45</sup> Accessibilité en personne, par téléphone et par Internet.

**Tableau 11 Indice de satisfaction globale à l'égard de la qualité du service offert selon la région d'habitation<sup>46</sup>**

RÉGION	RÉSULTAT SUR 10
Montréal	7,9
Estrie-Centre-du-Québec	8,1
Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches	8,4
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	8,2
Mauricie-Lanaudière	8,1
Outaouais-Laurentides	7,8
Côte-Nord-Saguenay-Lac-Saint-Jean	8,1
Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec	8,3

#### INDICE DE CONFIANCE

Les répondants devaient répondre à la question suivante : « Globalement, à quel point faites-vous confiance à la Sûreté? »

**Tableau 12 Indice de confiance de la population à l'égard de la Sûreté du Québec**

INDICATEUR	RÉSULTAT SUR 10
Indice de confiance	8,2

L'indice de confiance envers la Sûreté est de 8,2 et est plus élevé chez les personnes ayant contacté la Sûreté (8,4) que chez les personnes interpellées par celle-ci (7,8).

Cet indice de confiance a aussi été ventilé par région d'habitation.

**Tableau 13 Indice de confiance de la population à l'égard de la Sûreté du Québec selon la région d'habitation<sup>47</sup>**

RÉGION	RÉSULTAT SUR 10
Montréal	8,1
Estrie-Centre-du-Québec	8,2
Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches	8,2
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	8,2
Mauricie-Lanaudière	8,2
Outaouais-Laurentides	7,9
Côte-Nord-Saguenay-Lac-Saint-Jean	8,2
Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec	8,4

<sup>46</sup> La région autoroutière Grand Montréal n'est pas considérée dans les résultats puisqu'elle dessert uniquement le réseau autoroutier. Les opérations de la Sûreté dans cette région regroupent principalement des interpellations policières dans le cadre d'une infraction ou d'une vérification en sécurité routière et concernent, dans une plus faible proportion, une intervention en réponse à une demande d'assistance.

<sup>47</sup> Ibid.

# GESTION DES RESSOURCES

---

## 4.1 RESSOURCES HUMAINES

Pour répondre à sa mission sur l'ensemble du territoire québécois, la Sûreté comptait sur 7 757 postes autorisés, policiers et civils, au 31 mars 2016. 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 quatre districts de la Sûreté ainsi qu'au GQG. La distribution des postes dans les régions 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 14 Répartition des postes réguliers autorisés<sup>48</sup> policiers et civils**

	2015-2016	2014-2015
Effectif policier	5 750	5 761
Effectif civil	2 007	2 035
Total	7 757	7 796

### EXPLICATION DES ÉCARTS

La diminution des postes autorisés du personnel policier au cours de l'année 2015-2016 s'explique principalement par l'octroi d'effectifs pour le mandat de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction<sup>49</sup> (CEIC) et par le renouvellement à la baisse de l'effectif attiré aux programmes ACCES<sup>50</sup> Alcool et ACCES Tabac.

Quant au personnel civil, la diminution du nombre de postes réguliers autorisés s'explique par le transfert de postes au Commissaire à la lutte contre la corruption et ceux de la Régie des alcools, des courses et des jeux, par l'octroi d'effectifs pour le mandat de la CEIC et par un renouvellement partiel des effectifs pour les programmes ACCES.

---

<sup>48</sup> Les présentes données proviennent de la Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources (SAGIR) et peuvent différer de celles du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) en raison de modifications dans la structure organisationnelle et de délais d'enregistrement des données. Des mesures seront prises afin de rectifier la situation.

<sup>49</sup> Communément appelée Commission Charbonneau.

<sup>50</sup> ACCES = Actions concertées pour contrer les économies souterraines.

**Tableau 15 Répartition des postes réguliers autorisés<sup>51</sup> policiers et civils selon la grande fonction**

	2015-2016		2014-2015	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Direction générale	110	1,4	50	0,6
Grande fonction des enquêtes criminelles	1 816	23,4	1 301	16,7
Grande fonction de l'administration	658	8,5	645	8,3
Grande fonction de la surveillance du territoire	5 173	66,7	5 108	65,6
Grande fonction de l'intégrité de l'État	s. o.	s. o.	541	6,9
Grande fonction corporative	s. o.	s. o.	151	1,9
<b>Total</b>	<b>7 757</b>	<b>100,0</b>	<b>7 796</b>	<b>100,0</b>

**EXPLICATION DES ÉCARTS**

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

**Tableau 16 Répartition des postes réguliers autorisés<sup>51</sup> policiers et civils selon la catégorie d'emplois**

CATÉGORIE D'EMPLOIS	2015-2016	2014-2015
Directeur général et directeur général adjoint	6	6
Inspecteur-chef	17	15
Inspecteur	41	44
Capitaine	102	105
Lieutenant	263	265
Sergent	1 974	1 988
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 347	3 338
<b>Total partiel</b>	<b>5 750</b>	<b>5 761</b>
Cadre supérieur et intermédiaire	62	64
Professionnel	441	463
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 504	1 508
<b>Total partiel</b>	<b>2 007</b>	<b>2 035</b>
<b>Total général</b>	<b>7 757</b>	<b>7 796</b>

<sup>51</sup> Les présentes données proviennent de SAGIR et peuvent différer de celles du SCT en raison de modifications dans la structure organisationnelle et de délais d'enregistrement des données. Des mesures seront prises afin de rectifier la situation.

**Tableau 17 Répartition des effectifs réguliers en place<sup>52</sup> policiers et civils selon la catégorie d'emplois<sup>53</sup>**

CATÉGORIE D'EMPLOIS	2015-2016	2014-2015
Directeur général et directeur général adjoint	4 <sup>54</sup>	9
Inspecteur-chef	17	8
Inspecteur	32	36
Capitaine	77	85
Lieutenant	201	225
Sergent	1 913	1 956
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 352	3 364
<b>Total partiel</b>	<b>5 596</b>	<b>5 683</b>
Cadre supérieur et intermédiaire	48	57
Professionnel	374	401
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 253	1 284
<b>Total partiel</b>	<b>1 675</b>	<b>1 742</b>
<b>Total général</b>	<b>7 271</b>	<b>7 425</b>

#### EXPLICATION DES ÉCARTS

La baisse de l'effectif policier en place au cours de l'année 2015-2016 s'explique par le ralentissement de l'embauche policière ainsi que par la réduction du nombre de promotions qui ont eu pour effet de diminuer le nombre d'officiers en place.

Quant au personnel civil, la baisse de l'effectif régulier en place s'explique aussi par un ralentissement de l'embauche à la Sûreté ainsi que par les mesures de contrôle des effectifs qui ont été mises en place au cours de l'exercice.

<sup>52</sup> 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.

<sup>53</sup> La catégorie d'emploi est celle du poste occupé par l'employé au 31 mars.

<sup>54</sup> Un des DGA était en congé sans solde à compter du 18 mai 2015.

**Tableau 18 Répartition des départs à la retraite selon la catégorie d'emplois<sup>55</sup>**

CATÉGORIE D'EMPLOIS	2015-2016	2014-2015
Officier <sup>56</sup>	37	42
Sous-officier et agent	131	129
Total – Effectif policier	168	171
Cadre	7	3
Professionnel	15	10
Technicien	13	26
Personnel de bureau	45	42
Ouvrier	0	0
Total – Effectif civil	80	81
Total des retraites	248	252

**EXPLICATION DES ÉCARTS**

Le nombre de départs à la retraite est resté relativement stable.

**Tableau 19 Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier**

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Effectif civil	7,5 %	8,5 %	8,1 %
Effectif policier	3,2 %	3,1 %	2,1 %

L'indicateur du taux de roulement du personnel régulier représente l'ensemble des personnes ayant volontairement quitté l'organisation durant la période de référence à la suite d'une retraite ou d'une démission, ou de mouvements de sortie de type mutation. 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 : 1 709                      Policiers : 5 651

**EXPLICATION DES ÉCARTS**

Pour la période visée, on remarque une diminution significative du taux de départ volontaire chez le personnel civil (-1,0 %) tandis que, chez l'effectif policier, le taux a légèrement augmenté (variation de 0,1 % par rapport à 2014-2015).

<sup>55</sup> Le tableau comprend les effectifs réguliers seulement.

<sup>56</sup> La catégorie « Officier » comprend les catégories d'emplois suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

## GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS ET RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX CONTRATS DE SERVICE

La Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.011) a été adoptée et sanctionnée le 5 décembre 2014. Ses dispositions relatives aux effectifs s'appliquent pour la première fois du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 mars 2016 (article 37 de la Loi).

Le Conseil du trésor prescrit une cible d'effectif utilisé pour les organismes publics dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique. Pour l'exercice financier 2015-2016, cette cible était fixée à 7 524 ETC<sup>57</sup> (équivalent temps complet) en tenant compte des ajustements et transferts de postes survenus au cours de la période.

Le tableau 20 fait état du niveau d'effectif de la Sûreté. Il regroupe les employés réguliers et occasionnels par catégorie d'emploi, selon le classement détenu par chacun. Les données sont exprimées en ETC utilisé au cours de l'exercice 2015-2016 et en nombre d'employés en place au 31 mars 2016 :

**Tableau 20 Répartition de l'effectif de la Sûreté du Québec pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016**

CATÉGORIE D'EMPLOI <sup>54</sup>	ETC UTILISÉS <sup>58</sup>	NOMBRE DE PERSONNES AU 31 MARS 2016
Personnel d'encadrement (civil seulement)	48,2	47 <sup>59</sup>
Personnel professionnel	399,8	416
Personnel infirmier	-	-
Personnel enseignant	-	-
Personnel de bureau, technicien et assimilé	1 413,5	1 517
Agents de la paix <sup>60</sup>	5 488,4	5 594
Ouvrier, personnel d'entretien et de service	70,2	77
Sous total	7 420,1	7 651
Étudiants et stagiaires <sup>61</sup>	-	14
Total	7 420,1	7 665

Le nombre total d'ETC utilisé (7 420,1) représente 98,6 % de la cible d'effectif utilisé (7 524) édictée par le Conseil du trésor. Ainsi, la Sûreté a respecté le niveau d'effectif prescrit pour 2015-2016.

<sup>57</sup> Exclut la catégorie des *emplois supérieurs*, mais inclut les policiers.

<sup>58</sup> L'ETC représente le ratio entre le salaire gagné par un employé au cours de l'exercice financier par rapport à celui d'un employé ayant travaillé au cours de la même période à temps complet. Données arrondies.

<sup>59</sup> Contrairement au tableau 17, le poste de la vérificatrice générale n'est pas comptabilisé dans ce tableau puisque considéré comme un emploi supérieur.

<sup>60</sup> Inclut les officiers, les sous-officiers, les agents et les cadets.

<sup>61</sup> Les étudiants et les stagiaires ne sont pas soumis aux mesures de contrôle des effectifs.

**Tableau 21 Contrats de services, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016**

	NOMBRE	VALEUR
Contrats de services avec une personne physique	8	862 513 \$
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique <sup>62</sup>	46	51 714 539 \$
Total des contrats de services	54	52 577 052 \$

<sup>62</sup> Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

## 4.2 RESSOURCES BUDGÉTAIRES

L'exercice financier de la Sûreté s'échelonne du 1<sup>er</sup> 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 22 Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD)**

INDICATEUR	2015-2016		2014-2015		2013-2014
	BUDGET <sup>63</sup> (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES <sup>64</sup> (000 \$)	BUDGET (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Rémunération	253 467,8	252 778,2	264 207,2	264 207,2	270 602,0
Fonctionnement	102 205,2	94 756,6	106 906,4	103 091,0	111 669,3
Affectation à un fonds spécial (contribution gouvernementale au FSP)	279 207,3	265 824,1	265 750,2	265 750,2	275 413,2
Dépenses totales	634 880,3	613 358,9	636 863,8	633 048,4	657 684,5
Investissements totaux	22 891,8	8 262,4	31 328,3	18 641,0	16 315,2

Le budget de 634,9 M\$ représente le budget initial de 616,9 M\$ auquel se sont ajoutés des crédits de 18,0 M\$ obtenus en cours d'exercice. Ces crédits obtenus proviennent principalement

<sup>63</sup> Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

<sup>64</sup> Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires, considérant que le ministre des Finances présentera les données vérifiées.

du partage des produits de la criminalité prévu dans la Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales (RLRQ, chapitre C-52.2) et du financement obtenu à même la « provision budgétaire pour augmenter tout crédit pour des initiatives concernant les revenus » du ministère des Finances afin de contrer le commerce illégal de boissons alcooliques et de tabac et l'évasion fiscale.

Les dépenses réelles de 613,4 M\$ comprennent une somme de 265,8 M\$ versée au FSP. Elles sont inférieures de 19,6 M\$ à celles de l'exercice 2014-2015. Cette variation s'explique principalement par l'application rigoureuse des mesures de réduction et de contrôle des dépenses adoptées par la Sûreté.

En 2015-2016, les investissements affectés au programme 02 sont inférieurs de 10,3 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2014-2015. Cet écart est principalement attribuable à une diminution des acquisitions de véhicules et à la livraison de certains projets de développement informatiques, pour lesquels les investissements étaient moins importants en 2015-2016 qu'en 2014-2015.

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 23 Coût moyen des services spécialisés et nationaux**

	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Coût moyen par policier (en dollars)	193 182	195 997	207 418
Coût moyen par habitant (en dollars)	42	45	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 24 Revenus, dépenses et investissements du FSP**

	2015-2016		2014-2015	2013-2014
	PRÉVISIONS <sup>65</sup> (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS <sup>66</sup> (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)
Tarification des services aux municipalités et autres	301 659,9	301 659,9	304 717,7	296 611,0
Contribution gouvernementale (provenant du programme 02)	279 207,3	265 824,1	265 750,2	275 413,2
Revenus totaux	580 867,2	567 484,0	570 467,9	572 024,2
Rémunération	467 875,4	462 429,6	460 903,6	456 942,4
Fonctionnement	112 991,8	105 054,4	109 564,3	115 081,8
Dépenses totales	580 867,2	567 484,0	570 467,9	572 024,2
Investissements totaux	19 150,0	6 704,7	16 116,6	15 349,2

### *PROVENANCE DES REVENUS RÉELS DE 2015-2016*

Les revenus réels de 2015-2016 proviennent :

- ✧ de la tarification des services dans les municipalités en vertu du Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 7) (290,6 M\$), du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Champlain (4,0 M\$) et de revenus divers (7,1 M\$);
- ✧ d'une contribution gouvernementale, totalisant 265,8 M\$, tirée du programme 02 du MSP pour en assurer l'équilibre financier.

Les dépenses réelles en 2015-2016 sont inférieures de 3,0 M\$ par rapport à l'exercice 2014-2015. Cette variation s'explique principalement par l'application rigoureuse des mesures de réduction et de contrôle des dépenses adoptées par la Sûreté.

En 2015-2016, les investissements du FSP sont inférieurs de 9,4 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2014-2015. Cet écart est principalement attribuable à une diminution des acquisitions de véhicules et à la livraison de certains projets de développement informatiques, pour lesquels les investissements étaient moins importants en 2015-2016 qu'en 2014-2015.

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 (3 370 policiers au 1<sup>er</sup> janvier 2016), 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 (2 552 851 habitants).

<sup>65</sup> Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

<sup>66</sup> Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

**Tableau 25 Coût moyen des services généraux**

	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Coût moyen par policier (en dollars)	165 110	166 776	167 908
Coût moyen par habitant (en dollars)	218	219	220

*REVENUS ET DÉPENSES DU CFD – CONTRÔLE DES ARMES À FEU*

Puisque la Loi sur les armes à feu (L.C. 1995, chapitre 39) est de compétence fédérale, mais que son application au Québec relève de la Sûreté, les dépenses reliées à cette activité sont des dépenses non budgétaires qui sont comptabilisées dans un CFD, puis réclamées au gouvernement du Canada. Ces dépenses sont de 4,5 M\$ pour l'année 2015-2016.

*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.

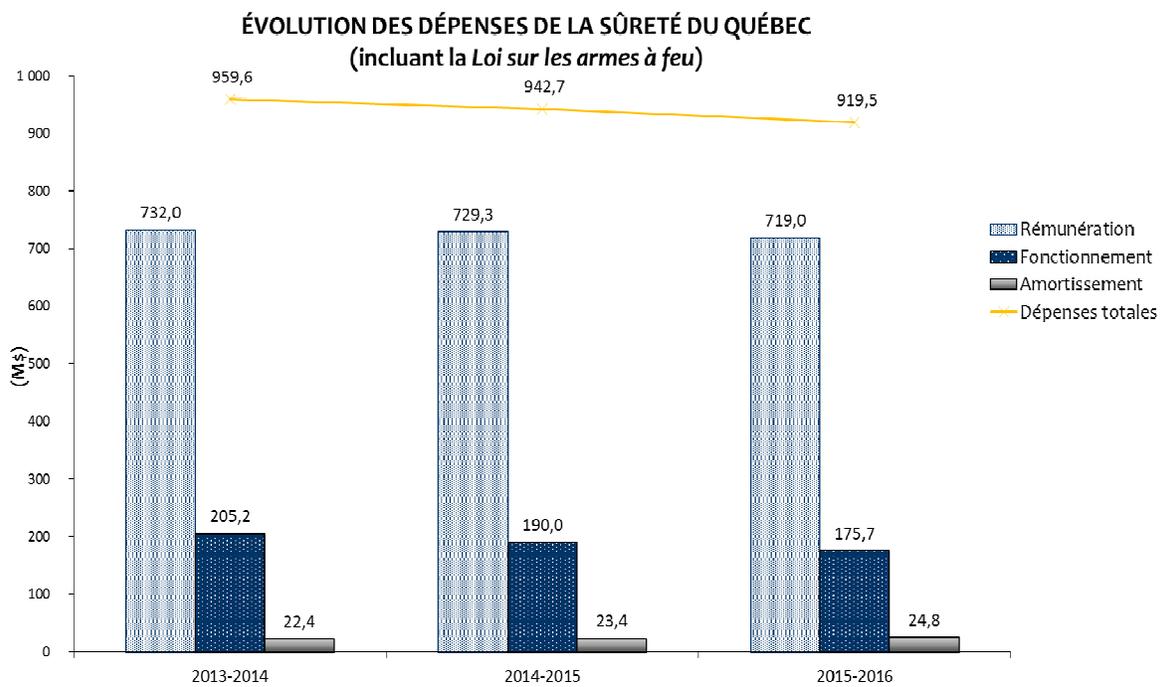
**Tableau 26 Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD)**

INDICATEUR	2015-2016		2014-2015	2013-2014
	BUDGET <sup>67</sup> (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES <sup>68</sup> (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Programme 02 (excluant l'affectation au FSP)	355 673,0	347 534,8	367 298,2	382 271,3
FSP	580 867,2	567 484,0	570 467,9	572 024,2
CFD – contrôle des armes à feu	5 988,4	4 463,1	4 948,1	5 354,1
Dépenses totales	942 528,6	919 481,9	942 714,2	959 649,6
Programme 02	22 891,8	8 262,4	18 641,0	16 315,2
FSP	19 150,0	6 704,7	16 116,6	15 349,2
Investissements totaux	42 041,8	14 967,1	34 757,6	31 664,4

<sup>67</sup> Le budget et les dépenses réelles correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

<sup>68</sup> Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

Figure 1 Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec<sup>69</sup>



<sup>69</sup> Contrairement aux autres tableaux, l'évolution est présentée de façon croissante.

**Tableau 27 Sommaire des catégories de dépenses**

	2015-2016 (000 \$)	2014-2015 (000 \$)	2013-2014 (000 \$)
Traitement	615 361,5	627 097,8	631 666,5
Régime de retraite	43 040,5	42 727,0	40 487,0
Contribution de l'employeur	60 608,6	59 415,2	59 875,0
Services de transport et de communication	18 502,1	30 267,4	32 826,1
Services professionnels, administratifs et autres	51 746,0	50 783,4	54 187,1
Loyers et location d'équipements	78 662,2	78 411,8	78 754,9
Fournitures et approvisionnement	20 850,2	24 293,9	29 919,1
Autres dépenses	5 948,4	6 282,0	9 523,7
Amortissement	24 762,4	23 435,7	22 410,2
Dépenses totales	919 481,9	942 714,2	959 649,6

*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 allant de 2013-2014 à 2015-2016.

**Tableau 28 Revenus provenant des biens et services tarifés**

	2015-2016 (000 \$)	2014-2015 (000 \$)	2013-2014 (000 \$)
Permis d'explosifs et permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration)	350,1	405,7	416,2
Frais de vérification des antécédents judiciaires <sup>70</sup>	516,6	410,4	497,0

Les tarifs pour les permis d'explosifs et les permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration) découlent de 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 revient, ils sont indexés annuellement selon l'indice général des prix à la consommation pour le

<sup>70</sup> 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 dans le tableau 29.

Québec. Le tableau suivant présente les revenus de tarification du FSP pour la période allant de 2013-2014 à 2015-2016.

**Tableau 29 Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)**

	2015-2016 (000 \$)	2014-2015 (000 \$)	2013-2014 (000 \$)
Services de police réguliers fournis aux municipalités	290 595,7	292 781,7	286 912,3
Services de police partiels fournis aux municipalités	381,7	769,3	656,8
Services de police – ponts fédéraux	4 023,3	3 970,6	3 926,6
Services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité	6 524,7	7 046,3	4 757,5

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 (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.

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. 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.

#### *NOUVEAUX BIENS ET SERVICES TARIFÉS*

Il n'y a eu aucun nouveau bien ou service tarifé en 2015-2016.

#### *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 30 Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier**

	2015-2016 <sup>71</sup>	2014-2015
<b>DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL CIVIL</b>		
Dépenses totales de formation <sup>72</sup>	129 079	331 343
Dépenses totales de formation en prestation de services généraux impliquant un contact avec les clientèles	34 691	113 224
Dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux <sup>73</sup>	89 124	185 062
Dépenses totales de formation en technologie de l'information	5 264	33 057
<b>DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL POLICIER</b>		
Dépenses totales de formation <sup>74</sup>	2 941 485	4 379 575
Dépenses totales de formation en prestation de services généraux impliquant un contact avec les clientèles	1 384 348	1 720 122
Dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux	1 543 732	2 567 629
Dépenses totales de formation en technologie de l'information	13 405	91 824

En 2015-2016, les dépenses de formation ont fait l'objet de mesures de contrôle importantes. Seules les formations incontournables et les qualifications légales ont été autorisées.

En conséquence, le budget de formation du personnel civil a fait l'objet d'une compression plus grande que celui consacré aux policiers, ces derniers étant soumis à des obligations légales de formation et de qualification plus importantes.

De plus, l'organisation a fait des efforts pour réviser les stratégies de déploiement de plusieurs formations, notamment en ce qui concerne les frais de déplacement. Enfin, le recours aux approches technopédagogiques a permis de réduire les coûts de formation de façon importante. D'ailleurs, alors que par le passé et, depuis de nombreuses années, le coût d'un jour de formation pour une personne s'établissait à environ 200 \$, il s'élève cette année à environ 138 \$.

<sup>71</sup> Les dépenses totales de formation des policiers et des civils pour cette année (excluant la formation des cadets qui représentent 18 796 \$) s'élèvent à 3 051 768 \$, ce qui indique une diminution d'environ 35 % par rapport à l'année précédente. Cette réduction est surtout attribuable à la diminution des dépenses de formation du personnel policier qui constituent 96 % des dépenses totales. Les dépenses totales de formation pour 2015-2016, incluent celles du personnel hors de la Sûreté et des cadets.

<sup>72</sup> Les dépenses totales de formation du personnel civil ont diminué de 61 % par rapport aux dépenses de l'année précédente.

<sup>73</sup> Les dépenses des cadets au montant de 18 796 \$ sont incluses dans les dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux du personnel civil.

<sup>74</sup> Les dépenses totales de formation du personnel policier ont été réduites de 33 % par rapport à l'année précédente. Ceci est surtout dû à la diminution de 40 % des dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux par rapport à l'année passée; ces dépenses représentent 52 % des dépenses totales des policiers. Les salaires des formateurs internes ne sont pas inclus dans le montant total des dépenses, la donnée précise n'étant pas disponible dans les systèmes.

**Tableau 31 Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation**

	2015-2016	2014-2015
Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation <sup>75</sup>	1,3 %	1,6 %

Pour obtenir le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation, les montants consacrés à la formation du personnel policier et civil ont été divisés par la masse salariale totale. À noter que la masse salariale totale exclut le salaire des employés prêtés à la Sûreté, ainsi que celui des employés hors de la Sûreté, que ce soit des policiers, des civils externes ou des consultants, puisqu'ils ne sont pas payés par la Sûreté. Les dépenses de formation pour les employés hors de la Sûreté sont cependant incluses dans les montants de formation, car il est difficile de retracer les montants de formation associés à chacun des employés.

Les dépenses des cadets en formation pour les années 2014-2015 et 2015-2016 sont incluses dans les montants de formation, considérant qu'ils sont payés par la Sûreté.

Pour l'année civile 2015, 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 ne s'évalue plus par le calcul de ses dépenses de formation, mais plutôt par la mise en œuvre d'un processus de développement des compétences lié à ses objectifs d'affaires et établi en concertation avec sa main-d'œuvre.

**Tableau 32 Ratio du nombre de jours de formation par personne**

	2015-2016 <sup>76</sup>		2014-2015	
	POLICIER	CIVIL <sup>77</sup>	POLICIER	CIVIL <sup>78</sup>
Ratio du nombre de jours de formation par personne	3,4	1,2	4,9	1,9

<sup>75</sup> Lorsque les instructeurs (formateurs) internes donnent de la formation, leur salaire n'est pas considéré dans le calcul du ratio.

<sup>76</sup> Les ratios de jours de formation sont en réalité inférieurs aux chiffres indiqués dans le tableau 32, car l'application SYINGE ne permet pas d'inscrire les formations qui ont une durée inférieure à une journée. Il a donc été nécessaire d'arrondir à une journée de formation. Aussi, comme certaines listes de présence n'ont pas encore été transmises, il se peut que ce ratio soit inférieur au chiffre réel.

<sup>77</sup> Les 52 cadets sont considérés dans le calcul du ratio.

### *BONI AU RENDEMENT*

Conformément à la Loi mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le budget du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 (L.Q. 2010, chapitre 20);

Conformément à la Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016 (L.Q. 2015, chapitre 8);

Aucun boni au rendement n'a été versé aux cadres et aux titulaires d'un emploi supérieur en 2015-2016 pour la période d'évaluation du rendement du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

### 4.3 RESSOURCES INFORMATIONNELLES

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

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

**Tableau 34 Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2015-2016**

	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS PRÉVUS (000 \$)	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS RÉELS (000 \$) <sup>78</sup>	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Activités d'encadrement	2 955,8	2 939,9	Les dépenses pour ces activités sont en réduction de 15,9 k\$ ou en baisse de 0,5 %. Cette réduction est attribuable à des départs non prévus.
Activités de continuité	26 200,0	20 630,3	Les dépenses pour ces activités sont en réduction de 5 569,7 k\$ ou en baisse de 21,3 %. Cette réduction est attribuable à la réévaluation des dépenses afin de se conformer aux mesures de contrôle des dépenses.
Projets	19 547,5	8 030,4	Certains projets n'ayant pas été approuvés par le Conseil du trésor ont été retirés de la programmation annuelle 2015-2016.
Total	48 703,3	31 600,6	Globalement, les dépenses réelles sont en réduction de 17 102,7 k\$, une baisse de 35,1 % par rapport aux coûts prévus.

<sup>78</sup> La date de référence pour les données est le 31 mars 2016.

**Tableau 35 Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles au 31 mars 2016**

LISTE DES PROJETS	AVANCEMENT (%)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Solution de visionnement de la preuve	10 %	Nouveau projet.
Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources (SAGIR) SGR-3	65 %	En raison des travaux additionnels requis, l'échéancier a dû être repoussé. L'ensemble des travaux sera réalisé à l'intérieur du budget autorisé.
Système de gestion intégrée des opérations (SGIO)	17 %	Projet suspendu.
Remplacement des postes de travail	98 %	La révision de l'appel d'offres pour l'acquisition des ordinateurs portables non standards est en cours avec le Centre de services partagés du Québec (CSPQ).
Migration vers le système d'exploitation Windows	98 %	Démarches d'acquisition en cours pour la solution de remplacement d'un logiciel non compatible avec Windows 7.
Migration vers le logiciel bureautique Microsoft Office	100 %	Projet terminé.
Diversité géographique des liens de télécommunication des quartiers généraux de la Sûreté	100 %	Projet terminé.
Documents semi-actifs	20 %	Projet suspendu.
Refonte du système de renseignements de sécurité « SIR »	88 %	Certaines fonctionnalités s'étant avérées plus complexes, cela a eu pour effet de retarder la fin du projet.
Remplacement du système d'écoute	90 %	Le système est actuellement utilisé, seules quelques fonctionnalités restent à implanter. Ces fonctionnalités touchant des technologies différentes, leur complexité a pour effet de prolonger les délais de livraison du fournisseur.
Système intégré de radiocommunications policières (SIRP)	100 %	Projet terminé.
Sécurité - Identification et authentification à deux facteurs	100 %	Projet terminé.

**Tableau 36 Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2015-2016**

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (000 \$) <sup>79</sup>	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (000 \$)	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES (000 \$) <sup>80</sup>	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES (000 \$)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Solution de visionnement de la preuve	32,3	-	270,0	303,1	Les ressources humaines prévues pour ce projet n'ont pas été nécessaires.
SAGIR SGR-3	379,2	160,9	219,4	54,8	Les ressources humaines et financières requises pour ce projet ont été moindres que prévues initialement, car le projet a été reporté.
SGIO	8,1	-	148,3	-	Projet suspendu.
Remplacement des postes de travail	135,0	116,5	2 664,8	2 395,5	Les ressources humaines et financières requises pour ce projet ont été moindres que prévues initialement.
Migration vers le système d'exploitation Windows	30,0	0,2	102,0	60,0	Les ressources humaines et financières requises pour ce projet ont été moindres que prévues initialement.
Migration vers le logiciel bureautique Microsoft Office	20,0	99,0	527,2	156,0	Les ressources financières requises pour ce projet ont été moindres que prévues initialement.

<sup>79</sup> Les coûts en ressources humaines correspondent à la rémunération du personnel.

<sup>80</sup> Les coûts en ressources financières comprennent les services gouvernementaux internes et externes, les acquisitions et la location de biens, et les frais connexes.

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (000 \$) <sup>79</sup>	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (000 \$)	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES (000 \$) <sup>80</sup>	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES (000 \$)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Diversité géographique des liens de télécommunication des quartiers généraux de la Sûreté	-	-	100,0	157,4	Les ressources financières requises pour ce projet ont été supérieures au montant prévu initialement.
Documents semi-actifs	35,0	-	200,0	-	Projet suspendu.
Refonte du système de renseignements de sécurité « SIR »	60,0	296,6	1 989,4	1 534,4	L'écart en ressources humaines s'explique par un délai plus long que prévu pour réaliser ce projet.
Remplacement du système d'écoute	7,5	20,5	1 088,2	-	Projet terminé au cours de l'exercice 2015-2016.
SIRP	3 114,3	712,0	6 062,0	1 803,6	Projet terminé au cours de l'exercice 2015-2016.
Sécurité - Identification et authentification à deux facteurs	18,9	-	-	-	Projet terminé au cours de l'exercice 2015-2016. Aucune dépense pour l'exercice 2015-2016.

**Tableau 37 Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2015-2016**

ÉLÉMENT	EXPLICATION
<p>Liste des sections ou des sites Web qui ne sont pas encore conformes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ Site Internet de la Sûreté : <a href="http://www.sq.gouv.qc.ca">www.sq.gouv.qc.ca</a></li> <li>✧ Site du recrutement : <a href="http://recrutement-suretequebec.gouv.qc.ca/">http://recrutement-suretequebec.gouv.qc.ca/</a></li> <li>✧ Site des dossiers non résolus : <a href="http://www.dossiersnonresolus.com/">http://www.dossiersnonresolus.com/</a></li> <li>✧ Site des 10 criminels les plus recherchés : <a href="http://www.10criminelsrecherches.qc.ca/">http://www.10criminelsrecherches.qc.ca/</a></li> <li>✧ Prévention commerce : <a href="http://www.prevention-commerce.com/">http://www.prevention-commerce.com/</a></li> <li>✧ Site intranet de la Sûreté</li> <li>✧ Roulons avec classe : <a href="http://roulonsavecclasse.com/">http://roulonsavecclasse.com/</a></li> <li>✧ SQ Bilan : <a href="http://sqbilan.com">http://sqbilan.com</a></li> </ul> <p>Le 10 mai 2011, le Conseil du trésor a adopté les standards sur l'accessibilité du Web auxquels tous les MO doivent se conformer. Cependant, ceux qui ont déjà mis leurs sites Web en ligne bénéficient du principe des droits acquis, ce qui les dispense d'une refonte. Cette clause s'applique à la majorité des sites de la Sûreté.</p> <p>Lorsqu'une refonte des sites n'est pas prévue, le Conseil du trésor demande aux MO de se conformer à des obligations minimales. Pour ce faire, lors de l'année financière 2012-2013, la Sûreté a mis en ligne une page « Accessibilité » ainsi que ses numéros de téléphone pour fournir de l'assistance dans tous ses sites, à l'exception du :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✧ <a href="http://www.prevention-commerce.com/">http://www.prevention-commerce.com/</a></li> <li>✧ Défi solidarité Sûreté du Québec <a href="http://defisolidaritesq2015.com/">http://defisolidaritesq2015.com/</a></li> <li>✧ et du site intranet de la Sûreté.</li> </ul>
<p>Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards portant sur l'accessibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✧ d'un site Web;</li> <li>✧ d'un document téléchargeable;</li> <li>✧ du multimédia dans un site Web.</li> </ul>	<p>Deux projets ont été déposés pour répondre aux critères, soit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procéder à une refonte du site Internet en intégrant le site de recrutement de la Sûreté et en l'adaptant aux standards d'accessibilité Web.</li> <li>2. Procéder à une refonte du site intranet en intégrant les mesures correctives.</li> </ol> <p>Ils ont été déposés devant le Comité directeur en ressources informationnelles de la Sûreté et ils ont été acceptés. C'est la Direction des communications et des relations internationales qui planifie les projets et veillera à leur réalisation.</p>
<p>Ressources mises à contribution</p>	<p>Direction des ressources informationnelles; Direction des communications et des relations internationales</p>

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

## 4.4 RESSOURCES MATÉRIELLES

Pour accomplir sa mission et répondre adéquatement aux besoins de ses clients, la Sûreté dispose de diverses ressources matérielles. En date du 31 mars 2016, elle compte notamment 237 terrains et immeubles, incluant le Grand quartier général, les quartiers généraux de chacun des districts, les postes de police, les entrepôts, les résidences, les stationnements et les terrains occupés par de l'équipement de télécommunications.

**Tableau 38** Nombre d'immeubles et de terrains occupés par année financière

	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Nombre d'immeubles et de terrains occupés	237	240	239

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

Au cours de l'année financière 2015-2016, trois emplacements ont été rétrocédés, dont un bureau administratif à Dorval sur l'île de Montréal, un local polyvalent de services à Rouyn-Noranda ainsi qu'un entrepôt à Cowansville.

Aucune construction neuve n'a été livrée au cours de l'année financière 2015-2016 et, parmi les immeubles occupés, aucun n'a fait l'objet d'une rénovation majeure.

**Tableau 39** Parc de véhicules de la Sûreté du Québec<sup>81</sup>

TYPE DE VÉHICULES	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Autobus (minibus)	11	12	13
Minifourgonnette	166	190	195
Bateau	81	83	81
Camion	31	27	19
Fourgonnette	136	144	149
Hélicoptère	3	3	3
Automobile	2 426	2 501	2 555
Utilitaire 4x4	158	152	141
Motoneige	153	159	159
Motocyclette	47	48	48
Quad	145	148	156
Total	3 357	3 467	3 519

<sup>81</sup> Ce nombre comprend les véhicules immatriculés seulement.

La diminution du nombre de véhicules du parc automobile de la Sûreté provient d'une diminution de notre inventaire de véhicules automobiles banalisés, ainsi que d'une rationalisation budgétaire. L'augmentation des camions est due à la révision des besoins de certains véhicules spécialisés, puisque certaines fourgonnettes ont été remplacées par des camions. L'augmentation des utilitaires est due à l'ajout de véhicules pour les maîtres-chiens de patrouille.

# APPLICATION DES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

---

## 5.1 ÉTHIQUE ET NORMES PROFESSIONNELLES

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

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

Le personnel policier est soumis au Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r.1) de même qu'au Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté (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](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. Elle fait également le suivi des sanctions déontologiques.

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 2015-2016 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 du Commissaire à 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 2015-2016 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 ses activités de filtrage de sécurité et son programme de prévention des comportements à risque.

Le personnel civil de la Sûreté est soumis au Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1, r.3) (Annexe 2).

Afin de respecter les engagements pris en 2001 par le Secrétariat du Conseil du trésor et le Secrétariat du Conseil exécutif selon lesquels chaque ministère et organisme devaient nommer un répondant en éthique, la Sûreté maintient un poste de répondant en éthique dans son organisation.

Celui-ci a été positionné directement sous la gouverne de la directrice de la vérification. Au 31 mars 2016, le poste était en processus de dotation.

### *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<sup>er</sup> septembre 1998. Pour l'exercice financier 2015-2016, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté.

## 5.2 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

En 2015-2016, la Sûreté a reçu 6 143 demandes d'accès à l'information. De ce nombre, 5 996 concernaient l'accès à des renseignements personnels et 145, l'accès à des documents administratifs. 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 2015-2016.

**Tableau 40** Nombre et état des demandes d'accès à l'information

ÉTAT DE LA DEMANDE	2015-2016	2014-2015	2013-2014
Document communiqué intégralement par les districts	2 414 <sup>82</sup>	3 134	2 970
Demande traitée	2 327 <sup>83</sup>	3 145	3 202
Document communiqué intégralement	271	362	402
Document communiqué partiellement	1 316	1 755	1 956
Demande refusée	500	713	559
Autre décision	239	312	275
Demande transférée au responsable de l'accès du MSP	1	3	10
Demande traitée	4 741	6 279	6 172
Demande en traitement	1 402	782 <sup>84</sup>	657 <sup>85</sup>
Total	6 143	7 061	6 829

Sur les 4 741 demandes d'accès traitées par la Sûreté cette année, près de la moitié l'ont été par les districts. Parmi les demandes traitées, 27 % sont d'une complexité de niveau moyen à élevé. La complexité des demandes varie selon le nombre de dossiers demandés, le nombre de personnes impliquées, leur implication dans l'événement, la nature de l'événement, le statut du dossier ainsi que l'application des restrictions à l'accès édictées par certaines lois.

Le délai de traitement des demandes reçues en 2015-2016 était de 20 jours ou moins dans 33 % des demandes. Par ailleurs, 13 % des demandes ont été traitées dans un délai compris entre 21 et 30 jours et 54 %, dans un délai dépassant 30 jours.

Les demandes proviennent principalement des citoyens ou leurs représentants (48 %). Viennent ensuite celles formulées par les compagnies d'assurances (44 %), les entreprises privées (4 %), les organismes publics (2 %) et les journalistes (1 %). Finalement, 1 % des demandes sont faites par des organismes sans but lucratif, des partis politiques, des syndicats ou des syndic de faillite. Dans 98 % des cas, les demandes ont pour objet l'accès aux renseignements contenus

<sup>82</sup> Au 31 mars 2016, des données n'étaient pas encore enregistrées au système.

<sup>83</sup> L'augmentation du nombre de recours devant la Commission d'accès à l'information (CAI) ainsi que les absences prolongées de deux responsables de l'accès à l'information expliquent la diminution des demandes traitées durant l'année 2015-16.

<sup>84</sup> Au 31 mars 2015, 782 demandes d'accès demeuraient en traitement. De ce nombre, 26 ont donné lieu à une communication intégrale des documents, 190 à une communication partielle, 62 n'ont donné lieu à aucune communication, 57 ont fait l'objet d'autres décisions et finalement, 447 demeuraient en traitement au 31 mars 2016.

<sup>85</sup> Des 657 demandes qui demeuraient en traitement le 31 mars 2014, 360 l'étaient toujours le 31 mars 2015. De ce nombre, six ont donné lieu à une communication intégrale des documents, 34 à une communication partielle, deux n'ont donné lieu à aucune communication, 12 ont fait l'objet d'autres décisions et finalement, 306 demeuraient en traitement au 31 mars 2016.

dans des dossiers opérationnels ou des cartes d'appel. Environ 2 % des demandes portaient sur l'obtention de documents administratifs relatifs aux fonctions policières ainsi qu'aux ressources financières, matérielles, humaines, informationnelles et de gestion.

La Sûreté a transmis la totalité des renseignements des demandes traitées dans une proportion de 48 %. Par ailleurs, un accès partiel a été accordé pour 33 % des demandes, tandis que 19 % 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 en a reçu 96 pendant l'exercice 2015-2016. De ces demandes, 34 datent d'exercices antérieurs. Au total, la Sûreté a réglé 75 demandes de révision, dont 39 ont été reçues durant le présent exercice et 36, antérieurement. De ces 75 demandes, six ont été rejetées par la CAI, une a fait l'objet d'une acceptation partielle, une autre a cessé d'être examinée et 67 ont fait l'objet d'un désistement de la part du demandeur. Au 31 mars 2016, 103 demandes de révision étaient en processus de médiation ou en attente d'une convocation pour une audition ou d'une décision de la CAI.

### 5.3 POLITIQUE LINGUISTIQUE

En 2000, la Sûreté a adopté une politique linguistique afin de se conformer à la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration. En 2015-2016, le comité permanent a travaillé à la mise à jour de la politique linguistique de la Sûreté en collaboration avec l'Office québécois de la langue française. Les travaux de mise à jour sont terminés et la nouvelle politique est en phase d'approbation auprès des autorités de la Sûreté.

**Tableau 41 Comité permanent et mandataire**

Avez-vous un mandataire?	Oui
Au cours de l'exercice, avez-vous fait des activités pour faire connaître votre mandataire et son rôle?	Oui
Votre organisation compte-t-elle moins de 50 employés?	Non
Avez-vous un comité permanent?	Oui
Combien y a-t-il eu de rencontres du comité permanent au cours de l'exercice?	1
Au cours de l'exercice, avez-vous fait des activités pour faire connaître votre comité permanent?	Non

**Tableau 42 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 cours d'élaboration	2
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)	

**Tableau 43 Implantation de la politique linguistique institutionnelle adoptée après mars 2011**

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

## 5.4 DÉVELOPPEMENT DURABLE

La Sûreté a continué la mise en œuvre de son Plan d'action de développement durable 2009-2013 conformément à la Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1). Ce plan permet de répondre aux orientations gouvernementales en cette matière. Ce plan a été prolongé pour la période 2015-2016 en attente de l'adoption de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 le 5 novembre 2015. Cette prolongation a permis de consacrer davantage d'efforts pour élaborer un plan d'action de développement durable 2016-2020 répondant aux nouvelles exigences.

**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 2015-2016**

Aucune acquisition de véhicule 4 cylindres

#### **ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE

NON ATTEINTE

#### **RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016**

Dans une perspective d'optimiser son parc automobile, aucune acquisition de véhicules banalisés 4 cylindres n'a été faite au cours de l'année 2015-2016.

**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 2015-2016**

Une réduction de 19,7 % a été observée par rapport à l'année de référence 2009-2010.

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE

NON ATTEINTE

**RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016**

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 2015-2016 fait état d'une réduction de 19,7 % 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 2015-2016**

Cible atteinte en 2014-2015

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE

NON ATTEINTE

## OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Réduire la quantité de matières dangereuses envoyées à l'enfouissement

### ACTION 3

Développer des processus de gestion des produits qui respectent le concept des 3RV-E<sup>86</sup>

#### INDICATEUR

Maintien du programme de récupération

#### CIBLE

Poursuivre et maintenir le programme de récupération des uniformes policiers

#### RÉSULTAT 2015-2016

Programme suspendu en 2014-2015

#### ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

#### RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016

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

#### INDICATEUR

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

#### CIBLE

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

#### RÉSULTAT 2015-2016

Un système d'achat de lave-glace en vrac a été implanté dans 50 % des postes.

#### ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

#### RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016

Avec un taux de 50 %, l'objectif consistant à doter 25 % des postes de police d'un système d'achat de lave-glace en vrac a été atteint. La structure est en place et fonctionne bien. Il ne sera vraisemblablement pas possible d'aller au-delà de ces 50 %, compte tenu de l'étendue du territoire à couvrir et de la faible densité d'occupation dans certaines régions.

<sup>86</sup> Le premier principe de la Politique québécoise de gestion des matières résiduelles : Réduction à la source, Réemploi, Recyclage, Valorisation et Élimination.

**INDICATEUR**

Obtention de la certification CLÉ VERTE d'ici 2015

**CIBLE**

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

**RÉSULTAT 2015-2016**

Ce processus de certification a été suspendu en 2014-2015.

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE

NON ATTEINTE

**RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016**

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

**INDICATEUR**

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

**CIBLE**

Mettre en place un système de récupération des petits appareils électroniques

**RÉSULTAT 2015-2016**

Un système de récupération a été mis en place par l'entremise du CSPQ.

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE

NON ATTEINTE

**RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016**

Une fois les règles de sécurité établies (résultats de l'année 2014-2015), la Sûreté a consolidé son adhésion au programme du CSPQ qui fait la promotion de la disposition écoresponsable des biens. Ainsi, en plus des 844 équipements informatiques récupérés lors de diverses activités, 2 467 l'ont été grâce à une entente directe entre la Sûreté et l'organisme Ordinateurs pour les écoles du Québec (OPEQ). Ces équipements ont pu être récupérés en raison du renouvellement complet du parc informatique de la Sûreté. Il est à noter que pour des raisons de sécurité les disques durs ont été détruits.

Au total, entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016, la Sûreté a disposé de manière écoresponsable de 3 311 équipements informatiques.

**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 2015-2016**  
Cible atteinte en 2011-2012

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE	NON ATTEINTE
----------	--------------

**RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016**  
La cible de sensibilisation de 80 % a déjà été atteinte en 2011-2012<sup>87</sup>.

**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 2015-2016**  
Cible atteinte en 2012-2013

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE	NON ATTEINTE
----------	--------------

<sup>87</sup> 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).

#### RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016

En ce qui a trait à la formation, qui vise essentiellement à permettre au personnel de développer des compétences pour tenir compte des principes de développement durable dans ses activités et ses processus de décision, la cible a été atteinte en 2012-2013.

<p><i>INDICATEUR</i> Enclencher un plan de communication dès 2013</p> <p><i>CIBLE</i> Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Cible atteinte en 2013-2014</p> <p><i>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE</i></p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE
ATTEINTE	NON ATTEINTE	

#### RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016

La cible a déjà été atteinte en 2013-2014.

**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
--

<p><i>INDICATEURS</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▫ Réalisation du portrait</li><li>▫ Cible déterminée</li></ul> <p><i>CIBLE</i> Renforcement des partenariats identifiés</p> <p><b>RÉSULTAT 2015-2016</b> Le nombre de partenaires a augmenté de 47 à 55.</p> <p><i>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE</i></p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE
ATTEINTE	NON ATTEINTE	

## RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016

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 2015-2016, le nombre de partenaires a augmenté de 47 à 55. Le nombre de comités auxquels participent les membres de la Sûreté a également augmenté.

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

### OBJECTIF ORGANISATIONNEL

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

### ACTION 6

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

#### INDICATEUR

Archivage complet des sources audiovisuelles

#### CIBLE

Archiver l'ensemble des sources audiovisuelles de la Sûreté

#### RÉSULTAT 2015-2016

Les **sources** audiovisuelles sont archivées dans une proportion de 80 %.

#### ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

## RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016

La numérisation et l'archivage des sources audiovisuelles ont démarré au début de l'année 2015-2016. Depuis l'an dernier, près de 600 films et vidéos corporatifs allant de 1996 à 2015 ont été numérisés et archivés. En date du 31 mars 2016, il en reste encore 150 à numériser.

Ces films et ces vidéos prennent notamment la forme de reportages, de documentaires, d'entrevues ou de capsules d'information portant sur les services spécialisés de la Sûreté et sur les enjeux de sécurité publique au Québec. Ils offrent un aperçu de l'évolution du monde policier au cours des vingt dernières années.

**INDICATEUR**

Nombre d'entrevues réalisées

**CIBLE**

Réaliser deux entrevues avec d'anciens officiers

**RÉSULTAT 2015-2016**

Deux anciens officiers de la Sûreté ont été interviewés en août et en septembre 2015.

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE

NON ATTEINTE

**RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016**

Deux anciens officiers de la Sûreté ont été interviewés en août et en septembre 2015 lors de l'organisation du 40<sup>e</sup> anniversaire de l'accession des femmes au métier de policier à la Sûreté (septembre 1975). Le contenu de ces entrevues a été utilisé dans la rédaction d'un numéro spécial de la revue *Sûreté Express* portant sur le 40<sup>e</sup> anniversaire des femmes policières, de même que pour la présentation d'une exposition muséologique au Grand quartier général sur la même thématique.

**INDICATEUR**

Nombre d'activités réalisées

**CIBLE**

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

**RÉSULTAT 2015-2016**

Treize activités ont été réalisées.

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE

NON ATTEINTE

**RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016**

Pour l'année financière 2015-2016, la cible prévue a été dépassée, portant à 13 le nombre d'activités de mise en valeur du patrimoine réalisées. En voici la liste.

1. Exposition sur l'évolution des drapeaux de la Sûreté
2. Exposition sur les vingt ans des missions de paix à la Sûreté
3. Exposition sur le 40<sup>e</sup> anniversaire de l'accession des femmes au métier de policier à la Sûreté
4. Exposition pour le 145<sup>e</sup> anniversaire de la Sûreté
5. Aménagement patrimonial du hall d'entrée du Grand quartier général
6. Aménagement patrimonial de la grande salle de réunion de l'État-major
7. Aménagement patrimonial du cabinet du directeur général

8. Exposition sur l'Alcootest
9. Exposition sur le Service de l'identité judiciaire
10. Cahier d'histoire sur les enquêtes criminelles – 1870-1921
11. Neuf présentations portant sur l'histoire de la Sûreté faites aux recrues de l'organisation lors de leur stage
12. Participation à l'exposition muséologique « 35-15 » portant sur l'histoire des corps policiers et pompiers de la municipalité de Val-d'Or
13. Prolongation de la participation à l'exposition: « Scandale! Vice, crime et moralité à Montréal 1940-1960 » au Centre d'histoire de 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 2015-2016**  
Cible atteinte en 2013-2014

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE	NON ATTEINTE
----------	--------------

**RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016**

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.

Après avoir constaté les difficultés de stationnement rencontrées par les employés autour du GQG, la plateforme de covoiturage existante a été revue et une nouvelle application a été créée pour rendre son utilisation plus conviviale et plus facile d'accès. Lancée le 24 février dernier, 24 offres et 14 demandes y avaient été inscrites au 31 mars. De plus, depuis février 2016, la Sûreté s'est abonnée aux programmes OPUS + entreprise (Agence métropolitaine de transport (AMT)) et OPUS & Cie (Société de transport de Montréal (STM)) afin d'offrir des réductions de tarif aux employés qui utilisent le transport collectif. Au 31 mars 2016, il y avait 33 abonnés dans le programme de l'AMT et 53 abonnés dans celui de la STM.

**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 2015-2016**

Cible atteinte en 2014-2015

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE

NON ATTEINTE

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

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

**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 2015-2016**

Cible atteinte en 2013-2014

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE

NON ATTEINTE

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

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

**OBJECTIF ORGANISATIONNEL**

Réduire la quantité de matières dangereuses envoyées à l'enfouissement

**ACTION 8**

Documenter et optimiser le processus de disposition des matières dangereuses

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

**CIBLES**

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

**RÉSULTAT 2015-2016**  
Cibles atteintes en 2014-2015

**ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE**

ATTEINTE	NON ATTEINTE
----------	--------------

**RÉSULTAT DE L'ANNÉE 2015-2016**

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

L'étude sur la disposition des matières dangereuses a permis de recommander l'implantation de mécanismes pour assurer la conformité légale de la Sûreté en matière de disposition des matières dangereuses.

## 5.5 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

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

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

## 5.6 EMBAUCHE ET REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES

Comme pour l'année précédente, les données sur l'embauche du personnel civil ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor, et ce, en raison d'anomalies empêchant de rendre le rapport sur le taux d'embauche de SAGIR<sup>88</sup> disponible.

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<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

### DONNÉES GLOBALES

**Tableau 44** Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2016

Effectif civil total (personne)	1 675
Effectif policier total (personne)	5 596

**Tableau 45** Embauche totale entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2016

NOMBRE	RÉGULIER <sup>89</sup>	OCCASIONNEL <sup>90</sup>	ÉTUDIANT <sup>91</sup>	STAGIAIRE <sup>91</sup>	TOTAL
Nombre de civils embauchés <sup>91</sup>	46	236	38	1	321
Nombre de policiers embauchés	107	s.o.	s.o.	s.o.	107

La forte hausse du nombre d'embauches d'employés civils s'explique par la fin du gel d'embauche décrété par le Secrétariat du Conseil du trésor.

<sup>88</sup> SAGIR représente la solution d'affaires en gestion intégrée des ressources humaines au sein de la communauté gouvernementale.

<sup>89</sup> 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).

<sup>90</sup> Les données sur l'embauche du personnel occasionnel, étudiant et stagiaire ne concernent que les employés qui, au cours de la période donnée, ont eu 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.

<sup>91</sup> Les résultats sont partiels, car les données ont été compilées à partir de la paie 27, en date du 31 mars 2016.

## 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 46 Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2015-2016**

GROUPE CIBLE	CIVIL					POLICIER
	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL CIVIL	RÉGULIER
Communauté culturelle	8	31	2	0	41	2
Autochtone	0	3	1	0	4	2
Anglophone	1	1	0	0	2	0
Personne handicapée	0	2	0	0	2	0
Total par statut d'emploi	9	37	3	0	49 <sup>92</sup>	4
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	19,6	15,7	7,9	0	15,3	3,7

En 2015-2016, 52 employés parmi les 428 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 précisément, 15,3 % des 321 civils embauchés et 3,7 % des 107 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 9,1 % à 12,4 % entre 2014-2015 et 2015-2016.

**Tableau 47 Taux d'embauche global<sup>93</sup> 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
2015-2016	3,7	19,6	15,3	7,9	0
2014-2015	0,9	15,0	15,0	10,8	0
2013-2014	2,7	15,0	13,4	0	20,0

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

<sup>92</sup> Une personne a été comptabilisée deux fois car elle est membre de deux groupes cibles.

<sup>93</sup> Le taux d'embauche global se distingue du taux d'embauche présenté au tableau précédent. Pour le taux d'embauche global, les employés qui appartiennent à plus d'un groupe cible sont comptés une seule fois.

**Tableau 48 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année**

GROUPE CIBLE	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)
Communauté culturelle	185	11,0	181	10,4	181	10,0
Autochtone	10	0,6	11	0,6	11	0,6
Anglophone	11	0,7	9	0,5	8	0,4
Personne handicapée	41	2,4	44	2,5	50	2,7

Pour l'effectif civil régulier en place, on observe une légère hausse du taux de représentativité des membres de communautés culturelles, lequel est passé de 10,4 % au 31 mars 2015 à 11 % au 31 mars 2016. La cible gouvernementale de 9 % pour le groupe cible Communauté culturelle est donc encore une fois atteinte. La représentativité des personnes handicapées, dont la cible gouvernementale est fixée à 2 %, est aussi respectée, avec un taux de 2,4 %. Le taux de 0,6 % pour les autochtones est resté stable, mais celui des anglophones a légèrement augmenté à 0,7 %.

**Tableau 49 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année**

GROUPE CIBLE	2015-2016		2014-2015		2013-2014	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS	TAUX PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL (%)
Communauté culturelle	84	1,5	83	1,5	86	1,5
Autochtone	64	1,1	64	1,1	63	1,1
Anglophone	42	0,8	42	0,7	45	0,8
Personne handicapée	21	0,4	25	0,4	28	0,5

Les taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier sont similaires à ceux des deux dernières années.

**Tableau 50 Taux de représentativité<sup>94</sup> des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2016**

GROUPE CIBLE	PERSONNEL D'ENCADREMENT		PERSONNEL PROFESSIONNEL		PERSONNEL TECHNIQUE ET DE BUREAU		OUVRIER		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Communauté culturelle	3	6,3	55	14,7	116	9,7	11	18,6	185	11,0
Autochtone	0	0	0	0	10	0,8	0	0	10	0,6
Anglophone	0	0	2	0,5	9	0,8	0	0	11	0,7
Personne handicapée	1	2,1	7	1,9	33	2,8	0	0	41	2,4

**Tableau 51 Taux de représentativité<sup>95</sup> des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2016**

GROUPE CIBLE	OFFICIER <sup>96</sup>		SOUS-OFFICIER <sup>97</sup>		AGENT		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Communauté culturelle	1	0,3	34	1,8	49	1,5	84	1,5
Autochtone	4	1,2	25	1,3	35	1,0	64	1,1
Anglophone	2	0,6	16	0,8	24	0,7	42	0,8
Personne handicapée	1	0,3	8	0,4	12	0,4	21	0,4

### LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES

Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de représentativité des femmes au sein des effectifs civils et policiers de la Sûreté pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

<sup>94</sup> Il s'agit de la proportion des employés membres d'un groupe cible en place à une date donnée par rapport à l'ensemble de l'effectif en place pour ce même groupe cible.

<sup>95</sup> Ibid.

<sup>96</sup> La catégorie d'emplois « Officier » comprend les catégories suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

<sup>97</sup> Il s'agit de sergents.

**Tableau 52 Taux d'embauche des femmes en 2015-2016 par statut d'emploi**

PERSONNEL CIVIL	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	24	144	32	1	201
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	52,2	61,0	84,2	100	62,6
PERSONNEL POLICIER	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	31	s.o.	s.o.	s.o.	31
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	29,0	s.o.	s.o.	s.o.	29,0

Pour 2015-2016, les femmes représentent plus de la moitié du personnel civil embauché avec un taux de 62,6 %. Cette proportion significative de nouveaux employés féminins se reflète dans la représentation de l'effectif civil régulier en place, au 31 mars 2016, composé de 71,2 % de femmes. Ce taux est similaire à celui de l'année précédente (71,3 %).

Conformément au processus d'embauche policière, sur un total de 107 recrues, la Sûreté a embauché 31 femmes en 2015-2016, ce qui représente 29 % du nombre total d'embauches policières. Ce taux est à la hausse par rapport à l'année précédente qui était à 21,7 %. La représentativité des femmes au sein de l'effectif policier en place (22,8 %) au 31 mars 2016 est légèrement plus élevée que celle de 2015 (22,1 %).

**Tableau 53 Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier civil au 31 mars 2016**

REPRÉSENTATIVITÉ	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PROFESSIONNEL	PERSONNEL TECHNICIEN	PERSONNEL DE BUREAU	OUVRIER	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	48	374	323	871	59	1 675
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	29	235	235	689	5	1 193
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	60,4	62,8	72,8	79,1	8,5	71,2

**Tableau 54 Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif policier au 31 mars 2016**

REPRÉSENTATIVITÉ	OFFICIER	SOUS-OFFICIER	AGENT	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	331	1 913	3 352	5 596
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	27	368	879	1 274
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	8,2	19,2	26,2	22,8

# RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2015-2016

---

## 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 RÉGIONS ET DES POSTES DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

---

## *GRAND QUARTIER GÉNÉRAL*

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

## *DISTRICT NORD*

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

## Région Côte-Nord–Saguenay–Lac-Saint-Jean

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

### Postes (15) :

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), 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), MRC du Golfe-du-Saint-Laurent.

## Région Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec

205, boulevard Rideau, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5R8  
Renseignements : 819 764-3202  
Télécopieur : 819 763-4833

### Postes (12) :

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, Nunavik, Chapais-Chibougamau.

## *DISTRICT SUD*

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

### Région Montérégie

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

#### Postes (11) :

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.

### Région Estrie-Centre-du-Québec

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

#### Postes (13) :

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 d'Arthabaska, MRC de L'Érable, MRC des Sources, MRC de Drummond, Autoroutier du Centre-du-Québec, Autoroutier de l'Estrie.

### *DISTRICT EST*

1050, rue des Rocailles, Québec (Québec) G2K 0H3  
Renseignements : 418 623-6262  
Télécopieur : 418 623-6533

### Région 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 la Capitale-Nationale, Autoroutier de Chaudière-Appalaches.

### Région 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 OUEST*

3005, avenue de la Gare, Mascouche (Québec) J7K 0P9

Renseignements : 450 474-7623

Télécopieur : 450 474-7713

### Région Mauricie-Lanaudière

950, rue Tousignant, Trois-Rivières (Québec) G8V 1S2

Renseignements : 819 379-7311

Télécopieur : 819 379-7998

Postes (17) :

MRC de D'Autray (principal, auxiliaire et secondaire), MRC de Montcalm, MRC de Matawinie (principal, auxiliaire et secondaire), MRC de Joliette, MRC de Bécancour, 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.

### Région Outaouais-Laurentides

85, rue Jean-Proulx, Gatineau (Québec) J8Z 1W2

Renseignements : 819 770-9111

Télécopieur : 819 779-6216

Postes (10) :

MRC de Pontiac, MRC de La Vallée-de-la-Gatineau, MRC d'Antoine-Labelle, MRC de Papineau, Autoroutier de l'Outaouais, MRC d'Argenteuil, MRC des Laurentides, MRC de Deux-Montagnes, MRC des Pays-d'en-Haut, MRC de La Rivière-du-Nord.

### Région autoroutière du Grand Montréal

3005, avenue de la Gare, Mascouche (Québec) J7K 0P9

Renseignements : 450 474-7629

Télécopieur : 450 474-7635

Postes (8) :

Autoroutier de Montréal, Autoroutier de Laval, Autoroutier des Laurentides, Autoroutier de la Montérégie Est, Unité autoroutière de la Montérégie Ouest, Unité autoroutière de Rouville, Unité autoroutière des Maskoutains, Autoroutier de Cartier-Champlain.

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

---

chapitre P-13.1, r. 2.01

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

### Loi sur la police

(chapitre P-13.1, a. 257, al. 1)

#### CHAPITRE I

##### CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

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

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

---

D. 1076-2012, a. 1.

#### CHAPITRE II

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

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

Constitue notamment une faute disciplinaire:

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

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

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

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

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

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

---

D. 1076-2012, a. 2.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire:

1° être négligent dans la garde ou la surveillance d'une personne placée sous sa garde;

2° fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;

3° commercer de quelque façon que ce soit avec une personne placée sous sa garde ou tenter d'obtenir d'elle quelque avantage ou de lui en procurer;

4° sauf en cas d'urgence, fouiller une personne de sexe opposé;

5° omettre de fouiller une personne détenue placée sous sa garde ou, dans le cas d'une personne détenue de sexe opposé, omettre de la faire fouiller par une personne du même sexe;

6° négliger de garder en lieu sûr tout objet enlevé à une personne placée sous sa garde;

7° omettre de faire les entrées au registre d'écrou et au registre des objets confisqués;

8° s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;

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

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

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

---

D. 1076-2012, a. 3.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire:

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

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

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

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

5° prêter ou céder une arme de service;

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

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

---

D. 1076-2012, a. 4.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire:

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

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

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

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

---

D. 1076-2012, a. 5.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire:

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

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

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

---

D. 1076-2012, a. 6.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire:

- 1° refuser ou inciter au refus d'accomplir ses tâches;
- 2° être négligent ou insouciant dans l'accomplissement de ses tâches.

---

D. 1076-2012, a. 7.

**8.** Le membre doit être assidu à son travail.

Constitue notamment une faute disciplinaire:

- 1° ne pas respecter les horaires de travail;
- 2° s'absenter du travail sans permission;
- 3° faire une fausse déclaration ou manoeuvrer pour prolonger un congé, retarder le retour au travail ou s'absenter du travail;
- 4° échanger avec un autre membre un travail ou une relève auquel il a été affecté sans la permission de son supérieur.

---

D. 1076-2012, a. 8.

**9.** Le membre doit exercer ses fonctions avec probité.

Constitue notamment une faute disciplinaire:

- 1° endommager ou détruire malicieusement, perdre par négligence ou céder illégalement un bien public ou privé;
- 2° négliger de rapporter toute destruction, perte ou dommage de tout bien à l'usage de la Sûreté;
- 3° utiliser ou autoriser l'utilisation d'un bien à l'usage de la Sûreté à des fins personnelles ou non autorisées;
- 4° prêter, vendre ou céder une pièce d'uniforme ou d'équipement qui lui est fournie par la Sûreté;
- 5° falsifier, soustraire ou détruire des documents de la Sûreté ou sous la garde de la Sûreté ou d'autres documents officiels;
- 6° présenter ou signer un rapport ou un autre écrit le sachant faux ou inexact;
- 7° réclamer ou autoriser, sans procéder aux vérifications appropriées, le remboursement de dépenses non engagées, le paiement d'heures de travail non effectuées ou le paiement de primes non justifiées;
- 8° omettre ou négliger de rendre compte ou de remettre dans un délai raisonnable toute somme d'argent ou tout bien reçus à titre de membre de la Sûreté.

---

D. 1076-2012, a. 9.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

D. 1076-2012, a. 10.

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

---

D. 1076-2012, a. 11.

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

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

---

D. 1076-2012, a. 12.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire:

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

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

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

---

D. 1076-2012, a. 13.

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

---

D. 1076-2012, a. 14.

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

---

D. 1076-2012, a. 15.

## **CHAPITRE III**

### **PROCESSUS DISCIPLINAIRE**

#### **SECTION I**

##### **FAUTE DISCIPLINAIRE**

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

---

D. 1076-2012, a. 16.

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

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

---

D. 1076-2012, a. 17.

## SECTION II PLAINTE DISCIPLINAIRE

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

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

---

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 notifie 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; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

**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 notifiée au membre qui en fait l'objet.

---

D. 1076-2012, a. 41; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

**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 notifie 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; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

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

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

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

---

D. 1076-2012, a. 50.

**51.** À moins que les explications du membre ne rendent nécessaire un complément d'enquête, l'officier désigné informe le membre, dans les 7 jours de l'entrevue disciplinaire, de la décision qu'il a l'intention de rendre, laquelle comporte, le cas échéant, la sanction qu'il imposerait.

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

---

D. 1076-2012, a. 51.

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

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

2° un avertissement;

3° une réprimande;

4° une suspension sans traitement d'une durée maximale de 5 jours.

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

---

D. 1076-2012, a. 52.

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

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

---

D. 1076-2012, a. 53.

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

---

D. 1076-2012, a. 54.

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

---

D. 1076-2012, a. 55.

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

---

D. 1076-2012, a. 56.

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

---

D. 1076-2012, a. 57.

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

**58.** Est constitué un comité de discipline composé d'au plus 10 officiers nommés par le directeur général et de 5 personnes, qui ne sont pas policiers, nommées par le ministre de la Sécurité publique.

---

D. 1076-2012, a. 58.

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

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

---

D. 1076-2012, a. 59.

**60.** Les membres du comité de discipline sont nommés pour un mandat de 2 ans. Leur mandat peut être renouvelé.

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

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

---

D. 1076-2012, a. 60.

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

---

D. 1076-2012, a. 61.

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

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

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

---

D. 1076-2012, a. 62.

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

---

D. 1076-2012, a. 63.

**64.** Le membre cité doit faire connaître son plaidoyer au responsable du traitement des plaintes dans les 10 jours de la notification 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; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

**65.** Sur réception du plaidoyer, le président du comité de discipline fixe la date, l'heure et le lieu de l'audition et en notifie avis aux parties au moins 7 jours avant la date fixée pour cette audition.

---

D. 1076-2012, a. 65; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

**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.

## **RÉFÉRENCES**

D. 1076-2012, 2012 G.O. 2, 5119

## ANNEXE 3 : LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

---

ACCES	Actions concertées pour contrer les économies souterraines
AMT	Agence métropolitaine de transport
CAI	Commission d'accès à l'information
CAVAC	Centres d'aide aux victimes d'actes criminels
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 en renseignement stratégique
CGA	Centre de gestion des appels
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CPM	Corps de police municipal
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec
CSP	Comité de sécurité publique
CSPQ	Centre de services partagés du Québec
DNP	Direction des normes professionnelles
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DSC	Déclaration de services aux citoyens
EMIPIC	Équipe mixte en itinérance – policiers et intervenants communautaires
EPIC	Éducation, Prévention, Intervention, Communication
ERM	Escouades régionales mixtes
ETC	Équivalent temps complet
FSP	Fonds des services de police
GES	Gaz à effet de serre
GQG	Grand quartier général
GRC	Gendarmerie royale du Canada
IA2F	Identification et authentification à deux facteurs

MO	Ministère et organisme
MRC	Municipalités régionales de comté
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MTESS	Ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OPEQ	Ordinateurs pour les écoles du Québec
RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SAGIR	Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources
SCAC	Service de contrôle automatisé de la circulation
SCT	Secrétariat du conseil du trésor
SGIO	Système de gestion intégrée des opérations
SIRP	Système intégré de radiocommunications policières
STM	Société de transport de Montréal
UPAC	Unité permanente anticorruption

