



RAPPORT

annuel de gestion

2016-2017



UN
QUÉBEC
SÉCURITAIRE
POUR TOUS



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 Web 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 municipalité régionale de comté (MRC).

www.sq.gouv.qc.ca

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

Dépôt légal – 2017

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017

ISBN Version imprimée : 978-2-550-77946-9

ISBN Version PDF : 978-2-550-77947-6

ISBN Version CD-Rom : 978-2-550-77948-3



MESSAGE DU MINISTRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale du Québec
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A3

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2016-2017* de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2017.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

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

ORIGINAL SIGNÉ

Martin Coiteux
Québec, septembre 2017



MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

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

Monsieur le Ministre,

C'est avec plaisir que je vous sou mets le *Rapport annuel de gestion 2016-2017* de la Sûreté du Québec. Ce rapport rend compte de la première année de réalisation du *Plan stratégique 2016-2020*. Les pages qui suivent mettent en lumière le fruit de nos efforts au cours de la dernière année et notre engagement à faire de la Sûreté une organisation tournée vers l'avenir, évolutive et centrée sur sa mission première de sécurité publique.

Je tiens à remercier les membres civils, policiers, cadres et officiers qui, grâce à leur travail et à leur dévouement, font de la Sûreté une organisation performante, crédible et de confiance. Nous tenons également à souligner la collaboration soutenue de tous nos partenaires dans l'accomplissement de nos nombreuses réalisations.

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

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Martin Prud'homme
Montréal, juillet 2017



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

Tout au long de l'année 2016-2017, 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 2016-2020* 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, nous attestons que le *Rapport annuel de gestion 2016-2017* :

- décrit fidèlement la mission et présente les orientations et les objectifs du *Plan stratégique 2016-2020* 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 2016-2020* 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

Sylvain Caron

Directeur général adjoint

Grande fonction de l'administration

Grande fonction des enquêtes criminelles

ORIGINAL SIGNÉ

Liette Abel-Normandin

Directrice

Cabinet du directeur général

ORIGINAL SIGNÉ

Mario Bouchard

Directeur général adjoint

Grande fonction de la surveillance

du territoire

ORIGINAL SIGNÉ

Suzanne Boucher

Directrice principale

Direction des ressources humaines

ORIGINAL SIGNÉ

Yves Morency

Directeur général adjoint exécutif

Montréal, juillet 2017



DÉCLARATION DE VALIDATION DE LA DIRECTION DE LA VÉRIFICATION

Monsieur 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 2016-2017*, de la Sûreté du Québec pour l'exercice se terminant le 31 mars 2017, 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, août 2017

TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS	13
------------------------------	-----------

PARTIE 1

PRÉSENTATION DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC	15
--	-----------

1.1 Profil organisationnel	15
1.2 Services	16
1.3 Clientèles et partenaires	17
1.4 Organigramme	18
1.5 Carte des districts et régions	19
1.6 Profil des régions au 31 mars 2017	20

PARTIE 2

PLAN STRATÉGIQUE	21
-------------------------------	-----------

2.1 Contexte externe	21
----------------------------	----

PARTIE 3

LES RÉSULTATS	23
----------------------------	-----------

3.1 Résultats en bref – Plan stratégique 2016-2020	24
3.2 Plan stratégique 2016-2020	26
3.3 Engagements	36

PARTIE 4

LES RESSOURCES	37
-----------------------------	-----------

4.1 Ressources budgétaires	37
4.2 Ressources humaines	45
4.3 Ressources informationnelles	48
4.4 Ressources matérielles	51

PARTIE 5

AUTRES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES	53
5.1 Éthique	53
5.2 Normes professionnelles	53
5.3 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	54
5.4 Politique linguistique	56
5.5 Programme d'accès à l'égalité	57
5.6 Embauche et représentativité des membres des groupes cibles	57
5.7 Plan d'action en développement durable	62
5.8 Engagements à l'égard des personnes handicapées	69

ANNEXE 1

MESURES DU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL 2015-2018 LA RADICALISATION AU QUÉBEC : AGIR, PRÉVENIR, DÉTECTER ET VIVRE ENSEMBLE	75
---	-----------

ANNEXE 2

LISTE DES DISTRICTS, DES RÉGIONS, DES CENTRES DE SERVICES MRC ET DES POSTES	77
--	-----------

ANNEXE 3

RÈGLEMENT SUR LA DISCIPLINE INTERNE DES MEMBRES DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC	83
---	-----------

ANNEXE 4

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	97
--------------------------------------	-----------

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE

TABLEAUX

TABLEAU 1	Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule routier	29
TABLEAU 2	Nombre de collisions mortelles et avec blessés impliquant une embarcation nautique.....	29
TABLEAU 3	Nombre de collisions mortelles et avec blessés impliquant un véhicule hors route	30
TABLEAU 4	Nombre de demandes d'assistance policière.....	36
TABLEAU 5	Mises à jour du site Web	36
TABLEAU 6	Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD).....	38
TABLEAU 7	Coût moyen des services spécialisés et nationaux.....	38
TABLEAU 8	Revenus, dépenses et investissements du FSP	39
TABLEAU 9	Coût moyen des services généraux	39
TABLEAU 10	Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD)	40
TABLEAU 11	Sommaire des catégories de dépenses.....	41
TABLEAU 12	Revenus provenant des biens et services tarifés.....	41
TABLEAU 13	Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP).....	42
TABLEAU 14	Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier.....	43
TABLEAU 15	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité au 31 mars.....	43
TABLEAU 16	Évolution des dépenses totales en formation au 31 mars	44
TABLEAU 17	Jours de formation selon les catégories d'emploi au 31 mars.....	44
TABLEAU 18	Répartition des effectifs réguliers et occasionnels en place policiers et civils selon la catégorie d'emplois	45
TABLEAU 19	Répartition des départs à la retraite du personnel régulier selon la catégorie d'emplois	46
TABLEAU 20	Répartition de l'effectif en poste au 31 mars par grande fonction.....	46
TABLEAU 21	Heures rémunérées par grande fonction en 2016-2017	47
TABLEAU 22	Taux de départ volontaire du personnel régulier.....	47
TABLEAU 23	Nombre d'heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 et nombre de personnes en place, répartis selon le poste occupé au 31 mars 2017	48
TABLEAU 24	Contrats de service, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017.....	48
TABLEAU 25	Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2016-2017	49
TABLEAU 26	Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles au 31 mars 2017	49
TABLEAU 27	Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2016-2017 ...	50

TABLEAU 28	Nombre d'immeubles et de terrains occupés par année financière.....	51
TABLEAU 29	Parc de véhicules	51
TABLEAU 30	État des demandes au SAPI.....	54
TABLEAU 31	Nature des demandes.....	55
TABLEAU 32	Provenance des demandes.....	55
TABLEAU 33	Délai de traitement.....	55
TABLEAU 34	Décision du responsable de l'accès	55
TABLEAU 35	Résultat des demandes de révision à la CAI.....	56
TABLEAU 36	Comité permanent et mandataire	56
TABLEAU 37	Étapes de l'élaboration ou de l'approbation de la politique linguistique institutionnelle	57
TABLEAU 38	Implantation de la politique linguistique institutionnelle adoptée après mars 2011	57
TABLEAU 39	Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2017.....	58
TABLEAU 40	Embauche totale entre le 1 ^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017	58
TABLEAU 41	Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2016-2017.....	58
TABLEAU 42	Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	59
TABLEAU 43	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	59
TABLEAU 44	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	60
TABLEAU 45	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2017	60
TABLEAU 46	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2017	60
TABLEAU 47	Taux d'embauche des femmes en 2016-2017 par statut d'emploi	61
TABLEAU 48	Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier civil au 31 mars 2017	61
TABLEAU 49	Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif policier au 31 mars 2017.....	61
TABLEAU 50	Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2016-2017.....	71
TABLEAU 51	Nombre de projets soumis au CSPQ dans le cadre du PDEIPH	73
TABLEAU 52	Nombre de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1 ^{er} avril au 31 mars	73

FIGURE

FIGURE 1	Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec (incluant la Loi sur les armes à feu).....	40
----------	--	----



FAITS SAILLANTS

DIFFÉRENTES INITIATIVES AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE AUTOCHTONE

En 2016, la Sûreté du Québec créait le Bureau des affaires autochtones afin d'établir des liens avec la clientèle autochtone et de favoriser des interactions cohérentes et intégrées en faisant appel à la collaboration de toutes les unités. La Sûreté a également adopté un plan d'action pour la période 2016-2018 dans le but d'optimiser le déploiement provincial des services de liaison autochtone. Ce plan vise aussi à renforcer les partenariats avec les communautés autochtones et les collaborateurs du milieu ainsi qu'à parfaire les connaissances et à améliorer les interventions.

Dans ce contexte, un poste de police communautaire mixte autochtone a été créé à Val-d'Or afin de soutenir les policiers dans leurs interventions quotidiennes auprès de la clientèle autochtone en situation de vulnérabilité momentanée ou permanente. Des représentants de nombreux organismes collaborent à la mise en place de ce projet, notamment le Secrétariat aux affaires autochtones, le ministère de la Santé et des Services sociaux et l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec. Ce nouveau poste s'inscrit concrètement dans les principes de développement durable des communautés et le concept de police de proximité. À ce titre, les interventions permettent de trouver des solutions alternatives et durables qui, tout en respectant les lois en vigueur, correspondent mieux aux valeurs et à la culture des peuples autochtones ainsi qu'à celles de l'ensemble de la population de Val-d'Or.

REDÉCOUPAGE TERRITORIAL DE LA GRANDE FONCTION DE LA SURVEILLANCE DU TERRITOIRE

Une importante modification dans le découpage territorial a été amorcée en 2015, faisant passer le nombre de districts de dix à quatre, lesquels couvrent neuf régions. Au 31 mars 2017, 30 centres de services MRC ont été créés afin de centraliser les activités de planification et de coordination. Cette nouvelle structure, plus flexible, permet de libérer les membres des postes pour qu'ils puissent concentrer leurs efforts sur les opérations et le service à la population, et ce, dans un souci d'adéquation avec les besoins et d'optimisation des ressources.

PROJETS PILOTES POUR LE DÉPLOIEMENT D'ARMES À IMPULSION ÉLECTRIQUE ET D'ARMES LONGUES

La Sûreté exerce une vigie constante à l'égard de l'utilisation de la force lors des interventions policières. Dans un souci d'optimisation des pratiques, elle a mené deux projets pilotes. Le premier concerne l'utilisation de l'arme à impulsion électrique (AIE), communément appelée « TASER ». Il s'agit d'une arme intermédiaire qui peut, dans certaines circonstances, remplacer l'arme à feu et s'avère pertinente notamment lors d'interventions auprès de personnes dont l'état mental est perturbé. Au terme du projet pilote, l'AIE devrait être disponible dans l'ensemble des postes.

Le deuxième projet pilote permet d'apporter un soutien supplémentaire lors d'événements à haut risque ou de la prise en charge d'un périmètre avec une arme de support (arme longue de type C 8). Au 31 mars 2017, les moniteurs en emploi de la force et les patrouilleurs désignés pour ce projet ont été formés et équipés.

PRIX D'EXCELLENCE POUR UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

La Sûreté a remporté le prix d'excellence lors du Séminaire Intersection/MSP 2016 pour la campagne de sensibilisation « Route 116 » qui a pour objectif de conscientiser les citoyens aux dangers de cette route et d'y diminuer le nombre de collisions. L'approche stratégique en résolution de problème (ASRP) a permis d'analyser leurs causes afin d'y apporter une solution concrète et durable. L'impact de la campagne auprès de la population locale a été significatif et les citoyens ont rapidement saisi les conséquences des distractions au volant. Ce projet est le résultat d'un partenariat entre la Sûreté du Québec, le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports et la Société de l'assurance automobile du Québec.

PROJETS D'ENQUÊTES NUMÉRAIRE ET NOBÉLIUM

En 2016-2017, les services d'enquêtes ont mené la plus vaste investigation de l'organisation en matière de « fraude grands-parents ». Le projet NUMÉRAIRE a permis d'identifier, jusqu'à maintenant, 19 suspects opérant à partir de Montréal et de la Montérégie. La Sûreté est préoccupée par ce problème qui fait des victimes chez les aînés. L'organisation criminelle aurait causé des pertes financières de plus de 270 000 \$ à une centaine de victimes réparties un peu partout au Québec. L'équipe policière du Service des enquêtes sur l'intégrité de l'économie est toujours active, voire proactive, car il pourrait y avoir d'autres cellules.

En mars 2017, à l'issue du projet NOBÉLIUM, la Sûreté a également réussi à démanteler une organisation criminelle œuvrant dans l'industrie du recyclage de métaux. Environ 17 millions d'effets bancaires ont été échangés en argent comptant en utilisant des entreprises de ce secteur comme intermédiaires. Cette fraude leur permettait de disposer d'importantes sommes en argent comptant pour acheter des métaux, en échange de factures de complaisance fournies par l'organisation criminelle.

FORMATION EN LIGNE SUR LA RADICALISATION ET L'EXTRÉMISME VIOLENT

Lors de la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental 2015-2018 *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*, la Sûreté a élaboré une formation en ligne et une vidéo de sensibilisation sur le phénomène de la radicalisation et de l'extrémisme violent pour ses premiers répondants. Ces outils servent principalement à les préparer afin qu'ils soient en mesure, lors de leurs interventions quotidiennes, de détecter les signes de radicalisation chez un individu et de traiter la situation de façon appropriée.

Commencée à la fin du mois de mai 2016, la formation en ligne, qui a été suivie par 2 025 policiers, s'est terminée le 31 mars 2017. Le travail se poursuit pour l'offrir à l'ensemble des policiers et autres intervenants de première ligne. Ultérieurement, elle sera aussi offerte aux corps de police municipaux.

ACQUISITION DE CHIENS DE SOUTIEN MIRA

En février 2017, la Sûreté a fait l'acquisition de deux chiens spécialisés MIRA qui ont été formés pour reconforter et calmer les personnes vulnérables, victimes ou témoins de crimes graves, violents ou à caractère sexuel ou d'événements hors du commun.

Ces nouvelles recrues canines (Sundæ et Kevlar) sont jumelées à deux enquêteurs en soutien aux victimes. Ces chiens contribuent à établir une relation de confiance entre l'enquêteur et la victime et permettent ultimement de recueillir des témoignages plus complets lors d'entrevues ou à la Cour.

OUTILS DE TRAVAIL ADAPTÉS

À l'automne 2016, la Sûreté a décidé de revoir la composition de son parc automobile afin de mieux répondre aux besoins des patrouilleurs. Pour ce faire, elle a ajouté 109 véhicules utilitaires à quatre roues motrices (4 x 4) à son parc, soit une hausse de 69 % de ce type de véhicule par rapport à l'année précédente. La Sûreté prévoit en ajouter 175 autres dans la prochaine année, puisqu'ils sont à la fois plus appropriés à la mission de l'organisation et mieux adaptés au climat et au territoire québécois.

Finalement, afin de rendre les véhicules plus sécuritaires pour ses membres, la Sûreté a fait ajouter des cloisons séparatrices dans près de 27 % de ses véhicules, portant à 340 le nombre de véhicules équipés de cloisons.

PARTIE 1

PRÉSENTATION DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

La Sûreté du Québec a connu de nombreuses transformations depuis sa création en 1870. Elle s'est constamment adaptée aux diverses lois et aux nouveaux mandats qui lui ont été confiés. Elle est demeurée à l'affût des moyens les plus efficaces pour lutter contre les nouvelles formes de criminalité telles que la cybercriminalité et les fraudes fiscales. Elle a su développer une expertise de pointe, miser sur les technologies les plus performantes et conclure des partenariats stratégiques.

Plus ouverte que jamais sur l'extérieur, elle sait tirer profit de l'expertise des autres organisations et offrir sa contribution en retour pour atteindre un objectif commun : la sécurité de la population.

1.1 PROFIL ORGANISATIONNEL

MISSION

Comme cela est précisé dans la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1), la Sûreté du Québec est vouée au maintien de la paix, de l'ordre et de la sécurité publique ainsi qu'à la prévention et à la répression du crime. Ses membres assurent la sécurité des personnes et des biens, sauvegardent les droits et les libertés, sont attentifs aux besoins des victimes et collaborent avec la communauté. En tant que police nationale, la Sûreté soutient 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. De plus, elle gère un service central de renseignements qu'elle met à la disposition des autres corps de police.

VISION

UNE ORGANISATION TOURNÉE
VERS L'AVENIR!



VALEURS

La Sûreté du Québec prône les valeurs organisationnelles suivantes :

SERVICE

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

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.

PROFESSIONNALISME

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

INTÉGRITÉ

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

1.2 SERVICES

NOS ÉQUIPES ASSURENT DES SERVICES TELS QUE :

GENDARMERIE

- présence familière sur le territoire ;
- réponse en tout temps aux appels des citoyens et traitement des plaintes ;
- 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 la prise d'un rendez-vous ;
 - + une intervention sur rendez-vous téléphonique avec prise de déclaration par téléphone ;
- sécurité sur les réseaux routier et autoroutier, dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau ;
- diffusion de programmes de prévention ;
- protection des scènes de crime ;
- application des règlements municipaux relatifs au maintien de la paix, de l'ordre et de la sécurité publique.

ENQUÊTES

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

NOS ÉQUIPES ASSURENT DES SERVICES TELS QUE :

MESURES D'URGENCE	• rétablissement et maintien de l'ordre lors de situations d'urgence ou de désordres d'envergure provinciale ; • opérations de recherche et de sauvetage, entre autres, lors de sinistres ; • missions d'urgence hélicoptérées ; • interventions lors de prises d'otage ou en situation de tireurs actifs.
AUTRES SERVICES SPÉCIALISÉS	• analyse de renseignements criminels et en matière de sécurité de l'État ; • sécurité de l'Assemblée nationale et protection des personnalités politiques ; • surveillance technologique ; • analyse du comportement, polygraphie et service de portraitiste ; • contrôle des armes à feu ; • vérification des antécédents et habilitations sécuritaires ; • gestion de la Banque centrale d'empreintes digitales et de photographies signalétiques ; • gestion du Centre de renseignements policiers du Québec.

1.3 CLIENTÈLES ET PARTENAIRES¹

CLIENTÈLES

- Citoyens de plus de 1 000 municipalités et territoires
- Usagers des réseaux routier et autoroutier, des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau
- 86 MRC et leurs représentants élus
- Services de police municipaux et autochtones du Québec
- Organismes communautaires et à but non lucratif
- Assemblée nationale du Québec et ses représentants
- Ministères et organismes du gouvernement du Québec
- Délégations et bureaux du Québec à l'étranger
- Différents tribunaux du Québec
- Procureurs aux poursuites criminelles et pénales
- Entreprises privées

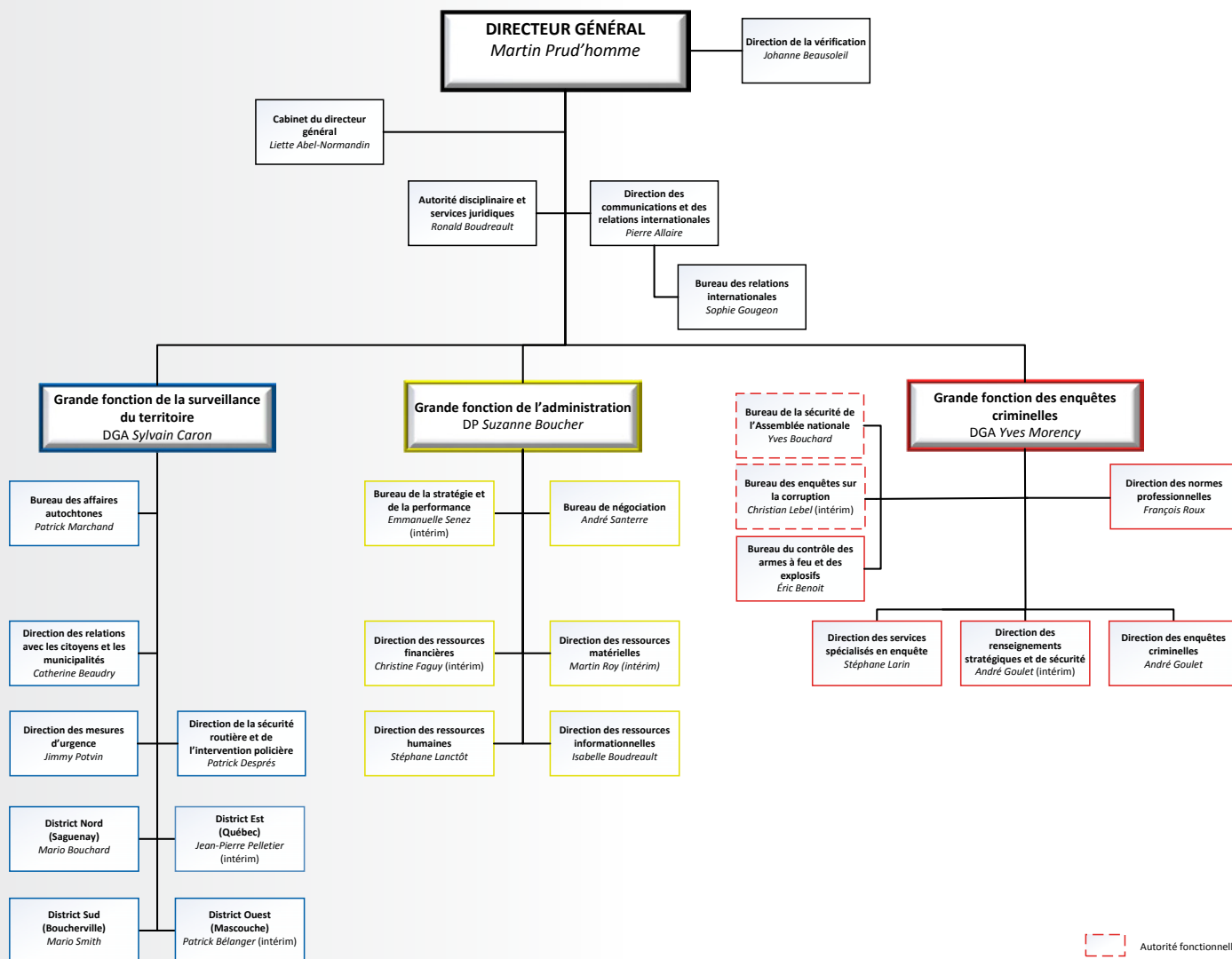
PARTENAIRES

- Autres instances contribuant à la sécurité publique
- Comités de sécurité publique de chaque MRC desservie
- Autres services de police québécois, canadiens et étrangers
- Services de sécurité privée
- Ministères et organismes fédéraux, provinciaux et municipaux
- Centres d'aide aux victimes d'actes criminels
- Maisons d'enseignement
- Syndicats
- Fédérations du monde municipal
- Diverses associations

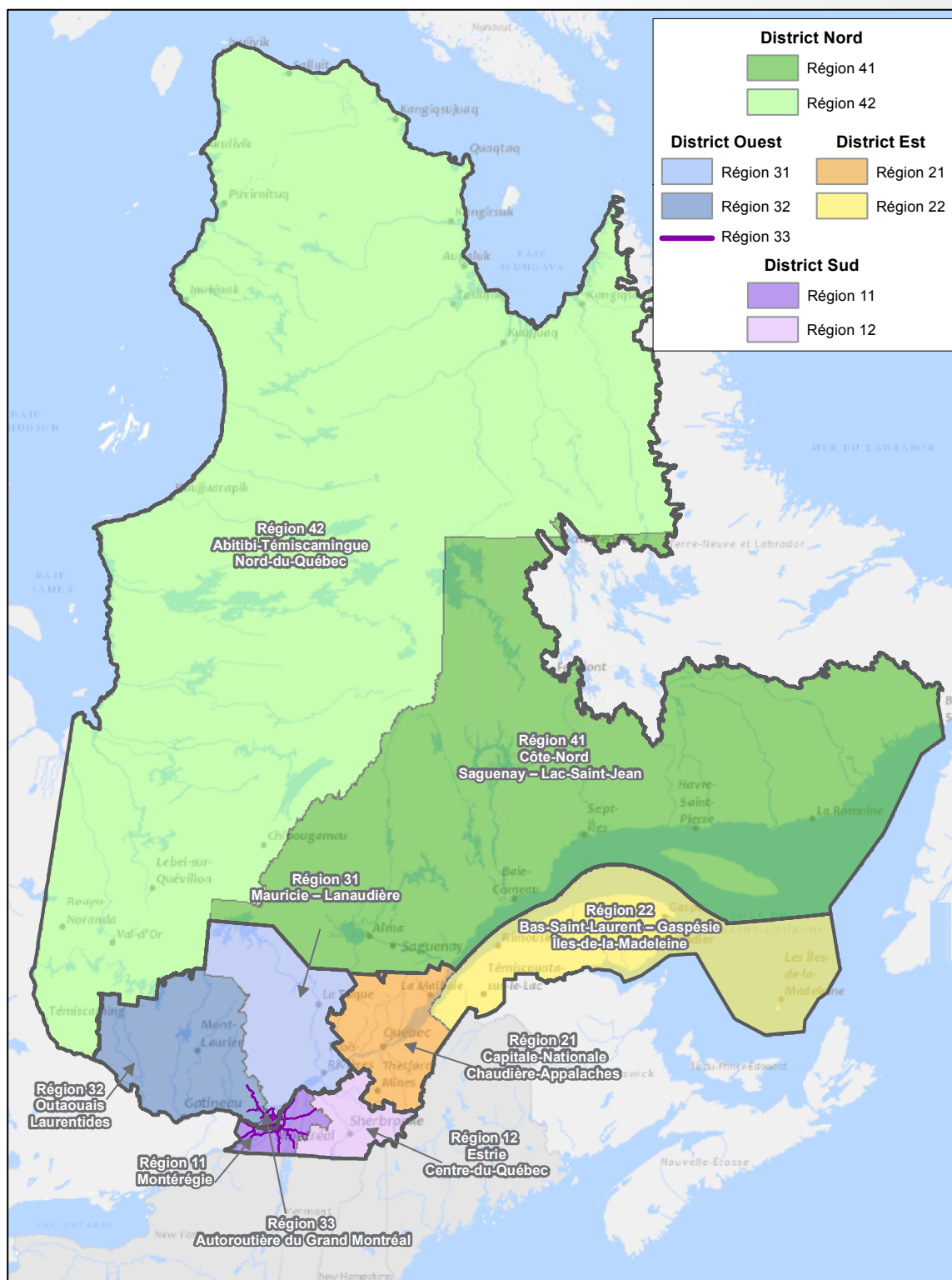
¹ Dans le but d'alléger le texte, le sigle « MRC » sera utilisé pour désigner tant les municipalités régionales de comté (81) que les territoires équivalant à une MRC (5) qui sont desservis par la Sûreté. Les MRC D'Avignon et de Bonaventure sont regroupées dans une seule « Entente relative aux services policiers fournis aux municipalités par la Sûreté du Québec ».

1.4 ORGANIGRAMME

La Sûreté du Québec a entrepris une révision de sa structure administrative. L'organigramme présenté dans ce rapport correspond à la structure telle qu'elle était au 31 mars 2017.



1.5 CARTE DES DISTRICTS ET RÉGIONS



1.6 PROFIL DES RÉGIONS AU 31 MARS 2017^{2,3}

GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Nombre de policiers	732
Nombre de civils	1 122

DISTRICT NORD

Région Côte-Nord-Saguenay-Lac-Saint-Jean⁴

Population desservie	220 949
Étendue (km ²) ⁵	545 517
Nombre de MRC	11
Nombre de postes MRC	16
Nombre de centres de services MRC (CSMRC)	4
Nombre de policiers	492
Nombre de civils	101

Région Abitibi-Témiscamingue-Nord-Du-Québec

Population desservie	149 874
Étendue (km ²)	349 411
Nombre de MRC	6
Nombre de postes MRC	10
Nombre de CSMRC	3
Poste de police communautaire mixte autochtone de Val-d'Or et poste du Nunavik	2
Nombre de policiers	332
Nombre de civils	56

DISTRICT SUD

Région Estrie-Centre-du-Québec

Population desservie	393 661
Étendue (km ²)	16 559
Nombre de MRC	11
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	2
Nombre de policiers	586
Nombre de civils	88

Région Montérégie

Population desservie	461 630
Étendue (km ²)	7 562
Nombre de MRC	10
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers	810
Nombre de civils	143

DISTRICT EST

Région Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches

Population desservie	412 307
Étendue (km ²)	35 772
Nombre de MRC	15
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes MRC	15
Nombre de postes autoroutiers	2
Nombre de policiers	855
Nombre de civils	132

Région Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Population desservie	288 435
Étendue (km ²)	106 538
Nombre de MRC ⁶	14
Nombre de postes MRC	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	481
Nombre de civils	88

DISTRICT OUEST

Région Mauricie-Lanaudière

Population desservie	392 832
Étendue (km ²)	51 183
Nombre de MRC	11
Nombre de postes MRC	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	741
Nombre de civils	191

Région Outaouais-Laurentides

Population desservie	249 477
Étendue (km ²)	52 503
Nombre de MRC	9
Nombre de postes MRC	9
Nombre de CSMRC	3
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	492
Nombre de civils	63

Région autoroutière du Grand Montréal

Étendue (km) ⁷	2 491
Nombre de postes autoroutiers	5
Nombre d'unités autoroutières	3
Nombre de policiers	232
Nombre de civils	20

- L'étendue inclut les territoires non organisés, mais exclut les territoires autochtones et ceux des corps de police municipaux et autochtones. Les variations d'une année à l'autre découlent des modifications apportées aux territoires autochtones, et des ajustements relatifs aux limites du découpage administratif et de la desserte policière.
- Le nombre de policiers et de civils fait référence aux effectifs autorisés et non à l'effectif en place comme cela est mentionné dans la section 4.2 Ressources humaines.
- Pour les régions Côte-Nord-Saguenay-Lac-Saint-Jean et Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec, la différence entre leur population respective et celle de 2016 est plus grande que les autres : augmentation de 8 154 pour la première et diminution de 9 920 pour la deuxième. Cette différence s'explique par le transfert du poste de Chapais-Chibougamau qui couvre le territoire des villes de Chapais (1 551 habitants) et de Chibougamau (7 610 habitants).
- Le poste MRC Chapais-Chibougamau (56 347 km²) a été rattaché à la région Côte-Nord-Saguenay-Lac-Saint-Jean, ce qui explique pourquoi la superficie de cette région diffère de celle indiquée en mars 2016.
- Les MRC D'Avignon et de Bonaventure sont regroupées dans une seule « Entente relative aux services policiers fournis aux municipalités par la Sûreté du Québec ».
- 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 km².

PARTIE 2

PLAN STRATÉGIQUE

La Sûreté du Québec a réalisé un exercice de réflexion qui lui a permis de faire une analyse de son contexte externe et de dégager divers enjeux dont elle doit tenir compte dans la planification de ses services. Cet exercice l'a amenée à adopter un nouveau plan stratégique pour la période 2016-2020, lequel compte trois orientations, cinq axes et neuf objectifs lui permettant de choisir des actions qui répondront aux deux enjeux ciblés, soit d'être une organisation de confiance centrée sur sa mission de sécurité publique et performante.

2.1 CONTEXTE EXTERNE

RÉSEAU ROUTIER

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 continue à être une préoccupation importante. Parmi les enjeux de sécurité routière figurent les causes les plus fréquentes de collisions et les principaux facteurs aggravants des blessures. Il s'agit notamment de la vitesse, de la capacité de conduite affaiblie par l'alcool ou la drogue, du non-respect du port de la ceinture de sécurité et de la distraction au volant causée par l'utilisation de nouvelles technologies. La Sûreté dessert environ 75 %⁸ du réseau routier de la province, en plus d'avoir compétence exclusive pour appliquer le Code de la sécurité routière sur les autoroutes⁹. C'est à ce titre qu'elle a élaboré la *Politique en matière de sécurité routière 2013-2020*, puis le *Plan d'action en sécurité routière 2016-2020* qui lui permettront de faire face à ces enjeux.

RÉSEAU RÉCRÉOTOURISTIQUE

Les activités récréotouristiques doivent pouvoir être pratiquées en toute sécurité tant par les Québécois que par les visiteurs. L'arrivée de nouveaux types de véhicules sur le marché ainsi que l'augmentation du nombre de véhicules récréotouristiques en circulation préoccupent la Sûreté. La circulation des véhicules hors route est en hausse depuis plusieurs décennies sur le territoire québécois. C'est plus de 33 500 km¹⁰ de sentiers qui sont réservés à la pratique de la motoneige, alors que les sentiers destinés aux véhicules tout-terrain s'étendent sur plus de 25 000 km¹¹. En ce qui concerne l'activité nautique, la Sûreté est susceptible de patrouiller sur 511 plans d'eau¹² navigables, ce qui représente un défi au chapitre de la surveillance policière et de l'application des lois de compétence fédérale. Voilà pourquoi elle a élaboré le *Plan d'action récréotouristique 2016-2020* en collaborant avec les partenaires des différents secteurs récréotouristiques.

⁸ Direction des ressources informationnelles (DRI), Statistiques territoriales, Sûreté du Québec, 15 mars 2017

⁹ Code de la sécurité routière du Québec, RLRQ c. C-24.2, art. 634.1, Gouvernement du Québec, 1993

¹⁰ Nature-Action Québec, *Guide d'aménagement et d'entretien des sentiers de motoneige au Québec*, Belœil, juin 2011, p. 3

¹¹ Fédération québécoise des clubs quads, 21 avril 2015 et DRI, Statistiques territoriales, Sûreté du Québec, 15 mars 2017

¹² La DRI 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 2015-2016*, Sûreté du Québec, 30 septembre 2016

L'ÉVOLUTION DE LA CRIMINALITÉ

Les citoyens craignent de plus en plus les menaces comme l'extrémisme violent et le terrorisme de même que les nouveaux phénomènes tels que la radicalisation de certains jeunes¹³. C'est pourquoi le gouvernement du Québec a publié le Plan d'action gouvernemental 2015-2018 *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*. Ils redoutent aussi le crime organisé qui demeure actif et peut s'avérer une menace puisqu'on le trouve dans plusieurs sphères de la société. Par ailleurs, on note que les crimes déclarés à la Sûreté, ou constatés par celle-ci, ont tendance à être moins nombreux et moins violents depuis quelques années¹⁴.

UNE PRÉSENCE DE PLUS EN PLUS VISIBLE

Le rôle du policier n'est plus seulement associé à la répression et à la prévention, mais aussi à la collaboration, par exemple, avec des élus ou avec d'autres organismes. Les policiers peuvent aussi être exposés au jugement de la population qui est à l'affût de tout ce qui peut être diffusé dans les médias sociaux. Avec des équipements tels que les caméras corporelles et véhiculaires, le travail des policiers est désormais plus transparent pour la population et peut être mieux documenté en cas de litige.

L'OPTIMISATION DES RESSOURCES

Dans les prochaines années, l'équilibre budgétaire et l'utilisation optimale des fonds publics resteront une priorité pour tous les ministères et organismes du gouvernement du Québec.

¹³ Poirier, Robert. Présentation d'éléments d'analyse sur le crime organisé dans le cadre d'une demande ayant trait à l'élaboration du plan stratégique de la Sûreté du Québec, Service du renseignement criminel du Québec, 18 août 2016

¹⁴ Gravel, Marie-Andrée. Le sentiment de sécurité et les perceptions de la population québécoise à l'égard de la criminalité (no 29), Institut de la statistique du Québec, janvier 2014

PARTIE 3

LES RÉSULTATS



3.1 RÉSULTATS EN BREF – PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

AXES ET OBJECTIFS	INDICATEURS
OFFRE DE SERVICE ET CONFIANCE	
1. Maintenir la confiance du public à l'égard de l'organisation	Indice de confiance des citoyens
	Taux de satisfaction global de la relation avec le policier-parrain par région
2. Renforcer la capacité opérationnelle de manière équitable en misant sur une gestion flexible des ressources	Taux d'avancement de la restructuration organisationnelle
	Indice de satisfaction des citoyens et des élus par région
SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET RÉCRÉOTOURISTIQUE	
3. Optimiser nos stratégies d'intervention auprès des usagers du réseau routier et des plans d'eau du territoire desservi par la Sûreté et auprès des utilisateurs de véhicules hors route	Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier
	Nombre de collisions mortelles et avec blessés sur les plans d'eau
	Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule hors route
LUTTE CONTRE LE CRIME	
4. Maintenir un milieu de vie sécuritaire en prévenant la criminalité et en luttant contre celle-ci	Taux de soumission des rapports d'enquête au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) pour les types de crimes ciblés
	Indice du sentiment de sécurité des citoyens dans leurs milieux de vie
5. Lutter contre la radicalisation, l'extrémisme violent et le terrorisme	Mise en œuvre des actions dont la Sûreté est responsable dans le Plan d'action gouvernemental 2015-2018 <i>La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble</i>
SAINE GESTION DES RESSOURCES	
6. Miser sur le plein potentiel du personnel en instaurant une approche intégrée en matière de santé au travail	Nombre moyen de jours d'absence pour maladie (policier et civil)
7. Contrôler l'évolution des coûts de fonctionnement	Coût moyen par policier pour les services de base
	Coût moyen par policier pour les services spécialisés
UTILISATION OPTIMALE DES AVANCÉES TECHNOLOGIQUES	
8. Implanter des solutions favorisant une mobilité accrue	Nombre de solutions déployées pour les activités de gendarmerie et d'enquête
9. Concentrer les ressources sur les services mission	Nombre de services de commodité partagés, conformément à l'architecture d'entreprise gouvernementale

CIBLES 2016-2020	RÉSULTATS 2016-2020	CIBLES 2016-2017	RÉSULTATS 2016-2017	PAGE
8,2/10	8,2/10 (en 2015-2016) Prochain sondage 2017-2018	Analyse et traitement des résultats des sondages 2016	✓ Atteint	26
7/10 en 2017-2018 et 7,5/10 en 2019-2020 pour chacune des régions	Sondage prévu 2017-2018	Mise en place de deux actions visant à optimiser l'application du programme de parrainage	✓ Atteint	27
100 %	En cours	Déploiement de deux projets	✓ Atteint	27
8/10 pour chacune des régions	Sondage prévu 2017-2018	Mise en place de deux solutions pour répondre aux besoins des citoyens et des élus	✓ Atteint	28
Réduction annuelle par rapport à la moyenne (1 060,8) des cinq dernières années	↓ 11,9 % (935)	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années	✓ Atteint	28
Réduction annuelle par rapport à la moyenne (16) des cinq dernières années	↓ 43,8 % (9)	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années	✓ Atteint	29
Réduction annuelle par rapport à la moyenne (240,8) des cinq dernières années	↓ 15,3 % (204)	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années	✓ Atteint	30
Augmentation du taux pour la période de 2016-2020 en comparaison avec le taux de 2012-2016	↑ 3 %	Consolidation de la stratégie provinciale de lutte contre l'exploitation des enfants sur Internet	✓ Atteint	31
8,6/10	Sondage prévu 2017-2018	Développement des orientations en matière de prévention	Partiellement atteint	31
100 % des actions réalisées en 2018	En cours	Poursuite des actions auxquelles s'est engagée la Sûreté	✓ Atteint	32
Réduction de 5 % en 2017-2018 et de 10 % en 2019-2020 par rapport à l'année de référence 2015-2016	↑ 0,7 % civils ↑ 12,9 % policiers	Mise en place de 25 % de la nouvelle approche intégrée en matière de santé au travail	✓ Atteint	33
Augmentation du coût moyen maintenue au taux global de l'inflation pour 2016-2020	176 285 \$	Diminution de 1 % du nombre de jours d'absence	Non atteint	33
Augmentation du coût moyen maintenue au taux global de l'inflation pour 2016-2020	214 152 \$	Réalisation de quatre actions contribuant à sensibiliser les unités sur le coût des services policiers	✓ Atteint	33
Deux en 2017-2018 et deux en 2019-2020	75 % actions préalables au déploiement	Réalisation de quatre actions préalables au déploiement des solutions favorisant une mobilité accrue	Partiellement atteint	35
Une en 2017-2018 et une en 2019-2020	Ententes préalables CSPQ	Finalisation des ententes avec le CSPQ pour deux services de commodité	✓ Atteint	35

3.2 PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

ENJEU 1 : Une organisation de confiance centrée sur sa mission de sécurité publique

La population et les élus doivent avoir pleine confiance en la Sûreté. Celle-ci doit demeurer à l'affût des préoccupations de ses clientèles afin de répondre à sa mission première qui est de maintenir la paix et l'ordre et d'assurer la sécurité des personnes et de leurs biens. Pour répondre à cet enjeu, des actions en sécurité routière et récréotouristique seront prises. De plus, les efforts porteront sur la lutte contre la criminalité, et notamment contre la radicalisation, l'extrémisme violent et le terrorisme. Finalement, une nouvelle structure plus souple sera mise en place afin de dégager des ressources policières qui seront directement affectées aux services de première ligne.

ORIENTATION 1 : RÉPONDRE AUX PRÉOCCUPATIONS DES CITOYENS

AXE : OFFRE DE SERVICE ET CONFIANCE

1	OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020		
	Maintenir la confiance du public à l'égard de l'organisation		
INDICATEURS		CIBLES	RÉSULTATS
1.a	Indice de confiance des citoyens	8,2/10 (établi à 8,2/10 en 2016)	8,2/10 (en 2015-2016) Prochain sondage 2017-2018
1.b	Taux de satisfaction global de la relation avec le policier-parrain par région	7/10 pour chacune des régions en 2017-2018 7,5/10 pour chacune des régions en 2019-2020	Sondage prévu 2017-2018

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
1.a Analyse et traitement des résultats des sondages 2016	✓ Atteint

Les principaux résultats du sondage réalisé en 2015-2016 sur la confiance des citoyens à l'égard des services de la Sûreté ont été publiés dans le rapport annuel de gestion de la même année. La firme Segma Recherche a déposé les rapports du sondage et a, depuis, présenté les résultats à la Sûreté. Le niveau de confiance envers la Sûreté était de 8,2 contre 7,6 sur 10 en 2011-2012. L'analyse de chacun des énoncés mesurant l'indice de confiance des citoyens démontre qu'ils font davantage confiance à la Sûreté. Malgré cette hausse, celle-ci doit accorder une attention particulière aux pistes d'amélioration¹⁵ suivantes :

- assurer la sécurité au sein de leur milieu de vie ;
- prévenir le crime en général ;
- faire confiance à la Sûreté en tant qu'institution ;
- faire confiance aux policiers et policières.

La Sûreté a utilisé ces résultats pour déterminer certaines priorités dans son *Plan stratégique 2016-2020*. Les axes « Offre de service et confiance » et « Lutte contre le crime » témoignent de son engagement à répondre aux attentes de ses clientèles.

¹⁵ Ces éléments font partie des questions qui ont été évaluées lors du sondage.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
1.b Mise en place de deux actions visant à optimiser l'application du programme de parrainage	 Atteint

Le programme de parrainage de la Sûreté vise à assurer une communication régulière entre les policiers et les représentants municipaux en répondant à leurs questions et à leurs besoins ponctuels. Les policiers-parrains des municipalités sont choisis parmi les patrouilleurs qui intègrent cette fonction à leurs tâches régulières. La mobilisation des parrains est importante puisque ceux-ci contribuent, par leur vigilance et la qualité de leur écoute, à la satisfaction des élus qui représentent les citoyens.

Les actions de communication ont consisté, entre autres, à publier dans l'intranet de la Sûreté une entrevue entre un élu municipal et un parrain. La rencontre a été l'occasion d'échanger sur les retombées positives du programme de parrainage. Certains officiers ont également été sensibilisés à l'importance de nommer des parrains intéressés par ce rôle et ont été invités à leur accorder la marge de manœuvre nécessaire pour qu'ils puissent intégrer le programme à leurs tâches régulières.

2	OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020	
	Renforcer la capacité opérationnelle de manière équitable en misant sur une gestion flexible des ressources	
INDICATEURS	CIBLES	RÉSULTATS
2.a Taux d'avancement de la restructuration organisationnelle	100 %	En cours
2.b Indice de satisfaction des citoyens et des élus par région	8/10 pour chacune des régions	Sondage prévu 2017-2018

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
2.a Déploiement de deux projets terminés (gouvernance des postes MRC, gestion intégrée et coordination des enquêtes MRC)	 Atteint

En vigueur depuis le 23 novembre 2016, le nouveau modèle de gestion intégrée des postes MRC permet, d'une part, d'améliorer le service aux citoyens et la fluidité des communications et, d'autre part, de renforcer la collaboration entre les MRC limitrophes. Les trente centres de services MRC ont pour mandats d'uniformiser les pratiques de gestion et de réviser les processus administratifs, et ce, afin que les responsables de poste puissent davantage se concentrer sur la mission de l'organisation. Cette nouvelle structure permet également de bénéficier d'un partage d'expertise et d'une planification intégrée dans plusieurs domaines d'affaires. Il s'agit d'une valeur ajoutée tant en matière de gouvernance que de soutien opérationnel et administratif.

Le second projet réalisé a été le transfert de la responsabilité des enquêtes des postes MRC à la Grande fonction des enquêtes criminelles (GFEC). Afin de favoriser un déploiement optimal des enquêteurs sur le territoire québécois, 13 divisions d'enquêtes MRC ont été créées. Chacune d'elles couvre le territoire d'environ quatre CSMRC. L'objectif principal de ce changement est d'assurer une plus grande efficacité en matière d'enquêtes, notamment grâce à une vision plus régionale de la criminalité, un meilleur partage de l'information et l'entraide entre les effectifs des postes MRC. Des mécanismes ont été définis pour assurer la communication entre le service des enquêtes et celui de la gendarmerie. Le partage des responsabilités opérationnelles a aussi été révisé en fonction de ces nouvelles réalités.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
2.b Mise en place de deux solutions pour répondre aux besoins des citoyens et des élus	 Atteint

Une des solutions pour répondre aux besoins des citoyens et des élus a été la mise en place du Centre de réponse aux citoyens (CRC) qui offre une autre avenue au citoyen qui communique avec la Sûreté par l'intermédiaire du Centre de gestion des appels (CGA). Ainsi, le préposé peut le diriger vers le CRC pour traiter certains types d'appels ou certaines demandes d'information. Le CRC a été instauré dans le District Sud, à Sherbrooke et à Saint-Hubert, à titre de projet pilote.

La deuxième solution a été l'élaboration d'un sondage pour permettre aux citoyens d'exprimer leur degré de satisfaction et leurs commentaires relativement aux services qu'ils ont reçus. Ainsi, chaque citoyen qui fournit une adresse courriel lors de l'ouverture d'un dossier a la possibilité de remplir le sondage en ligne. Ce sondage permet de modifier ou de bonifier l'offre de service au citoyen.

AXE : SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET RÉCRÉOTOURISTIQUE

3	OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020		
	Optimiser les stratégies d'intervention auprès des usagers du réseau routier et des plans d'eau du territoire desservi par la Sûreté et auprès des utilisateurs de véhicules hors route		
INDICATEURS		CIBLES	RÉSULTATS
3.a	Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années (établi à 1 060,8 entre 2011-2012 et 2015-2016)	 11,9 % (935)
3.b	Nombre de collisions mortelles et avec blessés sur les plans d'eau	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années (établi à 16 entre 2011-2012 et 2015-2016)	 43,8 % (9)
3.c	Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule hors route	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années (établi à 240,8 entre 2011-2012 et 2015-2016)	 15,3 % (204)

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
3.a Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années concernant le nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier	 Atteint

La Sûreté a mis en place des outils pour déterminer les sites, les heures et les conditions accidentogènes ainsi que pour détecter les comportements à risque pouvant causer une collision. Le diagnostic obtenu guide la planification locale en matière d'éducation, de prévention, d'intervention et de communication. Il sert également d'assise à l'ASRP.

En 2016, l'organisation a de plus lancé le *Plan d'action en sécurité routière 2016-2020* afin d'atteindre les objectifs de la *Politique en matière de sécurité routière 2013-2020*. Ce plan vise ultimement à ramener la vitesse des usagers de la route à celle permise, puisque la vitesse est le facteur ayant le plus grand impact sur le bilan routier. Il mise également sur la mobilisation du personnel policier pour garantir une excellente qualité d'intervention en matière de sécurité routière. Pour ce faire, une attention particulière est portée aux interventions qui ont un grand impact sur le bilan.

TABEAU 1 Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule routier¹⁶

TYPE DE COLLISION	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Collision mortelle	232	252	215	264	282	294
Collision avec blessés graves	703	713	695	791	873	925
TOTAL	935	965	910	1 055	1 155	1 219
MOYENNE (entre 2011-2012 et 2015-2016)						1 060,8

En 2016-2017, le nombre de collisions mortelles a diminué de 11,2 % comparativement à la moyenne des cinq dernières années. Plus précisément, il y a eu 29,4 collisions mortelles de moins, soit 232 comparativement à la moyenne des cinq dernières années qui était de 261,4. En ce qui a trait au total des collisions avec blessés graves, il a diminué de 12,1 % comparativement à la moyenne des cinq dernières années. Il y a eu 96,4 collisions avec blessés graves de moins, puisque la moyenne des cinq dernières années était de 799,4 comparativement à 703 en 2016-2017. Au total, les collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule routier ont diminué de 11,9 % en 2016-2017, soit 935 collisions comparativement à la moyenne des cinq dernières années qui était de 1 060,8.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
3.b Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années concernant le nombre de collisions mortelles et avec blessés sur les plans d'eau	 Atteint

Sur les plans d'eau, on enregistre une diminution des collisions mortelles et avec blessés graves ou légers de 43,8 %, soit neuf collisions en 2016-2017 comparativement à la moyenne des cinq dernières années qui était de 16. En 2016-2017, la Sûreté a effectué un total de 3 868 interventions nautiques sur les quais, les plans d'eau et aux abords de ces derniers. Ces interventions concernent notamment la non-conformité par rapport aux équipements obligatoires, les manœuvres dangereuses et la capacité de conduite affaiblie.

Des campagnes de prévention conçues par la Sûreté sont diffusées par ses membres et par ses partenaires nautiques dans les marinas et les autres endroits susceptibles d'être fréquentés par les plaisanciers.

TABEAU 2 Nombre de collisions mortelles et avec blessés impliquant une embarcation nautique

TYPE DE COLLISION	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Collision mortelle	0	0	4	2	3	3
Collision avec blessés	9	10	14	10	21	13
TOTAL	9	10	18	12	24	16
MOYENNE (entre 2011-2012 et 2015-2016)						16

La Sûreté a par ailleurs poursuivi l'optimisation de ses ressources humaines et matérielles en fonction du diagnostic récréotouristique produit à l'échelle régionale. La gestion efficiente de ses ressources a permis de réduire les collisions et les renversements mortels ou avec blessés.

¹⁶ Considérant que les bilans des collisions de la Société de l'assurance automobile du Québec 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 2011-2012 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.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
3.c Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années concernant le nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule hors route	 Atteint

En 2016-2017, une variation à la baisse est observée en ce qui a trait aux collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule hors route. Celles-ci ont diminué de 15,3 %, soit 204 collisions comparativement à la moyenne des cinq dernières années qui était de 240,8. En 2016-2017, la Sûreté a effectué un total de 6 168 interventions auprès des utilisateurs de véhicules hors route.

TABLEAU 3 Nombre de collisions mortelles et avec blessés impliquant un véhicule hors route¹⁷

TYPE DE COLLISION	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013	2011-2012
Collision mortelle	44	59	61	50	43	46
Collision avec blessés graves	160	166	195	188	206	190
TOTAL	204	225	256	238	249	236
MOYENNE (entre 2011-2012 et 2015-2016)	240,8					

Soucieuse d'améliorer le bilan des collisions impliquant un véhicule hors route, la Sûreté a mis en place des mesures visant à mieux cibler ses interventions auprès des utilisateurs de quad et de motoneige. Dans la seconde édition du *Plan d'action récréotouristique 2016-2020*, elle s'est associée à de nouveaux partenaires récréotouristiques, tels que le Conseil de l'industrie de la motocyclette et du cyclomoteur, l'Association des concessionnaires de véhicules de loisir du Québec et divers ministères provinciaux pour mettre au point des actions locales, régionales et provinciales.

La Sûreté intervient tant dans les sentiers qu'aux croisements de ceux-ci et des chemins publics ainsi qu'à tous les endroits où la conduite hors route est pratiquée. De plus, elle étend désormais ses interventions de prévention dans les points de vente ou de location de véhicules hors route. Parmi les comportements ciblés, on note la vitesse excessive, l'absence de casque, le non-respect de la signalisation et la capacité de conduite affaiblie.

¹⁷ Voir note précédente.

AXE : LUTTE CONTRE LE CRIME

4	OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020		
	Maintenir un milieu de vie sécuritaire en prévenant la criminalité et en luttant contre celle-ci		
INDICATEURS		CIBLES	RÉSULTATS
4.a	Taux de soumission des rapports d'enquête au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) pour les types de crimes ciblés	Augmentation du taux de soumission des rapports d'enquête au DPCP pour la période de 2016-2020 en comparaison avec le taux de 2012-2016	↑ 3 %
4.b	Indice du sentiment de sécurité des citoyens dans leur milieu de vie	8,6/10 (établi à 8,6/10 en 2012)	Sondage prévu 2017-2018

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017		RÉSULTAT
4.a	Consolidation de la stratégie provinciale de la lutte contre l'exploitation des enfants sur Internet	✓ Atteint

La Sûreté a mis en place en 2012 une Stratégie provinciale de lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet (ESEI). Ainsi, trois équipes d'enquêteurs spécialisés en ESEI travaillent quotidiennement à contrer ce phénomène en menant et en coordonnant des enquêtes sur des prédateurs sexuels et des consommateurs de matériel pédopornographique. Ces équipes fournissent également un soutien et une expertise opérationnelle additionnelle aux diverses unités d'enquête de la Sûreté. L'augmentation annuelle du nombre de signalements en matière d'exploitation sexuelle des enfants sur Internet démontre l'importance de lutter contre cette problématique et de poursuivre la stratégie mise en place.

Dans le cadre de la Stratégie, la Sûreté assure aussi une coordination provinciale des dossiers et favorise leur prise en charge sur l'ensemble du territoire québécois. Au cours de l'année 2016-2017, 574 dossiers ont été coordonnés par la Division des enquêtes sur l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet et traités par les différentes unités d'enquête de la Sûreté.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017		RÉSULTAT
4.b	Développement des orientations en matière de prévention	Partiellement atteint

En 2016-2017, la Sûreté a amorcé des travaux visant à développer une approche organisationnelle en prévention (AOP).

L'AOP a pour but de faire de la Sûreté une organisation performante en matière de prévention de la criminalité.

Le modèle conceptuel de l'AOP a été développé en 2016-2017 et il est en cours de validation. Les travaux visant à produire un guide d'implantation de l'AOP ont débuté et se poursuivront en 2017. Le développement d'outils de qualité en prévention pour guider les interventions policières au sein des communautés contribuera positivement au maintien d'un milieu de vie sécuritaire et au sentiment de sécurité de la population.

5

OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

Lutter contre la radicalisation, l'extrémisme violent et le terrorisme

INDICATEUR	CIBLE	RÉSULTAT
Mise en œuvre des actions dont la Sûreté est responsable dans le Plan d'action gouvernemental 2015-2018 <i>La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble</i>	100 % des actions réalisées en 2018	En cours

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017

Poursuite des actions auxquelles la Sûreté s'est engagée dans le cadre du Plan d'action gouvernemental 2015-2018 *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*

RÉSULTAT

✓ Atteint

Afin d'apporter une réponse concertée, cohérente et prompte au phénomène de la radicalisation, le gouvernement du Québec a adopté le Plan d'action gouvernemental 2015-2018 *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*. Sous la responsabilité du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ce plan est issu de la concertation de neuf ministères, dont le ministère de la Sécurité publique, ainsi que de deux organismes. Il cible quatre axes d'intervention où sont regroupés 59 mesures et moyens d'action. Préoccupée par ce phénomène, la Sûreté collabore avec le ministère de la Sécurité publique à la réalisation de 14 de ces mesures présentées à l'annexe 1.

ENJEU 2 : Une organisation performante

À l'instar des ministères et organismes gouvernementaux, la Sûreté agira de façon à ce que chaque investissement ait un effet réel sur sa mission première, que ce soit par la réduction de ses dépenses, l'amélioration de la santé au travail de ses employés ou le renouvellement de ses ressources matérielles et informationnelles. Ainsi, une meilleure gestion des ressources permettra à l'organisation d'être plus efficace et plus performante.

ORIENTATION 2 : GÉRER LES RESSOURCES DE MANIÈRE OPTIMALE

AXE : SAINE GESTION DES RESSOURCES

6

OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

Miser sur le plein potentiel du personnel en instaurant une approche intégrée en matière de santé au travail

INDICATEUR	CIBLE	RÉSULTAT
Nombre moyen de jours d'absence (congé de maladie) (policier et civil)	Réduction de 5 % en 2017-2018 et de 10 % en 2019-2020 par rapport à l'année de référence 2015-2016 (établi à 17 jours/année pour les policiers et à 15,1 jours/année pour les civils)	↑ 0,7 % civils ↑ 12,9 % policiers

CIBLES DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
Mise en place de 25 % de la nouvelle approche intégrée en matière de santé au travail	✓ Atteint
Diminution de 1 % du nombre de jours d'absence	Non atteint

En 2016-2017, de nombreux travaux ont été menés pour mettre en place la nouvelle approche intégrée en matière de santé au travail. Les efforts ont été consacrés à améliorer divers aspects de la santé au travail, tels que l'incivilité, les conflits et le harcèlement, ainsi que la prévention et la gestion de l'invalidité. Cinq fiches en prévention ont été élaborées et rendues accessibles aux gestionnaires. Un nouveau processus d'admissibilité des dossiers d'invalidité et d'accidents est en cours d'implantation et la nouvelle politique en matière d'incivilité, de conflit et de harcèlement en milieu de travail a été rédigée et était sur le point d'être publiée au 31 mars 2017. On évalue donc que 25 % de la nouvelle approche intégrée en matière de santé a été mise en place.

Pour ce qui est de la diminution de 1 % du nombre de jours d'absence, la cible annuelle n'a pas été atteinte. En effet, pour les employés civils, la Sûreté a connu une augmentation de 0,7 % (16,1 jours/année) et une augmentation de 12,9 % (19,2 jours/année) pour les policiers. Cette augmentation s'explique, entre autres, par un retard dans la mise en place de nouveaux outils qui auront des effets à moyen et à long terme.

7 OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020		
Contrôler l'évolution des coûts de fonctionnement		
INDICATEURS	CIBLES	RÉSULTATS
Coût moyen par policier pour les services de base	Augmentation du coût moyen maintenue au taux global de l'inflation pour 2016-2020 (établi à 165 110 \$ en 2016)	176 285 \$
Coût moyen par policier pour les services spécialisés	Augmentation du coût moyen maintenue au taux global de l'inflation pour 2016-2020 (établi à 193 182 \$ en 2016)	214 152 \$

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
Réalisation de quatre actions contribuant à sensibiliser les unités sur le coût des services policiers	✓ Atteint

Développer un tableau de bord pour la haute direction

Un tableau de bord contenant plusieurs indicateurs financiers a été élaboré. Depuis août 2016, il est transmis mensuellement aux membres de l'État-major. Ce tableau contient des informations sur les grandes catégories de dépenses, le budget et les résultats mensuels, facilitant ainsi le suivi financier et un meilleur contrôle pour l'année en cours.

Fournir aux directeurs un outil permettant de suivre mensuellement l'évolution de leurs dépenses

En 2016-2017, l'outil de suivi des dépenses des districts a été modifié afin de tenir compte de la nouvelle structure de la Grande fonction de la surveillance du territoire (GFST), dont la création des CSMRC. De plus, toutes les unités de la Grande fonction ont été intégrées dans l'outil.

Développer un modèle prévisionnel des dépenses par unité

Un rapport prévisionnel des dépenses a été intégré à l'outil de suivi financier de la GFST, lequel est transmis trimestriellement. Concrètement, cet outil permet aux intervenants de travailler avec des données exactes et facilite ainsi la production de prévisions réalistes.

Identifier les meilleures pratiques en matière de contrôle des coûts des services policiers

Une vigie sur le coût des services policiers a été effectuée. L'exercice a permis de constater que peu d'analyses et d'études sont publiées sur ce sujet. Seulement trois documents ont été trouvés.

Il a également permis de repérer quelques projets mis sur pied par d'autres corps de police au Canada. Ces projets visaient, entre autres, à évaluer la possibilité de partager ou même de déléguer certaines des tâches (non-policieres) aux civils ou à d'autres corps d'emplois, à examiner les horaires de quarts de travail ou encore à évaluer la possibilité de divulguer la preuve de manière électronique. La plupart des projets ont déjà fait l'objet d'une étude ou d'une analyse au sein de la Sûreté.

Mentionnons à ce titre que la Sûreté a participé à une consultation lancée par le ministère de la Sécurité publique dans la foulée de l'accord de partenariat avec les municipalités pour la période 2016 à 2019. De concert avec les autres corps de police québécois, elle a formulé quelques recommandations, notamment celle de revoir les tâches policières et d'établir lesquelles pourraient être effectuées par des civils ou confiées au secteur privé.

Par ailleurs, afin de mieux contrôler les coûts des services policiers, la Sûreté a bonifié le processus annuel de cueillette des besoins en investissements. Les données ainsi recueillies sont dorénavant présentées à l'État-major permettant ainsi de mieux contrôler et planifier les ressources financières.

Optimiser le processus de gestion des ressources matérielles

La Sûreté révisé régulièrement ses processus afin de les optimiser. Pour ce faire, la structure a été revue à l'automne 2016 afin de centraliser la gestion des ressources matérielles.

C'est ainsi que l'équipe de la Centrale de réservations avion hôtel et celle gérant le parc de véhicules banalisés du Grand quartier général (GQG) ont été fusionnées. Ces regroupements visent à gérer de manière plus efficace les déplacements des policiers et des civils de la Sûreté et, plus spécialement, de maximiser l'utilisation des véhicules banalisés.

Le bilan positif de la gestion centralisée du parc automobile du GQG a incité la Sûreté à étendre ce projet au parc de véhicules en région. Bien que le processus de mise en place des centrales régionales de réservations soit commencé, il ne sera pas terminé avant 2017-2018.

ORIENTATION 3 : MODERNISER LES INFRASTRUCTURES ET LES ACTIFS DE MISSION

AXE : UTILISATION OPTIMALE DES AVANCÉES TECHNOLOGIQUES

8

OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

Implanter des solutions favorisant une mobilité accrue

INDICATEUR	CIBLE	RÉSULTAT
Nombre de solutions déployées pour les activités de gendarmerie et d'enquête	Deux en 2017-2018 et deux en 2019-2020	75 % actions préalables au déploiement

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
Réalisation de quatre actions préalables au déploiement des solutions favorisant une mobilité accrue	Partiellement atteint

Des événements largement médiatisés ont mis en lumière la nécessité de disposer de plus d'information sur les interventions des patrouilleurs. La Sûreté a donc adopté, en 2016-2017, deux actions qui devront être réalisées en 2017-2018, soit l'acquisition de 350 ordinateurs portables à distribuer au sein des unités opérationnelles ainsi que le déploiement des caméras corporelles ou véhiculaires fonctionnant en mode infonuagique.

Par ailleurs, des consultations ont été menées afin de dresser la liste complète des outils du patrouilleur. Pour favoriser leur mise en place, on a créé le programme GFST qui regroupe les projets suivants :

- remplacement des terminaux véhiculaires ;
- remplacement des valises radio de transmission de données ;
- installation de bornes Wi-Fi dans les stationnements des postes de police ;
- déploiement du système automatisé de production des rapports d'événements ;
- implantation du système de billetterie électronique.

Ces solutions permettront de rendre disponibles à la communauté policière divers outils technologiques récents pour faciliter son travail. De plus, l'adoption de règles d'attribution des appareils portables permettra une saine gestion de l'octroi de ces équipements.

9	OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020	
	Concentrer les ressources sur les services mission	
INDICATEUR	CIBLE	RÉSULTAT
Nombre de services de commodité partagés, conformément à l'architecture d'entreprise gouvernementale	Un en 2017-2018 et un en 2019-2020	Ententes préalables CSPQ

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2016-2017	RÉSULTAT
Finalisation des ententes avec le Centre de services partagés du Québec (CSPQ) pour deux services de commodité	✓ Atteint

L'intégration du Réseau national intégré de radiocommunication (RENIR) et la migration des services mobiles vers le CSPQ répondent à l'orientation de moderniser les infrastructures et les actifs. Plus particulièrement, la prise en charge de ces services par le CSPQ libère les ressources internes des aspects techniques de la solution afin qu'elles se concentrent sur la mission de l'organisation.

La Sûreté a préparé, en collaboration avec le CSPQ, et approuvé un plan de migration des équipements de radiocommunication des véhicules et déployer des équipements compatibles avec la solution RENIR. Il inclut une analyse de risque, un plan d'atténuation des risques et la mise en place de comités décisionnels pour assurer le suivi du déploiement.

3.3 ENGAGEMENTS

La *Déclaration de services aux citoyens* (DSC) vise à améliorer les services et à placer les citoyens au cœur des préoccupations de l'administration gouvernementale. Elle présente la vision de l'organisation, sa mission, ses valeurs, ses services et ses engagements à l'égard des citoyens.

SERVICES OFFERTS

Une des façons d'avoir accès aux services de la Sûreté est de communiquer avec un des 11 CGA au Québec. Le personnel est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour répondre à toutes les demandes urgentes (911, 310-4141 ou *4141).

Pour les demandes non urgentes, il est possible d'appeler ou de se rendre en personne dans un des bureaux régionaux, ouverts du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 16 h 30 (liste disponible sur le site Web et dans la DSC). Pour les personnes qui préfèrent utiliser Internet, des formulaires sont disponibles sur le site de la Sûreté (demande de renseignements, commentaire et suggestion, signalement d'un crime, plainte).

À titre d'information, voici le nombre d'appels reçus annuellement dans les CGA et le nombre de mises à jour du site Web de la Sûreté :

TABLEAU 4 Nombre de demandes d'assistance policière

DEMANDES	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Demandes d'assistance policière traitées par l'intermédiaire des cartes d'appel ¹⁸	602 479	584 333	580 025
ÉCART	3 %	1 %	--

TABLEAU 5 Mises à jour du site Web

MISES À JOUR	2016-2017	2015-2016
Mises à jour (ajouts, retraits ou modifications de textes ou d'images) ¹⁹	605	523
ÉCART	16 %	--

MESURE DE LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

En plus de rendre publics ses engagements envers les citoyens, la Sûreté souscrit à un processus d'amélioration continue. En effet, il existe un processus formel pour évaluer le taux de satisfaction des citoyens qui ont contacté l'organisation ou qui ont été interpellés par celle-ci.

Pour ce faire, la Sûreté a eu recours à une firme privée de sondages pour mesurer la satisfaction de la clientèle ainsi que son niveau de confiance envers l'organisation. Les résultats ont été présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2015-2016*.

¹⁸ Une carte d'appel est créée pour chaque demande d'assistance policière.

¹⁹ Sont comptabilisées uniquement les demandes de mise à jour faites à l'interne par écrit.

PARTIE 4

LES RESSOURCES

4.1 RESSOURCES BUDGÉTAIRES

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

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

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

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

Cette partie du budget, qui correspond au programme 02 du ministère de la Sécurité publique, 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.

TABEAU 6 Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD)

INDICATEUR	2016-2017		2015-2016		2014-2015
	BUDGET ²⁰ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ²¹ (000 \$)	BUDGET (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Rémunération	263 456,4	263 456,4	253 467,8	252 778,2	264 207,2
Fonctionnement	96 961,0	96 961,0	102 205,2	94 756,6	103 091,0
Affectation à un fonds spécial (contribution gouvernementale au FSP)	307 973,2	307 973,2	279 207,3	265 824,1	265 750,2
DÉPENSES TOTALES	668 390,6	668 390,6	634 880,3	613 358,9	633 048,4
INVESTISSEMENTS TOTAUX	12 089,0	12 089,0	22 891,8	8 262,4	18 641,0

Le budget de 668,4 M\$ représente le budget initial de 609,1 M\$ auquel se sont ajoutés des crédits de 59,3 M\$ obtenus en cours d'exercice. Ces crédits obtenus proviennent principalement du partage des produits de la criminalité prévu dans la Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales (RLRQ, chapitre C-52.2) et du financement obtenu à même la « provision budgétaire pour augmenter tout crédit pour des initiatives concernant les revenus » du ministère des Finances afin de contrer le commerce illégal de boissons alcooliques et de tabac et l'évasion fiscale. Également, un virement budgétaire a été nécessaire pour assumer les dépenses découlant des augmentations salariales des policiers pour les exercices 2015-2016 et 2016-2017.

Les dépenses réelles de 668,4 M\$ comprennent une somme de 308,0 M\$ versée au FSP. Elles sont supérieures de 55,0 M\$ à celles de l'exercice 2015-2016. Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail.

En 2016-2017, les investissements affectés au programme 02 sont supérieurs de 3,8 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2015-2016. Cet écart est principalement attribuable à une augmentation des acquisitions de véhicules.

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.

TABEAU 7 Coût moyen des services spécialisés et nationaux

COÛT MOYEN	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Coût moyen par policier (en dollars)	214 152	193 182	195 997
Coût moyen par habitant (en dollars)	44	42	45

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.

²⁰ Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

²¹ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires, considérant que le ministre des Finances présentera les données vérifiées.

TABEAU 8 Revenus, dépenses et investissements du FSP

INDICATEUR	2016-2017		2015-2016	2014-2015
	PRÉVISIONS ²² (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS ²³ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)
Tarification des services aux municipalités et autres	297 148,4	297 148,4	301 659,9	304 717,7
Contribution gouvernementale (provenant du programme 02)	307 973,2	307 973,2	265 824,1	265 750,2
REVENUS TOTAUX	605 121,6	605 121,6	567 484,0	570 467,9
Rémunération	490 935,5	490 935,5	462 429,6	460 903,6
Fonctionnement	114 186,1	114 186,1	105 054,4	109 564,3
DÉPENSES TOTALES	605 121,6	605 121,6	567 484,0	570 467,9
INVESTISSEMENTS TOTAUX	15 275,6	13 938,0	6 704,7	16 116,6

PROVENANCE DES REVENUS RÉELS DE 2016-2017

Les revenus réels de 2016-2017 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) (285,9 M\$), du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Champlain (4,1 M\$) et de revenus divers (7,1 M\$) ;
- d'une contribution gouvernementale totalisant 308,0 M\$, tirée du programme 02 du ministère de la Sécurité publique pour en assurer l'équilibre financier.

Les dépenses réelles en 2016-2017 sont supérieures de 37,6 M\$ par rapport à l'exercice 2015-2016. Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail.

En 2016-2017, les investissements du FSP sont supérieurs de 7,2 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2015-2016. Cet écart est principalement attribuable à une augmentation des acquisitions de véhicules.

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 (3 369 policiers au 1^{er} janvier 2017), 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 (2 569 165 habitants).

TABEAU 9 Coût moyen des services généraux

COÛT MOYEN	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Coût moyen par policier (en dollars)	176 285	165 110	166 776
Coût moyen par habitant (en dollars)	231	218	219

²² Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

²³ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

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 4,6 M\$ pour l'année 2016-2017.

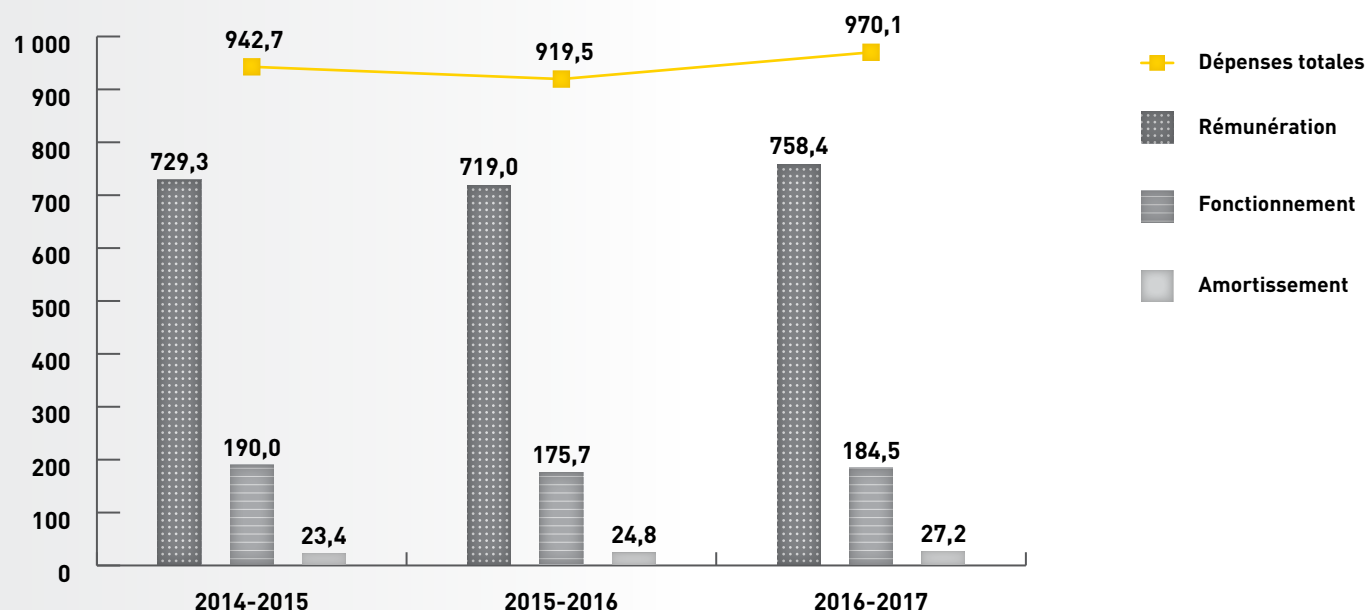
SOMMAIRE

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.

TABEAU 10 Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD)

INDICATEUR	2016-2017		2015-2016	2014-2015
	BUDGET ²⁴ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ²⁵ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Programme 02 (excluant l'affectation au FSP)	360 417,4	360 417,4	347 534,8	367 298,2
FSP	605 121,6	605 121,6	567 484,0	570 467,9
CFD – contrôle des armes à feu	5 988,4	4 562,7	4 463,1	4 948,1
DÉPENSES TOTALES	971 527,4	970 101,7	919 481,9	942 714,2
Programme 02	12 089,0	12 089,0	8 262,4	18 641,0
FSP	15 275,6	13 938,1	6 704,7	16 116,6
INVESTISSEMENTS TOTAUX	27 364,6	26 027,1	14 967,1	34 757,6

FIGURE 1 Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec (incluant la Loi sur les armes à feu)²⁶



²⁴ Le budget et les dépenses réelles correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

²⁵ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

²⁶ Contrairement aux autres tableaux, l'évolution est présentée de façon croissante.

TABLEAU 11 Sommaire des catégories de dépenses

CATÉGORIES DE DÉPENSES	2016-2017 (000 \$)	2015-2016 (000 \$)	2014-2015 (000 \$)
Traitement	649 713,6	615 361,5	627 097,8
Régime de retraite	46 728,6	43 040,5	42 727,0
Contribution de l'employeur	61 925,4	60 608,6	59 415,2
Services de transport et de communication	23 648,1	18 502,1	30 267,4
Services professionnels, administratifs et autres	61 533,6	51 746,0	50 783,4
Loyers et location d'équipements	68 350,5	78 662,2	78 411,8
Fournitures et approvisionnement	24 236,0	20 850,2	24 293,9
Autres dépenses	6 718,8	5 948,4	6 282,0
Amortissement	27 247,1	24 762,4	23 435,7
DÉPENSES TOTALES	970 101,7	919 481,9	942 714,2

POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

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

BIENS ET SERVICES ACTUELLEMENT TARIFÉS

Le tableau suivant présente les revenus de tarification de la Sûreté pour la période allant de 2014-2015 à 2016-2017.

TABLEAU 12 Revenus provenant des biens et services tarifés

BIENS ET SERVICES TARIFÉS	2016-2017 (000 \$)	2015-2016 (000 \$)	2014-2015 (000 \$)
Permis d'explosifs et permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration)	367,9	350,1	405,7
Frais de vérification des antécédents judiciaires ²⁷	436,2	516,6	410,4

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 coût de revient, ils sont indexés annuellement selon l'indice général des prix à la consommation pour le Québec. Le tableau suivant présente les revenus de tarification du FSP pour la période allant de 2014-2015 à 2016-2017.

²⁷ 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 13.

TABEAU 13 Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)

BIENS ET SERVICES TARIFÉS (FSP)	2016-2017 (000 \$)	2015-2016 (000 \$)	2014-2015 (000 \$)
Services de police réguliers fournis aux municipalités	285 931,9	290 595,7	292 781,7
Services de police partiels fournis aux municipalités	253,9	381,7	769,3
Services de police – ponts fédéraux	4 079,6	4 023,3	3 970,6
Services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité	6 413,2	6 524,7	7 046,3

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 (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 7).

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

Les revenus pour des services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité (excluant les ponts fédéraux) proviennent d'ententes conclues en vertu de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). 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 2016-2017.

BIENS ET SERVICES POUVANT ÊTRE TARIFÉS

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

COÛT DES BIENS ET SERVICES NON TARIFÉS

La Sûreté du Québec n'a pas entrepris de travaux majeurs visant à établir le coût de revient de ses biens et services non tarifés.

DONNÉES BUDGÉTAIRES RELATIVES À LA FORMATION

La Sûreté s'est conformée aux exigences de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3). Elle a obtenu, à ce titre, le Certificat de qualité des initiatives de formation émis par le président de la Commission des partenaires du marché du travail. Celui-ci 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.

Dans ce contexte, la Sûreté a poursuivi, en 2016-2017, ses efforts pour recentrer les dépenses de formation autour des besoins incontournables de l'organisation. Celles-ci ont, en effet, été soumises à des orientations centrées autour des opérations, des grands projets organisationnels et des qualifications légales.

Nonobstant ces mesures, on note une augmentation de 87 % des dépenses totales de formation du personnel civil. Ceci est dû à des formations massives dans le domaine de la technologie de l'information et au développement des compétences à tous niveaux. Initialement, une enveloppe budgétaire de 800 000 \$ avait été dédiée à la formation des civils afin de s'acquitter des obligations prévues aux conventions collectives. Or, les besoins exprimés pour l'année 2016-2017 n'ont pas dépassé les 241 085 \$. La dépense de formation du personnel civil représente 7,5 % de celle du personnel policier.

TABEAU 14 Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier

DÉPENSES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI	2016-2017	2015-2016
DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL CIVIL		
Dépenses totales de formation en prestation de services généraux impliquant un contact avec les clientèles	67 042 \$	34 691 \$
Dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux (incluant les dépenses des cadets) ²⁸	104 955 \$	89 124 \$
Dépenses totale de formation en technologie de l'information	69 088 \$	5 264 \$
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	241 085 \$	129 079 \$
DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL POLICIER		
Dépenses totales de formation en prestation de services généraux impliquant un contact avec les clientèles	1 524 672 \$	1 384 348 \$
Dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux	1 677 244 \$	1 543 732 \$
Dépenses totale de formation en technologie de l'information	22 049 \$	13 405 \$
Dépenses totales de formation du personnel policier	3 223 965 \$	2 941 485 \$
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION²⁹	3 465 051 \$³⁰	3 070 564 \$

TABEAU 15 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité au 31 mars

CHAMP D'ACTIVITÉ	2016-2017	2015-2016
Favoriser le perfectionnement des compétences	2 687 906 \$	2 706 005 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	126 897 \$	43 800 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	162 510 \$	49 779 \$
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	486 987 \$	270 813 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	751 \$	168 \$
TOTAL	3 465 051 \$	3 070 565 \$³¹

²⁸ Les dépenses des cadets au montant de 31 478 \$ pour l'année 2016-2017 et au montant de 18 796 \$ pour l'année 2015-2016 sont incluses dans les dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux.

²⁹ Les dépenses pour les formateurs sont incluses dans le montant total des dépenses de formation à l'exception de leur salaire normal.

³⁰ Montant arrondi selon les décimales des sous-totaux.

³¹ Les chiffres ont été arrondis en raison d'une différence de 1 \$ entre les logiciels SAGIR et Excel.

TABEAU 16 Évolution des dépenses totales en formation au 31 mars³²

DÉPENSES	2016-2017	2015-2016
Proportion de la masse salariale (%) ³³	1,4 % ³⁴	1,3 %
PERSONNEL CIVIL		
Nombre moyen de jours de formation par personne	1,7 jour	1,2 jour
PERSONNEL POLICIER		
Nombre moyen de jours de formation par personne	3,3 jours	3,4 jours
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION PAR PERSONNE (CIVIL ET POLICIER)		
Nombre moyen de jours de formation par personne ³⁵	2,9 jours	2,8 jours
Somme allouée par personne	232,27 \$	252,64 \$

La Sûreté a aussi poursuivi l'amélioration de ses stratégies de déploiement de formation dans le but de réduire les coûts de formation. Pour l'année 2016-2017, une réduction de 20 \$ par personne a été observée tout en augmentant légèrement le nombre de jours de formation par personne et la proportion de la masse salariale par rapport à l'année 2015-2016.

TABEAU 17 Jours de formation selon les catégories d'emploi au 31 mars³⁶

CATÉGORIES D'EMPLOI	2016-2017	2015-2016
PERSONNEL CIVIL		
Cadre	130,4	17
Professionnel	539,3	223
Fonctionnaire	2 817	2 271
PERSONNEL POLICIER		
Officier	822	550
Sous-officier et agent	18 842	19 209

BONI AU RENDEMENT

La Sûreté n'a accordé aucun boni au rendement aux titulaires d'un emploi supérieur à temps plein ou aux membres du personnel d'encadrement pour la période de référence allant du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

³² La proportion de la masse salariale (%) inclut la contribution à l'ENPQ. Toutefois, la somme allouée par personne l'exclut.

³³ La masse salariale totale exclut le salaire des employés prêtés, ainsi que celui des employés d'une autre organisation prêtés à la Sûreté du Québec, puisqu'ils ne sont pas rémunérés par celle-ci. Alors que les dépenses de formation pour les employés prêtés à la Sûreté du Québec sont incluses dans les montants de formation, car les systèmes ne permettent pas d'obtenir les détails des dépenses de formation par employé.

³⁴ La proportion de la masse salariale (%) inclut la contribution à l'ENPQ. Toutefois, la somme allouée par personne l'exclut.

³⁵ Cette année nous avons effectué une modification de nos systèmes de gestion des données afin que la formation offerte soit exprimée en nombre d'heures plutôt qu'en nombre de jours. Ainsi, par le passé, toute formation était comptabilisée en nombre de jours, toutefois la durée de certaines était de moins d'une journée. Par exemple, une formation en ligne d'une durée de 2 heures était comptabilisée comme une journée de formation. Ainsi, il est difficile de comparer la donnée 2016-2017 avec celle de 2015-2016 puisqu'elles ne sont pas du même degré de précision.

³⁶ Un jour est calculé sur une durée de 8 h.

4.2 RESSOURCES HUMAINES

Au 31 mars 2017, la Sûreté comptait 7 633 employés policiers et civils, répartis dans ses quatre districts 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 1.6 **Profil des régions au 31 mars 2017**.

Comme cela a déjà été mentionné dans la section des faits saillants et des résultats de l'objectif 2a, la Sûreté a poursuivi la révision de sa structure organisationnelle, ce qui a engendré des transferts d'unités et d'effectifs entre les grandes fonctions. Par exemple, les enquêteurs de poste de la GFST ont tous été transférés à la GFEC. Les tableaux suivants présentent la répartition du personnel.

TABLEAU 18 Répartition des effectifs réguliers et occasionnels³⁷ en place³⁸ policiers et civils selon la catégorie d'emplois³⁹

CATÉGORIE D'EMPLOIS	2016-2017 ⁴⁰	2015-2016	2014-2015
Directeur général et directeur général adjoint	3	4 ⁴¹	9
Inspecteur-chef	18	17	8
Inspecteur	23	32	36
Capitaine	82	77	85
Lieutenant	177	201	225
Sergent	1 870	1 913	1 956
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 352	3 352	3 364
TOTAL PARTIEL PERSONNEL POLICIER	5 525	5 596	5 683
Cadre supérieur et intermédiaire	45	48	57
Professionnel	433	416	455
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 630	1 594	1 597
TOTAL PARTIEL PERSONNEL CIVIL	2 108	2 058	2 109
TOTAL GÉNÉRAL	7 633	7 654	7 792

La baisse de l'effectif policier en place au cours de l'année 2016-2017 s'explique par l'augmentation du nombre de départs à la retraite ainsi que par la réduction du nombre de promotions, ce qui a eu pour effet de diminuer le nombre d'officiers en place. Quant au personnel civil, la légère hausse de l'effectif en place s'explique principalement par l'autorisation d'embauches au sein de la fonction publique.

³⁷ Depuis 2016-2017, les effectifs présentés incluent les employés occasionnels.

³⁸ 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.

³⁹ La catégorie d'emploi est celle du poste occupé par l'employé au 31 mars.

⁴⁰ Contrairement au RAG 2015-2016, les effectifs présentés incluent les employés occasionnels.

⁴¹ Un des DGA était en congé sans solde à compter du 18 mai 2015.

TABLEAU 19 Répartition des départs à la retraite du personnel régulier selon la catégorie d'emplois⁴²

CATÉGORIE D'EMPLOIS	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Officier⁴³	32	37	42
Sous-officier et agent	169	131	129
TOTAL – PERSONNEL POLICIER	201	168	171
Cadre	1	7	3
Professionnel	16	15	10
Technicien	24	13	26
Personnel de bureau	38	45	42
Ouvrier	0	0	0
TOTAL – PERSONNEL CIVIL	79	80	81
TOTAL DES RETRAITES	280	248	252

UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

TABLEAU 20 Répartition de l'effectif en poste au 31 mars par grande fonction⁴⁴

GRANDE FONCTION	2016-2017	2015-2016	ÉCART
Direction générale	116	Non disponible	Non disponible
Grande fonction des enquêtes criminelles	2 045	Non disponible	Non disponible
Grande fonction de l'administration	680	Non disponible	Non disponible
Grande fonction de la surveillance du territoire	4 792	Non disponible	Non disponible
TOTAL ⁴⁵	7 633	Non disponible	Non disponible

⁴² Le tableau comprend les effectifs réguliers seulement.

⁴³ La catégorie « Officier » comprend les catégories d'emplois suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

⁴⁴ Effectif en poste au 31 mars : nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires.

⁴⁵ Ce tableau ne présente pas le niveau d'effectif, ni la consommation des heures rémunérées transposées en ETC en lien avec la cible du niveau d'effectif établie par le Conseil du trésor.

TABLEAU 21 Heures rémunérées par grande fonction en 2016-2017

GRANDE FONCTION	2016-2017	2015-2016	ÉCART
Direction générale	259 924	Non déterminé ⁴⁶	Non déterminé
Grande fonction des enquêtes criminelles	3 879 877	Non déterminé	Non déterminé
Grande fonction de l'administration	1 140 608	Non déterminé	Non déterminé
Grande fonction de la surveillance du territoire	10 752 721	Non déterminé	Non déterminé
TOTAL EN HEURES RÉMUNÉRÉES⁴⁷	16 033 130	Non déterminé	Non déterminé
TOTAL EN ETC TRANPOSÉS⁴⁸ (total heures rémunérées / 1 826,3 h) ⁴⁹	8 779	Non déterminé	Non déterminé

TABLEAU 22 Taux de départ volontaire du personnel régulier

PERSONNEL RÉGULIER	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Personnel civil	8,4 %	7,5 %	8,5 %
Personnel policier	3,8 %	3,2 %	3,1 %

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, d'une démission ou de mouvements tels qu'une mutation. Les taux ont été calculés en fonction d'une moyenne annuelle d'effectifs réguliers en place, soit le nombre d'employés (civils : 1 676, policiers : 5 551) à la fermeture de chaque paie visée, divisé par le nombre total de paies concernées (26).

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

Gestion et contrôle des effectifs

Le Conseil du trésor approuve annuellement le niveau d'effectifs des ministères et organismes gouvernementaux dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1). Pour la Sûreté, cela comprend aussi le personnel qui n'est pas nommé selon cette loi comme c'est le cas pour les policiers. Dans le cadre de l'exercice financier 2016-2017, ce niveau a été établi en heures rémunérées (incluant les heures travaillées et les heures supplémentaires).

L'article 18 de 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) énonce l'obligation de présenter le niveau d'effectifs et sa répartition par catégories d'emploi.

Le tableau suivant indique le nombre d'heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 et le nombre de personnes en place, répartis selon le poste occupé au 31 mars 2017.

⁴⁶ Les données 2015-2016 ne sont pas présentées puisqu'il s'agit d'une nouvelle exigence du Secrétariat du Conseil du trésor.

⁴⁷ Le total des heures rémunérées comprend les heures travaillées et les heures de temps supplémentaire du personnel régulier et occasionnel, à l'exclusion des stagiaires et des étudiants.

⁴⁸ Le total en ETC transposés est le nombre total d'heures rémunérées converti en équivalent temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine, soit 1 826,3 heures par année.

⁴⁹ Cette nouvelle façon de présenter l'information découle d'une décision du Conseil du trésor du 17 mai 2016 concernant l'établissement du niveau d'effectif dont dispose chaque ministre pour l'ensemble des organismes publics dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1) et dont il est responsable.

TABLEAU 23 Nombre d'heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 et nombre de personnes en place, répartis selon le poste occupé au 31 mars 2017

CATÉGORIES D'EMPLOI ⁵⁰	HEURES RÉMUNÉRÉES	ETC TRANSPOSÉS ⁵¹	PERSONNES EN PLACE
Personnel d'encadrement	82 119	45	45
Personnel professionnel	722 948	396	433
Personnel de bureau, technicien et assimilé	2 836 830	1 553	1 536
Agents de la paix ⁵²	12 222 079	6 692	5 525
Ouvrier, personnel d'entretien et de service	169 154	93	94
TOTAL	16 033 130	8 779	7 633
Niveau d'effectifs approuvé	16 118 200	8 826	--
Écart	85 070	47	--

Ces données révèlent que le nombre total d'heures rémunérées atteint 16 033 130 heures comparé au niveau d'effectifs approuvé de 16 118 200 heures. Il en résulte un surplus de 85 070 heures. En conclusion, la Sûreté du Québec a respecté le niveau fixé par le Conseil du trésor. Le nombre d'ETC transposés (8 779) est supérieur au nombre de personnes en place (7 633), car le nombre d'heures de travail de certains corps d'emplois civils ainsi que pour la catégorie des agents de la paix est supérieur à 35 heures hebdomadaires ou 1 826,3 heures par année.

Contrats de service

TABLEAU 24 Contrats de service, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017

TYPE DE CONTRAT	NOMBRE	VALEUR
Contrats de service avec une personne physique	3	171 299,64 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique ⁵³	70	20 323 022,36 \$
TOTAL DES CONTRATS DE SERVICE	73	20 494 322,00 \$

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 en termes d'administration, de sécurité de l'information, des communications, de systèmes de gestion des informations policières et de soutien à l'utilisateur.

⁵⁰ Les étudiants et stagiaires ne sont pas soumis aux mesures de contrôle des effectifs.

⁵¹ Équivalent d'un effectif au travail 35 heures par semaine durant l'année complète ou 1 826,3 h.

⁵² La catégorie regroupe les officiers, les sous-officiers, les policiers et les cadets.

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

TABEAU 25 Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2016-2017

CATÉGORIE	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS PRÉVUS (000 \$)	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS RÉELS (000 \$) ⁵⁴	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Activités d'encadrement	4 304,6	3 875,5	Les dépenses pour ces activités sont en baisse de 429,1 k \$ ou de 9,9 % en raison des postes non comblés.
Activités de continuité	46 135,6	47 104,0	Les dépenses pour ces activités sont en augmentation de 968,4 k \$ ou de 2,1 %. Cette hausse est attribuable à des achats qui ont été effectués avant le moment prévu.
Projets	3 819,4	2 301,9	Retards de la progression de certains projets.
TOTAL	54 259,6	53 281,4	Dans l'ensemble, les dépenses réelles sont en baisse de 978,2 k \$ ou de 1,8 % par rapport aux coûts prévus, principalement en raison de retards dans la réalisation de certains projets.

TABEAU 26 Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles au 31 mars 2017

LISTE DES PROJETS	AVANCEMENT	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Solution de visionnement de la preuve	100 %	Projet terminé au cours de l'exercice 2016-2017
SAGIR SGR-3	100 %	Projet terminé au cours de l'exercice 2016-2017
Système de gestion intégrée des opérations (SGIO)	17 %	Projet suspendu
Remplacement des postes de travail	100 %	Projet terminé au cours de l'exercice 2016-2017
Migration système d'exploitation Windows	100 %	Projet terminé au cours de l'exercice 2016-2017
Documents semi-actifs	20 %	Le processus d'appel d'offre est en cours.
Refonte du système de renseignements de sécurité « SIR »	100 %	Projet terminé au cours de l'exercice 2016-2017
Remplacement du système d'écoute	95 %	La complexité du processus administratif et de l'application, dont certaines fonctionnalités touchent des technologies différentes, a eu pour effet de prolonger les délais de livraison. Le système est actuellement en période de rodage ⁵⁵ .

⁵⁴ La date de référence pour les données est le 31 mars 2017.

⁵⁵ Une erreur s'est produite dans le RAG 2015-2016. Le projet ne s'est pas terminé en 2015-2016, puisqu'il avait un taux d'avancement de 90 %. Le système a un taux d'avancement de 95 % au 31 mars 2017 et est en période de rodage.

TABEAU 27 Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2016-2017

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (000 \$) ⁵⁶	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (000 \$)	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES (000 \$) ⁵⁷	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES (000 \$)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Solution de visionnement de la preuve	59,3	13,8	280,0	144,5	Période des travaux plus courte qu'initialement planifiée.
SAGIR SGR-3	359,5	206,3	--	14,2	L'ampleur du travail à faire à l'interne a été surévaluée et se situe donc à un niveau moindre que prévu. Projet terminé en décembre 2016.
Système de gestion intégrée des opérations (SGIO)	--	--	--	--	Projet suspendu.
Remplacement des postes de travail	30,0	--	98,7	95,2	Les coûts de certains efforts initialement planifiés pour ce projet ont été absorbés à même les activités de continuité.
Migration système d'exploitation Windows	30,0	0,0	50,0	25,0	Les coûts de certains efforts initialement planifiés pour ce projet ont été absorbés à même les activités de continuité.
Documents semi-actifs	108,0	--	200,0	--	Le projet a redémarré en octobre 2016. La Sûreté analyse présentement les différentes options quant au progiciel à acquérir.
Refonte du système de renseignements de sécurité « SIR »	56,0	112,5	98,3	576,7	Le projet a été plus long qu'initialement planifié. Des demandes de changements ont été approuvées et jugées nécessaires afin d'adapter le progiciel aux technologies utilisées à la Sûreté. Au total, l'enveloppe budgétaire autorisée pour ce projet a été respectée. Projet terminé le 30 octobre 2016.
Migration RENIR	670,2	731,7	84,3	373,3	La planification de ce projet était préliminaire au moment de rédiger la PARI 2016-2017. Les écarts s'expliquent par un démarrage qui a pu être fait plus tôt qu'initialement prévu, et une cadence plus rapide de la migration.
Remplacement du système d'écoute	8,0	8,7	1088,2	--	Le coût prévu en ressources financières correspond au dernier paiement qui doit être fait au fournisseur lors de la livraison de la dernière phase du projet. Cette phase n'a pas été livrée tel que prévu en 2016-2017 ⁵⁸ .

⁵⁶ Les coûts en ressources humaines correspondent à la rémunération du personnel.

⁵⁷ Les coûts en ressources financières comprennent les services gouvernementaux internes et externes, les acquisitions et la location de biens et les frais connexes.

⁵⁸ Une erreur s'est glissée dans le RAG 2015-2016, le projet de système d'écoute électronique n'était pas terminé.

4.4 RESSOURCES MATÉRIELLES

Pour accomplir sa mission et répondre adéquatement aux besoins de sa clientèle, la Sûreté dispose de diverses ressources matérielles. Au 31 mars 2017, elle comptait notamment 236 terrains et immeubles, incluant le GQG, les quartiers généraux de chacun des districts, les postes de police, les entrepôts, les résidences, les stationnements et les terrains occupés par de l'équipement de télécommunications.

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

NOMBRE	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Nombre d'immeubles et de terrains occupés	236	237	240

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 2016-2017, trois emplacements ont été rétrocédés, dont un bureau administratif dans la ville de Québec, des locaux auxiliaires à Obedjiwan et un poste relais à Saint-Siméon. Par ailleurs, un local polyvalent de services a été ajouté à Sainte-Sophie ainsi qu'un poste de police communautaire mixte autochtone à Val-d'Or.

Deux projets majeurs ont été achevés au cours de cette même période, soit le poste de la MRC de la Nouvelle-Beauce à Sainte-Marie ainsi que le poste secondaire de la MRC de Matawinie à Saint-Donat.

TABLEAU 29 Parc de véhicules⁵⁹

TYPE DE VÉHICULES	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Autobus (minibus)	11	11	12
Minifourgonnette	181	166	190
Bateau	74	81	83
Camion	30	31	27
Fourgonnette	134	136	144
Hélicoptère	3	3	3
Automobile	2 415	2 426	2 501
Utilitaire 4 x 4	267	158	152
Motoneige	143	153	159
Motocyclette	46	47	48
Quad	137	145	148
TOTAL	3 441	3 357	3 467

La hausse du nombre de véhicules en 2016-2017 s'explique surtout par l'ajout de 109 véhicules utilitaires à quatre roues motrices, soit une hausse de 69 % de ce type de véhicules. Ces changements dans la composition du parc de véhicules ont été apportés afin de mieux répondre aux besoins des patrouilleurs compte tenu du climat et du territoire québécois.

⁵⁹ Ce nombre comprend les véhicules immatriculés seulement.

PARTIE 5

AUTRES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

5.1 ÉTHIQUE

La Sûreté du Québec a attribué un poste consacré à l'éthique à la Direction de la vérification. Dans le cadre de ses fonctions, le répondant en éthique a, entre autres, le mandat de promouvoir une culture de l'éthique et d'instaurer une démarche prévenant les risques auxquels le personnel pourrait être confronté dans ce domaine.

Le poste de répondant en éthique a été pourvu le 1^{er} septembre 2016. Au cours de l'année 2016-2017, le répondant a concentré ses efforts à élaborer et à mettre en œuvre l'offre de service en éthique. Aucune mesure d'indicateurs n'a été prise au 31 mars 2017. Les principales activités réalisées sont les suivantes :

- un programme d'accueil des employés civils, qui a permis de sensibiliser 52 personnes aux enjeux éthiques auxquels elles pourraient être confrontées dans le cadre de leur travail;
- le répondant en éthique a coordonné sept consultations et six animations ou travaux de sensibilisation aux enjeux éthiques;
- l'élaboration d'une cartographie des risques éthiques.

Code d'éthique et de déontologie

Le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r. 1) est entré en vigueur le 1^{er} septembre 1998. Pour l'exercice financier 2016-2017, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté à la Sûreté.

5.2 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 de ceux-ci.

Le personnel policier est soumis au Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 1) de même qu'au Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 2.01) présenté à l'annexe 3.

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. La Sûreté assure un suivi administratif des dossiers et des sanctions déontologiques.

Les données relatives aux plaintes et aux manquements au Code de déontologie des policiers du Québec pour l'année financière 2016-2017 sont présentées dans le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière, qui sera publié et pourra être consulté sur son site Web dans la section des publications administratives.

Un rapport d'activités intégrant les données relatives aux dossiers criminels et disciplinaires pour l'année financière 2016-2017 est transmis au ministère de la Sécurité publique 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 Sûreté intervient aussi de façon préventive dans le cadre de ses activités de filtrage de sécurité et de ses activités de prévention des comportements à risque.

5.3 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

En 2016-2017, la Sûreté a reçu 7 007 demandes d'accès à l'information. De ce nombre, 6 868 concernaient l'accès à des renseignements personnels et 139, l'accès à des documents administratifs. 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 2016-2017.

La Sûreté a traité 6 184 demandes d'accès cette année, dont 3 123 ont été traitées par les postes ou les districts et pour lesquelles les documents ont été transmis intégralement.

Les tableaux ci-dessous font état des 3 061 demandes traitées par le Service de l'accès et de la protection de l'information (SAPI). Ces demandes présentent un niveau de complexité supérieur à celles traitées par les postes et les districts notamment en raison du nombre de dossiers demandés, du nombre de personnes concernées, du statut du dossier ainsi que de l'application des restrictions à l'accès édictées par certaines lois.

TABLEAU 30 État des demandes au SAPI

ACTIONS	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Documents communiqués intégralement	405	271	362
Documents communiqués partiellement	1 716	1 316	1 755
Demandes refusées	676	500	713
Autres décisions	262	239	312
Demandes transférées au responsable de l'accès du ministère de la Sécurité publique	2	1	3
Demandes traitées par le SAPI	3 061	2 327	3 145
Demandes en traitement	823	1 402 ⁶⁰	782 ⁶¹
TOTAL	3 884	3 729	3 927

Bien que le SAPI ait reçu 3 884 demandes d'accès, il en a traité 4 259 (dont 1 198 ont été reçues au cours d'exercices antérieurs), ce qui représente une hausse de 32 % par rapport à 2015-2016.

⁶⁰ Au 31 mars 2016, 1 402 demandes d'accès demeuraient en traitement, nombre révisé à 1 369 en cours d'exercice après la mise à jour des demandes d'accès, dont 288 étaient toujours en traitement au 31 mars 2017.

⁶¹ Au 31 mars 2016, 447 demandes d'accès demeuraient en traitement dont 404 l'étaient toujours au 31 mars 2017.

TABEAU 31 Nature des demandes

NATURE	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Accès aux renseignements contenus dans des dossiers opérationnels ou des cartes d'appel	95 %	98 %	97 %
Accès aux documents administratifs relatifs aux fonctions policières ou aux ressources financières, matérielles, humaines, informationnelles et de gestion	5 %	2 %	3 %

TABEAU 32 Provenance des demandes

PROVENANCE	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Compagnies d'assurances	54 %	44 %	49 %
Citoyens ou leurs représentants	37 %	48 %	40 %
Entreprises privées	3 %	4 %	5 %
Organismes publics	2 %	2 %	2 %
Journalistes	2 %	1 %	2 %
Autres	2 %	1 %	2 %

TABEAU 33 Délai de traitement

DÉLAI	2016-2017	2015-2016	2014-2015
20 jours ou moins	26 %	33 %	43 %
Entre 21 et 30 jours	10 %	13 %	18 %
Plus de 30 jours	64 %	54 %	39 %

La réduction des délais de traitement des demandes d'accès est au centre des préoccupations de la Sûreté. L'amélioration continue des processus est l'approche adoptée pour augmenter le nombre de réponses et réduire les délais, tout en maintenant la qualité des services et la protection des renseignements personnels.

TABEAU 34 Décision du responsable de l'accès

DÉCISION	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Transmission de la totalité des renseignements	57 %	48 %	56 %
Accès partiel accordé	28 %	33 %	28 %
Refus ou autre décision	15 %	19 %	16 %

La plupart des refus ont été 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). Ils avaient trait à :

- 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 ;
- l'accès à des renseignements personnels de tiers sans leur consentement.

DEMANDE DE RÉVISION À LA COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION (CAI)

La Sûreté a reçu 70 demandes de révision à la CAI pendant l'exercice 2016-2017, dont 14 visaient des décisions rendues lors d'exercices antérieurs. Au 31 mars 2017, 119 demandes de révision étaient en processus de médiation ou en attente d'une convocation pour une audition ou d'une décision de la CAI.

TABLEAU 35 Résultat des demandes de révision à la CAI

DÉCISION	2016-2017	2015-2016	2014-2015
Rejet	3	6	8
Acceptation partielle	1	1	3
Arrêt d'examen	4	1	0
Demande déclarée périmée	1	0	0
Désistement de la part du demandeur	47	67	49
TOTAL	56⁶²	75	60

Depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} avril 2015, des amendements au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels relatifs à la diffusion proactive de l'information, la Sûreté a diffusé des réponses (rendues anonymes) et des documents à la suite de demandes d'accès. Le nombre de demandes publiées sur le site Web de la Sûreté a plus que doublé durant les deux derniers exercices, passant de 21 demandes en 2015-2016 à 55 en 2016-2017.

Au cours de l'exercice 2016-2017, la Sûreté a procédé au repositionnement du Comité directeur sur la diffusion et la protection de l'information. Son mandat est de soutenir le directeur général dans l'exercice de ses responsabilités et obligations relativement à l'application du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, r. 2) et de la Directive sur la sécurité de l'information gouvernementale.

Par ailleurs, la Sûreté occupe la présidence du Réseau policier en accès et protection de l'information qui est une source d'information et de formation pour les responsables de l'accès à l'information dans les services policiers, les conseillers juridiques désignés par une municipalité pour traiter les demandes d'accès de leur corps de police ainsi que les gestionnaires au sein d'une organisation policière exerçant une responsabilité à l'égard des communications de renseignements personnels. À l'automne 2016, la Sûreté a organisé et présidé le forum annuel de ce réseau qui a réuni 88 participants en plus des organisateurs et conférenciers.

5.4 POLITIQUE LINGUISTIQUE

En 2016-2017, le comité permanent de la politique linguistique a travaillé à la mise à jour de la politique linguistique de la Sûreté en collaboration avec l'Office québécois de la langue française et a publié la nouvelle politique.

TABLEAU 36 Comité permanent et mandataire

QUESTION	RÉPONSE
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

⁶² Dont six demandes reçues en 2016-2017 et 50 lors d'exercices antérieurs.

TABEAU 37 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	6
2. Projet soumis pour commentaires à l'Office	
3. Projet soumis pour un avis officiel de l'Office	
4. Avis officiel de l'Office reçu	
5. Politique linguistique institutionnelle approuvée par le sous-ministre ou le dirigeant	
6. Politique linguistique institutionnelle approuvée et transmise à l'Office	
Date d'approbation de la politique linguistique institutionnelle par le président de l'OQLF	2016-07-21

TABEAU 38 Implantation de la politique linguistique institutionnelle adoptée après mars 2011

QUESTION	RÉPONSE
• Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle?	Oui
+ Si oui, lesquelles?	Publication et information destinées à l'ensemble du personnel
• Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour assurer la formation du personnel sur l'application de votre politique linguistique institutionnelle?	Non
+ Si oui, lesquelles?	Sans objet
• Si vous n'avez pas pris de mesures pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle ou pour assurer la formation du personnel :	
+ Prévoyez-vous des activités de diffusion au cours du prochain exercice?	Non
+ Prévoyez-vous des activités de formation au cours du prochain exercice?	Non

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 (ENPQ) appartenant aux groupes ciblés par la loi.

5.6 EMBAUCHE ET REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES

Les données sur l'embauche du personnel civil ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor. Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de représentativité des membres des groupes cibles au sein des effectifs policiers et civils de la Sûreté pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

DONNÉES GLOBALES

TABLEAU 39 Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2017

EFFECTIF	NOMBRE
Effectif civil total	1 687
Effectif policier total	5 525
TOTAL	7 212

TABLEAU 40 Embauche totale entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017

NOMBRE	RÉGULIER ⁶³	OCCASIONNEL ⁶⁴	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de civils embauchés ⁶⁵	73	223	41	4	341
Nombre de policiers embauchés	153	Sans objet	Sans objet	Sans objet	153

La hausse du nombre d'embauches d'employés civils s'explique par le remplacement d'effectifs civils partis à la retraite. En effet, ces effectifs ont pu être remplacés à la suite de la suspension de la politique de remplacement d'un seul départ à la retraite sur deux.

REPRÉSENTATIVITÉ DES GROUPES CIBLES

L'objectif d'embauche de la mesure gouvernementale⁶⁶ est d'atteindre un taux global 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. Aucun objectif n'a été précisé pour les groupes cibles pris séparément.

TABLEAU 41 Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2016-2017

GROUPE CIBLE	PERSONNEL CIVIL					PERSONNEL POLICIER
	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL CIVIL	RÉGULIER
Communauté culturelle	19	14	5	1	39	1
Autochtone	0	0	0	0	0	5
Anglophone	0	3	1	0	4	0
Personne handicapée	0	1	0	0	1	0
Total par statut d'emploi	19	18	6	1	44 ⁶⁷	6
Taux par rapport au n ^{bre} total d'embauches (%)	26,0	8,1	14,6	25,0	12,9	3,9

⁶³ 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).

⁶⁴ 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 être embauché plus d'une fois à l'intérieur d'un ministère et organisme ou dans plus d'un 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.

⁶⁵ Les résultats sont partiels, car les données ont été compilées à partir de la paie 27, en date du 31 mars 2017.

⁶⁶ Secrétariat du Conseil du trésor. Programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi, Gouvernement du Québec (2009). Page consultée en ligne le 18 mai 2017, disponible à l'adresse <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi/programmes-et-mesures/>

⁶⁷ Trois personnes ont été comptabilisées deux fois, car elles sont membres de deux groupes cibles conséquemment cela a un impact sur le montant total.

En 2016-2017, 47 employés parmi les 494 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, 12 % des civils et 3,9 % des 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 12,4 % à 9,5 % entre 2015-2016 et 2016-2017.

TABLEAU 42 Taux d'embauche global⁶⁸ 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
2016-2017	3,9	26,0	7,2	12,2	25,0
2015-2016	3,7	19,6	15,3	7,9	0
2014-2015	0,9	15,0	15,0	10,8	0

La cible gouvernementale pour les membres des communautés culturelles est de 9 % de l'effectif civil régulier. Pour les personnes handicapées, elle est de 2 % de l'effectif civil régulier.

TABLEAU 43 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	2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	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	213	12,6	185	11,0	181	10,4
Autochtone	10	0,6	10	0,6	11	0,6
Anglophone	11	0,7	11	0,7	9	0,5
Personne handicapée	44	2,6	41	2,4	44	2,5

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 11 % au 31 mars 2016 à 12,6 % au 31 mars 2017. La cible pour ce groupe est donc encore une fois atteinte. En ce qui concerne la représentativité des personnes handicapées, la cible est aussi respectée avec un taux de 2,6 %. Les taux de 0,6 % pour les autochtones et de 0,7 % pour les anglophones sont restés stables.

⁶⁸ Le taux d'embauche global se distingue du taux d'embauche présenté dans le tableau précédent. Pour le taux d'embauche global, les employés qui appartiennent à plus d'un groupe cible sont comptés une seule fois.

TABLEAU 44 Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPE CIBLE	2016-2017		2015-2016		2014-2015	
	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	85	1,5	84	1,5	83	1,5
Autochtone	69	1,2	64	1,1	64	1,1
Anglophone	41	0,7	42	0,8	42	0,7
Personne handicapée	17	0,3	21	0,4	25	0,4

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

TABLEAU 45 Taux de représentativité⁶⁹ des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2017

GROUPE CIBLE	PERSONNEL D'ENCADREMENT		PERSONNEL PROFESSIONNEL		PERSONNEL TECHNIQUE ET DE BUREAU		OUVRIER		TOTAL	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Communauté culturelle	3	6,7	71	18,3	126	10,6	13	20,6	213	12,6
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	2,2	7	1,8	36	3,0	0	0	44	2,6

TABLEAU 46 Taux de représentativité⁷⁰ des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2017

GROUPE CIBLE	OFFICIER ⁷¹		SOUS-OFFICIER ⁷²		AGENT		TOTAL	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Communauté culturelle	1	0,3	36	1,9	48	1,4	85	1,5
Autochtone	3	1,0	24	1,3	42	1,3	69	1,2
Anglophone	3	1,0	14	0,7	24	0,7	41	0,7
Personne handicapée	1	0,3	6	0,3	10	0,3	17	0,3

⁶⁹ 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.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ La catégorie d'emplois « Officier » comprend les catégories suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

⁷² Il s'agit de sergents.

REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES

Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de représentativité des femmes au sein des effectifs civils et policiers de la Sûreté pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

TABLEAU 47 Taux d'embauche des femmes en 2016-2017 par statut d'emploi

PERSONNEL CIVIL	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	45	153	28	4	230
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	61,6	68,6	68,3	100,0	67,4
PERSONNEL POLICIER	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	34	Sans objet	Sans objet	Sans objet	34
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	22,2	Sans objet	Sans objet	Sans objet	22,2

Pour 2016-2017, les femmes représentent plus des deux tiers du personnel civil embauché, avec un taux de 67,4 %. Cette proportion importante de nouveaux employés féminins se reflète dans la représentation de l'effectif civil régulier en place qui est composé de 70,5 % de femmes au 31 mars 2017. Ce taux est similaire à celui de l'année précédente (71,2 %).

Conformément au processus d'embauche policière, sur un total de 153 recrues, la Sûreté a embauché 34 femmes en 2016-2017, ce qui représente 22,2 % du nombre total d'embauches policières. Ce taux est à la baisse par rapport à l'année précédente qui était de 29 %. Cependant, la représentativité (23,2 %) des femmes au sein de l'effectif policier en place au 31 mars 2017 est similaire à celle de 2016 (22,8 %).

TABLEAU 48 Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier civil au 31 mars 2017

REPRÉSENTATIVITÉ	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PROFESSIONNEL	TECHNICIEN	PERSONNEL DE BUREAU	OUVRIER	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	45	389	330	860	63	1 687
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	26	246	236	677	5	1 190
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	57,8	63,2	71,5	78,7	7,9	70,5

TABLEAU 49 Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif policier au 31 mars 2017

REPRÉSENTATIVITÉ	OFFICIER	SOUS-OFFICIER	AGENT	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	303	1 870	3 352	5 525
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	27	372	883	1 282
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	8,9	19,9	26,3	23,2

5.7 PLAN D'ACTION EN DÉVELOPPEMENT DURABLE⁷³

Conformément à la Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1), la Sûreté a mis en place son troisième *Plan d'action de développement durable (PADD)* composé de sept objectifs et de 16 actions organisationnelles. Les liens avec les objectifs et les résultats recherchés mentionnés dans les tableaux présentés dans cette section font référence à ceux qui sont proposés dans la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020* du gouvernement du Québec et le *Plan d'action en développement durable 2016-2020* de la Sûreté.

Les principaux défis que doit relever la Sûreté sont la diminution des émissions des gaz à effet de serre (GES), la gestion des matières résiduelles et dangereuses, les achats écoresponsables, le transport collectif et actif ainsi que la protection du patrimoine.

Objectif gouvernemental 1.1 : Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 1 : METTRE EN PLACE DES ACTIONS POUR ASSURER UNE SAINTE GESTION DES MATIÈRES DANGEREUSES

ACTION DU PADD	CIBLE / INDICATEUR 2016-2020
Procéder à l'inventaire des matières dangereuses	100 % de l'inventaire complété
Résultat	75 % de l'inventaire est réalisé.
Mesure de l'indicateur	Partiellement atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ① ⁷⁴ Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative
Manière de contribuer	Quatorze personnes ont reçu une formation sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail et une rencontre a eu lieu avec 100 % des gestionnaires des produits et magasiniers.

ACTION DU PADD	CIBLE / INDICATEUR 2016-2020
Rédiger une politique d'achat des matières dangereuses	Politique d'achat rédigée
Résultat	Aucune action prévue en 2016-2017
Mesure de l'indicateur	
Lien avec l'objectif / résultat recherché	
Manière de contribuer	

⁷³ La présentation utilisée souhaite répondre aux attentes du Secrétariat du Conseil du trésor et à celles du ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques.

⁷⁴ Le chiffre encadré fait référence aux résultats recherchés en lien avec les activités incontournables de la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2016-2020* (p. 20) http://www.mddelcc.gouv.qc.ca/developpement/strategie_gouvernementale/strategie-DD.pdf.

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Entreposer et éliminer des matières dangereuses résiduelles selon les règles	100 % des matières dangereuses résiduelles sont entreposées et éliminées selon les règles
Résultat	Aucune action prévue en 2016-2017
Mesure de l'indicateur	
Lien avec l'objectif / résultat recherché	
Manière de contribuer	

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 2 : METTRE EN PLACE DES ACTIONS POUR DIMINUER LES MATIÈRES RÉSIDUELLES

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020			
Assurer la récupération des aménagements spécialisés des fourgons hors service	Trois aménagements spécialisés récupérés dans les fourgons hors service			
Résultat	En 2016-2017, quatre aménagements spécialisés (espaces et modules de rangement en aluminium) qui se trouvaient dans des véhicules immobilisés ont été installés dans des véhicules neufs.			
Mesure de l'indicateur	Atteint			
Lien avec l'objectif /résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ❶ Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative			
Manière de contribuer	La Sûreté a fait des économies d'environ 28 000 \$ et a favorisé la récupération de produits, tout en permettant aux utilisateurs de profiter d'aménagements adéquats et conformes à leurs besoins.			
	ÉCONOMIES GÉNÉRÉES			
	Utilisation du véhicule	Coût d'un aménagement neuf	Coût du transfert	Économie
	Véhicule de surveillance technologique – Vidéo	24 335 \$	14 445 \$	9 890 \$
		24 335 \$	15 808 \$	8 527 \$
	Véhicule pour l'identité judiciaire	15 900 \$	8 148 \$	7 752 \$
	Reconstitutionnistes	17 400 \$	14 751 \$	2 649 \$
TOTAL	81 970 \$	53 152 \$	28 818 \$	

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Remplacer le réservoir destiné à la collecte et au stockage de l'huile usagée	Réservoir remplacé
Résultat	Une nouvelle évaluation d'ingénierie a été faite par la firme WSP.
Mesure de l'indicateur	Partiellement atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ① Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative
Manière de contribuer	En tant que responsable du parc immobilier gouvernemental, la Société québécoise des infrastructures (SQI) est responsable de la réalisation des travaux reliés au réservoir destiné à la collecte et au stockage de l'huile usée de la Sûreté. La nouvelle évaluation a permis de conclure que le réservoir était en bon état et que son encapsulation dans des murs de béton réduisait considérablement le risque de contamination, tout en augmentant son espérance de vie. Il a été décidé de mettre le réservoir aux normes plutôt que de le remplacer. Selon une évaluation préliminaire fournie par la SQI, le coût du projet s'élèverait à 129 000 \$.

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Sensibiliser le personnel ciblé en matière de récupération des cartouches d'encre	100 % du personnel ciblé sensibilisé
Résultat	La Sûreté a amorcé la consultation de fournisseurs d'imprimantes et d'appareils multifonctions pour connaître les options de recyclage offertes lors de la collecte des cartouches usagées.
Mesure de l'indicateur	Non atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ① Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative
Manière de contribuer	Des options de récupération de cartouches ont été identifiées avec les fournisseurs contactés.

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Acquérir un appareil à induction magnétique pour le retrait du lettrage	Appareil acquis
Résultat	En avril 2016, un appareil à induction magnétique a été acquis. Depuis, le lettrage de 121 véhicules a été enlevé grâce à cet appareil. Son coût d'acquisition s'élevait à 2 178,78 \$. Des frais récurrents, d'environ 300 \$ par année, sont à prévoir.
Mesure de l'indicateur	Atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ① Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative
Manière de contribuer	L'utilisation de l'appareil a permis à la Sûreté de réaliser plusieurs gains : • de protéger la santé de ses employés, puisqu'ils n'auront plus à utiliser de produits toxiques ; • de protéger l'environnement, puisqu'elle n'a pas eu à utiliser les quelque 39 litres de produit décapant qui autrement auraient été nécessaires ; • d'économiser, puisque le coût de l'appareil sera amorti dès la deuxième année d'utilisation (le coût antérieur était d'environ 1 200 \$/an).

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 3 : METTRE EN PLACE DES MESURES PERMETTANT DE RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL RELATIF AUX DÉPLACEMENTS D'AFFAIRES

ACTION DU PADD	CIBLES / INDICATEURS 2016-2020
Acquérir des véhicules banalisés de quatre cylindres écoresponsables	95 % des achats de véhicules banalisés seront des quatre cylindres écoresponsables - Réduire les émissions de GES du parc de véhicules de 5 % d'ici 2020⁷⁵
Résultat	En 2016-2017, 206 automobiles de quatre cylindres ont été achetées pour le parc de véhicules banalisés. Cela représente 100 % du nombre total d'automobiles banalisées achetées au 31 mars 2017. Ce faisant, le parc d'automobiles banalisées de quatre cylindres est passé de 669 véhicules en 2015-2016 à 880⁷⁶ en 2016-2017, ce qui représente une hausse de 31,54 %. La Sûreté possède aussi deux automobiles hybrides dans son parc d'automobiles banalisées.
Mesure de l'indicateur	- Atteint - Sans objet
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché 2 Domaine 2 – Transport et déplacement des employés
Manière de contribuer	L'émission des gaz à effet de serre de l'ensemble des véhicules banalisés de la Sûreté se répartit comme suit : - Véhicules légers : 8 456,5 tonnes CO₂ éq. - Véhicules lourds : 71,9 tonnes CO₂ éq.

ACTION DU PADD	CIBLE / INDICATEUR 2016-2020
Réaliser une étude de faisabilité concernant l'électrification du transport	Étude de faisabilité réalisée
Résultat	En raison de contraintes budgétaires, il n'a pas été possible d'embaucher une nouvelle ressource.
Mesure de l'indicateur	Non atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché 2 Domaine 2 – Transport et déplacement des employés
Manière de contribuer	La possibilité de conclure un partenariat avec une université ou un centre de recherche est en évaluation.

⁷⁵ L'année 2016-2017 est l'année de référence pour évaluer la progression et l'atteinte des cibles.

⁷⁶ Le nombre de véhicules achetés dans une année ne doit pas être ajouté à celui de l'année précédente, puisque des véhicules sont remisés annuellement.

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Encourager l'utilisation des systèmes de vidéoconférence et de visiotémoignage	Utilisation des systèmes augmentée de 5 %
Résultat	Un projet de courriel pour sensibiliser le personnel de la Sûreté a été rédigé et est en cours de validation et une liste des utilisateurs potentiels doit être dressée. Des démarches ont aussi été faites auprès du centre de réservation des véhicules pour publiciser ces systèmes.
Mesure de l'indicateur	Non atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ③ Domaine 2 – Transport et déplacement des employés
Manière de contribuer	Réduction des déplacements du personnel

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 4 : METTRE EN PLACE DES MESURES FACILITANT LE DÉPLACEMENT PERSONNEL DES EMPLOYÉS

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Mettre en place des mesures permettant de promouvoir des modes de transport alternatifs au voiturage en solo	Trois mesures mises en place
Résultat	À l'automne 2016, 1 810 personnes (districts et GQG confondus) ont répondu à un sondage en ligne sur leurs habitudes de déplacement. En septembre 2016, 159 participants se sont inscrits et ont confirmé leur participation au Défi sans auto solo proposé par le Conseil régional Environnement Montréal à l'occasion des Semaines de la mobilité. De plus, un plan de communication a été mis en place afin de promouvoir des activités mettant de l'avant des modes de transports alternatifs.
Mesure de l'indicateur	Partiellement atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ③ Domaine 2 – Transport et déplacement des employés
Manière de contribuer	À la suite du sondage, un portrait des habitudes de déplacement des employés de la Sûreté a été dressé. Celui-ci permettra d'orienter les actions futures en transports alternatifs et de mieux cibler les clientèles auxquelles elles s'adressent.

**OBJECTIF ORGANISATIONNEL 5 :
AUGMENTER LES ACQUISITIONS FAITES DE FAÇON ÉCORESPONSABLE**

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Intégrer des considérations écoresponsables dans les contrats d'acquisition de moins de 25 000 \$	Quelques considérations écoresponsables intégrées
Résultat	Le système actuel n'a pas permis d'avoir une vue globale de tous les contrats d'acquisition de moins de 25 000 \$. C'est pourquoi un rapport qui permettra d'extraire ce genre d'information de l'application de la Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources (SAGIR) est en cours de paramétrage. Par la suite, tout en tenant compte du contexte propre au domaine policier, l'identification des contrats dans lesquels il sera possible d'introduire des considérations écoresponsables pourra être achevée.
Mesure de l'indicateur	Non atteint
Lien avec l'objectif /résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché 3 Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative
Manière de contribuer	Douze personnes ont participé à la formation « Acquisitions écoresponsables : suivi et reddition des comptes par SAGIR » du ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques.

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Développer une politique d'achats écoresponsables	Politique d'achats écoresponsables rédigée
Résultat	Quelques politiques et analyses d'achat écoresponsables ont été recensées.
Mesure de l'indicateur	Partiellement atteint
Lien avec l'objectif /résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché 3 Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative
Manière de contribuer	Cet inventaire ainsi que la formation reçue par plusieurs membres de la Sûreté permettront de poursuivre les efforts pour rendre les achats plus écoresponsables.

Objectif gouvernemental 1.2 : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les MO publics

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 6 : MISE EN ŒUVRE D'UN PROCESSUS ORGANISATIONNEL DE PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

ACTION DU PADD	CIBLE / INDICATEUR 2016-2020
Développer un outil facilitant la prise en compte des principes de développement durable	Outil développé
Résultat	Un outil qui présente les grands principes ainsi que le processus et la méthode de prise en compte est en cours de validation.
Mesure de l'indicateur	Partiellement atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché 8 Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative
Manière de contribuer	Sensibilisation du personnel aux grands principes de développement durable lors de l'élaboration de projets

Objectif gouvernemental 1.5 : Renforcer l'accès à la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial

OBJECTIF ORGANISATIONNEL 7 : POURSUIVRE UNE DÉMARCHE PERMETTANT DE CONSERVER LE PATRIMOINE MATÉRIEL ET IMMATÉRIEL DE LA SÛRETÉ ET D'EN FACILITER LA MISE EN VALEUR

ACTION DU PADD	CIBLE / INDICATEUR 2016-2020
Archiver l'ensemble des documents historiques d'ici 2020	100 % des documents historiques archivés
Résultat	99,9 % des documents ont été archivés.
Mesure de l'indicateur	Partiellement atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Objectif 1 (A21C) notamment par la protection et la mise en valeur du patrimoine matériel et immatériel Domaine 5 – Communications gouvernementales et organisation d'événements
Manière de contribuer	Plus de 200 vidéos ont été archivées et une seule bande n'était pas encore archivée au 31 mars 2017.

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Organiser des activités de mise en valeur du patrimoine destinées au personnel ou aux citoyens	Dix activités organisées
Résultat	Au cours de la dernière année, dix activités ont été réalisées. Celles-ci touchent à plusieurs composantes de l'organisation.
Mesure de l'indicateur	Atteint
Lien avec l'objectif / résultat recherché	Objectif 1 (A21C) notamment par la protection et la mise en valeur du patrimoine matériel et immatériel Domaine 5 – Communications gouvernementales et organisation d'événements
Manière de contribuer	1. Participation à une exposition sur la prohibition à Rivière-Bleue et dans le réseau des bibliothèques du Bas-Saint-Laurent 2. Participation à une exposition intitulée « Vertiges de la folie » au musée de l'Île-des-Moulins 3. Participation à une exposition au Musée canadien de l'histoire 4. Participation à l'exposition « Scandale! Vice, crime et moralité à Montréal » au Centre d'histoire de Montréal 5. Exposition dans le cabinet du directeur général 6. Exposition dans le bureau de la GFEC 7. Expositions patrimoniales sur les étages du GQG 8. Exposition sur la médaille Vigilance et Loyauté dans le bureau de la Direction des communications et des relations internationales (DCRI) 9. Présentation historique à l'occasion du lancement des nouveaux uniformes 10. Présentations sur le patrimoine et le protocole de la Sûreté au sein du processus d'induction des nouvelles recrues policières

5.8 ENGAGEMENTS À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, chapitre E-20.1) édicte que les ministères et organismes gouvernementaux de 50 employés et plus, ainsi que les municipalités comptant au moins 15 000 habitants, doivent produire et rendre public un plan d'action annuel concernant l'intégration des personnes handicapées.

Bien que la Sûreté ne soit pas assujettie à cette loi, elle est fière de contribuer à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées dans les secteurs d'activité qui lui sont propres. Pour ce faire, elle s'est engagée à mettre en place des mesures concrètes en fonction des cinq axes suivants :

- Accessibilité des lieux
- Accessibilité des services
- Accès à l'information
- Accès à l'emploi
- Information, sensibilisation et réalisation

La reddition de comptes concernant la loi est présentée sous une forme différente cette année. En effet, la présentation des résultats est regroupée par axe et objectifs. Cette façon de faire facilite le suivi des actions tant pour les gestionnaires de la Sûreté que pour les personnes intéressées par l'état d'avancement des travaux.

AXE : ACCESSIBILITÉ DES LIEUX

1

OBJECTIF

Éliminer progressivement les obstacles physiques à l'accessibilité de nos immeubles

ACTION

Demander à la SQI d'éliminer ou de réduire les obstacles à l'accès aux immeubles de la Sûreté, dans le cadre du programme de renouvellement du parc immobilier

RÉSULTAT

✓ Atteint

Considérant que la Sûreté est locataire de tous les édifices qu'elle occupe, la gestion de ses immeubles est assurée par la SQI ou par son entremise. Il y a plusieurs années, en collaboration avec la SQI, la Sûreté a rédigé un « Programme de construction type » qui stipulait les exigences immobilières requises en matière d'accessibilité. Les critères utilisés dans ce programme proviennent du Code de construction du Québec (Régie du bâtiment) et s'appliquent à l'ensemble des édifices, particulièrement aux aires accessibles au grand public (ex. : hall d'entrée, toilettes pour visiteurs, stationnement, etc.). La SQI procède à des mises aux normes sur l'accessibilité aux immeubles de son parc immobilier de façon continue selon les ressources disponibles.

Elle n'a effectué aucun projet d'envergure dans les bâtiments occupés par la Sûreté pour les rendre plus accessibles aux personnes à mobilité réduite au cours de l'année 2016-2017.

ACTION

Demander à la SQI d'éliminer ou de réduire les obstacles à l'accès aux lieux dans les cas d'intégration professionnelle d'un employé handicapé

RÉSULTAT

Sans objet

Au cours de l'année 2016-2017, aucune demande n'a été présentée à la SQI pour éliminer ou réduire les obstacles à l'accès au lieu de travail dans un cas d'intégration professionnelle d'un employé handicapé. L'état actuel des édifices loués répond aux besoins du personnel en matière d'accessibilité.

AXE : ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

2

OBJECTIF

Intervenir adéquatement auprès des personnes handicapées (interventions policières)

ACTION

Rendre accessible aux patrouilleurs et aux enquêteurs une formation sur les principes d'intervention auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle, un problème de santé mentale ou un trouble envahissant du comportement

RÉSULTAT

✓ Atteint

La Sûreté a mis le web documentaire « Vulnérable », produit par l'ENPQ, à la disposition de tous les policiers en fonction. À ce jour, 1 070 personnes ont visionné le documentaire.

De plus, dans le contexte des interventions menées auprès des membres du poste principal de la MRC de la Vallée-de-l'Or, une formation sur mesure en matière d'intervention auprès d'une personne dont l'état mental est troublé a été développée par l'ENPQ. La formation, d'abord offerte aux policiers de ce poste, est maintenant disponible pour les membres des postes qui sont au service de communautés aux prises avec des problématiques psychosociales importantes.

À la suite des recommandations du rapport Malouin qui a analysé les circonstances de la mort d'une personne itinérante et aux prises avec des problèmes de santé mentale, la Sûreté a décidé d'opter pour l'arme à impulsion électrique, laquelle offre une alternative à l'utilisation de l'arme à feu, notamment en présence d'une personne dont l'état mental est perturbé. L'AIE sera disponible dans tous les CSMRC de la Sûreté.

Enfin, les formations en emploi de la force, suivies par tous les patrouilleurs et superviseurs de relève, intégreront le développement des compétences nécessaires pour intervenir auprès de ces personnes.

AXE : ACCÈS À L'INFORMATION

3

OBJECTIFS

- Améliorer l'accès à l'information publiée sur les sites Web de la Sûreté du Québec aux personnes handicapées
- Assurer l'accès à l'information des personnes handicapées

ACTION

Appliquer les standards du gouvernement du Québec sur l'accessibilité des sites Web de la Sûreté

RÉSULTAT

✓ Atteint

TABLEAU 50 Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2016-2017

ÉLÉMENT	EXPLICATION
Liste des sections ou des sites Web qui ne sont pas encore conformes	• Site Web de la Sûreté : www.sq.gouv.qc.ca • Site du recrutement : http://recrutement-suretequebec.gouv.qc.ca/ • Site des dossiers non résolus : http://www.dossiersnonresolus.com/ • Site des 10 criminels les plus recherchés : http://www.10criminels-recherches.qc.ca/ • Prévention commerce : http://www.prevention-commerce.com/ • Site intranet de la Sûreté • Roulons avec classe : http://roulonsavecclasse.com/ Le 10 mai 2011, le Conseil du trésor a adopté les standards sur l'accessibilité du Web auxquels tous les ministères et organismes gouvernementaux doivent se conformer. Cependant, ceux qui ont déjà mis leurs sites Web en ligne bénéficient du principe de droits acquis, ce qui les dispense d'une refonte. Cette clause s'applique à la majorité des sites de la Sûreté. Depuis 2012-2013, la Sûreté a donc mis en ligne une page « Accessibilité » ainsi que ses numéros de téléphone pour fournir de l'assistance dans tous ses sites, à l'exception du http://www.prevention-commerce.com/ et du site intranet de la Sûreté. Une page sur l'accessibilité Web figure sur tous les sites de la Sûreté. Il est indiqué qu'elle s'engage à rendre son contenu accessible, et ce, même si l'organisation bénéficie d'un principe de droit acquis.

ÉLÉMENT	EXPLICATION
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards portant sur l'accessibilité : - d'un site Web - d'un document téléchargeable - du multimédia dans un site Web	Deux projets ont été déposés et acceptés par le Comité directeur en ressources informationnelles afin de répondre aux critères sur l'accessibilité Web, soit : - Procéder à une refonte du site Web en intégrant le site de recrutement de la Sûreté et en l'adaptant aux standards d'accessibilité Web. - Procéder à une refonte du site intranet en intégrant les mesures correctives. Ce projet est à l'étape de cueillette de besoins. C'est la DCRI qui planifie les projets et veillera à leur réalisation.
Ressources mises à contribution	Direction des ressources informationnelles

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

ACTION	RÉSULTAT
Appliquer les standards du gouvernement du Québec sur l'accessibilité des documents téléchargeables sur les sites Web de la Sûreté	✓ Atteint

L'objectif de rendre tous les documents téléchargeables sur les sites Web de la Sûreté signifie que les documents doivent être imprimables. De cette façon, l'internaute peut contrôler la taille du texte. À titre d'exemple, ceux dont la vision est réduite peuvent augmenter les caractères à leur convenance.

Les documents sont téléchargeables dans les sites Web suivants :

- Site Web sq.gouv.qc.ca : 890 documents en format PDF
- Site intranet : 7 174 documents tous formats confondus (PDF, Word, Excel, PowerPoint)

ACTION	RÉSULTAT
Appliquer les standards du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du multimédia sur les sites Web de la Sûreté	✓ Atteint

Tous les sites de la Sûreté du Québec respectent en bonne partie les critères sur l'accessibilité Web. Entre autres, les zones actives sont visibles. Ceci signifie que les liens menant à un document ou à un lien externe ont une couleur différente du reste du texte.

Par ailleurs, le contraste entre le contenu et l'arrière-plan fait aussi partie de la réflexion lors de la conception graphique du site ce qui facilite la lecture, notamment pour les internautes dont la vision est faible.

Comme les critères sont nombreux, il est difficile de tous les énumérer, mais la Sûreté se réfère au guide gouvernemental *Version commentée du standard sur l'accessibilité du multimédia dans un site Web* (SGQRI 008-03).

Mis à part ces critères, depuis 2010, les 120 capsules vidéo produites par la Sûreté sont diffusées sur sa chaîne YouTube afin d'en élargir l'auditoire et de les rendre plus accessibles. Rappelons que YouTube est la plateforme la plus populaire pour ce type de diffusion. Or, ce média social n'est pas assujéti au standard de l'accessibilité Web. Donc, la diffusion des vidéos sur YouTube est une valeur ajoutée.

ACTION	RÉSULTAT
Fournir, sur demande, les mesures d'accompagnement raisonnables pour assister une personne handicapée dans l'exercice de son droit d'accès à l'information	Sans objet

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 2016-2017.

AXE : ACCÈS À L'EMPLOI

4 OBJECTIFS
- Favoriser la représentativité des personnes handicapées au sein du personnel civil - Faciliter l'intégration professionnelle des employés handicapés

ACTION	RÉSULTAT
Sensibiliser les gestionnaires afin de favoriser l'embauche de personnes handicapées chez les employés civils	✓ Atteint

Dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH), des projets sont déposés chaque année au CSPQ afin de favoriser l'accès aux personnes handicapées à un emploi dans la fonction publique québécoise. En ce sens, beaucoup d'outils ont été transmis aux gestionnaires, dont un dépliant, le calendrier des étapes du programme et des liens vers des témoignages de succès. Afin d'aider les cadres et les officiers à préparer et à optimiser leur demande de projet, la Sûreté a mis sur pied un comité chargé d'en analyser le contenu et de suggérer les modifications appropriées. Les résultats sont probants, considérant que l'ensemble des huit projets de la Sûreté a été retenu.

TABLEAU 51 Nombre de projets soumis au CSPQ dans le cadre du PDEIPH

AUTOMNE 2016 (cohorte 2017)	AUTOMNE 2015 (cohorte 2016)	AUTOMNE 2014 (cohorte 2015)
8	7	13

TABLEAU 52 Nombre de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1^{er} avril au 31 mars

2016-2017	2015-2016	2014-2015
6	9	4

L'organisation s'est aussi engagée à sensibiliser sa clientèle, lors des demandes de dotation de postes et lors de la présentation des candidatures, en rappelant les orientations gouvernementales en matière d'embauche de membres de groupes cibles et de personnes handicapées.

ACTION	RÉSULTAT
Mettre à jour l'information disponible sur l'intranet concernant les subventions	✓ Atteint

Afin de sensibiliser ses officiers et ses cadres à l'intégration professionnelle des personnes handicapées, la Sûreté a mis à jour sa page intranet sur le PDEIPH. De plus, la page a été étendue à un plus large public et améliorée afin de traiter de l'embauche régulière de personnes des groupes cibles, des subventions pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées et du PDEIPH.

AXE : INFORMATION, SENSIBILISATION ET RÉALISATION

5

OBJECTIFS

- Informer le personnel et les citoyens
- Sensibiliser le personnel de la Sûreté à la réalité des personnes handicapées

ACTION	RÉSULTAT
Mettre à jour le plan de communication	✓ Atteint

Pour donner suite aux engagements envers les personnes handicapées, la Sûreté a révisé le plan de communication élaboré en 2015 afin de planifier les activités portant sur la sensibilisation aux réalités vécues par les personnes handicapées. Elles ont principalement été orientées autour de l'organisation d'activités telles que la publication d'articles de sensibilisation dans l'intranet à l'occasion de la Semaine des personnes handicapées.

ACTION	RÉSULTAT
Sensibiliser le personnel à respecter les espaces réservés aux personnes handicapées (stationnement, salle de toilette, etc.)	✓ Atteint

Au cours de la dernière année, le personnel de la Sûreté a été sensibilisé à la réalité des personnes handicapées. Des affiches ont, entre autres, été installées au GQG dans les toilettes prévues pour les personnes handicapées.

ACTION	RÉSULTAT
Réaliser annuellement des activités de sensibilisation lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées	✓ Atteint

En 2016, lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées, la Sûreté a fait parvenir un courriel à tous ses employés les invitant à prendre part à un tirage organisé par l'Office des personnes handicapées du Québec. Une nouvelle sur le site intranet a également relayé l'information sur les activités de la Semaine.

ANNEXE 1

MESURES DU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL 2015-2018 LA RADICALISATION AU QUÉBEC : AGIR, PRÉVENIR, DÉTECTER ET VIVRE ENSEMBLE

- Assurer un suivi dans la formation des patrouilleurs sur la gestion des personnes avec des problèmes de santé mentale qui sont impliquées dans des dossiers de crimes haineux ou d'intimidation (mesure 1.4);
- Poursuivre la contribution de la Sûreté au modèle intégré des enquêtes en sécurité nationale de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) avec le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et ses autres partenaires (mesure 1.11);
- Poursuivre la coordination de la Structure de gestion policière contre le terrorisme en collaboration avec la GRC et le SPVM (mesure 1.12);
- Assurer un suivi à l'échelle du Québec des dossiers d'enquêtes liés à l'extrémisme violent et à la haine et apporter au besoin un soutien spécialisé aux corps de police municipaux (mesure 1.13);
- Tenir des exercices de simulation et des rencontres afin de préparer la réponse à un acte extrémiste ou terroriste commis sur le territoire québécois (mesure 1.14);
- Intégrer le volet « actes terroristes et extrémistes » dans le module de soutien aux victimes d'actes criminels de la Sûreté du Québec (mesure 1.15);
- Poursuivre le Programme CBRNE (chimique, bactériologique, radioactif, nucléaire, explosif), notamment au regard de la formation des agents désignés pour répondre en cas d'attentat terroriste (mesure 1.16);
- Ajouter un volet de sensibilisation sur la radicalisation dans les programmes d'intervention des corps policiers dans les établissements scolaires et avec les municipalités (mesure 2.10);
- Implanter un volet spécifique de relations avec les minorités ethnoculturelles et un guide de pratiques exemplaires dans une révision du modèle de police communautaire (mesure 2.11);
- Maintenir des spécialistes experts ainsi que des formateurs internes sur l'extrémisme violent et la haine à la Sûreté (mesure 2.15);
- Poursuivre la formation des coordonnateurs d'information en menace terroriste dont l'objectif est de fournir des connaissances en matière de terrorisme et sur les signes probables de radicalisation à l'extrémisme violent, notamment auprès des intervenants de première ligne (mesure 2.17);
- Mettre sur pied une équipe intégrée pour assurer une vigie sur les médias sociaux (mesure 3.1);
- Participer au programme de « Signalement d'incidents suspects » de la GRC (mesure 3.4);
- Mettre en œuvre un programme à l'intention des patrouilleurs afin de détecter les signaux de radicalisation à l'extrémisme violent et au terrorisme sur le terrain (mesure 3.5).

ANNEXE 2

LISTE DES DISTRICTS, DES RÉGIONS, DES CENTRES DE SERVICES MRC ET DES POSTES

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 : 418 549-3771

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

20, boulevard Comeau, Baie-Comeau (Québec) G4Z 3A8
Renseignements : 418 549-9266

> Centre de services MRC – Alma (3 postes) :

Poste de la MRC de Lac-Saint-Jean-Est, Poste principal de la MRC du Fjord-du-Saguenay, Poste auxiliaire de la MRC du Fjord-du-Saguenay.

> Centre de services MRC – Roberval (4 postes) :

Poste principal de la MRC du Domaine-du-Roy, Poste auxiliaire de la MRC du Domaine-du-Roy, Poste de la MRC de Maria-Chapdelaine, Poste de Chapais-Chibougamau.

> Centre de services MRC – Baie-Comeau (5 postes) :

Poste de la MRC de Manicouagan, Poste principal de la MRC de La Haute-Côte-Nord, Poste auxiliaire de la MRC de La Haute-Côte-Nord, Poste principal de la MRC de Caniapiscau, Poste auxiliaire de la MRC de Caniapiscau.

> Centre de services MRC – Sept-Îles (4 postes) :

Poste principal de la MRC de Sept-Rivières, Poste auxiliaire de la MRC de Sept-Rivières, Poste de la MRC de Minganie, Poste de la MRC du Golfe-du-Saint-Laurent.

RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE-NORD-DU-QUÉBEC

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

> **Postes (2) :**

Poste de police communautaire mixte autochtone de Val-d'Or, Poste du Nunavik.

> **Centre de services MRC – Amos (4 postes) :**

Poste de la MRC d'Abitibi, Poste de la MRC d'Abitibi-Ouest, Poste de Matagami, Poste de Radisson (auxiliaire de Matagami).

> **Centre de services MRC – Val-d'Or (3 postes) :**

Poste principal de la MRC de La Vallée-de-l'Or, Poste auxiliaire de la MRC de La Vallée-de-l'Or, Poste de Lebel-sur-Quévillon.

> **Centre de services MRC – Rouyn-Noranda (3 postes) :**

Poste de la ville de Rouyn-Noranda, Poste principal de la MRC de Témiscamingue, Poste auxiliaire de la MRC de Témiscamingue.

DISTRICT SUD

3131, 2^e Rue, Saint-Hubert (Québec) J3Y 8Y8
Renseignements : 450 641-4801

RÉGION ESTRIE-CENTRE-DU-QUÉBEC

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

> **Centre de services MRC – Dunham (4 postes) :**

Poste de la MRC de Brome-Missisquoi, Poste de la MRC de Memphrémagog, Poste de la MRC de La Haute-Yamaska, Poste autoroutier de l'Estrie.

> **Centre de services MRC – Richmond (5 postes) :**

Poste de la MRC du Val-Saint-François, Poste de la MRC du Granit, Poste de la MRC de Coaticook, Poste de la MRC du Haut-Saint-François, Poste de la MRC des Sources.

> **Centre de services MRC – Victoriaville (2 postes) :**

Poste de la MRC d'Arthabaska, Poste de la MRC de L'Érable.

> **Centre de services MRC – Drummondville (2 postes) :**

Poste de la MRC de Drummond, Poste autoroutier du Centre-du-Québec.

RÉGION MONTÉRÉGIE

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

> **Centre de services MRC – Saint-Hyacinthe (3 postes) :**

Poste de la MRC des Maskoutains, Poste de la MRC d'Acton, Poste de la MRC de Rouville.

> **Centre de services MRC – Sorel-Tracy (2 postes) :**

Poste de la MRC de Pierre-De Saurel, Poste de la MRC de La Vallée-du-Richelieu.

> **Centre de services MRC – Vaudreuil-Dorion (2 postes) :**

Poste de la MRC de Vaudreuil-Soulanges Est, Poste de la MRC de Vaudreuil-Soulanges Ouest.

> **Centre de services MRC – Salaberry-de-Valleyfield (4 postes) :**

Poste de la MRC de Beauharnois-Salaberry, Poste de la MRC des Jardins-de-Napierville, Poste de la MRC du Haut-Saint-Laurent, Poste de la MRC du Haut-Richelieu.

DISTRICT EST

1050, rue des Rocailles, Québec (Québec) G2K 0H3

Renseignements : 418 623-6363

RÉGION CAPITALE-NATIONALE-CHAUDIÈRE-APPALACHES

1050, rue des Rocailles, Québec (Québec) G2K 0H3

Renseignements : 418 623-6262

> **Postes (2) :**

Poste autoroutier de la Capitale-Nationale, Poste autoroutier de Chaudière-Appalaches.

> **Centre de services MRC – Sainte-Anne-de-Beaupré (4 postes) :**

Poste de la MRC de La Côte-de-Beaupré, Poste de la MRC de L'Île-d'Orléans, Poste de la MRC de Charlevoix, Poste de la MRC de Charlevoix-Est.

> **Centre de services MRC – Pont-Rouge (3 postes) :**

Poste de la MRC de Portneuf, Poste de la MRC de La Jacques-Cartier, Poste de la MRC de Lotbinière.

> **Centre de services MRC – Saint-Georges (4 postes) :**

Poste de la MRC de Beauce-Sartigan, Poste de la MRC des Etchemins, Poste de la MRC des Appalaches, Poste de la MRC de Robert-Cliche.

> **Centre de services MRC – Sainte-Marie (4 postes) :**

Poste de la MRC de La Nouvelle-Beauce, Poste de la MRC de L'Islet, Poste de la MRC de Bellechasse, Poste de la MRC de Montmagny.

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

393, rue Vanier, Rimouski (Québec) G5L 8X1

Renseignements : 418 721-7308

> **Centre de services MRC – Rimouski (2 postes) :**

Poste de la MRC de Rimouski-Neigette, Poste de la MRC de La Mitis.

> Centre de services MRC – Rivière-du-Loup (5 postes) :

Poste de la MRC de Rivière-du-Loup, Poste de la MRC de Témiscouata, Poste de la MRC de Kamouraska, Poste de la MRC des Basques, Poste autoroutier du Bas-Saint-Laurent.

> Centre de services MRC – Chandler (6 postes) :

Poste de la MRC du Rocher-Percé, Poste principal des MRC d'Avignon et de Bonaventure, Poste auxiliaire de la MRC de Bonaventure, Poste des Îles-de-la-Madeleine, Poste principal de la MRC de La Côte-de-Gaspé, Poste auxiliaire de la MRC de La Côte-de-Gaspé.

> Centre de services MRC – Matane (4 postes) :

Poste de la MRC de La Matanie, Poste de la MRC de La Matapédia, Poste de la MRC de La Haute-Gaspésie, Poste auxiliaire de la MRC d'Avignon.

DISTRICT OUEST

3005, avenue de la Gare, Mascouche (Québec) J7K 0P9
Renseignements : 450 474-7676

RÉGION MAURICIE-LANAUDIÈRE

950, rue Tousignant, Trois-Rivières (Québec) G8V 1S2
Renseignements : 819 379-7195

> Centre de services MRC – Louiseville (6 postes) :

Poste principal de la MRC de Maskinongé, Poste auxiliaire de la MRC de Maskinongé, Poste de la MRC de Bécancour, Poste de la MRC de Nicolet-Yamaska, Poste de la MRC des Chenaux, Poste autoroutier de la Mauricie.

> Centre de services MRC – Shawinigan (3 postes) :

Poste de la ville de Shawinigan, Poste de l'agglomération de La Tuque, Poste de la MRC de Mékinac.

> Centre de services MRC – Joliette (4 postes) :

Poste de la MRC de Joliette, Poste principal de la MRC de D'Autray, Poste auxiliaire de la MRC de D'Autray, Poste secondaire de la MRC de D'Autray.

> Centre de services MRC – Saint-Lin-Laurentides (4 postes) :

Poste de la MRC de Montcalm, Poste principal de la MRC de Matawinie, Poste auxiliaire de la MRC de Matawinie, Poste secondaire de la MRC de Matawinie.

RÉGION OUTAOUAIS-LAURENTIDES

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

> Poste (1) :

Poste autoroutier de l'Outaouais.

> Centre de services MRC – Lachute (3 postes) :

Poste de la MRC d'Argenteuil, Poste de la MRC de Papineau, Poste de la MRC de Deux-Montagnes.

> **Centre de services MRC – Saint-Sauveur (3 postes) :**

Poste de la MRC des Pays-d'en-Haut, Poste de la MRC de La Rivière-du-Nord, Poste de la MRC des Laurentides.

> **Centre de services MRC – Maniwaki (3 postes) :**

Poste de la MRC de La Vallée-de-la-Gatineau, Poste de la MRC de Pontiac, Poste de la MRC d'Antoine-Labelle.

RÉGION AUTOROUTIÈRE DU GRAND MONTRÉAL

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

Renseignements : 450 474-7743

> **Postes (8) :**

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

ANNEXE 3

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

D. 1076-2012, a. 8.

9. Le membre doit exercer ses fonctions avec probité.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

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

D. 1076-2012, a. 10.

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

D. 1076-2012, a. 11.

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

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

D. 1076-2012, a. 12.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

- 1° être présent en uniforme à une assemblée politique, à moins d'être en devoir sur les lieux ;
- 2° ne pas faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques ;
- 3° exprimer publiquement, en période électorale, ses opinions politiques, solliciter des fonds pour un candidat à une élection, une instance politique ou un parti politique ou s'afficher publiquement comme appuyant un candidat à une élection ou un parti politique, à l'intérieur du territoire où le membre exerce habituellement ses fonctions.

D. 1076-2012, a. 13.

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

D. 1076-2012, a. 14.

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

D. 1076-2012, a. 15.

CHAPITRE III PROCESSUS DISCIPLINAIRE

SECTION I FAUTE DISCIPLINAIRE

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

D. 1076-2012, a. 16.

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

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

D. 1076-2012, a. 17.

SECTION II PLAINTES 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 utilisés ni ne sont recevables à titre de preuve devant une instance judiciaire ou quasi judiciaire.

D. 1076-2012, a. 56.

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

D. 1076-2012, a. 57.

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

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

D. 1076-2012, a. 58.

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

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

D. 1076-2012, a. 59.

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

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

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

D. 1076-2012, a. 60.

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

D. 1076-2012, a. 61.

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

- 1° 1 membre, qui doit être un officier, lequel agit seul et à titre de président d'audition ;
- 2° 3 membres, dont un qui n'est pas policier, en précisant lequel des membres, qui doit être un officier, agit comme président d'audition.

D. 1076-2012, a. 62.

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

D. 1076-2012, a. 63.

- 64.** Le membre cité doit faire connaître son plaidoyer au responsable du traitement des plaintes dans les 10 jours de la 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 4

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AIE	Arme à impulsion électrique	GES	Gaz à effet de serre
AOP	Approche organisationnelle en prévention	GQG	Grand quartier général
ASRP	Approche stratégique en résolution de problème	GRC	Gendarmerie royale du Canada
CAI	Commission d'accès à l'information	GFEC	Grande fonction des enquêtes criminelles
CFD	Compte à fin déterminée	GFST	Grande fonction de la surveillance du territoire
CGA	Centre de gestion des appels	MRC	Municipalité régionale de comté
CRC	Centre de réponse aux citoyens	PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
CSMRC	Centre de services MRC	PADD	<i>Plan d'action de développement durable</i>
CSPQ	Centre de services partagés du Québec	RENIR	Réseau national intégré de radiocommunication
DCRI	Direction des communications et des relations internationales	RLRQ	<i>Recueil des lois et des règlements du Québec</i>
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales	SAPI	Service de l'accès et de la protection de l'information
DSC	<i>Déclaration de services aux citoyens</i>	SAGIR	Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources
ENPQ	École nationale de police du Québec	SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
ESEI	Exploitation sexuelle des enfants sur Internet	SQI	Société québécoise des infrastructures
ETC	Équivalent temps complet		
FSP	Fonds de services de police		



WWW.SQ.GOUV.QC.CA