



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2022-2023



RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2022-2023



CE RAPPORT EST PRODUIT PAR LA SÛRETÉ DU QUÉBEC.

Pour tous commentaires ou renseignements, adressez-vous 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

Les plans stratégiques, les rapports annuels de gestion, les bilans, les statistiques, les communiqués de presse ainsi que d'autres renseignements, dont certaines données par les municipalités régionales de comté (MRC), sont accessibles à partir du site Web de la Sûreté du Québec.

www.sq.gouv.qc.ca

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

Dépôt légal – 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN : 978-2-550-94596-3 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-94597-0 (version PDF)

Table des matières

Messages et déclarations	v
Chapitre 1 Notre organisation	1
En bref	2
Faits saillants	9
Chapitre 2 Notre reddition de comptes	13
Plan stratégique	14
Déclaration de services aux citoyens	29
Sondage sur la satisfaction citoyenne	33
Chapitre 3 Ressources utilisées	37
Humaines	38
Financières	42
Informationnelles	47
Chapitre 4 Nos autres exigences	49
Gestion et contrôle des effectifs	50
Développement durable	51
Divulgarion d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	53
Code d'éthique	63
Normes professionnelles	63
Accès aux documents et protection des renseignements personnels	64
Politique linguistique	67
Politique de financement	68

Tableaux et figures

Liste des tableaux

Tableau 1	Évolution du nombre de demandes d'assistance policière	29
Tableau 2	Sommaire des résultats des engagements de la DSC.....	30
Tableau 3	Satisfaction globale à l'égard de la dernière interaction (note sur 10)	34
Tableau 4	Répartition de la clientèle des deux groupes, selon l'indice de satisfaction.....	34
Tableau 5	Niveau de satisfaction moyen, selon le service reçu (par groupe).....	35
Tableau 6	Niveau de satisfaction moyen, selon le service reçu (par district).....	36
Tableau 7	Répartition de l'effectif en place, policier et civil, selon la catégorie d'emplois	38
Tableau 8	Répartition de l'effectif en poste au 31 mars 2023 par grande fonction	39
Tableau 9	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité	39
Tableau 10	Évolution des dépenses en formations.....	40
Tableau 11	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	41
Tableau 12	Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire.....	41
Tableau 13	Emplois régionalisés au 31 janvier 2023	41
Tableau 14	Dépenses de la Sûreté (excluant le FSP)	42
Tableau 15	Coût moyen des services spécialisés et nationaux	43
Tableau 16	Revenus, dépenses et investissement du FSP	43
Tableau 17	Coût moyen des services généraux	44
Tableau 18	Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté (incluant le FSP et le CFD).....	45
Tableau 19	Sommaire des catégories de dépenses	46
Tableau 20	Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.....	50
Tableau 21	Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus conclus entre le 1 ^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023	51
Tableau 22	Divulgaration d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics	54
Tableau 23	Effectif régulier au 31 mars 2023.....	55
Tableau 24	Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023.....	55
Tableau 25	Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023	56
Tableau 26	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	57
Tableau 27	Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les MVE) au sein de l'effectif civil régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	57
Tableau 28	Évolution de la présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	57
Tableau 29	Évolution de la présence des MVE au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	58
Tableau 30	Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2023.....	59
Tableau 31	Présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultat par catégorie d'emplois au 31 mars 2023	59
Tableau 32	Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi.....	59
Tableau 33	Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2023.....	60
Tableau 34	Taux de présence des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2023	60

Tableau 35	Nombre de dossiers soumis à Infrastructures technologiques Québec (ITQ) en lien avec le PDEIPH	60
Tableau 36	Nombre de nouveaux participants et de nouvelles participantes au PDEIPH accueillis du 1 ^{er} avril au 31 mars	60
Tableau 37	Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)	61
Tableau 38	Liste de formations offertes.....	63
Tableau 39	Nombre total de demandes reçues.....	64
Tableau 40	Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais	64
Tableau 41	Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues	65
Tableau 42	Mesures d'accommodement et avis de révision	66
Tableau 43	Comité permanent et mandataire	67
Tableau 44	Statut de la politique linguistique institutionnelle	67
Tableau 45	Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle.....	68
Tableau 46	Revenus provenant des biens et services tarifés	68
Tableau 47	Revenus provenant des biens et services tarifés du FSP	69

Liste des figures

Figure 1	Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec (incluant la <i>Loi sur les armes à feu</i>)	45
----------	---	----

Liste des sigles et acronymes

APPQ	Association des policières et policiers provinciaux du Québec	GES	Gaz à effet de serre
BAR	Bracelet antirapprochement	GRC	Gendarmerie royale du Canada
BCAFE	Bureau du contrôle des armes à feu et des explosifs	ITQ	Infrastructures technologiques Québec
CASA	Carrefour des services d'affaires	MELCCFP	Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels	MRC	Municipalité régionale de comté
CFD	Compte à fin déterminée	MVE	Minorité visible et ethnique
CGA	Centre de gestion des appels	NABI	Normes d'attribution de biens informationnels
COP15	15 ^e Conférence des Parties	PADD	Plan d'action de développement durable
CQDAAF	Centre québécois de dé pistage des armes à feu	PAÉ	Programme d'accès à l'égalité
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec	PARL	Plan d'activité régional et local
CSMRC	Centre de services MRC	PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
DG	Directeur général	PGI	Progiciels intégrés
DSC	Déclaration de services aux citoyens	RAC	Retour au citoyen
EMRII	Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance	RH	Ressources humaines
ENPQ	École nationale de police du Québec	RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec
ESEI	Exploitation sexuelle des enfants sur Internet	SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
ETC	Équivalents temps complet	SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
FLAIR	Formation sur la légalité de l'accès à l'information du réseau	SPN	Service de police du Nunavik
FSP	Fonds des services de police	Sûreté	Sûreté du Québec

Message du ministre



Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Madame la Présidente,

Je vous invite à prendre connaissance du Rapport annuel de gestion de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2023.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du Plan stratégique ainsi que de ceux de la Déclaration de services aux citoyens de l'organisation.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, mes salutations distinguées.

Le ministre de la Sécurité publique
et ministre responsable de la région de l'Estrie,

ORIGINAL SIGNÉ

François Bonnardel

Québec, septembre 2023

Message de la directrice générale

Monsieur François Bonnardel
Ministre de la Sécurité publique
Ministre responsable de la région de l'Estrie
2525, boulevard Laurier, 5e étage,
Québec (Québec) G1V 2L2



Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le Rapport annuel de gestion de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier 2022-2023. Ce rapport rend compte de la troisième et dernière année de réalisation de notre Plan stratégique 2020-2023. Les pages qui suivent font état des résultats obtenus et mettent en lumière les efforts consacrés à l'atteinte de nos objectifs. Plus généralement, elles témoignent de notre engagement à offrir des services qui répondent aux préoccupations et aux réalités des collectivités.

Au cours de la dernière année, la Sûreté a poursuivi la mise en œuvre de ses stratégies afin d'assurer un environnement sécuritaire à l'ensemble de la population : en investissant encore davantage dans la lutte contre la violence armée, par la création notamment du Centre québécois de dépistage des armes à feu, en rehaussant le partenariat dans la lutte contre l'exploitation sexuelle des mineurs et en collaborant activement au déploiement des bracelets antirapprochement. Consciente que le succès de ces mesures et que les résultats obtenus sont d'abord attribuables au travail des personnes qui composent ses rangs, l'organisation a également élaboré un nouveau programme de planification de la relève et a consolidé ses services en matière de santé mentale et psychologique des policiers. Je tiens à remercier chacun des membres, civils et policiers, pour leur dévouement et leur professionnalisme et à saluer la collaboration soutenue de tous nos partenaires. Plus que jamais, leur apport est essentiel à l'accomplissement de notre mission première de sécurité publique.

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

La directrice générale,

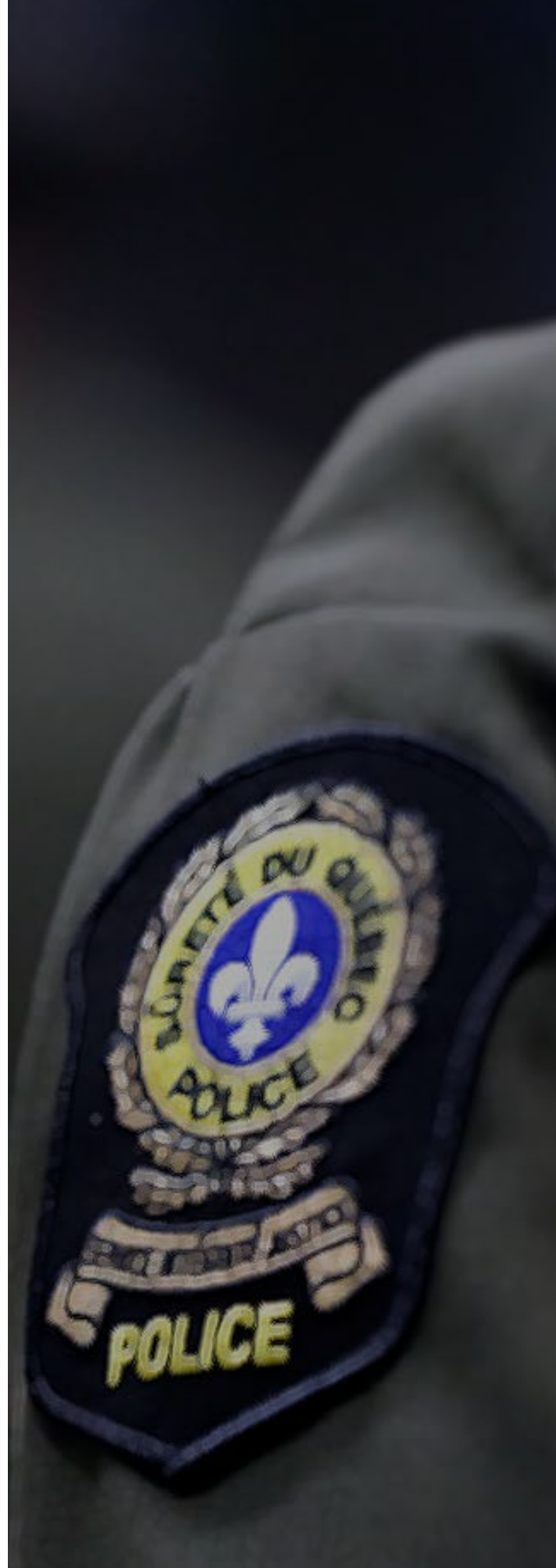
ORIGINAL SIGNÉ
Johanne Beausoleil
Montréal, août 2023

Déclaration des membres de l'État-major attestant la fiabilité des données

Tout au long de l'année 2022-2023, 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 2020-2023 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 de la déclaration de validation préparée par la Direction de la vérification de la Sûreté du Québec, nous attestons que le Rapport annuel de gestion 2022-2023 :

- décrit fidèlement la mission et présente les orientations et les objectifs du Plan stratégique 2020-2023 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 2020-2023 de la Sûreté du Québec;



- présente les mesures prises à l'égard des 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 de l'organisation.

Les membres de l'État-major,



ORIGINAL SIGNÉ

Johanne Beausoleil
Directrice générale



ORIGINAL SIGNÉ

Ronald Boudreault
Directeur général adjoint exécutif
Direction principale de la stratégie et des affaires institutionnelles



ORIGINAL SIGNÉ

André Santerre
Directeur général adjoint
Grande fonction de la surveillance du territoire



ORIGINAL SIGNÉ

Benoit Dubé
Directeur général adjoint
Grande fonction des enquêtes criminelles



ORIGINAL SIGNÉ

Mario Smith
Directeur général adjoint
Grande fonction de l'administration



ORIGINAL SIGNÉ

Jérôme Gagnon
Directeur général adjoint
Grande fonction des affaires organisationnelles

Montréal, septembre 2023

Déclaration de la Direction de la vérification attestant la validation des données



Madame Johanne Beausoleil
Directrice générale
Sûreté du Québec
1701, rue Parthenais
Montréal (Québec) H2K 3S7

Madame la Directrice générale,

La Direction de la vérification a procédé à l'examen de l'information présentée dans le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* de la Sûreté du Québec, pour l'exercice s'étant terminé le 31 mars 2023, à l'exception du volet des ressources financières.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation des données incombe à chacune des directions de la Sûreté du Québec.

La responsabilité de la Direction de la vérification consiste à exprimer une opinion sur le caractère plausible et la cohérence de l'information. Cet examen a 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 l'informations fournie.

Au terme de cet examen, la Direction de la vérification n'a rien relevé qui porte à croire que l'information contenue dans les parties examinées dudit Rapport annuel de gestion n'est pas, à tous égards, plausible et cohérente

Veillez agréer, Madame la Directrice générale, nos salutations distinguées.

La directrice de la vérification,

ORIGINAL SIGNÉ

Josée Corbeil

Montréal, septembre 2023



CHAPITRE 1

Notre organisation

NOTRE ORGANISATION

En bref

La Sûreté du Québec, ci-après nommée Sûreté, 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. 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 s'est adjoint l'expertise d'autres organisations et offre sa contribution en retour pour atteindre un objectif commun : la sécurité de la population.

I MISSION

Comme le précise 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.

I VISION

La Sûreté s'engage à être à l'écoute des citoyens et poursuit la mise en œuvre de stratégies proactives afin d'offrir des services adaptés à leurs préoccupations et aux réalités des collectivités.

I VALEURS

La Sûreté prône les valeurs organisationnelles suivantes :

Service

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

Professionalisme

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.

Respect

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

Intégrité

Nous prenons en compte l'intérêt public ainsi que les valeurs et les normes de notre institution dans 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.

La Sûreté en quelques chiffres au 31 mars 2023

8 206

Employés policiers et civils sur lesquels compte l'organisation pour s'acquitter de sa mission

1 240 952

Budget total de dépenses, en milliers de dollars ¹

1 042

Municipalités et territoires répartis dans les 86 municipalités régionales de comté (MRC) et territoires équivalents desservis par la Sûreté ²

118

Postes principaux, auxiliaires, secondaires et autoroutiers répartis sur tout le territoire québécois qui fournissent les services policiers aux citoyens

663 162

Cartes d'appel traitées par les 11 centres de gestion des appels (CGA) de la Sûreté ³

¹ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires, considérant que le ministre des Finances présentera les données vérifiées. Pour plus de détails sur les dépenses et investissements de la Sûreté en 2022-2023, se référer à la section « Ressources financières ».

² 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 le cadre de l'Entente relative aux services policiers fournis aux municipalités par la Sûreté du Québec. Les MRC de L'Assomption et de Montcalm sont aussi regroupées dans une seule entente.

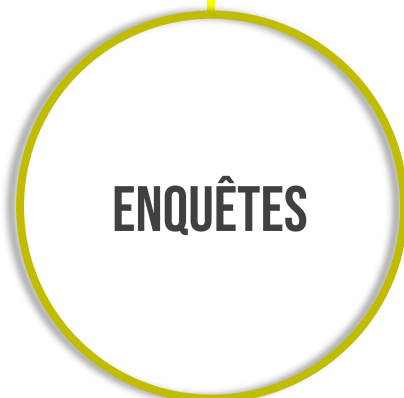
³ Une carte d'appel est créée pour chaque demande d'assistance policière.

I SERVICES

Nos équipes assurent des services de :



- Présence familière sur le territoire;
- Réponse en tout temps aux appels des citoyens et traitement des signalements;
- Interventions en fonction de la sécurité des citoyens et selon l'urgence de la situation, soit :
 - immédiates sur les lieux;
 - ultérieures sur les lieux après la prise d'un rendez-vous;
 - 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;
- Parrainage des municipalités.



- Enquêtes sur les crimes contre la personne et la propriété;
- Soutien aux victimes d'actes criminels;
- Cybersurveillance et enquêtes sur la cybercriminalité;
- Enquêtes sur les disparitions, fugues et enlèvements;
- Lutte contre la radicalisation et l'extrémisme violent;
- Lutte contre le crime organisé;
- Lutte contre la possession, le trafic et la production de drogues;
- Enquêtes sur les fraudes de toute nature;
- Enquêtes sur les crimes touchant les revenus de l'État, sa sécurité et son intégrité.



- Rétablissement et maintien de l'ordre lors de situations d'urgence ou de désordre;
- D'envergure provinciale;
- Opérations de recherche et de sauvetage, entre autres, lors de sinistres;
- Missions hélicoptérées; interventions lors de prises d'otage ou en situation de tireurs actifs.



- Analyse de renseignements criminels et en matière de sécurité de l'État;
- Sécurité de l'Assemblée nationale et protection de personnalités politiques;
- Surveillance technologique;
- Analyse du comportement, polygraphie et service de portraitiste;
- Contrôle des armes à feu et des explosifs;
- Vérification des antécédents et habilitations sécuritaires;
- Gestion de la Banque centrale provinciale d'empreintes digitales et de photographies signalétiques;
- Gestion du Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ).

I NOS CLIENTS ET PARTENAIRES

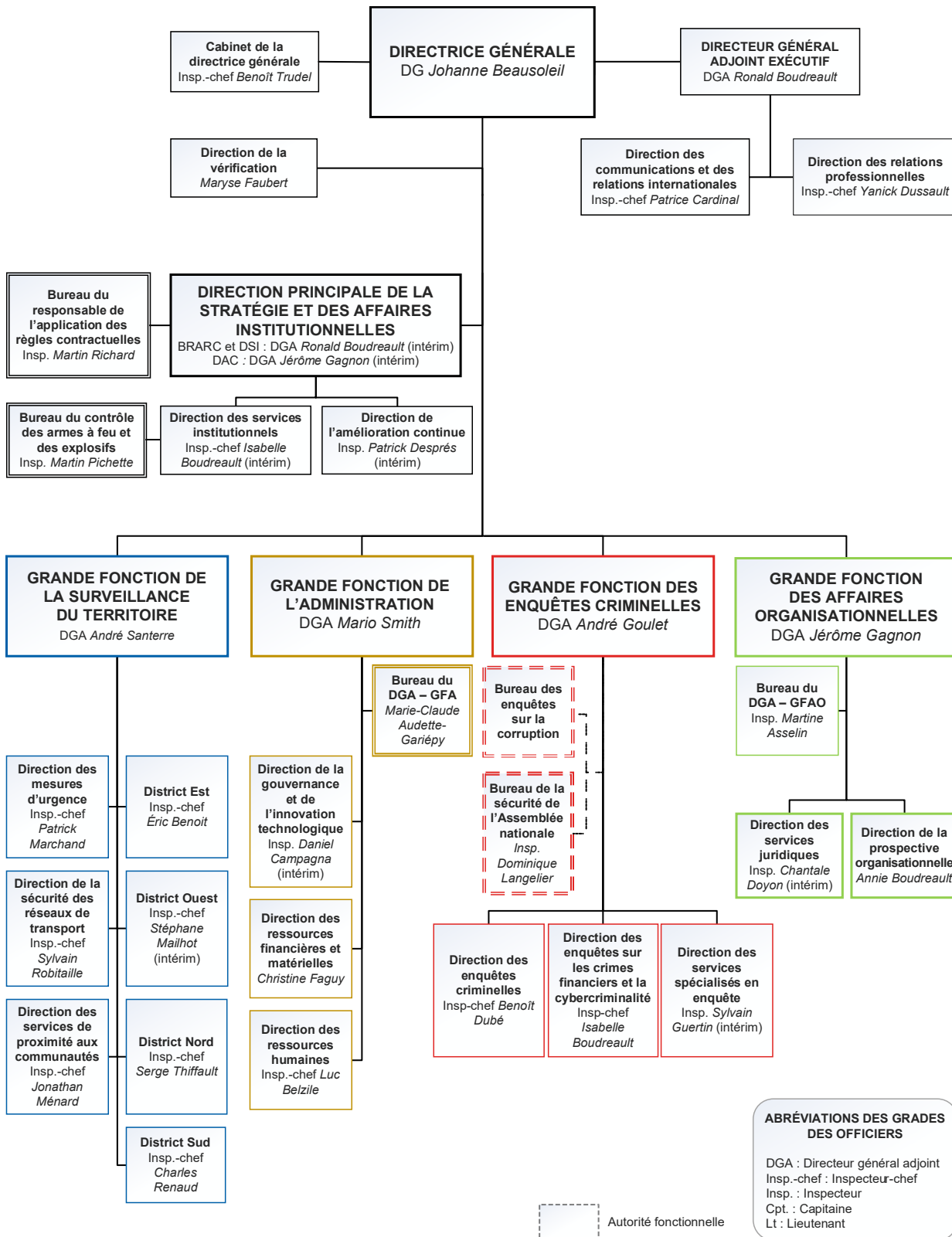
● CLIENTS

- 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.

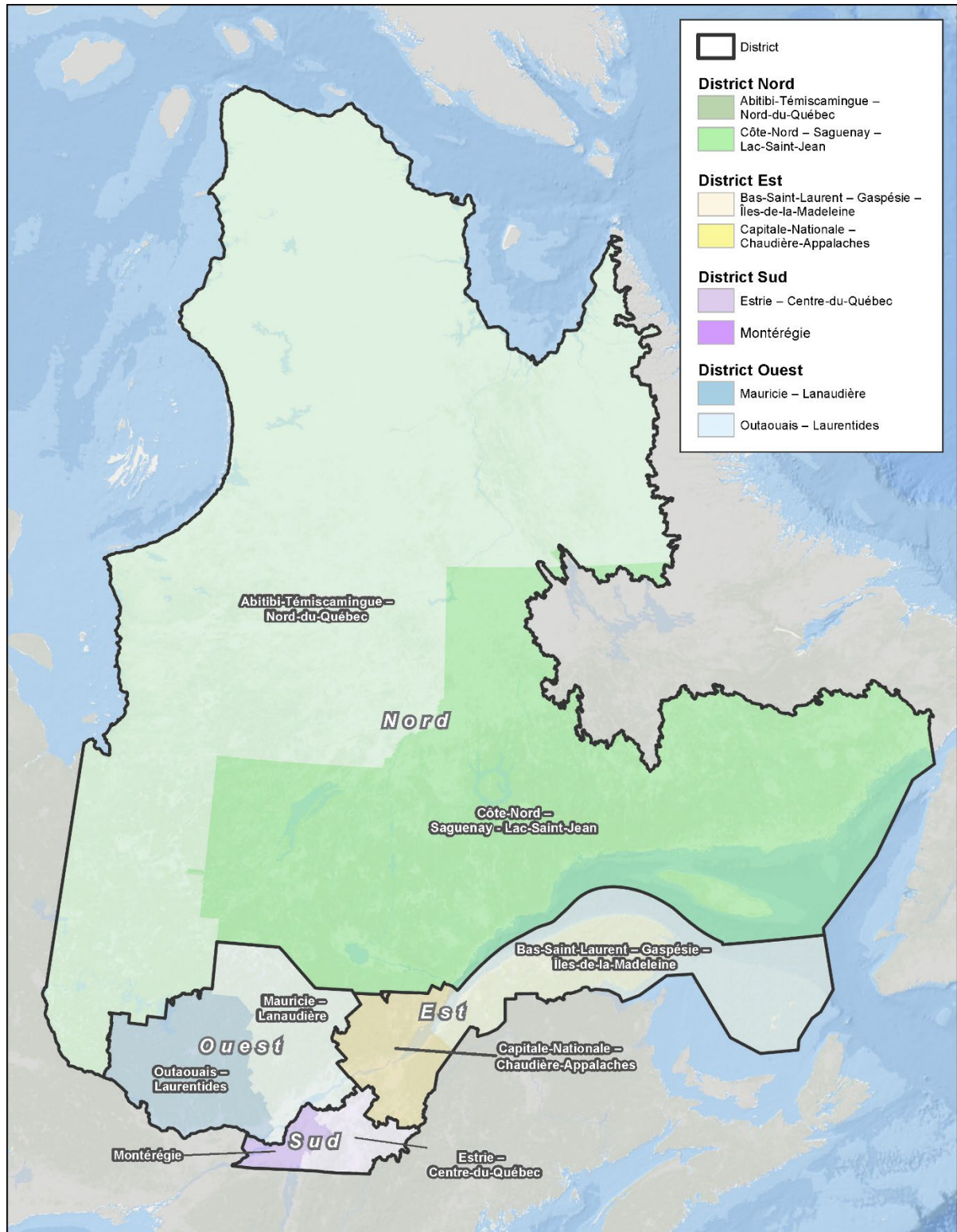
● PARTENAIRES

- Comités de sécurité publique de chaque MRC desservie;
- 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;
- Associations du monde municipal;
- Diverses associations;
- Autres instances contribuant à la sécurité publique.

ORGANIGRAMME



CARTE



PROFIL DES RÉGIONS 4, 5

Au 31 mars 2023

GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Nombre de policiers	700
Nombre de civils.....	1 404

DISTRICT NORD

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

Population desservie ⁶	219 154
Étendue (km ²)	545 248,0
Nombre de MRC ⁷	11
Nombre de postes MRC	16
Nombre de centres de services MRC (CSMRC)	4
Nombre de policiers	510
Nombre de civils.....	103

Région Abitibi-Témiscamingue– Nord-du-Québec

Population desservie.....	149 068
Étendue (km ²)	349 753,7
Nombre de MRC	6
Nombre de postes MRC	10
Nombre de CSMRC	3
Nombre de postes (autres)	2
Nombre de policiers	347
Nombre de civils.....	59

DISTRICT SUD

Région Estrie–Centre-du-Québec

Population desservie.....	422 018
Étendue (km ²)	16 558,2
Nombre de MRC	11
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	619
Nombre de civils.....	110

Région Montérégie

Population desservie.....	501 711
Étendue (km ²)	7 562,5
Nombre de MRC	10
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers	996
Nombre de civils.....	178

DISTRICT EST

Région Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches

Population desservie	462 718
Étendue (km ²).....	35 998,3
Nombre de MRC	15
Nombre de postes MRC.....	15
Nombre de CSMRC	5
Nombre de policiers	480
Nombre de civils.....	173

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

Population desservie	290 392
Étendue (km ²).....	106 540,4
Nombre de MRC ⁸	14
Nombre de postes MRC.....	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers	480
Nombre de civils.....	86

DISTRICT OUEST

Région Mauricie–Lanaudière

Population desservie	424 310
Étendue (km ²).....	51 162,3
Nombre de MRC ⁹	11
Nombre de postes MRC.....	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	944
Nombre de civils.....	206

Région Outaouais–Laurentides

Population desservie	283 127
Étendue (km ²).....	52 896,5
Nombre de MRC	9
Nombre de postes MRC.....	10
Nombre de CSMRC	3
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	553

UNITÉ DES OPÉRATIONS DU RÉSEAU

ROUTIER SUPÉRIEUR

Direction de la sécurité des réseaux de transport

Nombre de postes autoroutiers	8
Nombre de centres de services	2

⁴ Le nombre de policiers et de civils fait référence aux effectifs autorisés et non à l'effectif en place, comme mentionné dans la section « Ressources humaines ».

⁵ La liste des postes et leurs coordonnées sont disponibles sur le site Web de la Sûreté (www.sq.gouv.qc.ca).

⁶ La Sûreté dessert le total des populations des 1 042 municipalités et territoires auxquels les services sont facturés (1 010 municipalités et 32 territoires non organisés regroupés) dans le cadre des 86 ententes de services, lesquelles sont échues. Ces données comprennent la population des municipalités de Saint-Benoît-du-Lac (27 habitants) et de Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente (2 habitants), desservies par les ententes, sans toutefois que les services soient facturés, mais elles n'incluent pas la population (5 833 habitants) des territoires autochtones desservis, ni les municipalités desservies par des corps de police municipaux.

⁷ Le territoire de la Jamésie est comptabilisé à la fois dans la région Côte-Nord–Saguenay–Lac-Saint-Jean et dans celle de l'Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec, mais ne compte que pour un seul territoire desservi (le nombre total de territoires desservis se situe donc à 86).

⁸ Les MRC d'Avignon et de Bonaventure sont regroupées dans le cadre d'une seule Entente relative aux services policiers fournis aux municipalités par la Sûreté du Québec.

⁹ Les MRC de L'Assomption et de Montcalm sont regroupées dans le cadre d'une seule Entente relative aux services policiers fournis aux municipalités par la Sûreté du Québec.

FAITS SAILLANTS

Intégration du corps de police municipal de Thetford Mines

Le 23 août 2022, le ministère de la Sécurité publique approuvait l'abolition du corps de police municipal de la Ville de Thetford Mines. Plusieurs démarches ont été entreprises pour assurer une intégration harmonieuse de ce corps de police au sein de la Sûreté, à compter du 24 mars dernier.

Pour la première fois, dans une perspective d'amélioration continue de ses façons de faire en matière d'intégration de corps de police municipaux et pour faciliter la transition auprès des membres concernés, la Sûreté a désigné le directeur du poste à intégrer comme membre actif du comité de coordination.

Au total, 36 policiers et 4 employés civils sont venus enrichir les rangs de la Sûreté. Parallèlement à cette intégration, un nouveau centre de services MRC a été créé afin de prendre en charge l'administration des postes de la MRC de Lotbinière et de la MRC des Appalaches. Il est situé à Thetford Mines.

En février, afin de bien accueillir les membres policiers et civils parmi ses équipes, la Sûreté a organisé une période d'induction au cours de laquelle elle leur a transmis de l'information sur diverses sphères d'activité de l'organisation.

Développement de la relève de gestion

La Sûreté du Québec reconnaît que les employés constituent la ressource la plus importante de l'organisation. Au cours de la dernière année, soucieuse d'investir dans son capital humain, elle a élaboré et mis en œuvre le programme de planification de la relève et de gestion intégrée de talents.

Essentiellement, l'objectif de ce programme consiste à assurer que l'organisation dispose d'un bassin de relève en gestion prêt à prendre le relais dans un contexte marqué par une transformation de l'appareil public. Il vise également à accompagner et à soutenir les gestionnaires dans leur développement afin qu'ils puissent parfaire leurs compétences et renforcer leur leadership.

En ce sens, l'organisation s'est associée à des partenaires externes afin de bonifier divers outils de développement, y compris un programme de mentorat, destinés à l'ensemble de ses gestionnaires.

Déploiement des bracelets antirapprochements

Le 17 mars 2022, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le projet de loi n° 24 relatif à la mise en place des bracelets antirapprochements (BAR) en contexte de violence conjugale. Le projet de déploiement des BAR, coordonné par les Services correctionnels du Québec, s'inscrit en continuité avec le Plan d'action spécifique pour prévenir les situations de violence conjugale à haut risque de dangerosité et accroître la sécurité des victimes 2020-2025.

La Sûreté du Québec collabore activement à l'implantation progressive des BAR. L'équipe vouée à la lutte contre la violence entre partenaires intimes coordonne les actions lors de l'imposition d'un BAR ou lors du déclenchement d'une alarme émise par un BAR sur son territoire et, lorsque nécessaire, soutient les services de police municipaux. Elle offre de l'accompagnement personnalisé aux unités impliquées, propose des séances d'information et diffuse des outils permettant une application adéquate des mesures par les membres, dont une procédure opérationnelle et un aide-mémoire. Entre juin 2022, date à laquelle un premier BAR a été imposé, et le 31 mars 2023, 25 bracelets ont été traités par la Sûreté, impliquant 73 suivis auprès des unités. Au 31 mars 2023, les BAR ont été déployés dans cinq régions du Québec sur neuf.

Coordination d'événements majeurs

En tant que police nationale, la Sûreté du Québec soutient la communauté policière et coordonne des opérations policières d'envergure. Pour gérer ces événements majeurs, la Sûreté peut déployer sa structure des mesures d'urgence. Cette structure inclut l'ouverture du Centre de contrôle des mesures d'urgence, de centres opérationnels répartis dans toutes les régions du Québec et autant de postes de commandement que nécessaire, permettant de gérer le ou les événements en parallèle sans affecter la desserte normale. Ces instances centralisent le commandement et la coordination des actions en matière de ressources humaines, de communications, d'enquêtes, d'interventions policières ainsi que d'acquisition et de distribution d'équipements.

Au cours de l'année 2022-2023, la structure des mesures d'urgence de la Sûreté a notamment été déployée lors de la visite du pape, du 27 au 29 juillet, de la campagne électorale et des élections provinciales, du 28 août au 4 octobre, et de la 15^e Conférence des Parties (COP15) à la Convention sur la diversité biologique des Nations Unies, tenue à Montréal, du 1^{er} au 20 décembre.

L'expertise développée au fil des années et l'accès à un large bassin d'effectifs formés facilitent la réalisation des responsabilités de niveau 6 qui incombent à la Sûreté du Québec, et ce, particulièrement lors d'événements majeurs.

Lutte à la violence armée

Le 16 janvier 2023 marquait le début des activités du tout nouveau Centre québécois de dépistage des armes à feu (CQDAAF), mis en place par la Sûreté du Québec. Le dépistage des armes à feu consiste à identifier le commerçant ayant vendu une arme et, possiblement, l'acquéreur initial. Les renseignements qui en découlent s'avèrent fort précieux dans la lutte contre l'approvisionnement en armes à feu, notamment pour tenter de contrecarrer les activités d'importation illégale et ainsi réduire l'accessibilité des armes à feu sur le territoire québécois.

Des expériences exploratoires réalisées par la Sûreté du Québec à l'été 2022 en vue de la mise en place du CQDAAF ont permis de confirmer le fort potentiel des activités de dépistage. À titre d'exemple, des armes de poing saisies dans le cadre d'un dossier d'enquête en approvisionnement ont fait l'objet d'un dépistage par l'intermédiaire du Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives. Cette opération a permis d'identifier un acheteur multiple aux États-Unis. Les démarches d'enquête subséquentes entreprises par les autorités américaines ont mené à la saisie de plus d'une cinquantaine d'armes de poing destinées à l'importation, et ce, avant même que celles-ci foulent le sol canadien.

Le CQDAAF a le mandat de traiter les demandes de dépistage formulées par tous les corps de police du Québec. Au 31 mars 2023, soit en moins de trois mois d'activité, ce sont 383 armes à feu qui lui ont été soumises pour dépistage. L'équipe du CQDAAF est composée de ressources de la Sûreté du Québec, du Service de police de la Ville de Montréal, de l'Agence des services frontaliers du Canada, du Bureau du contrôle des armes à feu et des explosifs ainsi que de membres de deux agences américaines, soit le Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives et Homeland Security Investigations. De plus, ses activités sont réalisées en étroite collaboration avec l'Équipe nationale de soutien à l'application de la *Loi sur les armes à feu* et le Centre national de dépistage des armes à feu, lesquels sont sous la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada, ainsi qu'avec le Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale. Cette initiative s'inscrit dans la Stratégie québécoise de lutte contre la violence armée lancée par le gouvernement du Québec à l'automne 2021.

Lutte à l'exploitation sexuelle des mineurs

Au cours de la dernière année, la Sûreté a poursuivi ses efforts afin de lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet (ESEI), notamment contre la production, la distribution et la possession de contenu pédopornographique par des individus mal intentionnés. Soulignons que l'ajout de l'Équipe intégrée de lutte contre la pornographie juvénile, en 2021, a renforcé la capacité d'identifier et d'arrêter les producteurs et les distributeurs de pornographie juvénile à travers le Québec.

La hausse constante du nombre de signalements en matière d'ESEI s'est poursuivie cette année. À cet effet, entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023, 4 212 signalements ont été recensés, ce qui représente une hausse de 9 % par rapport à l'année précédente. Le travail soutenu des ressources policières et civiles ainsi que le partenariat établi avec les corps policiers municipaux ont permis l'arrestation de 243 individus. Finalement, en plus de permettre l'identification de 43 victimes, les retombées des enquêtes menées ont également contribué à prévenir la victimisation éventuelle d'autres enfants.

Gestion des menaces lors des élections provinciales 2022

Tenues en octobre 2022, les élections provinciales se sont déroulées dans un contexte où, depuis quelques années, on observe une augmentation du nombre d'individus radicalisés et des menaces envers les élus. Pour assurer la sécurité des chefs de parti et le bon déroulement de la campagne électorale, la mobilisation et l'expertise de plusieurs unités spécialisées de la Sûreté ont été nécessaires. Celles-ci ont collaboré étroitement avec divers partenaires externes afin de rehausser l'efficacité des mesures déployées.

Dans le cadre de la campagne électorale, la Sûreté était responsable de l'évaluation de tout signalement concernant une menace ou un événement inquiétant visant un chef de parti ou un candidat, ce qui représente un bassin d'environ 600 personnes. Ainsi, la Sûreté a mis en place une structure efficace pour garantir sa capacité opérationnelle et optimiser la communication avec les partenaires. C'est afin d'assurer l'agilité et la synergie des ressources que s'est tenu, en mai dernier, le premier Séminaire préparatoire en renseignement en vue des élections provinciales. Cette rencontre a eu lieu au Grand quartier général de la Sûreté. Regroupant tous les acteurs impliqués dans la sécurité des élus, cet événement s'inscrivait dans une volonté affirmée d'optimiser la cohérence et l'opérationnalisation des actions policières, tout en encourageant le développement des connaissances des participants.

En somme, la contribution, l'expertise et l'agilité des équipes réparties dans les différentes grandes fonctions de l'organisation ont contribué au déroulement sécuritaire de la campagne électorale et au traitement des 111 signalements reçus. De ceux-ci, 79 ont été fermés, 30 ont été soumis au Directeur des poursuites criminelles et pénales et 2 font toujours l'objet d'une enquête.

Ouverture d'une unité de filtrage de sécurité en région

La Sûreté du Québec réalise, au profit de divers ministères et organismes du Québec, des vérifications et des enquêtes de sécurité, lesquelles sont prévues par des lois et des règlements ou sont requises pour assurer l'intégrité de l'État. Au cours des dernières années, la demande pour ces vérifications et enquêtes de sécurité s'est accrue. Afin de répondre aux besoins, la Sûreté a misé sur la régionalisation et a créé une équipe supplémentaire de filtrage de sécurité en Estrie, contribuant du même coup à répondre à la volonté du gouvernement du Québec de déplacer des postes de la fonction publique en région. L'ajout de ressources dans les bureaux de Sherbrooke améliore l'accès à des emplois en région, en plus de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie du personnel de la Sûreté.

Santé mentale et psychologique des policiers

Véritable priorité pour l'organisation, la Sûreté continue d'accompagner ses membres en matière de santé mentale et consolide les mécanismes de prévention du suicide déjà en place. Le réseau des sentinelles, un programme qui fait partie des mesures déjà implantées, est en voie de bonification.

À titre de collaborateur officiel du PSPNET, qui offre des services de thérapie cognitivo-comportementale en ligne pour le personnel de la sécurité publique, la Sûreté en assure la promotion auprès de ses membres et employés.

Implanté en 2021, le programme Bilan et aide psychologique adaptée a d'abord été mis à la disposition des enquêteurs et des préposés aux télécommunications. En octobre 2022, il a été rendu accessible aux patrouilleurs. Une démarche stratégique visant à en élargir l'accès dans la majorité des régions du Québec est également en cours.

Dans la foulée des recommandations formulées dans le rapport final sur la réalité policière (plus particulièrement la recommandation 77) et en collaboration étroite avec divers partenaires, la Sûreté évalue la possibilité d'instaurer un service de soutien psychologique national et centralisé. À cet égard, elle poursuit sa collecte d'information en préparation d'un sondage pour connaître les besoins des corps de police municipaux et obtenir leur avis sur les services qui leur sont actuellement offerts.



CHAPITRE 2
Notre reddition de comptes

PLAN STRATÉGIQUE 2020-2023

Sommaire des résultats

ORIENTATION 1 Renforcer la mission première

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
1.1. Accentuer la présence de la Sûreté au sein des communautés desservies	1.1.1. Pourcentage de citoyens qui ont bénéficié de mesures d'atténuation des impacts	52,6 %	20,2 % Cible non atteinte	17
	1.1.2. Taux d'augmentation de citoyens joints par les programmes de prévention	+ 3,3 % Par rapport à la mesure de 2022-2023	- 48,4 % Cible non atteinte	17
1.2. Améliorer le bilan routier et hors route	1.2.1. Taux d'augmentation des interventions réalisées auprès des usagers des réseaux de transport visant les principales causes de collisions	+ 1,0 % Par rapport à la mesure de 2022-2023	- 18,3 % Cible non atteinte	18
	1.2.2. Taux de diminution des collisions mortelles et des collisions avec blessés graves impliquant un véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier	- 5,0 % Par rapport à la mesure de 2022-2023	- 83,21 % Cible atteinte	19
1.3. Améliorer les stratégies en enquêtes	1.3.1. Taux d'augmentation des arrestations de prédateurs sexuels à risque élevé de récidive en matière de crimes sexuels	13,0 % + 2,0 % Par rapport à la mesure de 2020-2021	13,6 % -1,3 % Par rapport à la mesure de 2021-2022 Cible atteinte	19
1.4. Accentuer le soutien aux victimes	1.4.1. Taux de victimes référées au Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)	55,0 %	34,8 % Cible non atteinte	20
	1.4.2. Taux d'augmentation des victimes ayant bénéficié d'un service spécialisé	+ 10 % Par rapport à la mesure de départ	+ 27,7% Cible atteinte	20

ORIENTATION 2 Adapter la prestation de services dans un contexte de changement

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
2.1. Bonifier le modèle de desserte en fonction des besoins de la population desservie	2.1.1. Taux d'augmentation des interventions de parrainage auprès des acteurs clés de la communauté	+ 10,0 % Par rapport à la mesure de départ	- 81,6 % Cible non atteinte	21
	2.1.2. Pourcentage des MRC bénéficiant d'un service de patrouille bonifié	100 %	0 % Cible non atteinte	22
2.2. Assurer une réponse adaptée aux particularités de certaines clientèles	2.2.1. Taux de clientèles spécifiques visées par de nouvelles mesures en prévention de la criminalité	42,8 %	42,9 % Cible atteinte	23
2.3. Optimiser les interventions communes avec nos partenaires	2.3.1. Pourcentage de diminution du nombre de dossiers opérationnels relatifs aux personnes en situation de vulnérabilité dans les postes MRC concernés	- 5,0 % Par rapport à la mesure de départ	MRC de la Vallée-de-la-Gatineau : + 34,7 % MRC du Domaine-du-Roy : + 7,2 % MRC de Joliette : - 20,6 % Chapais–Chibougamau : - 4,6 % Cible non atteinte	24

ORIENTATION 3 Renforcer la capacité opérationnelle et le développement organisationnel

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
3.1. Favoriser la gestion optimale de la main-d'œuvre	3.1.1. Taux du personnel accompagné dans une démarche de développement	75,0 %	85,0 % Cible atteinte	25
	3.1.2. Taux de réalisation de la démarche inspirée par la norme Entreprise en santé	100 %	90,0 % Cible non atteinte	26
3.2. Soutenir une gestion axée sur l'amélioration de la performance	3.2.1. Taux de réalisation d'une démarche en mesure de la performance implantée dans quatre unités	50,0 %	12,5 % Cible non atteinte	27
3.3. Disposer d'infrastructures numériques sécuritaires permettant l'innovation continue	3.3.1. Taux de réalisation des activités ciblées en matière de sécurité de l'information	34,0 %	34,0 % Cible atteinte	28

Résultats détaillés pour 2022-2023

ENJEU 1

Un environnement sécuritaire pour les citoyens

ORIENTATION 1 RENFORCER LA MISSION PREMIÈRE

OBJECTIF 1.1

Accentuer la présence de la Sûreté au sein des communautés desservies

Le maintien d'un environnement sécuritaire pour le citoyen est au cœur de la mission de la Sûreté. L'augmentation des contacts de différentes natures entre policiers et citoyens nourrit le lien de confiance mutuel. C'est pour cette raison que la Sûreté entend renouveler sa présence en allant au-delà de ses activités opérationnelles habituelles et, ainsi, créer une relation privilégiée avec la population. Lorsqu'un événement qui touche les citoyens à l'échelle locale ou provinciale survient, l'organisation s'engage à prendre le temps de les écouter, de les informer et de les rassurer. Par le déploiement de ces mesures d'atténuation des impacts, la Sûreté limitera les conséquences négatives potentielles de tels événements.

De surcroît, la clé d'une présence accentuée de l'organisation au sein des communautés qu'elle dessert réside dans l'implication des policiers dans la prévention. En effet, les programmes de prévention tels que les campagnes de sensibilisation auprès des jeunes sur différents sujets comme l'exploitation sexuelle en ligne ou encore les interventions visant à prévenir la maltraitance, la fraude et les abus envers les aînés;

permettent, d'une part, la réappropriation par les citoyens de leur propre sécurité et, d'autre part, le renforcement du lien de confiance entre ces derniers et les policiers.

Indicateur 1.1.1 Pourcentage de citoyens qui ont bénéficié de mesures d'atténuation des impacts

(mesure de départ : 0 % en 2019-2020; cible 2020-2023 : 100 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	5,3 % (120 citoyens)	42,1 % (960 citoyens)	52,6 % (1 200 citoyens)
Résultat	6 668,6 % (152 043 citoyens) Cible atteinte	4 428,2 % (100 963 citoyens) Cible atteinte	20,2 % (461 citoyens) Cible non atteinte

La Sûreté met en place des mesures d'atténuation des impacts qui consistent en des actions planifiées et réalisées à la suite d'un événement imprévu ou récurrent (ex. : une collision mortelle, un vol qualifié, une inondation, un glissement de terrain, etc.). Ces actions visent à rétablir le sentiment de sécurité des citoyens et favorisent la prévention de la criminalité, tout en maintenant des partenariats locaux efficaces. Au cours de 2022-2023, un total de 461 citoyens ont bénéficié de ces mesures, lesquelles priorisaient, entre autres, le maintien de liens étroits et fréquents avec les instances municipales et les partenaires sur le terrain ainsi qu'une visibilité policière rassurante pour les citoyens.

Deux facteurs peuvent expliquer le fait que la Sûreté n'a pas atteint la cible intermédiaire prévue de 1 200 citoyens rejoints : une baisse de l'application des mesures liées à l'opération Vulcain et l'arrêt d'activités de reddition de comptes par les policiers découlant de la non-utilisation de l'application Plan d'activité régional et local (PARL)¹⁰. En effet, contrairement aux années précédentes, l'exercice 2022-2023 a été marqué par un contexte postpandémie et par l'assouplissement des mesures sanitaires. Cela a occasionné une diminution de l'application des mesures du plan d'atténuation des impacts liées à l'opération Vulcain.

De plus, depuis l'échéance du contrat de travail des policiers, le 31 mars 2022, les membres de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) ont mis en place des moyens de sensibilisation, y compris la non-utilisation de l'application PARL. Par conséquent, une diminution importante de la quantité de statistiques en matière d'atténuation des impacts compilées à l'aide de l'application PARL explique la non-atteinte de la cible au 31 mars 2023.

Cependant, avec un total de 253 467 citoyens ayant bénéficié de mesures d'atténuation des impacts entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2023, la Sûreté a dépassé la cible totale de 2 280 citoyens rejoints sur une période de trois ans.

Indicateur 1.1.2 Taux d'augmentation de citoyens joints par les programmes de prévention

(mesure de départ : 290 216 citoyens en 2018-2019; cible 2020-2023 : + 10 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	+3,3 % Par rapport à la mesure de départ	+3,3 % Par rapport à la mesure de 2020-2021	+3,3 % Par rapport à la mesure de 2022-2023
Résultat	-17,7 % (238 867 citoyens) Cible non atteinte	+8,21 % (258 470 citoyens) Cible atteinte	-48,4 % (133 462 citoyens) Cible non atteinte

¹⁰ L'opération Vulcain vise à gérer les opérations policières et les mesures organisationnelles liées à la pandémie de COVID-19.

La Sûreté du Québec est engagée à renforcer l'implication de ses membres policiers auprès des clientèles desservies en déployant des activités préventives de qualité et en établissant des liens de proximité et de confiance avec les citoyens. La Sûreté dessert différentes clientèles, par exemple, la population générale, les jeunes, les commerçants et les personnes âgées. Les programmes préventifs traitent de sphères variées de la criminalité, par exemple, la fraude, la cyberintimidation et la maltraitance criminelle.

Selon les données colligées avec l'application PARL, pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, les activités réalisées ont permis de joindre 133 462 citoyens. Depuis l'échéance du contrat de travail des policiers, le 31 mars 2022, les membres de l'APPQ ont mis en place des moyens de sensibilisation, y compris la non-utilisation de l'application PARL. Par conséquent, au 31 mars 2023, la cible n'a pas été atteinte en raison d'une baisse importante des activités préventives alimentées par l'application PARL.

OBJECTIF 1.2

Améliorer le bilan routier et hors route

La patrouille routière, pour le contrôle de la sécurité sur les réseaux de transport, est probablement l'activité policière la plus visible pour le public. La forte médiatisation des opérations de sécurité routière, notamment lors des périodes de congés ou du temps des Fêtes, reflète avec justesse un pan primordial des activités opérationnelles de l'organisation.

La corrélation entre les interventions policières en matière de sécurité routière et la diminution des comportements accidentogènes des usagers de la route a été prouvée à de nombreuses reprises ¹¹. Par conséquent, en concentrant nos efforts sur les comportements routiers déviants, provoqués principalement par la distraction, la vitesse ou encore la capacité de conduite affaiblie, la sécurité des réseaux de transport situés sur le territoire desservi par la Sûreté s'en trouvera améliorée.

Indicateur 1.2.1 Taux d'augmentation des interventions réalisées auprès des usagers des réseaux de transport visant les principales causes de collisions ¹²

(mesure de départ : 276 334 interventions, établie sur la moyenne des années 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019; cible 2020-2023 : +3)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	+1,0 %	+1,0 %	+1,0 %
Résultat	+1,7 % Cible atteinte	-3,1 % Cible non atteinte	-18,3 % Cible non atteinte

La diminution du taux d'interventions réalisées auprès des usagers des réseaux de transport visant les principales causes de collisions (-18,3 % en 2022-2023 par rapport à la cible étalon) s'explique notamment par la mobilisation des unités sur des opérations spéciales majeures et d'envergure (Cornaline, Onyx, Lilas).

Néanmoins, la Sûreté maintient ses interventions en sécurité routière visant les principales causes de collisions par les opérations nationales concertées, la surveillance accrue lors des longs congés ou la présence sur les sites de constructions, par exemple. Une opération spéciale nationale en sécurité routière

¹¹ Les chercheurs Étienne Blais et Benoît Dupont, à cet égard, proposent une méta-analyse de différentes études portant sur les mesures de dissuasion des comportements routiers risqués et viennent à la conclusion que les interventions policières sont plus efficaces que la simple adoption de lois : « [...] les interventions policières intensives sont systématiquement couronnées de succès, ce qui n'est pas toujours le cas des nouvelles lois, dont les résultats sont relativement inconsistants. En effet, une loi peut opérer un effet dissuasif sur les conducteurs, mais ces derniers auront tendance à faire abstraction de la loi si celle-ci n'est pas appliquée vigoureusement ». Pour plus de détails, voir Étienne Blais et Benoît Dupont, « L'impact des activités policières dans la dissuasion des comportements routiers déviants : une synthèse mondiale des évaluations », *Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique*, vol. 57, n° 4, 2004, p. 456-479.

¹² Au moment de la publication du présent plan, les principales causes identifiées étaient, comme il a été indiqué précédemment, la distraction, la vitesse et les situations où le conducteur avait les capacités de conduire affaiblies par l'alcool, la drogue ou une combinaison des deux types de substances. Bien que la tendance des dernières années suggère que ces causes de collisions resteront les principales pour les trois prochaines années, l'indicateur a été élaboré de façon à permettre à l'organisation d'adapter ses actions à tout changement marqué en la matière.

a également été organisée le 15 mars 2023, dans la foulée de la stratégie PISTE, opération dont l'expérience positive se poursuivra en 2023-2024.

Indicateur 1.2.2 Taux de diminution des collisions mortelles et des collisions avec blessés graves impliquant un véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier

(mesure de départ : 929,33 collisions, établie sur la moyenne des années 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019
cible 2020-2023 : - 15 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	-5,0 %	-5,0 %	-5,0 %
Résultat	-168,2 % Cible atteinte	-7,89 % Cible atteinte	-83,21 % Cible atteinte

Malgré les variations annuelles toujours observables, la diminution globale et appréciable des collisions avec blessés graves ou mortelles suit les tendances longitudinales des dernières années, tendances appuyées par des stratégies en sécurité des réseaux de transport (par exemple, PISTE).

OBJECTIF 1.3

Améliorer les stratégies en enquêtes

L'attention portée par les médias et la population aux crimes à caractère sexuel s'est traduite par une augmentation des dénonciations auprès de la police pour ces types de crimes partout au Canada. La Sûreté fait preuve de proactivité dans la prévention, la détection et la répression de cette forme de criminalité, notamment avec sa Stratégie provinciale de lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants sur le Web.

Désirant poursuivre sur cette voie, la Sûreté travaillera à l'amélioration de ses stratégies en enquêtes, notamment celles portant sur les crimes de nature sexuelle.

Indicateur 1.3.1 Taux d'augmentation des arrestations de prédateurs sexuels à risque élevé de récidive en matière de crimes sexuels

(mesure de départ : 7,4 % en 2019-2020; cible 2020-2023 : +5,6 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	9,0 % +1,6 % par rapport à la mesure de départ	11,0 % +2,0 % par rapport à la mesure de 2020-2021	13,0 % +2,0 % par rapport à la mesure de 2022-2023
Résultat	9,9 % +2,5 % par rapport à la mesure de départ Cible atteinte	14,9 % +5,0 % par rapport à la mesure de 2020-2021 Cible atteinte	13,6 % -1,3 % par rapport à la mesure de 2021-2022 Cible atteinte

Compte tenu du rôle de coordination provinciale de la Sûreté en matière d'enregistrement des délinquants sexuels à haut risque de récidive et de l'importance d'assurer un milieu de vie sécuritaire pour les citoyens, la Sûreté déploie les moyens nécessaires pour permettre l'arrestation de ces individus. Ainsi, pour la période 2022-2023, 13,6 % de prédateurs sexuels ont été arrêtés parmi ceux ciblés comme étant à risque élevé de récidive. La cible établie initialement est ainsi dépassée de 0,6 %.

OBJECTIF 1.4

Accentuer le soutien aux victimes

En aval des efforts quotidiens investis par les policiers en termes de répression et de prévention, le soutien et l'accompagnement des victimes demeurent des aspects incontournables du travail policier. La Sûreté a la conviction que la collaboration de plusieurs acteurs permet un soutien optimal aux victimes qui doivent faire face aux conséquences physiques et psychologiques des crimes. Dans cette optique, la volonté organisationnelle est d'assurer une prise en charge rapide des victimes en les orientant vers les ressources appropriées comme un Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC). Cette coopération entre la Sûreté et le CAVAC permet de renforcer la capacité d'action communautaire et de fournir davantage de services à la victime ¹³.

Dans un même ordre d'idées, une collaboration avec l'organisme Mira a permis à la Sûreté de développer, en 2017, son service spécialisé de chiens de soutien offert aux victimes de crimes graves, violents et à caractère sexuel. À cet effet, dans les dernières années, la recherche s'est penchée sur les effets bénéfiques des chiens de soutien pour les victimes d'actes criminels ¹⁴. Ceux-ci permettent d'amenuiser le stress des victimes autant lors de la première rencontre avec les policiers que lors de témoignages en salle d'audience.

Indicateur 1.4.1 Taux de victimes référées au Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

(mesure de départ : 45 %, établie sur la moyenne des années 2017-2018 et 2018-2019; cible 2020-2023 : 55 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	47,0 %	50,0 %	55,0 %
Résultat	46,3 % Cible non atteinte	40,5 % Cible non atteinte	34,8 % Cible non atteinte

Le soutien aux victimes d'actes criminels demeure une priorité pour la Sûreté. La collaboration se poursuit avec les CAVAC afin d'assurer une prise en charge adéquate des victimes. Malgré les mesures en place, la Sûreté enregistre un taux de 34,8 % pour la période 2022-2023, soit une diminution du nombre de dossiers dirigés au CAVAC. Diverses raisons peuvent expliquer la non-atteinte des objectifs prévus, dont la rareté de main-d'œuvre pour accompagner les victimes, vécue dans certains CAVAC.

En dépit de ce qui précède, la Sûreté prend les mesures nécessaires afin de s'assurer que les victimes reçoivent les services de soutien nécessaires, notamment en les référant vers d'autres organismes communautaires (ex. : les maisons d'hébergement, les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)).

Indicateur 1.4.2 Taux d'augmentation des victimes ayant bénéficié d'un service spécialisé

(mesure de départ : 235 victimes, établie sur la moyenne des années 2017-2018 et 2018-2019; cible 2020-2023 : +10 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	+2,0 % Par rapport à la mesure de départ	+5,0 % Par rapport à la mesure de départ	+10,0 % Par rapport à la mesure de départ
Résultat	-14,9 % Cible non atteinte	+39,1 % Cible atteinte	+27,7 % Cible atteinte

¹³ Ellen Perrault, Robert McClelland, Carol Austin et Jackie Sieppert, «Working Together in Collaboration: Successful Process Factors for Community Collaboration», Administration in Social Work, vol. 35, n°3 (2011), p. 282-298.

¹⁴ Susan McDonald et Lara Rooney, « L'utilisation des chiens de soutien pour aider les victimes d'actes criminels », Recueil des recherches sur les victimes d'actes criminels, n° 7, 2014. [En ligne] <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/victim/rr7-rd7/p4.html>. (Page consultée le 28 mai 2020.)

Depuis 2017, les services d'enquêteurs avec chiens de soutien interviennent auprès des victimes d'actes criminels. Ces derniers sont utilisés dans diverses circonstances, notamment, dans le cadre d'entrevues vidéo avec des enfants victimes ou témoins, ou avec des personnes vulnérables, lors des rencontres préparatoires à leur témoignage, pour l'accompagnement à la cour, pour des présentations, des conférences et diverses activités de relations publiques et médiatiques. En 2022-2023, 300 personnes victimes ont bénéficié de ce service spécialisé, ce qui représente une hausse de 27,7 % par rapport à la mesure de départ, qui était de 235, soit la moyenne des années 2017-2018 et 2018-2019.

Ce service gagne en popularité, en raison notamment des bienfaits reconnus des interventions avec les chiens de soutien et sa médiatisation. La Sûreté est fière de l'ajout prochain d'un quatrième enquêteur avec chien de soutien afin d'assurer une réponse à la demande toujours croissante pour ce service.

ENJEU 2

Une offre de service flexible qui tient compte des préoccupations des citoyens

ORIENTATION 2 ADAPTER LA PRESTATION DE SERVICES DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENT

OBJECTIF 2.1

Bonifier le modèle de desserte en fonction des besoins de la population desservie

Dans les municipalités qu'elle dessert, la Sûreté utilise une approche communautaire répondant aux besoins de la population : la police de proximité. Le parrainage assure une présence familière qui est développée par la multiplication des contacts et des échanges avec les différents acteurs clés de la communauté. Ces derniers occupent une position privilégiée qui leur permet d'être au fait des problèmes de leur communauté et d'être en mesure d'évaluer les besoins de celle-ci.

Cette proximité avec les acteurs clés contribuera à l'actualisation du modèle de gestion intégrée de la patrouille qui sera, dorénavant, plus adapté aux besoins du milieu en misant sur les outils locaux et régionaux en place. À cet égard, les diagnostics en sécurité routière, les rapports périodiques, les priorités locales ainsi que les rapports d'analyse de la criminalité, pour ne citer que ceux-là, alimenteront la Sûreté pour favoriser l'atteinte du présent objectif.

Indicateur 2.1.1 Taux d'augmentation des interventions de parrainage auprès des acteurs clés de la communauté

(mesure de départ : 3 878 interventions en 2018-2019; cible 2020-2023 : +10 %) ¹⁵

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	0 %	+ 5,0 % Par rapport à la mesure de départ	+ 10,0 % Par rapport à la mesure de départ
Résultat	+ 129,9 % Cible atteinte	+ 187,9 % Cible atteinte	- 81,6 % Cible non atteinte

¹⁵ Ces interventions ont été réalisées auprès des services municipaux, du milieu scolaire, du milieu de la santé ainsi que du milieu communautaire et des affaires.

Le lien de proximité avec les citoyens et la bonne connaissance du territoire sont des éléments primordiaux pour la Sûreté. L'actualisation du programme de parrainage des municipalités vers l'approche RELAIS, a permis d'élargir les interventions de parrainage à des acteurs clés autres que les directeurs généraux (DG) et les élus municipaux¹⁶. Ainsi, les policiers bonifient et multiplient les liens et les échanges avec les acteurs clés des services municipaux, ainsi qu'avec ceux des milieux scolaire, communautaire, de la santé et des affaires et avec des partenaires en sécurité publique.

En 2022-2023, en sus des 1 071 activités de parrainage réalisées auprès des directeurs généraux et élus municipaux, 713 interventions ont été réalisées auprès des acteurs clés des cinq autres sphères d'activité. Il s'agit d'une diminution de 81,6 % des activités selon les données inscrites dans l'application PARL, et ce par rapport à la cible étalon de 3 878 interventions. Ces résultats s'expliquent notamment par l'échéance du contrat de travail des policiers, le 31 mars 2022, et les moyens de sensibilisation mis en place par les membres de l'APPQ, y compris la non-utilisation de l'application PARL. Ainsi, lesdites données ne reflètent pas forcément une diminution opérationnelle des activités de parrainage réellement effectuées dans les communautés.

Indicateur 2.1.2 Pourcentage des MRC bénéficiant d'un service de patrouille bonifié

(mesure de départ : 0 % des MRC en 2019-2020; cible 2020-2023 : 100 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	3,0 %	23,0 %	100 %
Résultat	0 % Cible non atteinte	0 % Cible non atteinte	0 % Cible non atteinte

La bonification du modèle de gestion de la patrouille accuse un retard important parce qu'elle demande, entre autres, un arrimage avec plusieurs projets organisationnels en développement. En effet, plusieurs intrants nécessaires à la planification de la patrouille sont actuellement en révision à la Sûreté, notamment en ce qui a trait à l'analyse de la criminalité et à l'analyse de la sécurité routière. L'arrivée imminente de nouvelles technologies, comme la billetterie électronique, a aussi dû être prise en compte lors de l'élaboration du modèle. De plus, pour améliorer le contrôle des activités de la patrouille, une nouvelle solution informatique doit être mise en place, en conformité avec le déploiement des services infonuagiques Microsoft 365. Un recul stratégique était donc nécessaire afin d'arrimer le développement du nouveau modèle de gestion aux projets en cours, ce qui en a retardé le déploiement.

Bien que la phase de déploiement du modèle ne soit pas entamée, d'importants efforts ont été consentis au développement du nouveau modèle de gestion intégrée de la patrouille. En effet, plus de 40 % des travaux prévus dans cette phase du projet ont été réalisés. Les principes directeurs pour une gestion performante, y compris les résultats attendus en planification, en organisation, en direction et en contrôle des activités de patrouille, ont été élaborés. Un nouveau modèle de plan de travail mensuel pour les postes a été produit. Des travaux visant le développement d'un nouvel outil technologique ont également été accomplis pour garantir le respect des principes directeurs établis. Par ailleurs, plusieurs séances d'information ont été organisées. Le modèle proposé et un état d'avancement du projet y ont été présentés.

Les travaux relatifs à la bonification du service de patrouille s'intensifieront dans la prochaine année. Une structure de gouvernance a d'ailleurs été élaborée afin d'en assurer la poursuite, en prévision du déploiement du nouveau modèle en 2024.

¹⁶ L'approche RELAIS est une approche multidisciplinaire en matière de sécurité publique basée par une multiplication des contacts et des échanges avec les différents acteurs clés de la communauté. Tout en conservant les liens privilégiés développés avec les élus, cette diversification de relations vise à offrir un service de qualité accrue, à augmenter l'efficacité des interventions policières, à être davantage proactifs dans la résolution de problèmes de sécurité publique et à optimiser le service auprès de la population. L'approche RELAIS consolide ainsi l'offre de services de proximité et permet des interventions concertées et adaptées aux réalités des territoires.

OBJECTIF 2.2

Assurer une réponse adaptée aux particularités de certaines clientèles

Certaines clientèles sont ou se sentent plus vulnérables face à la criminalité et sont alors susceptibles de développer un plus grand sentiment de peur ¹⁷. En fournissant aux policiers des outils de prévention adaptés à ces clientèles, la Sûreté vise à répondre de façon optimale à leurs besoins puisque les programmes de prévention contribuent à la réappropriation par les citoyens de leur propre sécurité. L'organisation souhaite, en atteignant cet objectif, que tous puissent évoluer pleinement au sein de la société.

Aux fins de cet indicateur, des mesures préventives seront créées, mises à jour ou adaptées pour chacune des clientèles spécifiques qui ont été identifiées, soit les personnes âgées, les personnes issues de communautés culturelles, les personnes appartenant aux communautés autochtones, les femmes, les commerçants, les jeunes et les parents.

Indicateur 2.2.1 Taux de clientèles spécifiques visées par de nouvelles mesures en prévention de la criminalité

(mesure de départ : 0 % en 2019-2020; cible 2020-2023 : 100 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	28,6 %	28,6 %	42,8 %
Résultat	28,6 % Cible atteinte	28,6 % Cible atteinte	42,9 % Cible atteinte

En 2022-2023, la Sûreté du Québec a atteint la cible établie dans sa planification, soit d'atteindre les trois clientèles visées par de nouvelles mesures en prévention de la criminalité. Elle a conçu, adapté et diffusé cinq outils de prévention destinés aux membres des communautés autochtones, aux personnes âgées et aux communautés culturelles.

Pour les communautés autochtones, les présentations suivantes ont été adaptées (signature visuelle et contenu) :

- *Mission Sécuri-T*, s'adressant aux jeunes de 5^e et 6^e années du primaire;
- *Mission Techno-LOGIQUE*, destinée aux jeunes de 1^{re} et 2^e secondaire.

La Sûreté a également conçu la présentation *Prévenir la fraude, ça débute avec vous !* à l'intention des personnes âgées, de leurs proches et des intervenants spécialisés. En décembre 2022, une alerte Prévention du crime et sécurité quotidienne a aussi été émise pour contrer les arnaques téléphoniques visant les aînés. La Sûreté a également diffusé 16 publications préventives ciblant les aînés dans les médias sociaux.

En mars 2023, la Sûreté a produit *Notre mission policière : votre sécurité !* une présentation destinée aux personnes issues de la diversité ethnoculturelle (population générale/familles, jeunes et travailleurs temporaires). Cet outil s'inscrit dans l'approche de police de proximité adoptée par la Sûreté dans le but d'établir un contact positif entre les policiers et leur communauté.

OBJECTIF 2.3

Optimiser les interventions communes avec nos partenaires

Le principe de patrouille mixte d'intervention repose sur la collaboration entre corps de police et organismes communautaires et gouvernementaux. L'expérience de la Sûreté en patrouille mixte d'intervention à Val-d'Or ainsi que les conclusions tirées de la recherche exploratoire portant sur le projet

¹⁷ Gary Cordner, *Reducing Fear of Crime – Strategies for Police*, Washington, U.S. Department of Justice, 2010, p. 9.

pilote montréalais de l'Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance (EMRII) tendent à démontrer une compréhension accrue de chacun pour le travail des autres intervenants ¹⁸. Cela a pour effet de favoriser une prise en charge plus complète des personnes vulnérables ou ayant des besoins particuliers.

D'autres municipalités sur le territoire desservi par la Sûreté sont sujettes à un nombre important d'interventions policières auprès de personnes en situation de vulnérabilité. Pour mieux répondre aux spécificités de cette clientèle, la Sûreté envisage d'étendre la mise en place de patrouilles mixtes d'intervention. Cette façon concertée d'intervenir permettra de conjuguer des mesures de prévention avec des suivis multiservices.

Indicateur 2.3.1 Pourcentage de diminution du nombre de dossiers opérationnels relatifs aux personnes en situation de vulnérabilité dans les postes MRC concernés

(mesure de départ : établie au terme de la première année; cible 2020-2023 : - 5 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	Mesure de départ établie	- 2,0 % Par rapport à la mesure de départ	- 5,0 % Par rapport à la mesure de départ
Résultats	Mesure de départ établie Cible atteinte	MRC de la Vallée-de-la-Gatineau : + 19,1 % MRC du Domaine-du-Roy : + 5,4 % MRC de Joliette : + 2,6 % Chapais-Chibougamau : - 5,3 % Cible non atteinte	MRC de la Vallée-de-la-Gatineau : + 34,7 % MRC du Domaine-du-Roy : + 7,2 % MRC de Joliette : - 20,6 % Chapais-Chibougamau : - 4,6 % Cible non atteinte

Les mesures de départ établies par la Sûreté pour les postes MRC concernés étaient de 372 pour la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau (y compris la communauté autochtone de Lac-Barrière), de 501 pour la MRC du Domaine-du-Roy (principal et auxiliaire), de 2 177 pour la MRC de Joliette et de 264 pour Chapais-Chibougamau.

En 2022-2023, deux de ces postes ont enregistré une diminution du nombre de dossiers opérationnels et de constats d'infraction aux règlements municipaux relatifs aux personnes en situation de vulnérabilité. En effet, la MRC de Joliette et Chapais-Chibougamau ont constaté des baisses de 20,6 % et de 4,6 % respectivement. Pour ce qui est des MRC de la Vallée-de-la-Gatineau et du Domaine-du-Roy, le nombre combiné de dossiers et de constats d'infraction a connu une hausse par rapport à la mesure de départ, respectivement de 34,7 % et de 7,2 %.

La crise sanitaire provoquée par la pandémie de COVID-19 a entraîné des répercussions importantes sur les populations en situation de vulnérabilité, notamment en ce qui a trait à la santé mentale et à l'usage de substances psychoactives. Les conséquences de cette crise continuent par ailleurs d'entraver l'accès aux soins de santé et à des ressources d'aide, rendant difficile la prise en charge durable de ces clientèles. Ce contexte particulier contribue donc fortement à la hausse du nombre d'interventions policières auprès des populations concernées.

En janvier 2022, la Sûreté, en collaboration avec les milieux autochtones et en partenariat avec les centres de santé et de services sociaux, a amorcé les travaux visant le déploiement de quatre nouvelles équipes mixtes d'intervention composées de policiers et d'intervenants communautaires.

¹⁸ Marie-Claude Rose, Evelyne Baillergeau, Roch Hurtubise et Christopher McAll, Nouvelles pratiques de collaboration entre policiers, intervenants sociaux et intervenants de la santé dans l'intervention en itinérance à Montréal, Rapport de recherche exploratoire, Montréal, Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales, les discriminations et les pratiques alternatives de citoyenneté (CRÉMIS), 2012. [En ligne] https://www.cremis.ca/sites/default/files/rapports-de-recherche/rapport_de_recherche_emrii_-_2012.pdf. (Page consultée le 9 décembre 2019.)

Ainsi, les équipes des MRC du Domaine-du-Roy et de la Vallée-de-la-Gatineau sont en fonction depuis le printemps 2022, celle de la MRC de Joliette depuis l'automne 2022, et celle de Chapais-Chibougamau depuis l'hiver 2023.

Puisque ces équipes multidisciplinaires favorisent une prise en charge de personnes en situation de vulnérabilité, les résultats révèlent que la diminution du nombre de dossiers opérationnels est susceptible de survenir à plus long terme et auprès de la clientèle récurrente des services policiers et de santé.

ENJEU 3

Une performance organisationnelle accrue

ORIENTATION 3 RENFORCER LA CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE ET LE DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

OBJECTIF 3.1

Favoriser la gestion optimale de la main-d'œuvre

Dans un contexte de concurrence entre les organisations pour l'attraction de personnel qualifié, la notoriété d'une organisation, ses attributs organisationnels ainsi que ceux des emplois qu'elle offre jouent un rôle important dans sa capacité à se démarquer¹⁹. La Sûreté reconnaît que les employés constituent la ressource la plus capitale d'une organisation. Elle souhaite donc continuer de mettre l'accent sur le maintien d'un personnel en santé, productif et engagé. Pour ce faire, la Sûreté travaillera à bonifier son processus d'appréciation de la contribution individuelle à l'organisation.

De plus, elle implantera une démarche inspirée de celle proposée par la norme Entreprise en santé (BNQ 9700-800 Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail).

Cet objectif s'inscrit en cohérence avec la volonté du gouvernement d'implanter d'ici 2023, dans l'ensemble des ministères et organismes, une vision globale de la santé des personnes au travail.

Indicateur 3.1.1 Taux de personnel accompagné dans une démarche de développement
(cible 2020-2023 : 75 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	Mesure de départ établie	35,0 %	75,0 %
Résultat	Mesure de départ non établie Cible non atteinte	35,4 % Cible atteinte	85,0 % Cible atteinte

En 2022-2023, le taux de personnel accompagné dans une démarche de développement a été porté à 85 %. Les résultats obtenus surpassent la cible établie de 10 %.

En effet, 721 employés (civils et policiers) ont bénéficié d'un accompagnement.

¹⁹ Didier Dubois et Émilie Pelletier, Les dimensions de l'attractivité d'une entreprise, 29 septembre 2014. [En ligne] <https://ordrecrha.org/ressources/developpement-organisationnel/2014/09/les-dimensions-de-l-attractivite-d-une-entreprise>. (Page consultée le 28 mai 2020).

Pour parvenir à l'atteinte de l'objectif, la Sûreté du Québec a réalisé plusieurs actions au cours de l'année 2022-2023.

Une première action a consisté à recueillir les commentaires des gestionnaires. En effet, un sondage a été effectué auprès des officiers et des cadres par l'Association professionnelle des officiers de la Sûreté du Québec.

Le sondage a permis d'améliorer l'offre de services de gestion de la relève afin de l'adapter à la réalité organisationnelle ainsi qu'à ses priorités et enjeux. Les travaux découlant du comité des femmes officières et la tenue d'un large étalonnage auprès de plusieurs ministères et organismes et des différents corps policiers ont également permis de bonifier les réflexions.

La mise en place d'un programme de planification de la relève et de gestion des talents pour l'ensemble des officiers pour l'ensemble des officiers, cadres, sous-officiers et chef d'équipe civile a pour objectif d'offrir un accompagnement à ces personnes dans le développement de leurs compétences pour assurer une plus grande expertise au sein de l'équipe de gestion de la Sûreté. Des activités de développement sont ciblées spécifiquement pour chacune de ces personnes en fonction des compétences qu'elle a à parfaire, en cohérence avec le *Référentiel des compétences du gestionnaire-leader de la fonction publique*.

Outre les activités spécifiques en lien avec le programme de gestion de la relève, les employés de la Sûreté du Québec ont participé à plusieurs autres activités de développement telles que *Initiation aux réalités des Premières Nations, Incivilités, conflits et harcèlements, Supervision de patrouille, Supervision d'enquête, Formation initiale des superviseurs de relève et Le processus d'encadrement des recrues*.

La seconde action réalisée a été d'ajuster le processus d'accompagnement en gestion de la relève et les outils afférents. Certaines modifications ont été apportées à l'offre de service, dont la mise en place d'un plan collectif plutôt que du plan individualisé. Une plateforme numérique externe a été mise en place afin d'offrir des services de mentorat. Une entente de service a également été conclue avec l'École nationale de l'administration publique afin d'offrir à certains gestionnaires ciblés un accompagnement.

Enfin, la troisième action réalisée a été de recueillir les données d'accompagnement auprès des unités. En effet, un tableau de suivi a été alimenté au fur et à mesure de la diffusion des activités de développement.

Indicateur 3.1.2 Taux de réalisation de la démarche inspirée de la norme Entreprise en santé

(mesure de départ : 0 % en 2019-2020; cible 2020-2023 : 100 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	25,0 %	85,0 %	100 %
Résultat	23,0 % Cible non atteinte	69,5% Cible non atteinte	90,0 % Cible non atteinte

En 2022-2023, la Sûreté du Québec devait accomplir trois sous-activités du plan stratégique. Les trois ont été réalisées.

La première sous-activité visait la création d'un outil de calcul du taux d'employés ayant opté pour le télétravail. Cette mesure a été créée grâce à l'extraction et à la compilation de données mensuelles sur le télétravail pour la période de mai 2022 à mars 2023.

La deuxième sous-activité visait une augmentation de 5 % du taux de participation des employés à la Semaine des ressources humaines (RH), qui a eu lieu du 20 au 24 février 2023.

L'annulation des activités due à la pandémie de COVID-19 explique l'absence de données pour 2021-2022. Une mesure de départ permettant de connaître l'augmentation du taux de participation n'a donc pas pu être créée.

Toutefois, il est possible de comparer les résultats de 2022-2023 avec ceux de 2020-2021. En 2020-2021, 441 personnes ont participé aux activités organisées par la Direction des ressources humaines. En 2022-2023, 922 ont participé aux différentes activités. Cela représente une augmentation de 209 %. Elle s'explique par la nature des différentes activités offertes, leur diversité ainsi que leur accessibilité.

La troisième sous-activité visait à évaluer les interventions réalisées et à présenter une synthèse des résultats. Une note explicative a été rédigée, présentant des résultats, une analyse et des recommandations.

Le résultat cumulatif des trois années est de 90 %. L'écart de 10 % s'explique, entre autres, par le fait que les sous-activités de mise en place d'un outil de mesure de la participation à la Semaine des RH et de mesure de la participation à la semaine des RH 2021-2022 n'ont pas été réalisées en raison de contraintes d'accessibilité technologique, de changements d'orientation et de la pandémie de COVID-19.

OBJECTIF 3.2

Soutenir une gestion axée sur l'amélioration de la performance

La portée des outils de gestion de la performance actuellement utilisés au sein de la Sûreté est plutôt sectorielle puisque ceux-ci peuvent différer d'une unité à l'autre. L'objectif est donc de poser les premiers jalons d'une démarche organisationnelle d'appréciation de la performance au sein de la Sûreté.

Dans le cadre de cette démarche structurée, une appréciation de la performance de la gestion de quatre unités organisationnelles permettra d'identifier des indicateurs appropriés qui seront progressivement implantés. Un tableau de bord de gestion sera mis à la disposition des gestionnaires de ces unités, ce qui permettra non seulement de soutenir une gestion axée sur l'amélioration de la performance, mais aussi de l'intégrer graduellement à la culture organisationnelle.

Indicateur 3.2.1 Taux de réalisation d'une démarche en mesure de la performance implantée dans quatre unités

(cible 2020-2023 : 100 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	25,0 %	25,0 %	50,0 %
Résultat	25,0 % Cible atteinte	25,0 % Cible atteinte	12,5 % Cible non atteinte

Quatre démarches en mesure de la performance ont été visées pour les trois années financières du Plan stratégique 2020-2023, dont deux démarches pour l'année 2022-2023. Les démarches respectives des deux années financières précédentes ont été réalisées en entier.

Pendant cette dernière année, la Sûreté a suivi une démarche structurée afin de parfaire l'appréciation de la performance des services offerts par ses unités organisationnelles.

Cette démarche a mené à la création d'un modèle logique d'évaluation des résultats et de l'impact escompté, à court, à moyen et à long terme. L'organisation s'est également dotée de cinq indicateurs de gestion associés à un tableau de bord de suivi. La cible stratégique n'a pas été atteinte parce que les travaux ont été interrompus en janvier 2023 et une partie des ressources a été réaffectée temporairement.

OBJECTIF 3.3

Disposer d'infrastructures numériques sécuritaires permettant l'innovation continue

La Sûreté entend poursuivre la bonification de ses mesures en matière de sécurité des infrastructures numériques et de sécurité de l'information. Cet objectif concorde avec la volonté du gouvernement,

énoncée dans l'un des vecteurs de la Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023 du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), de respecter les plus hauts standards en la matière ²⁰.

La Sûreté souhaite ainsi maintenir la confiance des citoyens à l'égard de la protection offerte aux renseignements critiques qui lui sont confiés. Cette confiance est essentielle à la réalisation de sa mission de sécurité publique.

Indicateur 3.3.1 Taux de réalisation des activités ciblées en matière de sécurité de l'information

(mesure de départ : 0 % en 2019-2020; cible 2020-2023 : 100 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cible	33,0 %	33,0 %	34,0 %
Résultat	33,0 % Cible atteinte	33,33 % Cible atteinte	34,0 % Cible atteinte

En 2022-2023, la Sûreté du Québec a réalisé les 5 dernières actions sur les 15 prévues au Plan d'action organisationnel, atteignant ainsi sa cible.

En novembre 2021, dans le cadre de la Semaine de la sécurité de l'information, la Sûreté a amélioré le plan de sensibilisation de son personnel en matière de sécurité de l'information en déployant une nouvelle plateforme de sensibilisation en matière de sécurité de l'information, réalisant par le fait même les activités visées pour l'exercice 2022-2023.

La Sûreté maintient la mise sur pause des travaux de révision du plan de continuité des affaires en lien avec la relève des actifs critiques. Assujettie à la Stratégie de transformation numérique 2019-2023 du Secrétariat du Conseil du trésor, elle a entamé, en 2020, le projet Programme de consolidation des centres de traitement informatique afin notamment de transférer les charges de son centre de traitement des données vers l'infonuagique publique. Cette activité de décentralisation des données retarde la révision du plan de continuité des affaires, laquelle pourra se faire lorsque la migration sera terminée.

Finalement, concernant la cartographie des risques en fonction de la disponibilité, de l'intégrité et de la confidentialité, le plan d'action a été achevé et la Direction de la vérification a fermé le dossier.

FAVORISER L'ACTION BÉNÉVOLE DES EMPLOYÉS

C'est par des actions bénévoles que certains des employés de la Sûreté témoignent de leur engagement auprès du citoyen, une des quatre valeurs fondamentales de l'organisation. Le bénévolat est un geste gratuit (sans rémunération), posé volontairement et libre de contraintes ou d'obligation, qui est encouragé par la Sûreté puisqu'il favorise le rapprochement communautaire et renforce ainsi l'accomplissement de sa mission. À titre d'exemple, il est possible de relever de l'activité suivante :

²⁰ Secrétariat du Conseil du trésor, « Vecteur Architecture, gestion et sécurité de l'information », Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023, 2019, 39 pages. [En ligne] <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/secretariat-du-conseil-du-tresor/publications-adm/strategie/StrategieTNG.pdf?1559512998> (Page consultée le 9 décembre 2019.)

Transport d'organes à la Sûreté du Québec

La Sûreté participe au Programme des transports d'organes avec l'Association canadienne des dons d'organes et de tissus et Transplant Québec depuis juin 1995. Pour ce faire, la Sûreté dispose de quatre véhicules dédiés spécifiquement aux activités de transport d'organes et d'équipes médicales réparties stratégiquement sur le territoire québécois. Le Programme des transports d'organes au sein de la Sûreté est administré par un coordonnateur provincial, lequel est appuyé par un coordonnateur régional dans chacune des quatre équipes de bénévoles. Pendant l'année civile 2022, 219 policiers bénévoles ont effectué 197 transports sur une distance de 31 095 km, ce qui implique 816 heures de bénévolat.

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

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

La Sûreté traite les appels de la population au moyen de ses 11 centres de gestion des appels (CGA) dont le personnel est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ce personnel répond à toute demande urgente acheminée à partir de la composition des numéros 9-1-1, 310-4141 ou *4141.

Un service de communication est également offert pour les demandes non urgentes, par téléphone ou en personne, dans les bureaux régionaux et les quartiers généraux. Ceux-ci sont ouverts du lundi au vendredi, entre 8 h 30 et 16 h 30. La liste de ces endroits est disponible sur le site Web de la Sûreté ainsi que dans la DSC. Un formulaire est également accessible sur le site Web de la Sûreté pour des demandes de renseignements, des commentaires et suggestions, le signalement d'un crime et plus encore.

Tableau 1 Évolution du nombre de demandes d'assistance policière

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Demandes d'assistance policière traitées par l'intermédiaire des cartes d'appels	663 162	661 574	630 224
Variation par rapport à l'année précédente (%)	0,2 %	5 %	-2 %

Tableau 2 Sommaire des résultats des engagements de la DSC

(date d'entrée en vigueur de la DSC: 22 septembre 2022)

Engagements	Cible prévue	Résultats 2022-2023
Engagement 1 Prendre rapidement en charge les interventions de priorité 0 et 1 à la suite de la prise d'un appel par un Centre de gestion des appels.	Délai moyen de prise en charge : 20 minutes ou moins	Délai moyen : 9 minutes et 12 secondes
Engagement 2 Assurer, entre 7 h et 22 h, un suivi auprès des citoyens pour les cas visés (personne ou véhicule suspect, véhicule abandonné, paix et bon ordre).	Dans 85 % des cas visés	81,2 %
Engagement 3 Répondre aux demandes de renseignements, aux commentaires et aux suggestions reçus sur nos plateformes de médias sociaux (Facebook, Twitter, Instagram) et sur notre site Web dans un délai de 5 jours ouvrables.	Dans 95 % des demandes	99,7 %
Engagement 4 Communiquer verbalement avec le plaignant en 2 jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier ou une policière est reçue par les Normes professionnelles de la Sûreté.	Dans 100 % des cas	100 %
Engagement 5 Envoyer une correspondance écrite dans les 14 jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier ou une policière est reçue par les Normes professionnelles de la Sûreté.	Dans 100 % des cas	95 %
Engagement 6 Confirmer au plaignant la recevabilité de sa plainte à l'égard d'une demande de permis de possession et d'acquisition d'arme à feu dans les 2 jours ouvrables suivant sa réception.	Dans 100 % des cas	Dans 95 % des cas 0,42 jour (délai moyen en jours ouvrables)
Engagement 7 Répondre directement aux appels des citoyens qui adressent une préoccupation en matière d'armes à feu via la ligne téléphonique « J'ai un doute, j'appelle ! » (1 800 731-4000).	Pour 100 % des appels reçus	100 %

Engagement 1

Le code de priorité associé à l'appel de service est défini en fonction de la nature de l'événement et de l'analyse des circonstances qui l'entourent. Depuis le 1^{er} décembre 2021, une intervention de priorité 0 requiert une prise en charge immédiate de l'événement et une intervention de priorité 1 requiert une prise en charge rapide qui peut comporter un délai, lequel doit être minimal. Les événements de priorités 2 et 3, pour leur part, requièrent l'assignation sur rendez-vous, avec ou sans déplacement.

Engagement 2

En 2022-2023, un résultat de 81,2 % a été enregistré, en deçà de la cible de 85 %. La diminution de l'expertise du personnel causée par un taux de roulement de 33 % complique l'atteinte de cet objectif. Les tâches des chefs d'équipe en CGA ont été bonifiées en décembre 2022. Ces derniers doivent désormais vérifier les appels pour lesquels les retours au citoyen (RAC) doivent être effectués. Le taux de RAC s'est établi à 84,2 % pour le seul mois de mars 2023, un résultat amélioré, mais encore inférieur à la cible.

Engagement 3

En 2022-2023, la Sûreté a traité 4 691 demandes de citoyens par l'entremise des plateformes suivantes : site Web, Facebook, Instagram et Twitter. Il s'agit de demandes pertinentes, qui répondaient à la nétiquette de la Sûreté.

La cible fixée dans la Déclaration de service aux citoyens a été atteinte pour l'année financière 2022-2023. Dans 99,7 % des cas, la Sûreté a transmis une réponse à l'intérieur de 5 jours ouvrables, ce qui représente une moyenne de 1,43 jour par demande.

Certaines demandes requièrent des recherches approfondies pouvant nécessiter plus de temps, ce qui entraîne un délai de réponse supérieur à cinq jours ouvrables. Au total, sur les 4 691 demandes traitées, 12 ont reçu une réponse dans un délai supérieur aux 5 jours ouvrables, ce qui représente 0,3 %.

Il est également à noter que peu importe la plateforme utilisée, la Sûreté ne répond pas à certains messages ou commentaires non pertinents ou ne répondant pas à la nétiquette des médias sociaux.

Engagement 4

Les policiers de la Sûreté du Québec sont soumis au Code de déontologie des policiers du Québec, et les plaintes à leur sujet sont acheminées au Commissaire à la déontologie policière, qui en assure le traitement et le suivi. Outre ce type de plainte, la Sûreté s'est engagée à communiquer verbalement avec le plaignant dans les deux jours ouvrables lorsque la Direction des relations professionnelles reçoit une plainte formelle envers un policier ou une policière, et ce, dans 100 % des cas.

En 2022-2023, ce délai de deux jours ouvrables a été respecté dans la totalité des cas. L'indicateur est basé sur le nombre de plaintes (dossiers) formulées par des citoyens, qui ont été reçues et pour lesquelles il y a eu une communication verbale dans les deux jours ouvrables.

Par ailleurs, l'indicateur concerne l'ensemble des dossiers criminels et disciplinaires visant un policier (corps de police municipaux et Sûreté du Québec) dans l'exercice de ses fonctions ou en chevauchement et dont la Direction des relations professionnelles est responsable. Considérant la nature de l'engagement, seuls les dossiers relatifs à une plainte formulée par un citoyen ont été comptabilisés.

Cet engagement vise à solidifier le lien de confiance avec la population et à améliorer la transparence des processus criminels et disciplinaires visant les membres policiers.

Engagement 5

La Direction des relations professionnelles s'est engagée à communiquer par écrit avec le plaignant dans les 14 jours ouvrables lorsqu'elle reçoit une plainte formelle envers un policier ou une policière.

En 2022-2023, ce délai a été respecté dans 95 % des cas. L'indicateur est basé sur le nombre de plaintes provenant de citoyens, qui ont été reçues et pour lesquelles une correspondance écrite a été transmise dans les 14 jours ouvrables. Par ailleurs, l'indicateur concerne l'ensemble des dossiers criminels et disciplinaires visant un policier (corps de police municipaux et Sûreté du Québec) dans l'exercice de ses fonctions ou en chevauchement et pour lesquels la Direction des relations professionnelles est responsable.

Considérant la nature de l'engagement, seuls les dossiers relatifs à une plainte formulée par un citoyen ont été comptabilisés.

Engagement 6

En 2022-2023, le Bureau du contrôle des armes à feu et des explosifs (BCAFE) de la Sûreté du Québec a reçu un total de 19 plaintes par l'entremise de l'adresse courriel permis@surete.qc.ca. La recevabilité de la plainte a été confirmée au plaignant dans un délai moyen de 0,42 jour suivant sa réception. Pour près de la totalité des plaintes, soit pour 18 plaintes, la confirmation a été envoyée au plaignant à l'intérieur du délai fixé de deux jours ouvrables. L'engagement a donc été respecté dans 95 % des cas.

L'accusé de recevabilité d'une seule plainte a été confirmé au-delà de cette cible. Le retard est attribuable au fait que le poste de traitement des plaintes est temporairement passé à un poste à temps partiel. Cette situation est désormais rectifiée.

Engagement 7

En 2022-2023, la totalité des 302 appels de citoyens qui ont formulé une préoccupation en matière d'arme à feu par l'entremise de la ligne téléphonique « J'ai un doute, j'appelle ! » ont directement reçu une réponse.

À noter que la ligne d'appels en matière d'armes à feu est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, grâce à une collaboration entre le BCAFÉ et la Centrale d'information criminelle de la Sûreté.

SONDAGE

Collecte et méthode

Le sondage de satisfaction de la clientèle 2022-2023 s'inscrit dans une approche d'amélioration continue des pratiques de la Sûreté. L'objectif de ce sondage était d'évaluer la qualité de la prestation de services de l'organisation ainsi que la satisfaction de la population des municipalités qu'elle dessert. La collecte des données en ligne et par téléphone a été réalisée par la firme SOM. Elle s'est échelonnée sur une période de deux mois, soit du 23 août au 11 octobre 2022. Elle a permis de joindre 1 869 citoyens, composant un échantillon représentatif et proportionnel des 4 districts de la Sûreté.

Deux groupes composaient l'échantillon de répondants :

- Le premier comportait 1 259 citoyens ayant volontairement communiqué avec la Sûreté.
- Le second comptait 610 citoyens ayant été interpellés par un agent de la Sûreté.

La collecte de données a permis de constater que le taux d'incidence de la population étudiée était de 46,0 % pour le volet téléphonique et de 11,0 % pour le volet Web. La liste de la clientèle fournie par la Sûreté a principalement servi pour le volet téléphonique. Elle comportait le nom des citoyens ayant volontairement communiqué avec elle. Parmi eux, 46 % étaient admissibles à l'étude, car ils se souvenaient d'avoir joint la Sûreté au cours de la période de référence (du 1^{er} janvier 2021 au 31 juillet 2022).

Le volet Web ciblait les citoyens ayant été interpellés au cours de la même période. Parmi les personnes dont le nom figurait sur cette liste utilisée la firme SOM, seulement 11 % affirmaient avoir été interpellées par la Sûreté au cours de la même période, confirmant, de ce fait, leur admissibilité à l'étude.

La marge d'erreur maximale sur les proportions pour l'ensemble des répondants est de 2,6 %, et ce, 19 fois sur 20 (à un niveau de confiance de 95 %), 4,0 % pour le volet contacts et 4,6 % pour le volet interpellation. En outre, la marge d'erreur pour le volet téléphonique du sondage est de 3,1 %, alors qu'elle est de 4,8 % pour le volet Web, toujours à un niveau de confiance de 95 %.

L'analyse tenait compte de l'indice de satisfaction, soit une valeur mesurée sur une échelle de 10. Les moyennes arrondies à l'entier s'interprètent de la façon suivante :

Indice de satisfaction :

- 8,0 à 10 (très satisfait)
- 6,0 à 7,9 (moyennement satisfait)
- 0 à 5,9 (insatisfait)

Satisfaction des populations desservies

Tableau 3 Satisfaction globale à l'égard de la dernière interaction (note sur 10)

	Groupe 1	Groupe 2
Échantillon (total = 1869)	1 259	610
Satisfaction globale	8,3	7,3

Les résultats du sondage font état d'une satisfaction générale très élevée des citoyens desservis par la Sûreté. Ainsi, dans le tableau ci-dessus, la valeur moyenne de l'indice de satisfaction pour l'ensemble de l'échantillon s'élève à 8,0 sur 10. En ce qui concerne les deux groupes sondés lorsque considérés séparément, il appert que :

- les citoyens ayant communiqué avec la Sûreté (groupe 1) expriment un niveau de satisfaction très élevé à l'égard de leur dernière communication, avec une note moyenne de 8,3 sur 10;
- les citoyens ayant été interpellés par un agent (groupe 2) se disent moyennement satisfaits (note moyenne de 7,3 sur 10).

La répartition de chacune des deux clientèles en fonction de la note attribuée à la satisfaction globale de la dernière interaction avec la Sûreté est présentée dans le tableau suivant :

Tableau 4 Répartition de la clientèle des deux groupes, selon l'indice de satisfaction

Indice de satisfaction	Groupe 1	Groupe 2
Très satisfait (8 à 10)	78,0 %	61,0 %
Moyennement satisfait (6 à 7,9)	7,0 %	12,0 %
Insatisfait (0 à 5,9)	14,0 %	25,0 %
Ne sait pas, ne répond pas	1,0 %	2,0 %

Une forte majorité de la clientèle du groupe 1 dit être très satisfaite (78,0 %) de la dernière interaction avec la Sûreté. Une majorité de la clientèle du groupe 2 exprime également un niveau de satisfaction élevé (61,0 %), mais dans une moindre mesure. Au sein de ce deuxième groupe, un plus fort pourcentage de citoyens se disent insatisfaits, soit 25,0 %, comparativement à 14,0 % pour le premier groupe. Cela peut s'expliquer par la connotation négative associée au fait d'être interpellé par un représentant de la sécurité publique.

Qualité de la prestation des services

Le tableau suivant fait état de la satisfaction des citoyens à l'endroit d'énoncés décrivant le service reçu lors de leur dernière communication avec la Sûreté du Québec. La note moyenne, sur 10, qui a été attribuée à chacun de ces énoncés est présentée, et ce, pour chacun des deux groupes sondés.

Tableau 5 Niveau de satisfaction moyen, selon le service reçu (par groupe)

Énoncés	Indice de satisfaction (Note sur 10)	
	Groupe 1	Groupe 2
Échantillon (total = 1 869)	1 259	610
Mes renseignements personnels ont été traités de manière confidentielle.	9,2	8,8
Le personnel de la Sûreté du Québec était courtois et respectueux envers moi.	8,9	8,2
J'ai été traité(e) de façon impartiale et équitable.	8,7	7,9
Les personnes avec qui j'ai fait affaire avaient les connaissances nécessaires pour répondre à mes questions.	8,6	7,9
Aucune erreur n'a été commise.	8,6	8,0
L'information fournie était fiable.	8,5	7,8
Le personnel de la Sûreté du Québec était à l'écoute de mes besoins.	8,4	7,3
<i>Le service reçu a répondu à mes besoins et à mes attentes.</i>	8,2	— ²¹
<i>Les recommandations ou les conseils offerts m'ont été utiles.</i>	8,1	7,2
<i>La Sûreté m'a tenu(e) informé(e) de l'évolution de mon dossier lorsque de nouveaux éléments pertinents se sont présentés.</i>	6,7	6,2

Les résultats de l'analyse révèlent que, pour chacun des critères mesurés dans le cadre du sondage, les répondants du groupe 1 sont généralement très satisfaits de la qualité de la dernière communication. La note moyenne obtenue pour chacun des 9 premiers énoncés est supérieure à 8 sur 10, la valeur de celle-ci s'échelonnant de 8,1 à 9,2. La note supérieure de 9,2 sur 10 a été attribuée au traitement confidentiel des renseignements personnels, ce qui indique un niveau de satisfaction très élevé. Pour le groupe 2, 8 de ces 9 énoncés sont pris en compte (car ils l'ont été dans le questionnaire). Les notes, sur 10, qui leur sont associées oscillent entre 7,2 et 8,8. Cela indique que les répondants de ce groupe sont, dans l'ensemble, satisfaits ou très satisfaits de la qualité du service. À nouveau, c'est le traitement confidentiel des renseignements personnels qui a obtenu la note supérieure, soit 8,8 sur 10, toutefois inférieure comparativement à la note accordée par le premier groupe pour le même critère. Le dixième et dernier énoncé ayant trait au suivi du dossier se voit attribuer la plus faible valeur, et ce, pour les deux

²¹ La donnée n'est pas disponible pour le groupe 2 puisque la question n'a pas été posée dans le questionnaire, la situation d'interpellation n'y étant pas propice.

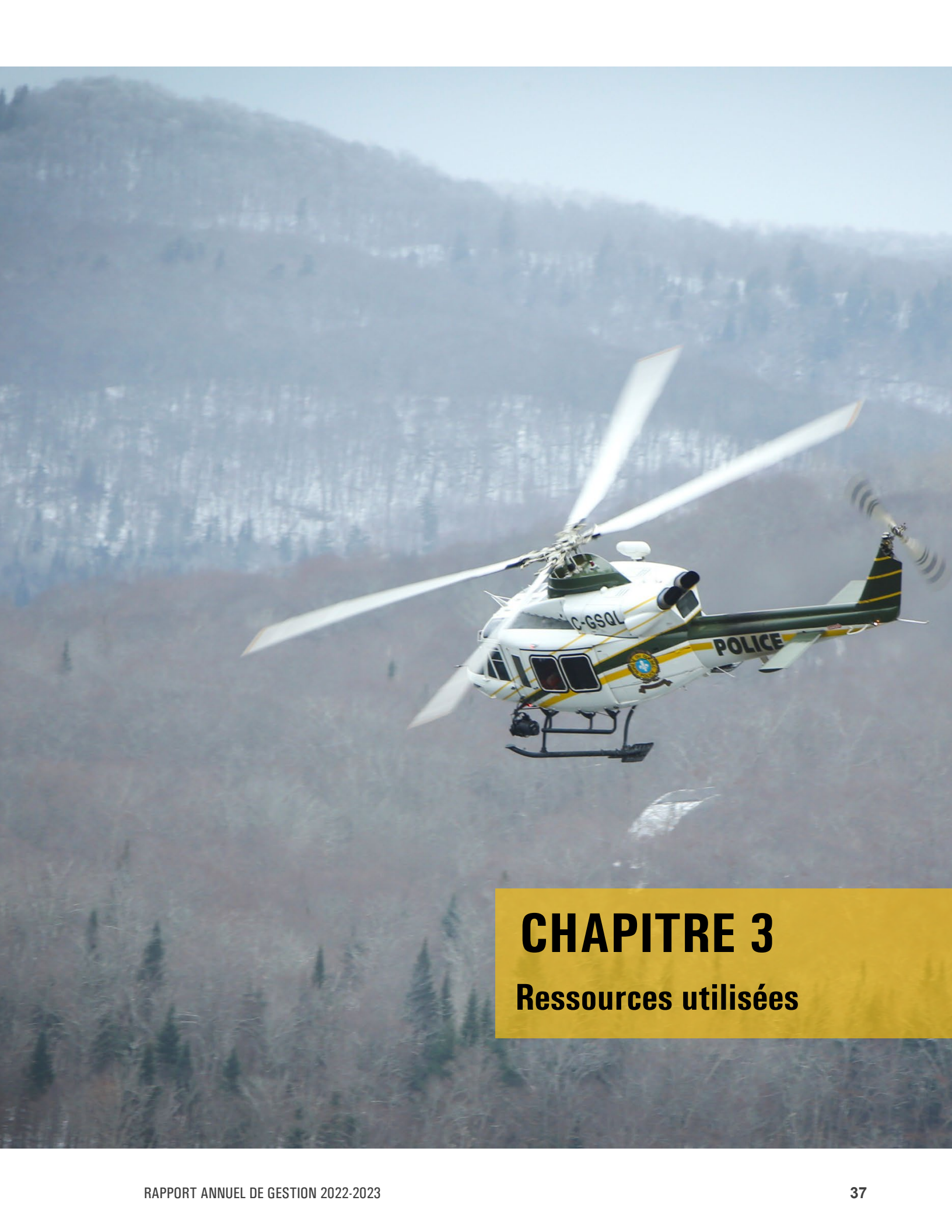
groupes sondés, avec 6,7 pour le groupe 1 et 6,2 pour le groupe 2. Ces résultats indiquent un degré de satisfaction moyen.

Le tableau suivant présente l'indice de satisfaction, sur 10, des clientèles de la Sûreté à l'endroit de ses principaux services, et ce, par district.

Tableau 6 Niveau de satisfaction moyen, selon le service reçu (par district)

Service	Ensemble	Districts			
		Sud	Nord	Est	Ouest
Contrôle sécurité routière alcool	8,0	8,1	8,4	7,9	7,6
Contrôle sécurité routière vitesse	7,8	7,9	8,2	7,6	7,3
Contrôle sécurité routière ceinture	8,3	8,3	8,7	8,2	7,9
Contrôle sécurité routière cellulaire	7,6	7,6	8,0	7,4	7,2
Lutte contre la criminalité	7,5	7,6	8,0	7,2	7,1
Traitement des plaintes	7,6	7,8	8,1	7,3	7,4
Présence policière	7,5	7,6	8,1	7,4	6,7
Soutien aux victimes	7,6	7,8	8,1	7,3	7,3
Assistance personnes en difficulté	8,2	8,3	8,5	8,0	7,9

La clientèle des districts Sud, Nord et Est, attribue un indice de satisfaction de moyenne à très élevé à l'ensemble des services de la Sûreté (indice prenant une valeur moyenne sur 10 se situant entre 7,1 et 8,7). Pour sa part, la clientèle du district Ouest se dit également satisfaite de l'ensemble des services, mais dans une moindre mesure (entre 6,7 et 7,9). Dans ce district, la présence policière se voit attribuer la plus faible note (6,7). Globalement, la valeur la plus élevée de l'indice de satisfaction a été attribuée au contrôle de la sécurité routière concernant le port de la ceinture et à l'assistance aux personnes en difficulté. La note moyenne respective de ces deux services est de 8,3 et de 8,2 pour l'ensemble des districts. C'est au sein du district Nord qu'elle est la plus élevée, soit, respectivement de 8,7 et 8,5, ce qui indique une satisfaction de niveau supérieur pour ces deux services, alors que c'est au sein du district Ouest qu'elle est la plus faible, soit 7,9 pour chacun de ces deux services, ce qui indique une satisfaction de niveau moyen.



CHAPITRE 3

Ressources utilisées

RESSOURCES HUMAINES

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Tableau 7 Répartition de l'effectif en place, policier et civil, selon la catégorie d'emplois ^{22, 23}

Catégorie d'emplois	2022-2023	2021-2022	Écart
Directeur général et directeur général adjoint	5	5	0
Inspecteur-chef	14	18	- 4
Inspecteur	35	34	1
Capitaine	68	72	- 4
Lieutenant	206	192	14
Sergent	2 179	2 119	60
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 378	3 359	19
Total partiel personnel policier	5 885	5 799	86
Cadre supérieur et intermédiaire	74	67	7
Professionnel	603	572	31
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 644	1 628	16
Total partiel personnel civil	2 321	2 267	54
Total général	8 206	8 066	140

Au 31 mars 2023, la Sûreté comptait 8 206 employés policiers et civils, répartis dans ses quatre districts et son Grand quartier général. 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. À ce sujet, veuillez consulter la section « Profil des régions au 31 mars 2023 » de ce rapport.

L'augmentation de l'effectif en place s'explique principalement par l'intégration, en mars 2023, du corps de police de la Ville de Thetford Mines à la Sûreté et à l'attribution d'effectifs liés à de nouveaux mandats spécifiques, tels que le CT de technologies de l'information et le CT du Curateur, ainsi qu'à une hausse du nombre de recrues en 2022-2023. Un nombre important d'agents promus au grade de sergent masque l'augmentation réelle du nombre d'agents attribuable au recrutement.

²² L'effectif en place comprend tout employé, régulier ou occasionnel, 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.

²³ La catégorie d'emplois est celle du poste occupé par l'employé au 31 mars.

Tableau 8 Répartition de l'effectif en poste au 31 mars 2023 par grande fonction ²⁴

Secteur d'activité	2022-2023	2021-2022	Écart
Direction générale	427	429	- 2
Grande fonction des enquêtes criminelles	2 188	2 172	16
Grande fonction de l'administration	745	680	65
Grande fonction de la surveillance du territoire	4 814	4 785	29
Grande fonction des affaires organisationnelles	32	—	32
Total ²⁵	8 206	8 066	140

Une importante modification de la structure organisationnelle est la principale cause des changements de la répartition par grande fonction. Une nouvelle grande fonction des affaires organisationnelles a été créée.

Formation et perfectionnement du personnel ²⁶

Tableau 9 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité ²⁷

Champs d'activités	2022-2023	2021-2022
Favoriser le perfectionnement des compétences	7 101 637	4 451 763
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	703 127	491 075
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	204 661	223 013
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	450 190	317 808
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	9 320	21 126
Total	8 468 934	5 504 785

L'année financière 2022-2023 a été caractérisée par la reprise des formations en mode présentiel et la mise en œuvre d'un plan de rattrapage des qualifications obligatoires et autres formations telles que la formation des policiers motards.

De plus, la Sûreté a mis de l'avant un programme de gestion de la relève ce qui explique l'augmentation de 43 % des sommes consenties au développement des habiletés de gestion.

Le déploiement de la formation, *REMP : Réponse à un état mental perturbé*, à l'ensemble des patrouilleurs et superviseurs de relève, a engendré des coûts très importants. Toutefois cela a permis de suivre les recommandations du Coroner et ainsi amorcer un virage vers de nouvelles pratiques policières.

À l'été 2022, la visite du Pape a également généré une augmentation du nombre de personnes formées en maintien et rétablissement de l'ordre. La formation nécessitait des infrastructures, effectifs et équipements de formation considérables.

²⁴ Effectif en poste au 31 mars : nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires.

²⁵ Ce tableau ne présente pas le niveau d'effectifs, ni la consommation des heures rémunérées transposées en équivalents temps complet (ETC) en lien avec la cible du niveau d'effectifs établie par décisions officielles du Conseil du trésor.

²⁶ En raison du volume de données et afin d'assurer la fiabilité de celles-ci, la Sûreté, continue de présenter ces résultats en fonction de l'année financière.

²⁷ Le montant total exclut la contribution de l'École nationale de police du Québec.

Il est à noter que le coût, notamment de formation et de location d'infrastructures, a grandement augmenté dans le contexte socio-économique actuel. Cette hausse se reflète sur les dépenses allouées à la formation de l'organisation.

Ces coûts représentent possiblement les réels besoins dans les prochaines années pour ce volet.

Tableau 10 Évolution des dépenses en formations ²⁸

	2022-2023	2021-2022
Proportion de la masse salariale (%) ²⁹	1,7 %	1,5 %
Nombre moyen de formation par personne (personnel civil)		
Cadre	0,057 jour	0,01 jour
Professionnel	0,280 jour	0,13 jour
Fonctionnaire	1,642 jour	1,33 jour
Total	1,979 jour	1,47 jour
Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel policier)		
Total	5,23 jours	5,26 jours
Dépenses totales de formations par membre du personnel (civil et policier)		
Nombre moyen de jours de formation par personne	4,26 jours	4,14 jours
Somme allouée par personne ³⁰	362,21 \$	203,92 \$

Le nombre de journées de formation du personnel civil a légèrement augmenté, en raison d'une hausse de l'offre de formations en ligne et du taux de roulement du personnel des Centres de gestion des appels. Un effort organisationnel a été réalisé pour se rapprocher des obligations liées aux conventions collectives et directives des employés de la fonction publique. C'est-à-dire 3 jours par année pour les civils et cinq jours pour les policiers.

Le retour de plusieurs formations en présentiel, notamment à l'École nationale de police du Québec (ENPQ) et au Collège canadien de police, et la hausse substantielle de leurs tarifs et des coûts d'hébergement, expliquent la montée des coûts de formation par personne.

²⁸ Est exclu de la masse salariale totale le salaire des employés de la Sûreté prêtés à une autre organisation et ceux de l'externe prêtés à la Sûreté. Les dépenses de formation de ces derniers sont incluses dans les montants de formation, les systèmes ne permettant pas d'obtenir les détails des dépenses par employés.

²⁹ Le pourcentage inclut la contribution de l'École nationale de police du Québec.

³⁰ Cette dépense est basée sur le nombre de participations à une activité de formation et non pas par personne.

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

Tableau 11 Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Personnel civil (%)	15,4	13,0	9,0
Personnel policier (%)	4,2	4,2	3,9

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 d'une mutation. Les taux ont été calculés en fonction d'une moyenne annuelle d'effectifs réguliers en place, soit le nombre d'employés (civils : 1 820; policiers : 5 801) à la fermeture de chaque paie visée divisé par le nombre total de paies concernées (26).

Si le taux de départ volontaire du personnel policier est stable depuis quelques années, celui du personnel civil s'accroît depuis les derniers exercices passant ainsi de 9,0 % à 13,0 %, puis à 15,4 % en 2022-2023. Ces chiffres s'expliquent principalement par une augmentation des départs en mutation et des démissions (101 en 2020-2021, 168 en 2021-2022 et 223 en 2022-2023).

Tableau 12 Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	272	282	259

Tableau 13 Emplois régionalisés au 31 janvier 2023

Cible des emplois à régionaliser par l'organisation au 30 septembre 2023	Total des emplois régionalisé par l'organisation du 1 ^{er} octobre 2018 au 31 janvier 2023
176	111

Le nombre d'emplois régionalisés pour la période de référence a pratiquement doublé au cours de la dernière année. Ce nombre est passé de 62 en 2021-2022 à 111 en 2022-2023. Ceci s'explique notamment par la promotion de la régionalisation auprès des gestionnaires.

RESSOURCES FINANCIÈRES

Dépenses et investissements de la Sûreté (excluant le FSP et le CFD)

Tableau 14 Dépenses de la Sûreté (excluant le FSP)

Indicateur	Budget de dépenses 2022-2023 ³¹ (000 \$) (1)	Dépenses réelles au 31 mars 2023 (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) – (1)	Taux d'utilisation du budget 2022-2023 (%) (%)	Dépenses réelles 2021-2022 ^{32, 33} (000 \$)
Rémunération	299 552,6	368 265,3	68 712,7	122,94	345 805,5
Fonctionnement	139 937,3	139 041,3	-896,0	99,36	118 657,2
Affectation à un fonds spécial (contribution gouvernementale au FSP)	346 950,3	342 775,4	-4 174,9	98,80	345 509,4
Dépenses totales	786 440,2	850 082,0	63 641,8	108,09	811 972,1

Le budget initial de 786,4 M \$ exclut les crédits de 65,9 M \$ acquis en cours d'exercice. Ces crédits 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 et les fraudes envers l'État du ministère des Finances. Dans le but de contrer le commerce illégal de boissons alcooliques et de tabac ainsi que l'évasion fiscale. Également, un virement budgétaire a été nécessaire pour assumer, entre autres, les dépenses découlant des augmentations salariales du personnel policier et civil, la hausse du coût de l'essence, les dépenses extraordinaires occasionnées par les élections provinciales de 2022 et de l'assistance au Service de police du Nunavik (SPN) et au Service de police d'Eeyou Eeou.

Les dépenses réelles de 850,1 M \$ comprennent une somme de 342,8 M \$ versée au FSP. Elles sont supérieures de 38,1 M \$ à celles de l'exercice 2021-2022. Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail, la hausse du coût de l'essence et l'assistance au Service de police du Nunavik (SPN) et au Service de police d'Eeyou Eeou.

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 affectés 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 ³⁴.

³¹ Le budget correspond au budget initial, sans les modifications budgétaires.

³² Dont 9 234,9 K \$ concernant les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie.

³³ Source : Comptes publics.

³⁴ L'augmentation du coût moyen par policier et du coût moyen par habitant s'explique par l'augmentation des dépenses des services spécialisés et nationaux en 2022-2023 par rapport à 2021-2022.

Tableau 15 Coût moyen des services spécialisés et nationaux

Coût moyen	2022-2023	2021-2022	Écart	Variation (%)
Coût moyen par policier (en dollars)	264 912	247 723	17 189	6,9
Coût moyen par habitant (en dollars)	59	55	4	7,3

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 essentiellement de la prestation de services généraux offerts dans les contrats conclus entre la Sûreté et les MRC, basée sur le modèle de police de proximité.

Tableau 16 Revenus, dépenses et investissement du FSP

Indicateur	2022-2023		2021-2022	2020-2021
	Prévisions ³⁵ (000 \$)	Dépenses et revenus prévus ³⁶ (000 \$)	Dépenses et revenus réels (000 \$)	Dépenses et revenus réels (000 \$)
Tarification des services aux municipalités et autres	384 736,0	385 398,7	367 344,4	339 610,0
Contribution gouvernementale (provenant des crédits alloués à la Sûreté)	346 950,3	342 775,4	345 509,4	342 526,4
Revenus totaux	731 686,3	728 174,1	712 853,8	682 136,4
Rémunération	565 782,1	574 845,8	567 139,4	544 387,3
Fonctionnement	165 904,2	153 328,3	145 714,4	137 749,1
Dépenses totales	731 686,3	728 174,1	712 853,8	682 136,4
Investissements totaux	18 800,0	15 373,0	13 401,9	14 683,0

³⁵ Le budget correspond au budget initial sans les modifications budgétaires.

³⁶ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

Provenance des revenus en 2022-2023

Les revenus réels de 2022-2023 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) (369,8 M \$), du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Samuel-De Champlain (6,8 M \$) et de revenus divers (8,8 M \$);
- d'une contribution gouvernementale, totalisant 342,8 M\$, provenant des crédits alloués par le MSP pour en assurer l'équilibre financier.

Les dépenses réelles en 2022-2023 sont supérieures de 15,3 M \$ comparativement à celles de l'exercice 2021-2022.

L'augmentation salariale prévue dans les contrats de travail et la hausse du coût de l'essence expliquent entre autres l'écart.

En 2022-2023, les investissements du FSP sont supérieurs de 2,0 M \$ par rapport à la dépense réelle de 2021-2022. Cet écart est principalement attribuable à une augmentation des acquisitions de matériel informatique.

Un coût moyen par policier et par habitant a été calculé pour la prestation de services généraux liée au FSP. Il correspond aux revenus totaux desquels sont déduits les fonds voués à la prestation de services sur les ponts Jacques-Cartier et Samuel-De 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 (3 445 policiers au 1er janvier 2023), 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 (2 752 498 habitants).

Tableau 17 Coût moyen des services généraux

Coût moyen	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Coût moyen par policier (en dollars)	206 829	204 027	197 061
Coût moyen par habitant (en dollars)	259	259	252

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 liées à cette activité sont des dépenses non budgétaires qui sont comptabilisées dans un CFD, puis réclamées au gouvernement du Canada. Ces dépenses sont de 5,5 M \$ pour l'année 2022-2023.

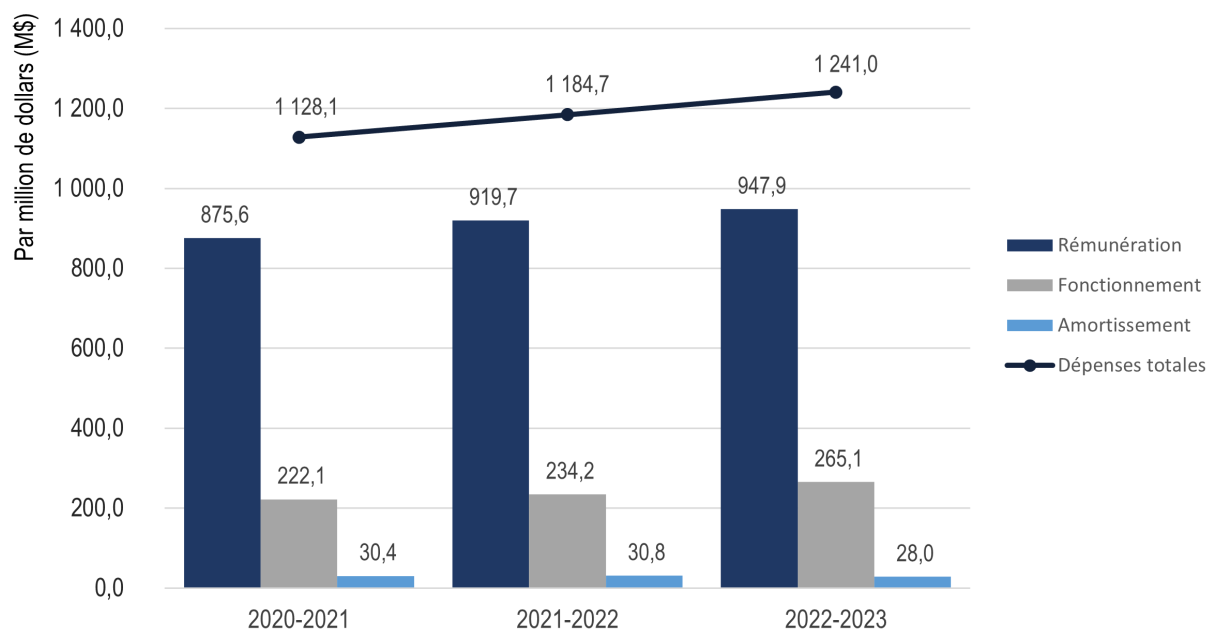
Sommaire

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

Tableau 18 Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté (incluant le FSP et le CFD)

Indicateur	2022-2023		2021-2022	2020-2021
	Budget ³⁷ (000 \$)	Dépenses prévues ³⁸ (000 \$)	Dépenses réelles (000 \$)	Dépenses réelles (000 \$)
Crédits alloués à la Sûreté (excluant l'affectation au FSP)	439 489,9	507 306,6	466 462,7	440 065,3
FSP	731 686,3	728 174,1	712 853,8	682 136,4
CFD – Contrôle des armes à feu	5 471,3	5 471,3	5 427,9	5 908,5
Dépenses totales	1 176 647,5	1 240 952,0	1 184 744,4	1 128 110,2
Crédits alloués à la Sûreté	12 679,2	12 906,2	13 219,8	10 067,3
FSP	18 800,0	15 373,0	13 401,9	14 683,0
Investissements totaux	31 479,2	28 279,2	26 621,7	24 750,3

Figure 1 Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec (incluant la Loi sur les armes à feu) ³⁹



³⁷ Le budget correspond au budget initial sans les modifications budgétaires.

³⁸ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

³⁹ Contrairement aux autres tableaux, l'évolution est présentée de façon chronologique. Les résultats sont présentés en milliers de dollars.

Tableau 19 Sommaire des catégories de dépenses

Catégories de dépenses	2022-2023 (000 \$)	2021-2022 (000 \$)	2020-2021 (000 \$)
Traitement	828 867,0	796 981,1	755 877,9
Régime de retraite	39 955,8	45 673,4	48 854,3
Contribution de l'employeur	79 096,4	77 049,3	70 808,6
Services de transport et de communication	47 592,1	40 645,0	37 579,0
Services professionnels, administratifs et autres	81 752,1	71 610,2	68 545,0
Loyer et location d'équipement	83 345,9	79 892,1	79 988,6
Fournitures et approvisionnement	41 875,4	37 309,6	31 935,0
Autres dépenses	10 514,0	4 809,6	4 094,6
Amortissement	27 953,3	30 774,1	30 427,2
Dépenses totales	1 240 952,0	1 184 744,4	1 128 110,2

RESSOURCES INFORMATIONNELLES

En accord avec le Plan stratégique 2020-2023, la Stratégie de modernisation et de gouvernance en ressources informationnelles 2019-2025, le Plan directeur en ressources informationnelles (vision 2025), la Feuille de route vision 2020-2025 du virage technologique et le Plan d'action sécurité consolidée 2021-2023, la Sûreté présente les réalisations technologiques suivantes pour l'exercice 2022-2023.

Salles Teams

En vue de favoriser les rencontres, les formations et les présentations en mode hybride, soit en personne ou en télétravail, la Sûreté s'est dotée d'équipements afin de transformer deux salles de grande capacité normales en salles adaptées pour des rencontres avec Teams. Des présentations peuvent y avoir lieu en mode « partage » avec des usagers en télétravail ou des partenaires à distance. Les deux salles Teams s'inscrivent dans les travaux réalisés pour favoriser la mobilité des employés.

Intégration du Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ) avec la nouvelle solution Carrefour des services d'affaires (CASA) de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)

Dans son plan de transformation organisationnelle, la SAAQ s'est dotée d'une suite de progiciels intégrés (PGI) afin de moderniser ses produits et ses services offerts à ses clients (incluant ses partenaires d'affaires) dans une nouvelle offre appelée « CASA ». Cette orientation induit des impacts sur le fonctionnement du CRPQ dont la Sûreté est responsable en vertu de la *Loi sur la police* (art. 52). Plusieurs modifications ont été apportées au CRPQ pour permettre une interaction avec la nouvelle solution de la SAAQ et d'assurer ainsi la continuité du service offert par la Sûreté aux différents corps de police.

Païement en ligne Taxi

En vertu de l'art. 14 de la *Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile*, un corps de police du Québec est tenu de délivrer à la personne qui lui en fait la demande un certificat d'absence d'antécédent judiciaire ou la liste des antécédents judiciaires. Les éléments de conformité du contenu du certificat et les frais exigibles pour sa délivrance sont prévus aux articles 7 et 8 du *Règlement sur le transport rémunéré de personnes par automobile* (décret 1046-2020).

La Sûreté a développé et mis en place une solution permettant aux citoyens et aux entreprises de faire leurs demandes d'habilitation sécuritaire pour le transport rémunéré par automobile (Taxi, Uber, etc.) à partir de son site Web avec la possibilité de faire le paiement en ligne et de joindre des documents de façon sécuritaire.

Migration Microsoft 365

Dans un contexte d'évolution technologique constante, la Sûreté migre ses postes informatiques vers Microsoft 365. Au cours de la dernière année, 3 applications ont été implantées:

■ Microsoft 365 apps

Microsoft 365 apps est une version Office disponible dans la suite Microsoft 365. Elle inclut les applications déjà connues, notamment Access, Excel, OneDrive, Outlook, PowerPoint, Publisher, Teams et Word.

■ Exchange Online

Microsoft Exchange Online est une solution de messagerie hébergée sous la forme d'un service « en nuage ». Elle fournit aux utilisateurs un accès aux messages électroniques, calendriers, contacts et tâches depuis leurs ordinateurs, sur le Web et à partir d'appareils mobiles.

■ Microsoft Intune

Microsoft Intune est un outil de gestion basé sur le nuage Microsoft. Il gère l'accès utilisateur et simplifie la gestion des appareils, notamment les appareils mobiles et les ordinateurs de bureau.

Déploiement des téléphones cellulaires voix/données pour les enquêteurs

Les enquêteurs de la Sûreté ont désormais tous un cellulaire avec forfait voix et données pour faciliter leurs tâches quotidiennes. En 2022-2023, 187 nouveaux cellulaires ont été attribués à des enquêteurs, et le forfait de 150 cellulaires déjà distribués a été rehaussé. En fonction des disponibilités des fournisseurs, tout nouvel enquêteur recevra le même équipement que celui offert à ses confrères.

Déploiement des Normes d'attribution de biens informationnels (NABI)

Le tableau NABI détermine quels biens informationnels sont attribués à chacun des corps d'emploi au sein de l'organisation. Ce cadre de référence permet de fournir l'équipement de façon uniforme d'un employé à l'autre. Au cours de la dernière année, 435 postes informatiques ont été déployés conformément aux normes établies. Les équipements fournis dans le cadre du NABI favorisent la mobilité des ressources par l'octroi d'équipements portatifs.

Développement d'un outil de réservation d'espace de travail

Dans un environnement où le télétravail est de plus en plus présent, une application Web a été développée pour permettre la réservation des espaces de travail, dans un premier temps, dans les quartiers généraux puis éventuellement dans l'ensemble des locaux de la Sûreté, selon le besoin. L'application, qui permet le partage d'espaces de travail entre plusieurs employés, a été instaurée en 2022 et est déjà utilisée par quelques équipes du Grand quartier général qui n'ont pas de bureau attribué. Cet outil leur permet de réserver un bureau ou un local de travail en prévision de leur journée de travail en présentiel.



CHAPITRE 4

Nos autres exigences

GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) fixe annuellement le niveau d'effectifs des ministères et organismes gouvernementaux dont le personnel est nommé selon les dispositions prévues par 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. 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) énoncent l'obligation de présenter le niveau d'effectifs et sa répartition par catégories d'emplois. Le tableau suivant indique le nombre d'heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 et le nombre de personnes en place, réparties selon le poste occupé au 31 mars 2023.

Tableau 20 Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Catégorie ⁴⁰	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2] ⁴¹	Total en ETC transposés ⁴² [4] = [3] / 1826,3
Personnel d'encadrement	127 472	31 ⁴³	127 503	70
Personnel professionnel	1 030 881	15 312	1 046 193	573
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	2 790 575	101 141	2 891 716	1 583
Agents de la paix ⁴⁴	11 928 995	1 012 712	12 941 707	7 086
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	73 178	3 480	76 658	42
Total 2022-2023	15 951 101	1 132 677	17 083 778	9 354
Total 2021-2022	15 930 273	955 061	16 885 334	9 246

Ces données révèlent que le nombre total d'heures rémunérées atteint 17 083 778, alors que le niveau d'effectifs en heures rémunérées approuvées est de 17 120 714 heures, laissant un solde de 36 936 heures rémunérées non consommées. La Sûreté du Québec a donc consommé 99,8 % du niveau établi par le SCT. Le nombre d'équivalents temps complet (ETC) transposés (9 354) est supérieur au nombre de personnes en place (8 206), puisque le nombre d'heures de travail de certains corps d'emplois civils ainsi que de la catégorie des agents de la paix est supérieur à 35 heures hebdomadaires ou à 1 826,3 heures par année.

⁴⁰ Les étudiants et stagiaires ne sont pas assujettis aux mesures de contrôle des effectifs.

⁴¹ Le total des heures rémunérées représente un arrondi de la somme des heures travaillées et supplémentaires.

⁴² Équivalent un effectif au travail 35 heures par semaine durant l'année complète ou 1 826,3 heures.

⁴³ En vertu de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres, aucune rémunération ou compensation sous forme de congé n'est versée au cadre pour des heures de travail effectuées en heures supplémentaires (article 5). Les heures présentées dans le tableau correspondent à l'utilisation d'heures supplémentaires effectuées et cumulées avant l'accession au poste d'encadrement de trois cadres nouvellement promus pendant l'année financière de référence.

⁴⁴ La catégorie des agents de la paix regroupe les officiers, les sous-officiers, les policiers et les cadets.

Contrats de service

Tableau 21 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus conclus entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023

	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	9	452 180,00
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique ⁴⁵	94	35 687 289,05
Total des contrats de service	103	36 139 469,05

DÉVELOPPEMENT DURABLE

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). Les liens avec les objectifs et les résultats recherchés mentionnés dans les tableaux de cette section font référence à ceux qui sont proposés dans la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 du gouvernement du Québec et le PADD 2016-2020 de la Sûreté. Pour l'année financière 2022-2023, le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP) a recommandé, une fois de plus, aux membres du Comité interministériel du développement durable de prolonger d'un an leur PADD et d'en modifier les cibles au besoin. Conséquemment, la Sûreté a reconduit ou ajusté certaines actions afin d'élaborer son PADD 2022-2023.

Sommaire des résultats pour 2022-2023

Objectif gouvernemental 1.1

Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique

Action	Indicateur	Cible	Résultat
Évaluer la durabilité des projets	Pourcentage de projets structurants ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité	60,0 %	100 % Cible atteinte

La Sûreté du Québec a dépassé sa cible initiale en évaluant la durabilité de 100 % de ses projets structurants. Une grille de dépistage avait été utilisée pour identifier les projets structurants de l'organisation. Ces derniers ont été évalués avec l'outil d'évaluation de la durabilité fournie par le MELCCFP.

⁴⁵ Un contractant autre qu'une personne physique inclut les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

Objectif gouvernemental 1.5

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

Actions	Indicateur	Cible	Résultat
Mettre en valeur le patrimoine matériel et immatériel de la Sûreté du Québec à l'intention de ses effectifs et des citoyens	Nombre de nouveaux items ajoutés au site Web Patrimoine de la Sûreté du Québec	60 items	78 items Cible atteinte

Pendant l'année 2022-2023, la Sûreté du Québec a poursuivi ses travaux de mise à jour de son site Web Patrimoine de la Sûreté du Québec (www.patrimoine.sq.gouv.qc.ca) en sélectionnant, en identifiant puis en publiant 78 nouveaux items. Le tout a pour but de mettre en valeur le patrimoine matériel et immatériel de l'organisation et ainsi de renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle de ses membres et des citoyens.

Objectif gouvernemental 2.1

Appuyer le développement des pratiques et des modèles d'affaires verts et responsables

Actions	Indicateur	Cible	Résultat
État d'avancement de l'élaboration de la stratégie de recyclage des uniformes policiers usagés	État d'avancement de l'élaboration de la stratégie	100 %	70 % Cible non atteinte

Les travaux d'élaboration d'une stratégie de recyclage des uniformes policiers ont été intégrés dans un plan d'action plus global de récupération et de destruction des équipements. Une grande proportion des étapes a été franchie en 2022-2023. L'implantation de l'entièreté du plan est prévue dans la prochaine année.

Objectif gouvernemental 5.1

Acquisition responsable.

Actions	Indicateur	Cible	Résultat
Favoriser les achats responsables	Proportion des acquisitions responsables effectuées par l'organisation en termes de quantité	Mesurer une cible étalon	Cible étalon établie Cible atteinte
	Proportion des acquisitions responsables effectuées par l'organisation en termes de montant	Mesurer une cible étalon	Cible étalon établie Cible atteinte

La Sûreté a établi la mesure de départ qui consistait à se donner une cible étalon pour les acquisitions responsables effectuées par l'organisation en termes de quantité⁴⁶. Ainsi, l'organisation a fait 23 % des acquisitions qui intègrent les critères de responsabilité selon les exigences légales.

La Sûreté a établi la mesure de départ qui consistait à se donner une cible étalon pour les acquisitions responsables effectuées par l'organisation en termes de montant. Ainsi, 24 % des acquisitions de l'organisation intègrent les critères de responsabilité selon les exigences légales.

⁴⁶ Une acquisition responsable est l'action de choisir un bien ou un service, ou réaliser des travaux de construction, en considérant leurs impacts environnementaux, sociaux et économiques à court, à moyen et à long terme. Source : ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs.

Objectif gouvernemental 5.2

Agir pour que les milieux de vie soient plus sains et sécuritaires.

Actions	Indicateur	Cible	Résultat
Favoriser la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail	Nombre de mesures mises en place pour favoriser la santé en milieu de travail	2	5 Cible atteinte

Cette année, la Sûreté a maintenu ou mis en place cinq mesures pour favoriser la santé en milieu de travail : la promotion de différentes activités physiques dans le milieu de travail, la diffusion de webinaires (sur les défis à relever face au changement, le stress et la santé psychologique au travail et le retour en mode hybride), la vente d'objets promotionnels (lanières sur lesquelles étaient inscrits les numéros de téléphone du Programme d'aide aux employés, la maison La Vigile et l'Association québécoise de prévention du suicide), la tenue de kiosques (sur les divers services offerts aux employé(e)s en matière de santé mentale) ainsi qu'une conférence d'une psychologue sur le deuil à la suite d'un décès.

Objectif gouvernemental 7.2

Appuyer l'électrification des transports et améliorer l'efficacité énergétique de ce secteur pour développer l'économie et réduire les émissions de GES.

Actions	Indicateur	Cible	Résultat
Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules 2020-2025 de la Sûreté	Pourcentage de véhicules verts au sein de la flotte de la Sûreté du Québec	10,0 %	6,1 % Cible non atteinte
	Nombre de bornes de recharge électriques sur l'ensemble de la desserte	130	64 Cible non atteinte

La Sûreté du Québec compte 206 véhicules verts sur 3 359 véhicules en service, soit un total de 6,1 %. Il n'a pas été possible d'atteindre la cible cette année en raison du retard de livraison de 92 véhicules hybrides branchables et du fait que certains véhicules visés n'étaient pas disponibles avec l'option hybride dans le catalogue du Centre d'acquisitions gouvernementales pour l'année 2022-2023.

La Sûreté a atteint 49,0 % de sa cible 2022-2023. La pénurie de main-d'œuvre, la non-disponibilité de certaines pièces, des imprévus en cours de chantier et un coût de réalisation plus élevé que prévu sont autant de facteurs qui ont contribué au report de la réalisation de certaines installations de bornes.

DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD D'ORGANISMES PUBLICS

Conformément à la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ, chapitre D-11.1), entrée en vigueur le 1er mai 2017, la Sûreté a nommé un responsable du suivi des divulgations.

Tableau 22 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics

Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (article 25), 2022-2023	Nombre de divulgations	Nombre de motifs	Motifs fondés
1. Le nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations ⁴⁷	3		
2. Le nombre de motifs allégués dans les divulgations reçues (point 1) ⁴⁸		3	
3. Le nombre de motifs auxquels il a été mis fin en application du paragraphe 3 de l'article 22		3	
4. Motifs vérifiés par le responsable du suivi des divulgations :			
Parmi les motifs allégués dans les divulgations reçues (point 2), excluant ceux auxquels il a été mis fin (point 3), identifiez à quelle catégorie d'acte répréhensible ils se rapportent.			
Une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi		3	
Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie			
Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui			
Un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité			
Le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement			
Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible identifié précédemment			
5. Le nombre total de motifs qui ont fait l'objet d'une vérification par le responsable du suivi des divulgations		0	
6. Parmi les motifs vérifiés par le responsable du suivi (point 4), le nombre total de motifs qui se sont avérés fondés			

⁴⁷ Le nombre de divulgations correspond au nombre de divulgateurs.

⁴⁸ Une divulgation peut comporter plusieurs motifs. Par exemple, un divulgateur peut invoquer dans sa divulgation que son gestionnaire a utilisé les biens de l'État à des fins personnelles et qu'il a contrevenu à une loi du Québec en octroyant un contrat sans appel d'offres.

7. Parmi les divulgations reçues (point 1), le nombre total de divulgations qui se sont avérées fondées, c'est-à-dire comportant au moins un motif jugé fondé	0		
8. Le nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l'article 23 ⁴⁹	0		

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Les données sur l'embauche du personnel civil ont été fournies par le SCT. Les tableaux suivants présentent un portrait détaillé 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 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

Tableau 23 Effectif régulier au 31 mars 2023

Nombre de personnes occupant un poste régulier	
Effectif civil total	1 919
Effectif policier total	5 885
Total	7 804

Tableau 24 Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023

	Régulier ⁵⁰	Occasionnel ⁵¹	Étudiant	Stagiaire
Nombre de civils embauchés ⁵²	284	467	198	29
Nombre de policiers embauchés	340	0	0	0

La variation du nombre d'embauches de policiers s'explique par l'intégration des 36 effectifs policiers de la ville de Thetford Mines en mars 2023. Ce sont ainsi 340 policiers embauchés en 2022-2023 comparativement à 306 en 2021-2022.

L'année 2022-2023 a connu une hausse du nombre d'embauches d'employés civils réguliers comparativement à 2021-2022 (137). Cette variation s'explique principalement par le comblement de nouveaux postes octroyés par le Secrétariat du Conseil du trésor pour répondre à des besoins spécifiques pour soutenir les ressources en technologie de l'information, ainsi que la régularisation des employés occasionnels.

⁴⁹ Le transfert de renseignements au Commissaire à la lutte contre la corruption ou à tout organisme chargé de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois, dont un corps de police et un ordre professionnel, entraînant ou non la fin de la prise en charge de la divulgation par le responsable du suivi est répertorié à ce point.

⁵⁰ Les données sur l'embauche du personnel civil 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 »).

⁵¹ 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 de l'organisation 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.

⁵² Les résultats sont partiels, car les données ont été compilées à la paie 26, en date du 23 mars 2023.

Tableau 25 Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023

	Statut d'emploi				Total civil	Personnel policier régulier
	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire		
Nombre total de personnes embauchées 2021-2022	284	467	198	29	978	340
Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	49	34	15	2	100	13
Nombre d'anglophones embauchés	4	5	0	1	10	0
Nombre d'Autochtones embauchés	2	3	1	0	6	7
Nombre de personnes handicapées embauchées	3	6	0	0	9	0
Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	57	45	16	3	121	20
Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)	20,1	9,6	8,1	10,3	12,4	5,9

Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées

L'objectif de la mesure gouvernementale est d'atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres des groupes cibles (MVE, anglophones, Autochtones, personnes handicapées) parmi les nouveaux employés (réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires) pour hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique ⁵³.

En 2022-2023, 121 employés parmi les 978 nouvelles personnes embauchées appartenaient à l'un des quatre groupes cibles du programme d'accès à l'égalité en emploi (MVE, Autochtones, anglophones et personnes handicapées)⁵⁴. Plus précisément, 12,4 % des employés civils et 5,9 % des policiers embauchés sont issus de ces groupes. Le taux d'embauche global des nouveaux employés appartenant à au moins l'un des groupes cibles est donc passé de 10,0 % à 10,7 % entre 2021-2022 et 2022-2023.

⁵³ Secrétariat du Conseil du trésor. Programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi, Gouvernement du Québec (2009). [En ligne] <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi/programmes-et-mesures/>. (Page consultée le 6 avril 2022.)

⁵⁴ Les employés qui appartiennent à plus d'un groupe cible ne sont comptés qu'une seule fois.

Tableau 26 Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi ⁵⁵

		2022-2023	2021-2022	2020-2021
Personnel civil (%)	Régulier	20,1	21,8	7,8
	Occasionnel	9,6	8,1	3,8
	Stagiaire	8,1	8,3	3,6
	Étudiant	10,3	22,2	16,0
Personnel policier (%)		5,9	6,5	12,0

Tableau 27 Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les MVE) au sein de l'effectif civil régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)
Anglophones	10	0,5	13	0,7	11	0,6
Autochtones	12	0,6	10	0,6	6	0,3
Personnes handicapées	33	1,7	38	2,1	33	1,8

Pour l'effectif civil régulier en place, les taux de représentativité des groupes cibles sont relativement stables en comparaison à ceux de 2021-2022. Néanmoins, avec un taux de 1,7 %, la cible de représentativité de 2,0 % pour les personnes handicapées n'est pas atteinte.

Tableau 28 Évolution de la présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)
MVE	137	2,3	135	2,3	124	2,2
Anglophones	62	1,1	58	1,0	45	0,8
Autochtones	122	2,1	114	2,0	99	1,7
Personnes handicapées	19	0,3	19	0,3	12	0,2

⁵⁵ Ce chiffre correspond au taux d'embauche global, qui se distingue du taux d'embauche total présenté dans le tableau précédent, puisque les employés qui appartiennent à plus d'un groupe cible ne sont comptés qu'une seule fois dans le taux global.

Pour l'ensemble du personnel policier, les taux de présence de l'ensemble des groupes cibles sont demeurés relativement stables comparativement à 2021-2022 pour l'ensemble du personnel policier. En ce qui concerne le personnel civil régulier, le taux de présence d'anglophones et de personnes handicapées au sein de l'effectif civil régulier a connu une légère baisse comparativement à celui de 2021-2022.

Au terme du Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) en emploi pour les membres des minorités visibles et ethniques 2018-2023, les cibles régionales à atteindre au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel sont les suivantes :

- Montréal / Laval : 41 %
- Outaouais / Montérégie : 17 %
- Estrie / Lanaudière / Laurentides : 13 %
- Capitale-Nationale : 12 %
- Autres régions : 5 %

Tableau 29 Évolution de la présence des MVE au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année ⁵⁶

Groupe cible par regroupement régional	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)
MVE Montréal / Laval	341	28,2	320	26,6	267	22,5
MVE Outaouais / Montérégie	11	4,7	12	5,2	10	3,9
MVE Estrie / Lanaudière / Laurentides	8	2,9	5	1,9	4	1,6
MVE Capitale-Nationale	11	6,7	4	2,6	1	0,7
MVE Autres régions	3	0,7	4	1,0	5	1,2

Pour l'effectif civil régulier et occasionnel en place, les taux de présence des membres des MVE ont augmenté pour les régions suivantes : Montréal / Laval, Estrie / Lanaudière / Laurentides et Capitale-Nationale. Pour la région de l'Outaouais / Montérégie et les autres régions, les taux ont diminué.

La Sûreté est sensibilisée à l'objectif d'augmenter la présence des membres des MVE au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel et aux nouvelles cibles régionales à atteindre au terme du PAÉE 2018-2023. Néanmoins, certains employés hésitent à mentionner leur appartenance comme membres des MVE, ce qui fait que leur présence au sein de l'effectif peut être sous-évaluée.

⁵⁶ En ce qui concerne les cibles établies par le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des MVE 2018-2023, les données doivent exclure la haute direction (titulaires d'emplois supérieurs).

Tableau 30 Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2023

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel d'encadrement (%)
MVE	8	10,96

La cible de représentativité de 6,0 % pour les membres des MVE au sein du personnel d'encadrement civil est atteinte, avec un taux de 10,96 %.

Tableau 31 Présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultat par catégorie d'emplois au 31 mars 2023

Groupe cible	Officier ⁵⁷		Sous-officier ⁵⁸		Agent		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Minorités visibles	1	0,3	46	2,1	90	2,7	137	2,3
Anglophones	8	2,4	31	1,4	23	0,7	62	1,1
Autochtones	5	1,5	40	1,8	77	2,3	122	2,1
Personnes handicapées	1	0,3	8	0,4	10	0,3	19	0,3

Femmes

Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de présence des femmes au sein des effectifs civils et policiers de la Sûreté pour la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

Tableau 32 Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi

Personnel civil	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	284	467	198	29	978
Nombre de femmes embauchées	193	310	135	22	660
Taux d'embauche des femmes (%)	68,0	66,4	68,2	75,9	67,5

Personnel policier	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	340	0	0	0	340
Nombre de femmes embauchées	119	0	0	0	119
Taux d'embauche des femmes (%)	35,0	0	0	0	35,0

⁵⁷ La catégorie d'emplois « Officier » comprend les catégories suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

⁵⁸ La catégorie d'emplois « Sous-officiers » s'agit de sergents.

Pour 2022-2023, les femmes représentent plus des deux tiers du personnel civil embauché, avec un taux de 67,5 %. Cette proportion importante de nouvelles employées se reflète dans la représentation de l'effectif civil régulier, composé de 70,3 % au 31 mars 2023.

Conformément au processus d'embauche policière, sur un total de 340 recrues engagées en 2022-2023, 119 étaient des femmes, représentant 35,0 % du nombre total de policiers qui se sont joints à l'organisation. Ce taux est en hausse par rapport à celui de l'année précédente, alors qu'il était de 29,1 %. La représentativité des femmes au sein de l'effectif policier en place au 31 mars 2023 (27,6 %) est en hausse par rapport à celle du 31 mars 2022 (26,6 %).

Tableau 33 Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2023

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	74	570	412	839	24	1 919
Femmes	49	338	326	637	0	1 350
Taux de représentativité des femmes (%)	66,2	59,1	79,1	75,9	0,0	70,3

Tableau 34 Taux de présence des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2023

Groupe cible	Officier	Sous-officier	Agent	Total
Effectif total (hommes et femmes)	328	2 179	3 378	5 885
Femmes	46	611	968	1 625
Taux de représentativité des femmes (%)	14,0	28,0	28,7	27,6

Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

Tableau 35 Nombre de dossiers soumis à Infrastructures technologiques Québec (ITQ) en lien avec le PDEIPH

Automne 2022 (cohorte 2023)	Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)
10	14	12

Tableau 36 Nombre de nouveaux participants et de nouvelles participantes au PDEIPH accueillis du 1^{er} avril au 31 mars

2022-2023	2021-2022	2020-2021
1	5	2

Dans le cadre du PDEIPH, des projets sont déposés annuellement à l'ITQ afin de favoriser l'accès aux personnes handicapées à un emploi dans la fonction publique québécoise. Chaque année, des outils sont transmis aux gestionnaires, dont un dépliant, le calendrier des étapes du PDEIPH et des liens vers des témoignages de succès.

Le comité mis en place dans l'organisation aide les officiers et les cadres à préparer et à optimiser leurs demandes de projet. Cette année, dix projets ont été soumis à l'ITQ et ils ont tous été retenus. Sur les 10 projets, huit ont reçu du financement de l'ITQ. Parmi les huit projets financés, un a été annulé par le gestionnaire à la suite de la révision de son besoin. Pour trois projets, aucune candidature n'a été retenue en présélection par le SCT. Pour deux projets, les candidats se sont désistés. Pour un projet, aucune candidature n'a été retenue en présélection par le gestionnaire et, finalement, un seul projet s'est conclu par l'embauche d'une candidate.

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles

Tableau 37 Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)⁵⁹

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Présence à l'activité Les filles ont le feu sacré et IPIQ à Laval.	MVE et Autochtone	45
Présence au kiosque à la Fête marocaine.	MVE	30
Présence à la Fête Arc-en-ciel de Québec.	MVE et Autochtone	10
Présence à l'événement Place aux femmes (GRC).	MVE et Autochtone	25
Participation à la Foire des métiers d'urgence.	MVE et Autochtone	Inconnu
Participation à la Foire de l'emploi de Montréal au Stade olympique.	MVE et Autochtone	210
Participation à la séance d'information virtuelle avec les organismes communautaires Action travail des femmes et la Maisonnée.	MVE et Autochtone	18
Présence à l'événement <i>Diversité en uniforme</i> soulignant le mois de l'histoire des Noirs.	MVE et Autochtone	25
Mise à jour dans l'intranet de la boîte à outils du gestionnaire, section Dotation civile.	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté

⁵⁹ Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et anglophones.

Diffusion d'un sondage de consultation auprès des personnes handicapées et de ceux qui les côtoient ou qui les supervisent, visant à recueillir leur avis sur les obstacles rencontrés et les besoins des personnes handicapées dans leur environnement de travail ou lors des services offerts aux citoyens.	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Invitations transmises à tous visant à identifier des personnes handicapées de la Sûreté qui souhaiteraient devenir membre du comité directeur des personnes handicapées.	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Diffusion de la formation en ligne <i>Je suis une personne handicapée</i> , accessible sur le Portail d'apprentissage des employés du gouvernement du Québec.	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Diffusion de l'autoformation en ligne et du jeu-questionnaire de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) présentant différents types d'incapacités afin de connaître les meilleures pratiques à adopter lors de l'accueil en milieu de travail.	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Traitement des demandes d'adaptation de l'environnement et des outils de travail exprimés par des employés handicapés.	Personnes handicapées	3 demandes reçues
Promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées et la journée des personnes handicapées.	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Promotion de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles.	MVE	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Un atelier pour les femmes gestionnaires sur le leadership au féminin.	Femmes	55 Femmes gestionnaires
La promotion de la Journée internationale des droits des femmes et la diffusion d'un article présentant le portrait de 3 femmes inspirantes de la Sûreté dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes.	Femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Diffusion de la formation en ligne <i>Découvrir la diversité et l'inclusion</i> du SCT, destinée aux employés.	Femmes, personnes handicapées, MVE, Autochtones	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Diffusion de la formation en ligne <i>Vers une approche inclusive de la gestion de la diversité culturelle</i> du SCT, destinée aux officiers et cadres.	Femmes, personnes handicapées, MVE, Autochtones	Tous les officiers, cadres et conseillers en gestion des ressources humaines de la Sûreté
Ajout d'un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi dans le gabarit d'affichage d'un poste civil.	Femmes, personnes handicapées, MVE, Autochtones	Public
Ajout d'un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi dans les avis de concours des officiers et officières.	Femmes, personnes handicapées, MVE, Autochtones	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté

La fonction publique est soucieuse d'être représentative de la société québécoise et la Sûreté adhère à ce principe. Les gestionnaires sont sensibilisés à l'embauche, à l'intégration et au maintien à l'emploi des personnes issues des groupes cibles. Le 8 juin 2023, la Sûreté a publié son plan d'action 2023-2025 et son bilan des réalisations 2022-2023 à l'égard des personnes handicapées.

CODE D'ÉTHIQUE

Depuis le 1^{er} septembre 2016, la Sûreté a pourvu le poste consacré à l'éthique, d'abord à la Direction de la vérification, maintenant à la Direction de la prospective organisationnelle. Depuis octobre 2022, la Sûreté compte deux postes dédiés à l'éthique. Dans le cadre de leurs fonctions, les titulaires ont pour mandat de promouvoir une culture éthique et d'instaurer une démarche prévenant les risques de cette nature auxquels le personnel ou l'organisation pourraient être confrontés.

L'année 2022-2023 a été marquée par une stabilité de la demande en services éthiques. Il y a eu une diminution des travaux organisationnels comparativement à l'année 2021-2022, mais une hausse des demandes de réflexions et de conseils en matière d'éthique. Ces réflexions et conseils permettent d'offrir un accompagnement personnalisé aux membres du personnel qui vivent des situations en lien avec l'éthique ou qui ont des questionnements éthiques. Parmi les travaux organisationnels, plusieurs dossiers en 2022-2023 ont porté sur la bonification de la culture d'éthique au sein de la Sûreté, dont la production et la publication du premier code d'éthique.

Il convient de souligner la poursuite de la diversification de la fonction éthique et du soutien que celle-ci apporte dans le cadre de projets stratégiques afin de veiller au respect des valeurs de l'organisation. De plus, le responsable de l'application des règles contractuelles de la Sûreté et l'officier en prévention de la Direction des relations professionnelles peuvent s'appuyer sur le code d'éthique lors de la prise de décision.

Dans l'optique de sensibiliser le personnel à l'importance de l'éthique et des valeurs de l'organisation dans la prise de décision, 15 séances de formation, permettant de rejoindre 385 participants, ont été tenues en 2022-2023. Il s'agit d'une hausse de 33 personnes sensibilisées au sujet par rapport à l'année précédente.

Tableau 38 Liste de formations offertes

Type de formation	Nombre de séances (pour l'année)	Nombre de participants (pour l'année)	Clientèle cible
Formation de base en éthique	11	307	Recrues policières
Formation de base en éthique	2	38	Officiers et gestionnaires
Formation adaptée en éthique	2	40	Employés policiers et civils

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 encadrent leur comportement et établissent les normes et les devoirs qui leur incombent.

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

Entre autres, deux instances de surveillance civile distinctes et indépendantes, le Commissaire à la déontologie policière et le Comité de déontologie policière (tribunal administratif spécialisé), assurent l'application du *Code de déontologie des policiers du Québec*. La Sûreté du Québec 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 2022-2023 sont présentées dans le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière, qui peut être consulté sur son site Web, dans la section des publications administratives et législatives.

Un rapport d'activités intégrant les données relatives aux dossiers criminels et disciplinaires pour l'année financière 2022-2023 est transmis au ministre de la Sécurité publique, conformément à l'article 264 de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1).

La Sûreté intervient aussi de façon proactive en réalisant des activités de prévention des comportements à risque ainsi qu'en assurant un suivi et un soutien-conseil à ses gestionnaires en amont de plaintes disciplinaires.

ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Dans le but de favoriser l'accessibilité à l'information et un délai de réponse rapide aux demandes, la Sûreté a mis en place un réseau de répondants en région. Ainsi, les 1 451 demandes adressées à un poste ou un district et pour lesquelles les documents ont été transmis sans l'intervention d'un responsable en accès sont exclues des données présentées dans cette section.

Les tableaux suivants respectent les exigences du Secrétariat à la réforme des institutions démocratiques, à l'accès à l'information et à la laïcité.

Tableau 39 Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues 6 339

Le nombre total de demandes reçues par le Service de l'accès et de la protection de l'information est identique à celui de l'année 2021-2022.

Tableau 40 Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications
0 à 20 jours	63	5 038	2
21 à 30 jours	55	343	0
31 jours et plus (le cas échéant)	84	746	1
Total	202	6 127	3

La réduction des délais de traitement demeure une priorité pour 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. Les pratiques mises en place par la Sûreté depuis les trois dernières années relatives au télétravail, à la révision des processus et à la gestion numérique du traitement des demandes d'accès ont continué de porter leurs fruits en 2022-2023. Ainsi, 86,88 % des demandes traitées l'ont été dans un délai légal de 30 jours ou moins, comparativement à 88,24 % en 2021-2022.

Tableau 41 Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demande d'accès à des documents administratifs	Demande d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la loi invoquées
Acceptée (entièrement)	51	1 212	0	
Partiellement acceptée	75	2 417	0	Articles 1, 9, 13, 14, 15, 23, 24, 28, 28(1), 28(2), 28(3), 28(5), 28(6), 28(7), 28.1, 29, 29(1), 31, 32, 37, 40, 42, 48, 53, 54, 56, 59, 86(1), 88, 88(1), 94
Refusée (entièrement)	53	1 609	2	Articles 1, 15, 28, 28(1), 28(2), 28(3), 28(6), 28.1, 29, 31, 42, 53, 54, 59, 88(1), 89, 94
Autres	23	889	1	Articles 1, 42, 48, 53, 54, 94 Autre décision en vertu de la <i>Loi sur l'accès</i> Désistement du demandeur Non applicable Référé au Bureau du coroner Dirigée vers un autre organisme Référé à un organisme fédéral Refus en vertu d'une autre loi Refus de confirmer l'existence Sans suite du demandeur

Tableau 42 Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information (CAI)
0	67

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 2022-2023. Au total, 67 avis de révision ont été reçus de la CAI, comparativement à 65 avis reçus en 2021-2022. Il s'agit d'une augmentation de 3,08 %.

Activités relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels

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 publie sur son site Web des réponses (rendues anonymes) et des documents à la suite de demandes d'accès. En 2022-2023, le nombre des demandes publiées s'élève à 96.

Le Réseau policier en accès à l'information, présidé par la Sûreté, a organisé quatre rencontres-conférences qui ont permis d'aborder différents sujets d'intérêt de façon théorique et pratique. Une rencontre des membres du conseil d'administration a également eu lieu. Lors de cette rencontre, les membres du conseil d'administration se sont penchés sur la planification de l'année en cours.

En 2022-2023, la Sûreté a tenu trois conférences de coordination provinciale. De façon générale, ces rencontres favorisent les échanges avec les répondants en matière d'accès et de protection de l'information des régions et des districts. Elles facilitent la collaboration afin que de nouveaux outils de travail en lien avec l'accès et la protection de l'information soient élaborés et partagés.

Le Comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels de la Sûreté a tenu six rencontres durant l'année 2022-2023. Son mandat a été renforcé par la loi 25 ou la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*.

En 2022-2023 la Sûreté a réalisé des travaux pour s'assurer de la mise en œuvre de nouvelles dispositions prévues dans la loi 25. L'entrée en vigueur de ces dispositions s'échelonne sur trois ans jusqu'au 22 septembre 2024. La loi impose de nouvelles obligations aux organismes publics, notamment en matière de gouvernance, de collecte et de communication de renseignements personnels sans le consentement des personnes concernées, et de gestion des incidents de sécurité.

En 2022-2023, la Sûreté a rendu disponible un premier bloc de formation en ligne (développé en 2021-2022) sur l'accès et la protection de l'information destinée à l'ensemble du personnel impliqué dans le traitement des demandes d'accès à l'information qui lui sont adressées. Cette formation sera composée de trois blocs. Le premier bloc aborde les principes de base de l'accès à l'information, le traitement des demandes d'accès à la Sûreté ainsi que les enjeux liés au traitement de ces demandes. Au total, 195 personnes l'ont déjà suivi et 49 d'entre elles ont également participé à l'une des six séances virtuelles visant à traiter les aspects pratiques de la matière. Le deuxième bloc abordera la communication entre organismes à des fins d'application d'une loi, alors que le troisième bloc traitera de sujets d'intérêt et permettra de mettre en pratique les concepts appris lors des deux premiers blocs.

En novembre 2022, dans le cadre de la Semaine de la sécurité de l'information, une présentation virtuelle a été diffusée à l'intention de tous les employés de l'organisation concernant la déclaration des incidents de sécurité. Au total, 150 personnes y ont assisté. De plus, une formation obligatoire a été rendue disponible concernant l'obligation, pour les employés, de signaler les incidents de sécurité, dont ceux impliquant des renseignements personnels (incidents de confidentialité). Celle-ci a été suivie par

2 668 personnes. Enfin, la formation sur la protection des renseignements personnels conçue l'an dernier a été poursuivie. Jusqu'à ce jour, 7 116 personnes l'ont suivie.

Enfin, la Sûreté a organisé une formation en ligne obligatoire sur la légalité de l'accès à l'information du réseau (FLAIR) offerte par le Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ). Cette formation, qui requiert une requalification tous les sept ans, s'adresse à tous les usagers du CRPQ du Québec. À la Sûreté, 905 employés y ont participé.

POLITIQUE LINGUISTIQUE

La politique linguistique de la Sûreté a été publiée en 2016-2017. À la suite des travaux réalisés par le Comité permanent de la politique linguistique de la Sûreté, en collaboration avec l'Office québécois de la langue française, elle a été révisée et diffusée à l'ensemble des membres de la Sûreté en juin 2022.

Tableau 43 Comité permanent et mandataire

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une mandataire ?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle?	50 employés ou plus
Avez-vous un comité permanent?	Oui
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice? Si oui, donnez le nombre de ces rencontres : __	Non
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation? Si oui, expliquez lesquelles : Un courriel a été envoyé à l'ensemble des employés, les invitant à consulter la politique, laquelle indique clairement qui sont les membres du comité et les mandataires.	Oui

Tableau 44 Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation? Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée : 19 août 2016	Oui
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française : 14 juin 2022	Oui

Tableau 45 Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
<p>Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ?</p> <p>Si oui, expliquez lesquelles : Un courriel a été envoyé à l'ensemble des employés les informant que la politique linguistique organisationnelle a été mise à jour et les invitant à en prendre connaissance.</p>	Oui
<p>Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application?</p>	Sans objet

POLITIQUE DE FINANCEMENT

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

Tableau 46 Revenus provenant des biens et services tarifés

Biens et services tarifés	2022-2023 (000 \$)	2021-2022 (000 \$)	2020-2021 (000 \$)
Permis d'explosifs et permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration)	458,7	483,7	332,2
Frais de vérification des antécédents judiciaires ⁶⁰	2 096,6	1 680,2	1 383,7

Les tarifs pour les permis d'explosifs et les permis de club 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 tarifs pour la vérification des antécédents judiciaires 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 2020-2021 à 2022-2023.

⁶⁰ 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, des commissions scolaires et de certains ministères et organismes. D'autres revenus, provenant de la vérification des antécédents judiciaires, sont inclus dans les revenus de tarification du FSP présentés dans le tableau suivant.

Tableau 47 Revenus provenant des biens et services tarifés du FSP

Biens et services tarifés	2022-2023 (000 \$)	2021-2022 (000 \$)	2020-2021 (000 \$)
Services de police réguliers fournis aux municipalités	369 751,7	351 037,5	321 370,8
Services de police partiels fournis aux municipalités	26,0	28,8	30,6
Services de police – ponts fédéraux	6 815,4	6 633,2	6 477,6
Services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité	8 084,2	9 044,7	8 380,1

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 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 Incorporée, Infrastructure Canada 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.

Pour les nouveaux biens et services :

Il n'y a eu aucun nouveau bien ni service tarifé en 2022-2023.

Pour les biens et services qui pourraient être tarifés :

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

Coût des biens et des services non tarifés (coût de revient)

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



WWW.SQ.GOUV.QC.CA