



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2023-2024



**AVEC VOUS
POUR VOUS**

CE RAPPORT EST PRODUIT PAR LA SÛRETÉ DU QUÉBEC.

Tous commentaires ou demandes de renseignements doivent être envoyés à l'adresse suivante :

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, y compris certaines données provenant des municipalités régionales de comté (MRC), sont accessibles à partir du site Web de la Sûreté du Québec.

www.sq.gouv.qc.ca

Le genre masculin est le seul utilisé dans cette publication afin d'alléger le texte, mais il désigne toutes les personnes, sans aucune discrimination.

Dépôt légal – 2024

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

ISBN 978-2-550-98083-4 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-98100-8 (version électronique)



**AVEC VOUS
POUR VOUS**

**RAPPORT
ANNUEL DE GESTION
2023-2024**

SÛRETÉ DU QUÉBEC





TABLE DES MATIÈRES

MESSAGES ET DÉCLARATIONS	IV
1. L'ORGANISATION	8
L'ORGANISATION EN BREF	9
FAITS SAILLANTS	16
2. LES RÉSULTATS	19
PLAN STRATÉGIQUE 2023-2027	20
DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET CITOYENS	36
SONDAGE	39
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	41
UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES	42
UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES	45
UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES	48
4. ANNEXES - AUTRES EXIGENCES	49
GESTION DES EFFECTIFS	50
DÉVELOPPEMENT DURABLE	51
DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD D'ORGANISMES PUBLICS	57
ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	58
CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS PUBLICS	66
ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF	66
ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	67
APPLICATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE DE L'ÉTAT ET DE LA DIRECTIVE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE AUTRE LANGUE QUE LA LANGUE OFFICIELLE DANS L'ADMINISTRATION	70
ANNEXES	73
LISTE DES SIGLES	74
LISTE DES TABLEAUX	75

MESSAGE DU MINISTRE

Madame Nathalie Roy

Présidente de l'Assemblée nationale du Québec
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 2024.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales en vigueur. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du Plan stratégique 2023-2027 et de la Déclaration de services aux citoyens de l'organisation.

Je vous prie d'agrèer, 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 2024

Votre
gouvernement

MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Monsieur François Bonnardel

Ministre de la Sécurité publique
Ministre responsable de la région de l'Estrie
2525, boulevard Laurier, 5^e 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 2023-2024. Ce rapport rend compte de la première année de réalisation de notre Plan stratégique 2023-2027. Les pages qui suivent témoignent de la volonté et de la détermination de la Sûreté du Québec d'offrir une réponse concrète aux enjeux auxquels fait face l'organisation, ainsi que de s'adapter aux changements de son environnement et aux priorités gouvernementales.

Au cours de la dernière année, nos équipes ont déployé d'importants efforts pour atteindre nos objectifs. Les excellents résultats obtenus illustrent la capacité de la Sûreté du Québec à tenir compte des attentes évolutives de la population du Québec, à miser sur des pratiques innovantes pour répondre à ses attentes et à exercer un leadership inspirant et mobilisant auprès des partenaires. À cet effet, je souhaite saluer la collaboration soutenue de tous nos partenaires. Elle constitue un apport essentiel à l'accomplissement de notre mission première de sécurité publique. Je tiens également à remercier chacun des membres civils et policiers de leur dévouement, de leur professionnalisme et de leur engagement.

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

La directrice générale,

ORIGINAL SIGNÉ

Johanne Beausoleil

Montréal, août 2024

**AVEC VOUS
POUR VOUS**

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

Tout au long de l'année 2023-2024, 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 2023-2027 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 2023-2024 :

- décrit fidèlement la mission et présente les orientations et les objectifs du Plan stratégique 2023-2027 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 2023-2027 de la Sûreté du Québec ;
- résume les mesures prises par rapport aux principaux engagements de la Déclaration de services aux citoyens de la Sûreté du Québec ;
- présente des données et des résultats qui sont exacts et cohérents.

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

Les membres de l'État-Major,



ORIGINAL SIGNÉ
Johanne Beausoleil
Directrice générale



ORIGINAL SIGNÉ
Ronald Boudreault
Directeur général adjoint
Directeur général adjoint exécutif



ORIGINAL SIGNÉ
Liette Abel-Normandin
Directrice principale
Direction principale de la stratégie
et des affaires institutionnelles



ORIGINAL SIGNÉ
Benoît Trudel
Directeur général adjoint
Grande fonction de l'administration



ORIGINAL SIGNÉ
Benoît Dubé
Directeur général adjoint
Grande fonction des enquêtes
criminelles



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



ORIGINAL SIGNÉ
Catherine Beaudry
Directrice générale adjointe
Grande fonction des affaires
organisationnelles

Signé à Montréal, août 2024

DÉCLARATION DE LA DIRECTION DE LA VÉRIFICATION ATTESTANT LA VALIDATION DES DONNÉES



Madame la Directrice générale,

Nous avons procédé à l'examen de l'information, des résultats et des indicateurs présentés dans le Rapport annuel de gestion 2023-2024 de la Sûreté du Québec, pour l'exercice s'étant terminé le 31 mars 2024, à l'exception du volet des ressources financières.

La responsabilité de l'exactitude, de l'exhaustivité, de la fiabilité et de la divulgation des informations contenues dans le Rapport annuel de gestion 2023-2024 incombe à chacune des directions de la Sûreté du Québec. Notre responsabilité consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de l'information, en nous basant sur le travail réalisé au cours de notre examen.

Ainsi, les travaux ont consisté essentiellement à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à réviser des calculs et à discuter de l'information fournie pour l'examen. Par conséquent, notre conclusion ne constitue pas une opinion d'audit sur l'information contenue dans le Rapport annuel de gestion.

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

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

La directrice de la vérification,

ORIGINAL SIGNÉ

Josée Corbeil

Montréal, août 2024



1. L'ORGANISATION

L'ORGANISATION EN BREF

La Sûreté du Québec, ci-après nommée Sûreté, a connu de nombreuses transformations depuis sa création en 1870. En effet, le corps de police national a constamment dû s'adapter aux diverses lois et aux nouveaux mandats qui lui ont été confiés. Ainsi, l'organisation demeure à l'affût des moyens les plus efficaces afin de lutter contre les nouvelles formes de criminalité. La Sûreté a su développer une expertise de pointe, miser sur les technologies les plus performantes et conclure des partenariats stratégiques. Plus ouverte que jamais, 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.

MISSION

Comme le précise la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1), la vocation première de la Sûreté est de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique ainsi que de prévenir et réprimer le crime. Les intérêts du citoyen sont donc au cœur de ses préoccupations. Ses membres s'engagent à assurer la sécurité des personnes et de leurs biens, à sauvegarder leurs droits et leurs libertés, à être attentifs aux besoins des victimes et à collaborer avec la communauté. En tant que police nationale, la Sûreté a le devoir de soutenir la communauté policière, de coordonner des opérations d'envergure, de contribuer à l'intégrité des institutions étatiques et d'assurer la sécurité des réseaux de transport qui relèvent du Québec. Elle assure également un service central de renseignement destiné à aider à la lutte contre le crime et met ce service à la disposition des autres corps de police.

VISION

La Sûreté est une organisation de confiance, innovante, mobilisatrice et fière de son capital humain. Grâce à ses services de proximité et à son expertise, elle est une partenaire engagée et assure un environnement sécuritaire pour la population du Québec.

VALEURS

Service

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

Respect

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

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.

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 2024

8 415 Employés policiers et civils sur lesquels compte l'organisation pour s'acquitter de sa mission



1 412 380 Budget total de dépenses, en milliers de dollars



1 041 Municipalités et territoires desservis par la Sûreté



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



671 797 Demandes d'assistance policière traitées par l'intermédiaire de cartes d'appel



SERVICES

GENDARMERIE	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 <ul style="list-style-type: none"> • 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	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, les fugues et les 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
MESURES D'URGENCE	Rétablissement et maintien de l'ordre lors de situations d'urgence ou de désordre
	Interventions 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
AUTRES SERVICES SPÉCIALISÉS	Analyse du renseignement criminel 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)

CLIENTS ET PARTENAIRES DE L'ORGANISATION

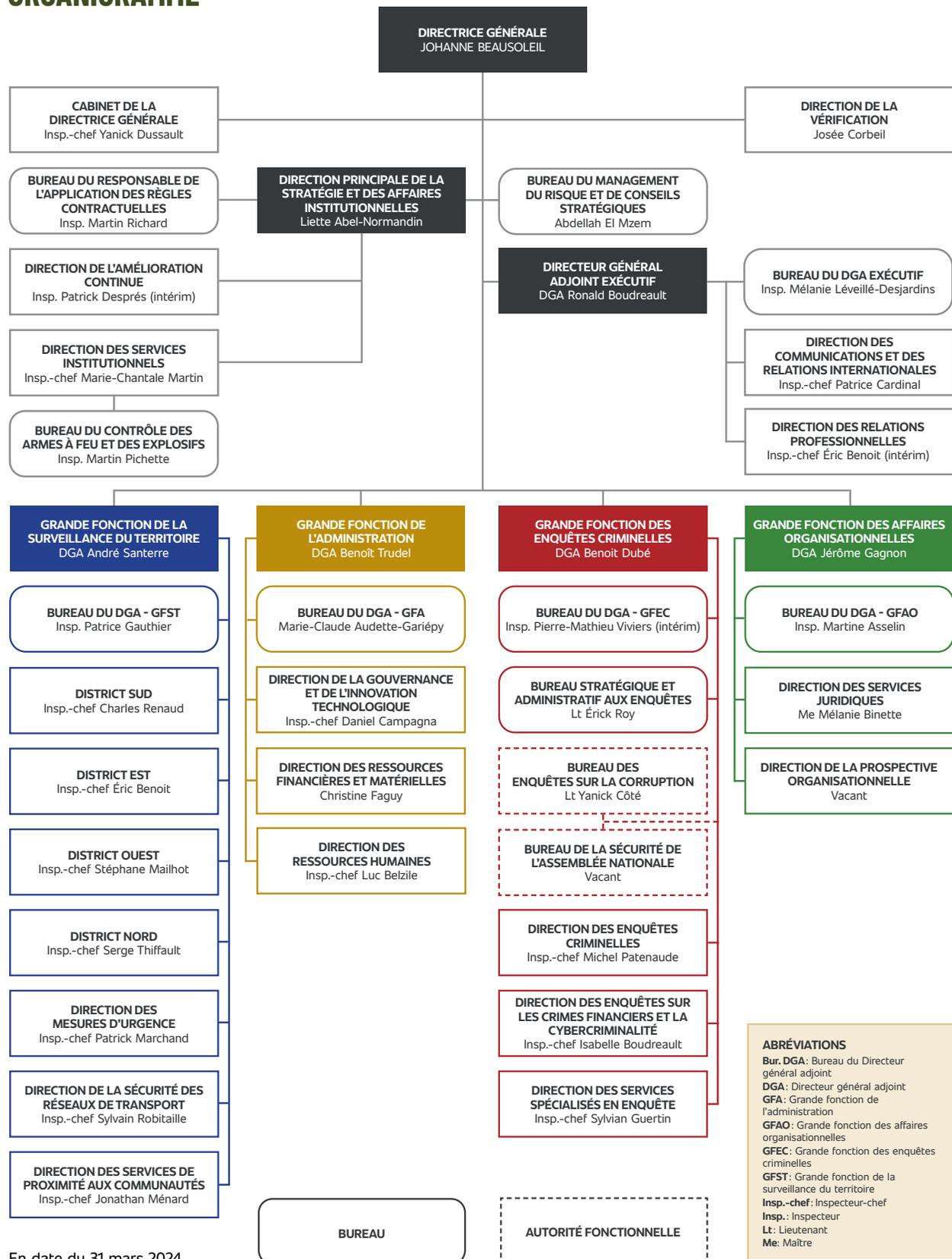
CLIENTS

- Citoyens de plus de 1 000 municipalités et territoires ;
- Usagers des réseaux routier et autoroutier, des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau ;
- 88 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 ;
- Établissements d'enseignement ;
- Syndicats ;
- Associations du monde municipal ;
- Diverses associations ;
- Autres instances contribuant à la sécurité publique.

ORGANIGRAMME

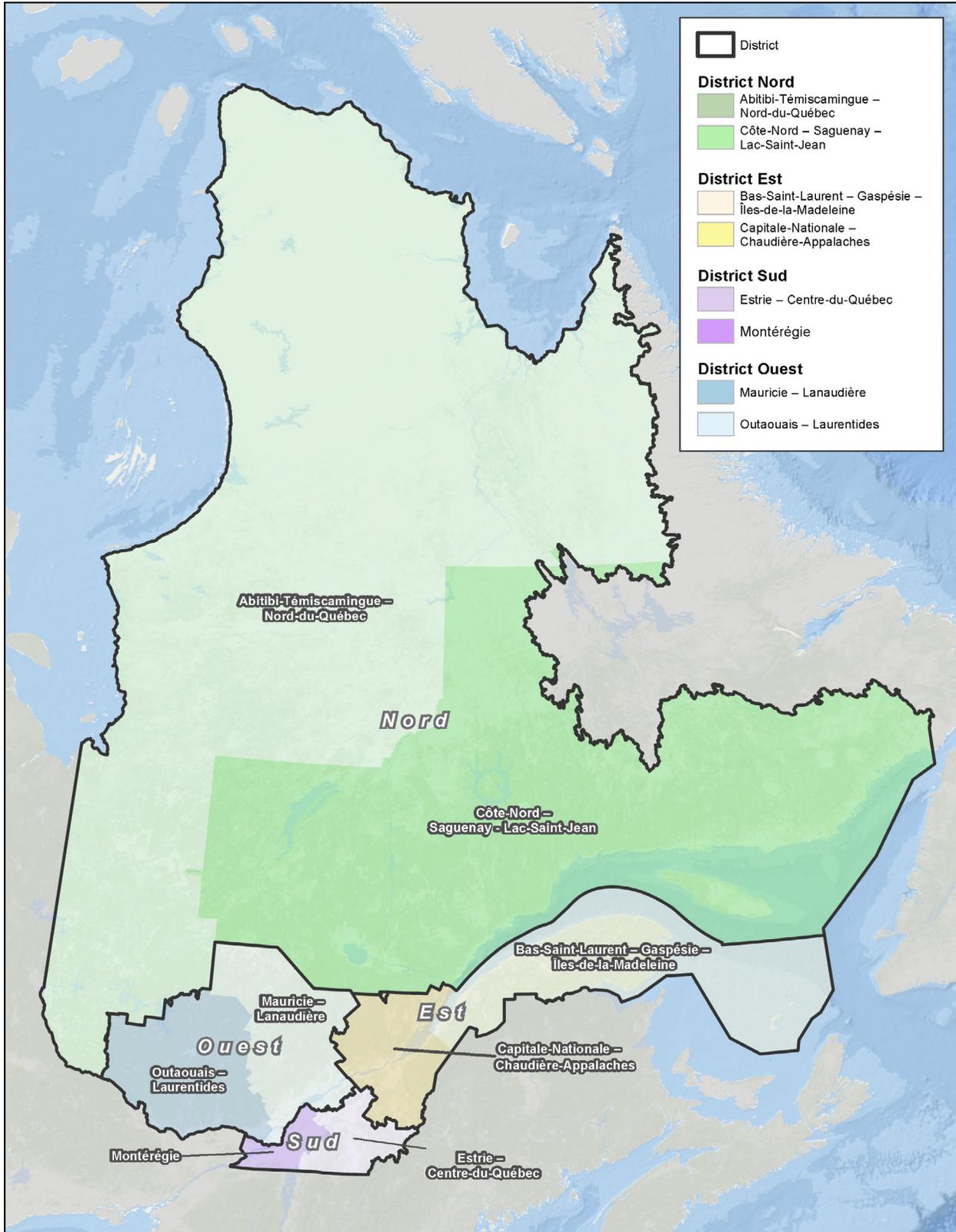


En date du 31 mars 2024.

ABRÉVIATIONS

- Bur. DGA**: Bureau du Directeur général adjoint
- DGA**: Directeur général adjoint
- GFA**: Grande fonction de l'administration
- GFAO**: Grande fonction des affaires organisationnelles
- GFEC**: Grande fonction des enquêtes criminelles
- GFST**: Grande fonction de la surveillance du territoire
- Insp.-chef**: Inspecteur-chef
- Insp.**: Inspecteur
- Lt**: Lieutenant
- Me**: Maître

CARTE DES DISTRICTS ET RÉGIONS



PROFIL DES RÉGIONS ^{2,3}

AU 31 MARS 2024

GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Nombre de policiers	709
Nombre de civils	1 355

DISTRICT NORD

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

Population desservie ⁴	218 126
Étendue (km ²)	545 345,7
Nombre d'ententes MRC ⁵	11
Nombre de postes MRC	16
Nombre de centres de services MRC (CSMRC)	4
Nombre de policiers	498
Nombre de civils	113

Région Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec

Population desservie	149 772
Étendue (km ²)	349 761,1
Nombre d'ententes MRC	8
Nombre de postes MRC	10
Nombre de CSMRC	3
Nombre de postes (autres)	2
Nombre de policiers	349
Nombre de civils	58

DISTRICT SUD

Région Estrie-Centre-du-Québec

Population desservie	424 949
Étendue (km ²)	16 466,7
Nombre d'ententes MRC	11
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	618
Nombre de civils	116

Région Montérégie

Population desservie	503 680
Étendue (km ²)	7 562,5
Nombre d'ententes MRC	10
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers	996
Nombre de civils	182

DISTRICT EST

Région Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches

Population desservie	468 644
Étendue (km ²)	36 090,0
Nombre d'ententes MRC	15
Nombre de postes MRC	15
Nombre de CSMRC	5
Nombre de policiers	922
Nombre de civils	192

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

Population desservie	291 471
Étendue (km ²)	106 537,8
Nombre d'ententes MRC	13
Nombre de postes MRC	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers	481
Nombre de civils	95

DISTRICT OUEST

Région Mauricie-Lanaudière

Population desservie	428 445
Étendue (km ²)	51 183,9
Nombre d'ententes MRC	11
Nombre de postes MRC	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	947
Nombre de civils	216

Région Outaouais-Laurentides

Population desservie	287 154
Étendue (km ²)	52 817,5
Nombre d'ententes MRC	9
Nombre de postes MRC	10
Nombre de CSMRC	3
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	554
Nombre de civils	72

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

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

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

4 La Sûreté dessert toute la population des 1 041 municipalités et territoires facturés (1 008 municipalités et 33 territoires non organisés regroupés) dans le cadre des 88 ententes de services. Ces données comprennent la population des municipalités de Saint-Benoît-du-Lac (42 habitants) et de Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente (2 habitants), desservies par les ententes sans toutefois être facturées. En contrepartie, elles n'incluent pas la population (5 869 habitants) des territoires autochtones desservis, ni les municipalités desservies par des corps de police municipaux.

5 Les ententes avec les MRC sont les « Ententes relatives à la fourniture de services de police par la Sûreté du Québec » signées entre le ministre de la Sécurité publique et les municipalités régionales de comté ou un territoire équivalent. Au total, 88 ententes devraient être signées à la fin du processus de signature.

FAITS SAILLANTS

ENTREVUE COGNITIVE ADAPTÉE AUX TRAUMATISMES (ECAT)

L'Entrevue cognitive adaptée aux traumatismes (ECAT) est une avancée importante dans la façon d'effectuer des entrevues policières auprès des personnes victimes ou témoins.

L'approche développée conjointement avec des experts du fonctionnement de la mémoire permet de mieux comprendre les réactions des personnes victimes et leur capacité de rappel d'un événement stressant, troublant, ou traumatisant. Cette approche contribue également à réduire le niveau de stress et la possible pression de performance et favorise un sentiment de contrôle (autonomie) chez la personne victime. L'intérêt grandissant à l'égard de l'ECAT fait en sorte qu'elle est maintenant partagée à l'ensemble de la communauté policière du Québec et des partenaires clés, notamment à l'international.

DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS POUR LES SERVICES SPÉCIALISÉS EN ENQUÊTE

La hausse du nombre de missions des services spécialisés au courant des dernières années et les coûts élevés qui leur sont associés, autant en équipements qu'en formation, confirment la nécessité pour les forces policières d'unir leurs forces. En outre, les services spécialisés (GTI, technologique, écoute électronique et infiltration) en enquête travaillent quotidiennement à développer différents partenariats avec les autres organisations policières du Québec. Plusieurs équipes mixtes et comités réunissant différents corps policiers de la province ont vu le jour. Ces partenariats permettent notamment à nos spécialistes d'uniformiser et d'optimiser leurs pratiques, de partager leurs connaissances et de maintenir un haut niveau de formation.

LUTTE À LA VIOLENCE ARMÉE : PROJETS REPRODUCTION ET SCANDALEUX

En 2023-2024, les projets REPRODUCTION et SCANDALEUX se sont démarqués notamment par leur envergure et par la mobilisation des différents partenaires.

Projet REPRODUCTION (fabrication privée d'armes à feu)

En date du 20 juin 2023, la Sûreté a coordonné une opération d'envergure à laquelle ont participé de multiples partenaires. Cette opération qui s'inscrivait directement dans la stratégie CENTAURE, c'est-à-dire la Stratégie québécoise de lutte contre la violence armée, a permis de neutraliser plusieurs fabricants d'armes à feu de façon simultanée dans 8 provinces et de saisir plus de 400 armes à feu à l'échelle nationale, dont environ 175 au Québec. Il s'agit d'une première pour une opération pancanadienne visant la fabrication et l'approvisionnement en armes à feu. En plus d'envoyer un message fort voulant que les forces de l'ordre soient unies dans la lutte contre ce problème préoccupant, des centaines, voire des milliers de nouvelles armes à feu ne seront pas fabriquées et ne pourront pas aboutir entre les mains d'individus impliqués dans la violence armée.

Projet SCANDALEUX

Depuis le printemps 2023, un certain nombre d'incidents impliquant les Hells Angels et le mouvement Blood Family Mafia sont survenus. En réponse à cette montée de la violence reliée au conflit du crime organisé dans l'Est de la province, la Sûreté et ses partenaires ont déployé, le 22 février 2024, une stratégie de réponse intégrée alliant visibilité, renseignement et enquêtes. La coordination de l'opération a été assurée par la Sûreté, et ce, dans le cadre de la stratégie CENTAURE en collaboration avec le Service de police de la ville de Québec (SPVQ), le Service de police de la ville de Lévis (SPVL) et le Service de police de Saguenay (SPS). Ces interventions ont permis de démontrer que les forces policières s'attaquent conjointement à ce conflit et qu'elles déploient les ressources nécessaires pour lutter contre la violence armée et rétablir un sentiment de sécurité dans ces régions.

ÉQUIPE SPÉCIALISÉE EN VIOLENCES SEXUELLES

Depuis la dernière année, la Sûreté déploie progressivement une équipe spécialisée dans le traitement des dossiers d'agression sexuelle, conformément aux recommandations du comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale. Cette équipe intervient en soutien aux unités d'enquêtes de la Sûreté, des corps de police municipaux et autochtones. Les différentes actions menées par celle-ci contribuent à l'optimisation de la gestion, de l'encadrement et du traitement des dossiers de nature sexuelle. Cette équipe fait partie intégrante du nouveau Service spécialisé en violences sexuelles créé au sein de la Direction des enquêtes criminelles, ce qui permet de regrouper l'expertise, faciliter son partage et favoriser un continuum de services en matière de violences sexuelles, le tout en respectant les orientations gouvernementales, les droits des victimes et le Plan stratégique 2023-2027 de la Sûreté.

RENOUVELLEMENT DES ENTENTES DE SERVICE

En vertu de la *Loi sur la police*, le territoire de toute municipalité locale doit relever de la compétence d'un corps de police. Le ministre de la Sécurité publique et les municipalités régionales de comté ou territoire équivalent (MRC) concluent ainsi des Ententes relatives à la fourniture de services de police par la Sûreté pour assurer la desserte des municipalités locales sans corps de police. Au cours des dernières années, la Sûreté a travaillé au développement d'un nouveau modèle d'entente de service et de répartition des effectifs policiers, afin d'optimiser la desserte et de proposer une offre de service plus équitable aux municipalités.

Ces modèles ont d'abord été entérinés par l'Union des municipalités du Québec et la Fédération québécoise des municipalités, puis le ministre de la Sécurité publique les a informés en septembre 2023 des étapes à venir pour la signature de nouvelles ententes.

Entre octobre 2023 et janvier 2024, la Sûreté a effectué une tournée des conseils des maires des MRC. À cette occasion, les représentants des Districts ont présenté l'offre de service liée aux ententes. Au 31 mars 2024, 68 des 88 ententes avaient été conclues entre le ministre et les MRC. La Sûreté maintient sa collaboration avec le ministère de la Sécurité publique (MSP) dans la poursuite des travaux.

GESTION DES FEUX DE FORÊT

Les feux de forêt qui ont sévi au cours de la dernière année sur le territoire du Québec ont menacé la sécurité des communautés et des infrastructures névralgiques, particulièrement dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue, du Nord-du-Québec, de la Côte-Nord et du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

La structure des mesures d'urgence de la Sûreté a été déployée pour coordonner les opérations policières et la liaison entre les centres de décisions et les partenaires de la sécurité civile. Dans ce contexte, la Sûreté a mis en œuvre les activités de la mission Évacuation, sécurité et réintégration, dont elle a la responsabilité au Plan national de sécurité civile (PNSC). Elle est également intervenue à la demande de plusieurs ministères et organismes pour soutenir la réalisation de leur propre mission face aux multiples enjeux causés par les feux de forêt.

Une telle opération nécessite une mobilisation rapide et prolongée de nombreuses ressources autant humaines, matérielles qu'informationnelles. C'est dans ce contexte que la Sûreté a mobilisé un nombre d'effectifs hors du commun pour assurer la sécurité des citoyens et celle de leurs biens, soutenir la desserte régulière et porter assistance aux services de police municipaux et autochtones.

Elle a prêté main-forte aux municipalités dans l'application de leur plan de mesure d'urgence et a travaillé en étroite collaboration avec les partenaires pour assurer le bon déroulement des évacuations. En plus de maintenir une surveillance des secteurs évacués, les patrouilleurs assistés d'agents d'information, de cadets et d'intervenants sociaux ont assuré une présence rassurante auprès des citoyens, notamment dans les centres de services aux sinistrés et lors de la réintégration de leur domicile. Les policiers spécialisés en intervention d'urgence ont notamment réalisé des opérations de recherche et de sauvetage, dont une dizaine d'opérations hélicoptérées ayant permis de porter secours à 28 personnes.

ACCÈS À DES INTERVENANTS EN SANTÉ MENTALE

En 2021, la Sûreté a formulé l'objectif de mettre en place des projets pluridisciplinaires relatifs aux interventions auprès de personnes présentant un état mental perturbé sur son territoire. Elle mise ainsi sur une approche d'intervention concertée entre policiers et partenaires spécialisés en santé mentale.

À compter d'avril 2021, des projets visant à intégrer des professionnels du domaine de la santé mentale au sein de postes de la Sûreté ont été déployés afin d'offrir un soutien aux policiers, de mettre en place des actions adaptées à la réalité des personnes vulnérables, d'assurer la collaboration interdisciplinaire lors d'interventions en santé mentale et de faciliter l'accès à des services adéquats. Selon les protocoles, les professionnels peuvent également être sollicités pour intervenir conjointement avec les policiers. En date du 31 mars 2024, ces projets se déroulent au sein de 28 MRC desservies par la Sûreté (incluant cinq CSMRC au sein desquels sont déployées des Équipes mixtes d'intervention – policiers et intervenants communautaires [ÉMIPIC]). Dans l'ensemble des districts de la Sûreté, de plus amples initiatives pluridisciplinaires sont actuellement en développement.

MAINTIEN ET PROMOTION D'UN MILIEU DE TRAVAIL SAIN

Au cours de la dernière année, la Sûreté a été témoin d'une hausse importante des demandes de soutien tant physique que psychologique provenant de ses employés et de ses gestionnaires. Accordant la priorité au capital humain, à la santé globale des personnes et étant à l'écoute de ses employés et de ses gestionnaires, l'organisation a multiplié les efforts afin de mettre de l'avant des campagnes de sensibilisation et de promotion du bien-être physique et mental et de favoriser l'accès aux différents programmes de prévention physique et de prévention psychologique.

Au cours de l'année 2023-2024, le Service de la santé et de la prévention au travail (SSPT) a poursuivi son mandat permettant de maintenir une culture de prévention pour veiller à la santé et au bien-être psychologique au travail. En parallèle à ces travaux, il est important de noter que le SSPT assure une gestion rigoureuse des dossiers d'absence, et ce, tout en optimisant les stratégies financières des régimes d'assurances. En outre, les efforts déployés par l'entremise de demandes de partage ou de transfert de coûts par exemple ont permis de récupérer des sommes importantes provenant de la CNESST. De plus, le SSPT a contribué à favoriser des retours au travail prompt et durable par l'utilisation des services d'ergothérapie, entre autres. Enfin, le SSPT a contribué et participé activement aux travaux du plan d'action mis en place suite au décès de la sergente Maureen Breau. Ainsi, il a notamment émis de nombreuses recommandations en cours d'année afin de maintenir nos milieux de travail sécuritaires (gilet pare-balles, salles de tir, etc.).



2. LES RÉSULTATS

PLAN STRATÉGIQUE 2023-2027

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

ENJEU 1 : DES SERVICES ADAPTÉS EN CONTINU QUI TIENNENT COMPTE DES ATTENTES ÉVOLUTIVES DE LA POPULATION DU QUÉBEC

Orientation 1 : Garder l'intérêt du citoyen au cœur de nos actions et de nos stratégies

OBJECTIF	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
1.1 Promouvoir des approches adaptées aux victimes d'actes criminels	1. Nombre de personnes victimes sensibilisées au phénomène de l'exploitation sexuelle (Mesure de départ : 200 en 2021-2022; cible 2023-2027 ⁶ : 920)	200	477 Cible atteinte
	2. Nombre de personnes victimes ayant bénéficié du programme Les Survivantes (Mesure de départ : 24 en 2021-2022; cible 2023-2027 : 100)	25	137 Cible atteinte
1.2 Bonifier la consultation et la participation citoyenne dans la gouvernance	3. Proportion des municipalités régionales de comté bénéficiant du processus bonifié de consultation citoyenne (Mesure de départ : S.O.; cible 2023-2027 : 100 %)	S.O.	S.O.
1.3 Maintenir la confiance de la population	4. Proportion des gestionnaires et des employés en situation de gestion qui sont sensibilisés en éthique et en intégrité (Mesure de départ : S.O.; cible 2023-2027 : 90 %)	25 %	42 % Cible atteinte
	5. Niveau global de confiance accordé à la Sûreté du Québec (Mesure de départ : 7,6 sur 10 en 2021-2022; cible 2023-2027 : 7,6 sur 10)	7,6	7,6 Cible atteinte
	6. Taux de réalisation des activités ciblées en matière de prévention et de détection du profilage racial et social (Mesure de départ : S.O.; cible 2023-2027 : 100 %)	25 %	25 % Cible atteinte

6 La cible 2023-2027 est celle à atteindre minimalement pour la dernière année du Plan stratégique (c'est-à-dire en 2026-2027).

ENJEU 2 : UN ENVIRONNEMENT SÉCURITAIRE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU

Orientation 2 : Adapter nos interventions pour prévenir et contrer la criminalité ainsi que pour renforcer le sentiment de sécurité

OBJECTIF	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
2.1 Poursuivre l'amélioration du bilan routier et récréotouristique	7. Pourcentage de diminution du nombre de collisions mortelles et de collisions avec blessés graves sur le réseau routier par rapport au nombre de titulaires de permis au Québec (par 10 000) (Mesure de départ : 1,636 [moyenne annuelle de 2015 à 2021]; cible 2023-2027 : -5 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015)	-2 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015	-3,24 % Cible atteinte
	8. Pourcentage d'augmentation du nombre d'interventions* sur le réseau routier concernant les principales causes de collisions ou ayant une incidence lors de celles-ci * Excluant les interventions concernant les capacités de conduite affaiblies (Mesure de départ : Résultat de 2022; cible 2023-2027 : +8 %)	+2 % par rapport à la mesure de départ	-1,52 % Cible non atteinte
	9. Pourcentage d'augmentation du nombre d'interventions sur le réseau routier concernant les capacités de conduite affaiblies (Mesure de départ : Résultat de 2022; cible 2023-2027 : +4 %)	+1 % par rapport à la mesure de départ	+6,16 % Cible atteinte
2.2 Bonifier la prévention policière au sein de secteurs ciblés	10. Proportion des thématiques criminelles visées par de nouvelles mesures de prévention de la criminalité déployées auprès de la population (Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 100 %)	28,6 %	28,6 % Cible atteinte
	11. Pourcentage d'augmentation du nombre de citoyens rejoints sur le territoire de la Sûreté du Québec lors d'opérations concertées (Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : +15 % par rapport aux résultats de 2023-2024)	Mesure de départ établie	34 854 citoyens rejoints Cible atteinte
2.3 Renforcer nos stratégies de lutte contre les violences sexuelles et la violence armée	12. Nombre d'armes à feu ayant fait l'objet d'un dépistage (Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 3000)	450	3 160 Cible atteinte
	13. Nombre d'arrestations réalisées à la suite d'activités de détection visant des cyberprédateurs commettant des crimes sexuels envers les enfants (Mesure de départ : 26 en 2021-2022; cible 2023-2027 : 150)	30	53 Cible atteinte
	14. Nombre d'arrestations effectuées dans le cadre d'opérations en matière de proxénétisme et traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle visant des personnes victimes mineures (Mesure de départ : 27 en 2021-2022; cible 2023-2027 : 118)	28	37 Cible atteinte

Orientation 3 : Assumer un leadership inspirant privilégiant une approche collaborative et mobilisatrice auprès des partenaires

OBJECTIF	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
3.1 Optimiser les interventions concertées	15. Nombre d'opérations de visibilité visant des membres du crime organisé réalisées en partenariat avec d'autres corps de police (Mesure de départ : 25 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 120)	27	34 Cible atteinte
3.2 Accroître nos collaborations afin d'améliorer nos interventions auprès des personnes vulnérables	16. Proportion des CSMRC qui ont accès à un service d'intervenant social, en partenariat avec les CISSS et CIUSSS (Mesure de départ : 51,6 % en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 80,1 %)	58,1 %	90,3 % Cible atteinte

ENJEU 3 : UNE ORGANISATION INNOVANTE ET PERFORMANTE

Orientation 4 : Privilégier des pratiques innovantes et performantes qui répondent aux attentes et aux défis de demain

OBJECTIF	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
4.1 Instaurer une transformation numérique performante et responsable	17. Nombre de nouveaux services numériques bénéficiant aux citoyens (Mesure de départ : S.O. ; cible 2023 2027 : 3)	1	0 Cible non atteinte
4.2 Mettre en place des infrastructures et des processus innovants et performants	18. Nombre de démarches implantées en amélioration de la performance (Mesure de départ : S.O. ; cible 2023 2027 : 5)	1	0 Cible non atteinte

ENJEU 4 : UN EMPLOYEUR DE CHOIX OFFRANT UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE SAINTE, INCLUSIVE ET DIVERSIFIÉE

Orientation 5 : Investir dans le capital humain et en prendre soin

OBJECTIF	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
5.1 Enrichir l'expérience employé	19. Indice de mobilisation organisationnelle (Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 1 point de pourcentage de plus que la mesure de départ)	S.O.	S.O.
5.2 Consolider l'approche globale en santé des personnes au travail	20. Nombre de personnes formées en premiers soins psychologiques (Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 150)	S.O.	S.O.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS POUR 2023-2024

ENJEU 1 : DES SERVICES ADAPTÉS EN CONTINU QUI TIENNENT COMPTE DES ATTENTES ÉVOLUTIVES DE LA POPULATION DU QUÉBEC

Orientation 1 : Garder l'intérêt du citoyen au cœur de nos actions et de nos stratégies

Objectif 1.1 Promouvoir des approches adaptées aux victimes d'actes criminels

Le soutien aux personnes victimes d'actes criminels compte parmi les priorités de la Sûreté. À cet égard, différentes approches adaptées aux réalités particulières des personnes victimes sont développées et mises en place. Celles-ci contribuent à leur offrir un meilleur accompagnement tout au long de l'intervention policière et du processus judiciaire. Il s'agit d'un volet incontournable du travail policier.

De telles approches sont d'ailleurs préconisées lors d'interventions auprès de personnes victimes de violences sexuelles. Par exemple, dans les cas d'exploitation sexuelle, tant les personnes victimes que leurs proches sont rencontrés par les policiers afin d'être sensibilisés à ce phénomène. Ces rencontres visent entre autres à leur fournir les informations relatives au processus judiciaire et aux ressources à leur disposition.

Le programme Les Survivantes est un autre exemple de démarche adaptée visant à offrir de l'accompagnement et du soutien aux personnes exploitées sexuellement ou à risque de le devenir. L'objectif du programme est notamment d'encourager une prise de conscience des personnes victimes afin qu'elles réalisent que la situation dans laquelle elles se trouvent est inacceptable. À cette fin, des « personnes survivantes » qui sont parvenues à quitter le milieu prostitutionnel soutiennent d'autres personnes victimes dans les différentes étapes de leur cheminement. Cela permet aux personnes victimes de réaliser qu'il est possible de s'en sortir avec le soutien approprié.

Indicateur 1 : Nombre de personnes victimes sensibilisées au phénomène de l'exploitation sexuelle

(Mesure de départ : 200 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 920)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	200	220	240	260
RÉSULTATS	477 Cible atteinte			

La Sûreté a dépassé sa cible de 139 % en sensibilisant 477 victimes au phénomène de l'exploitation sexuelle en 2023-2024. Il convient de souligner que cette cible avait été établie en utilisant comme mesure de départ le nombre de victimes sensibilisées en 2021-2022, soit 200. Ce résultat coïncide avec la reprise par la Sûreté de la responsabilité des équipes intégrées de lutte contre le proxénétisme. Les équipes intégrées relevaient auparavant du Service de police de la Ville de Montréal. Cette reprise de responsabilité a été accompagnée d'une augmentation significative des ressources dédiées spécifiquement à la lutte contre le proxénétisme, passant d'une trentaine à une centaine réparties dans trois escouades desservant l'ensemble de la province, soit les Escouades intégrées de lutte contre le proxénétisme du Centre, de l'Est et de l'Ouest.

La sensibilisation auprès de personnes victimes d'exploitation sexuelle s'effectue de diverses façons ou dans le cadre de diverses situations contribuant ainsi à expliquer les résultats pour 2023-2024. En effet, des victimes sont rencontrées à la suite d'interventions par des patrouilleurs, de signalements provenant de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) (notamment lors de retours de fugues), de signalements à la Centrale d'information criminelle (CIC), d'appels de proches, ou encore d'activités réalisées dans le cadre du programme Les Survivantes. Des activités de détection, réalisées à l'échelle provinciale ou locale, permettent de rencontrer davantage de travailleuses et travailleurs du sexe et de les sensibiliser au phénomène du proxénétisme et de l'exploitation sexuelle.

La Sûreté a également déployé d'importants efforts de sensibilisation auprès des partenaires internes et externes⁷ afin qu'ils soient mieux outillés pour reconnaître les signes d'exploitation sexuelle et soient proactifs dans leur approche auprès des victimes et des victimes potentielles. Enfin, la médiatisation des réalisations de la Sûreté en matière de lutte contre le proxénétisme, notamment à la suite d'opérations et d'arrestations, permet de donner de la visibilité à ce service offert par la Sûreté.

7 Les partenaires incluent les unités d'enquêtes de la Sûreté et des différents corps de police municipaux et autochtones, ainsi que des ressources communautaires (ex. : Projet intervention prostitution Québec [PIPQ], Concertation des luttes contre l'exploitation sexuelle [CLES], Femmes autochtones du Québec, Groupe d'intérêt en santé autochtone [GISA]), institutionnelles (ex. : Centre d'aide aux victimes d'actes criminels [CAVAC], Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel [CALACS]) et gouvernementales (ex. : DPJ, centres intégrés de santé et de services sociaux [CIUSSS], et centres jeunesse).

Indicateur 2 : Nombre de personnes victimes ayant bénéficié du programme Les Survivantes

(Mesure de départ : 24 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 100)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	25	25	25	25
RÉSULTATS	137 Cible atteinte			

En 2023-2024, 137 personnes victimes d'exploitation sexuelle ont bénéficié du programme Les Survivantes. Ce résultat inclut les activités réalisées auprès des victimes de proxénétisme, de traite de personne à des fins d'exploitation sexuelle et de prostitution juvénile, ainsi qu'auprès de leurs proches, lesquels sont considérés comme des victimes collatérales. Le programme vise à accompagner les victimes dans leur démarche de sortie du milieu du proxénétisme et de l'exploitation sexuelle. Les activités réalisées sont très variées et comprennent notamment des rencontres individuelles, avec ou sans la présence d'une personne survivante, ainsi que l'aiguillage vers les ressources adéquates.

Une personne survivante est une personne qui est parvenue à quitter le milieu du proxénétisme et qui met à profit son vécu afin de conscientiser les victimes ou les victimes potentielles aux réalités associées au proxénétisme et aux conséquences que peut avoir l'exploitation sexuelle sur leur vie.

L'écart significatif entre la cible que s'était fixée la Sûreté et le résultat obtenu découle de différents facteurs qui ont permis de bonifier l'offre de service du programme et de le faire connaître à grande échelle notamment par :

- L'ajout d'une deuxième équipe d'agents de concertation ayant permis d'étendre le programme dans l'Est de la province ;
- La promotion du programme réalisée auprès des partenaires internes et externes, ce qui a permis de faire connaître le programme au-delà de l'île de Montréal, où il était auparavant concentré, et de créer un afflux de demandes et de signalements ;
- Le recrutement de personnes survivantes provenant de divers horizons a permis d'offrir du soutien aux différentes clientèles présentes au sein de la population (communautés ethnoculturelles, communautés autochtones, communautés lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, en questionnement, queer, intersexués, pansexuels, bispirituels, androgynes ou asexuels [LGBTQQIP2SAA+], hommes, femmes, de tous âges).

Objectif 1.2 Bonifier la consultation et la participation citoyenne dans la gouvernance

Comme il s'agit de l'un des cinq fondements de son approche de police de proximité (présence familière, qualité du service aux citoyens, partenariat avec la population, consultation de la clientèle, résolution de problèmes), la Sûreté veut bonifier la consultation citoyenne en faisant participer davantage les acteurs clés, et ce, pour mieux les servir.

Plus précisément, le processus de consultation bonifié vise les acteurs des milieux municipal, scolaire et communautaire, de la santé et des affaires, ainsi que des partenaires en sécurité publique. Il permettra d'enrichir la définition des besoins, des problématiques et des attentes en matière de sécurité publique, notamment en ce qui a trait à la visibilité policière. Les décisions et les priorités des comités de sécurité publique seront donc appuyées par une consultation plus inclusive.

Indicateur 3 : Proportion des municipalités régionales de comté bénéficiant du processus bonifié de consultation citoyenne

(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 100 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	S.O.	40 %	80 %	100 %
RÉSULTATS	S.O.			

L'écoute et la rencontre de la population dans ses milieux de vie sont des éléments essentiels pour la Sûreté. Le processus formel de consultation citoyenne, développé en 2023-2024, permettra d'identifier les besoins, les enjeux et les problématiques de la population qu'elle dessert. La Sûreté a choisi d'utiliser cette consultation afin de remplacer le processus de gestion et de planification du plan d'action régional et local utilisé par les postes (pour la planification, le suivi et la reddition de comptes des priorités locales et des activités), notamment en matière de sécurité routière, de prévention et de police de proximité. La mesure de cet indicateur à l'aide du processus de consultation citoyenne développé en 2023-2024 débutera pendant l'exercice 2024-2025.

Le programme poursuivra deux objectifs : la cueillette structurée des besoins et le suivi des éléments soulevés. Les enjeux et les problématiques du territoire desservi seront recueillis auprès de représentants de diverses sphères d'activité, telles que les élus, le milieu de la santé ou le milieu communautaire. La création d'un programme de consultation citoyenne sera complétée par la rédaction d'un guide de référence décrivant le processus de cueillette des besoins en sécurité publique, et comprenant des outils de communications et de soutien, de même qu'une structure d'analyse.

Objectif 1.3 Maintenir la confiance de la population

La légitimité de l'existence, des actions et des pouvoirs d'intervention d'un corps de police dépend de la confiance que lui témoignent les citoyens. Ces derniers s'attendent à ce que les policiers effectuent leur travail de manière appropriée, éthique, intègre et sans discrimination. Ce lien de confiance doit se retrouver dans tous les échanges entre les policiers et les citoyens, que ce soit avant, pendant ou après une intervention. Ainsi, la Sûreté réalise de façon proactive des activités de prévention des comportements à risque et assure un soutien-conseil à ses membres.

Globalement, un sentiment de confiance élevé est noté envers la Sûreté. Dans le dernier sondage⁸ sur le sentiment de sécurité et la confiance des citoyens desservis, ceux-ci attribuent une note globale à leur niveau de confiance envers l'organisation de 7,6 sur 10. La Sûreté souhaite donc consolider et maintenir le niveau de confiance que lui accorde la population.

En tant que partenaire, la Sûreté contribue de façon proactive aux travaux visant à optimiser les mesures mises en place pour contrer le profilage racial et social. En ce sens, elle conçoit et met en place des activités ciblées en matière de prévention et de détection.

Indicateur 4 : Proportion des gestionnaires et des employés en situation de gestion qui sont sensibilisés en éthique et en intégrité

(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 90 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	25 %	50 %	75 %	90 %
RÉSULTATS	42 % Cible atteinte			

En 2023-2024, la Sûreté a développé une formation en éthique et en intégrité pour les personnes en position de gestion. Cette formation vise à perfectionner les connaissances des gestionnaires en matière de leadership éthique, à favoriser une meilleure compréhension des enjeux éthiques, ainsi qu'à inspirer des pratiques permettant de consolider la culture éthique organisationnelle.

La formation a été rendue disponible le 26 février 2024. Elle est obligatoire pour les 1 561 gestionnaires ciblés, incluant les officiers, les cadres et le personnel en situation de gestion. Depuis son lancement, 654 des gestionnaires ciblés ont achevé la formation. Cette formation en ligne, d'une durée de 30 à 60 minutes, fait partie des mesures du plan structurant les ressources et services en matière d'éthique à la Sûreté, c'est-à-dire le Programme organisationnel de gestion de l'éthique (POGÉ).

Indicateur 5 : Niveau global de confiance accordé à la Sûreté du Québec

(Mesure de départ : 7,6 sur 10 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 7,6 sur 10)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	7,6	S.O.	7,6	S.O.
RÉSULTATS	7,6 Cible atteinte			

La tenue de la dernière édition 2023-2024 du sondage sur le sentiment de sécurité et la confiance des citoyens atteste de l'engagement de la Sûreté à améliorer en continu ses pratiques. Ce sondage de grande envergure a permis de mettre en lumière la perception des adultes résidant dans une municipalité desservie par la Sûreté concernant la confiance qu'ils éprouvent à l'endroit de l'organisation.

8 Sondage 2021-2022 sur le sentiment de sécurité et la confiance des citoyens desservis par la Sûreté du Québec.

Les mêmes indicateurs ont été ciblés dans les éditions du sondage de 2018-2019 et de 2021-2022, puisque le même questionnaire a été utilisé. On y retrouvait, entre autres, des questions visant, de façon spécifique, à mesurer la confiance envers la Sûreté.

Selon les résultats du sondage, les citoyens desservis par la Sûreté éprouvent un niveau de confiance élevé envers l'organisation avec un niveau de confiance global de 7,6 sur 10, soit environ 8 sur 10. Ce niveau se maintient depuis la mesure du sondage ayant eu lieu en 2021-2022.

Le niveau de confiance a été établi en fonction du barème de notation suivant :

- Peu ou pas (0 à 5)
- Modérément (6 à 7)
- Beaucoup ou très (8 à 10)

Le niveau de confiance globale a été spécifiquement mesuré, de même que d'autres indicateurs (ou variables) du niveau de confiance ciblant certains cas plus précis susceptibles d'avoir une incidence directe sur la confiance globale.

Les indicateurs suscitant la confiance la plus élevée envers la Sûreté, et ce, selon la note moyenne qui leur a été attribuée sont présentés dans le tableau suivant. Cette statistique résulte du calcul d'une moyenne pondérée en fonction des pourcentages attribués à chacun des trois niveaux du barème de notation :

Tableau 1 : Éléments suscitant la confiance la plus élevée

RANG	NOTE MOYENNE	ÉLÉMENTS SUSCITANT LA CONFIANCE LA PLUS ÉLEVÉE	RÉPARTITION DES RÉPONSES SELON LE BARÈME DE NOTATION		
			0 à 5	6 à 7	8 à 10
1	7,7	Avoir confiance en ses policières et policiers	13 %	23 %	63 %
2	7,5	Gérer des événements majeurs	13 %	27 %	58 %
3	7,4	Assurer la sécurité au sein du milieu de vie	16 %	28 %	55 %
4	7,1	Assurer la sécurité des réseaux de transport	18 %	32 %	46 %

Chacun des indicateurs du tableau s'est vu attribuer, par les répondants au sondage, une note appartenant au troisième niveau du barème de notation, soit 8 à 10, et ce, dans une proportion supérieure à celle des deux premiers niveaux du barème de notation, soit 0 à 5 et 6 à 7. Cela dénote un haut niveau de confiance envers la Sûreté en ce qui concerne les quatre éléments sondés.

Les indicateurs suscitant la confiance la moins élevée envers la Sûreté, et ce, selon la note moyenne qui leur a été attribuée par les répondants au sondage, sont présentés dans le tableau suivant. Cette statistique résulte du calcul d'une moyenne pondérée en fonction des pourcentages attribués à chacun des trois niveaux du barème de notation :

Tableau 2 : Éléments suscitant la confiance la moins élevée

RANG	NOTE MOYENNE	ÉLÉMENTS SUSCITANT LA CONFIANCE LA PLUS ÉLEVÉE	RÉPARTITION DES RÉPONSES SELON LE BARÈME DE NOTATION		
			0 à 5	6 à 7	8 à 10
1	6,2	Prévenir et réprimer les crimes économiques	33 %	33 %	29 %
2	6,3	Prévenir et réprimer la cybercriminalité	31 %	34 %	31 %
3	6,5	Prévenir et réprimer le crime lié à la radicalisation et aux groupes extrémistes	28 %	31 %	33 %
4	6,6	Prévenir et réprimer la violence conjugale ou intrafamiliale et les agressions sexuelles	28 %	34 %	35 %

Dans l'ensemble, les indicateurs du tableau se sont vu attribuer une note selon un pourcentage très similaire (environ 30 %), et ce, pour chacun des trois niveaux du barème de notation. Le niveau de confiance à l'endroit de la Sûreté en matière de prévention pour ces quatre indicateurs est ainsi plutôt partagé selon une proportion ne dénotant pas de tendance particulière.

Indicateur 6 : Taux de réalisation des activités ciblées en matière de prévention et de détection du profilage racial et social
(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 100 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	25 %	50 %	75 %	100 %
RÉSULTATS	25 % Cible atteinte			

Selon la volonté gouvernementale, interministérielle et institutionnelle de contrer le racisme et le profilage racial et social, ainsi que de favoriser l'inclusion, l'intégration et la diversité culturelle, la Sûreté a intégré cette notion à son Plan stratégique 2023-2027. En 2023-2024, un comité stratégique et des actions ciblées en matière de prévention et de détection du profilage racial et social ont été mis en place.

Le mandat du comité consiste à établir une stratégie d'action visant à contrer le racisme et le profilage racial et social. Le comité tient compte du statut de la Sûreté comme corps de police national, considère les impératifs législatifs, juridiques et sociodémographiques ainsi que les besoins exprimés par les communautés concernées et les partenaires.

Ainsi, la Sûreté a ciblé les huit activités suivantes :

- création et amorce des travaux du comité directeur du projet stratégique (activité 1 réalisée);
- création et mise en œuvre du plan organisationnel prévenir-contrer le profilage racial et social (activité 2 réalisée);
- formation de 80 % des policiers opérationnels⁹ à la rédaction des fiches d'interpellation policières (activité 3) et d'interceptions routières fondées sur l'article 636 du *Code de la sécurité routière* (RLRQ, c. C-24.2) (activité 4);
- formation de 80 % des policiers opérationnels qui comprend le visionnement de 4 capsules de sensibilisation au profilage racial et social (activité 5 à 8).

La réalisation de deux activités ciblées sur huit représente un taux de 25 % d'accomplissement.

ENJEU 2 : UN ENVIRONNEMENT SÉCURITAIRE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU

Orientation 2 : Adapter nos interventions pour prévenir et lutter contre la criminalité ainsi que pour renforcer le sentiment de sécurité

Objectif 2.1 Poursuivre l'amélioration du bilan routier et récréotouristique

La Stratégie en sécurité des réseaux de transport 2021-2026 de la Sûreté adhère à la tendance mondiale qui vise à diminuer les collisions mortelles et les collisions avec blessés graves : la Vision Zéro. L'objectif principal est de réduire progressivement le nombre de collisions mortelles et avec blessés graves sur le territoire desservi.

Cette aspiration se traduit par des actions visant à rendre les réseaux de transport plus sécuritaires et se compose de cinq axes : partenariat, intervention, sensibilisation, technologie et évaluation. Chacun des axes vise un objectif précis :

- bonifier les partenariats avec les intervenants en sécurité des réseaux de transport ;
- renforcer l'application de la loi par des interventions efficaces en sécurité des réseaux de transport ;
- sensibiliser la population à l'adoption de comportements sécuritaires dans les réseaux de transport ;
- tirer parti des technologies existantes et de l'innovation en sécurité des réseaux de transport ;
- améliorer les pratiques d'évaluation en sécurité des réseaux de transport.

Le succès des interventions repose sur un principe fondamental : la sécurité des réseaux de transport est une responsabilité partagée entre les différents acteurs concernés. La stratégie s'appuie grandement sur ce principe fondamental.

9 On entend par « opérationnels » tous les policiers au travail, sans distinction relative à la fonction, au statut d'emploi ou au grade.

Indicateur 7 : Pourcentage de diminution du nombre de collisions mortelles et de collisions avec blessés graves sur le réseau routier par rapport au nombre de titulaires de permis au Québec (par 10 000)

(Mesure de départ : moyenne annuelle depuis 2015, excluant l'année de référence ; cible 2023-2027 : -5 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	-2 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015	-3 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015	-4 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015	-5 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015
RÉSULTATS	-3,24 % Cible atteinte			

Le bilan routier 2023 de la Sûreté dénombre 247 collisions mortelles et 643 collisions avec blessés graves pour un total de 890 collisions, soit pratiquement l'équivalent de la moyenne depuis 2015 (891).

Malgré un nombre total de collisions similaire à la moyenne depuis 2015, le ratio des collisions annuelles par rapport au nombre total de titulaires de permis met en lumière le nombre croissant d'usagers de la route (près de 500 000 titulaires de plus depuis 2015 [de 5 330 564 à 5 792 005]) sur le vaste territoire de patrouille de la Sûreté, qui comprend non seulement le réseau supérieur autoroutier, mais également la grande majorité des MRC du Québec.

Indicateur 8 : Pourcentage d'augmentation du nombre d'interventions* sur le réseau routier concernant les principales causes de collisions ou ayant une incidence lors de celles-ci

* Excluant les interventions concernant les capacités de conduite affaiblies

(Mesure de départ : Résultats de 2022 ; cible 2023-2027 : +8 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	+2 % par rapport à la mesure de départ	+4 % par rapport à la mesure de départ	+6 % par rapport à la mesure de départ	+8 % par rapport à la mesure de départ
RÉSULTATS	-1,52 % Cible non atteinte			

Le nombre d'interventions sur le réseau routier concernant les principales causes de collisions ou ayant une incidence lors de celles-ci a diminué de 1,52 % par rapport à 2022 (225 204 constats en 2023 par rapport à 228 691 en 2022), menant à une cible non atteinte.

Cette diminution s'explique principalement par la diminution des interventions sur la vitesse (qui représentent 92 % des interventions sur les principales causes), leur prépondérance entraînant inévitablement une diminution du nombre d'interventions au total. On remarque toutefois une augmentation de 10,7 % des interventions ciblant la distraction et de 8,5 % des interventions pour non-port de la ceinture.

Indicateur 9 : Pourcentage d'augmentation du nombre d'interventions sur le réseau routier concernant les capacités de conduite affaiblies

(Mesure de départ : Résultats de 2022 ; cible 2023-2027 : +4 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	+1 % par rapport à la mesure de départ	+2 % par rapport à la mesure de départ	+3 % par rapport à la mesure de départ	+4 % par rapport à la mesure de départ
RÉSULTATS	+6,16 % Cible atteinte			

Les efforts déployés (formations en poste MRC, ligne 24/7 de mentorat, partenariats et formation continue des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues [AERD]) par l'*Escouade Influence* ont permis d'appréhender 392 personnes de plus qu'en 2022 (6 360 versus 6 752 en 2023) dont les capacités de conduire étaient affaiblies par l'alcool ou la drogue. La Sûreté travaille à rendre pérenne la source annuelle de financement qui soutient cette escouade. L'*Escouade Influence* s'inscrit parmi les initiatives de la Sûreté permettant de lutter principalement contre la capacité de conduire avec les facultés affaiblies par la drogue ou une combinaison alcool et drogue.

Objectif 2.2 Bonifier la prévention policière au sein de secteurs ciblés

La complexification des phénomènes criminels, la multiplication de nouveaux modes opératoires utilisés par les fraudeurs et le recours aux technologies innovantes sont à la source des défis que doit relever la Sûreté en matière de stratégies préventives. Pour ce faire, la Sûreté déploie en priorité des stratégies de prévention au sein de secteurs ciblés, notamment ceux de la violence armée, de la violence entre partenaires intimes et des formes de violences associées à la cybercriminalité (ex. : fraudes, cyberintimidation) afin d'assurer une qualité de services préventifs optimale, de répondre aux différents besoins sur le territoire et de contribuer à l'adoption de comportements sécuritaires par la population.

La Sûreté prévoit investir des efforts dans la production d'outils destinés aux policiers et à l'ensemble des clientèles visées sur son territoire ainsi que dans le déploiement d'opérations concertées avec différents partenaires. Ces opérations viseront à accroître la sensibilisation de la population à l'ampleur d'un problème criminel, à faire connaître les ressources disponibles et à favoriser la demande d'aide de la part des citoyens.

Indicateur 10 : Proportion des thématiques criminelles visées par de nouvelles mesures de prévention de la criminalité déployées auprès de la population

(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 100 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	28,6 %	57,1 %	85,7 %	100 %
RÉSULTATS	28,6 % Cible atteinte			

La Sûreté a atteint sa cible, en développant et en déployant 2 des 7 mesures en prévention de la criminalité destinées à la population, et ce, en abordant deux thématiques : les violences sexuelles et la violence armée.

Pour ce faire, une série d'outils préventifs en matière de violences sexuelles a été créée. Un volet sur l'exploitation sexuelle a été ajouté à la présentation *Gangs et violence armée : Piège ou réalité* destinée aux élèves de 2^e et 3^e secondaire. Pour les élèves du primaire, la Sûreté a procédé à un appel d'offres afin de réaliser une capsule vidéo et de créer un microsite en lien avec la prévention en matière d'agression, de disparition et d'enlèvement. L'*outil Blitz* préventif sur les intoxications involontaires a aussi été conçu pour les policiers qui effectuent des visites chez les tenanciers de bar.

En matière de violence armée, plusieurs documents ont été développés et mis à jour au cours de la période 2023-2024 dans le cadre du Plan de réponse pour des établissements sécuritaires (PRES). Déployés dans plus de 1 600 établissements scolaires depuis sa création en 2008, ces outils permettent de soutenir les directions des établissements scolaires et les enseignants dans l'application du plan, notamment lors des exercices de confinement barricadé.

Huit publications sur les violences sexuelles et trois publications sur la violence armée ont contribué à la prévention de la criminalité par l'entremise des médias sociaux de l'organisation (Facebook et la chaîne YouTube SQTv).

Indicateur 11 : Pourcentage d'augmentation du nombre de citoyens rejoints sur le territoire de la Sûreté du Québec lors d'opérations concertées

(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : +15 % par rapport aux résultats de 2023-2024)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	Mesure de départ établie	+5 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+15 % par rapport aux résultats de 2023-2024
RÉSULTATS	Mesure de départ établie (34 854 citoyens rejoints) Cible atteinte			

La Sûreté s'est donnée comme objectif d'augmenter le nombre de citoyens rejoints par des activités préventives réalisées de concert avec ses partenaires dans le cadre d'opérations nationales concertées en matière de prévention (ONCP). Trois thématiques d'ONCP ont été définies en 2023-2024, soit la prévention des vols et du recel de vélos (Garage 529), la violence entre partenaires intimes (VPI) et la sécurité routière.

Le résultat présenté indique le nombre de citoyens rejoints au cours des trois ONCP réalisées par la Sûreté et représente la mesure de départ considérant que l'année 2023-2024 constitue la première année de reddition du plan stratégique 2023-2027 de la Sûreté.

Ainsi, au cours de la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, la réalisation des trois ONCP a permis de joindre 34 854 citoyens.

ONCP Garage 529

L'ONCP Garage 529 a été réalisée du 10 au 16 juillet 2023 par les cadets en partenariat avec des acteurs locaux tels que les municipalités, les organisateurs d'événements sportifs, les maisons des jeunes, les commerçants, etc. Elle visait principalement à faire connaître la plateforme Garage 529 par la distribution d'articles promotionnels (affichettes, signets et autocollants). Cet outil préventif permet de consigner diverses informations sur les vélos et leurs propriétaires, facilitant ainsi la restitution en cas de vol. Les activités réalisées dans le cadre de l'ONCP Garage 529 ont permis de joindre 5 302 citoyens¹⁰.

ONCP Violence entre partenaires intimes (VPI)

L'ONCP Violence entre partenaires intimes (VPI) a été réalisée le 29 novembre 2023 en partenariat avec les intervenantes des maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence, le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) ainsi que plusieurs organismes spécialisés en VPI. Les objectifs étaient d'informer les citoyens sur les ressources d'aide disponibles, de consolider et de bonifier les liens de partenariats avec ces ressources spécialisées en VPI et d'ouvrir la porte à la demande d'aide. Au total, ce sont 89 opérations sous la forme de points de rencontre sur le réseau routier ou de kiosques qui ont été réalisées et ont permis de rejoindre plus de 26 302 citoyens directement par les policiers de la Sûreté, sans compter les citoyens rejoints par la couverture médiatique de l'événement.

ONCP en matière de sécurité routière

L'ONCP en matière de sécurité routière s'est déroulée le 7 décembre 2023 de 19 h à 4 h. Un barrage routier pour détecter les conducteurs aux facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue a été organisé dans le secteur de l'autoroute Robert-Bourassa et du boulevard Lebourgneuf en collaboration avec les partenaires suivants : le SPVQ, le ministère des Transports et de la Mobilité durable, le DPCP, Contrôle routier Québec, l'Escouade Influence (de la Sûreté) et le poste de la MRC de Portneuf. L'opération a mené à la sensibilisation de 3 250 conducteurs à la conduite avec les capacités affaiblies.

Objectif 2.3 Renforcer nos stratégies de lutte contre les violences sexuelles et la violence armée

Les violences sexuelles et la violence armée comptent parmi les phénomènes criminels qui préoccupent de plus en plus la population et les organisations policières. La couverture médiatique et les différentes initiatives menées ou mises en place par le gouvernement du Québec en témoignent. Parmi celles-ci, voici une liste des initiatives en matière de lutte contre les violences sexuelles :

- les recommandations du Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agression sexuelle et de violence conjugale ;
- la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs ;
- les travaux gouvernementaux visant la responsabilisation des entreprises en matière de prévention de la pornographie juvénile en ligne ;
- le financement et la mise en place de la nouvelle Équipe intégrée de lutte contre la pornographie juvénile ;
- le déploiement progressif des tribunaux spécialisés en matière de violence conjugale et de violence sexuelle.

En ce qui concerne la lutte contre la violence armée, voici les initiatives :

- le déploiement de CENTAURE, la Stratégie québécoise de lutte contre la violence armée ;
- les investissements considérables du gouvernement du Québec annoncés, notamment en matière de prévention de la violence armée.

La Sûreté s'engage à intensifier sa lutte contre ces formes de criminalité afin de demeurer au diapason des préoccupations de la population et de remplir sa mission de maintien de la paix et de la sécurité publique. La mise en place du Centre québécois de dépistage des armes à feu, un organisme sous sa responsabilité, s'inscrit dans cette volonté. Le Centre sera responsable du traitement des demandes de dépistage de l'ensemble des organisations policières du Québec et permettra de cerner et de saisir plus d'occasions d'enquêtes.

En ce qui concerne la lutte contre les violences sexuelles, la Sûreté poursuit le déploiement d'une stratégie intégrée, et ce, afin de développer davantage son expertise en matière d'enquête et de prévention, en particulier en ce qui concerne les crimes de cette nature visant les personnes mineures.

10 Les données alimentées dans le plan d'activités régional et local (PARL) sont des données estimées et ne sont pas exhaustives en raison de l'inutilisation du PARL par les policiers dans le cadre des moyens de sensibilisation entourant le renouvellement de leur contrat de travail. De plus, l'absence de supervision lors de saisies de données réalisées par des cadets fait en sorte que certaines données sont incomplètes, non conformes et constituent des doublons. Enfin, les priorités 68 et 168 du PARL n'ont pas d'activité réservée uniquement à Garage 529, rendant ainsi l'extraction des données plus ardue.

Indicateur 12 : Nombre d'armes à feu ayant fait l'objet d'un dépistage¹¹

(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 3000)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	450	700	850	1000
RÉSULTATS	3 160 Cible atteinte			

Le Centre québécois de dépistage des armes à feu (CQDAAF) a commencé ses opérations le 16 janvier 2023. Avant cette date, le dépistage des armes à feu saisies par les organisations policières québécoises était assuré par le Centre national de dépistage des armes à feu, sous la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada. Les données alors disponibles indiquaient que le nombre moyen d'armes à feu faisant l'objet d'un dépistage au Québec oscillait entre 200 et 300 annuellement. C'est en fonction de cette donnée qu'une cible de 450 armes à feu dépistées a été établie pour l'exercice 2023-2024.

La Sûreté a dépassé de 602 % la cible qu'elle s'était fixée avec 3 160 armes à feu dépistées en 2023-2024. Il convient de souligner qu'il n'existe à ce jour aucune obligation pour les organisations policières québécoises de soumettre des demandes de dépistage pour les armes à feu qu'elles saisissent. Ainsi, de telles demandes sont transmises par les corps de police de façon purement volontaire. La Sûreté a ainsi déployé d'importants efforts de promotion des activités de dépistage, tant à l'interne qu'auprès des partenaires municipaux, durant cette première année complète d'activité du CQDAAF. Toutes les occasions ont été saisies pour faire connaître le CQDAAF et son offre de service, que ce soit dans le cadre de rencontres, de comités, de séminaires ou de présentations diverses. De plus, les membres du CQDAAF ont fait preuve d'une grande proactivité en sollicitant directement certaines unités et organisations partenaires à la suite d'opérations médiatisées afin de les inviter à transmettre des demandes de dépistages pour les armes saisies dans le cadre de ces opérations. Ces actions ont certainement influencé à la hausse le volume d'armes à feu soumises pour dépistage cette année et ont permis de dépasser la cible établie.

Indicateur 13 : Nombre d'arrestations réalisées à la suite d'activités de détection visant des cyberprédateurs commettant des crimes sexuels envers les enfants

(Mesure de départ : 26 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 150)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	30	35	40	45
RÉSULTATS	53 Cible atteinte			

En 2023-2024, la Sûreté a réalisé 53 arrestations à la suite d'activités de détection visant des cyberprédateurs ayant commis des crimes à caractère sexuel envers des enfants. Ce résultat dépasse la cible fixée de 77 %, notamment grâce à une opération d'envergure réalisée dans le cadre du projet RESPECTER, unissant les efforts de plusieurs corps de police du Québec et de l'Ontario¹² et ayant mené à l'arrestation de 37 personnes en novembre 2023. De ce nombre, 22 arrestations ont été effectuées au Québec, dont 14 par la Sûreté, alors que 15 ont eu lieu en Ontario.

11 L'objectif du dépistage est d'établir la provenance de l'arme à feu. Il peut parfois s'avérer impossible de l'établir, notamment lorsque le numéro de série est inexistant ou oblitéré, ou lorsque l'arme à feu est trop âgée.

12 QUÉBEC : Sûreté, Service de police de la ville de Montréal, Service de police de la ville de Québec, Service de police de Laval, Service de police de l'agglomération de Longueuil, et Service de police de la ville de Gatineau.
ONTARIO : Police provinciale de l'Ontario, Toronto Police Service, Guelph Police Service, Windsor Police Service, Chatham-Kent Police Service, Barrie Police Service, London Police Service, Kingston Police Service, York Regional Police Service, Waterloo Regional Police Service, Belleville Police Service, Cornwall Police Service, Halton Regional Police, Ottawa Police Service, Greater Sudbury Police Service, et Woodstock Police Service.

Indicateur 14 : Nombre d'arrestations effectuées dans le cadre d'opérations en matière de proxénétisme et traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle visant des personnes victimes mineures

(Mesure de départ : 27 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 118)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	28	29	30	31
RÉSULTATS	37 Cible atteinte			

En 2023-2024, la Sûreté a procédé à l'arrestation de 37 individus en lien avec des infractions de proxénétisme, de prostitution juvénile et de traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle, dont au moins une des victimes était mineure lors des infractions. Ce résultat regroupe les arrestations effectuées au terme de démarches d'enquêtes initiées à la suite de dénonciations par une ou plusieurs victimes mineures, ainsi que celles effectuées dans le cadre « d'opérations clients ». Ce type d'opération vise les personnes qui tentent d'obtenir les services sexuels d'une personne mineure par l'entremise de divers sites d'annonces d'escortes. Parmi les 37 arrestations effectuées, 14 découlent de la réalisation de ces opérations.

Orientation 3 : Assumer un leadership inspirant privilégiant une approche collaborative et mobilisatrice auprès des partenaires**Objectif 3.1 Optimiser les interventions concertées**

Au fil des ans, la Sûreté a établi plusieurs partenariats avec des organisations policières et divers organismes du domaine de la sécurité publique. Ces partenariats contribuent à renforcer la réponse policière, à accroître l'efficacité des actions et à unir les voix des partenaires en matière de prévention et de répression.

Les actions conjointes menées en matière de lutte au crime organisé sont la démonstration de la force du partenariat entre les organisations policières. Parmi les différentes mesures déployées, soulignons le développement du renseignement et le maintien de la pression policière sur les membres du crime organisé, qui se sont accentués depuis le lancement de CENTAURE, et la Stratégie québécoise de lutte contre la violence armée. En outre, des opérations concertées de visibilité sont planifiées dans des lieux connus de regroupement de membres ou lors d'événements durant lesquels leur présence est anticipée.

Les opérations concertées de visibilité représentent un moyen efficace de passer conjointement un message clair tant au crime organisé qu'à la population sur l'action dynamique, préventive et efficace des corps policiers du Québec.

Indicateur 15 : Nombre d'opérations de visibilité visant des membres du crime organisé réalisées en partenariat avec d'autres corps de police

(Mesure de départ : 25 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 120)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	27	29	31	33
RÉSULTATS	34 Cible atteinte			

En 2023-2024, la Sûreté a réalisé 34 opérations de visibilité en collaboration avec plusieurs autres organisations policières, soit 26 % de plus que la cible établie. Dans le cadre de ces opérations, les policiers visitent des établissements licenciés, des locaux de bandes de motards hors-la-loi, ou assurent une présence dans des événements connus pour être fréquentés par des individus liés à des organisations criminelles.

Ces opérations sont planifiées de façon régulière tout au long de l'année, mais des événements ponctuant l'actualité criminelle justifient parfois d'intensifier les efforts. Cette année, la recrudescence des événements de violence dans l'Est du Québec a mené à la réalisation de certaines opérations supplémentaires en marge du projet SCANDALEUX en février et en mars, ce qui a contribué au dépassement de la cible. Ce projet, ciblant la montée de la violence entre groupes criminalisés, a été réalisé en collaboration avec les corps de police de Québec, de Lévis et de Saguenay.

Objectif 3.2 Accroître nos collaborations pour améliorer nos interventions auprès des personnes vulnérables

Afin d'améliorer les services offerts et de faciliter l'accès des personnes à des services adaptés à leurs besoins, les centres de services MRC (CSMRC) de l'organisation nouent des partenariats avec les centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et les Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) des territoires desservis. Cette approche collaborative permet à un intervenant social d'être présent en milieu policier lors des interventions auprès des personnes vulnérables. En plus d'exercer un rôle-conseil auprès des policiers, cette ressource peut :

- concevoir de nouvelles pratiques afin que les interventions policières soient mieux adaptées ;
- favoriser la concertation des différents acteurs et la complémentarité des interventions avec celles des partenaires du réseau de la santé et des services sociaux ;
- éviter la multiplication des interventions policières et réduire leur durée tout en améliorant la qualité et l'uniformité de celles-ci.

Indicateur 16 : Proportion des CSMRC qui ont accès à un service d'intervenant social, en partenariat avec les CISSS et CIUSSS
(Mesure de départ : 51,6 % en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 80,1 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	58,1 %	64,5 %	71,0 %	80,1 %
RÉSULTATS	90,3 % Cible atteinte			

Au 31 mars 2024, 28 des 31 centres de services MRC de la Sûreté (90,3 % des centres) avaient accès à un intervenant social pour les appuyer dans leurs interventions relatives aux enjeux de santé mentale. En plus d'exercer un rôle-conseil auprès des policiers, cette ressource peut :

- concevoir de nouvelles pratiques afin que les interventions policières soient mieux adaptées ;
- favoriser la concertation des différents acteurs et la complémentarité des interventions avec celles des partenaires du réseau de la santé et des services sociaux ;
- éviter la multiplication des interventions policières et réduire leur durée tout en améliorant la qualité et l'uniformité de celles-ci.

Ainsi, la cible fixée pour l'année 2023-2024 a largement été dépassée. Cet engouement pour ce type de projet peut s'expliquer par la volonté des MRC, de la Sûreté et du ministère de la Santé et des services sociaux à avoir des équipes multidisciplinaires au sein du corps de police qui dessert le territoire, par l'augmentation du nombre d'interventions et par une médiatisation grandissante des enjeux liés à la santé mentale.

ENJEU 3 : UNE ORGANISATION INNOVANTE ET PERFORMANTE

Orientation 4 : Privilégier des pratiques innovantes et performantes qui répondent aux attentes et aux défis de demain

Objectif 4.1 Instaurer une transformation numérique performante et responsable

La Sûreté a élaboré un plan de transformation numérique à la suite des changements apportés à la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement*. Ce plan permettra de mieux répondre aux besoins de la population et des employés, et d'améliorer leur expérience dans l'utilisation des services numériques.

De plus, la Sûreté se donne pour objectif de bonifier son offre de services en créant trois nouveaux services numériques, dont la population bénéficiera directement.

Indicateur 17 : Nombre de nouveaux services numériques bénéficiant aux citoyens
(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 3)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	1	1	S.O.	1
RÉSULTATS	0 Cible non atteinte			

La Sûreté a commencé à mettre en œuvre un système intégré de gestion des constats d'infraction et de rédaction des rapports d'accidents issus de la solution de gestion informatisée de la Billetterie électronique et de rapport d'accident (BERA).

La première phase de mise en œuvre, débutée à la fin de l'année 2022, vise la rédaction des rapports d'accident. En plus d'éliminer le support papier (incluant l'envoi postal au citoyen), la BERA permet d'optimiser les processus de travail, de réduire le temps de rédaction des patrouilleurs, de faciliter les interventions policières et d'exploiter efficacement l'information. Présentement, le service est disponible au poste de la MRC de Vaudreuil-Soulanges Est, et son déploiement s'échelonne sur quelques mois afin d'éliminer toute anomalie dans le traitement informatisé avant de poursuivre le déploiement à la grandeur du territoire de la Sûreté.

Les résultats préliminaires démontrent un engouement de la part des patrouilleurs, des sergents de relève et de la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) pour cette nouvelle solution informatique. Il s'agit d'une étape importante avant un déploiement à l'échelle du territoire desservi par la Sûreté.

Le nouveau service étant à la phase d'essai et non disponible à l'ensemble du territoire desservi par la Sûreté, la cible fixée pour 2023-2024 n'a pas été atteinte.

Quant à la deuxième phase du projet, la billetterie électronique (gestion des constats d'infraction municipaux) sera fonctionnelle en 2024-2025. Pour ce volet, les partenaires engagés dans ce dossier, soit le Bureau des infractions et amendes du ministère de la Justice du Québec, le DPCP et les cours municipales, travaillent de concert avec la Sûreté pour faciliter la transition des constats municipaux en support papier vers des constats informatisés.

Objectif 4.2 Mettre en place des infrastructures et des processus innovants et performants

En vue de répondre adéquatement aux attentes et aux défis de demain, les infrastructures doivent être déployées et les processus opérationnels organisationnels doivent être optimisés et mis à jour régulièrement. Ces démarches ont pour but d'améliorer la performance et l'efficacité de la Sûreté. Elles passeront, entre autres, par la modernisation des communications internes ainsi que par l'implantation et l'uniformisation des outils organisationnels de suivi administratif. L'optimisation et l'adaptation des outils, des processus et des infrastructures organisationnels sont essentielles pour privilégier des pratiques innovantes et performantes.

Indicateur 18 : Nombre de démarches implantées en amélioration de la performance

(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 5)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	1	1	1	2
RÉSULTATS	0 Cible non atteinte			

La première démarche en amélioration de la performance visée par cet indicateur est la mise en œuvre d'une solution de gestion des apprentissages. L'objectif de cette démarche consiste à soutenir le développement et la diffusion de l'offre de formation à la Sûreté, de faciliter la gestion des processus administratifs et de gérer le développement des compétences des employés civils et du personnel policier.

La démarche en est à sa phase finale avant l'implantation. En effet, des enjeux liés à la sécurité de l'information ont nécessité des tests additionnels et l'adoption de moyens de contrôle supplémentaires. La nouvelle solution de gestion des apprentissages sera mise en œuvre de façon graduelle, en trois phases, au cours de l'année 2024-2025.

ENJEU 4 : UN EMPLOYEUR DE CHOIX OFFRANT UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE Saine, INCLUSIVE ET DIVERSIFIÉE

Orientation 5 : Investir dans le capital humain et en prendre soin

Objectif 5.1 Enrichir l'expérience-employé

Pour faire face à la rareté de la main-d'œuvre et dans l'objectif d'attirer et de fidéliser les talents, la Sûreté enrichit sa stratégie de l'expérience-employé. La démarche d'amélioration permettra d'offrir des environnements de travail plus sains, dynamiques et inclusifs. Elle place les employés au centre des actions et permettra à l'organisation de demeurer un employeur de choix.

L'analyse des résultats du sondage destiné à l'ensemble du personnel qui sera effectué en 2024-2025 permettra de déterminer des actions mobilisatrices à intégrer dans un plan d'action pour améliorer l'expérience employé. L'indice de mobilisation indiquera la situation actuelle et évolutive en ce qui concerne l'enrichissement de l'expérience employé.

Indicateur 19 : Indice de mobilisation organisationnelle

(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 1 point de pourcentage de plus que la mesure de départ)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	S.O.	Mesure de départ établie	S.O.	1 point de % de plus que la mesure de départ
RÉSULTATS	S.O.			

La Sûreté souhaite utiliser cet indicateur pour mettre en œuvre une démarche d'amélioration de l'expérience employé. Cette démarche vise à améliorer l'attraction, l'accueil, l'intégration et la rétention du personnel dans le but de lui offrir une expérience réussie autant sur le plan social, professionnel et organisationnel. Le succès de cette démarche sera démontré par l'augmentation de l'indice de mobilisation organisationnelle.

La réalisation des activités nécessaires pour établir la mesure de départ a débuté en juin 2023. Notamment, les comités nécessaires à la réalisation du projet ont été formés. Il s'agit d'un comité d'experts formé de conseillers en gestion des ressources humaines et de professionnels de la Direction des ressources humaines et d'un comité directeur formé de gestionnaires et d'officiers ambassadeurs au programme de gestion de la relève. Ces deux comités sont coordonnés par des conseillers de l'équipe du développement organisationnel. De plus, des travaux d'étalonnage ont été effectués auprès d'autres ministères et corps de police afin d'analyser ce qui est fait ailleurs pour cerner des thématiques d'intérêts influençant la mobilisation des employés.

Aussi, un sondage sera réalisé au sein de l'organisation afin de recueillir des informations supplémentaires dans le but de cerner les thématiques d'intérêt en 2024-2025.

Objectif 5.2 Consolider l'approche globale en santé des personnes au travail

Le soutien en matière de prévention en santé mentale des employés civils et des policiers qui font face à des événements traumatiques est l'une des priorités de la Sûreté. Il est important de mieux outiller les répondants en premiers soins psychologiques à la suite d'un événement traumatique subi par un ou des employés en vue de prévenir de futures absences du travail et l'apparition de diagnostics de post-trauma.

Indicateur 20 : Nombre de personnes formées en premiers soins psychologiques

(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 150)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	S.O.	40	55	55
RÉSULTATS	S.O.			

Il est important pour la Sûreté de former des répondants en premiers soins psychologiques à la suite d'un événement traumatique subi par un ou des employés en vue de prévenir de futures absences au travail et l'apparition de diagnostics d'état de stress post-traumatique.

La réalisation des activités nécessaires afin d'atteindre un objectif de 40 personnes formées en 2024-2025 a été amorcée en juin 2023. En outre, la démarche afin d'obtenir un financement a été réalisée au mois de mars 2024. La rédaction d'un plan de gestion de projet pour le déploiement est en voie de réalisation.

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 sans contraintes ou obligation. Il est encouragé par la Sûreté puisqu'il favorise le rapprochement communautaire et renforce ainsi l'accomplissement de sa mission. À titre d'exemple, on peut nommer l'activité suivante :

Transport d'organes

La Sûreté participe au Programme de 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 2023, 223 policiers bénévoles ont effectué 252 transports sur une distance de 37 799 km, soit 962 heures de bénévolat.

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET 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 aux citoyens pour les demandes non urgentes, par téléphone ou en personne, dans les bureaux régionaux et les quartiers généraux ouverts du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 16 h 30. La liste de ces endroits est disponible sur le site officiel de la Sûreté ainsi que dans la Déclaration de services aux citoyens (DSC). Le site internet de la Sûreté offre également l'option de remplir un formulaire en ligne pour les demandes de renseignements, les commentaires et les suggestions, le signalement d'un crime et plus encore.

Le tableau suivant ne fournit que les demandes d'assistance policière traitées par les CGA.

Tableau 3 : Évolution du nombre de demandes d'assistance policière

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Demandes d'assistance policière traitées par l'intermédiaire des cartes d'appel	661 574	663 162	671 797
Variation par rapport à l'année dernière	5,0 %	0,2 %	1,3 %

Tableau 4 : Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de services aux citoyens (DSC)

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

	RÉSULTATS 2022-2023	CIBLE PRÉVUE PAR LA DSC	RÉSULTATS 2023-2024
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 : 9 minutes et 12 secondes	Délai moyen de prise en charge : 20 minutes ou moins	Délai moyen de prise en charge : 10 minutes et 15 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).	81,2 %	Dans 85 % des cas visés	86,1 %
Engagement 3 : Répondre aux demandes de renseignements, aux commentaires et aux suggestions reçus sur nos plateformes de médias sociaux (Facebook, X, Instagram) et sur notre site internet dans un délai de 5 jours ouvrables.	99,7 %	Dans 95 % des demandes	99,4 %
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 Relations professionnelles de la Sûreté du Québec.	100 %	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 Relations professionnelles de la Sûreté du Québec.	95 %	Dans 100 % des cas	93 %

	RÉSULTATS 2022-2023	CIBLE PRÉVUE PAR LA DSC	RÉSULTATS 2023-2024
Engagement 6 : Confirmer au plaignant la recevabilité de sa plainte à l'égard d'une demande de permis d'arme à feu dans les 2 jours ouvrables suivant sa réception.	Dans 95 % des cas (Délai moyen en jours ouvrables : 0,42 jour)	Dans 100 % des cas	Dans 69 % des cas (Délai moyen en jours ouvrables : 2,59 jours)
Engagement 7 : Répondre directement aux appels des citoyens qui adressent une préoccupation en matière d'armes à feu via l'entremise de la ligne téléphonique « J'ai un doute, j'appelle ! » (1 800 731-4000).	100 %	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 nécessite une prise en charge immédiate de l'événement sans aucun délai et une intervention de priorité 1 nécessite une prise en charge rapide qui peut comporter un délai minimal. Les événements de priorités 2 et 3, pour leur part, nécessitent l'assignation sur rendez-vous, avec ou sans déplacement.

Engagement 2

En 2023-2024, le taux de retour aux citoyens de 86,1 % surpasse la cible de 85 % de la DSC, soit pour 31 670 cas sur 36 768.

Engagement 3

Du lundi au vendredi, mis à part les jours fériés, les conseillers en relations médias et médias sociaux du Service de la diffusion et des relations médias (SDRM) consultent les commentaires, les demandes de renseignements et les suggestions reçus sur les différentes plateformes de médias sociaux (Facebook, X, Instagram) et sur le site internet et y répondent.

Les conseillers en relations médias et médias sociaux consultent les messages et y répondent, soit en :

- offrant des réponses précises aux questions, aux commentaires ou aux suggestions des personnes ;
- redirigeant les personnes vers les bons formulaires, liens ou autres ;
- informant les personnes que leur demande a été transférée aux unités concernées (les unités concernées ont ensuite la responsabilité d'assurer le suivi auprès des citoyens).

Particularités liées à Facebook, à Instagram et au site Internet :

- Chaque message privé envoyé sur le compte Facebook ou Instagram reçoit un accusé de réception en guise de réponse automatique ;
- Chaque formulaire transmis à partir du site internet génère automatiquement un accusé de réception qui s'affiche à l'écran.

Il arrive souvent que des citoyens commentent ou partagent les publications sur les plateformes de la Sûreté. Ces commentaires ou partages ne nécessitent pas de réponse de la part de la Sûreté.

Aussi, 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.

À noter que 6 250 demandes ont été traitées en 2023-2024, dont 6 213 dans un délai de cinq jours ouvrables. Ce pourcentage (99,4 %) reste sensiblement identique à celui de l'exercice financier 2022-2023 (99,7 %), témoignant ainsi de l'engagement de la Sûreté vis-à-vis de la population.

Engagement 4

Les policiers de la Sûreté sont soumis au Code de déontologie des policiers du Québec et les plaintes envers ces derniers 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 dans sa DSC à communiquer verbalement avec le plaignant dans les deux jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier ou une policière est reçue par la Direction des relations professionnelles (DRP), et ce, dans 100 % des cas.

En 2023-2024, ce délai de deux jours ouvrables a été atteint dans 100 % des cas, pour un total de 36 dossiers reçus. L'indicateur est fondé sur le nombre de plaintes (dossiers), provenant de citoyens, qui ont été reçues et pour lesquelles une communication verbale était possible (coordonnées fournies par le citoyen).

Par ailleurs, l'indicateur concerne l'ensemble des plaintes pour des dossiers criminels et disciplinaires visant un policier (corps de police municipaux et Sûreté) alors qu'il était en service ou en chevauchement et pour lesquels la DRP est responsable. Considérant la nature de l'engagement, seuls les dossiers pour lesquels le plaignant est 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 DRP s'est engagée à communiquer par écrit avec le plaignant dans les 14 jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier ou une policière est reçue.

En 2023-2024, ce délai de 14 jours ouvrables a été atteint dans 93 % des cas, soit dans 42 des 45 dossiers reçus. Cet écart est dû à des délais administratifs. L'indicateur est fondé sur le nombre de plaintes (dossiers) reçues de citoyens et pour lesquelles une correspondance écrite était possible (coordonnées fournies par le citoyen).

Par ailleurs, l'indicateur concerne l'ensemble des dossiers criminels et disciplinaires visant un policier (corps de police municipaux et Sûreté) alors qu'il est en service ou en chevauchement et pour lesquels la DRP est responsable. Considérant la nature de l'engagement, seuls les dossiers pour lesquels le plaignant est un citoyen ont été comptabilisés.

Engagement 6

Le Bureau du contrôle des armes à feu et des explosifs (BCAFE) de la Sûreté a reçu un total de 29 plaintes en 2023-2024 par l'entremise des adresses courriel bcafe@surete.qc.ca et permis@surete.qc.ca. La recevabilité de la plainte a été confirmée au plaignant dans un délai moyen de 2,59 jours suivant sa réception. La confirmation a été envoyée au plaignant à l'intérieur du délai fixé de deux jours ouvrables pour 20 de ces plaintes. L'accusé de recevabilité des 9 autres plaintes a été confirmé au-delà de la cible fixée de deux jours ouvrables, permettant ainsi un respect de l'engagement dans 69 % des cas.

Le non-respect du délai fixé est attribuable à des enjeux de transfert de connaissances au nouveau responsable du suivi de traitement des plaintes.

Cette situation a été rectifiée en rendant les procédures et les outils de référence plus accessibles.

Engagement 7

En 2023-2024, le personnel de la ligne téléphonique « J'ai un doute, j'appelle ! » a répondu directement à la totalité des 145 appels reçus de la part de citoyens déclarant une préoccupation en matière d'armes à feu.

À noter que la ligne d'appels en matière d'armes à feu est disponible en tout temps, soit 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, grâce à une collaboration entre le BCAFÉ et la CIC de la Sûreté.

Depuis la mise en place en 2022 de l'adresse courriel bcafe@surete.qc.ca, le BCAFÉ reçoit également des courriels de préoccupation, de la part des citoyens, concernant des titulaires de permis d'armes à feu. En 2023-2024, 16 courriels provenant de citoyens y ont été reçus et ont obtenu une réponse de la part des préposés aux renseignements. Un appel est également fait par le BCAFÉ lorsque davantage de renseignements sont requis. Il est à noter que 12 autres courriels de citoyens ont été acheminés au BCAFÉ par d'autres voies.

SONDAGE

Sentiment de sécurité global des citoyens desservis par la Sûreté

Les indicateurs phares du sentiment de sécurité ont été mesurés selon une échelle de 0 à 10 où 0 correspond à la mesure la plus faible, alors que 10 correspond à la mesure la plus élevée. Cela a permis de calculer la moyenne pour chacun de ces indicateurs. De façon générale, cette moyenne est considérée comme étant plutôt élevée, car avoisinant la valeur 8 (après avoir arrondi à l'entier la valeur qui a été calculée avec une décimale).

Voici le barème de notation utilisé :

- Peu ou pas (0 à 5)
- Modérément (6 à 7)
- Beaucoup ou très (8 à 10)

Ainsi, la moyenne de la mesure du sentiment de sécurité dans le milieu de vie des citoyens des régions desservies par la Sûreté se chiffre à 8,5 et la mesure de la moyenne du sentiment de sécurité sur le réseau routier, pour sa part, se chiffre à 7,4, comme le montre le tableau suivant :

Tableau 5 : Mesure du sentiment de sécurité dans le milieu de vie et sur le réseau routier

INDICATEUR	0 À 5 (FAIBLE)	6 À 7 (MODÉRÉ)	8 À 10 (ÉLEVÉ)	MOYENNE
Sentiment de sécurité dans le milieu de vie	5 %	14 %	81 %	8,5
Sentiment de sécurité sur le réseau routier	13 %	33 %	53 %	7,4

Les **phénomènes criminels dans le milieu de vie** à prioriser lors des interventions de la Sûreté, et ce, selon la fréquence de leur mention par l'ensemble des répondants sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 6 : Actions prioritaires relatives aux phénomènes criminels dans le milieu de vie

RANG	FRÉQUENCE DE MENTION	ACTIONS PRIORITAIRES RELATIVES AUX PHÉNOMÈNES CRIMINELS DANS LE MILIEU DE VIE
1	41 %	Leurre d'enfants et pornographie juvénile
2	39 %	Violence conjugale ou intrafamiliale
3	32 %	Crime organisé et gangs de rue

Les **actions prioritaires sur le réseau routier** qui sont pressenties comme ayant le potentiel d'accroître le sentiment de sécurité, et ce, selon la fréquence de leur mention par l'ensemble des répondants sont présentées dans le tableau suivant :

Tableau 7 : Actions prioritaires sur le réseau routier

RANG	FRÉQUENCE DE MENTION	ACTIONS PRIORITAIRES SUR LE RÉSEAU ROUTIER
1	57 %	Opération contre l'utilisation du cellulaire au volant et pour le port de la ceinture de sécurité
2	57 %	Barrage routier pour contrer la conduite avec les facultés affaiblies
3	53 %	Surveillance et contrôle de la circulation routière

Ces indicateurs ont été mesurés lors du sondage ayant eu lieu du 5 septembre 2023 au 9 octobre 2023 à l'aide de questions auxquelles les participants devaient répondre en fonction de la même échelle de notation, soit de 0 à 10.

Les participants au sondage devaient aussi exprimer, selon le même barème, le sentiment de sécurité que suscitait, chez eux, la fréquentation de différents lieux publics. Ainsi, dans le tableau suivant, on retrouve le résultat du calcul de la moyenne pondérée qui a été effectué en fonction des pourcentages attribués à chacun des trois niveaux du barème de notation :

Tableau 8 : Sentiment de sécurité perçu relativement aux moments de la journée et aux espaces publics dans le milieu de vie

MOMENT DE LA JOURNÉE	NOTE MOYENNE	0 À 5	6 À 7	8 À 10
Sentiment de sécurité le jour	8,8	4 %	9 %	87 %
Sentiment de sécurité le soir	8,0	9 %	22 %	68 %
Sentiment de sécurité la nuit	7,5	17 %	23 %	55 %
ESPACE PUBLIC	NOTE MOYENNE	0 À 5	6 À 7	8 À 10
Sécurité perçue dans le voisinage et le quartier	8,4	8 %	13 %	79 %
Sécurité perçue dans les infrastructures publiques	8,0	11 %	17 %	71 %
Sécurité perçue dans les parcs	7,9	12 %	19 %	67 %
Sécurité perçue dans les guichets automatiques	7,9	12 %	20 %	67 %

Il semble que le jour est le moment de la journée qui suscite le plus grand sentiment de sécurité, une majorité de répondants (87 %) lui ayant attribué une note élevée (8 à 10). C'est pendant la nuit que l'on éprouve le plus d'insécurité, un pourcentage plus élevé de participants ayant mentionné avoir éprouvé un sentiment de sécurité faible ou moyen pour ce moment de la journée.

En ce qui concerne l'espace public fréquenté, on peut remarquer que, dans chacun des cas, une majorité de participants au sondage expriment un sentiment de sécurité très élevé, soit se situant entre 8 et 10. L'espace public suscitant le sentiment de sécurité le plus élevé est le voisinage et le quartier (79 %).

Une analyse similaire a été effectuée pour le réseau routier en vue de comparer le sentiment de sécurité engendré par la fréquentation de ses différentes composantes. Les résultats sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 9 : Sentiment de sécurité perçu en fonction de chacune des composantes du réseau routier

COMPOSANTE DU RÉSEAU ROUTIER	NOTE MOYENNE	0 À 5	6 À 7	8 À 10
Les rues résidentielles du quartier	8,2	8 %	16 %	75 %
Les autoroutes	7,5	11 %	31 %	57 %
Les routes provinciales et secondaires	7,4	14 %	32 %	53 %

Le sentiment de sécurité est le plus élevé dans les rues résidentielles du quartier. La note est la plus élevée (8,2), de même que le pourcentage de participants ayant mentionné une note se situant entre 8 et 10, soit 75 %.

L'analyse suivante concerne des éléments qui affectent le sentiment de sécurité sur le réseau routier. Toutefois, dans ce cas-ci, une note plus élevée est révélatrice d'une plus grande insécurité. Tout comme l'ont fait les tableaux précédents, le tableau suivant comporte la note moyenne et les pourcentages attribués aux mêmes trois niveaux de notation :

Tableau 10 : Niveau d'insécurité perçu relativement au comportement des autres conducteurs sur le réseau routier

ÉLÉMENT	NOTE MOYENNE SUR 10	0 À 5	6 À 7	8 À 10
L'utilisation du cellulaire au volant par les autres conducteurs	7,5	20 %	18 %	61 %
La capacité de conduite affaiblie (alcool ou drogue) des autres conducteurs	7,4	20 %	22 %	56 %
La vitesse excessive des autres conducteurs	7,3	21 %	22 %	57 %
Le manque de courtoisie des autres conducteurs	7,1	23 %	27 %	50 %

Chacun des quatre éléments présentés affecte négativement le sentiment de sécurité, une majorité de participants ayant mentionné une note se situant entre 8 et 10. Toutefois, c'est l'utilisation du cellulaire au volant qui génère le plus d'insécurité chez les participants.



3. LES RESSOURCES UTILISÉES

UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Tableau 11 : Répartition de l'effectif en place¹³, policier et civil, selon la catégorie d'emploi

CATÉGORIES D'EMPLOI ¹⁴	2022-2023	2023-2024	ÉCART
Direction générale et directeur général adjoint	5	5	0
Inspecteur - chef	14	16	2
Inspecteur	35	32	-3
Capitaine	68	76	8
Lieutenant	206	213	7
Sergent	2 179	2 237	58
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 378	3 400	22
TOTAL PARTIEL personnel POLICIER	5 885	5 979	94
Cadre supérieur et intermédiaire	74	73	-1
Professionnel	603	667	64
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 644	1 696	52
TOTAL PARTIEL personnel CIVIL	2 321	2 436	115
TOTAL GÉNÉRAL	8 206	8 415	209

Au 31 mars 2024, la Sûreté comptait 8 415 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. Consulter la section « Notre organisation en bref » à la sous-section « profil des régions » pour plus de détails à ce sujet.

L'augmentation de l'effectif en place s'explique par des affectations liées à de nouveaux mandats spécifiques¹⁵ ainsi qu'à une hausse du nombre de nouveaux employés en 2023-2024 par rapport à 2022-2023. C'est plus particulièrement dans les grandes fonctions des enquêtes criminelles (+89) et de l'administration (+86) que cette augmentation de l'effectif en place est la plus appréciable.

Tableau 12 : Répartition de l'effectif en poste au 31 mars 2023 par secteur d'activité (direction générale et grandes fonctions)¹⁶

SECTEUR D'ACTIVITÉ	2022-2023	2023-2024	ÉCART
Direction générale	427	451	24
Grande fonction des enquêtes criminelles	2 188	2 277	89
Grande fonction de l'administration	745	831	86
Grande fonction de la surveillance du territoire	4 814	4 818	4
Grande fonction des affaires organisationnelles	32	38	6
Total	8 206	8 415	209

13 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.

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

15 Bonification Centaure, habilitations sécuritaires pour le Curateur public du Québec, disparitions et dossiers non résolus, prévention en violence sexuelle, lutte contre le proxénétisme et lutte à la cybercriminalité contre l'exploitation sexuelle des enfants.

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

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

Tableau 13 : Proportion de la masse salariale investie en formation

	2022 ¹⁷	2023
Proportion de la masse salariale (%)	1,7 %	2,1 %

Tableau 14 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel civil)

	2022	2023
Cadre	0,057 jour	0,048 jour
Professionnel	0,280 jour	0,239 jour
Fonctionnaire	1,642 jour	1,672 jour
Total¹⁸	1,979 jour	1,959 jour

Tableau 15 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel policier)

	2022	2023
Total	5,23 jours	6,07 jours

Tableau 16 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel civil et policier)

	2022	2023
Total	4,26 jours	4,81 jours

Tableau 17 : Somme allouée par personne

	2022	2023
Somme allouée par personne ¹⁹	362,21 \$	385,00 \$

La croissance des dépenses en formation et en perfectionnement professionnel en 2023-2024 s'explique autant par l'augmentation des coûts de la formation et des frais liés à celle-ci, que par l'augmentation du volume d'activités. En effet, les frais de formation, de location des salles, des services de repas et d'hébergement, ont connu une hausse appréciable au cours de la période, en raison de la tendance inflationniste et de la pénurie de personnel. De plus, la non-disponibilité des installations de l'ENPQ a fait en sorte que la Sûreté a dû revoir la logistique de plusieurs formations, ce qui a engendré des coûts supplémentaires. À titre d'exemple, les activités du Programme d'accueil et d'intégration des patrouilleurs, n'étant plus réalisées à l'ENPQ, coûtent plus cher à l'organisation. De plus, l'augmentation du nombre de places disponibles en formation initiale en enquête à l'ENPQ a pratiquement fait tripler les frais, soit de plus de 500 000 \$ en 2022-2023 à plus de 1 500 000 \$ en 2023-2024. Enfin, les augmentations de coûts les plus importantes concernent les formations liées à la mission policière, notamment en sécurité routière, en sécurité récréotouristique, en emploi de la force, en enquête en cas de collision, en recherche en forêt, et en gestion policière.

17 Conformément aux consignes fournies par le SCT, les tableaux de la section « formation et perfectionnement du personnel » présentent les données sous le format d'année civile plutôt que financière.

18 Nombre moyen de jours de formation par personne pour le total du personnel civil, soit les cadres, le personnel professionnel et les fonctionnaires.

19 Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit les cadres, le personnel professionnel et les fonctionnaires. Cette dépense est fondée sur le nombre de participations à une activité de formation et non pas par personne.

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE DU PERSONNEL RÉGULIER

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre d'employés réguliers (temporaires et permanents), qui ont volontairement quitté l'organisation (démission ou retraite) durant une période de référence, généralement l'exercice financier, et le nombre moyen d'employés au cours de cette même période. Le taux de départ volontaire ministériel comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation.

Les départs involontaires, quant à eux, comprennent toutes les situations indépendantes de la volonté de l'employé, notamment les situations où celui-ci se voit imposer une décision. Il s'agit, par exemple, des mises à pied et des décès.

Comparabilité des données

Le taux de départ volontaire de la fonction publique ne comprend pas les mouvements de type mutation et n'est donc pas comparable au taux de départ volontaire ministériel. Toutefois, le taux de départ volontaire ministériel serait comparable à la moyenne de l'ensemble des travaux de départ volontaire de chaque organisation, puisqu'il comprendrait alors les mouvements de type mutation.

Tableau 18 : Taux de départ volontaire du personnel régulier

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Personnel civil (%)	13,0 %	15,4 %	11,6 %
Personnel policier (%)	4,2 %	4,2 %	3,3 %

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 de 2 008 civils et 5 927 policiers.

Le taux de départ volontaire du personnel policier est passé de 4,2 % en 2022-2023 à 3,3 % en 2023-2024. Cette baisse dans l'effectif policier est attribuable à la baisse du nombre de départs à la retraite (214 en 2022-2023 contre 158 en 2023-2024). En ce qui concerne le personnel civil, après trois années de hausse (9,0 % en 2020-2021; 13,0 % en 2021-2022; 15,4 % en 2022-2023), le taux de départ volontaire est en baisse en 2023-2024 (11,6 %). Cela s'explique par une diminution du nombre des départs en mutation (134 en 2022-2023 contre 80 en 2023-2024) et par une augmentation de la moyenne annuelle du nombre des effectifs réguliers en place (1 820 en 2022-2023 contre 2 008 en 2023-2024).

Tableau 19 : Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	282	272	203

Régionalisation de 5 000 emplois de l'administration publique

En octobre 2018, le gouvernement du Québec s'est engagé à réaliser un projet ambitieux et porteur pour l'ensemble de l'administration publique québécoise : la régionalisation de 5 000 emplois. Le projet, sur un horizon de dix ans, est une priorité pour renforcer l'occupation et la vitalité économique du territoire québécois.

Tableau 20 : Emplois régionalisés au 31 janvier 2024 (emplois régionalisés au 31 janvier 2024, selon les critères du Plan gouvernemental de régionalisation et les détails fournis dans le document de questions et réponses)

CIBLE DES EMPLOIS À RÉGIONALISER PAR L'ORGANISATION AU 30 SEPTEMBRE 2028	TOTAL DES EMPLOIS RÉGIONALISÉS PAR L'ORGANISATION DU 1 ^{ER} OCTOBRE 2018 AU 31 JANVIER 2023	TOTAL DES EMPLOIS RÉGIONALISÉS PAR L'ORGANISATION DU 1 ^{ER} OCTOBRE 2018 AU 31 JANVIER 2024
176	111	151

Le nombre d'emplois régionalisés pour la période de référence a augmenté de 40 au cours de la dernière année témoignant de l'effort maintenu de la Sûreté en ce sens.

UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Tableau 21 : Dépenses de la Sûreté du Québec (excluant les Fonds des services de police [FSP])

INDICATEUR	BUDGET DE DÉPENSES 2023-2024 (000 \$) ²⁰ (1)	DÉPENSES ESTIMÉES ²¹ AU 31 MARS 2024 (000 \$) (2)	ÉCART (000 \$) (3) = (2) - (1)	TAUX D'UTILISATION DU BUDGET 2023-2024 (%)	DÉPENSES RÉELLES 2022-2023 (000 \$) ²²
Rémunération	298 592,5	428 530,6	129 938,1	143,5	368 265,3
Fonctionnement	134 863,2	158 578,3	23 715,1	117,6	139 041,3
Affectation à un fonds spécial (contribution gouvernementale au FSP)	355 727,6	410 142,6	54 415,0	115,3	342 775,4
Dépenses totales	789 183,3	997 251,5	208 068,2	126,4	850 082,0

Le budget initial de 789,2 M \$ exclut les crédits de 209,1 M \$ obtenus 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; cette provision sert au financement des actions mises en place 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, les dépenses extraordinaires occasionnées par les feux de forêt de l'été 2023 et l'assistance au Service de police du Nunavik (SPN) et au Service de police d'Eeyou Eenu (SPEE).

Les dépenses réelles de 997,3 M \$ comprennent une somme de 410,1 M \$ versée au FSP. Elles sont supérieures de 147,2 M \$ à celles de l'exercice 2022-2023. Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail, la hausse des dépenses d'exploitation du RENIR et les dépenses extraordinaires.

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.

Tableau 22 : Coût moyen des services spécialisés et nationaux

COÛT MOYEN	2023-2024	2022-2023	ÉCART	VARIATION (%)
Coût moyen par policier (en dollars)	293 408	264 912	28 496	10,76
Coût moyen par habitant (en dollars)	67	59	8	13,56

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 2023-2024 par rapport à 2022-2023.

Revenus, dépenses et investissements du FSP

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

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

21 Dépenses préliminaires, car les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec ne sont pas terminés.

22 Source : Comptes publics du gouvernement du Québec.

Tableau 23 : Revenus, dépenses et investissement du FSP

INDICATEUR	2023-2024		2022-2023	2021-2022
	PRÉVISIONS ²³ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS ²⁴ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)
Tarification des services aux municipalités et autres	406 883,3	408 984,3	385 398,7	367 344,4
Contribution gouvernementale (provenant des crédits alloués à la Sûreté)	355 727,6	410 142,6	342 775,4	345 509,4
Revenus totaux	762 610,9	819 126,9	728 174,1	712 853,8
Rémunération	588 706,6	646 306,2	574 845,8	567 139,4
Fonctionnement (incluant Service de la dette)	173 904,3	172 820,7	153 328,3	145 714,4
Dépenses totales	762 610,9	819 126,9	728 174,1	712 853,8
Investissements totaux	21 676,4	19 572,9	15 373,0	13 401,9

Les revenus réels de 2023-2024 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) (391,8 M \$), et du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Samuel-De Champlain (7,0 M \$) et de revenus divers (10,2 M \$);
- la contribution gouvernementale, totalisant 410,1 M \$, provenant des crédits alloués par le MSP pour en assurer l'équilibre financier.

Les dépenses réelles en 2023-2024 sont supérieures de 91,0 M \$ comparativement à celles de l'exercice 2022-2023.

L'augmentation salariale prévue dans les contrats de travail, la hausse des dépenses d'exploitation du RENIR et des dépenses de loyer expliquent l'écart, entre autres.

En 2023-2024, les investissements du FSP sont supérieurs de 4,2 M \$ par rapport à la dépense réelle de 2022-2023. Cet écart est principalement attribuable à une augmentation des acquisitions de véhicules, de matériels informatiques et des équipements policiers.

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 1^{er} janvier 2024), 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 (2 772 241 habitants).

Tableau 24 : Coût moyen des services généraux

COÛT MOYEN	2023-2024	2022-2023	ÉCART
Coût moyen par policier (en dollars)	232 772	206 829	204 027
Coût moyen par habitant (en dollars)	289	259	259

L'augmentation du coût moyen par policier et du coût moyen par habitant s'explique par l'augmentation des dépenses des services généraux en 2023-2024 par rapport à 2022-2023.

Revenus et dépenses du compte à fin déterminée (CFD) – Contrôle des armes à feu

La *Loi sur les armes à feu* (L.C. 1995, chapitre 39) est de compétence fédérale, mais son application au Québec relève de la Sûreté. Les dépenses liées à cette activité sont ainsi des dépenses non budgétaires qui sont comptabilisées dans un CFD, puis réclamées au gouvernement du Canada. Ces dépenses sont de 6,1 M \$ pour l'année 2023-2024.

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

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

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 25 : Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté (incluant le FSP et le CFD)

INDICATEUR	2023-2024		2022-2023	2021-2022
	BUDGET ²⁵ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ²⁶ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Crédits alloués à la Sûreté (excluant l'affectation au FSP)	433 455,7	587 108,9	507 306,6	466 462,7
FSP	762 610,9	819 126,9	728 174,1	712 853,8
CFD - contrôle des armes à feu	6 144,5	6 144,5	5 471,3	5 427,9
Dépenses totales	1 202 211,1	1 412 380,3	1 240 952,0	1 184 744,4
Crédits alloués à la Sûreté	15 472,1	19 372,2	12 906,2	13 219,8
FSP	21 676,4	19 572,9	15 373,0	13 401,9
Investissements totaux	37 148,5	38 945,1	28 279,2	26 621,7

L'écart entre le budget et les dépenses réelles s'explique principalement par les augmentations salariales du personnel policier et civil, les dépenses extraordinaires occasionnées par les feux de forêt de l'été 2023 et l'assistance au SPN et au SPEE.

Tableau 26 : Sommaire des catégories de dépenses

CATÉGORIES DE DÉPENSES	2023-2024 (000 \$)	2022-2023 (000 \$)	2021-2022 (000 \$)
Traitement	946 417,7	828 867,0	796 981,1
Régime de retraite	49 933,7	39 955,8	45 673,4
Contribution de l'employeur	83 822,4	79 096,4	77 049,3
Services de transport et de communication	56 505,3	47 592,1	40 645,0
Services professionnels, administratifs et autres	102 590,3	81 752,1	71 610,2
Loyer et location d'équipement	88 177,5	83 345,9	79 892,1
Fournitures et approvisionnement	42 943,0	41 875,4	37 309,6
Autres dépenses	15 094,1	10 514,0	4 809,6
Amortissement	26 896,3	27 953,3	30 774,1
Dépenses totales	1 412 380,3	1 240 952,0	1 184 744,4

25 Le budget correspond au budget initial sans les modifications budgétaires

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

UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

La Sûreté poursuit les travaux liés à la transformation numérique conformément aux principes directeurs et aux ambitions énoncés à son *Plan de transformation numérique 2023-2027* et aux orientations stratégiques gouvernementales en matière de gestion des ressources informationnelles. Les initiatives suivantes démontrent la contribution de l'unité responsable des ressources informationnelles à la réalisation de la mission première et à l'amélioration de la performance organisationnelle.

Déploiement du rapport d'accident informatisé au Poste de la MRC de Vaudreuil-Soulanges Est

La solution de gestion informatisée de la Billetterie électronique et de rapport d'accident (BERA) a été amorcée par la mise en œuvre du volet rapport d'accident au poste de la MRC de Vaudreuil-Soulanges Est. En plus d'éliminer le support papier (incluant l'envoi postal au citoyen), BERA permettra d'optimiser les processus de travail, de réduire le temps de rédaction des patrouilleurs ainsi que celui associé à la reddition de comptes et aux demandes *ad hoc* (conformément à l'arrêt *Jordan* qui établit qu'un accusé doit être jugé dans un délai de 30 mois suivant le dépôt des accusations), de faciliter les interventions policières et d'exploiter efficacement l'information. D'autre part, cette solution assurera une compatibilité avec les systèmes de la SAAQ, du Bureau des infractions et des amendes et des Cours de justice du Québec, en réduisant le temps de saisie et en améliorant la fiabilité des données produites. Enfin, le déploiement des rapports d'accident informatisés au poste de la MRC de Vaudreuil-Soulanges Est constitue un jalon important pour étendre progressivement l'utilisation de la BERA sur tout le territoire de la Sûreté.

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

Les NABI déterminent les biens informationnels (p. ex. type d'ordinateur et nombre d'écrans) attribués à chaque corps d'emploi, ou fonction policière, occupé au sein de l'organisation. Ce cadre de référence permet d'uniformiser l'équipement fourni d'un employé à l'autre. En 2023-2024, 704 ordinateurs portables ont été déployés, notamment en remplacement d'ordinateurs fixes. Les équipements fournis dans le cadre du déploiement des NABI favorisent une plus grande mobilité des ressources dans la réalisation du travail (télétravail et déplacements opérationnels). La fin de la mise en œuvre de ces normes est prévue en 2024-2025.

Remplacement des cellulaires des officiers et des cadres

La Sûreté a procédé au rehaussement des téléphones cellulaires de 411 officiers et cadres de l'organisation. Les téléphones cellulaires comptant parmi leurs principaux outils de travail, le remplacement de ces appareils mobiles vieillissants par des équipements fonctionnels et plus performants était incontournable afin de maintenir et d'améliorer la capacité de réponse de l'organisation dans son ensemble. L'ensemble des cellulaires qui nécessitaient un rehaussement l'ont été.

Migration de la desserte policière sur le Réseau national intégré de radiocommunication (RENIR)

Ce projet consiste à transférer les radiocommunications de la desserte policière vers le système de transmission de voix et de données du RENIR en procédant au remplacement des différents équipements concernés. Ce transfert permettra l'utilisation d'un système numérique offrant une meilleure robustesse du signal et une meilleure qualité audio, ce qui bénéficiera aux patrouilleurs. Cette modernisation vise à assurer une clarté et une disponibilité maximale des communications au profit de la sécurité des intervenants et des citoyens. En 2023-2024, 75 % des unités de la desserte policière utilisaient le RENIR. La majorité du territoire de desserte (94 %) devrait utiliser le RENIR d'ici la fin 2025.

Programme de consolidation des centres de traitement informatique (PCCTI)

Ce programme s'inscrit dans un cadre de modernisation des technologies informationnelles gouvernementales. Il vise à réduire le nombre de centres de traitement informatique situés dans les divers ministères et organismes publics, en privilégiant le transfert d'une majorité des charges (c'est-à-dire des lots de données) en infonuagique publique. Il permettra ainsi d'accroître la performance, l'efficacité, la disponibilité et la protection des actifs informationnels des organisations. En date du 31 mars 2024, la Sûreté a complété le transfert de 53,7 % de ses systèmes vers le nuage public. D'ici le 31 décembre 2025, le PCCTI vise à transférer le maximum de charges de traitement et de stockage vers l'infonuagique publique ou privée et à consolider les charges résiduelles dans l'un des centres de traitement sous la responsabilité du ministère de la Cybersécurité et du Numérique.

Rehaussement du système d'écoute électronique

Les outils de surveillance technologique constituent la pierre angulaire du succès de bon nombre d'enquêtes policières. Afin de suivre l'évolution de la criminalité, la demande pour recourir à de tels outils a été en forte croissance au cours des dernières années. Pour répondre à l'ensemble des besoins et maintenir l'accès à ce service, le système d'interception des communications de la Sûreté a dû subir une mise à niveau en 2023-2024.



4. ANNEXES - AUTRES EXIGENCES

GESTION DES EFFECTIFS

Tableau 27 : Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés^{27,28}

CATÉGORIES ²⁹	HEURES TRAVAILLÉES (1)	HEURES SUPPLÉMENTAIRES (2)	TOTAL DES HEURES RÉMUNÉRÉES ³⁰ (3) = (1) + (2)	2023-2024 TOTAL EN ETC ³¹ TRANSPOSÉS [4] = [3] / 1 826,3	2022-2023 TOTAL EN ETC TRANSPOSÉS (5)	ÉVOLUTION [6] = [4] - [5]
Personnel d'encadrement	134 457,38	105,67 ³²	134 563,05	74	70	4
Personnel professionnel	1 136 703,02	18 336,72	1 155 039,74	632	573	59
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	2 884 088,82	106 547,75	2 990 636,57	1 638	1 583	55
Agents de la paix ³³	12 161 430,07	947 230,42	13 108 660,49	7 178	7 086	92
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	80 591,97	4 929,08	85 521,05	47	42	5
Total	16 397 271,26	1 077 149,63	17 474 420,90	9 568	9 354	214

Ces données révèlent que le nombre total des heures rémunérées atteint 17 474 420,90 alors que le niveau d'effectifs approuvé est de 17 316 412 heures. Il y a une surconsommation de 158 009 heures rémunérées. La Sûreté a consommé 100,90 % de la cible établie par le SCT. Le nombre d'équivalents en temps complet (ETC) transposé (9 568) est supérieur au nombre des effectifs en place (8 415), car 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 soit 1 826,3 heures par année.

La consommation des heures rémunérées est supérieure en 214 ETC pour l'année 2023-2024 en comparaison à l'année dernière.

CONTRATS DE SERVICE

Tableau 28 : Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

	NOMBRE	VALEUR
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	9	957 076,00 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique ³⁴	67	21 169 845,96 \$
Total des contrats de service	76	22 126 921,96 \$

27 Nombre d'heures rémunérées converti en équivalents en temps complet (ETC) fondé sur une semaine de 35 heures.

28 En raison de l'arrondissement des données, soit à deux décimales ou à des chiffres entiers, il est possible que certains totaux ne balancent pas.

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

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

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

32 Conformément à l'article 5 de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres, aucune rémunération ou compensation sous forme de congé n'est versée aux cadres pour des heures de travail effectuées en heures supplémentaires. Les heures dans le tableau correspondent à l'utilisation par quatre cadres nouvellement promus pendant l'exercice financier de référence, pour leurs heures supplémentaires effectuées et cumulées avant l'accession à leur poste d'encadrement.

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

34 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.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Conformément à la *Loi sur le développement durable* (RLRQ, chapitre D-8.1.1), la Sûreté a mis en place son sixième 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 2023-2028 (SGDD) du gouvernement du Québec et du PADD 2023-2028 de la Sûreté.

Tableau 29 : Sommaire des résultats 2023-2024 du Plan d'action de développement durable (PADD) 2023-2028

SOUS-OBJECTIFS DE LA SGDD	ACTIONS DU PADD	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
2.3.1. Améliorer l'accès aux milieux naturels	Sécuriser les accès aux espaces verts et milieux naturels sur le territoire couvert par la Sûreté du Québec	1. Quantité totale d'activités de patrouille à proximité et à l'intérieur des espaces verts et milieux naturels (Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 720)	600	S.O.
3.2.1. Favoriser la cohésion sociale par le dialogue culturel	Mettre en place des stratégies de communication ciblées pour les communautés autochtones desservies par la Sûreté du Québec	2. Proportion des communautés autochtones desservies par la Sûreté du Québec pour lesquelles une stratégie de communication adaptée a été mise en place (Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 100 %)	12,5 %	12,5 % Cible atteinte
4.2.1. Augmenter la part modale des déplacements actifs et collectifs	Contribuer à la réduction du nombre de collisions impliquant des cyclistes et des piétons	3. Proportion de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant des cyclistes et des piétons sur le territoire de la Sûreté du Québec (Mesure de départ en 2022-2023 : 11,05 % ; Cible 2027-2028 : 10 %)	11 %	8,98 % Cible atteinte
5.1.1. Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Évaluer la durabilité des interventions structurantes de la Sûreté du Québec	4. Proportion des interventions structurantes de l'organisation ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité (Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 80 %)	50 %	50 % Cible atteinte
5.4.1. Augmenter la part des acquisitions responsables	Augmenter les acquisitions responsables au sein de l'organisation	5. Proportion des acquisitions intégrant des composantes responsables (Mesure de départ en 2022-2023 : 23 % ; Cible 2027-2028 : 50 %)	24 %	38,4 % Cible atteinte
5.5.1. Augmenter la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	Accroître l'indice de maturité numérique responsable de l'organisation	6. Indice de maturité numérique responsable (Mesure de départ en 2022-2023 : 25 % ; Cible 2027-2028 : 67,4 %)	26,5 %	26,5 % Cible atteinte
5.7.1. Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles dans les bâtiments de la Sûreté du Québec	7. Quantité totale d'attestations obtenues pour des bâtiments ou locaux de la Sûreté du Québec (Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 5)	1	0 Cible non atteinte

SOUS-OBJECTIFS DE LA SGDD	ACTIONS DU PADD	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
5.8.1. Réduire les émissions de GES du parc de véhicules légers et lourds de l'État	Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules de la Sûreté du Québec	8. Proportion totale de véhicules verts au sein du parc de la Sûreté du Québec (Mesure de départ en 2022-2023 : 6,1 % ; Cible 2027-2028 : 37,2 %)	9,1 %	6,2 % Cible non-atteinte
		9. Quantité totale d'adresses où les infrastructures seront disponibles pour permettre un ajout rapide de bornes électriques (Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 15)	3	4 Cible atteinte
5.8.2. Accroître la part modale du transport actif, du transport collectif et des solutions de rechange à l'auto solo chez les employés de l'État	Mettre en place des mesures qui favorisent le transport actif, collectif et des solutions alternatives à l'auto solo chez les employés de l'organisation	10. Quantité totale cumulative de mesures mises en place qui favorisent le transport actif, collectif et des solutions alternatives à l'auto solo chez les employés de l'organisation (Mesure de départ en 2022-2023 : 2 ; Cible 2027-2028 : 15)	3	3 Cible atteinte

Indicateur 1 : Quantité totale d'activités de patrouille à proximité et à l'intérieur des espaces verts et milieux naturels
(Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 720)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
2.3.1. Améliorer l'accès aux milieux naturels	Sécuriser les accès aux espaces verts et milieux naturels sur le territoire couvert par la Sûreté du Québec	1. Quantité totale d'activités de patrouille à proximité et à l'intérieur des espaces verts et milieux naturels	600	S.O.

Les moyens de sensibilisation mis en place par les membres de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) à la suite de l'échéance du contrat de travail des policières et policiers le 31 mars 2022 comprennent la non-Compilation de ce type d'activités. Ainsi, les données partielles ne sont donc pas représentatives du nombre d'activités réellement réalisées. La Sûreté n'est donc pas en mesure de déterminer si elle a atteint la cible de 600 activités de patrouille à proximité et à l'intérieur des espaces verts et des milieux naturels pour 2023-2024.

Indicateur 2 : Proportion des communautés autochtones desservies par la Sûreté du Québec pour lesquelles une stratégie de communication adaptée a été mise en place
(Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 100 %)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
3.2.1. Favoriser la cohésion sociale par le dialogue culturel	Mettre en place des stratégies de communication ciblées pour les communautés autochtones desservies par la Sûreté du Québec	2. Proportion des communautés autochtones desservies par la Sûreté du Québec pour lesquelles une stratégie de communication adaptée a été mise en place	12,5 %	12,5 % Cible atteinte

Dans le cadre du plan d'action en développement durable, la Sûreté s'est engagée à favoriser la cohésion sociale par le dialogue culturel. Des stratégies de communication pérennes et ciblées seront développées pour huit communautés autochtones desservies par la Sûreté présentant une assise territoriale et des membres résidents. La mise en place d'un comité de travail a permis d'établir un plan de déploiement afin de mettre en œuvre une stratégie de communication adaptée aux besoins de la première communauté visée.

Pour 2023-2024, la Sûreté s'est engagée auprès du Conseil de bande de Winneway à leur transmettre divers documents en matière de prévention afin qu'ils soient diffusés dans un journal numérique et sur les médias sociaux. Ainsi, la Sûreté a rendu disponible quatre documents traitant de sujets identifiés lors des rencontres hebdomadaires du comité de sécurité publique composé de représentants de la communauté de Winneway et de la Sûreté. De plus, des discussions ont été amorcées afin d'inclure la transmission de documents pertinents et adaptés aux communautés autochtones desservies dans la stratégie nationale de prévention de la Sûreté. Comme une stratégie de communication adaptée a été mise en place dans la communauté de Winneway (une stratégie sur huit), la cible pour 2023-2024 est donc atteinte.

Indicateur 3 : Proportion de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant des cyclistes et des piétons sur le territoire de la Sûreté du Québec

(Mesure de départ en 2022-2023 : 11,05 % ; Cible 2027-2028 : 10 %)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
4.2.1. Augmenter la part modale des déplacements actifs et collectifs	Contribuer à la réduction du nombre de collisions impliquant des cyclistes et des piétons	3. Proportion de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant des cyclistes et des piétons sur le territoire de la Sûreté du Québec	11 %	8,98 % Cible atteinte

Le nombre de piétons et de cyclistes impliqués dans les collisions mortelles et avec blessés graves sur le territoire de la Sûreté a diminué de 18 en 2023, pour totaliser 99 piétons et cyclistes. Ainsi, le pourcentage de piétons et de cyclistes impliqués sur l'ensemble des collisions mortelles et avec blessés graves survenues sur le territoire de la Sûreté (total de 1 103 collisions) a aussi diminué d'environ deux points de pourcentage, pour s'établir à 8,98 %.

Indicateur 4 : Proportion des interventions structurantes de l'organisation ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité

(Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 80 %)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
5.1.1. Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Évaluer la durabilité des interventions structurantes de la Sûreté du Québec	4. Proportion des interventions structurantes de l'organisation ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité	50 %	50 % Cible atteinte

Comme l'énonce la *Loi sur le développement durable* (RLRQ, c. D-8.1.1), les ministères et les organismes assujettis, dont la Sûreté, doivent tenir compte des principes de développement durable dans le cadre de leurs interventions. Cette démarche se nomme « évaluation de la durabilité ».

La Sûreté devait d'abord définir le terme « intervention structurante » au sein de son organisation dans le cadre de la nouvelle stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028 (SGDD) et de son PADD 2023-2028. La définition adéquate de ce terme permettra de cibler les interventions débutées pendant l'année en cours pour lesquelles une évaluation de la durabilité doit être réalisée. Il convient de souligner que le nombre d'interventions structurantes n'est donc pas connu en début d'année et peut varier.

La Sûreté a déterminé que les interventions structurantes se définiraient comme ceci :

- L'exercice de planification stratégique ;
- Les projets stratégiques, soit les projets d'envergure gérés par les chargés de projet du Bureau de la recherche et des projets de la Direction du soutien à la performance ;
- Les plans d'action majeurs³⁵.

Quatre projets stratégiques ont été démarrés en 2023-2024. Ils constituent le total des interventions structurantes de l'organisation pour cette année en termes de durabilité.

L'évaluation de deux de ces quatre projets a été effectuée à l'aide de l'outil d'évaluation de la durabilité fourni par le ministère de l'Environnement, de la Lutte aux Changements Climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP). Les deux projets évalués sont le modèle de gestion intégrée de la patrouille et le projet « santé psychologique des policiers ». La Sûreté a donc atteint sa cible pour l'année 2023-2024 en évaluant 50 % de ses interventions structurantes.

³⁵ Les plans d'action majeurs seront intégrés à la définition d'intervention structurante à la Sûreté à partir de 2024-2025. En effet, il a été déterminé qu'en premier lieu la Sûreté devait adopter un processus organisationnel qui encadrera l'évaluation de la durabilité au sein de l'organisation. Les plans d'action majeurs ne sont donc pas inclus dans le décompte des interventions structurantes pour 2023-2024.

Indicateur 5 : Proportion des acquisitions intégrant des composantes responsables

(Mesure de départ en 2022-2023 : 23 % ; Cible 2027-2028 : 50 %)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
5.4.1. Augmenter la part des acquisitions responsables	Augmenter les acquisitions responsables au sein de l'organisation	5. Proportion des acquisitions intégrant des composantes responsables	24 %	38,4 % Cible atteinte

La Sûreté a déployé des efforts afin d'augmenter les acquisitions responsables au sein de l'organisation, notamment par la mise en place d'un comité de travail multidisciplinaire chargé d'orienter les unités vers des actions durables. Par ailleurs, la Sûreté a recueilli et compilé les données concernant les acquisitions écoresponsables dans le Système électronique d'appel d'offres (SEA0). De plus, la Sûreté a adopté une clause d'écoresponsabilité, intégrée dans les documents d'appel d'offres public, qui concerne spécifiquement les produits du vêtement et du textile ainsi que les droits des travailleurs de ce secteur.

La proportion des acquisitions qui intègrent des critères responsables³⁶ selon les exigences légales pour la période visée est de 38,4 %, soit 48 contrats sur 125. La cible est atteinte.

Indicateur 6 : Indice de maturité numérique responsable

(Mesure de départ en 2022-2023 : 25 % ; Cible 2027-2028 : 67,4 %)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
5.5.1. Augmenter la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	Accroître l'indice de maturité numérique responsable de l'organisation	6. Indice de maturité numérique responsable	26,5 %	26,5 % Cible atteinte

L'indice de maturité numérique a été développé par l'Académie de la transformation numérique de l'Université Laval pour établir un bilan de la maturité du point de vue de l'écoresponsabilité dans le domaine des technologies de l'information et des communications. L'indice repose sur une revue des pratiques exemplaires en matière d'écoresponsabilité, y compris les normes et les standards reconnus internationalement. Les pratiques écoresponsables représentent les moyens mis en œuvre pour réduire les effets négatifs des activités sur l'environnement. L'indice permet une évaluation des pratiques et des priorités de la Sûreté en matière de numérique responsable.

L'objectif de la Sûreté en matière de maturité numérique responsable pour l'année 2023-2024 visait à commencer la mise en place de la pratique générale écoresponsable « *passer à un mode de partage de l'espace physique afin de diminuer l'espace physique requis et donc d'éliminer les postes de travail (bureau) attitrés* ». La Direction de la gouvernance et de l'innovation technologique (DGIT) a alors poursuivi la réflexion au sein de ses équipes. En 2022, la DGIT a mis en ligne l'outil informatique « Réservation d'espace de travail » (RET) pour les employés qui n'ont pas de bureau attitré et qui souhaitent réserver un bureau ou un local de travail en prévision de leur journée de travail en présentiel.

De plus, les équipements fournis aux employés favorisent la mobilité des ressources. En effet, le projet des Normes d'attribution des biens informationnels a permis d'octroyer des ordinateurs portables en remplacement des postes informatiques fixes à bon nombre des employés de la Sûreté. Comme la majorité des employés ont dorénavant accès à des équipements portatifs ainsi qu'à l'outil RET, le nombre de bureaux de travail individuels nécessaires s'est vu réduit pour laisser place à un bassin d'espaces de travail partagés.

Ces actions ont contribué à augmenter l'indice de maturité numérique responsable de la Sûreté, soit une note de 26,5 % (17,5 points sur un total possible de 66), menant à une cible atteinte pour la période 2023-2024.

³⁶ Acquisition responsable : l'acquisition responsable, c'est choisir un bien ou un service ou réaliser des travaux de construction en considérant les impacts environnementaux, sociaux et économiques de ceux-ci à court, moyen et long terme. Source : MELCCFP

Indicateur 7 : Quantité totale d'attestations ICI on recycle + obtenues pour des bâtiments ou locaux occupés par des employés de la Sûreté du Québec

(Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 5)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
5.7.1. Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles dans les bâtiments de la Sûreté du Québec	7. Quantité totale d'attestations obtenues pour des bâtiments ou locaux de la Sûreté du Québec	1	0 Cible non atteinte

Dans le cadre de la stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028 (SGDD), il est attendu des ministères et organismes qu'ils obtiennent l'attestation « ICI on recycle + » pour certains bâtiments ou locaux qu'ils occupent. La Sûreté s'est engagée dans son PADD à adhérer à ce programme de RECYC-Québec pour cinq des bâtiments qu'elle occupe d'ici 2028. En parallèle à cette démarche, la Société québécoise des infrastructures (SQI) a identifié 13 bâtiments de son parc immobilier qui seront attestés, dont l'édifice Wilfrid-Derome où se trouve le Grand quartier général de la Sûreté. Un partenariat a donc été initié entre la SQI et la Sûreté afin que ce bâtiment reçoive l'attestation ICI on recycle + en 2023-2024.

La SQI a déployé un premier projet pilote en 2023 afin de tester l'échéancier estimé par RECYC-Québec et de déterminer l'affectation des ressources nécessaires pour l'obtention des attestations. Le projet pilote a démontré que certains enjeux n'avaient pas été pris en compte par RECYC-Québec et la SQI, soit le nombre d'organismes gouvernementaux par bâtiment, l'impossibilité de déléguer la gestion à un partenaire occupant et la difficulté à assurer leur mobilisation. Tous ces éléments ont entraîné des retards ne permettant ni à la SQI ni à la Sûreté de débiter le processus d'attestation pour l'édifice Wilfrid-Derome en 2023-2024. La cible pour cet engagement est donc non atteinte.

Le projet pilote étant maintenant terminé, la SQI et ses partenaires établiront un échéancier en lien avec les résultats. Les démarches d'attestation pour Wilfrid-Derome débiteront en 2024.

Indicateur 8 : Proportion de véhicules verts au sein de la flotte de la Sûreté du Québec

(Mesure de départ en 2022-2023 : 6,1 % ; Cible 2027-2028 : 37,2 %)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
5.8.1. Réduire les émissions de GES du parc de véhicules légers et lourds de l'État	Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules de la Sûreté du Québec	8. Proportion totale de véhicules verts au sein du parc de la Sûreté du Québec	9,1 %	6,2 % Cible non-atteinte

La Sûreté compte 211 véhicules verts sur 3 423 véhicules en service, soit un total de 6,2 %.

Cette année, la cible n'a pu être atteinte pour les raisons suivantes :

- l'annulation de la fabrication de véhicules Ford Explorer hybride « police pack » pour la patrouille a obligé la Sûreté à acheter la version à essence (120 véhicules).
- 110 véhicules hybrides rechargeables (VHR) ont été acquis par la Sûreté dans le plan d'équipement 2023-2024 et 107 VHR sont en location du Centre de gestion de l'équipement roulant (CGER) et ont été reçus en fin d'année 2023-2024. La balance des 3 VHR est acquise par l'entremise du CAG et la Sûreté est donc propriétaire de ces véhicules.
- des 110 VHR, en date du 31 mars 2024, 9 VHR avaient été mis en service : 6 en location du CGER et 3 VHR acquis par l'entremise du CAG.

Le chiffre de 6,2 % aurait donc pu être plus élevé (12,6 %), si les 120 véhicules hybrides Ford Explorer avaient été disponibles auprès du fabricant et que la mise en service de l'ensemble des 110 VHR acquis ou en location avait été faite durant l'exercice financier 2023-2024.

Indicateur 9 : Quantité totale d'adresses où les infrastructures seront disponibles pour permettre un ajout rapide de bornes électriques

(Mesure de départ : S.O. ; Cible 2027-2028 : 15)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
5.8.1. Réduire les émissions de GES du parc de véhicules légers et lourds de l'État	Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules de la Sûreté du Québec	9. Quantité totale d'adresses où les infrastructures seront disponibles pour permettre un ajout rapide de bornes électriques	3	4 Cible atteinte

La Sûreté a atteint sa cible pour l'année 2023-2024 par l'installation de bornes électriques aux quatre adresses suivantes :

- 1701, rue Parthenais, Montréal
- 40, rue Don Bosco Sud, Sherbrooke
- 1600, boul. St-Joseph, Drummondville
- 950, rue Tousignant, Trois-Rivières

Indicateur 10 : Quantité totale de mesures mises en place qui favorisent le transport actif, collectif et des solutions alternatives à l'auto solo chez les employés de l'organisation

(Mesure de départ en 2022-2023 : 2 ; Cible 2027-2028 : 15)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2023-2024	RÉSULTATS 2023-2024
5.8.2. Accroître la part modale du transport actif, du transport collectif et des solutions de rechange à l'auto solo chez les employés de l'État	Mettre en place des mesures qui favorisent le transport actif, collectif et des solutions alternatives à l'auto solo chez les employés de l'organisation	10. Quantité totale cumulative de mesures mises en place qui favorisent le transport actif, collectif et des solutions alternatives à l'auto solo chez les employés de l'organisation	3	3 Cible atteinte

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028 (SGDD), la Sûreté s'est engagée à favoriser des modes de transport alternatifs à l'auto solo. La participation de l'organisation au défi sans auto solo du 18 au 24 septembre 2023 a permis l'atteinte de cette cible pour un total de 3 mesures cumulatives distinctes (incluant les 2 mesures mises en place 2022-2023).

Ce sont 403,75 kg de gaz à effet de serre (GES) qui n'ont pas été relâchés dans l'atmosphère grâce aux efforts des employés ayant participé au défi cette année.

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

Tableau 30 : Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics

DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD DES ORGANISMES PUBLICS (ARTICLE 25), 2023-2024	2023-2024
1. Le nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations ³⁷	4
2. Le nombre de motifs allégués dans les divulgations reçues (point 1) ³⁸	4
3. Le nombre de motifs auxquels on a mis fin en application du paragraphe 3 de l'article 22	4
4. 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
5. Le nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l'article 23 ³⁹	0

Tableau 31 : Motifs vérifiés par le responsable du suivi des divulgations, ventilés par catégorie d'acte répréhensible

MOTIFS VÉRIFIÉS VENTILÉS PAR CATÉGORIE D'ACTE RÉPRÉHENSIBLE	NOMBRE DE MOTIFS	MOTIFS FONDÉS
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	4	0
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 désigné précédemment		
Total	4	0

37 Le nombre de divulgations correspond au nombre de divulgateurs.

38 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.

39 Les transferts 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 sont répertoriés à ce point.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

DONNÉES GLOBALES

Tableau 32 : Effectif régulier au 31 mars 2024

NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE RÉGULIER	
Effectif civil total	2 096
Effectif policier total	5 979
Total	8 075

Tableau 33 : Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2023-2024

	RÉGULIER ⁴⁰	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE
Nombre de civils embauchés	319	360	263	15
Nombre de policiers embauchés	294	0	0	0

La Sûreté a embauché 294 policiers en 2023-2024 comparativement à 340 en 2022-2023. Rappelons que de ces 340 policiers embauchés en 2022-2023, 36 provenaient de l'intégration du corps de police de la ville de Thetford Mines. En ce qui concerne les effectifs civils, 319 employés réguliers ont été embauchés comparativement à 284 en 2022-2023.

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES (MVE), ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES

Tableau 34 : Embauche des membres de groupes cibles⁴¹ en 2023-2024

STATUT D'EMPLOI	NOMBRE TOTAL DE PERSONNES EMBAUCHÉES 2023-2024	NOMBRE DE MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES EMBAUCHÉS	NOMBRE D'ANGLOPHONES EMBAUCHÉS	NOMBRE D'AUTOCHTONES EMBAUCHÉS	NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES EMBAUCHÉES	NOMBRE DE PERSONNES EMBAUCHÉES MEMBRES D'AU MOINS UN GROUPE CIBLE	TAUX D'EMBAUCHE DES MEMBRES D'AU MOINS UN GROUPE CIBLE PAR STATUT D'EMPLOI (%)
Régulier ⁴²	319	48	1	2	3	53	16,6
Occasionnel	360	25	6	-	3	33	9,2
Étudiant	263	28	4	-	3	32	12,2
Stagiaire	15	3	1	-	-	4	26,7
Total personnel civil	957	104	12	2	9	122	12,7
Total personnel policier	294	16	-	7	-	23	7,8

40 Le nombre total des personnes embauchées selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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

42 Le nombre total des personnes embauchées selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

L'objectif de la mesure gouvernementale⁴³ est d'atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres des groupes cibles (minorités visibles et ethniques, anglophones, Autochtones, personnes handicapées) parmi les nouveaux employés (réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires), et ce, pour hausser la représentation de ces groupes de personnes dans la fonction publique.

En 2023-2024, 122 employés parmi les 957 nouvelles personnes civiles embauchées appartenaient à l'un des quatre groupes cibles du programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉ) (membres des minorités visibles et ethniques, Autochtones, anglophones et personnes handicapées). Plus précisément, 12,7 % des employés civils embauchés et 7,8 % des policiers embauchés sont issus de ces groupes.

Tableau 35 : Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

	STATUT D'EMPLOI	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Personnel civil (%)	Régulier ⁴⁴	21,8	20,1	16,6
	Occasionnel	8,1	9,6	9,2
	Étudiant	8,3	8,1	12,2
	Stagiaire	22,2	10,3	26,7
Personnel policier (%)		6,5	5,9	7,8

Rappel de l'objectif d'embauche

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires étant des membres des MVE, des anglophones, des Autochtones ou des personnes handicapées, afin d'accroître la représentation de ces groupes dans la fonction publique.

Tableau 36 : 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 2022	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2022 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2023	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2023 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2024	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2024 (%)
Anglophones	13	0,7	10	0,5	10	0,5
Autochtones	10	0,6	12	0,6	13	0,6
Personnes handicapées	38	2,1	33	1,7	36	1,7

Rappel de la cible de représentativité

Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de 2 % de l'effectif régulier.

Les taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier en place sont stables depuis 2022-2023. Seules 36 des 40 personnes handicapées et 10 des 13 personnes anglophones sont considérées. Ainsi, avec un taux de 1,7 %, la cible de représentativité de 2,0 % pour les personnes handicapées n'est pas atteinte.

43 Cette mesure gouvernementale prenait fin au 31 mars 2024. Un nouveau programme gouvernemental d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques, les personnes handicapées, les personnes autochtones et femmes gouvernemental est mis en place pour la période allant du 1^{er} avril 2024 jusqu'au 31 mars 2028. [En ligne] <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi>. (Page consultée le 24 avril 2024.)

44 Le taux d'embauche global des membres des groupes cibles selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

Tableau 37 : Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les MVE) au sein de l'effectif policier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GRUPE CIBLE	NOMBRE AU 31 MARS 2022	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2022 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2023	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2023 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2024	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2024 (%)
Anglophones	58	1,0	62	1,1	62	1,0
Autochtones	114	2,0	122	2,1	125	2,1
Personnes handicapées	19	0,3	19	0,3	23	0,4

Les taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif policier en place sont stables depuis 2022.

Tableau 38 : Évolution de la présence des MVE au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GRUPE CIBLE PAR REGROUPEMENT DE RÉGIONS	NOMBRE AU 31 MARS 2022	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2022 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2023	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2023 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2024	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2024 (%)
MVE Montréal/Laval	320	26,6	341	28,2	355	28,3
MVE Outaouais/Montérégie	12	5,2	11	4,7	19	7,8
MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides	5	1,9	8	2,9	9	3,2
MVE Capitale-Nationale	4	2,6	11	6,7	10	5,5
MVE Autres régions	4	1,0	3	0,7	3	0,6

Rappel des cibles de représentativité

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 %

Au 31 mars 2024, les taux de présence de membres des MVE dans l'effectif civil régulier et occasionnel en place ont augmenté pour les régions de l'Outaouais, de la Montérégie, de l'Estrie, de Lanaudière et des Laurentides, comparativement à ceux au 31 mars 2023. Ce taux a diminué pour la région de la Capitale-Nationale. Les taux des régions de Montréal et de Laval ainsi que ceux des « autres régions » sont restés sensiblement stables pour les périodes considérées.

La Sûreté est sensibilisée à l'objectif d'augmenter la présence des membres des MVE au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel. 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.

Tableau 39 : 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 2024

GROUPE CIBLE	PERSONNEL D'ENCADREMENT (NOMBRE)	PERSONNEL D'ENCADREMENT (%)
Minorités visibles et ethniques	6	8,2

Rappel de la cible de représentativité

La cible de représentativité pour l'ensemble du personnel d'encadrement a été fixée à 6 % pour les membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel.

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 8,2 %.

Tableau 40 : Présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultat par catégorie d'emplois au 31 mars 2024

GROUPE CIBLE	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		AGENTS		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Minorités visibles et ethniques	0	0,0	46	2,1	101	3,0	147	2,5
Anglophones	9	2,6	30	1,3	23	0,7	62	1,0
Autochtones	5	1,5	44	2,0	76	2,2	125	2,1
Personnes handicapées	2	0,6	9	0,4	12	0,4	23	0,4

FEMMES

Tableau 41 : Taux d'embauche des femmes en 2023-2024 par statut d'emploi⁴⁵

PERSONNEL CIVIL	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre total de personnes embauchées	319	360	263	15	957
Nombre de femmes embauchées	217	245	173	9	644
Taux d'embauche des femmes (%)	68,0	68,1	65,8	60,0	67,3
PERSONNEL POLICIER	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre total de personnes embauchées	294	0	0	0	294
Nombre de femmes embauchées	98	0	0	0	98
Taux d'embauche des femmes (%)	33,3	0	0	0	33,3

En 2023-2024, les femmes représentent plus des deux tiers du personnel civil embauché, avec un taux de 67,3 %. Cette proportion de nouvelles employées se reflète dans la représentation de l'effectif civil régulier, composé de 70,3 % au 31 mars 2024. Ce taux est identique à celui de l'année 2022-2023.

Conformément au processus d'embauche des policiers, sur un total de 294 recrues engagées en 2023-2024, 98 étaient des femmes. Ce qui représente 33,3 % du nombre total de policières qui se sont jointes à l'organisation. Ce taux est à la baisse par rapport à celui de l'année précédente (35,0 %). Néanmoins, la représentativité des femmes au sein de l'effectif policier en place au 31 mars 2024 (28,2 %) est en hausse par rapport à celle du 31 mars 2023 (27,6 %).

⁴⁵ Le taux d'embauche des femmes selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

Tableau 42 : Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2024

GRUPE CIBLE	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL ⁴⁶	PERSONNEL TECHNICIEN	PERSONNEL DE BUREAU	PERSONNEL OUVRIER	TOTAL
Effectif total (hommes et femmes)	73	643	444	905	31	2 096
Femmes	46	388	345	695	0	1 474
Taux de représentativité des femmes (%)	63,0	60,3	77,7	76,8	0,0	70,3

Le taux de présence des femmes dans l'effectif régulier civil est stable à 70,3 % par rapport au même pourcentage au 31 mars 2023.

Tableau 43 : Taux de présence des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2024

GRUPE CIBLE	OFFICIER	SOUS-OFFICIER	AGENT	TOTAL
Effectif total (hommes et femmes)	342	2 237	3 400	5 979
Femmes	50	648	989	1 687
Taux de représentativité des femmes (%)	14,6	29,0	29,1	28,2

AUTRES MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI POUR L'UN DES GROUPES CIBLES ⁴⁷

Tableau 44 : Autres mesures ou actions en 2023-2024 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

MESURE OU ACTION	GRUPE CIBLE	NOMBRE DE PERSONNES VISÉES
Mise à jour dans l'intranet du guide d'accueil et d'intégration d'un employé civil à la Sûreté du Québec, section Accueil : formulaire d'accès à l'égalité (SQ-3408)	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Mise à jour des renseignements concernant l'appartenance à un groupe cible en effectuant un exercice de rappel annuel auprès de tous les employés et gestionnaires de la Sûreté	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Présence au kiosque Fierté Montréal et au kiosque Fête arc-en-ciel de Québec	MVE, personnes autochtones et femmes	Public
Promotion du programme de recrutement AEC diversité policière	MVE, personnes autochtones et femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Participation au Salon des stages et emplois en Techniques policières et auxiliaires de la justice au Collège Maisonneuve	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Environ 150 étudiants en techniques policières, intervention en criminologie, investigation en sécurité privée et gestionnaire en sécurité privé
Participation à la Journée en répartition d'appels d'urgence au collège Montmorency de Laval	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Environ 20 étudiants du programme en répartition d'appels d'urgence

⁴⁶ Il est à noter que le personnel professionnel inclut les ingénieurs, les avocats, les notaires, les conseillers en gestion des ressources humaines, les enseignants, les médecins et les dentistes.

⁴⁷ Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, autochtones et anglophones.

MESURE OU ACTION	GROUPE CIBLE	NOMBRE DE PERSONNES VISÉES
Présence au kiosque de l'activité de recrutement des étudiants du programme de sécurité et études policières de l'Université de Montréal	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Environ 100 étudiants du programme de sécurité et études policières
Participation à la diffusion en direct de deux événements virtuels en TI pour présenter la Direction de la gouvernance et de l'innovation technologique (DGIT)	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	60 étudiants et diplômés du programme en informatique
Participation au Salon emplois et formations au Complexe Desjardins à Montréal	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Environ 1 000
Participation au Salon de l'emploi et de la formation continue au Palais des congrès à Montréal	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Environ 15 000
Présence à la Foire nationale de l'emploi au Stade olympique à Montréal	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	17 500
Présence à la Journée carrière en administration à l'école des métiers de l'information, du commerce et de l'administration	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Plus de 250 étudiants du programme en administration (secrétariat et comptabilité)
Présence à la Journée emplois d'été au Collège Maisonneuve	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Environ 100 étudiants
Participation au Salon de l'emploi de Trois-Rivières-Bécancour	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	2 700
Promotion et participation à l'événement DuoEmploi 2023 visant à offrir des stages pour les personnes handicapées	Personnes handicapées	4 personnes handicapées ont effectué un stage au sein de la Sûreté durant la Semaine québécoise des personnes handicapées qui a eu lieu du 1 ^{er} au 7 juin 2023
Traitement des demandes d'adaptation de l'environnement et des outils de travail exprimés par des employés handicapés	Personnes handicapées	Une demande reçue
Optimisation et diffusion de la fiche d'ergonomie spécifique aux personnes handicapées	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées et la Journée internationale des personnes handicapées.	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Diffusion des capsules d'autoformation en ligne « mieux accueillir les personnes handicapées » de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) et de la formation en ligne « Je suis une personne handicapée », 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

MESURE OU ACTION	GROUPE CIBLE	NOMBRE DE PERSONNES VISÉES
Ajout d'une case à cocher dans les formulaires de demande d'approvisionnement (GLPI) demandant de préciser si la demande concerne une personne handicapée	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 sous-officiers de la Sûreté
Diffusion d'un sondage de consultation sur les langues connues dans l'organisation et la diffusion d'un article présentant le portrait de deux membres au sein de la Sûreté	MVE	Tous les employés civils, policiers, cadres et sous-officiers de la Sûreté
Participation à la rencontre virtuelle du CARI-Service aux immigrants pour promouvoir les opportunités d'emplois au sein de la Sûreté	MVE	Environ 10 personnes
Promotion de la Journée internationale des droits des femmes et la diffusion d'un article présentant le portrait de femmes inspirantes au sein de la Sûreté	Femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et sous-officiers de la Sûreté
Diffusion d'articles de valorisation des femmes au sein de la Sûreté	Femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et sous-officiers de la Sûreté
Promotion de la Journée nationale des peuples autochtones et diffusion du portrait d'un membre	Personnes autochtones	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Promotion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	Personnes autochtones	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers 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	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Public
Ajout d'un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi dans les avis de concours de la dotation policière	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Tous les employés policiers, cadres et sous-officiers de la Sûreté
Ajout d'un rappel du principe d'accès à l'égalité en emploi dans les avis de concours des officières et officiers.	MVE, personnes handicapées, personnes autochtones et femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Formation sur l'éthique à la fonction publique (SCT)	Femmes, personnes handicapées, MVE, autochtones	45 officiers, cadres et conseillers en gestion des ressources humaines de la Sûreté
Diffusion de la formation en ligne « Vers une approche inclusive de la gestion de la diversité culturelle » (SCT)	Femmes, personnes handicapées, MVE, autochtones	110 officiers, cadres et conseillers en gestion des ressources humaines de la Sûreté
Diffusion de la formation en ligne « Découvrir la diversité et l'inclusion » du SCT, destinée aux employés. (SCT)	Femmes, personnes handicapées, MVE, autochtones	187 officiers, cadres et conseillers en gestion des ressources humaines de la Sûreté

MESURE OU ACTION	GROUPE CIBLE	NOMBRE DE PERSONNES VISÉES
Formation Entrevue structurée (effets préjudiciables et stéréotypes versus évaluation compétences d'une personne handicapée)	Personnes handicapées	357 cadres et officiers de la Sûreté
Gestion de la main-d'œuvre, conversation de carrière et repérage de potentiel (favoriser progression de carrière et rétention femmes aux niveaux intermédiaires et encadrement supérieur)	Femmes	Tous les cadres et officiers de la Sûreté
Atelier pour les femmes gestionnaires sur « Investir en faveur des femmes : accélérer le rythme » par Sophie Brochu	Femmes	55 gestionnaires
Programme de recrutement spécifique, Attestation d'études collégiales (AEC) Diversité	MVE et autochtones	Public admissible selon les critères d'admission
Présentation du programme AEC dans un organisme (Action travail Femmes) ciblant les MVE	MVE et autochtones	10 femmes MVE ont assisté à la présentation faite à l'organisme communautaire Action Travail femmes
Présence de la Sûreté au festival Marocain	MVE	Environ 100 personnes se sont présentées au kiosque afin de discuter du métier de policier
Présence de la Sûreté dans un salon carrières de la Réserve autochtone Gesgapegiag	Autochtones	Entre 50-75 personnes de la communauté.
Présence à l'événement « Diversité en uniforme » soulignant le Mois de l'histoire des Noirs.	MVE et autochtone	Environ 350 personnes sur place
Présence à l'activité Les filles ont le feu sacré et IPIQ à Laval.	Femmes, MVE et autochtones	Environ 70 femmes rencontrées
Présence à l'événement Place aux femmes (GRC)	Femmes	Environ 150 femmes présentes sur place
Participation à la Foire de l'emploi de Montréal au Stade Olympique.	MVE et autochtones	Environ 400 personnes.
Participation à la Foire de l'emploi de Montréal au Complexe Desjardins	MVE et autochtones	Environ 50 personnes
Campagne de recrutement de la Sûreté « Deviens qui tu es » (site Web, réseaux sociaux, affichages) mettant en valeur la diversité	MVE et autochtones	Public

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS PUBLICS

La Sûreté consacre deux ressources afin, entre autres, 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.

Les demandes en services éthiques pour l'année 2023-2024 sont demeurées semblables à l'année précédente, à savoir des travaux organisationnels et des demandes de réflexions et de conseils éthiques. Ces réflexions et conseils permettent d'offrir un accompagnement personnalisé aux membres du personnel qui vivent des situations soulevant des enjeux ou des questionnements éthiques.

Dans l'optique de sensibiliser le personnel à l'importance de l'éthique et des valeurs de l'organisation dans la prise de décision, 19 séances de formation, permettant de rejoindre 498 participants, ont été réalisées en 2023-2024. Il s'agit d'une hausse de 113 personnes sensibilisées à l'éthique par rapport à l'année précédente.

Tableau 45 : Liste des formations offertes en éthique

TYPE DE FORMATION	NOMBRE DE SÉANCES (POUR L'ANNÉE)	NOMBRE DE PARTICIPANTS (POUR L'ANNÉE)	CLIENTÈLE CIBLE
Formation de base en éthique	10	273	Recrues policières
Formation de base en éthique	4	80	Officiers et gestionnaires
Formation adaptée en éthique	5	145	Employés policiers et civils

NORMES PROFESSIONNELLES

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

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 Tribunal administratif de déontologie policière, assurent l'application du *Code de déontologie des policiers du Québec*. La Sûreté assure un suivi administratif des dossiers et des sanctions déontologiques.

Les données relatives aux plaintes et aux manquements au *Code de déontologie des policiers du Québec* pour l'exercice financier 2023-2024 sont présentées dans le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière, qui peut être consulté dans la section des publications administratives et législatives de son site Web.

Un rapport d'activités intégrant les données relatives aux dossiers criminels et disciplinaires pour l'exercice financier 2023-2024 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.

ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

Les lois et règlements sous la responsabilité de la Sûreté n'ont aucune incidence sur les entreprises québécoises.

ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

La Sûreté a mis sur pied un réseau de répondants dans les régions afin de favoriser l'accessibilité à l'information et un délai de réponse rapide aux demandes d'accès à l'information. Ainsi, les 2 161 demandes adressées à un poste ou un district et pour lesquelles les documents ont été transmis sans l'intervention d'un responsable en accès du SAPI sont exclues des données présentées dans la présente 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 46 : Nombre total de demandes reçues

NOMBRE TOTAL DE DEMANDES REÇUES
7 248

Le nombre total de demandes reçues par le Service de l'accès et de la protection de l'information en 2023-2024 est en hausse de 14,34 % par rapport à l'année 2022-2023⁴⁸

Tableau 47 : Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais (incluant celles antérieures au 2023-04-01)

DÉLAIS DE TRAITEMENT	DEMANDES D'ACCÈS À DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS	DEMANDES D'ACCÈS À DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	RECTIFICATION ⁴⁹
0 À 20 JOURS	52	5 773	2
21 À 30 JOURS	53	433	1
31 JOURS ET PLUS (LE CAS ÉCHÉANT)	64	951	2
Total	169	7 157	5

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 relativement à la révision des processus et à l'implantation du télétravail ont continué de porter leurs fruits en 2023-2024. En effet, le télétravail a d'abord obligé le Service de l'accès et de la protection de l'information à effectuer la transformation numérique, ce qui a permis de faire des gains d'efficacité puisque la gestion d'un dossier numérique se fait plus rapidement que celle d'un dossier papier. De plus, le télétravail a donné lieu à une diminution du temps de déplacement (présence au bureau, tenues d'audiences à la Commission d'accès à l'information [CAI], etc.), ce qui a permis de réinvestir ce temps dans le traitement des demandes d'accès. Ainsi, 86,13 % des demandes traitées (6 314 demandes sur 7 331) ont été achevées à l'intérieur du délai légal de 30 jours ou moins comparativement à 86,88 % en 2022-2023, et ce, malgré une hausse de 14,34 % du nombre des demandes reçues.

48 6 339 demandes pour l'année 2022-2023.

49 Selon l'article 89 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1), « toute personne qui reçoit confirmation de l'existence dans un fichier d'un renseignement personnel la concernant peut, s'il est inexact, incomplet ou équivoque, ou si sa collecte, sa communication ou sa conservation ne sont pas autorisées par la loi, exiger que le fichier soit rectifié ».

Tableau 48 : Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues

DÉCISION RENDUE	DEMANDES D'ACCÈS À DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS	DEMANDES D'ACCÈS À DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	RECTIFICATIONS	DISPOSITIONS DE LA LOI INVOQUÉES
ACCEPTÉE (ENTIÈREMENT)	47	1 563	1	S.O.
PARTIELLEMENT ACCEPTÉE	65	2 656	0	Articles 1, 9, 14, 15, 26, 28, 28(1), 28(2), 28(3), 28(5), 28(6), 28(8), 28.1, 29, 30(1), 31, 32, 33(1) 35, 37, 38, 39, 40, 42, 48, 53, 54, 56, 59, 59(1), 88, 94
REFUSÉE (ENTIÈREMENT)	40	1 888	3	Articles 1, 14, 15, 28, 28(1), 28(2), 28(3) 28(4), 28(5), 28(6), 28(7), 28(8), 28(9), 28.1, 29, 31, 32, 37, 38, 39, 42, 48, 53, 54, 59, 88(1), 89, 94
AUTRES	17	1 050	1	Autre décision en vertu de la <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1)</i> Désistement du demandeur Non applicable Référé au Bureau du coroner Référé à un autre organisme Refus en vertu d'une autre loi Refus de confirmer l'existence Sans suite du demandeur Transféré au MSP

Tableau 49 : 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
0	78

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 2023-2024. Au total, 78 avis de révision ont été reçus de la CAI, comparativement à 67 avis reçus en 2022-2023. Il s'agit d'une hausse de 16,41 % qui s'explique notamment par l'augmentation du nombre des demandes d'accès reçues au cours de l'exercice financier 2023-2024.

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 diffuse sur son site internet des réponses (rendues anonymes) et des documents à la suite de demandes d'accès. En 2023-2024, le nombre des demandes publiées s'élève à 93.

Le Réseau policier en accès à l'information, présidé par la Sûreté, a organisé deux rencontres-conférences qui ont permis d'aborder différents sujets d'intérêt de façon théorique et pratique.

En 2023-2024, la Sûreté a également tenu deux conférences de coordination provinciale. De façon générale, ces rencontres favorisent les échanges avec les répondants en accès et en protection de l'information des régions et des districts. Elles permettent de faciliter la collaboration afin d'élaborer et de partager de nouveaux outils de travail en lien avec l'accès et la protection de l'information.

Le Comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels (CAIPRP) de la Sûreté a tenu six rencontres durant l'année 2023-2024. Son mandat a été renforcé par la *Loi 25* ou la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*.

En 2023-2024, la Sûreté a poursuivi 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 gestion des incidents de sécurité, de gouvernance ainsi que de collecte et de communication de renseignements personnels sans le consentement des personnes concernées. Plusieurs documents (politique-cadre, guide, instructions et formulaires) ont ainsi été mis à jour ou créés afin de répondre aux nouvelles obligations.

En 2023-2024, la Sûreté a continué d'offrir 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 adressées à l'organisation. 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, 93 personnes ont suivi ce premier bloc et 51 d'entre elles ont également participé à une des cinq séances virtuelles visant à traiter les éléments pratiques de la matière. Le deuxième bloc, qui est en développement, portera sur la communication entre organismes à des fins d'application d'une loi, alors que le troisième bloc traitera des sujets d'intérêt et permettra de mettre en pratique les concepts appris lors de deux premiers blocs.

En 2023-2024, la Sûreté a continué d'offrir une formation obligatoire concernant l'obligation pour les employés de signaler les incidents de sécurité, dont ceux impliquant des renseignements personnels (incidents de confidentialité). Cette formation a été suivie par 3 895 personnes. De plus, la formation sur la protection des renseignements personnels développée en 2021-2022 a été poursuivie ; 8 723 employés l'ont suivie jusqu'à présent, dont 1 607 durant l'année 2023-2024.

Enfin, la Sûreté a organisé une formation en ligne obligatoire sur la légalité de l'accès à l'information du réseau (FLAIR) par l'intermédiaire du CRPQ. Cette formation, qui requiert une requalification aux sept ans, s'adresse à tous les usagers du CRPQ. À la Sûreté, 527 employés ont participé à cette formation.

APPLICATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE DE L'ÉTAT ET DE LA DIRECTIVE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE AUTRE LANGUE QUE LA LANGUE OFFICIELLE DANS L'ADMINISTRATION

Comme tout ministère et organisme du Gouvernement du Québec, la Sûreté est assujettie à la Politique linguistique de l'État depuis son adoption en février 2023. Elle a depuis reçu le mandat de réviser ses directives internes afin de les rendre conformes aux nouvelles exigences gouvernementales.

Au 31 mars 2024, les travaux de l'émissaire étaient toujours en cours (exécutés par l'entremise de la Direction des communications et des relations internationales, responsable de la politique linguistique de la Sûreté) afin de présenter au ministère de la Langue française une liste d'exceptions et un projet de directive qui permettrait à l'organisation de réaliser pleinement sa mission, telle qu'énoncée dans la Loi sur la police, tout en se conformant aux exigences linguistiques de l'État.

Tableau 50 : Émissaire et comité permanent

QUESTIONS	RÉPONSES
Avez-vous un ou une émissaire ⁵⁰ ?	Oui
Avez-vous un comité permanent ou avez-vous choisi de mettre en place un comité permanent ?	Oui
Si oui, combien y a-t-il eu de rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ?	Aucune
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État ?	Non

Tableau 51 : Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

QUESTIONS	RÉPONSES
Est-ce que votre organisation dispose d'une directive particulière approuvée par le ministre de la Langue française ?	Non (en cours de rédaction)
Si vous avez une directive particulière : <ul style="list-style-type: none"> Indiquez la date à laquelle elle a été approuvée par le ministre de la Langue française : Combien d'exceptions cette directive compte-t-elle ? 	S.O.
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration</i> et le <i>Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ?	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions :	S.O.
Au cours de l'exercice, quelle proportion des employés de votre organisation a reçu de l'information concernant la directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle (du ministre ou particulière) afin d'assurer une utilisation exemplaire du français conformément aux dispositions de la <i>Charte de la langue française</i> ?	0 %

50 À titre informatif, le mandataire porte le titre d'émissaire depuis le 1^{er} juin 2023.

Tableau 52 : Politique linguistique de l'État (PLE)

QUESTIONS	RÉPONSES
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État ?	Non
Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :	S.O.
L'article 20.1 de la <i>Charte de la langue française</i> prévoit qu'un organisme de l'Administration publique, dans les trois mois suivant la fin de son exercice financier, le nombre de postes pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français ainsi que ceux pour lesquels une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance est souhaitable. Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français : <ul style="list-style-type: none"> est exigé ? est souhaitable ? 	<p>Est exigé : 492</p> <p>Est souhaitable : 19</p> <p>Un processus est en cours pour développer un moyen d'évaluation de la connaissance de la langue anglaise pour répondre au besoin de l'emploi.</p>

Tableau 53 : Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

QUESTIONS	RÉPONSES
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 ?	Non

POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

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

BIENS ET SERVICES ACTUELLEMENT TARIFÉS

Tableau 54 : Revenus provenant des biens et services tarifés

BIENS ET SERVICES TARIFÉS	2023-2024 (000 \$)	2022-2023 (000 \$)	2021-2022 (000 \$)
Permis d'explosifs et permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration)	895,5	458,7	483,7
Frais de vérification des antécédents judiciaires ⁵¹	2 193,5	2 096,6	1 680,2

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

Les 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 2021-2022 à 2023-2024.

⁵¹ 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 55 : Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)

BIENS ET SERVICES TARIFÉS (FSP)	2023-2024 (000 \$)	2022-2023 (000 \$)	2021-2022 (000 \$)
Services de police réguliers fournis aux municipalités	391 757,6	369 751,7	351 037,5
Services de police partiels fournis aux municipalités	29,1	26,0	28,8
Services de police – ponts fédéraux	7 011,6	6 815,4	6 633,2
Services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité	8 984,6	8 084,2	9 044,7

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 le Canadien National, Infrastructure Canada et Les Ponts Jacques-Cartier et Champlain Incorporée 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 norme et des vérifications d'antécédents judiciaires.

Pour les nouveaux biens et services :

Il n'y a eu aucun nouveau bien ni service tarifé en 2023-2024.

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.



ANNEXES

LISTE DES SIGLES

AERD	Agents évaluateurs en reconnaissance de drogues
APPQ	Association des policières et policiers provinciaux du Québec
BCAFE	Bureau du contrôle des armes à feu et des explosifs
BERA	Billetterie électronique et de rapport d'accident
CAI	la Commission d'accès à l'information
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels
CFD	Compte à fin déterminée
CGA	Centre de gestion des appels
CGER	Centre de gestion de l'équipement roulant
CIC	Centrale d'information criminelle
CISSS	Centres intégrés de santé et de services sociaux
CIUSSS	Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux
CQDAAF	Centre québécois de dépistage des armes à feu
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec
CSMRC	Centre de services MRC
DGIT	Direction de la gouvernance et de l'innovation technologique
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
DPJ	Direction de la protection de la jeunesse
DRP	Direction des relations professionnelles
DSC	Déclaration de services aux citoyens
ECAT	Entrevue cognitive adaptée aux traumatismes
ENPQ	École nationale de police du Québec
ETC	Équivalents temps complet
FLAIR	Formation sur la légalité de l'accès à l'information du réseau
FSP	Fonds des services de police
GES	Gaz à effet de serre
GRC	Gendarmerie royale du Canada
GTI	Groupes d'intervention tactique
MELCCFP	Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs

MRC	Municipalité régionale de comté
MVE	Minorité visible et ethnique
NABI	Normes d'attribution de biens informationnels
PADD	Plan d'action de développement durable
PAÉ	Programme d'accès à l'égalité
PARL	Plan d'activité régional et local
PNSC	Plan national de sécurité civile
POGÉ	Programme organisationnel de gestion de l'éthique
RENIR	Réseau national intégré de radiocommunication
RH	Ressources humaines
RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec
SAAQ	Société de l'assurance automobile du Québec
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SEAO	Système électronique d'appel d'offres
SGDD	Stratégie gouvernementale de développement durable
SPEE	Service de police de d'Eeyou Eenu
SPN	Service de police du Nunavik
SPS	Service de police de Saguenay
SPVL	Service de police de la ville de Lévis
SPVQ	Service de police de la ville de Québec
Sûreté	Sûreté du Québec
SQI	Société québécoise des infrastructures
SSPT	Service de la santé et de la prévention au travail
VHR	Véhicules hybrides rechargeables
VPI	Violence entre partenaires intimes
SSPT	Service de la santé et de la prévention au travail
VHR	Véhicules hybrides rechargeables
VPI	Violence entre partenaires intimes

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Éléments suscitant la confiance la plus élevée	Page 26
Tableau 2 : Éléments suscitant la confiance la moins élevée	Page 26
Tableau 3 : Évolution du nombre de demandes d'assistance policière	Page 36
Tableau 4 : Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de services aux citoyens (DSC)	Page 36
Tableau 5 : Mesure du sentiment de sécurité dans le milieu de vie et sur le réseau routier	Page 39
Tableau 6 : Actions prioritaires relatives aux phénomènes criminels dans le milieu de vie	Page 39
Tableau 7 : Actions prioritaires sur le réseau routier	Page 39
Tableau 8 : Sentiment de sécurité perçu relativement aux moments de la journée et aux espaces publics dans le milieu de vie	Page 40
Tableau 9 : Sentiment de sécurité perçu en fonction de chacune des composantes du réseau routier	Page 40
Tableau 10 : Niveau d'insécurité perçu relativement au comportement des autres conducteurs sur le réseau routier	Page 40
Tableau 11 : Répartition de l'effectif en place, policier et civil, selon la catégorie d'emploi	Page 42
Tableau 12 : Répartition de l'effectif en poste au 31 mars 2023 par secteur d'activité (direction générale et grandes fonctions)	Page 42
Tableau 13 : Proportion de la masse salariale investie en formation	Page 43
Tableau 14 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel civil)	Page 43
Tableau 15 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel policier)	Page 43
Tableau 16 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel civil et policier)	Page 43
Tableau 17 : Somme allouée par personne	Page 43
Tableau 18 : Taux de départ volontaire du personnel régulier	Page 44
Tableau 19 : Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire	Page 44
Tableau 20 : Emplois régionalisés au 31 janvier 2024 (emplois régionalisés au 31 janvier 2024, selon les critères du Plan gouvernemental de régionalisation et les détails fournis dans le document de questions et réponses)	Page 44
Tableau 21 : Dépenses de la Sûreté du Québec (excluant les Fonds des services de police [FSP])	Page 45
Tableau 22 : Coût moyen des services spécialisés et nationaux	Page 45
Tableau 23 : Revenus, dépenses et investissement du FSP	Page 46
Tableau 24 : Coût moyen des services généraux	Page 46
Tableau 25 : Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté (incluant le FSP et le CFD)	Page 47
Tableau 26 : Sommaire des catégories de dépenses	Page 47
Tableau 27 : Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés,	Page 50
Tableau 28 : Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1er avril 2023 au 31 mars 2024	Page 50
Tableau 29 : Sommaire des résultats 2023-2024 du Plan d'action de développement durable (PADD) 2023-2028	Page 51
Tableau 30 : Divulgaration d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics	Page 57
Tableau 31 : Motifs vérifiés par le responsable du suivi des divulgations, ventilés par catégorie d'acte répréhensible	Page 57
Tableau 32 : Effectif régulier au 31 mars 2024	Page 58
Tableau 33 : Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2023-2024	Page 58
Tableau 34 : Embauche des membres de groupes cibles en 2023-2024	Page 58
Tableau 35 : Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	Page 59

Tableau 36 : 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	Page 59
Tableau 37 : Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les MVE) au sein de l'effectif policier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	Page 60
Tableau 38 : Évolution de la présence des MVE au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel - résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	Page 60
Tableau 39 : 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 2024	Page 61
Tableau 40 : Présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultat par catégorie d'emplois au 31 mars 2024	Page 61
Tableau 41 : Taux d'embauche des femmes en 2023-2024 par statut d'emploi	Page 61
Tableau 42 : Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2024	Page 62
Tableau 43 : Taux de présence des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2024	Page 62
Tableau 44 : Autres mesures ou actions en 2023-2024 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)	Page 62
Tableau 45 : Liste des formations offertes en éthique	Page 66
Tableau 46 : Nombre total de demandes reçues	Page 67
Tableau 47 : Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais (incluant celles antérieures au 2023-04-01)	Page 67
Tableau 48 : Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues	Page 68
Tableau 49 : Mesures d'accommodement et avis de révision	Page 68
Tableau 50 : Émissaire et comité permanent	Page 70
Tableau 51 : Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle	Page 70
Tableau 52 : Politique linguistique de l'État (PLE)	Page 71
Tableau 53 : Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle	Page 71
Tableau 54 : Revenus provenant des biens et services tarifés	Page 71
Tableau 55 : Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)	Page 72



AVEC VOUS
POUR VOUS

