



ARCHIVED - Archiving Content

Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.

**RAPPORT ANNUEL
DE GESTION 2012-2013
SÛRETÉ DU QUÉBEC**



UN
QUÉBEC
SÉCURITAIRE
POUR TOUS



Ce rapport est produit par la Sûreté du Québec.

Pour commentaires ou renseignements, veuillez vous adresser à la :

Sûreté du Québec

Direction des communications et des relations avec les communautés

1701, rue Parthenais

Montréal (Québec) H2K 3S7

Téléphone : 514 598-4141

Télécopieur : 514 598-4242

La Sûreté du Québec possède également un site Internet sur lequel se trouvent le plan stratégique, les rapports annuels de gestion, des bilans, des statistiques, des communiqués de presse ainsi que de nombreux renseignements, dont certaines données par MRC.

www.sq.gouv.qc.ca

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



MESSAGE DU MINISTRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2012-2013* de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2013.

Veillez agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL SIGNÉ

Stéphane Bergeron
Québec, septembre 2013



MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Monsieur Stéphane Bergeron
Ministre
Ministère de la Sécurité publique
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

C'est avec plaisir que je vous sou mets le *Rapport annuel de gestion 2012-2013* de la Sûreté du Québec. Ce rapport rend compte de la première année de réalisation du *Plan stratégique 2012-2015*. Les pages qui suivent mettent en lumière le fruit de nos efforts de l'année, mais aussi celui de nos contributions à la sécurité des citoyens.

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

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

Le directeur général,

ORIGINAL SIGNÉ

Mario Laprise
Montréal, août 2013



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

Durant toute l'année 2012-2013, et ce, en vertu de la *Loi sur l'administration publique* (RLRQ, chapitre A-6.01), la Sûreté du Québec a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle interne de manière à atteindre les objectifs fixés dans le *Plan stratégique 2012-2015* et à assurer l'exactitude de l'information contenue dans ce rapport annuel de gestion.

À notre connaissance et à la suite d'un mandat d'examen portant sur les données stratégiques non financières et du dépôt du rapport de validation préparé par la Direction de l'audit de la Sûreté du Québec, nous attestons que le *Rapport annuel de gestion 2012-2013* :

- ◇ décrit fidèlement la mission et présente les orientations et les objectifs du *Plan stratégique 2012-2015* de la Sûreté du Québec ainsi qu'un bilan des données et des résultats afférents;
- ◇ couvre l'ensemble des activités stratégiques et des domaines d'intervention du *Plan stratégique 2012-2015* de la Sûreté du Québec;
- ◇ présente les mesures prises par rapport aux principaux engagements de la *Déclaration de services aux citoyens* de la Sûreté du Québec;
- ◇ présente des données et des résultats qui sont exacts et cohérents.

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

Les membres de l'état-major,

ORIGINAL SIGNÉ

Mario Laprise
Directeur général

ORIGINAL SIGNÉ

Marcel Savard
Directeur général adjoint
Grande fonction de
l'administration (*Intérim*)

ORIGINAL SIGNÉ

Marcel Savard
Directeur général adjoint
Grande fonction
corporative

ORIGINAL SIGNÉ

Gaétan Guimond
Directeur général adjoint
Grande fonction des
enquêtes criminelles

ORIGINAL SIGNÉ

Luc Fillion
Directeur général adjoint
Grande fonction de la
surveillance du territoire

ORIGINAL SIGNÉ

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

Montréal, août 2013



RAPPORT DE VALIDATION DE LA DIRECTION DE L'AUDIT

Messieurs,

Nous avons examiné les résultats et les renseignements contenus au *Rapport annuel de gestion 2012-2013* de la Sûreté du Québec pour l'exercice se terminant le 31 mars 2013.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation des données du rapport incombe à la direction générale de la Sûreté du Québec. La responsabilité de la direction de l'audit consiste à évaluer le caractère plausible des explications, des résultats et des renseignements fournis, ainsi que la cohérence de l'information, en nous basant sur les travaux réalisés au cours de notre examen.

Notre examen a été mené conformément aux normes professionnelles de l'Institut des vérificateurs internes. Nos travaux ont consisté essentiellement à obtenir des renseignements, à utiliser des procédés analytiques, à réviser des calculs, à obtenir des pièces justificatives et à susciter des discussions sur l'information fournie. Nous souhaitons préciser que le résultat de notre examen ne constitue pas une opinion de vérificateur sur l'information présentée dans le rapport annuel de gestion.

Au terme de notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que l'information contenue dans le *Rapport annuel de gestion 2012-2013* de la Sûreté du Québec n'est pas, à tout égard, importante, plausible et cohérente.

Le directeur par intérim de l'audit,

ORIGINAL SIGNÉ

Ronald Boudreault, inspecteur

Montréal, le 16 août 2013



TABLE DES MATIÈRES

Présentation de la Sûreté du Québec.....	11
1.1 Profil organisationnel	11
Mission.....	11
Vision	11
Valeurs	11
1.2 Services	12
Services de gendarmerie.....	12
Services d'enquête.....	12
Services de mesures d'urgence	12
Autres services spécialisés.....	13
1.3 Clientèles et partenaires.....	13
1.4 Structure de la Sûreté du Québec.....	14
Niveau local : le poste de police.....	14
Niveau régional : le district et les plateformes de services	14
Niveau national : le Grand quartier général (GQG).....	15
Carte des districts.....	16
Profil des districts au 31 mars 2013	17
Organigramme au 31 mars 2013.....	18
1.5 Contexte externe.....	19
La sécurité sur les réseaux de transport.....	19
L'évolution des taux de la criminalité	20
L'intégrité des institutions publiques	21
L'évolution des technologies et du Web 2.0	21
Les attentes grandissantes des citoyens	22
Les réalités municipales	22
1.6 Enjeux.....	22
Premier enjeu : La réalisation optimale de la mission policière	22
Deuxième enjeu : L'actualisation de notre offre de service dans un environnement changeant.....	23
Troisième enjeu : L'amélioration continue des pratiques internes en appui aux activités policières	23
1.7 Faits saillants.....	24
Restructuration organisationnelle	24
Récupération des actifs criminels saisis ou bloqués	24
Bilan routier	24



Présentation des résultats pour l'année 2012-2013	25
Orientation 1 : Répondre aux principales préoccupations de sécurité publique.....	25
Orientation 2 : Assumer un rôle de chef de file en matière de desserte policière	33
Orientation 3 : Poursuivre l'amélioration de la performance organisationnelle.....	42
1.8 Réalisations relatives à la Déclaration de services aux citoyens et à d'autres préoccupations à l'égard des clientèles	48
Engagements provenant de la DSC	48
Données budgétaires et utilisation des ressources.....	50
1.9 Données budgétaires	50
1.10 Ressources informationnelles.....	59
1.11 Ressources humaines	64
1.12 Ressources matérielles.....	69
Conformité aux exigences législatives et aux politiques d'application gouvernementale	71
1.13 Politique linguistique	71
1.14 Programme d'accès à l'égalité	71
Représentativité des membres des groupes cibles.....	71
Représentativité des femmes	72
1.15 Embauche et représentativité des membres des groupes cibles	72
Données globales.....	72
Taux d'embauche des membres des groupes cibles	73
Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats comparatifs.....	74
Taux d'embauche et représentativité des femmes pour 2012-2013	76
1.16 Plan d'action à l'égard des personnes handicapées	78
1.17 La diversité : une valeur ajoutée	79
Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013	79
1.18 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	80
1.19 Éthique et normes professionnelles	82
1.20 Développement durable	83
Annexes	90
Annexe 1 : Liste des districts, des postes et des unités de la Sûreté du Québec.....	91
Annexe 2 : Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec.....	94
Annexe 3 : Sigles et acronymes	111



LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD)	50
Tableau 2 :	Coût moyen des services spécialisés et nationaux	51
Tableau 3 :	Revenus, dépenses et investissements du FSP.....	52
Tableau 4 :	Coût moyen des services généraux	53
Tableau 5 :	Sommaire des dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD).....	53
Tableau 6 :	Sommaire des catégories de dépenses.....	55
Tableau 7 :	Revenus provenant des biens et services tarifés.....	55
Tableau 8 :	Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP).....	56
Tableau 9 :	Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier	57
Tableau 10 :	Ratio du nombre de jours de formation par personne.....	58
Tableau 11 :	Bonis au rendement accordés en 2012-2013 pour la période d'évaluation du 1 ^{er} avril 2011 au 31 mars 2012	58
Tableau 12 :	Dépenses et investissements relatifs aux ressources informationnelles	59
Tableau 13 :	Débours planifiés et réels en ressources informationnelles pour 2012-2013	60
Tableau 14 :	Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles en 2012-2013.....	60
Tableau 15 :	Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles en 2012-2013.....	61
Tableau 16 :	Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2012-2013	62
Tableau 17 :	Répartition des postes autorisés policiers et civils	64
Tableau 18 :	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils selon la grande fonction ...	65
Tableau 19 :	Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils selon la catégorie d'emploi	66
Tableau 20 :	Répartition des effectifs réguliers en place policiers et civils selon la catégorie d'emploi	67
Tableau 21 :	Répartition des départs à la retraite selon la catégorie d'emploi.....	68
Tableau 22 :	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier.....	68
Tableau 23 :	Nombre d'immeubles et de terrains occupés	69
Tableau 24 :	Parc de véhicules de la Sûreté du Québec	70
Tableau 25 :	Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2013	72
Tableau 26 :	Embauche totale entre le 1 ^{er} avril 2012 et le 31 mars 2013.....	73



Tableau 27 : Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2012-2013	73
Tableau 28 : Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	74
Tableau 29 : Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	74
Tableau 30 : Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	75
Tableau 31 : Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emploi au 31 mars 2013	75
Tableau 32 : Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emploi au 31 mars 2013	76
Tableau 33 : Taux d'embauche des femmes en 2012-2013 par statut d'emploi	76
Tableau 34 : Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier civil au 31 mars 2013	77
Tableau 35 : Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif policier au 31 mars 2013	77
Tableau 36 : Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).....	78
Tableau 37 : Nombre et état des demandes d'accès à l'information	81

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec.....	54
---	----



PRÉSENTATION DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

1.1 PROFIL ORGANISATIONNEL

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

MISSION

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

VISION

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

VALEURS

La Sûreté du Québec prône les **valeurs** organisationnelles suivantes :

- ✧ **SERVICE** Nous sommes animés par une volonté de nous dépasser afin de répondre aux attentes des citoyens, de nos partenaires et de nos collègues. Il est fondamental pour notre personnel policier et civil de servir, d'aider, d'être utile et disponible.
- ✧ **PROFESSIONNALISME** Nous agissons selon les règles de l'art dans toutes nos interventions. Être à l'écoute, s'adapter au changement et se développer continuellement sont les composantes-clés de notre professionnalisme.
- ✧ **RESPECT** Nous manifestons de la considération à l'égard des citoyens, de nos partenaires et de nos collègues dans l'exercice de nos fonctions. Nous respectons la dignité et les droits des personnes ainsi que les valeurs démocratiques et individuelles.
- ✧ **INTÉGRITÉ** Nous prenons en compte l'intérêt public ainsi que les valeurs et les normes de notre institution dans toutes les décisions concernant les citoyens, nos partenaires et nos collègues. Notre comportement exemplaire vise à préserver la confiance des citoyens à l'égard de notre institution.

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



fournir en tout temps des services exempts de quelque forme de discrimination que ce soit. Pour ce faire, elle s'emploie à promouvoir et à renforcer la culture des droits et libertés de la personne auprès de ses membres, dans toutes ses sphères d'activité.

I.2 SERVICES

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

SERVICES DE GENDARMERIE

Nos policiers assurent des services de proximité comme :

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

SERVICES D'ENQUÊTE

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

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

SERVICES DE MESURES D'URGENCE

Nos spécialistes sont déployés lors d'événements nécessitant :

- ✧ le rétablissement et le maintien de l'ordre lors de situations d'urgence ou de désordre d'envergure provinciale;
- ✧ des opérations de recherche et de sauvetage, entre autres, lors de sinistres;



- ◇ des missions hélicoptées;
- ◇ des interventions lors de prises d'otage ou de tireurs actifs.

AUTRES SERVICES SPÉCIALISÉS

Nous offrons également d'autres services spécialisés, notamment :

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

1.3 CLIENTÈLES ET PARTENAIRES

La Sûreté du Québec dessert en exclusivité plus de 1 000 villes, municipalités et territoires répartis dans 86 MRC¹, en plus de patrouiller, entre autres, sur les autoroutes de la province.

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

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

La Sûreté offre ses différents services aux clientèles suivantes :

- ◇ les citoyens des municipalités et des territoires qu'elle dessert;
- ◇ les usagers des réseaux routier et autoroutier et des sentiers récréotouristiques;
- ◇ les MRC et leurs représentants élus;
- ◇ les services de police municipaux et autochtones du Québec;
- ◇ les autres organisations et regroupements suivants :
 - les organismes communautaires et à but non lucratif,
 - l'Assemblée nationale du Québec et ses représentants,
 - les ministères et organismes du gouvernement du Québec,
 - les délégations et bureaux du Québec à l'étranger,
 - les différents tribunaux du Québec,

¹ Dans le but d'alléger le texte, le sigle « MRC » sera utilisé pour désigner tant les municipalités régionales de comté (81) que les territoires équivalant à une MRC (5) qui sont desservis par la Sûreté.



- les procureurs aux poursuites criminelles et pénales,
- les entreprises privées.

Les principaux partenaires de la Sûreté sont :

- ◇ les autres instances contribuant à la sécurité publique (entre autres, l'Unité permanente anticorruption (UPAC), la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction (CEIC) et l'Agence du revenu du Québec (ARQ));
- ◇ les comités de sécurité publique (CSP) de chaque MRC desservie;
- ◇ les autres services policiers québécois, canadiens et étrangers;
- ◇ les services de sécurité privée;
- ◇ les ministères et organismes fédéraux, provinciaux et municipaux;
- ◇ les maisons d'enseignement;
- ◇ diverses associations;
- ◇ les syndicats;
- ◇ les fédérations du monde municipal.

I.4 STRUCTURE DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

La structure de la Sûreté regroupe la Direction générale et cinq grandes fonctions, à savoir la surveillance du territoire, les enquêtes criminelles, l'intégrité de l'État, l'administration et la Grande fonction corporative, qui offrent les services nécessaires au bon fonctionnement d'une organisation de son envergure. L'organigramme qui se trouve plus loin dans cette section présente la structure de la Sûreté au 31 mars 2013.

NIVEAU LOCAL : LE POSTE DE POLICE

Le poste de police est l'unité de base qui fournit les services généraux de la Sûreté du Québec aux citoyens. La Sûreté compte 121 unités de base (postes principaux, auxiliaires, secondaires ainsi qu'unités et postes autoroutiers) réparties sur tout le territoire. Les postes sont regroupés sur une base territoriale appelée district qui permet de répondre aux besoins particuliers de la population de toutes les régions du Québec. La Sûreté compte dix districts dont la liste est présentée à l'annexe 1. Chaque district regroupe un certain nombre de postes de taille différente.

NIVEAU RÉGIONAL : LE DISTRICT ET LES PLATEFORMES DE SERVICES

Chaque district possède un quartier général (QG) qui assure la coordination des activités policières sur son territoire. Afin de remplir adéquatement leur mandat, les districts font appel aux services offerts par l'une des cinq plateformes. Celles-ci constituent des points de service commun à un, deux ou trois districts, que ce soit en matière d'enquêtes ou de services administratifs.



Les cinq plateformes ont été délimitées de la façon suivante :

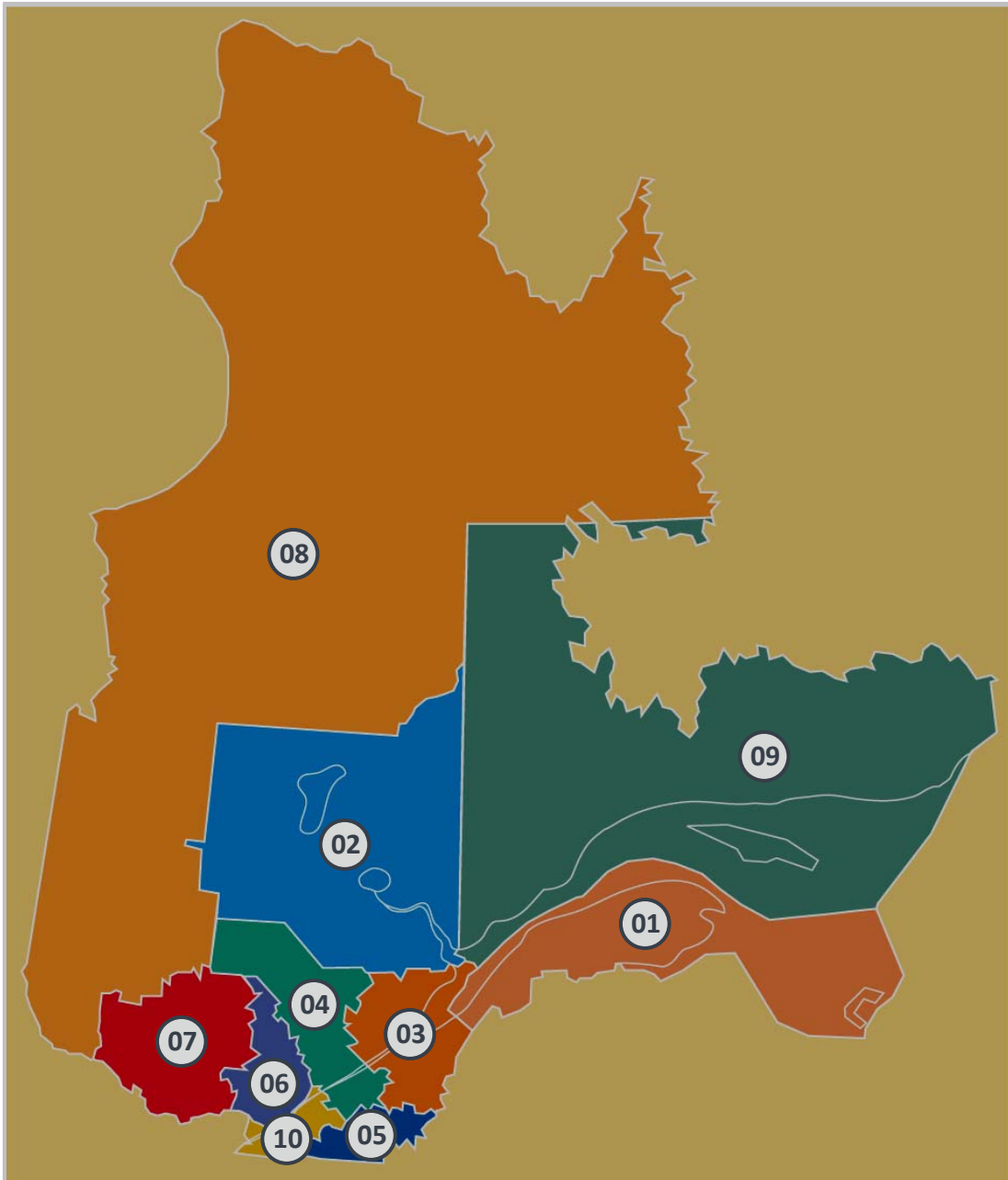
Plateforme Est :	districts du Bas-Saint-Laurent–Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (district 01) et de la Côte-Nord (district 09)
Plateforme Centre-Est	districts du Saguenay–Lac-Saint-Jean (district 02) et de la Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches (district 03)
Plateforme Centre	districts de la Mauricie–Centre-du-Québec (district 04) et de l’Estrie (district 05)
Plateforme Ouest	districts de Montréal–Laval–Laurentides–Lanaudière (district 06), de l’Outaouais (district 07) et de l’Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec (district 08)
Plateforme Centre-Ouest	district de la Montérégie (district 10)

NIVEAU NATIONAL : LE GRAND QUARTIER GÉNÉRAL (GQG)

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



CARTE DES DISTRICTS



PROFIL DES DISTRICTS AU 31 MARS 2013²

DISTRICT 1 : BAS-SAINT-LAURENT-GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE³

Population desservie.....	293 909
Étendue (km ²).....	106 539
Nombre de MRC.....	14
Nombre de postes MRC.....	16
Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de policiers.....	484
Nombre de civils.....	94

DISTRICT 2 : SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Population desservie.....	137 223
Étendue (km ²).....	165 470
Nombre de MRC.....	5 ⁴
Nombre de postes MRC.....	7
Nombre de policiers.....	280
Nombre de civils.....	55

DISTRICT 3 : CAPITALE-NATIONALE-CHAUDIÈRE-APPALACHES⁵

Population desservie.....	389 574
Étendue (km ²).....	35 662
Nombre de MRC.....	15
Nombre de postes MRC.....	15
Nombre de postes autoroutiers.....	2
Nombre de policiers.....	837
Nombre de civils.....	147

DISTRICT 4 : MAURICIE-CENTRE-DU-QUÉBEC

Population desservie.....	367 101
Étendue (km ²).....	43 008 ⁶
Nombre de MRC.....	10
Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de postes autoroutiers.....	2
Nombre de policiers.....	603
Nombre de civils.....	110

DISTRICT 5 : ESTRIE

Population desservie.....	194 431
Étendue (km ²).....	11 720
Nombre de MRC.....	8
Nombre de postes MRC.....	8
Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de policiers.....	330
Nombre de civils.....	68

DISTRICT 6 : MONTRÉAL-LAVAL-LAURENTIDES-LANAUDIÈRE⁷

Population desservie.....	366 933
Étendue (km ²).....	17 929
Nombre de MRC.....	9
Nombre de postes MRC.....	14
Nombre de postes autoroutiers.....	3
Nombre de policiers.....	769
Nombre de civils.....	149

DISTRICT 7 : OUTAOUAIS

Population desservie.....	92 108
Étendue (km ²).....	47 615
Nombre de MRC.....	4
Nombre de postes MRC.....	4
Nombre de postes autoroutiers.....	1
Nombre de policiers.....	231
Nombre de civils.....	45

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

Population desservie.....	150 670
Étendue (km ²).....	349 354 ⁸
Nombre de MRC.....	6 ⁴
Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de policiers.....	334
Nombre de civils.....	57

DISTRICT 9 : CÔTE-NORD

Population desservie.....	86 802
Étendue (km ²).....	380 249
Nombre de MRC.....	6
Nombre de postes MRC.....	9
Nombre de policiers.....	221
Nombre de civils.....	47

DISTRICT 10 : MONTÉRÉGIE

Population desservie.....	450 530
Étendue (km ²).....	7 564
Nombre de MRC.....	10
Nombre de postes MRC.....	11
Nombre de postes autoroutiers.....	2
Nombre d'unité autoroutières.....	3
Nombre de policiers.....	880
Nombre de civils.....	153

GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Nombre de policiers.....	811
Nombre de civils.....	1 008

² Les données sur l'étendue du territoire proviennent du ministère des Ressources naturelles. L'étendue inclut les territoires non organisés, mais exclut les territoires autochtones et les territoires des corps de police municipaux ou autochtones (CPMA). Les données sur la population proviennent du décret 1218-2012 du 19 décembre 2012 (ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire <http://www.mamrot.gouv.qc.ca/organisation-municipale/decret-de-population>). La population desservie inclut les territoires non organisés, mais exclut les territoires autochtones.

³ Les différences avec 2011-2012 au niveau de la population desservie et de l'étendue proviennent de l'ajout du territoire qui appartenait au CPMA Sécurité publique de Rivière-du-Loup.

⁴ Le territoire de la Jamésie est comptabilisé à la fois dans le district du Saguenay-Lac-Saint-Jean et dans celui de l'Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec, mais ne compte que pour un seul territoire desservi (le nombre total de territoires desservis se situe donc à 86).

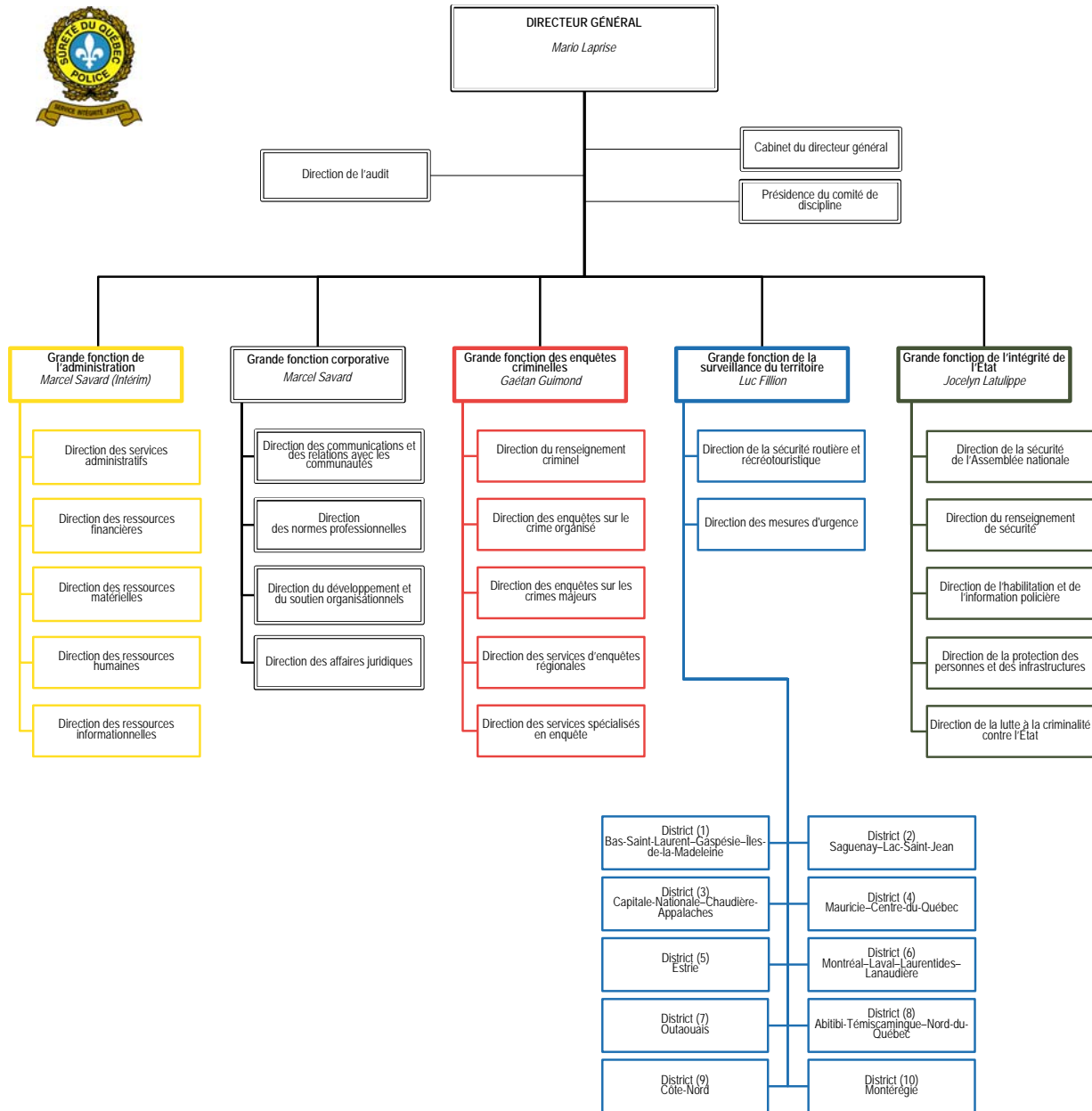
⁵ Les différences avec 2011-2012 au niveau de la population desservie et de l'étendue proviennent de l'ajout du territoire qui appartenait au CPMA Sécurité publique de la ville de Saint-Georges.

⁶ La différence avec 2011-2012 provient de la mise à jour de la partie géométrique, municipalité de La Tuque.

⁷ Les différences avec 2011-2012 au niveau de la population desservie et de l'étendue proviennent de l'ajout du territoire qui appartenait au CPMA Service de police de Sainte-Adèle.

⁸ La différence avec 2011-2012 provient de la mise à jour de la partie géométrique, municipalité de Baie-James.

ORGANIGRAMME AU 31 MARS 2013



2013-03-31 / Service de l'encadrement des pratiques, Direction du développement et du soutien organisationnels.



1.5 CONTEXTE EXTERNE

LA SÉCURITÉ SUR LES RÉSEAUX DE TRANSPORT

Réseau routier

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

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


De même, le développement des infrastructures routières, l'état et la saturation du réseau routier peuvent causer de la congestion routière et des risques accrus de collision. Le nombre grandissant de véhicules lourds et de véhicules hors-normes circulant sur les routes a également des répercussions. Enfin, les futurs chantiers de construction d'importance comme ceux de l'échangeur Turcot et du pont Champlain, ainsi que le développement du Nord québécois sont également des facteurs qui peuvent influencer la sécurité sur les réseaux de transport, notamment en raison d'un plus grand achalandage sur les routes.

La sécurité routière est une préoccupation à l'échelle mondiale. À la suite du lancement de la *Décennie d'action pour la sécurité routière 2011-2020* par l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 2011, le gouvernement du Québec a mis en place sept chantiers pour l'élaboration de la *Stratégie gouvernementale d'intervention durable en sécurité routière 2011-2020*, aspirant à ce que le Québec devienne un leader mondial en matière de sécurité routière.

La Sûreté du Québec est un partenaire de premier plan dans la mise en place de cette stratégie gouvernementale. Elle entend élaborer une politique en matière de sécurité routière pour la période 2013-2020, en conformité avec la stratégie du gouvernement québécois. Une stratégie alliant à la fois l'éducation, la prévention, l'intervention et la communication est sans contredit porteuse de gains pour le bilan routier et contribue à l'amélioration du sentiment de sécurité des usagers du réseau. Il s'agit d'un outil essentiel pour amener les usagers du réseau routier à comprendre les risques que représente la route et à adopter un comportement sécuritaire et responsable, contribuant ainsi à la qualité de vie des citoyens du Québec.

Réseau récréotouristique

La pratique d'une activité récréotouristique doit pouvoir être réalisée en toute sécurité, tant par les Québécois que par nos visiteurs. L'amélioration du sentiment de sécurité des usagers des sentiers récréotouristiques est possible grâce à de nouvelles pratiques et stratégies d'intervention assurant une utilisation sécuritaire des véhicules récréatifs.



La pratique de la motoneige est établie depuis plusieurs décennies sur le territoire québécois. Le réseau s'est développé de telle sorte qu'il profite à des milliers de Québécois ainsi qu'à des touristes européens et étatsuniens. En effet, plus de 32 000 km⁹ de sentiers sont réservés à la pratique de la motoneige. En ce qui concerne l'utilisation du véhicule tout-terrain, outil de travail pour les uns, véhicule de loisir pour les autres, elle connaît également un essor indéniable. Les sentiers destinés aux véhicules tout-terrain s'étendent sur 24 700 km¹⁰.

Malgré le réseau de sentiers disponibles pour la pratique de la motoneige et du véhicule tout-terrain, un grand nombre de collisions en véhicule tout-terrain se produit à l'extérieur des sentiers balisés et, par conséquent, hors de la surveillance policière de la Sûreté. Globalement, notons que 94 %¹¹ de la surveillance policière de ces deux activités est sous la responsabilité de la Sûreté.

Pour ce qui est de l'activité nautique, les plans d'eau québécois occupent 21,3 %¹² du territoire, soit un demi-million de lacs, dont une trentaine ayant une superficie supérieure à 250 km², et 4 500 rivières¹³. Cette réalité constitue un défi au chapitre de la surveillance policière et de l'application des lois de compétence fédérale.

L'ÉVOLUTION DES TAUX DE LA CRIMINALITÉ

Selon Statistique Canada¹⁴, le nombre de crimes déclarés par la police, soit l'ensemble des crimes, a diminué en 2011 au Canada, ce qui perpétue la tendance à la baisse observée depuis 20 ans. Le Québec constitue l'une des provinces où le taux de criminalité est le plus faible au pays; il a diminué de 6 % entre 2010 et 2011. Ainsi, le Québec « continue d'enregistrer en 2011 une criminalité de plus faible ampleur (4 459 infractions par 100 000 habitants) et de plus faible gravité (indice de gravité établi à 73,5) que la moyenne nationale (5 756 infractions par 100 000 habitants, indice de gravité établi à 77,6) ».

D'après le ministère de la Sécurité publique (MSP)¹⁵, le taux d'homicides a cependant augmenté de 7 % en 2011 pour l'ensemble du Canada, l'une des plus fortes hausses ayant été relevée au Québec (+24 %), où 21 homicides de plus se sont produits. Notons cependant que le taux d'homicides au Canada suit une tendance générale à la baisse depuis le sommet atteint au milieu des années 70. Les tentatives de meurtre ont diminué de manière importante au Québec, puisqu'elles ont varié de 16 % entre 2010 et 2011, soit une diminution plus importante que la moyenne canadienne qui se situe à 3 %. Le taux de crimes violents a diminué de 2 % au Québec en 2011, une tendance observée depuis une dizaine d'années.

Les données de Statistique Canada¹⁴ montrent également que, tout comme la criminalité en général, le volume et la gravité de la criminalité chez les jeunes suivent une tendance à la baisse depuis dix ans pour l'ensemble du Canada. Le Québec constitue, avec la Colombie-Britannique et l'Île-du-Prince-Édouard, l'une des provinces où l'indice de la gravité des crimes chez les jeunes est le moins élevé. Les agressions sexuelles signalées à la police sont aussi moins fréquentes au Québec qu'ailleurs; elles ont diminué de 11 % en 2011. Quant aux vols de véhicules à moteur, ils ont diminué de 8 % entre 2010 et

⁹ Fédération des clubs de motoneigistes du Québec.

¹⁰ Fédération québécoise des clubs quads.

¹¹ Direction de la sécurité routière et récréotouristique.


¹² Regroupement des organismes de bassins versants du Québec (www.robvq.qc.ca/apercu/francais).

¹³ Ministère de l'Environnement. 2002. « L'eau, la vie, l'avenir ». Politique nationale de l'eau.

¹⁴ Statistique Canada. 2012. « Statistiques sur les crimes déclarés par la police au Canada, 2011 ». Article de Juristat.

¹⁵ MSP. 2011. « Criminalité au Québec; principales tendances ». En ligne :

http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/statistiques/criminalite/2011/tendances_criminalite_2011.pdf.



2011. Les introductions par effraction ont également fléchi de 7 % au cours de la même période, mais les vols qualifiés ont augmenté de 4 %.

Selon le sondage portant sur le sentiment de sécurité des citoyens desservis par la Sûreté réalisé en 2012, 18,3 % des répondants estiment malgré tout que la criminalité dans leur milieu de vie a augmenté au cours des dernières années, alors que 5,1 % des répondants ont affirmé qu'elle a diminué¹⁶.

L'INTÉGRITÉ DES INSTITUTIONS PUBLIQUES

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

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

L'ÉVOLUTION DES TECHNOLOGIES ET DU WEB 2.0

L'arrivée des médias sociaux et du Web 2.0 a transformé la façon dont les personnes et les organisations communiquent, en mettant l'accent sur la collaboration, le partage et les échanges. Cette transformation est également stimulée par la multiplication des téléphones intelligents, permettant d'accéder au Web en tout temps. De nos jours, les médias sociaux font partie intégrante du mode de vie des citoyens des quatre coins du monde. En 2011, 750 millions de personnes avaient un compte Facebook et près de 200 millions de messages étaient envoyés chaque jour sur Twitter¹⁷. Au Québec, 73 % des internautes font au moins une activité dans les médias sociaux, minimalement une fois par mois¹⁸. Ces impressionnantes données forcent les organisations publiques à se questionner sur leurs pratiques en la matière.


Les médias sociaux sont de plus en plus souvent perçus par les corps policiers comme des outils complémentaires de travail et de communication avec la population. Que ce soit en matière de lutte

¹⁶ Sûreté du Québec. 2012. « Rapport annuel de gestion (RAG) 2011-2012 ».

¹⁷ CEFRIO. 2011. « L'engouement pour les médias sociaux au Québec ». NETendances 2011, Vol. 2, N° 1. En ligne :

http://www.cefrio.qc.ca/fileadmin/documents/Publication/NET_1-MediaSociaux_finalavecliens_.pdf (page consultée le 5 mars 2012).

¹⁸ *Ibid.*



contre le crime, de maintien de l'ordre, d'activités de prévention ou de communication avec les citoyens, les médias sociaux offrent de nouvelles avenues pour les organisations policières. Bien entendu, il est nécessaire de toujours prendre en considération les impacts que les médias sociaux peuvent avoir sur la sécurité, la légalité et l'éthique des pratiques policières.

Les outils technologiques et les médias sociaux mettent à la disposition des organisations policières des sources exponentielles d'information. Cette croissance force les organisations à optimiser continuellement leurs systèmes de gestion de l'information ainsi que leurs mesures de sécurité de l'information. Les risques d'intrusion informatique commandent également la mise en place de mesures particulières pour assurer la sécurité des systèmes informatiques. Cet enjeu est particulièrement crucial pour les organisations policières, en raison de la nature confidentielle des informations contenues dans ces systèmes.

LES ATTENTES GRANDISSANTES DES CITOYENS

L'état des finances publiques de l'ensemble des pays occidentaux est précaire depuis plusieurs années. Au Québec, l'équilibre budgétaire représente un défi constant et il est rendu possible notamment par la réduction des coûts rattachés à l'Administration. Dans ce contexte, la population s'attend à une utilisation optimale des fonds publics. Au-delà des considérations financières, les attentes sont également importantes à l'égard des organisations policières, puisque ces dernières constituent des acteurs clés de la sécurité publique. Aujourd'hui, la fonction policière ne renvoie plus simplement à des techniques de travail orientées vers la prévention et la détection des activités criminelles, mais bien à un mandat englobant à la fois l'ordre, la sécurité et le bien-être.

LES RÉALITÉS MUNICIPALES


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

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

1.6 ENJEUX

PREMIER ENJEU : LA RÉALISATION OPTIMALE DE LA MISSION POLICIÈRE

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



Par ailleurs, sensible aux inquiétudes manifestées par la population et les élus, la Sûreté fera aussi porter sa reddition de comptes 2012-2015 sur les actions qu'elle pose pour contribuer à la préservation de l'intégrité dans les institutions publiques d'une part, et à la lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et la corruption envers le secteur public, d'autre part. Le crime organisé demeure une grande préoccupation puisque les organisations criminelles ne cessent de perfectionner leurs stratagèmes afin de contrôler les différents marchés criminels. Par ailleurs, comme le crime organisé est motivé par l'appât du gain, les allégeances traditionnelles (ex. : motards, gangs de rue, etc.) ne reflètent plus complètement la criminalité actuelle. Celles-ci semblent davantage fonctionner à la pièce et ne tiennent plus compte, ni des barrières idéologiques, ni des appartenances culturelles. Elles donnent de plus en plus souvent lieu à des alliances qui permettent aux groupes du crime organisé d'étendre leur territoire, de diversifier leurs marchés et d'augmenter leurs revenus.

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

La capacité de la Sûreté du Québec à intervenir rapidement et efficacement partout au Québec n'a jamais été aussi grande que maintenant. Au cours des dix dernières années, la Sûreté a consolidé sa présence dans les régions et elle s'est rapprochée des centres urbains où une partie importante de ses services spécialisés sont requis, notamment par les corps de polices municipaux. Le partenariat entre les corps de police constitue dès lors une composante essentielle de l'offre globale de sécurité publique à la population québécoise. Dans cet environnement en évolution, la place et la crédibilité dont jouit la Sûreté sont liées à son efficacité et à sa capacité à conserver sa légitimité, qui repose notamment sur les ententes de services signées avec les MRC. Dans ce contexte, assurer l'intégralité de la desserte policière à tous les niveaux de service, favoriser le rapprochement avec les élus et maintenir une proximité avec les citoyens deviennent des atouts incontournables en vue du renouvellement des ententes de services qui lient la Sûreté aux MRC.

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

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

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



1.7 FAITS SAILLANTS

Cette année, la Sûreté du Québec procède au déploiement de son nouveau *Plan stratégique 2012-2015*. La présente section expose deux des résultats significatifs pour la première année du nouveau plan stratégique, ainsi qu'une brève présentation des deux grandes fonctions récemment créées.

RESTRUCTURATION ORGANISATIONNELLE

Dans le but d'optimiser sa capacité opérationnelle et de relever avec succès les défis actuels et futurs de la desserte policière, la Sûreté du Québec a entrepris une transformation de sa structure organisationnelle et a créé une nouvelle grande fonction et en a redéployé une. La Grande fonction de l'intégrité de l'État a pour mandat principal la préservation de l'intégrité de l'État et des institutions publiques, la lutte contre la fraude, l'évasion fiscale et la corruption. La Grande fonction corporative regroupe les fonctions de communications, relations avec les communautés, relations internationales et protocole, normes professionnelles, soutien et développement de programmes.

RÉCUPÉRATION DES ACTIFS CRIMINELS SAISIS OU BLOQUÉS

En fonction de sa mission, c'est à la Sûreté du Québec qu'incombe la responsabilité de mener les enquêtes visant le démantèlement des systèmes de corruption, des stratagèmes criminels associés à l'évasion fiscale et des fraudes organisées envers les administrations publiques. En effet, la valeur estimative des biens meubles saisis et des biens immeubles bloqués par la Sûreté en vertu des dispositions du *Code criminel*, de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* ou de la *Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales* est de 18,6 M\$ pour l'année 2012-2013 (le détail se trouve sous l'objectif 1.2.1).

BILAN ROUTIER

Depuis le début des années 2000, en collaboration avec ses partenaires, la Sûreté du Québec a fait de nombreux efforts pour freiner la tendance à la hausse des collisions routières. En 2012-2013, le nombre de collisions mortelles a diminué de 13,8 % comparativement à la moyenne des trois dernières années. En ce qui touche aux collisions avec blessés graves, le nombre a diminué de 10,5 % comparativement à la moyenne des trois dernières années (le détail se trouve sous l'objectif 1.1.1).

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS POUR L'ANNÉE 2012-2013

ORIENTATION 1

Répondre aux principales préoccupations de sécurité publique

AXE 1.1 : SÛRETÉ ROUTIÈRE ET RÉCRÉOTOURISTIQUE

La Sûreté du Québec a pour mandat d'assurer la surveillance et le contrôle de la circulation sur les réseaux routier et autoroutier, de même que dans les sentiers récréotouristiques du territoire québécois. Conformément aux objectifs de la *Stratégie gouvernementale d'intervention durable en sécurité routière 2011-2020*, la Sûreté, fidèle à sa vision organisationnelle, multipliera ses actions de concert avec ses partenaires.

OBJECTIF 1.1.1 : AMÉLIORER, AVEC NOS PARTENAIRES, LA SÛRETÉ DES USAGERS SUR LES RÉSEAUX ROUTIERS DU TERRITOIRE DESSERVI PAR LA SÛRETÉ

Depuis le début des années 2000, de nombreux efforts ont été entrepris en collaboration avec les partenaires afin de freiner la tendance à la hausse des collisions routières. Comme elle est un acteur de premier plan en matière de sécurité routière, la Sûreté entend actualiser sa stratégie en vue d'obtenir une amélioration du bilan routier, par la diminution du nombre de collisions mortelles et celles avec blessés graves. Des mesures d'éducation, de prévention, d'intervention et de communication seront prises pour agir sur les principales causes de collisions mortelles ou avec blessés graves. Par ailleurs, la stratégie arrimera le contrôle policier actuel avec le contrôle automatisé de la circulation.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de collisions mortelles¹⁹

CIBLE STRATÉGIQUE

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

CIBLE ANNUELLE

Nombre de collisions mortelles (réduction annuelle en comparaison avec la moyenne des trois dernières années)

RÉSULTAT 2012-2013

276²⁰

RÉSULTAT 2011-2012

301²⁰

RÉSULTAT 2010-2011

305²⁰

RÉSULTAT 2009-2010

353²⁰

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

¹⁹ L'indicateur réfère au nombre de collisions mortelles et non au nombre de décès.

²⁰ Ces informations proviennent du Module d'information policière (MIP) et ne représentent que les collisions où un policier est intervenu.



INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de collisions avec blessés graves²¹

CIBLE STRATÉGIQUE

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

CIBLE ANNUELLE

Nombre de collisions avec blessés graves (réduction annuelle en comparaison avec la moyenne des trois dernières années)

RÉSULTAT 2012-2013	RÉSULTAT 2011-2012	RÉSULTAT 2010-2011	RÉSULTAT 2009-2010
880 ²²	925 ²²	1 013 ²²	1 012 ²²

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

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

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

En 2012-2013, le nombre de collisions mortelles a diminué de 13,8 % comparativement à la moyenne des trois dernières années. Plus précisément, il y a eu 44 collisions mortelles de moins puisque la moyenne des trois dernières années était de 320, comparativement à 276. En ce qui touche aux collisions avec blessés graves, le nombre a diminué de 10,5 % comparativement à la moyenne des trois dernières années. Plus précisément, il y a eu 103 collisions avec blessés graves de moins puisque la moyenne des trois dernières années était de 983, comparativement à 880 en 2012-2013.


La cible a été atteinte puisque la tendance à la baisse du nombre de collisions mortelles et celles avec blessés graves s'est maintenue en 2012-2013, comparativement à la moyenne des trois dernières années.

L'Énoncé d'orientations en matière de sécurité routière 2006-2013 n'est pas étranger à l'amélioration du bilan routier. En effet, depuis son adoption, le nombre de collisions mortelles et celles avec blessés graves est à la baisse et plusieurs facteurs peuvent expliquer ces résultats, tels que l'analyse des sites accidentogènes, la présence des policiers dans des endroits ciblés, l'augmentation des interventions visant les causes de collisions, une veille technologique, une analyse situationnelle et la mise en place d'opérations *Catalyseur* pendant les longs congés.

Avec la *Décennie d'action pour la sécurité routière 2011-2020* décrétée par l'ONU, le gouvernement du Québec a élaboré une stratégie d'intervention durable en sécurité routière, en mettant en place des chantiers visant les jeunes, la vitesse, le partage de la route et l'alcool, la drogue et la fatigue. À la suite des recommandations des travaux de ces chantiers, la Sûreté est à l'aube d'implanter une nouvelle

²¹ Blessures qui nécessitent l'hospitalisation de la personne, incluant celles pour lesquelles la personne demeure sous observation à l'hôpital.

²² Ces informations proviennent de la Société de l'assurance automobile du Québec.



politique en matière de sécurité routière qui sera en place jusqu'en 2020. Les points saillants de cette nouvelle politique sont les succès de l'Énoncé et la philosophie ÉPIC (éducation, prévention, intervention, communication). La synergie entre ces quatre axes est appuyée par des études qui démontrent que l'éducation et la prévention jumelées avec des interventions policières dans des endroits ciblés dissuadent les usagers de commettre des infractions et d'adopter un comportement téméraire sur les routes.

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

La Sûreté s'efforce d'augmenter l'indice du sentiment de sécurité chez les usagers des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau. Ainsi, elle désire changer les perceptions en intervenant avec ses partenaires à une plus grande fréquence ou à des moments où son action est davantage visible.

INDICATEURS STRATÉGIQUES

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

CIBLES STRATÉGIQUES

- Indice supérieur au résultat du dernier sondage organisationnel (7,2)
- Indice supérieur au résultat du dernier sondage organisationnel (7,3)

CIBLE ANNUELLE

Dépôt des plans de déploiement par les dix districts

RÉSULTAT 2012-2013

Dépôt des plans de déploiement par les dix districts

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE


SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Pour l'année 2012-2013, la cible a été atteinte étant donné que l'ensemble des districts de la Sûreté a déposé son plan de déploiement des ressources récréotouristiques, qui incluait la patrouille en quad, motoneige et bateau.

Ces plans de déploiement ont été mis en place afin de cibler les endroits à risque et identifier les événements d'envergure où la présence de la Sûreté est nécessaire. Ils permettent également d'améliorer les pratiques de la Sûreté en matière de patrouille récréotouristique, tout en tenant compte des ressources humaines, matérielles et financières affectées à ce volet.

Les interventions dans les sentiers récréotouristiques et les plans d'eau, appuyées par ces plans de déploiement, sont des éléments qui contribuent à améliorer le sentiment de sécurité des usagers. En plus d'être présents dans ces endroits, les patrouilleurs émettent des avertissements et des constats d'infraction aux usagers qui ne respectent pas les lois et règlements. En comparant les résultats de 2012-2013 avec la moyenne des trois dernières années, le nombre d'avertissements nautiques émis a augmenté de façon considérable. En effet le nombre est passé d'une moyenne de 1 923 pour les trois dernières années à 2 511 en 2012-2013, ce qui représente une augmentation de 30,6%. Le même



phénomène est observé pour le nombre de constats d'infraction émis sur les plans d'eau et les sentiers récréotouristiques. Pour les constats d'infraction émis sur les plans d'eau, le nombre est passé d'une moyenne de 568 pour les trois dernières années à 745 en 2012-2013, ce qui représente une augmentation de 31,2 %. Et finalement pour les constats émis dans les sentiers récréotouristiques le nombre est passé d'une moyenne de 4 932 pour les trois dernières années à 5 126 en 2012-2013, ce qui représente une augmentation de 3,9 %.

AXE 1.2 : INTÉGRITÉ DES INSTITUTIONS PUBLIQUES

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

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

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

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Mise en place d'un modèle standardisé

CIBLE STRATÉGIQUE

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

CIBLE ANNUELLE

Aucune

RÉSULTAT 2012-2013

Analyse préliminaire terminée.

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET



INDICATEUR STRATÉGIQUE

Valeur des biens saisis ou bloqués

CIBLE STRATÉGIQUE

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

CIBLE ANNUELLE

Aucune

RÉSULTAT 2012-2013

18,6 M\$

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

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

1) Indicateur : Modèle standardisé mis en place en matière de récupération d'actifs criminels, de récupération fiscale et de pertes évitées à l'État

Au terme du plan stratégique, le but est de développer et d'implanter un modèle standardisé qui permettra de colliger, de compiler et de diffuser les informations en matière de récupération d'actifs criminels, de récupération fiscale et de pertes évitées à l'État grâce à des interventions de la Sûreté ou à la collaboration avec les autres organismes d'application de la loi, notamment l'ARQ.

Pour 2012-2013, l'analyse préliminaire a permis d'identifier clairement :

- ✧ les besoins de l'organisation en matière d'informations nécessaires à la production d'un portrait global de la récupération de revenus et d'actifs au profit de l'État;
- ✧ les partenaires de la Sûreté qui seront interpellés dans la production des indicateurs retenus;
- ✧ les défis que présente l'évaluation des pertes évitées à l'État découlant des interventions de la Sûreté et des autres organismes d'application de la loi.

2) Indicateur : Valeur des biens saisis ou bloqués

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

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

Le montant de référence, qui deviendra la cible à atteindre et à dépasser en 2013-2014 et 2014-2015, est de 18,6 M\$. Les biens saisis ou bloqués par les enquêtes nationales (escouades régionales mixtes [ERM], Service des enquêtes sur les crimes économiques, Service des enquêtes sur la criminalité financière organisée, Service des enquêtes sur la corruption, etc.) représentent environ 76 % de la valeur totale des actifs criminels saisis ou bloqués par la Sûreté.

ARGENT (billets de banque et comptes bancaires)	PATRIMOINE IMMOBILIER (immeubles, terrains, etc.)	VÉHICULES	ÉQUIPEMENTS DE SERRE	AUTRES BIENS	VALEUR ESTIMÉE TOTALE
5 581 387,76 \$	6 019 592,00 \$	4 102 980,00 \$	264 800,00 \$	2 677 507,00 \$	18 646 266,76 \$


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

La Sûreté du Québec doit également s'assurer du maintien de sa propre intégrité et de celle de ses clients. En raison des informations confidentielles dont elle dispose et des menaces qui pourraient porter préjudice à la sécurité de son personnel, de ses biens et de ses informations, elle s'assure de maintenir les plus hauts standards en la matière. Elle poursuivra ainsi ses travaux vers la mise en place d'une approche intégrant ces trois domaines de la sécurité institutionnelle.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Nombre et nature des moyens en place</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE Huit moyens en place en matière de sécurité 1) du personnel, 2) physique, 3) informationnelle</p> <p>CIBLE ANNUELLE Amorce des travaux portant sur les moyens en matière de sécurité du personnel, physique et informationnelle</p> <p>RÉSULTAT 2012-2013 Les travaux sur les huit moyens en matière de sécurité du personnel, de sécurité physique et de sécurité informationnelle ont été amorcés</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">ATTEINTE</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">NON ATTEINTE</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">SANS OBJET</td> </tr> </table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Au cours de l'année 2012-2013, des travaux ont été amorcés pour maintenir la sécurité du personnel, la sécurité physique et la sécurité informationnelle de la Sûreté. La plupart des chantiers lancés sont de très grande envergure et nécessiteront plusieurs années de travail. Pour structurer ces travaux et renforcer la culture de sécurité de l'organisation, la Sûreté a rédigé une politique-cadre en sécurité institutionnelle. Cette politique, en cours d'approbation, établit les principes directeurs et les orientations guidant l'organisation au niveau des différents secteurs de la sécurité institutionnelle.



Au niveau de la sécurité du personnel, la Sûreté a intégré en 2012 l'unité responsable du *Programme civil de filtrage de sécurité* (PCFS), provenant du MSP. Cette unité effectue des enquêtes de bonnes mœurs pour les candidats aux postes d'agents de la paix ainsi que pour ceux appelés à occuper un poste évalué comme sensible au sein de l'appareil étatique. De plus, ce groupe procède à des analyses de la sensibilité des emplois pour différents ministères et organismes québécois. Dans le but d'étendre les activités du PCFS à la Sûreté, des travaux ont été effectués pour adapter sa méthode de travail. Ce processus s'inscrit dans une stratégie plus large visant à s'assurer de l'intégrité constante des employés de la Sûreté et de l'administration publique québécoise. Notons également qu'à la suite de l'adoption de la *Loi sur l'intégrité en matière de contrats publics* en décembre 2012, la Sûreté a mis en place une structure de travail pour soutenir l'UPAC dans la vérification des entreprises désirant obtenir des contrats publics. En effet, la Sûreté procède aux vérifications en vue de l'inscription de ces entreprises au *Registre des entreprises autorisées à contracter ou sous-contracter avec un organisme public*. Ainsi, des employés ont été recrutés et les enquêtes sur les entreprises ont débuté.

Au niveau de la sécurité physique, des mises à jour ont été effectuées à différents équipements de sécurité de la Sûreté. De plus, le comité directeur de la *Programmation annuelle en ressources informationnelles* a accordé un budget pour la production d'une étude détaillée sur la sécurité des édifices. Pour soutenir cette étude à venir, la Sûreté a identifié, de façon préliminaire, les besoins opérationnels à prendre en compte lors de la mise à jour des mesures de sécurité de ses édifices.

Au niveau de la sécurité informationnelle, la Sûreté a réalisé un projet portant sur l'amélioration de la sécurité des infrastructures technologiques. Des actions permettant d'améliorer la gestion de la sécurité de l'information ont également été réalisées, dont une « Semaine de sensibilisation sur la sécurité de l'information », tenue du 26 au 30 novembre 2012 à l'échelle de la Sûreté et proposant notamment un jeu-questionnaire en ligne (475 participants) et un dîner-conférence sur le piratage des organisations policières (200 participants). Enfin, toutes les unités ont reçu du matériel promotionnel (code de sécurité de l'information, dépliant, outil d'animation) et tout le personnel a été invité à compléter trois modules d'autoformation en ligne (à ce jour, 27 % les ont complétés). La Sûreté a également formé 35 personnes à la catégorisation de l'information selon leurs niveaux de sensibilité.

Concernant la protection des renseignements personnels, plusieurs activités de formation et de sensibilisation ont été réalisées. En effet, une formation sur les principes de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* a été donnée à 11 personnes désignées comme répondants dans les districts. Le *Service de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels* (SADPRP) a également réalisé, au cours de cette année, trois séances de sensibilisation sur l'accès et la protection des renseignements sensibles. Finalement, la Sûreté a maintenu ses sessions de formation sur la légalité d'accès à l'information du CRPQ. Au total, 73 sessions de formation ont été organisées en faveur de 728 usagers du CRPQ²³.

AXE 1.3 : LUTTE CONTRE LE CRIME ORGANISÉ

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

²³ À la suite d'une révision de la méthode de calcul, les chiffres inscrits au RAG 2011-2012 sont de 75 formations pour 913 candidats.



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

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

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Mise en œuvre d'un plan d'action de lutte contre le crime organisé

CIBLE STRATÉGIQUE

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

CIBLE ANNUELLE

Élaboration d'un plan d'action sur la lutte contre le crime organisé

RÉSULTAT 2012-2013

Le plan d'action est élaboré

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Depuis cinq ans, la Sûreté a bénéficié d'une enveloppe annuelle de près de 9,6 M \$ dans le cadre du Fonds de recrutement de policiers pour soutenir notamment ses partenariats avec les services de police municipaux dans les ERM drogues et gangs de rue. Ce financement a pris fin le 31 mars 2013 et il n'est pas prévu que ces sommes soient renouvelées par le gouvernement fédéral.

Pour pallier les effets de la fin de ce financement, le MSP, la Sûreté et les services de police municipaux sont à revoir les mécanismes actuels de lutte au crime organisé, de façon à conserver l'expertise et un maximum d'effectifs pour maintenir constante la pression sur les groupes criminels, malgré le contexte de retour à l'équilibre budgétaire. Une réorganisation des effectifs en place et un nouveau partage des responsabilités financières sont donc nécessaires.

La Sûreté a rencontré tous les responsables des services de police qui bénéficiaient de subventions pour le prêt de policiers aux ERM, et ce, afin de leur présenter la nouvelle structure des ERM, un nouveau plan d'action et une proposition alternative de financement. Pour le moment, le nombre de services de police municipaux qui se joindront à la nouvelle structure des ERM est inconnu.



ORIENTATION 2

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

AXE 2.1 : OFFRE DE SERVICE

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

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

L'offre de service de la Sûreté, régie par la *Loi sur la police* et par le *Règlement sur les services policiers* que les corps de police municipaux et la Sûreté du Québec doivent fournir selon leur niveau de compétence, a évolué au cours des dix dernières années. Cette offre regroupe l'ensemble des services offerts par la Sûreté en lien ou non avec les ententes signées avec les MRC. Ces ententes de services structurent la relation de partenariat privilégiée entre la Sûreté et les municipalités locales ou régionales. Les trois prochaines années serviront à moderniser l'offre de service de la Sûreté afin de bien répondre aux besoins en évolution des signataires de ces ententes.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Taux d'avancement de la démarche de modernisation

CIBLE STRATÉGIQUE

100 %

CIBLE ANNUELLE

Réalisation de 100 % des actions identifiées par le groupe stratégique pour 2012-2013

RÉSULTAT 2012-2013

Trois des cinq actions identifiées ont été réalisées

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE


ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Selon les modalités inscrites à la *Loi sur la police* et au *Règlement sur les services policiers* que les corps de police municipaux et la Sûreté du Québec doivent fournir selon leur niveau de compétence, la Sûreté dessert 86 MRC. Afin de continuer à bien répondre aux besoins en évolution de celles-ci, la Sûreté modernise son offre de service. Pour ce faire, une démarche de révision de certains outils liés à la desserte a été entamée. En 2012-2013, le *Plan d'organisation des ressources policières*, qui précise les ressources et l'organisation du travail de chaque MRC, a notamment été bonifié. Ce nouveau plan, qui sera proposé aux élus dès 2014, vise une meilleure adéquation entre le profil de la MRC et les activités



policières sur le territoire, ce qui facilitera la compréhension de l'offre de service policière proposée à la MRC.

Par ailleurs, un exercice de révision de l'offre de programmes, d'outils et de stratégies d'action en prévention de la criminalité, en enquêtes criminelles, en sécurité routière et en relation avec les municipalités est en cours. Pour 2012-2013, la première partie de l'exercice a été réalisée, soit un inventaire de l'ensemble des programmes, ainsi qu'une analyse afin de déterminer si l'offre recensée est adéquate. Cette analyse permettra de bonifier certains programmes et de les ajuster aux nouvelles réalités sociales ou de sécurité publique, s'il y a lieu. Finalement, l'ensemble des directeurs de postes MRC a été consulté afin d'identifier des processus dont l'optimisation pourrait contribuer à la modernisation de l'offre de service. À la suite de cette consultation, une analyse plus approfondie des processus ciblés donnera lieu à leur optimisation au cours des deux prochaines années.

En général, la démarche de modernisation de l'offre de service faite aux MRC progresse bien. Toutefois, en raison des changements organisationnels, la capacité d'action de certains groupes de travail a été temporairement réduite. Ainsi, deux actions prévues n'ont pas été menées à terme, soit le recensement des partenariats clés de la Sûreté et la réalisation d'un plan de communication. Ces deux actions sont toujours en cours d'élaboration et devraient être achevées d'ici juin 2013.

OBJECTIF 2.1.2 : RÉALISER UNE DÉMARCHE POUR ADAPTER NOTRE DESSERTE AFIN DE POUVOIR RÉPONDRE AUX NOUVEAUX BESOINS LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DU NORD QUÉBÉCOIS

Le Nord québécois est un territoire immense et peu peuplé qui pose des défis particuliers à la Sûreté. Parmi ceux-ci, notons les très grandes distances à parcourir pour desservir les communautés, le climat, les particularités de la population nordique, majoritairement autochtone, les enjeux de recrutement en territoire isolé, ainsi que la rareté des services de base, tels que l'hébergement ou les stations-service. Ces multiples défis auxquels la Sûreté doit faire face sont accentués par le développement économique accéléré et par les investissements gouvernementaux accrus des prochaines années. En rendant le Nord québécois plus accessible et en favorisant la mise sur pied de nombreux chantiers routiers et de construction, le développement du Nord entraînera d'importants mouvements de population. Un tel développement génère de nouveaux besoins au plan de la sécurité publique auxquels la Sûreté doit déjà répondre.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Taux d'avancement de la démarche d'adaptation

CIBLE STRATÉGIQUE

100 %

CIBLE ANNUELLE

Réalisation des six livrables identifiés par le comité directeur pour l'année 2012-2013

RÉSULTAT 2012-2013

Les six livrables identifiés par le comité directeur ont été réalisés

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET



EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Le comité directeur a identifié six livrables qui devaient être réalisés au cours de l'année 2012-2013 dans le but de contribuer à adapter notre desserte au développement du Nord québécois. Tout d'abord, pour comprendre la réalité des unités touchées par le développement nordique, une veille stratégique a été mise en place. Cette veille permet aux gestionnaires stratégiques d'être au fait des derniers développements sur le territoire et des impacts sur la sécurité publique. Deux rapports semestriels ont été produits ainsi que des bulletins de veille hebdomadaire. Un mécanisme de suivi trimestriel des impacts administratifs du développement du Nord a également été développé. Celui-ci permettra d'aller encore plus loin dans la veille stratégique des différents impacts du développement. Ces diverses pratiques visent à mieux anticiper les tendances pour adapter, au besoin, les façons de faire.

Ce processus d'adaptation est également soutenu par la création d'une grille d'évaluation des besoins opérationnels dans les unités touchées par des projets de développement. Une fois achevée et déployée pour chacun des projets identifiés dans le cadre de la veille stratégique, cette grille permettra de mieux comprendre les particularités propres à chaque poste nordique. Joint à cette grille, les unités seront amenées à compléter un plan d'action visant à mettre en place des mesures transitoires et permanentes adaptées à leur réalité, et ce, dans le but de maintenir un niveau de desserte optimal. En outre, un plan de communication a été élaboré pour que l'ensemble de l'organisation ainsi que ses partenaires externes soient tenus informés des efforts en cours pour maintenir la qualité des services dans les districts nordiques.

AXE 2.2 : CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE

Dans le but d'optimiser sa capacité opérationnelle et de relever avec succès les défis actuels et futurs de la desserte policière, la Sûreté du Québec a entrepris, au cours des dernières années, une transformation de sa structure organisationnelle et de ses façons de faire. Ces modifications visent à favoriser une meilleure organisation des services et témoignent de son intention de se rapprocher des citoyens sur l'ensemble du territoire québécois.

OBJECTIF 2.2.1 : AMÉLIORER LE POSITIONNEMENT DE LA CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE EN DÉCONCENTRANT DES CHAMPS D'ACTIVITÉS VERS LES PLATEFORMES RÉGIONALES

La Sûreté vise, au cours des trois prochaines années, un redéploiement de certains champs d'activités, notamment en enquêtes, en administration et en mesures d'urgence.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de champs d'activités déconcentrés vers les plateformes régionales

CIBLE STRATÉGIQUE

Trois

CIBLE ANNUELLE

Dépôt de la proposition du plan de déconcentration par le comité

RÉSULTAT 2012-2013

Développement d'une grille d'analyse des projets de déconcentration



ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Les travaux de cet objectif ont dû être reportés et l'échéancier révisé en raison des changements apportés au sein de l'organisation au niveau de ses hauts dirigeants, de sa structure et de certaines orientations à l'automne 2012.

Pour 2012-2013, la Sûreté a tout de même mis en place un comité formé d'un représentant de chacune des grandes fonctions afin d'élaborer le plan de déconcentration, puisque cet objectif touche l'ensemble des activités de la Sûreté. De plus, les travaux du comité ont mené au développement d'une grille d'analyse des projets de déconcentration, permettant de prendre en compte les différents aspects des ressources humaines, matérielles et financières. Cette grille d'analyse permettra au comité de prioriser les dossiers et de déposer un plan de déconcentration.

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

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

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Mise en place de nouveaux mécanismes de collaboration

CIBLE STRATÉGIQUE

Nouveaux mécanismes de collaboration mis en place

CIBLE ANNUELLE

Identifier les services pouvant être partagés

RÉSULTAT 2012-2013

Trois services identifiés

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET



CIBLE ANNUELLE

Analyser la faisabilité de partage pour au moins un service

RÉSULTAT 2012-2013

Analyse de faisabilité débutée pour un des services ciblés

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

L'objectif découle en partie de l'adoption, en mai 2012, de la *Loi modifiant diverses dispositions concernant l'organisation des services policiers*. Cette loi habilite les municipalités à conclure entre elles, ou avec le ministre de la Sécurité publique pour la Sûreté, des ententes portant sur le partage de certaines activités liées aux services de soutien et aux mesures d'urgence. Auparavant, chaque corps de police devait offrir les services attribués à son niveau, selon le seuil de population de la municipalité.

Les services ciblés pour une éventuelle mise en commun avec le Service de police de la Ville de Montréal (niveau 5) sont la plongée sous-marine, les techniciens en explosifs et la polygraphie. Ces services ont été ciblés au départ en raison du haut niveau d'expertise qu'ils requièrent ainsi que des importantes économies en termes de coûts d'équipements et de formation qu'ils pourraient générer. À la suite d'une analyse de faisabilité tenant compte des ressources humaines et matérielles, de la formation et du nombre de dossiers, trois pistes de solution pour la mise en commun des techniciens en explosifs ont été proposées pour évaluation.

La réalisation de cet objectif a pris un peu de retard en raison du contexte opérationnel de l'année 2012-2013, particulièrement au chapitre des mesures d'urgence.

AXE 2.3 : AMÉLIORATION DE LA PRESTATION DE SERVICES

Depuis plusieurs années, la Sûreté du Québec aspire à répondre aux besoins de ses différentes clientèles en matière de sécurité publique et, par le fait même, à offrir des services de qualité. C'est donc dans un esprit de continuité que la Sûreté compte améliorer les services qu'elle offre directement à ses clientèles. Bien que les sondages réalisés auprès des citoyens au cours des dernières années révèlent un taux de satisfaction élevé, ils ont permis de cerner une dimension de la prestation de services qui peut faire l'objet d'une amélioration significative. En effet, informer le citoyen de l'évolution de son dossier, et ce, qu'il y ait ou non des faits nouveaux, peut influencer sur l'appréciation des citoyens. Par ailleurs, afin de rester à l'affût des préoccupations de ses clientèles (citoyens, élus, partenaires), la Sûreté souhaite maintenir un dialogue constant avec celles-ci en utilisant divers moyens de consultation.



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

Cet objectif doit permettre de mieux encadrer les retours d'information auprès des citoyens sur l'état d'avancement de leur dossier, conformément à un engagement de la *Déclaration de services aux citoyens* (DSC). Cette préoccupation a été soulevée par les citoyens lors des derniers sondages organisationnels ainsi que par les élus lors d'une consultation menée au cours de l'année.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre de mécanismes de suivi mis en place

CIBLE STRATÉGIQUE

Trois

CIBLE ANNUELLE

Dépôt d'un guide pour les trois mécanismes de suivi

RÉSULTAT 2012-2013

Le guide pour les trois mécanismes de suivi est rédigé

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La Sûreté souhaite améliorer la qualité de la prestation de ses services aux citoyens en se dotant d'un objectif qui vise à encadrer la pratique entourant le suivi des plaintes criminelles et des demandes de service. Pour y parvenir, plusieurs actions ont été planifiées, telles que l'élaboration d'un guide, le développement d'outils, la tenue de projets pilotes mettant en application les modalités dudit guide et, finalement, la mise en place, à l'échelle du Québec, des trois mécanismes de suivi.

Pour 2012-2013, trois comités de travail ont été créés : suivi des plaintes criminelles, suivi des demandes de service auprès des citoyens et suivi des demandes de service auprès des intervenants municipaux. Les comités avaient pour mandat d'analyser les mécanismes en place et d'élaborer des recommandations. Un guide précisant les modalités d'application et les outils disponibles pour le suivi des plaintes criminelles et des demandes de service a été rédigé par la suite. Les outils entourant le déploiement sont en cours d'élaboration (formulaire, politique de gestion, etc.). Finalement, plusieurs projets pilotes sont en développement et auront lieu dans les prochains mois, et ce, avant de procéder à la mise en place des trois mécanismes de suivi dans l'ensemble des districts.



OBJECTIF 2.3.2 : MESURER ET ANALYSER LES INDICES DE SATISFACTION DE NOTRE CLIENTÈLE, TANT AUPRÈS DES CITOYENS QUE DES ÉLUS MUNICIPAUX

Dans son plan stratégique, la Sûreté souligne l'importance qu'elle accorde aux services rendus à sa clientèle. Ainsi, une évaluation de la satisfaction de cette dernière lui permet de juger dans quelle mesure elle a atteint ses engagements.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Indice de satisfaction des citoyens et des élus</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE 8/10</p> <p>CIBLE ANNUELLE Réaliser deux consultations auprès de nos différentes clientèles</p> <p>RÉSULTAT 2012-2013 Une consultation auprès des élus réalisée</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES


La consultation auprès des élus municipaux avait pour principal objectif de comprendre leurs attentes et préoccupations. Elle devait permettre à la Sûreté d'identifier des actions visant l'amélioration de la prestation de services auprès des municipalités.

Cette démarche, réalisée en collaboration avec la firme *Segma Recherche*, s'est déroulée en deux phases :

1. Au printemps 2012, des entrevues individuelles ont été réalisées auprès des représentants des quatre associations de municipalités (Union des municipalités du Québec [UMQ], Fédération québécoise des municipalités [FQM], Association des directeurs généraux des MRC du Québec et Association des directeurs municipaux du Québec [ADMQ]).
2. À l'automne 2012, 16 groupes de discussion composés de maires, de conseillers et de directeurs généraux membres et non-membres des CSP ont été réalisés. Les groupes formés aléatoirement ont eu lieu dans les 10 districts.

À la suite de cette consultation, la firme *Segma Recherche* a rédigé deux rapports d'analyse faisant notamment état des principaux constats relatifs aux attentes des intervenants municipaux et des pistes de solution amenées par ceux-ci pour chacun des sujets abordés. Les rapports ont été officiellement déposés à la Sûreté et seront utilisés dans sa planification annuelle 2013-2014.

Quant à la deuxième consultation, l'organisation avait ciblé une clientèle spécifique, soit les victimes d'actes criminels. Cette consultation n'a pas été menée à terme en 2012-2013 suite à l'analyse des diverses considérations méthodologiques. En effet, celle-ci se doit d'être respectueuse des personnes concernées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels*, tout en permettant à l'organisation de recueillir des données de manière



rigoureuse. Néanmoins, la Sûreté poursuit sa collaboration avec les centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) et sa réflexion sur la manière d'améliorer les services dont les victimes ont besoin.

OBJECTIF 2.3.3 : AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES EN ÉLABORANT DES ACTIONS SPÉCIFIQUES ISSUES DE CONSULTATIONS

La Sûreté entreprend des consultations auprès de ses clientèles, par différents moyens, pour identifier leurs attentes et bonifier sa prestation de services en conséquence.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Nombre d'actions d'amélioration issues de consultations

CIBLE STRATÉGIQUE

Au moins une action d'amélioration annuellement

CIBLE ANNUELLE

Développement ou révision de trois outils de communication

RÉSULTAT 2012-2013

1. Tenue des forums régionaux des élus
2. Révision du modèle du programme de parrainage
3. Développement du *Plan de lutte à l'intimidation des élus* (PLI-Élus)

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET


EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Forums régionaux des élus

Lors du dernier forum des CSP en mars 2010, les élus ont exprimé la volonté de se réunir plus fréquemment et ont manifesté l'intérêt que ces rencontres se tiennent dans leurs régions respectives afin que les discussions puissent notamment refléter leurs réalités régionales. C'est dans cet esprit que, de mars 2012 à novembre 2012, douze forums régionaux des élus se sont déroulés dans les districts, sous l'égide de la Sûreté. Les forums régionaux permettent une discussion constructive entre les élus, les intervenants municipaux et les membres de la Sûreté et sont conçus en deux volets : « informatif » et « consultatif ». Les principaux objectifs sont d'échanger avec les élus sur un ou des enjeux régionaux de sécurité publique afin d'approfondir leur connaissance et leur compréhension de la desserte policière. Ensuite, les forums permettent de consulter les élus municipaux sur leurs attentes et leurs besoins par rapport à la prestation de services de la Sûreté en vue de soutenir le renouvellement de l'offre de service. Par ailleurs, le développement d'outils et de processus répondant à ces besoins et attentes contribuera à hausser le sentiment de sécurité des citoyens. Enfin, les informations recensées permettront aussi de produire une entente de services renouvelée de 3^e génération.

Révision du modèle du programme de parrainage des municipalités

Dans le cadre de la préparation du renouvellement de l'offre de service, la Sûreté révisé certains de ses programmes, dont celui du parrainage des municipalités, lequel existe depuis 1997. Le parrainage s'inscrit dans le concept de police de proximité, une philosophie de travail basée sur les cinq principes



suivants : la qualité de service aux citoyens, le partenariat, la consultation de la clientèle, la résolution de problèmes et la présence policière familière. Pour la Sûreté, la présence familière consiste à assigner des patrouilleurs à un secteur géographique qui leur est spécifique. Ce principe favorise une interaction plus directe entre les policiers et les citoyens, permettant ainsi une meilleure connaissance des besoins et des ressources de chaque municipalité.

Afin d'offrir un service adapté aux réalités du territoire, la Sûreté est en interaction constante avec des acteurs clés et des partenaires du milieu municipal. Le programme de parrainage s'inscrit dans un environnement favorable aux échanges d'information, qui traitent des situations ou événements dont les citoyens sont témoins ou qui leur ont été communiqués. Il peut s'agir de sujets de sécurité routière, de règlements municipaux, d'activités reliées au *Code criminel* ou encore d'incivilités.

Au début 2012, une mise à jour du programme de parrainage des municipalités a été entamée afin de développer une vision commune du programme et d'établir les grandes lignes d'un cadre d'application afin d'atteindre les objectifs suivants :

- ✧ La création d'un lien de communication privilégié avec les différents intervenants (élus, partenaires, citoyens) de la municipalité;
- ✧ L'établissement d'une passerelle qui facilite l'échange d'informations et permet de réagir rapidement aux situations problématiques, et d'améliorer la connaissance du milieu;
- ✧ L'identification, le traitement et la résolution des problématiques en lien avec la sécurité publique et le mandat policier, tout en apportant des réponses locales et adaptées.

Développement du PLI-Élus

Afin de lutter contre les actes d'intimidation commis contre les élus et les gestionnaires municipaux, la Sûreté a développé un PLI-Élus, lequel vise à les inciter à dénoncer les actes de violence et d'intimidation dont ils sont victimes dans l'exercice de leur fonction. Le PLI-Élus est un produit distinctif et innovateur qui représente bien le leadership de la Sûreté en matière de desserte policière, et qui offre sensibilisation et protection à cette clientèle. Parmi les moyens de communication mis de l'avant, on compte des placements dans les médias, la thématique des kiosques de la Sûreté lors des assises de l'UMQ, des congrès de la FQM et de l'ADMQ. Un registre des incidents et des mesures de sensibilisation sont aussi au nombre des outils élaborés pour mieux servir notre clientèle.



ORIENTATION 3

Poursuivre l'amélioration de la performance organisationnelle

AXE 3.1 : CAPACITÉ D'ANTICIPATION ET D'ADAPTATION

Dans un environnement changeant, la Sûreté du Québec doit demeurer vigilante et se donner les moyens de s'adapter rapidement. Ainsi, ses décideurs seront mieux outillés pour évaluer les impacts des changements sur la mission policière et prendre les actions qui s'imposent.

OBJECTIF 3.1.1 : SYSTÉMATISER LA FAÇON D'ANTICIPER LES TENDANCES, LES PHÉNOMÈNES ET LES PROBLÉMATIQUES ET D'ORIENTER LES ACTIONS QUI EN DÉCOULENT

La Sûreté compte consolider un processus qui lui permettra d'anticiper les tendances, les problématiques et les phénomènes émergents, par la collaboration entre plusieurs organismes et la mise en commun de ressources, expertises et informations stratégiques.

INDICATEUR STRATÉGIQUE

Mise en place d'un processus

CIBLE STRATÉGIQUE

Processus mis en place

CIBLE ANNUELLE

Aucune

RÉSULTAT 2012-2013

Proposition visant la mise en place d'un Centre de fusion du renseignement stratégique déposée

ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE

ATTEINTE

NON ATTEINTE

SANS OBJET

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Cet objectif a été ajouté au nouveau plan stratégique au mois de décembre 2012, soit neuf mois après le début de sa mise en œuvre. Cette situation résulte de changements apportés au sein de l'organisation au niveau de ses hauts dirigeants, de sa structure et de certaines orientations à l'automne 2012. C'est la raison pour laquelle on note peu de résultats pour cet objectif au 31 mars 2013.

Cependant, pour 2012-2013, la Sûreté a tout de même élaboré une proposition visant la mise en place d'un Centre de fusion du renseignement stratégique. Ce centre aura pour mandat d'anticiper les risques, les tendances lourdes et les stratagèmes pouvant porter atteinte à l'intégrité de l'État et d'informer les décideurs des organisations partenaires (ministères, organismes et services de police).



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

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

INDICATEUR STRATÉGIQUE Nombre d'activités réalisées			
CIBLE STRATÉGIQUE Trois			
CIBLE ANNUELLE Aucune			
RÉSULTAT 2012-2013 Plan de déploiement déposé le 31 mars 2013			
ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE			
<table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Cet objectif a été ajouté au nouveau plan stratégique au mois de décembre 2012, soit neuf mois après le début de sa mise en œuvre. Cette situation résulte de changements apportés au sein de l'organisation au niveau de ses hauts dirigeants, de sa structure et de certaines orientations à l'automne 2012. C'est la raison pour laquelle on note peu de résultats pour cet objectif au 31 mars 2013.


Cependant, pour 2012-2013, la direction responsable du projet a tout de même déposé son plan de déploiement (plan d'action pour l'année 2013-2014).

AXE 3.2 : RELÈVE ET TRANSFERT D'EXPERTISE

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

OBJECTIF 3.2.1 : METTRE EN PLACE UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE CRITIQUE AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES GESTIONNAIRES

Cet objectif répond à différents besoins liés au recrutement, au remplacement de personnel, au transfert d'expertise, etc. Il implique que le gestionnaire établisse quels sont les postes où le



personnel devra être remplacé à court, moyen et long terme pour l'ensemble des ressources humaines dont il est responsable.

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Pourcentage des unités où l'approche est déployée</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE Approche déployée auprès de 100 % des unités</p> <p>CIBLES ANNUELLES</p> <ul style="list-style-type: none">▫ Dépôt de la structure de gouvernance▫ Dépôt du cadre d'application▫ Utilisation de l'application informatique <p>RÉSULTAT 2012-2013 Structure de gouvernance mise en place et approuvée</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Une approche de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) a été adoptée à la Sûreté. Elle vise à établir un portrait quantitatif et qualitatif de la main-d'œuvre afin de mieux prévoir les besoins en ressources humaines et intervenir de façon à réduire les risques de mettre l'organisation en situation de vulnérabilité dans la réalisation de sa mission.

La structure de gouvernance, qui a trait aux rôles et responsabilités des différents acteurs et du comité qui pilotent le projet, a été mise en place et un document à ce sujet a été approuvé par les hauts dirigeants.

Des changements apportés au sein de l'organisation au niveau des hauts dirigeants, de sa structure et de certaines orientations, ont mené à une révision du plan de déploiement et du cadre d'application, repoussant certains échéanciers à 2013-2014. De plus, une application informatique de la GPMO avait été retenue puis remplacée par une application plus performante qui répondra davantage aux besoins de l'organisation. Elle sera progressivement implantée au moyen de projets pilotes à la suite de travaux d'intégration réalisés par la Direction des ressources informationnelles (DRI).



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

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

<p>INDICATEUR STRATÉGIQUE Actualisation de la démarche</p> <p>CIBLE STRATÉGIQUE Démarche actualisée</p> <p>CIBLE ANNUELLE Dépôt des « profils de compétences de gestion »</p> <p>RÉSULTAT 2012-2013 Quatre des cinq profils de compétences de gestion réalisés (lieutenant, capitaine, inspecteur et inspecteur-chef)</p> <p>ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE</p> <table><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Depuis plus de dix ans, l'approche par compétences est mise de l'avant à la Sûreté. Ainsi, chaque niveau de gestion détient un profil de compétences qui lui est propre afin de soutenir le gestionnaire dans ses différentes activités de gestion en ressources humaines.

À la suite de la révision de tout le processus de sélection et de qualification aux grades supérieurs, les profils de compétences de gestion ont également dû être révisés pour les quatre grades de gestion des officiers, soit lieutenant, capitaine, inspecteur et inspecteur-chef. Ces quatre profils sont finalisés et font l'objet d'un « Référentiel des compétences de gestion », diffusé auprès de l'ensemble du personnel de la Sûreté via son site intranet. Il sert d'assise aux travaux actuels et futurs en matière d'évaluation, de sélection, d'accompagnement dans le développement des compétences et de formation.

Le cinquième profil de gestion (sergent de premier niveau) en lien avec l'objectif 3.2.3 reste à être défini.



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

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

INDICATEUR STRATÉGIQUE Pourcentage des gestionnaires de premier niveau ciblés ayant participé au programme d'intégration			
CIBLE STRATÉGIQUE 100 % des gestionnaires de premier niveau ciblés			
CIBLE ANNUELLE Aucune			
RÉSULTAT 2012-2013 Environ 10 % de l'objectif global réalisé : <ul style="list-style-type: none">✧ Recensement des activités d'accueil et d'intégration terminé✧ Recensement des moyens de développement terminé			
ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE			
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"><tr><td style="width: 33%;">ATTEINTE</td><td style="width: 33%;">NON ATTEINTE</td><td style="width: 33%; background-color: #cccccc;">SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

Dans la lignée de la révision des outils pour l'accompagnement et du développement des gestionnaires, il a été convenu d'apporter un soutien particulier aux gestionnaires de premier niveau de l'organisation afin qu'ils puissent se familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Dans le cadre du développement de ce programme d'intégration, aucune action n'avait été prévue pour 2012-2013. Toutefois, des travaux ont déjà été achevés, dont le recensement des activités d'accueil, d'intégration et de formation continue. De plus, la rédaction d'un rapport présentant les données recueillies lors du recensement est en cours.

AXE 3.3 : SUIVI DE LA PERFORMANCE

La Sûreté du Québec a procédé à une importante réforme de sa structure et de ses processus au cours des dernières années. Ces changements s'accompagnent d'une volonté de rendre plus rapidement disponible l'information dont ses gestionnaires ont besoin pour appuyer leurs décisions.

OBJECTIF 3.3.1: ACTUALISER LA CAPACITÉ DE L'ORGANISATION À SUIVRE SA PERFORMANCE DANS L'ENSEMBLE DE SES UNITÉS STRATÉGIQUES EN FONCTION DES MEILLEURES PRATIQUES D'AFFAIRES

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

INDICATEUR STRATÉGIQUE Pourcentage d'unités stratégiques qui ont implanté un mécanisme de suivi de leur performance			
CIBLE STRATÉGIQUE 100 % des unités stratégiques ²⁴			
CIBLE ANNUELLE Aucune			
RÉSULTAT 2012-2013 Modèle de performance défini et projet segmenté en trois phases			
ÉTAT DE RÉALISATION DE LA CIBLE ANNUELLE			
<table border="1"><tr><td>ATTEINTE</td><td>NON ATTEINTE</td><td>SANS OBJET</td></tr></table>	ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET
ATTEINTE	NON ATTEINTE	SANS OBJET	

EXPLICATION DES RÉSULTATS RELIÉS AUX CIBLES STRATÉGIQUES

La progression de cet objectif est directement en lien avec les orientations données à l'organisation par ses hauts dirigeants. Étant donné les changements apportés à ce niveau ainsi qu'à sa structure en 2012-2013, la première année de ce projet fut consacrée à définir un modèle de suivi de la performance et à segmenter la démarche qui en découle en trois phases.

Afin d'améliorer la capacité de l'organisation à suivre sa performance, la Sûreté s'appuie sur un modèle qui s'inspire de l'outil QUALImètre®. Au terme du plan stratégique, il est prévu que chaque unité stratégique déploie un mécanisme de suivi de sa performance à l'aide d'indicateurs en fonction des thèmes suivants :

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

²⁴ Au 31 mars 2013, la Sûreté comptait 38 unités stratégiques, soit l'état-major, les 5 grandes fonctions, les 22 directions ainsi que les 10 districts.



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

La DSC²⁵ a été rendue publique en mai 2001 et mise à jour en juin 2007. En plus d'informer la population sur la mission, la vision et les valeurs de la Sûreté du Québec, les services qu'elle offre et les moyens de la joindre, elle présente ses engagements sur la façon de rendre les services à la population. La DSC est actuellement en cours de révision.

Depuis plusieurs années, la Sûreté offre ses services en suivant le modèle de « police de proximité » axé sur la qualité des services. Soucieuse de bien desservir la population des MRC, elle s'est engagée à fournir des services policiers de base qui répondent aux attentes des citoyens et des élus municipaux et qui tiennent compte de la spécificité de chaque MRC. C'est ainsi que sa participation aux CSP lui permet de travailler de concert avec les élus et divers intervenants locaux et régionaux pour assurer aux citoyens un milieu de vie sécuritaire.

Les élus, qui sont membres du CSP, représentent les citoyens et, par le fait même, traduisent leurs besoins et leurs préoccupations. Ils déterminent, avec les policiers, les priorités et les moyens dont dispose la communauté pour répondre à ces besoins. Les priorités ainsi déterminées font alors l'objet d'une planification annuelle et sont traduites dans le *Plan d'activité régional et local*, un outil de gestion utilisé par les postes et les districts de la Sûreté.

Pour l'année 2012-2013, aucun sondage sur la satisfaction de la clientèle ou sur le sentiment de sécurité des citoyens n'a été mené. Étant donné le peu de variation des résultats de ces sondages d'une année à l'autre et leurs coûts importants, il a été convenu de revoir leur fréquence de réalisation et de les mener aux trois ans plutôt qu'annuellement. Rappelons que pour 2011-2012, l'indice de satisfaction globale à l'égard du service offert a été de 7,94 sur 10, alors que celui portant sur le sentiment de sécurité dans le milieu de vie a été de 8,61²⁶ sur 10. De 2007 à 2012, la satisfaction de la clientèle à l'égard du service reçu est demeurée stable, entre 7,78 et 8,04.

ENGAGEMENTS PROVENANT DE LA DSC

Des services accessibles et rapides


Nous nous engageons à :

- ◇ être accessibles en tout temps, pour répondre à vos demandes d'assistance policière;
- ◇ nous empresser à vous fournir le service requis et à vous aider;
- ◇ vous offrir un service téléphonique sans frais partout au Québec;
- ◇ mettre à votre disposition, sur notre site Internet, de l'information sur nos services.

Afin de répondre à ces divers engagements, la Sûreté est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 par téléphone pour toute urgence. Pour les autres demandes par téléphone ou en personne, la Sûreté est disponible du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30. Concernant les demandes non urgentes, il est aussi

²⁵ La DSC est disponible sur le site Internet de la Sûreté à l'adresse suivante : <http://www.sq.qc.ca/informations/declaration-de-services-aux-citoyens.jsp>.

²⁶ Données provenant du RAG de la Sûreté du Québec 2011-2012.



possible de remplir l'un ou l'autre des formulaires disponibles sur le site de la Sûreté (demande de renseignements, commentaire et suggestion, signalement d'un crime, plainte). Le site Internet de la Sûreté contient aussi plusieurs informations sur les services offerts.

Enfin, la Sûreté travaille constamment à rendre ses services accessibles comme en témoignent les réalisations relatives à son *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH)*²⁷.

Des services courtois et attentifs

Vous pouvez compter sur :

- ◇ notre écoute et notre attention personnelle;
- ◇ des communications claires et simples;
- ◇ notre respect et notre courtoisie;
- ◇ un traitement juste et équitable.

Afin de garantir des services courtois et attentifs, la Sûreté s'assure que lors du programme d'accueil et d'induction des nouvelles recrues policières, elles reçoivent un module de formation portant sur le modèle de la police de proximité, dont l'un des fondements est la notion de service à la clientèle. Au cours de cette formation, les recrues se familiarisent avec les approches et principes du service à la clientèle.

Enfin, la Sûreté a contribué au *Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013*. Les résultats se trouvent à la section 1.17 du présent rapport.

Des services professionnels

Nous nous engageons à :

- ◇ vous servir avec compétence;
- ◇ vous fournir de l'information fiable;
- ◇ vous informer de l'évolution de votre dossier dès que nous avons de nouveaux renseignements à vous communiquer;
- ◇ traiter votre demande de façon confidentielle de sorte que votre vie privée et vos renseignements personnels soient protégés;
- ◇ diffuser aux seules personnes qui y sont autorisées par la loi, les renseignements qui nous sont communiqués ou dont nous avons la connaissance.

Pour garantir des services professionnels à ses clients, la Sûreté s'est fixé plusieurs objectifs stratégiques qui visent l'amélioration des services offerts.

²⁷ Voir la section 1.16 pour les réalisations du PAPH.

DONNÉES BUDGÉTAIRES ET UTILISATION DES RESSOURCES

1.9 DONNÉES BUDGÉTAIRES

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

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

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

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

Cette partie du budget, qui correspond au programme 02 du MSP, provient de crédits gouvernementaux et regroupe principalement les services de complexité supérieure en matière d'enquêtes, les services d'un niveau supérieur à ceux prescrits par la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) en assistance aux corps policiers municipaux, la patrouille du réseau autoroutier et les mesures d'urgence.


Elle comprend également les services relevant exclusivement de la Sûreté qui répondent aux besoins des opérations policières d'envergure, aux services hautement spécialisés et aux services sur la sécurité de l'État québécois. Ce programme couvre donc les sphères d'activité des services spécialisés et des services nationaux et comprend également la contribution gouvernementale au financement du FSP.

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

INDICATEUR	2012-2013		2011-2012	2010-2011
	BUDGET ²⁸ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ²⁹ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
RÉMUNÉRATION	261 613,0	267 701,2	254 352,8	232 341,5
FONCTIONNEMENT	113 907,2	111 820,4	114 946,8	110 573,3
AFFECTATION À UN FONDS SPÉCIAL (CONTRIBUTION GOUVERNEMENTALE AU FSP)	272 936,1	272 936,1	268 701,4	240 793,6
DÉPENSES TOTALES	648 456,3	652 457,7	638 001,0	583 708,4
INVESTISSEMENTS TOTAUX	32 611,2	16 524,3	13 116,5	8 943,7

²⁸ Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

²⁹ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.



Le budget de 648,5 M\$ représente le budget initial de 599,2 M\$ auquel se sont ajoutés des crédits de 49,3 M\$ obtenus en cours d'exercice. Les crédits obtenus proviennent principalement du partage des produits de la criminalité prévu dans la *Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales* (RLRQ, chapitre C-52.2), du financement obtenu à même la « provision budgétaire pour augmenter tout crédit pour des initiatives concernant les revenus » du ministère des Finances afin de contrer le commerce illégal de boissons alcooliques et de tabac et l'évasion fiscale, et de contributions du gouvernement fédéral (par l'intermédiaire du MSP) afin d'intensifier la lutte contre les gangs de rue, la cybercriminalité, la production et la distribution de drogues et les phénomènes criminels ponctuels. Finalement, un recours au Fonds de suppléance a été accepté principalement pour payer les dépenses extraordinaires engendrées par les interventions policières dans différentes communautés autochtones, les dépenses reliées à l'intégration de trois services de police municipaux (Rivière-du-Loup, Sainte-Adèle et Saint-Georges) et pour la rémunération globale additionnelle découlant du renouvellement du *Règlement sur la rémunération et des conditions relatives aux officiers*.

Les dépenses réelles de 652,5 M\$ comprennent une somme de 272,9 M\$ versée au FSP. Elles sont supérieures de 14,5 M\$ à celles de l'exercice 2011-2012. Cette variation s'explique principalement par :

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

En 2012-2013, les investissements affectés à ce programme sont supérieurs de 3,4 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2011-2012. Cet écart est principalement attribuable à l'acquisition du système d'empreintes digitales.

Un coût moyen par policier et par habitant a été calculé pour les services spécialisés et nationaux. Le coût moyen par policier correspond à la dépense totale, sans l'affectation à un fonds spécial, sur le nombre de policiers désignés à ces services. Le coût moyen par habitant est établi en effectuant le rapport de la dépense totale, sans l'affectation à un fonds spécial, sur la population totale du Québec.

Tableau 2 : Coût moyen des services spécialisés et nationaux

	2012-2013	2011-2012	2010-2011
COÛT MOYEN PAR POLICIER (EN DOLLARS)	209 680	209 591	198 102
COÛT MOYEN PAR HABITANT (EN DOLLARS)	48	47	43

Revenus, dépenses et investissements du FSP

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

Tableau 3 : Revenus, dépenses et investissements du FSP

	2012-2013		2011-2012	2010-2011
	PRÉVISIONS ³⁰ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS ³¹ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)
TARIFICATION AUX MUNICIPALITÉS ET AUTRES	287 268,4	287 268,4	263 080,8	257 600,6
CONTRIBUTION GOUVERNEMENTALE (PROVENANT DU PROGRAMME 02)	272 936,1	272 936,1	268 701,4	240 793,6
REVENUS TOTAUX	560 204,5	560 204,5	531 782,2	498 394,2
RÉMUNÉRATION	444 094,7	444 094,7	422 582,5	390 729,6
FONCTIONNEMENT	116 109,8	116 109,8	109 199,7	107 664,6
DÉPENSES TOTALES	560 204,5	560 204,5	531 782,2	498 394,2
INVESTISSEMENTS TOTAUX	22 019,6	16 251,1	14 499,8	9 955,3

Les revenus 2012-2013 réels proviennent

- ✧ de la tarification aux municipalités en vertu du *Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté du Québec* (276,5 M\$), du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Champlain (3,8 M\$) et de revenus divers (7,0 M\$);
- ✧ d'une contribution gouvernementale, tirée du programme 02 du MSP pour en assurer l'équilibre financier, totalisant 272,9 M\$.

Les dépenses réelles 2012-2013 sont supérieures de 28,4 M\$ par rapport à l'exercice 2011-2012. Cette variation s'explique principalement par :

- ✧ les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail ainsi qu'à l'intégration des services de police des municipalités de Rivière-du-Loup, Sainte-Adèle et Saint-Georges;
- ✧ l'augmentation des dépenses de fonctionnement qui découle notamment de la hausse des dépenses de loyer à la suite de la construction et de l'aménagement de postes, de l'augmentation des frais de déménagement des employés ainsi qu'à l'intégration des trois services de police.

En 2012-2013, les investissements réalisés par le FSP sont supérieurs de 1,8 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2011-2012. Cet écart est principalement attribuable à une augmentation des acquisitions de matériel informatique.

Un coût moyen par policier et par habitant a été calculé pour la prestation de services généraux liée au FSP; celui-ci correspond aux revenus totaux desquels on déduit les fonds voués à la prestation de

³⁰ Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

³¹ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

services sur les ponts Jacques-Cartier et Champlain et les revenus divers. Le coût moyen par policier correspond donc aux dépenses engagées en fonction du nombre de policiers affectés uniquement aux MRC selon les ententes de services (3 350 policiers au 1^{er} janvier 2013), comme stipulé dans la réglementation en vigueur. Le coût moyen par habitant est établi en fonction de la population desservie dans les MRC (2 529 281 habitants).

Tableau 4 : Coût moyen des services généraux

	2012-2013	2011-2012	2010-2011
COÛT MOYEN PAR POLICIER (EN DOLLARS)	164 018	159 216	149 533
COÛT MOYEN PAR HABITANT (EN DOLLARS)	217	214	202

Revenus et dépenses du CFD – contrôle des armes à feu

Puisque la *Loi sur les armes à feu* (1995, ch. 39) est de compétence fédérale, mais que son application au Québec relève de la Sûreté, les dépenses reliées à cette activité sont des dépenses non budgétaires qui sont comptabilisées dans un CFD, puis réclamées au gouvernement du Canada. Ces dépenses sont de 5,5 M\$ pour l'année 2012-2013.

Sommaire

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

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

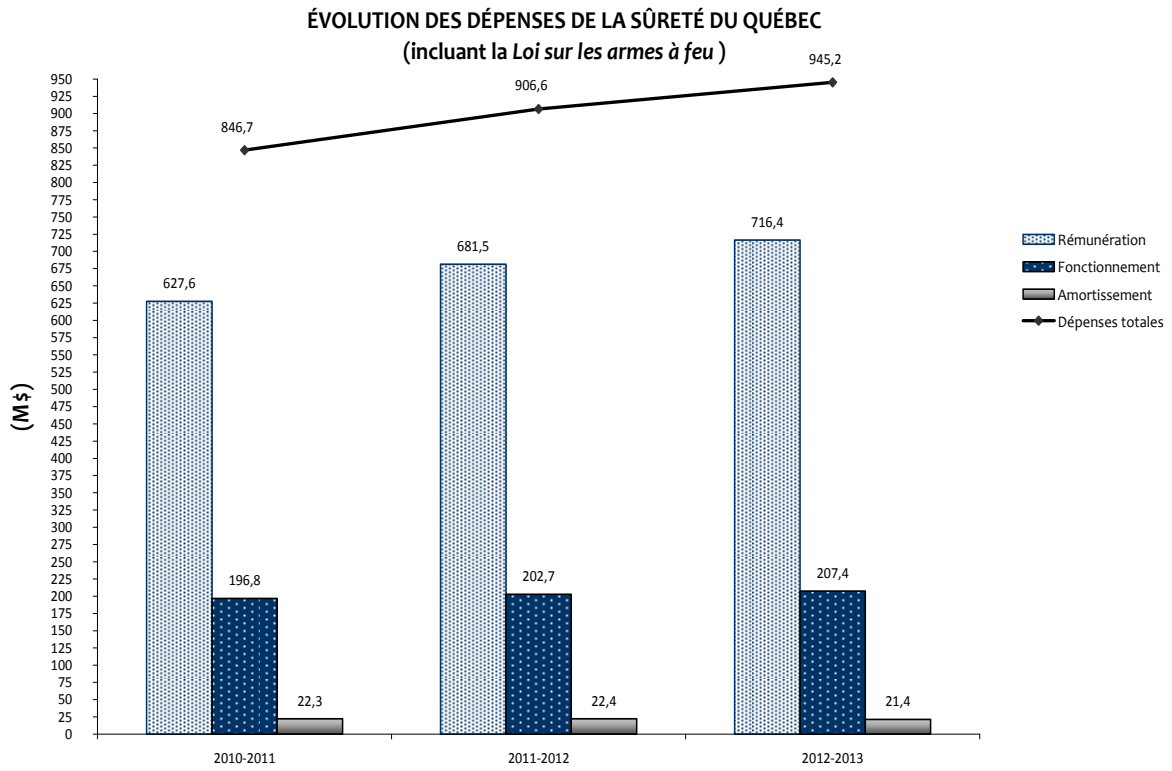
INDICATEUR	2012-2013		2011-2012	2010-2011
	BUDGET ³² (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ³³ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
PROGRAMME 02 (EXCLUANT L'AFFECTATION AU FSP)	375 520,2	379 521,6	369 299,6	342 914,8
FSP	560 204,5	560 204,5	531 782,2	498 394,2
CFD – CONTRÔLE DES ARMES À FEU	5 929,7	5 510,1	5 518,1	5 430,6
DÉPENSES TOTALES	941 654,4	945 236,2	906 599,9	846 739,6
PROGRAMME 02	32 611,2	16 524,3	13 116,5	8 943,7
FSP	22 019,6	16 251,1	14 499,8	9 955,3
INVESTISSEMENTS TOTAUX	54 630,8	32 775,4	27 616,3	18 899,0

³² Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

³³ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.



Figure 1 : Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec³⁴



³⁴ Comparativement aux autres tableaux, l'évolution est présentée de façon croissante.

Tableau 6 : Sommaire des catégories de dépenses

	2012-2013 (000 \$)	2011-2012 (000 \$)	2010-2011 (000 \$)
TRAITEMENT	622 739,9	588 896,8	543 841,2
RÉGIME DE RETRAITE	37 697,7	36 161,2	32 972,1
CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	55 918,9	56 454,2	50 833,7
SERVICES DE TRANSPORT ET DE COMMUNICATION	35 751,7	33 171,2	33 449,2
SERVICES PROFESSIONNELS, ADMINISTRATIFS ET AUTRES	59 456,3	58 203,1	58 433,0
LOYERS ET LOCATION D'ÉQUIPEMENTS	76 120,1	72 797,3	71 803,6
FOURNITURES ET APPROVISIONNEMENT	31 375,3	30 589,6	26 537,9
AUTRES DÉPENSES	4 728,0	7 965,6	6 584,6
AMORTISSEMENT	21 448,3	22 360,9	22 284,3
DÉPENSES TOTALES	945 236,2	906 599,9	846 739,6

Politique de financement des services publics

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

Biens et services actuellement tarifés

Le tableau suivant présente les revenus de tarification de la Sûreté pour la période 2010-2011 à 2012-2013.

Tableau 7 : Revenus provenant des biens et services tarifés

	2012-2013 (000 \$)	2011-2012 (000 \$)	2010-2011 (000 \$)
AGENCE D'INVESTIGATION OU DE SÉCURITÉ ³⁵	s.o.	s.o.	354,8
PERMIS D'EXPLOSIFS ET PERMIS DE CLUB DE TIR À LA CIBLE (INCLUANT LES FRAIS D'ADMINISTRATION)	401,8	480,8	370,6
FRAIS DE VÉRIFICATION DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES ³⁶	517,5	577,2	481,9

³⁵ Depuis le 22 juillet 2010, les permis d'agence d'investigation ou de sécurité sont délivrés par le Bureau de la sécurité privée

³⁶ Ces revenus ne concernent qu'une partie des vérifications des antécédents judiciaires réalisées par la Sûreté, soit celles qui ont été faites auprès des établissements d'enseignement privés et des commissions scolaires. D'autres revenus, provenant de la vérification des antécédents judiciaires, sont inclus dans les revenus de tarification du FSP présentés au tableau 8.

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

Les revenus pour la vérification des antécédents judiciaires concernent les établissements d'enseignement privés et les commissions scolaires. Les tarifs ont été déterminés par prix de 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 2010-2011 à 2012-2013.

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

	2012-2013 (000 \$)	2011-2012 (000 \$)	2010-2011 (000 \$)
SERVICES DE POLICE RÉGULIERS FOURNIS AUX MUNICIPALITÉS	276 524,8	250 820,8	247 132,0
SERVICES DE POLICE PARTIELS FOURNIS AUX MUNICIPALITÉS	752,2	653,5	674,3
SERVICES DE POLICE – PONTS FÉDÉRAUX	3 842,1	3 752,4	3 712,2
SERVICES DE POLICE FOURNIS À TOUTE PERSONNE AUTRE QU'UNE MUNICIPALITÉ	5 755,8	7 609,4	3 544,0

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*. La tarification est établie selon les articles 1.1, 1.3, 5.1 et 5.3 du *Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté du Québec*.

Les revenus pour les services de police partiels fournis aux municipalités proviennent d'ententes conclues avec des MRC ou des municipalités desservies par la Sûreté pour des services supplémentaires ou rendus à l'occasion d'événements spéciaux. La tarification est établie selon l'article 19 du *Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté du Québec*.

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

Les revenus pour des services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité (excluant les ponts fédéraux) proviennent d'ententes conclues en vertu de la *Loi sur la police*. Il s'agit principalement d'ententes pour des escortes de véhicules hors-normes et des vérifications d'antécédents judiciaires. La diminution des revenus est attribuable à une réduction des vérifications d'antécédents judiciaires.

Nouveaux biens et services tarifés

Il n'y a aucun nouveau bien ou service tarifé en 2012-2013.

Biens et services pouvant être tarifés

Actuellement, il n'y a aucun bien ou service pouvant faire l'objet d'une tarification.

Données budgétaires relatives à la formation

Le tableau ci-dessous fait état des dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier.

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

	2012 ³⁷	2011-2012	2010-2011
DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL CIVIL			
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION	1 028 409 ³⁸	2 472 859 ³⁹	2 389 774 ³⁹
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION EN PRESTATION DE SERVICES GÉNÉRAUX EN CONTACT AVEC LES CLIENTÈLES	334 066	1 245 681	1 095 357
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION EN SERVICES SPÉCIALISÉS ET NATIONAUX	490 026	996 142	1 061 162
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION	204 317	231 036	233 255
DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL POLICIER			
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION	6 477 158 ⁴⁰	5 184 086 ³⁹	5 331 901 ³⁹
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION EN PRESTATION DE SERVICES GÉNÉRAUX EN CONTACT AVEC LES CLIENTÈLES	2 691 546	3 069 377	3 178 154
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION EN SERVICES SPÉCIALISÉS ET NATIONAUX	3 699 951	2 059 941	2 114 733
DÉPENSES TOTALES DE FORMATION EN TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION	85 661	54 768	39 014

³⁷ La période de référence pour l'année 2012 a été modifiée, selon la demande du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). Celle-ci correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Pour les années 2010 et 2011, la période de référence correspond à l'année financière, soit du 1^{er} avril au 31 mars. Pour la période du 1^{er} janvier au 30 mars 2012, les dépenses totales de formation pour les civils s'élevaient à 296 890 \$, alors que pour les policiers le montant des dépenses total était de 2 425 663 \$ pour la même période.

³⁸ Le budget total de formation des employés civils a diminué de plus de la moitié dans un contexte de retour à l'équilibre budgétaire.

³⁹ Ces données diffèrent de celles présentées dans le RAG 2011-2012, car elles incluent les dépenses de formation en technologie de l'information.

⁴⁰ Cette augmentation s'explique par le paiement rétroactif du 450 000 \$ à l'École nationale de police du Québec [ENPQ] pour les trois dernières années (contributions versées en vertu de l'article 43 de la *Loi sur la police*) et par le fait que dans les années passées, les contrats attribués aux firmes externes étaient imputés au budget du personnel civil, d'où aussi une diminution des dépenses de formation des civils, puisque ces contrats concernent majoritairement des formations diffusées au personnel policier (ex. : formation nautique, formation sur la retraite, coaching de gestion des officiers).

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation

Pour l'année civile 2012, la Sûreté se conforme aux exigences de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre* (RLRQ, chapitre D-8.3). En effet, elle a obtenu le *Certificat de qualité des initiatives de formation*, délivré par le président de la *Commission des partenaires du marché du travail*. Ce certificat signifie que la contribution au développement des compétences de la Sûreté ne s'évalue plus par le calcul de ses dépenses de formation, mais plutôt par la mise en œuvre d'un processus de développement des compétences lié à ses objectifs d'affaires et établi en concertation avec sa main-d'œuvre.

Tableau 10 : Ratio du nombre de jours de formation par personne

	2012 ⁴¹		2011-2012		2010-2011	
	POLICIER	CIVIL	POLICIER	CIVIL	POLICIER	CIVIL
RATIO DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR PERSONNE ⁴²	6,5	2,4 ⁴³	5,6	2,2	6,7	3,1

Tableau 11 : Bonis au rendement accordés en 2012-2013 pour la période d'évaluation du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Conformément à la Loi mettant en œuvre certaines dispositions sur le Discours sur le budget prononcé le 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014, aucun boni au rendement n'a été versé aux cadres et aux titulaires d'un emploi supérieur en 2012-2013.

	2012-2013		2011-2012	
	NOMBRE DE BONIS	MONTANT TOTAL	NOMBRE DE BONIS	MONTANT TOTAL
CADRE	0	0	0	0
CADRES JURIDIQUES ⁴⁴	0	0	0	0
TITULAIRE D'UN EMPLOI SUPÉRIEUR À TEMPS PLEIN	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0

⁴¹ La période de référence pour l'année 2012 a été modifiée, selon la demande du SCT. Celle-ci correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Pour les années 2010 et 2011, la période de référence correspond à l'année financière, soit du 1^{er} avril au 31 mars. Pour la période du 1^{er} janvier au 30 mars 2012, les dépenses totales de formation pour les civils d'élevaient à 296 890 \$, alors que pour les policiers le montant des dépenses total était de 2 425 663 \$ pour la même période.

⁴² Ce ratio est calculé en divisant le nombre de jours de formation total reçu (37 947 jours pour les policiers et 5 644 jours pour les civils) par le nombre d'employés en place au 31 décembre 2012 (5 812 policiers et 2 350 civils [occasionnels et réguliers]).

⁴³ L'augmentation du ratio du nombre de jours de formation/personne pour les employés civils s'explique par le fait que la majorité des formations diffusées au personnel civil au cours de l'année 2012 ont été développées et diffusées à l'interne (ex. : formation SAGIR [Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources] en ligne, CRPQ, MIP). Ce type de formation engendre peu ou pas de frais comparativement aux formations diffusées par des firmes externes.

⁴⁴ La reddition de comptes pour les cadres juridiques relève du ministère de la Justice du Québec.

1.10 RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Le comité directeur des ressources informationnelles et le comité directeur sur la diffusion et la protection de l'information se sont réunis afin de discuter des orientations de la Sûreté du Québec en gestion des ressources informationnelles et sécurité de l'information, des projets retenus et de leur degré d'avancement. Toutes ces réalisations concourent à l'amélioration des processus de l'organisation.

Données budgétaires relatives aux ressources informationnelles

Le RAG est en lien avec la reddition de comptes effectuée auprès du SCT – *Bilan annuel des réalisations en ressources informationnelles*.

Cette reddition de comptes inclut l'ensemble des ressources informationnelles de la Sûreté et comprend également la rémunération de l'ensemble du personnel affecté aux ressources informationnelles⁴⁵ ainsi que le projet *Système intégré de radiocommunications policières* (SIRP).

Tableau 12 : Dépenses et investissements relatifs aux ressources informationnelles⁴⁶

	2012-2013		2011-2012		2010-2011	
	(000 \$)	%	(000 \$)	%	(000 \$)	%
TÉLÉCOMMUNICATION, RADIOCOMMUNICATION ET TÉLÉPHONIE ⁴⁷	2 576,9	6,4	27 539,8	47,4	28 089,6	48,4
TRAITEMENT INFORMATIQUE (ORDINATEUR CENTRAL)	1 168,1	2,9	1 413,3	2,4	1 406,0	2,4
ENTRETIEN DES ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES	1 441,2	3,6	1 468,3	2,5	1 301,2	2,2
COÛTS EXIGÉS POUR LA MISE À JOUR DES LOGICIELS	2 202,6	5,4	2 058,4	3,5	1 768,5	3,1
ACHATS D'ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES ⁴⁸	12 127,1	30,0	3 409,0	5,9	2 715,2	4,7
RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL	15 495,4	38,3	15 419,1	26,6	15 278,0	26,4
HONORAIRES PROFESSIONNELS	5 107,9	12,6	6 265,0	10,8	6 802,1	11,7
SERVICES AUXILIAIRES	345,9	0,8	534,6	0,9	630,5	1,1
TOTAL	40 465,1	100,0	58 107,5	100,0	57 991,1	100,0

⁴⁵ Cette donnée inclut des effectifs qui ne relèvent pas de la DRI.

⁴⁶ Ces chiffres incluent les coûts rattachés au projet SIRP.

⁴⁷ Les dépenses en téléphonie et radiocommunication ont été exclues de ce poste, n'étant plus considérées au titre de « ressources informationnelles » par le SCT. Celles-ci ont été de l'ordre de 25,5 M\$ en 2012-2013.

⁴⁸ Au cours de l'exercice 2012-2013, plusieurs achats ont été effectués, notamment, les équipements pour le remplacement du système d'empreintes digitales ainsi que les différents équipements dont les ordinateurs véhiculaires requis dans le cadre du projet SIRP.

Tableau 13 : Débours planifiés et réels en ressources informationnelles pour 2012-2013

	PROJETS DE DÉVELOPPEMENT (000 \$)	AUTRES ACTIVITÉS (000 \$)	TOTAL (000 \$)
DÉBOURS PLANIFIÉS ⁴⁹	30 928,1	25 667,0	56 595,1
DÉBOURS RÉELS	14 849,9	25 615,2	40 465,1
ÉCARTS	16 078,2	51,8	16 130,0

Explication des principaux écarts

Le retard dans l'avancement de certains projets (SIRP, Système d'écoute électronique, Système d'empreintes digitales, Système d'information de renseignements, Système de gestion des données policières, Système de gestion de la flotte automobile) explique les écarts entre les débours planifiés et réels de la portion « Projets de développement ».

Tableau 14 : Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles en 2012-2013

LISTE DES PROJETS	AVANCEMENT ⁵⁰ (%)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
SIRP	68 %	Pour être déployé, le projet SIRP doit s'appuyer sur une infrastructure complète. Or, cette dernière n'est pas entièrement mise en place, ce qui explique les délais additionnels que connaît actuellement le projet dans le cadre de son déploiement.
REPLACEMENT DU SYSTÈME D'EMPREINTES DIGITALES	83 %	Ce dossier est très complexe. Le retard dans l'échéancier de réalisation est principalement attribuable au processus administratif. En effet, les étapes de rédaction du cahier des charges, la période de publication de l'appel d'offres, les questionnements et les délais additionnels demandés par les fournisseurs potentiels, combinés aux problèmes de traduction (fournisseurs spécialisés inexistant au Québec) ont fait en sorte que l'échéancier s'est prolongé au-delà de notre planification. Le contrat avec le fournisseur sélectionné a finalement été signé en décembre 2011. Les travaux d'implantation ont débuté en janvier 2012 et se sont poursuivis au cours du présent exercice.
SÉCURITÉ – IDENTIFICATION ET AUTHENTIFICATION À DEUX FACTEURS	51 %	Le retard dans l'échéancier de réalisation est principalement attribuable au processus administratif qui a été plus long que prévu initialement.

⁴⁹ Ces débours excluent les dépenses en téléphonie et en radiocommunication, n'étant plus considérées au titre de « ressources informationnelles » par le SCT.

⁵⁰ Le pourcentage d'avancement des projets de développement informatique est établi par un logiciel de gestion de projet.

Tableau 15 : Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles en 2012-2013

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (ETC)	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (ETC)	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES ⁵¹ (000 \$)	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES ⁵¹ (000 \$)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
SIRP	29,1	28	8 262,9	4 745,3	Les délais engendrés par le déploiement de l'infrastructure ont fait en sorte que les débours pour les équipements ne se font pas au rythme prévu dans la planification initiale.
REPLACEMENT DU SYSTÈME D'EMPREINTES DIGITALES	1,0	0,8	5 987,0	4 956,6	Les délais pour le déploiement du système ont fait en sorte que les débours au fournisseur ne se font pas au rythme prévu dans la planification initiale.
SÉCURITÉ- IDENTIFICATION ET AUTHENTIFICATION À DEUX FACTEURS	0,8	0,6	830,7	888,7	Après le processus d'appel d'offres public, une seule soumission répondait à nos exigences, mais celle-ci comportait un coût d'achat plus élevé que nos prévisions.

⁵¹ Les coûts des ressources humaines internes sont exclus de ces données.

Réalisations de l'année ayant amélioré ou permis de maintenir la qualité des services aux citoyens et aux entreprises en 2012-2013

1. Mise en ligne du widget Twitter à l'été 2012 : www.sq.gouv.qc.ca. La Sûreté a intégré une fenêtre sur son site Web qui présente ses plus récents microbillets (tweets). En plus de créer un lien direct entre deux outils de communication externe, l'objectif est de diffuser de l'information en direct sur l'organisation. Par ailleurs, il dynamise le site et offre une information opérationnelle aux internautes.
2. Amélioration de la section « Permis pour armes à feu » sur le site Web à l'été 2012 : <http://www.sq.gouv.qc.ca/services-en-ligne/armes-a-feu/armes-a-feu-entreprises.jsp>.
Cette section du site Web permet aux entreprises d'obtenir de l'information sur les démarches spécifiques permettant d'obtenir les différents permis d'armes à feu (autorisations de transport ou certificats d'enregistrement). Elle comporte aussi des informations au sujet du parrainage des entreprises d'armes à feu ainsi que les spécifications liées à la suspension de la loi fédérale sur l'enregistrement des armes à feu.
3. Mise en ligne de la section sur les relations avec les municipalités à l'automne 2012 : <http://www.sq.gouv.qc.ca/mission-et-services/municipalites/municipalites.jsp>.
Cette section Internet, dédiée aux relations avec les municipalités, a pour objectif de renseigner les élus sur la desserte policière dans les municipalités, sur les ententes de services et sur l'implication des élus dans la réussite de la mission de la Sûreté.

Standards sur l'accessibilité du Web

Tout ministère ou organisme budgétaire doit présenter annuellement, dans le RAG, un rapport sur le suivi de l'application des standards en vigueur sur l'accessibilité du Web adoptés par le SCT. Tout autre organisme doit mettre en ligne annuellement, au plus tard le 30 septembre, dans la page Web « Accessibilité », un rapport sur l'application du présent standard.

Tableau 16 : Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2012-2013

	ÉLÉMENTS DE RÉPONSE
Liste des sections ou des sites Web qui ne sont pas encore conformes	<ul style="list-style-type: none">◇ Site Internet de la Sûreté : www.sq.gouv.qc.ca◇ Site du recrutement : http://recrutement-suretequebec.gouv.qc.ca/◇ Site des crimes non résolus : http://www.crimesnonresolus.com/◇ Site des 10 criminels les plus recherchés : http://www.10criminelsrecherches.qc.ca/◇ Prévention commerce : http://www.prevention-commerce.com/◇ Site intranet de la Sûreté <p>Le 10 mai 2011, le SCT a adopté les standards d'accessibilité du Web auxquels tous les ministères et organismes doivent se conformer. Cependant, ceux ayant déjà mis leurs sites Web en ligne bénéficient du principe de droit acquis, ce qui les dispense d'une</p>

	<p>refonte. Cette clause s'applique à l'ensemble des sites de la Sûreté.</p> <p>Lorsqu'une refonte des sites n'est pas prévue, le SCT demande de rencontrer des obligations minimales. Afin de s'y conformer, la Sûreté a mis en ligne, dans tous ses sites, une page « Accessibilité » (9 mai 2012) ainsi que ses coordonnées téléphoniques en cas de besoin d'assistance (9 novembre 2012).</p>
Prévision d'une refonte	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>La Sûreté n'a pas l'intention d'effectuer une refonte complète de son site Web pour l'instant. Cependant, lorsqu'une refonte sera nécessaire, les efforts seront fournis afin d'atteindre l'ensemble des standards d'accessibilité Web.</p>
Réalisation d'un audit de conformité	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/></p>
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	<ul style="list-style-type: none"> ✧ Contrat octroyé à AccessibilitéWeb.org pour la réalisation d'un audit de conformité ✧ Analyse interne des sites Web effectuée ✧ Ajout sur les sites Internet des pages au sujet de l'accessibilité Web ✧ Mention sur l'accessibilité ajoutée pour les documents téléchargeables
Liste des obstacles et des situations particulières	<ul style="list-style-type: none"> ✧ Manque de disponibilité et de formation des ressources ✧ Aucune refonte des sites Internet et intranet n'est prévue
Élaboration d'un plan action	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Aucun plan n'a été rédigé, mais des actions liées à l'accessibilité des personnes handicapées aux sites Web s'inscrivent dans le PAPH, disponible sur le site Internet de la Sûreté.</p>
Démarche de sensibilisation et de formation	<p>Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
Ressources mises à contribution	<p>Le CSPQ, la DRI et la Direction des communications et des relations avec les communautés</p>
Existence d'un cadre de gouvernance	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/></p>



1.11 RESSOURCES HUMAINES

Pour répondre à sa mission sur l'ensemble du territoire québécois, la Sûreté du Québec comptait sur 7 713 postes autorisés, policiers et civils, au 31 mars 2013.

Tous ces postes sont répartis dans les dix districts ainsi qu'au GQG. La distribution des postes en district est déterminée en fonction des critères suivants : la population, la superficie du territoire, la charge de travail et les particularités régionales. Voir la section 1.4 pour un profil par district.

Tableau 17 : Répartition des postes autorisés⁵² policiers et civils

	2012-2013	2011-2012	2010-2011
EFFECTIF POLICIER	5 780	5 597	5 520
EFFECTIF CIVIL	1 933	1 802 ⁵³	1 743
TOTAL	7 713	7 399	7 263

L'augmentation des postes autorisés du personnel policier, au cours de l'année 2012-2013, s'explique principalement par l'intégration de trois services de police municipaux, Rivière-du-Loup, Sainte-Adèle et Saint-Georges, qui représente 107 postes autorisés, mais aussi par l'entrée en vigueur de nouveaux CT.

Quant au personnel civil, l'ajout de postes réguliers autorisés est principalement dû à la régularisation d'emplois pour les occasionnels 44/48 devenus réguliers. D'autres CT viennent également renforcer l'effectif autorisé de la Sûreté, par exemple l'implantation du *Registre des entreprises autorisées à contracter ou sous-contracter avec un organisme public*. Aussi, l'intégration des trois services municipaux ajoute huit postes réguliers autorisés de civils.

⁵² Les postes autorisés le sont au moyen d'une autorisation au livre des crédits à la suite d'une décision du Conseil du trésor. Seuls les postes réguliers autorisés sont considérés.

⁵³ Ajustement à l'exercice 2011-2012, concernant la régularisation des occasionnels 44/48 s'est fait en partie sur les années 2011-2012 et 2012-2013.

Tableau 18 : Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils selon la grande fonction

	2012-2013		2011-2012 ⁵⁴	2010-2011
	NOMBRE	%	NOMBRE	NOMBRE
DIRECTION GÉNÉRALE	16	0,2	54	48
GRANDE FONCTION DES ENQUÊTES CRIMINELLES	1 351	17,5	1 509	1 466
GRANDE FONCTION DE L'ADMINISTRATION	546	7,1	366	378
GRANDE FONCTION DE LA SURVEILLANCE DU TERRITOIRE	5 133	66,6	5 048	4 975
GRANDE FONCTION DES AFFAIRES INSTITUTIONNELLES	s.o.	s.o.	422	396
GRANDE FONCTION DE L'INTÉGRITÉ DE L'ÉTAT	496	6,4	s.o.	s.o.
GRANDE FONCTION CORPORATIVE	171	2,2	s.o.	s.o.
TOTAL	7 713	100	7 399	7 263

La révision et l'aplanissement de la structure de la Sûreté, entreprises à l'automne 2012, visent à se rapprocher des grandes préoccupations des citoyens et à continuer d'améliorer sa performance budgétaire et opérationnelle. Ainsi, cette restructuration organisationnelle a généré des changements dans la répartition de ses effectifs.

⁵⁴ Ajustement à l'exercice 2011-2012, concernant la régularisation des occasionnels 44/48 s'est fait en partie sur les années 2011-2012 et 2012-2013.

Tableau 19 : Répartition des postes réguliers autorisés policiers et civils selon la catégorie d'emploi

CATÉGORIE D'EMPLOI	2012-2013	2011-2012	2010-2011
DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT	6	5	5
INSPECTEUR-CHEF	17	19	20
INSPECTEUR	51	49	51
CAPITAINE	106	100	105
LIEUTENANT	256	246	242
SERGEN	1 997	1 940	1 906
AGENT, AGENT SUR APPEL ET HORAIRE VARIABLE	3 347	3 238	3 191
TOTAL PARTIEL	5 780	5 597	5 520
CADRE SUPÉRIEUR ET INTERMÉDIAIRE	59	54	51
PROFESSIONNEL	406	366 ⁵⁵	344
PERSONNEL DE BUREAU, PERSONNEL TECHNIQUE ET OUVRIER	1 468	1 382 ⁵⁵	1 348
TOTAL PARTIEL	1 933	1 802	1 743
TOTAL GÉNÉRAL	7 713	7 399	7 263

Une hausse du nombre de postes réguliers autorisés, présentée dans les tableaux précédents, a amené une hausse de l'effectif en place (voir tableau suivant).

⁵⁵ Ajustement à l'exercice 2011-2012, concernant la régularisation des occasionnels 44/48 s'est fait en partie sur les années 2011-2012 et 2012-2013.

Tableau 20 : Répartition des effectifs réguliers en place⁵⁶ policiers et civils selon la catégorie d'emploi

CATÉGORIE D'EMPLOI	2012-2013	2011-2012 ⁵⁷	2010-2011 ⁵⁸
DIRECTEUR GÉNÉRAL ET DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT	9	5	5
INSPECTEUR-CHEF	17	19	21
INSPECTEUR	45	41	48
CAPITAINE	97	99	98
LIEUTENANT	223	218	232
SERGENT	1 884	1 807	1 907
AGENT, AGENT SUR APPEL ET HORAIRE VARIABLE	3 541	3 457	3 237
TOTAL PARTIEL	5 816	5 646	5 548
CADRE SUPÉRIEUR ET INTERMÉDIAIRE	56	55	58
PROFESSIONNEL	342	311 ⁵⁹	312
PERSONNEL DE BUREAU, PERSONNEL TECHNIQUE ET OUVRIER	1 157	1 138 ⁵⁹	1 165
TOTAL PARTIEL	1 555	1 504	1 535
TOTAL GÉNÉRAL	7 371	7 150	7 083

La hausse de l'effectif en place au cours de l'année 2012-2013, s'explique principalement par l'intégration des trois services municipaux qui a ajouté 107 policiers et 8 civils à l'effectif total de la Sûreté. Par ailleurs, de nouvelles décisions du Conseil du trésor, notamment pour l'intégrité en matière de contrats publics, pour la desserte et liaison en milieu autochtone, pour la CEIC et pour l'Équipe d'enquête sur l'exploitation sexuelle des enfants ont contribué aussi à cette hausse. Parallèlement, les nouveaux contingents policiers, les embauches interministérielles (mutations) et la nomination de nouveaux employés réguliers, ainsi que les départs (tous motifs confondus) sont des mouvements courants qui influencent l'effectif.

Les effectifs policiers en place peuvent momentanément être plus élevés que le nombre autorisé. Au 31 mars 2013, la Sûreté comptait 5 780 postes autorisés de policiers alors que 5 816 policiers étaient en place. Ce nombre est tributaire des prévisions de la main-d'œuvre par rapport au nombre réel de départs (retraites, démissions, etc.). De plus, des policiers sont en place sur des postes non autorisés, car ils sont financés par des protocoles d'entente. Parmi eux, deux postes sont occupés par des membres de l'état-major sortant.

⁵⁶ L'effectif en place considère tout employé occupant un poste dont le statut d'affectation peut être l'un ou l'autre des statuts suivants : actif, congé de maternité, congé sans salaire, congé avec salaire, assurance-salaire, accident de travail ou retrait préventif.

⁵⁷ Ajustement à l'exercice 2011-2012, le calcul était basé selon l'échelon de l'employé plutôt que selon le poste occupé par l'employé.

⁵⁸ Au cours de l'année 2010-2011, un changement de système informatique a amené les données en ressources humaines à migrer vers SAGIR, et de légers écarts ont pu survenir.

⁵⁹ Ajustement à l'exercice 2011-2012, concernant la régularisation des occasionnels 44/48 s'est fait en partie sur les années 2011-2012 et 2012-2013.

Quant au personnel civil, au 31 mars 2013, on compte 1 933 postes réguliers autorisés alors que 1 555 civils réguliers sont en place. L'écart s'explique par le recours à des effectifs occasionnels pour pourvoir les postes autorisés pour lesquels il n'y a pas d'effectifs réguliers en place.

Tableau 21 : Répartition des départs à la retraite selon la catégorie d'emploi⁶⁰

CATÉGORIE D'EMPLOI	2012-2013	2011-2012 ⁶¹
OFFICIER ⁶²	19	25
POLICIER ⁶³	69	60
TOTAL – EFFECTIFS POLICIERS	88	85
CADRE	2	6
PROFESSIONNEL	9	11
TECHNICIEN	11	20
PERSONNEL DE BUREAU	43	52
OUVRIERS	0	0
TOTAL – EFFECTIFS CIVILS	65	89
TOTAL DES RETRAITES	153	174

Tableau 22 : Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE	2012-2013	2011-2012 ⁶⁴	2010-2011
EFFECTIF CIVIL	5,5 %	6,5 %	n. d.
EFFECTIF POLICIER	1,7 %	1,6 %	n. d.

L'indicateur du taux de roulement du personnel régulier représente l'ensemble des personnes ayant volontairement quitté l'organisation en raison d'une retraite ou d'une démission en plus des mouvements de sortie de type mutation durant la période de référence. Les taux ont été calculés en fonction d'une moyenne annuelle d'effectifs réguliers en place, soit le nombre d'employés à la fermeture de chaque paie visée, divisé par le nombre total de paies concernées (26).

Moyenne annuelle de l'effectif régulier en place;

Civils : 1 519

Policiers : 5 759

Pour la période visée, on remarque une diminution du taux de départ volontaire chez le personnel civil. Ceci s'explique par l'augmentation du nombre d'effectifs civils en place et par une diminution du nombre de départs à la retraite.

⁶⁰ Le tableau considère les effectifs réguliers en place seulement.

⁶¹ Les données de 2011-2012 ont été révisées pour qu'elles soient réparties selon la catégorie d'emploi du poste occupé et non selon la catégorie d'emploi détenue par l'employé. Aussi, des ajustements ont été nécessaires considérant le délai de traitement pour les départs effectués en fin de période financière.

⁶² La catégorie « Officier » comprend les catégories d'emploi suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

⁶³ La catégorie « Policier » comprend les catégories d'emploi suivantes : sergent, agent et agent sur appel et horaire variable.

⁶⁴ Des ajustements ont été nécessaires considérant le délai de traitement pour les départs effectués en fin de période financière.

1.12 RESSOURCES MATÉRIELLES

Pour réaliser sa mission et répondre adéquatement aux besoins de ses clients, la Sûreté du Québec utilise diverses ressources matérielles. En date du 31 mars 2013, elle dispose notamment de 239 terrains et immeubles, incluant le QGG, les QG des districts, les postes de police, les entrepôts, les résidences, les stationnements et les terrains occupés par de l'équipement de télécommunications.

Tableau 23 : Nombre d'immeubles et de terrains occupés

	2012-2013	2011-2012	2010-2011
NOMBRE D'IMMEUBLES ET DE TERRAINS OCCUPÉS	239	226	227

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

L'ensemble du nombre d'emplacements a augmenté en 2012-2013. Il y a eu l'ajout de nouveaux immeubles à la suite de l'intégration de trois services de police dans les rangs de la Sûreté, soit ceux de Rivière-du-Loup, de Saint-Georges et de Sainte-Adèle. De plus, notons la construction de neuf nouvelles résidences pour les policiers en région éloignée à Fermont ainsi que l'ajout d'un nouveau poste à Saint-Ambroise.

Parmi les immeubles occupés, les immeubles suivants ont été construits, intégrés ou ont fait l'objet d'une rénovation majeure au cours de l'année 2012-2013 :

- ✧ Poste principal de la MRC du Fjord-du-Saguenay (Saint-Ambroise);
- ✧ MRC de Mékinac (Saint-Tite);
- ✧ Poste de Radisson – Auxiliaire de Matagami (Radisson);
- ✧ MRC d'Antoine-Labelle (Mont-Laurier);
- ✧ MRC de Caniapiscau – Construction de neuf résidences (Fermont);
- ✧ MRC de Beauharnois-Salaberry – Agents de liaison (Salaberry-de-Valleyfield);
- ✧ Intégration du poste municipal de Rivière-du-Loup;
- ✧ Intégration du poste municipal de Saint-Georges;
- ✧ Intégration du poste municipal de Sainte-Adèle.

Les immeubles suivants sont en cours de construction ou de rénovation et doivent être livrés pendant l'exercice 2013-2014⁶⁵ :

- ✧ MRC de Bonaventure - poste auxiliaire (réintégration des locaux de la Sûreté à New Carlisle);
- ✧ MRC des Laurentides (Sainte-Agathe);

⁶⁵ Les projets de la MRC des Laurentides (Sainte-Agathe) et celui du QG de la Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches (Québec), prévus initialement pour 2012-2013, ont dû être reportés en 2013-2014. Dans le cas du poste de Sainte-Agathe, la préparation et la décontamination du terrain ont pris plus de temps que prévu dû à la complexité et à l'ampleur de la tâche. Concernant le QG de la Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches à Québec, l'échéancier a été retardé par la Société immobilière du Québec en raison de travaux de maintien d'actifs en cours sur ce bâtiment.

- ✧ MRC de Témiscamingue (Ville-Marie);
- ✧ QG de la Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches (Québec).

Tableau 24 : Parc de véhicules de la Sûreté du Québec⁶⁶

TYPE DE VÉHICULES	2012-2013	2011-2012	2010-2011
AUTOBUS (MINIBUS)	8	6	9
MINIFOURGONNETTE	189	185	180
BATEAU	80	84	79
CAMION	24	24	25
FOURGONNETTE	149	137	122
HÉLICOPTÈRE	3	3	3
AUTOMOBILE	2 528	2 418	2 348
UTILITAIRE 4 x 4	118	113	109
MOTONEIGE	159	164	153
MOTOCYCLETTE	59	56	57
QUAD	158	165	154
TOTAL	3 475	3 355	3 239

L'augmentation du nombre de véhicules de la Sûreté dépend, de façon générale, de la croissance des effectifs. En effet, pour l'année en cours, les trois services de police municipaux intégrés à la Sûreté et l'augmentation des effectifs au sein des escouades spécialisées (équipes d'enquête sur l'exploitation sexuelle des enfants dans les régions de Montréal et de la Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches) y ont contribué.

⁶⁶ Ce nombre comprend les véhicules immatriculés seulement.



CONFORMITÉ AUX EXIGENCES LÉGISLATIVES ET AUX POLITIQUES D'APPLICATION GOUVERNEMENTALE

1.13 POLITIQUE LINGUISTIQUE

La Sûreté du Québec adhère entièrement à l'effort de francisation du gouvernement. De fait, elle s'est donné une politique linguistique interne qui intègre la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration*, la *Politique d'achat* et la *Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information*.

La politique linguistique de la Sûreté est diffusée sous forme de politique de gestion, disponible dans l'intranet. Cette politique est entrée en vigueur le 14 janvier 2000 et demeure en usage. Le comité permanent de la Sûreté n'a tenu aucune rencontre en 2012-2013.

Cette année, la Sûreté a concrétisé ses efforts de francisation par les actions suivantes :

- ✧ elle a investi 2 130 \$ en offrant des cours de perfectionnement à sept employés afin de leur permettre d'améliorer leur connaissance de la langue française. Ces cours ont eu un effet positif direct sur leur travail quotidien;
- ✧ elle a généralement⁶⁷ respecté les obligations de l'Office québécois de la langue française concernant l'utilisation de la langue lors de l'octroi de contrats.

1.14 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ


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

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

REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES

En 2012-2013, 108 employés parmi les 1 130 nouvelles personnes embauchées appartenaient à l'un des quatre groupes cibles visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi (communauté culturelle, anglophone, autochtone, personne handicapée). Spécifiquement, 11,9 % sur les 843 employés civils embauchés et 2,8 % sur les 287 policiers embauchés sont issus de ces groupes. Le taux d'embauche des nouveaux employés, civils et policiers, appartenant à l'un des groupes cibles est donc passé de 8,5 % à 9,6 % entre les périodes 2011-2012 et 2012-2013.

⁶⁷ Des modifications à la politique linguistique gouvernementale ont occasionné des délais dans son application.



Pour l'effectif civil régulier en place, au 31 mars 2013, une hausse du taux de représentativité du groupe de communautés culturelles est notable, soit de 8,3 % comparativement à 7,1 %⁶⁸ au 31 mars 2012, ce qui nous rapproche de la cible gouvernementale de 9 %.

La cible gouvernementale fixée à 2 % pour la représentativité du groupe de personnes handicapées, est respectée avec 2,3 %. Quant aux deux autres groupes cibles, les taux sont maintenus par rapport à 2012, soit de 0,8 % pour le groupe des autochtones et 0,4 % pour le groupe des anglophones.

Pour l'effectif policier en place, au 31 mars 2013, les taux de représentativité des groupes cibles sont semblables aux taux de l'année dernière. Ainsi, on note un écart de 0,1 % entre le 31 mars 2012 et le 31 mars 2013 pour le groupe de communauté culturelle et le même taux de 0,7 % pour le groupe des autochtones.

REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES

Pour 2012-2013, les femmes représentent plus de la moitié du personnel civil embauché, tout statut confondu, soit 60,7 %. Cette proportion significative de nouveaux employés féminins se reflète dans la représentation de l'effectif civil régulier en place, au 31 mars 2013, composé de 71,6 % de femmes. Ce taux est similaire à celui de l'année précédente.

Conformément au processus d'embauche des recrues policières, la Sûreté a embauché 79 femmes sur un total de 287 policiers. Cela représente 27,5 % du nombre total de personnes embauchées en 2012-2013, un taux légèrement à la baisse par rapport aux deux périodes précédentes qui était de 29 % en 2011-2012 et de 34,2 % en 2010-2011. La représentativité des femmes au sein de l'effectif policier en place (21,4 %) au 31 mars 2013 est similaire à celle de 2012 (20,9 %).

I.15 EMBAUCHE ET REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES

Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de représentativité des membres des groupes cibles au sein des effectifs policiers et civils de la Sûreté du Québec pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.

DONNÉES GLOBALES

Tableau 25 : Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2013

EFFECTIF CIVIL TOTAL (PERSONNE)	1 555
EFFECTIF POLICIER TOTAL (PERSONNE)	5 816

⁶⁸ Ajustement à l'exercice 2011-2012, concernant la régularisation des occasionnels 44/48 s'est fait en partie sur les années 2011-2012 et 2012-2013.

Tableau 26 : Embauche totale entre le 1^{er} avril 2012 et le 31 mars 2013

	RÉGULIER ⁶⁹	OCCASIONNEL ⁷⁰	ÉTUDIANT ⁷⁰	STAGIAIRE ⁷⁰
NOMBRE TOTAL DE CIVILS EMBAUCHÉS	112	639	77	15
NOMBRE TOTAL DE POLICIERS EMBAUCHÉS	287	S. O.	S. O.	S. O.

TAUX D'EMBAUCHE DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES

Les données sur l'embauche du personnel civil sont partielles parce que certains mouvements de personnel ayant eu lieu avant le 1^{er} avril 2013 peuvent ne pas avoir été saisis dans le *Système automatisé de gestion des informations sur le personnel*. Les résultats ont été fournis directement par le SCT, en l'absence de disponibilité du rapport sur le taux d'embauche de SAGIR.

Rappel de l'objectif d'embauche conformément à la mesure gouvernementale : atteindre un taux global d'embauche annuel de 25 % des membres des groupes cibles (communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées), pour les statuts des nouveaux employés (réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires), et ce, pour hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique. Aucune cible n'a été précisée pour les groupes cibles pris séparément.

Tableau 27 : Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2012-2013

STATUT D'EMPLOI	EMBAUCHE TOTALE 2012-2013		NOMBRE D'EMBAUCHES DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES EN 2012-2013											
			COMMUNAUTÉ CULTURELLE		AUTOCHTONE		ANGLOPHONE		PERSONNE HANDICAPÉE		TOTAL		TAUX D'EMBAUCHE PAR RÉSULTAT D'EMPLOI (%)	
	CIVIL	POLICIER	CIVIL	POLICIER	CIVIL	POLICIER	CIVIL	POLICIER	CIVIL	POLICIER	CIVIL	POLICIER	CIVIL	POLICIER
RÉGULIER ⁶⁹	112	287	21	6	0	2	1	0	2	S.O.	24	8	21,4	2,8
OCCASIONNEL ⁷⁰	639	S.O.	59	S.O.	2	S.O.	4	S.O.	5	S.O.	70	S.O.	11,0	S.O.
ÉTUDIANT ⁷⁰	77	S.O.	2	S.O.	0	S.O.	1	S.O.	0	S.O.	3	S.O.	3,9	S.O.
STAGIAIRE ⁷⁰	15	S.O.	3	S.O.	0	S.O.	0	S.O.	0	S.O.	3	S.O.	20,0	S.O.
TOTAL	843	287	85	6	2	2	6	0	7	S.O.	100	8	11,9	2,8

⁶⁹ Pour le personnel permanent, l'embauche ne concerne que les employés qui, au cours de la période donnée, ont reçu une nomination (statut temporaire). Sont exclues les embauches interministérielles (mouvements de type mutation).

⁷⁰ Les données sur l'embauche du personnel occasionnel, étudiant et stagiaire incluent les nouvelles entrées en fonction durant la période visée ainsi que les renouvellements de contrats. Pour ces statuts d'emplois, seul un renouvellement de contrat est compté à l'intérieur de cette période. Sont exclus de la méthode de calcul, les prolongements de contrats et les occasionnels avec droit de rappel.

Tableau 28 : Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

	PERSONNEL POLICIER (%)	PERSONNEL CIVIL (%)			
		RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE
2012-2013	2,8	21,4	11,0	3,9	20,0
2011-2012 ⁷¹	2,2	16,3	9,8	4,1	7,7
2010-2011 ⁷²	4,7	23,5	7,0	4,5	0,0

TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES AU SEIN DE L'FFECTIF RÉGULIER : RÉSULTATS COMPARATIFS

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

Tableau 29 : Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

	2013		2012 ⁷³		2011 ⁷⁴	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS DANS LE GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ PAR RAPPORT À L'FFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS DANS LE GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ PAR RAPPORT À L'FFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS DANS LE GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ PAR RAPPORT À L'FFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)
COMMUNAUTÉ CULTURELLE	129	8,3	107	7,1	101	6,6
AUTOCHTONE	12	0,8	13	0,9	10	0,7
ANGLOPHONE	6	0,4	6	0,4	7	0,5
PERSONNE HANDICAPÉE	36	2,3	32	2,1	30	2,0

⁷¹ Ajustement des données de 2011-2012, dont les résultats étaient partiels.

⁷² Ajustement des données de 2010-2011, afin d'appliquer la nouvelle méthode de calcul, avec l'arrivée du nouveau système de gestion en ressources humaines, en 2011-2012.

⁷³ Ajustement à l'exercice 2011-2012, le nombre d'effectifs réguliers civils passe de 1438 à 1504. La régularisation de personnels civils occasionnels devenus réguliers s'est faite en partie sur les années 2011-2012 et 2012-2013.

⁷⁴ Au cours de l'année 2010-2011, un changement de système informatique a amené les données en ressources humaines à migrer vers SAGIR, et de légers écarts ont pu survenir, ce qui explique l'ajustement de certaines données.

Tableau 30 : Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

	2013		2012		2011	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS DANS LE GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS DANS LE GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS DANS LE GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ PAR RAPPORT À L'EFFECTIF RÉGULIER TOTAL (%)
COMMUNAUTÉ CULTURELLE	65	1,1	59	1,0	55	1,0
AUTOCHTONE	40	0,7	40	0,7	41	0,7
ANGLOPHONE ⁷⁵	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
PERSONNE HANDICAPÉE ⁷⁶	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.

Tableau 31 : Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emploi au 31 mars 2013

	PERSONNEL D'ENCADREMENT		PERSONNEL PROFESSIONNEL		PERSONNEL TECHNIQUE ET DE BUREAU		OUVRIER		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
COMMUNAUTÉ CULTURELLE	2	3,6	47	13,7	73	6,5	7	25,9	129	8,3
AUTOCHTONE	0	0,0	1	0,3	11	1,0	0	0,0	12	0,8
ANGLOPHONE	0	0,0	0	0,0	6	0,5	0	0,0	6	0,4
PERSONNE HANDICAPÉE	0	0,0	6	1,8	30	2,7	0	0,0	36	2,3

⁷⁵ La qualité et la fiabilité des données sur l'effectif policier du groupe cible « anglophone » ne pouvant être assurées, nous jugeons l'information non disponible. Des mesures seront prises afin de rectifier cette situation.

⁷⁶ L'information sur l'effectif policier du groupe « personne handicapée » n'est colligée dans aucun système ou base de données. Des mesures seront prises afin de rectifier cette situation.

Tableau 32 : Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emploi au 31 mars 2013

	OFFICIER ⁷⁷		SOUS-OFFICIER		AGENT		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
COMMUNAUTÉ CULTURELLE	2	0,5	22	1,2	41	1,2	65	1,1
AUTOCHTONE	2	0,5	17	0,9	21	0,6	40	0,7
ANGLOPHONE ⁷⁸	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
PERSONNE HANDICAPÉE ⁷⁹	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.

TAUX D'EMBAUCHE ET REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES POUR 2012-2013

Tableau 33 : Taux d'embauche des femmes en 2012-2013 par statut d'emploi

PERSONNEL CIVIL	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
NOMBRE D'EMBAUCHES DE FEMMES	66	384	56	6	512
POURCENTAGE PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE PERSONNES EMBAUCHÉES EN 2012-2013 (%)	58,9	60,1	72,7	40,0	60,7
PERSONNEL POLICIER	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
NOMBRE D'EMBAUCHES DE FEMMES	79	s. o.	s. o.	s. o.	79
POURCENTAGE PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE PERSONNES EMBAUCHÉES EN 2012-2013 (%)	27,5	s. o.	s. o.	s. o.	27,5

⁷⁷ La catégorie d'emploi « Officier » comprend les catégories d'emploi suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

⁷⁸ La qualité et la fiabilité des données sur l'effectif policier du groupe cible « anglophone » ne pouvant être assurées, nous jugeons l'information non disponible. Des mesures seront prises afin de rectifier cette situation.

⁷⁹ L'information sur l'effectif policier du groupe « personne handicapée » n'est colligée dans aucun système ou base de données. Des mesures seront prises afin de rectifier cette situation.

Tableau 34 : Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier civil au 31 mars 2013

	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL	PERSONNEL TECHNICIEN	PERSONNEL DE BUREAU	OUVRIER	TOTAL
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	56	342	311	819	27	1 555
NOMBRE DE FEMMES AYANT LE STATUT D'EMPLOYÉE RÉGULIÈRE	26	198	243	645	1	1 113
TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'FFECTIF RÉGULIER TOTAL DE LA CATÉGORIE (%)	46,4	57,9	78,1	78,8	3,7	71,6

Tableau 35 : Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif policier⁸⁰ au 31 mars 2013

	OFFICIER	SOUS-OFFICIER	AGENT	TOTAL
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	391	1 884	3 541	5 816
NOMBRE DE FEMMES AYANT LE STATUT D'EMPLOYÉE RÉGULIÈRE	21	300	926	1 247
TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DANS L'FFECTIF RÉGULIER TOTAL DE LA CATÉGORIE (%)	5,4	15,9	26,2	21,4

⁸⁰ Un changement de la méthode de calcul venant modifier la répartition des effectifs par catégories d'emploi rend la comparaison avec les données du RAG 2011-2012 difficile.

1.16 PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

- ✧ Interventions en matière d'accessibilité dans le cadre des travaux d'aménagement au poste auxiliaire de la MRC du Fjord-du-Saguenay, au poste de la MRC de Mékinac, au poste de Radisson (auxiliaire de Matagami), ainsi qu'au poste de la MRC d'Antoine-Labelle.
- ✧ À l'automne 2012, dépôt de huit projets d'emploi par des gestionnaires de la Sûreté aux répondants régionaux du *Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées*. Ces projets d'emploi, d'une durée d'un an, permettent à des personnes handicapées d'acquérir une expérience de travail au sein de la Sûreté. Sur les huit projets présentés, quatre ont été acceptés et recevront leur financement.
- ✧ Déploiement d'efforts en district pour offrir de l'emploi à des personnes ayant un handicap physique ou mental. Des unités du district de la Mauricie-Centre-du-Québec ont par exemple signé une entente avec le Centre de services en déficience intellectuelle de la Mauricie et du Centre-du-Québec. Ils accueillent ainsi des personnes ayant un handicap intellectuel pour faire le déchetage du papier à raison d'une ou deux journées par semaine.
- ✧ Intégration de pages sur l'accessibilité aux sites Web de la Sûreté et soutien téléphonique pour les pages qui ne seraient pas accessibles. Un contrat de services a d'ailleurs été signé avec l'entreprise *AccessibilitéWeb* pour vérifier la conformité des sites Internet et intranet de la Sûreté.
- ✧ Réalisation d'activités de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel du GQG à l'occasion de la *Semaine québécoise des personnes handicapées* :
 - exposition artistique mettant en valeur les réalisations de personnes handicapées;
 - affiches de sensibilisation pour les espaces publics réservés aux personnes handicapées.

Tableau 36 : Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

	AUTOMNE 2012 (COHORTE 2013)	AUTOMNE 2011 (COHORTE 2012)	AUTOMNE 2010 (COHORTE 2011)
NOMBRE DE PROJETS SOUMIS AU CENTRE DE SERVICES PARTAGÉS DU QUÉBEC DANS LE CADRE DU PDEIPH	8	7	6

	2012-2013	2011-2012	2010-2011
NOMBRE DE NOUVEAUX PARTICIPANTS AU PDEIPH ACCUEILLIS DU 1 ^{ER} AVRIL AU 31 MARS	4	3	4



I.17 LA DIVERSITÉ : UNE VALEUR AJOUTÉE

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

Avec la volonté d'améliorer le respect des droits des personnes qui résident en sol québécois et d'assurer une meilleure participation de tous à la vie économique, sociale et culturelle du Québec, l'adoption d'un premier plan d'action gouvernemental pour accompagner la politique⁸¹ constitue un pas décisif vers une action concertée de prévention et de lutte contre le racisme et la discrimination sur la base de la « race », de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale ou de l'appartenance religieuse. Il associe tous les ministères et organismes gouvernementaux et convie les employeurs, les institutions publiques, le milieu associatif et l'ensemble de la société à édifier un Québec inclusif où chaque citoyen possède une chance égale de réaliser ses aspirations⁸². Nous vous présentons, ci-dessous, les deux mesures adoptées par la Sûreté du Québec.

CHOIX STRATÉGIQUE 4

FAVORISER UN ACCÈS ÉQUITABLE AUX SERVICES PUBLICS

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

MOYEN D'ACTION

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

CIBLE 1

Adopter l'énoncé d'orientation

RÉSULTAT : ÉNONCÉ ADOPTÉ

La Sûreté a adopté en 2012 un énoncé de principes en matière de profilage racial et illicite. Cet énoncé rappelle les valeurs guidant la Sûreté et la concordance de ces valeurs avec le maintien de pratiques policières exemptes de toutes formes de discrimination. En définissant le profilage racial et illicite, la Sûreté proscrie l'invocation abusive de la menace criminelle, sécuritaire ou terroriste fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés.

CIBLE 2

Informar le personnel des orientations retenues par l'organisation

RÉSULTAT : AUCUNE ACTION RÉALISÉE

En 2012-2013, la Sûreté n'a pas mis en place de moyens pour diffuser son énoncé de principes, car elle désire analyser les meilleurs canaux à privilégier. Des travaux ont été réalisés pour traiter de l'énoncé dans la DSC, qui est en cours de révision. En plus de ces démarches, la Sûreté participe au Comité sectoriel du milieu policier sur le profilage racial du MSP. Les réalisations de ce comité sont présentées au RAG du MSP.

⁸¹ Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec.

⁸² Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. *La diversité : une valeur ajoutée, Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013 (2008)*, page 6.



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

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

MOYEN D'ACTION

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

CIBLE

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

RÉSULTAT : DEUX NOUVEAUX SITES INTERNET À CARACTÈRE RACISTE DÉTECTÉS

En 2012-2013, plusieurs signalements sur la diffusion de propagande haineuse ou raciste ont été enregistrés par la Sûreté et ont été traités par des équipes d'enquêtes affectées spécifiquement à cette criminalité. Deux nouveaux sites Internet à caractère raciste ont été détectés cette année. La Sûreté maintient également une vigie sur des sites à caractère raciste à la recherche de propos inquiétants et d'individus laissant croire qu'ils pourraient agir selon des motifs politiques et idéologiques.

Tous les signalements reçus, par dénonciation ou par des demandes d'assistance provenant d'autres unités ou corps de police, sont vérifiés. La Sûreté coordonne, au plan provincial, les signalements sur la criminalité haineuse et offre son support aux unités d'enquêtes impliquées dans ces types de crimes. Elle effectue également des présentations traitant de la criminalité haineuse et de ses conséquences sur les segments de population affectés.

1.18 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

En 2012-2013, la Sûreté du Québec a reçu 7 610 demandes d'accès, ce qui représente une baisse de 7 % par rapport à l'année dernière⁸³. De ce nombre, 3 124 demandes concernaient l'accès à des renseignements personnels et 78 l'accès à des documents administratifs. Seules 2 demandes visaient la rectification de renseignements personnels.

Les demandes sont formulées principalement par des compagnies d'assurances, soit une proportion de 56 %. Viennent ensuite les citoyennes et les citoyens ou leurs représentants (36 %), les entreprises privées (3 %), les organismes publics (2 %) et les journalistes (1 %). Finalement, 2 % des demandes sont faites par des organismes sans but lucratif, des ordres professionnels ou des partis politiques. Aucune demande de mesure d'accommodement raisonnable visant à faciliter l'exercice du droit d'accès par une personne handicapée n'a été formulée aux responsables de l'accès en 2012-2013.

En général, 97,5 % des demandes ont pour objet l'accès aux renseignements contenus dans des dossiers opérationnels ou des cartes d'appel. Environ 2,5 % des demandes visaient à obtenir des documents administratifs relatifs aux fonctions policières, aux ressources financières, matérielles, humaines, informationnelles et de gestion.

⁸³ Certaines demandes d'accès n'ont pas été enregistrées par un district pour le présent exercice, ce qui explique cette légère baisse.

Tableau 37 : Nombre et état des demandes d'accès à l'information


ÉTAT DE LA DEMANDE	2012-2013	2011-2012	2010-2011
DOCUMENT COMMUNIQUÉ INTÉGRALEMENT PAR LES DISTRICTS	3 796	4 525	4 397
DEMANDES TRAITÉES PAR LE SADPRP :	3 204	2 634	2 152
DOCUMENT COMMUNIQUÉ INTÉGRALEMENT	498	470	302
DOCUMENT COMMUNIQUÉ PARTIELLEMENT	1 897	1 461	1 246
DEMANDE REFUSÉE	497	608	355
AUTRE DÉCISION	304	94	243
DEMANDE TRANSFÉRÉE AU RESPONSABLE DE L'ACCÈS DU MSP	8	1	6
SOUS-TOTAL – DEMANDES TRAITÉES	7 000	7 159	6 549
DEMANDE EN TRAITEMENT	610	1 021 ⁸⁴	1 056 ⁸⁵
TOTAL	7 610	8 180	7 605

Sur les 7 000 demandes d'accès traitées par la Sûreté au cours de cette année, la plupart sont traitées par les districts, alors que les plus complexes le sont par le SADPRP au GQG. Parmi les demandes traitées par le SADPRP, 43 % sont d'une complexité de niveau moyen à élevé. La complexité des demandes varie selon le nombre de dossiers demandés, le nombre de personnes impliquées, leur implication dans l'événement, la nature de l'événement, le statut du dossier ainsi que l'application des restrictions à l'accès édictées par certaines lois. La majorité des demandes reçues en 2012-2013 (77 %) ont été traitées dans un délai de 20 jours. Par ailleurs, 9 % des demandes ont été traitées dans un délai compris entre 21 et 30 jours et 14 % dans un délai dépassant 30 jours. En effet, le SADPRP a réussi à réduire le délai de traitement des demandes grâce à un suivi rigoureux du flux des demandes d'accès et un ajustement continu du processus de traitement.

La Sûreté a transmis la totalité des renseignements demandés dans 61,3 % des demandes traitées. Par ailleurs, un accès partiel a été accordé pour 27,1 % des demandes, tandis que 11,4 % ont fait l'objet d'un refus ou d'une autre décision. La plupart de ces refus étaient motivés par les dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* concernant l'accès à des renseignements ayant des incidences sur l'administration de la justice et la sécurité publique, l'accès à des renseignements ayant des incidences sur les décisions administratives et l'accès à des renseignements personnels de tiers sans leur consentement.

⁸⁴ Au cours de l'exercice 2012-2013, 11 demandes ont été réactivées, augmentant ainsi le nombre de demandes d'accès en traitement à 1 032 au 31 mars 2013. De ces 1 032 demandes, 62 ont donné lieu à une communication intégrale des documents, 496 à une communication partielle, 31 n'ont donné lieu à aucune communication, 129 ont fait l'objet d'autres décisions et, finalement, 314 demeurent en traitement.

⁸⁵ Au cours de l'exercice 2012-2013, la mise à jour des demandes d'accès a permis de réduire le nombre de demandes qui demeuraient en traitement à 413. De ces 413 demandes, 5 ont donné lieu à une communication intégrale des documents, 108 à une communication partielle, 9 n'ont donné lieu à aucune communication, 155 ont fait l'objet d'autres décisions et, finalement, 136 demeurent en traitement.



À l'égard des demandes de révision à la *Commission d'accès à l'information* (CAI), la Sûreté a reçu 20 demandes concernant des décisions rendues lors de l'exercice 2011-2012 et 47 demandes visant des décisions rendues au cours du présent exercice. De ces 67 demandes de révision, 15 ont fait l'objet d'un désistement de la part du demandeur, deux demandes ont été rejetées par la CAI et 50 sont en attente d'une convocation pour une audition ou d'une décision de la CAI.

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

Un bilan des activités relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels réalisées au sein de la Sûreté est présenté à l'objectif 1.2.2.

1.19 ÉTHIQUE ET NORMES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de leur fonction, comme dans la vie privée, tous les policiers et les employés civils de la Sûreté du Québec doivent se comporter de façon à conserver le respect et la confiance du public. Ainsi, diverses lois et divers règlements viennent encadrer les normes et devoirs de conduite des employés de la Sûreté.

Entre autres, deux instances de surveillance civile distinctes et indépendantes, le Commissaire à la déontologie policière et le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique) assurent l'application du *Code de déontologie des policiers du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r.1).

Dans le cadre de ses activités, la Direction des normes professionnelles assure un suivi administratif des dossiers déontologiques et, plus particulièrement, l'alimentation des dossiers dans la base de données *Système d'information de gestion des inconduites policières*, le suivi des sanctions déontologiques et le traitement des demandes d'assistance judiciaire.

Les données relatives aux plaintes et aux manquements au *Code de déontologie des policiers du Québec*, pour l'année financière 2012-2013, se retrouvent dans le RAG du Commissaire à la déontologie policière, qui peut être consulté sur le site Internet de la déontologie policière dans les publications administratives du Commissaire.

Les données relatives aux plaintes et aux manquements disciplinaires, pour l'année financière 2012-2013, sont transmises au ministre de la Sécurité publique conformément à l'article 264 de la *Loi sur la police* et sont également rendues publiques lors de l'étude des crédits budgétaires.

Conformément à la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1, articles 256 à 259), la Sûreté s'est dotée d'un nouveau *Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r.2.01), entré en vigueur le 13 décembre 2012. Le texte du règlement est présenté à l'annexe 2 du présent rapport et peut également être consulté sur le site Internet des publications du Québec à l'adresse suivante :

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=3&file=/P_13_1/P_13_1R2_01.HTM

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



CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r.1) est entré en vigueur le 1^{er} septembre 1998. Pour l'exercice financier 2012-2013, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté.

CODE DE DÉONTOLOGIE DU PERSONNEL CIVIL

Pour l'exercice financier 2012-2013, aucune plainte relative à un manquement ou à une omission aux dispositions du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1, r.3) n'a été déposée.

1.20 DÉVELOPPEMENT DURABLE

La Sûreté du Québec se soucie de répondre aux besoins actuels des citoyens sans compromettre sa capacité à répondre aux besoins des générations futures, tout en respectant les obligations et les principes prescrits dans la *Loi sur le développement durable* (RLRQ, chapitre D-8.1.1). La Sûreté est convaincue que l'engagement de l'organisation et la sensibilité des employés civils et policiers pour cette cause entraîneront des changements dans les habitudes de vie et contribueront à l'adoption de pratiques gagnantes pour la société québécoise.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (1) : MIEUX CONNAÎTRE LE CONCEPT ET LES PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET FAVORISER LE PARTAGE DES EXPÉRIENCES ET DES COMPÉTENCES EN CETTE MATIÈRE ET L'ASSIMILATION DES SAVOIRS ET DES SAVOIR-FAIRE QUI EN FACILITENT LA MISE EN OEUVRE

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Sensibiliser les membres du personnel aux principes de développement durable afin qu'ils puissent les prendre en compte dans leurs activités quotidiennes

ACTION 1

Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du plan gouvernemental de sensibilisation et de formation à la démarche de développement durable

CIBLE

Sensibiliser 80 % du personnel d'ici 2011⁸⁶, dont 50 % ont une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités (cible imposée par le ministère du Développement durable, de l'Environnement, de la Faune et des Parcs [MDDEFP])

INDICATEUR

Pourcentage du personnel sensibilisé et formé à la démarche de développement durable

⁸⁶ La cible de sensibilisation et de formation a été fixée par le MDDEFP pour la période 2009-2013. Celle-ci est précisée dans la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, disponible sur le site Web du ministère.



RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2012-2013

Bien que la cible de sensibilisation de 80 % a été rencontrée en 2011-2012⁸⁷, plusieurs actions de sensibilisation du personnel ont été poursuivies au cours de l'année 2012-2013.

- ✧ Une séance d'information portant sur le développement durable a été donnée aux nouveaux employés civils de la Sûreté lors de l'activité d'accueil. Cette séance a permis de rejoindre 90 employés.
- ✧ Trois bulletins d'information internes en développement durable sont publiés par année. Ils présentent aux employés de l'organisation les projets et initiatives de développement durable réalisés aux cours des derniers mois.

Un réseau d'échange en développement durable, à travers lequel sont publiés des articles ponctuels faisant état des actualités environnementales au Québec et au Canada, permet de sensibiliser 144 employés à des thématiques variées.

De plus, la Sûreté devait former 50 % du personnel d'ici 2013. Cette formation visait spécifiquement à développer des compétences relatives à la prise en compte des principes de développement durable au sein de leurs activités et de leurs processus de décision réguliers. En 2011, le MDDEFP a précisé que la cible devait s'appliquer à des catégories de personnel ciblées.

Afin d'atteindre la cible, un plan de formation ciblant six catégories de personnel dont les tâches et activités sont en lien avec les principes de développement durable a été élaboré : encadrement, planification stratégique et opérationnelle, élaboration de projets et de stratégies, organisation d'événements, rédaction communicationnelle et organisationnelle et répondants locaux dans les districts.

Parmi ces catégories, 388 personnes ont été ciblées pour la formation. Depuis l'adoption du *Plan d'action de développement durable*, 291 de ces personnes ont été formées, ce qui équivaut à 75 % du personnel ciblé. La cible de formation en développement durable a donc été dépassée en 2012-2013.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (4) : POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT ET LA PROMOTION D'UNE CULTURE DE LA PRÉVENTION ET ÉTABLIR DES CONDITIONS FAVORABLES À LA SANTÉ, À LA SÉCURITÉ ET À L'ENVIRONNEMENT

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Renforcer le sentiment de sécurité des citoyens

ACTION 2

Communiquer annuellement aux citoyens les résultats du sondage sur le sentiment de sécurité

⁸⁷ Selon l'Enquête sur le taux de sensibilisation des employés du secteur public à la démarche de développement durable au Québec, Institut de la statistique du Québec (2011), le taux de sensibilisation pour l'ensemble du gouvernement est de 90 %.



CIBLE

Produire dix communiqués

INDICATEUR

Un communiqué annuel par district

RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2012-2013

Le sondage sur le sentiment de sécurité effectué en 2011-2012 s'est terminé en avril 2012. Un communiqué, présentant les résultats des dix districts sur le sentiment de sécurité, a été publié sur le site Internet de la Sûreté le 20 février 2013.

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

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Réduire les impacts environnementaux découlant des activités de la Sûreté du Québec

ACTION 3

Mettre en œuvre des activités contribuant aux dispositions de la *Politique pour un gouvernement écoresponsable*

CIBLE

Adopter un cadre de gestion environnementale en 2011

INDICATEURS

- ✧ État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale en 2011
- ✧ Nombre de gestes posés en gestion environnementale
- ✧ Nombre d'acquisitions respectant des critères écoresponsables

RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2012-2013


Mettre en œuvre des activités contribuant aux dispositions de la *Politique pour un gouvernement écoresponsable*

Le *Cadre de gestion environnementale 2011-2013* a été mis à jour en 2012-2013, via l'adoption d'un *Plan de gestion environnementale 2012-2013*. Cette initiative s'est traduite par la mise en place et la poursuite de mesures visant à diminuer les principaux impacts environnementaux des activités de la Sûreté.

Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées aux déplacements

Afin de contribuer à l'atteinte des objectifs du *Plan d'action 2013-2020 sur les changements climatiques*, la Sûreté a mis en place des mesures de réduction des émissions de GES découlant des déplacements d'affaires.

Toutefois, conformément à sa mission, la Sûreté est liée par de nombreuses contraintes quant à la performance de ses véhicules dédiés aux activités policières. Alors, l'amélioration de l'empreinte



carbone passe avant tout par la révision des critères d'acquisitions de véhicules banalisés dédiés aux activités administratives et à certaines activités d'enquête. Au cours de la dernière année, 132 véhicules quatre cylindres ont été acquis en remplacement de véhicules six et huit cylindres, ce qui permet de diminuer la consommation d'essence par véhicule, et donc les GES. Une cible de réduction des émissions de GES de 5 % a été déterminée pour la période 2013-2020, en référence à l'année 2009-2010. Au cours de l'année, les émissions de GES ont diminué de 4,37 %, une progression positive vers l'atteinte de la cible.

De plus, un système de visioconférence a été installé dans chacun des districts, ainsi qu'au GQG à Montréal, afin de diminuer la quantité de déplacements relatifs à la tenue de réunions.

Gestion des matières résiduelles

La Sûreté a poursuivi son projet de récupération des uniformes policiers, alors qu'une entente a été conclue avec le Réseau québécois des Centres de formation en entreprise et récupération. Ces écoles-entreprises, dont la mission vise à former les jeunes en difficulté, récupèrent les uniformes, les modifient et en favorisent le réemploi. Le GQG ainsi que deux districts participent actuellement au programme de récupération.

Diminution de la consommation de papier⁸⁸

De 2009 à 2013, la Sûreté a implanté un système de gestion électronique en téléphonie. Il a été demandé aux principaux fournisseurs de procéder à l'envoi de factures électroniques. En 2012-2013, ce projet a permis d'éviter l'utilisation de près de 11 000 feuilles, ce qui équivaut à une réduction de 77 % de la consommation de papier relatif aux factures de téléphonie.

Acquisitions écoresponsables

En 2012-2013, une étude de faisabilité relative à l'implantation d'un système d'achat de lave-glace en vrac a été réalisée. Cette étude a par la suite mené à la réalisation du projet au GQG et dans trois des dix districts de la Sûreté. L'achat de lave-glace en vrac permet de réduire considérablement les quantités de bidons de plastique de quatre litres utilisés, et jetés à la poubelle, en favorisant l'utilisation de contenants de plusieurs centaines de litres.

⁸⁸ Une erreur s'est glissée dans le RAG 2011-2012. À la page 95, on aurait dû lire : « Enfin, la Sûreté a délaissé la facturation « papier » pour ses services de téléphonie mobile au profit de la facturation électronique. Il en a résulté une économie d'environ 7 500 feuilles. »



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

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Accroître la connaissance de l'histoire de la Sûreté du Québec par la mise en valeur du patrimoine

ACTION 5

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

CIBLES

- ✧ Accroître la collection patrimoniale
- ✧ Augmenter le nombre d'expositions réalisées

INDICATEURS

- ✧ Nombre d'acquisitions de biens patrimoniaux
- ✧ Nombre d'expositions réalisées

RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2012-2013

En matière d'acquisition, de conservation et de mise en valeur du patrimoine de la Sûreté, l'année 2012-2013 aura été axée autour des trois thématiques suivantes :

1. la récupération du patrimoine, soit du matériel policier d'époque du Service de police de la Ville de Saint-Georges lors de son intégration à la Sûreté en novembre 2012;
2. l'acquisition et la conservation du « patrimoine immatériel » de l'organisation, soit la récupération et la collecte des savoirs, des traditions et de la mémoire de la Sûreté, par la réalisation d'entrevues auprès de policiers retraités (ce patrimoine servira entre autres pour des expositions);
3. la diffusion de l'histoire du rôle de la Sûreté et de son ancienne « Police des liqueurs » dans le contexte de la lutte contre la contrebande d'alcool dans les années 1920-1930. Une exposition sur le sujet a été présentée au GQG à Montréal, à Rivière-Bleue (MRC de Témiscouata, district 01) et à Sutton (MRC de Brome-Missisquoi, district 05).



OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (23) : INTENSIFIER LA COOPÉRATION AVEC LES PARTENAIRES NATIONAUX ET INTERNATIONAUX SUR DES PROJETS INTÉGRÉS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Favoriser la collaboration et les échanges entre la Sûreté, ses partenaires et les organismes internationaux dans le domaine de la sécurité publique et du développement durable

ACTION 6

Travailler conjointement avec les corps de police étrangers à l'avancement des idées et des pratiques respectueuses d'une démarche de développement durable

CIBLE

Au moins un programme de coopération internationale

INDICATEURS

- ✧ Nombre de missions réalisées
- ✧ Mise en œuvre de programmes de coopération internationale
- ✧ Relance de l'envoi de matériel dans le cadre des missions de paix

RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2012-2013

Cette année, la Sûreté a poursuivi son engagement auprès de la *Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti* en déployant en permanence une moyenne de 23 policiers sur le terrain. Ses membres avaient principalement pour mandat d'agir à titre de mentors et de formateurs auprès de la Police nationale haïtienne.

Depuis ses premières contributions à cet effort de solidarité internationale en 1995, la Sûreté a déployé 307 membres en opérations de paix.

OBJECTIF GOUVERNEMENTAL (24) : ACCROÎTRE L'IMPLICATION DES CITOYENS DANS LEUR COMMUNAUTÉ

OBJECTIF ORGANISATIONNEL

Favoriser l'implication des citoyens et de la collectivité dans le maintien de la sécurité dans leur milieu de vie

ACTION 7

Mettre en œuvre des activités dans lesquelles les citoyens peuvent s'impliquer

CIBLES

- ✧ 100 % de l'inventaire réalisé
- ✧ Plan d'action de la table de réflexion déposé d'ici 2013

INDICATEURS

- ✧ Pourcentage de l'inventaire réalisé
- ✧ Pourcentage du plan d'action réalisé



RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2012-2013

L'Approche stratégique en résolution de problèmes (ASRP) permet de relier certains événements ou incidents, autrefois traités un à un, d'en dégager une compréhension globale et de chercher des réponses mieux adaptées et permanentes. Par cette approche, la Sûreté travaille de concert avec ses partenaires et la population afin d'améliorer la qualité de vie, chacun y contribuant dans la mesure de ses compétences, de ses capacités et de ses ressources.

En 2012-2013, 100 % de l'inventaire des ASRP a été complété. Ainsi, 88 ASRP ont été réalisées dans les districts.

À titre d'exemple, le poste de la MRC de Nicolet-Yamaska a dû faire face à une hausse importante de cultures de cannabis notamment sur les terres agricoles. Cette activité criminelle a vite suscité un sentiment d'insécurité auprès des citoyens. Devant l'ampleur de la problématique, la Sûreté a multiplié les démarches afin d'impliquer le maximum de partenaires et d'innover pour lutter efficacement contre ce fléau. Ainsi, la MRC a mis en place un comité local impliquant les milieux agricole, scolaire et municipal. Ce comité a développé une approche novatrice visant à simplifier le travail policier et à confirmer la désapprobation sociale. Des conférences ont été données au sein des écoles secondaires afin de prévenir l'implication des jeunes dans le processus de culture. Les agriculteurs ont également été rencontrés pour les rassurer et les outiller relativement à ce fléau. Depuis, les résultats sont positifs et les élus municipaux ont exprimé leur satisfaction.

Pour ce qui est du plan d'action de la table de réflexion, la cible a été atteinte en 2010-2011.



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2012-2013

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES DISTRICTS, DES POSTES ET DES UNITÉS DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

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

ANNEXE 3 : LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES



ANNEXE I : LISTE DES DISTRICTS, DES POSTES ET DES UNITÉS DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

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

DISTRICT 1

Bas-Saint-Laurent–Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine
393, rue Vanier, Rimouski (Québec) G5L 8X1
Renseignements : 418 723-1122
Télécopieur : 418 722-7035

Postes (17) :

Îles-de-la-Madeleine, MRC de La Matapédia, MRC de La Matanie, MRC de Rimouski-Neigette, MRC de La Mitis, MRC de Témiscouata, MRC de Rivière-du-Loup, MRC de Kamouraska, MRC des Basques, MRC de La Côte-de-Gaspé (principal et auxiliaire), MRC d'Avignon et de Bonaventure (principal, auxiliaire d'Avignon et auxiliaire de Bonaventure), MRC du Rocher-Percé, MRC de La Haute-Gaspésie, Autoroutier du Bas-Saint-Laurent.

DISTRICT 2

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

Postes (7) :

Chapais-Chibougamau, MRC de Lac-Saint-Jean-Est, MRC du Fjord-du-Saguenay (principal et auxiliaire), MRC de Maria-Chapdelaine, MRC du Domaine-du-Roy (principal et auxiliaire).

DISTRICT 3

Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches
1050, rue des Rocailles, Québec (Québec) G2K 0H3
Renseignements : 418 623-6262
Télécopieur : 418 623-6533

Postes (17) :

MRC de Charlevoix, MRC de Charlevoix-Est, MRC de Portneuf, MRC de La Côte-de-Beaupré, MRC de L'Île-d'Orléans, MRC de L'Islet, MRC de Lotbinière, MRC de Montmagny, MRC des Etchemins, MRC de Beauce-Sartigan, MRC de Robert-Cliche, MRC de Bellechasse, MRC de La Nouvelle-Beauce, MRC des Appalaches, MRC de La Jacques-Cartier, Autoroutier de Québec et Autoroutier de Chaudière-Appalaches.



DISTRICT 4

Mauricie–Centre-du-Québec
950, rue Tousignant, Trois-Rivières (Québec) G8V 1S2
Renseignements : 819 379-7311
Télécopieur : 819 379-7609

Postes (13) :

MRC d'Arthabaska, MRC de L'Érable, MRC de Bécancour, MRC de Drummond, MRC de Maskinongé (principal et auxiliaire), MRC de Nicolet-Yamaska, MRC des Chenaux, MRC de Mékinac, ville de Shawinigan, agglomération de La Tuque, Autoroutier de la Mauricie et Autoroutier du Centre-du-Québec.

DISTRICT 5

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

Postes (9) :

MRC de Coaticook, MRC de Memphrémagog, MRC du Haut-Saint-François, MRC de Brome-Missisquoi, MRC de La Haute-Yamaska, MRC du Granit, MRC du Val-Saint-François, MRC des Sources et Autoroutier de l'Estrie.

DISTRICT 6

Montréal–Laval–Laurentides–Lanaudière
3005, avenue de la Gare, Mascouche (Québec) J7K 0P9
Renseignements : 450 474-7743
Télécopieur : 450 474-7713

Postes (17) :

MRC d'Argenteuil, MRC des Laurentides (principal et auxiliaire), MRC de Deux-Montagnes, MRC des Pays-d'en-Haut, MRC de D'Autray (principal, auxiliaire et secondaire), MRC de Montcalm, MRC de Matawinie (principal, auxiliaire et secondaire), MRC de La Rivière-du-Nord, MRC de Joliette, Autoroutier de Montréal, Autoroutier de Laval et Autoroutier des Laurentides.

DISTRICT 7

Outaouais
85, rue Jean-Proulx, Gatineau (Québec) J8Z 1W2
Renseignements : 819 770-9111
Télécopieur : 819 779-6216

Postes (5) :

MRC de Pontiac, MRC de La Vallée-de-la-Gatineau, MRC d'Antoine-Labelle, MRC de Papineau et Autoroutier de l'Outaouais.



DISTRICT 8

Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec
205, boulevard Rideau, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5R8
Renseignements : 819 764-3202
Télécopieur : 819 762-7898

Postes (11) :

MRC d'Abitibi, MRC d'Abitibi-Ouest, MRC de La Vallée-de-l'Or (principal et auxiliaire), MRC de Témiscamingue (principal et auxiliaire), ville de Rouyn-Noranda, Matagami (principale et auxiliaire), Lebel-sur-Quévillon et Nunavik.

DISTRICT 9

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

Postes (9) :

MRC de Manicouagan, MRC de La Haute-Côte-Nord (principal et auxiliaire), MRC de Minganie, MRC de Sept-Rivières (principal et auxiliaire), MRC de Caniapiscau (principal et auxiliaire) et MRC du Golfe-du-Saint-Laurent.

DISTRICT 10

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

Postes (16) :

MRC de La Vallée-du-Richelieu, MRC de Vaudreuil-Soulanges (Est et Ouest), MRC du Haut-Saint-Laurent, MRC du Haut-Richelieu, MRC de Rouville, MRC des Maskoutains, MRC d'Acton, MRC des Jardins-de-Napierville, MRC de Pierre-De Saurel, MRC de Beauharnois-Salaberry, Autoroutier de la Montérégie Est, Unité autoroutière de la Montérégie Ouest, Unité autoroutière de Rouville, Unité autoroutière des Maskoutains et Autoroutier de Cartier-Champlain.



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

À jour au 31 mars 2013

Chapitre P-13.1, r. 2.01

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

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

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


CHAPITRE II

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

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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



service ou, s'il n'est pas en service, alors qu'il est en uniforme;

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

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

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

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

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

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

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

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

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

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


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

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

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

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

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



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

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

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

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

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

5° prêter ou céder une arme de service;

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

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

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

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

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

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

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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



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

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

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° refuser ou inciter au refus d'accomplir ses tâches;

2° être négligent ou insouciant dans l'accomplissement de ses tâches.

8. Le membre doit être assidu à son travail.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° ne pas respecter les horaires de travail;

2° s'absenter du travail sans permission;

3° faire une fausse déclaration ou manœuvrer pour prolonger un congé, retarder le retour au travail ou s'absenter du travail;

4° échanger avec un autre membre un travail ou une relève auquel il a été affecté sans la permission de son supérieur.

9. Le membre doit exercer ses fonctions avec probité.

Constitue notamment une faute disciplinaire :

1° endommager ou détruire malicieusement, perdre par négligence ou céder illégalement un bien public ou privé;

2° négliger de rapporter toute destruction, perte ou dommage de tout bien à l'usage de la Sûreté;


3° utiliser ou autoriser l'utilisation d'un bien à l'usage de la Sûreté à des fins personnelles ou non autorisées;

4° prêter, vendre ou céder une pièce d'uniforme ou d'équipement qui lui est fournie par la Sûreté;

5° falsifier, soustraire ou détruire des documents de la Sûreté ou sous la garde de la Sûreté ou d'autres documents officiels;

6° présenter ou signer un rapport ou un autre écrit le sachant faux ou inexact;

7° réclamer ou autoriser, sans procéder aux vérifications appropriées, le remboursement de



dépenses non engagées, le paiement d'heures de travail non effectuées ou le paiement de primes non justifiées;

8° omettre ou négliger de rendre compte ou de remettre dans un délai raisonnable toute somme d'argent ou tout bien reçus à titre de membre de la Sûreté.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

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

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

CHAPITRE III

PROCESSUS DISCIPLINAIRE

SECTION I

FAUTE DISCIPLINAIRE

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

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

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



SECTION II

PLAINTES DISCIPLINAIRES

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

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

19. Toute personne peut porter une plainte relative à la conduite d'un membre en la soumettant au supérieur immédiat de ce membre. La plainte doit être écrite et signée.

Une plainte peut également être soumise à tout membre de la Sûreté ou au responsable du traitement des plaintes.

En outre, une plainte peut émaner d'une autorité compétente de la Sûreté.

20. Toute personne qui reçoit une plainte doit la transmettre au responsable du traitement des plaintes.

Le responsable du traitement des plaintes transmet une plainte concernant le directeur général au ministre de la Sécurité publique et celle concernant un directeur général adjoint, le responsable du traitement des plaintes ou un membre du personnel de celui-ci au directeur général.

Le ministre ou le directeur général qui reçoit une plainte conformément au deuxième alinéa joue le rôle confié au responsable du traitement des plaintes par le présent règlement.

21. Le responsable du traitement des plaintes doit accuser réception d'une plainte qui provient d'une personne du public.


22. Le droit de porter une plainte en matière disciplinaire contre un membre se prescrit par un délai de deux ans à compter de la date de l'événement ou, lorsqu'il s'agit d'un manquement à l'article 5, de la connaissance par les autorités de la Sûreté de l'événement donnant lieu à la plainte.

23. Un membre peut faire l'objet d'une plainte disciplinaire malgré le fait qu'il ait été acquitté ou reconnu coupable par un tribunal de juridiction criminelle ou pénale d'une infraction pour laquelle les faits qui ont donné lieu à l'accusation sont les mêmes que ceux de la faute disciplinaire qui lui est reprochée.

24. Un membre ne peut faire l'objet d'une plainte disciplinaire lorsque le Comité de déontologie policière a déjà rendu une décision sur une conduite similaire qu'il a eue à l'occasion du même événement.

Un membre peut cependant faire l'objet d'une plainte disciplinaire pour un manquement commis lors du même événement qui n'a pas été traité par le Commissaire à la déontologie policière.

25. Aux fins de l'application du présent règlement, un membre n'est pas tenu de fournir une déclaration relativement à la plainte dont il fait l'objet, mais il doit cependant fournir, conformément à



la demande d'un supérieur, un rapport concernant les activités effectuées pendant son travail.

SECTION III

EXAMEN DES PLAINTES

26. Dans les 40 jours de la réception de la plainte, le responsable du traitement des plaintes doit, après une analyse préliminaire :

- 1° rejeter la plainte si elle lui apparaît à sa face même frivole, vexatoire, mal fondée ou portée de mauvaise foi;
- 2° assigner le dossier à un enquêteur pour qu'une enquête soit effectuée.

Le responsable du traitement des plaintes doit aviser par écrit le membre concerné qu'une plainte a été portée contre lui et l'informer de la nature de cette plainte ainsi que de la décision prise en vertu du premier alinéa dans les 10 jours de cette décision, sauf si le fait de l'en informer est susceptible de nuire au déroulement de l'enquête. Il avise de même le plaignant de cette décision.

Le défaut d'aviser le membre concerné conformément au présent article ne peut conduire à un rejet de la plainte, à moins qu'il n'établisse avoir été ainsi privé de la possibilité de présenter une défense pleine et entière.

27. Avant le début de l'enquête ou pendant que celle-ci est en cours, le responsable du traitement des plaintes peut rejeter la plainte si, à son avis :

- 1° la plainte est frivole, vexatoire, mal fondée ou portée de mauvaise foi;
- 2° le plaignant refuse de collaborer à l'enquête.

Le responsable du traitement des plaintes doit informer par écrit le membre concerné par la plainte ainsi que le plaignant de la décision prise en vertu du premier alinéa.

28. Lors d'une rencontre avec un membre visé par une plainte disciplinaire, l'enquêteur possède l'autorité hiérarchique nécessaire pour l'exercice de ses fonctions.

29. Le rapport d'enquête doit être remis au responsable du traitement des plaintes dans un délai de 120 jours, à moins de circonstances exceptionnelles.

30. Après analyse du rapport d'enquête, le responsable du traitement des plaintes peut :

- 1° rejeter la plainte s'il estime qu'elle est frivole, vexatoire, mal fondée, portée de mauvaise foi ou qu'il y a insuffisance de preuve;
- 2° référer la plainte à la conciliation;
- 3° citer le membre en discipline, sauf s'il s'agit du directeur général ou d'un directeur général adjoint, auquel cas la plainte est transmise au secrétaire général associé responsable des emplois



supérieurs au ministère du Conseil exécutif.

Le responsable du traitement des plaintes informe le membre concerné et le plaignant de la décision prise en vertu du premier alinéa et des motifs de cette décision.

31. Lorsque le responsable du traitement des plaintes rejette une plainte en vertu de l'article 30, il peut, dans l'intérêt du public, de la Sûreté ou du membre faisant l'objet de la plainte :

1° communiquer au membre des remarques ou observations de nature à développer sa conscience professionnelle ou à prévenir la commission d'une faute disciplinaire;

2° soumettre le membre à un examen médical;

3° ordonner au membre d'effectuer une formation ou un cours de perfectionnement dans une institution de formation policière.

Les remarques ou observations communiquées au membre conformément au paragraphe 1° du premier alinéa ne constituent pas une mesure disciplinaire. Elles sont transmises au membre par un officier et aucune copie n'est versée au dossier personnel du membre.

32. Le responsable du traitement des plaintes peut suspendre la procédure disciplinaire lorsque le membre visé par une plainte fait l'objet d'une enquête ou d'une procédure en matière criminelle.

SECTION IV **CONCILIATION**

33. Le responsable du traitement des plaintes, lorsqu'il réfère une plainte à la conciliation conformément à l'article 30, désigne un conciliateur et lui transmet une copie du dossier.

Le membre concerné et le plaignant peuvent également, avec l'accord du responsable du traitement des plaintes, recourir à la conciliation à toute étape du processus disciplinaire. Le responsable du traitement des plaintes désigne alors un conciliateur et lui transmet une copie du dossier.


34. La conciliation a pour objectif de résoudre, par un règlement accepté par le plaignant et le membre et approuvé par le responsable du traitement des plaintes, la plainte formulée à l'encontre d'un ou plusieurs membres.

Le plaignant et le membre doivent collaborer dans le cadre du processus de conciliation.

35. Le conciliateur signifie au membre et au plaignant un avis de convocation indiquant la date, l'heure et le lieu de la séance de conciliation au moins sept jours avant la tenue de celle-ci.

Le plaignant peut être accompagné de la personne de son choix et le membre peut être accompagné d'un membre de son association syndicale ou professionnelle.

36. À l'issue d'une conciliation, le règlement intervenu doit être consigné par écrit par le conciliateur, signé par le plaignant et le membre, puis approuvé par le responsable du traitement des



plaintes. La plainte est alors réputée être retirée et aucune mention de cette plainte ne doit être inscrite au dossier personnel du membre.

37. Un règlement doit intervenir dans un délai de 45 jours à compter de la date de la transmission du dossier au conciliateur par le responsable du traitement des plaintes. Celui-ci peut autoriser une prolongation de ce délai et en fixer les modalités.

38. Dès qu'il constate l'échec de la conciliation, le conciliateur fait rapport au responsable du traitement des plaintes. Le dossier est alors retourné à sa compétence afin qu'il prenne une nouvelle décision en vertu de l'article 30.

39. Le responsable du traitement des plaintes peut mettre fin à la conciliation s'il le juge nécessaire. Le dossier est alors retourné à sa compétence afin qu'il prenne une nouvelle décision en vertu de l'article 30.

40. Les réponses données et les déclarations faites par le plaignant ou le membre dans le cadre d'une conciliation ne peuvent être utilisées ni ne sont recevables à titre de preuve devant une instance judiciaire ou quasi judiciaire.

SECTION V

CITATION DISCIPLINAIRE

§ 1. — Dispositions générales

41. Une citation disciplinaire fait suite à une plainte concernant la conduite d'un membre et vise à faire décider si cette conduite constitue un manquement au présent règlement pouvant entraîner l'imposition d'une sanction.


La citation comporte autant de chefs que de manquements reprochés. Chaque chef d'une citation doit relater la conduite constituant un manquement au présent règlement et indiquer la disposition dont on allègue la violation ainsi que les circonstances de temps et de lieu entourant cette conduite. La citation est signifiée au membre qui en fait l'objet.

42. Une faute disciplinaire reprochée à un membre donne lieu à un seul manquement par citation et est susceptible d'une seule sanction, sauf si cette faute constitue également un manquement au paragraphe 1^o du deuxième alinéa de l'article 5.

Le présent article n'empêche pas de reprocher à un membre plus d'une faute disciplinaire commise à l'occasion du même événement.

43. Lorsque le responsable du traitement des plaintes cite un membre en discipline conformément à l'article 30, il doit décider si la citation sera instruite devant un officier qu'il désigne conformément à la sous-section 2 ou devant le comité de discipline conformément à la sous-section 3.

En outre, si le membre est cité devant le comité de discipline, le responsable du traitement des plaintes détermine si celui-ci doit siéger à un ou à trois membres.



Pour l'application du présent article, le responsable du traitement des plaintes doit notamment considérer le fait que le manquement reproché concerne ou non une personne du public ainsi que la gravité du manquement reproché, la complexité des problèmes de droit ou de faits qu'il soulève et s'il s'agit d'une récidive du membre.

44. Malgré l'article 43, un officier doit être cité devant trois membres du comité de discipline.

45. Le responsable du traitement des plaintes agit en qualité de plaignant lorsqu'il cite un membre en discipline.

Le responsable du traitement des plaintes et le membre cité sont parties aux procédures en discipline.

46. À la suite du dépôt d'une citation disciplinaire, le responsable du traitement des plaintes transmet à l'association syndicale ou professionnelle représentant le membre cité l'ensemble de la preuve relative à la plainte disciplinaire.

47. Le responsable du traitement des plaintes peut retirer en tout temps une citation disciplinaire qu'il a déposée.

§ 2. — Dispositions relatives à une citation devant un officier désigné

48. Lorsque le responsable du traitement des plaintes cite un membre devant un officier, il désigne un officier du district ou de la direction duquel relève le membre cité et lui transmet le dossier de la plainte disciplinaire de même que la citation.

49. L'officier désigné signifie au membre cité un avis de convocation indiquant la date, l'heure et le lieu de l'entrevue disciplinaire au moins sept jours avant la tenue de celle-ci.

Lorsque le membre ne se présente pas aux date, heure et lieu fixés, le dossier est alors retourné à la compétence du responsable du traitement des plaintes afin qu'il prenne une nouvelle décision en vertu de l'article 30.

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


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

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

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

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

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

- 
- 1° une ordonnance lui imposant de se conformer aux conditions raisonnables qu'il juge souhaitables pour assurer sa bonne conduite et prévenir toute récidive;
 - 2° un avertissement;
 - 3° une réprimande;
 - 4° une suspension sans traitement d'une durée maximale de cinq jours.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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


- 61.** Le comité de discipline relève, dans l'exercice de ses fonctions, du directeur général.
- 62.** Sur réception d'une citation, le président du comité de discipline désigne parmi les membres du comité, selon le cas :
 - 1° un membre, qui doit être un officier, lequel agit seul et à titre de président d'audition;
 - 2° trois membres, dont un qui n'est pas policier, en précisant lequel des membres, qui doit être un officier, agit comme président d'audition.
- 63.** Si le membre cité est un officier, le président d'audition doit être de rang égal ou supérieur à celui de l'officier cité.
- 64.** Le membre cité doit faire connaître son plaidoyer au responsable du traitement des plaintes dans les 10 jours de la signification de la citation disciplinaire. Celui-ci transmet le plaidoyer au président du comité de discipline.

Le membre qui ne fait pas connaître son plaidoyer dans ce délai est présumé nier avoir commis le manquement qui lui est reproché.

- 65.** Sur réception du plaidoyer, le président du comité de discipline fixe la date, l'heure et le lieu de l'audition et en signifie avis aux parties au moins sept jours avant la date fixée pour cette audition.
- 66.** Lors de l'audition, le membre cité peut se faire représenter par un avocat de son choix, à ses frais, un avocat désigné par son association syndicale ou professionnelle, un membre de cette association ou un membre de la Sûreté.

Si la personne qui représente le membre cité n'est pas un représentant de son association, celle-ci peut être représentée par un observateur.
- 67.** Le comité de discipline peut, s'il le juge pertinent, convoquer comme témoins des membres de la Sûreté à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cette disposition ne peut être interprétée comme restreignant le pouvoir des parties de faire entendre des témoins pertinents.
- 68.** Le membre cité ou la personne qui le représente peut demander la récusation de l'un des membres du comité de discipline pour un motif de crainte raisonnable de partialité, notamment lorsque celui-ci :

- 
- 1° pourrait être appelé comme témoin dans cette affaire;
 - 2° a été directement ou indirectement impliqué dans l'événement duquel découle la plainte disciplinaire ou dans le processus de traitement de cette plainte;
 - 3° a été impliqué dans une affaire personnelle en matière civile, criminelle ou familiale en lien avec le membre cité.

69. Le membre qui préside une audition peut tenir une conférence préparatoire et y convoquer les parties. Cette conférence préparatoire peut notamment se tenir par voie de conférence téléphonique.

70. Le comité de discipline peut, pour des raisons sérieuses et valables, de son chef ou à la demande d'une partie, remettre une audition aux conditions qu'il détermine.

71. Lorsqu'un membre cité refuse ou néglige, sans motif valable, de comparaître devant le comité de discipline ou quitte la salle d'audition sans autorisation, ce dernier peut procéder en son absence.

72. Lors de l'audition, le comité de discipline doit :

- 1° lire la citation disciplinaire au membre cité;
- 2° permettre au membre cité de modifier son plaidoyer;
- 3° permettre au membre cité de présenter une défense pleine et entière;
- 4° accepter tout moyen de preuve qu'il juge approprié et pertinent pour assurer la manifestation de la vérité;
- 5° appeler, assermenter, interroger et libérer les témoins.


73. Lors de l'audition, le responsable du traitement des plaintes doit :

- 1° exposer les éléments de la faute disciplinaire reprochée;
- 2° présenter les éléments de la preuve et faire les représentations appropriées.

74. La citation disciplinaire peut être modifiée en tout temps aux conditions nécessaires pour la sauvegarde des droits des parties. Toutefois le comité de discipline ne permet aucune modification d'où résulterait une citation entièrement nouvelle n'ayant aucun rapport avec la citation originale, sauf avec le consentement des parties.

75. Les dépositions des témoins devant le comité de discipline sont enregistrées.

76. Les auditions devant le comité de discipline sont publiques. Toutefois, le comité de discipline peut d'office ou sur demande ordonner le huis clos ou interdire la publication ou la diffusion de renseignements ou de documents qu'il indique, dans l'intérêt de la morale ou de l'ordre public, notamment pour assurer la protection de la vie privée d'une personne ou de sa réputation ou pour assurer le respect de la confidentialité d'une méthode d'enquête policière, d'une source d'information



ou d'une méthode d'opération policière.

77. Lors de l'audition, le comité de discipline peut être assisté d'un conseiller juridique. Celui-ci conseille le comité sur toute question de droit et de procédure, mais ne participe pas au délibéré ni aux décisions.

78. Le comité de discipline décide si la conduite du membre constitue un manquement au présent règlement et, le cas échéant, impose une sanction.

Avant d'imposer une sanction, le comité de discipline doit permettre aux parties de se faire entendre sur cette sanction.

79. La sanction disciplinaire doit être proportionnelle à la gravité du manquement reproché, compte tenu des circonstances entourant l'événement, du comportement général du membre et de la teneur de son dossier disciplinaire.

80. Lorsque le comité de discipline décide que la conduite du membre constitue un manquement au présent règlement ou que le membre reconnaît avoir commis le manquement qui lui est reproché, le comité, dans les 20 jours qui suivent ou, le cas échéant, dans les 20 jours qui suivent les représentations sur sanction, lui impose une des sanctions suivantes pour chaque manquement :

1° l'avertissement;

2° la réprimande;

3° la suspension disciplinaire sans traitement pour une période d'au plus 15 jours ouvrables, si le comité siège à un membre, ou d'au plus 60 jours ouvrables, s'il siège à trois membres.


Le comité de discipline, lorsqu'il siège à trois membres, peut également imposer une des sanctions suivantes pour chaque manquement :

1° la rétrogradation;

2° la destitution.

81. Le comité de discipline peut, s'il estime que l'intérêt du public, de la Sûreté ou du membre cité le justifie, ordonner à ce dernier de se conformer aux conditions raisonnables qu'il juge souhaitables pour assurer sa bonne conduite et prévenir toute récidive. Le membre qui omet ou refuse de se conformer à ces conditions commet une faute disciplinaire.

82. Le comité de discipline rend une décision sur la preuve recueillie lors de l'audition. La décision doit être écrite, motivée et signée par les membres participants et transmise au membre cité, au responsable du traitement des plaintes ainsi qu'au directeur général dans les 30 jours de l'imposition de la sanction. Le plaignant est de même informé de la décision du comité de discipline.



La décision du comité qui siège à trois membres est prise à la majorité des membres.

SECTION VI

RÉVISION ET EXÉCUTION D'UNE DÉCISION DISCIPLINAIRE

83. Toute décision finale d'un officier désigné ou du comité de discipline faisant suite au dépôt d'une citation peut, à la demande d'une partie dans les 15 jours de cette décision, être révisée par le directeur général.

Le directeur général peut également réviser une telle décision de sa propre initiative dans les 30 jours de celle-ci.

84. Avant de réviser une décision, le directeur général doit en informer les parties et leur donner l'occasion de formuler des représentations écrites.

85. Le directeur général peut confirmer, annuler ou modifier la décision qu'il révisé et y substituer une des sanctions prévues aux articles 52 ou 80, selon le cas.

La décision du directeur général est transmise sans délai au membre concerné et au responsable du traitement des plaintes. Le plaignant est de même informé de la décision du directeur général.

86. Toute décision disciplinaire d'un officier désigné ou du comité de discipline devient exécutoire à l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 83.

Une décision du directeur général en révision est immédiatement exécutoire.


87. Malgré l'article 86, une sanction disciplinaire de destitution imposée à un membre est exécutoire sur décision du ministre.

88. Le membre qui se voit imposer des suspensions sans traitement à la suite de plus d'un manquement purge ses sanctions de façon consécutive ou concurrente, selon la décision de l'officier désigné ou du comité de discipline.

89. Sur demande écrite du membre à qui une suspension sans traitement a été imposée par un officier désigné ou le comité de discipline, le directeur général peut déterminer que le nombre de jours durant lesquels ce membre serait ainsi privé de traitement soit réduit, en totalité ou en partie, de ses vacances annuelles, de ses congés fériés ou de ses congés hebdomadaires à venir, à raison d'un par semaine.

Sur demande écrite du membre à qui une suspension sans traitement a été imposée par un officier désigné ou le comité de discipline, le directeur général peut diminuer la classe salariale du membre pour une durée équivalente au nombre de jours de suspension.

Le membre doit présenter ces demandes au directeur général au plus tard sept jours après que la décision disciplinaire aura été exécutoire.



90. Aucune mention relative à une faute disciplinaire non retenue contre un membre ne doit être portée à son dossier personnel.

SECTION VII

RADIATION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

91. Le membre à qui une sanction disciplinaire autre que la destitution a été imposée peut, après trois ans s'il s'agit d'une suspension disciplinaire sans traitement ou d'une rétrogradation et après deux ans s'il s'agit d'un avertissement ou d'une réprimande, demander par écrit au directeur général la radiation de la sanction.

92. Si le directeur général fait droit à la demande de radiation, aucune mention de la sanction disciplinaire ne subsiste au dossier personnel du membre.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

93. Les pouvoirs attribués au directeur général par le présent règlement peuvent également être exercés par un officier qu'il désigne.

94. Le présent règlement ne doit pas être interprété comme restreignant le pouvoir administratif du directeur général de relever provisoirement, avec ou sans traitement, un membre soupçonné d'avoir commis une infraction criminelle ou pénale ou une faute disciplinaire grave lorsque le directeur général est d'avis qu'il y a lieu de relever provisoirement ce membre de la Sûreté.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

95. Toute plainte disciplinaire dont le traitement est en cours le 12 décembre 2012 est continuée conformément aux dispositions du présent règlement, compte tenu des adaptations nécessaires.

Les délais prévus pour la radiation d'une sanction à l'article 91 s'appliquent aux sanctions disciplinaires imposées avant l'entrée en vigueur du présent règlement.

96. Les membres du comité de discipline nommés conformément à l'article 54 du Règlement sur la discipline des membres de la Sûreté du Québec (R.R.Q., chapitre P-13.1, r. 2) deviennent membres du comité de discipline constitué conformément à l'article 58 du présent règlement.

97. Le présent règlement remplace le Règlement sur la discipline des membres de la Sûreté du Québec (R.R.Q., chapitre P-13.1, r. 2).

98. Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.



ANNEXE 3 : SIGLES ET ACRONYMES

ADMQ	Association des directeurs municipaux du Québec
ARQ	Agence de revenu du Québec
ASRP	Approche stratégique en résolution de problèmes
CAI	Commission d'accès à l'information
CEIC	Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction
CFD	Compte à fin déterminée
CPMA	Corps de police municipaux ou autochtones
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec
CSP	Comité de sécurité publique
CSPQ	Centre des services partagés du Québec
DRI	Direction des ressources informationnelles
DSC	Déclaration de services aux citoyens
ENPQ	École nationale de police du Québec
ERM	Escouade régionale mixte
FQM	Fédérations québécoise des municipalités
FSP	Fonds des services de police
GES	Gaz à effet de serre
GPMO	Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre
GQG	Grand quartier général
MDDEFP	Ministère du Développement durable, de l'Environnement, de la Faune et des Parcs
MIP	Module d'information policière
MRC	Municipalité régionale de comté



MSP	Ministère de la Sécurité publique
ONU	Organisation des Nations Unies
PAPH	Plan d'action à l'égard des personnes handicapées
PCFS	Programme civil de filtrage de sécurité
PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
PLI-Élus	Programme de lutte à l'intimidation des élus
QG	Quartier général
RAG	Rapport annuel de gestion
SADPRP	Service de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels
SAGIR	Solution d'affaires en gestion intégrée des ressources
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SIRP	Système intégré de radiocommunications policières
UMQ	Union des municipalités du Québec
UPAC	Unité permanente anticorruption

