



# RAPPORT

annuel de gestion

2017-2018



## **CE RAPPORT EST PRODUIT PAR LA SÛRETÉ DU QUÉBEC.**

Pour commentaires ou renseignements, veuillez vous adresser à la :

### **Sûreté du Québec**

Direction des communications et des relations internationales

1701, rue Parthenais

Montréal (Québec) H2K 3S7

Téléphone : 514 598-4848

Télécopieur : 514 598-4242

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

[www.sq.gouv.qc.ca](http://www.sq.gouv.qc.ca)

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

Dépôt légal – 2018

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018

ISBN Version imprimée : 978-2-550-80772-8

ISBN Version PDF : 978-2-550-80773-5



# MESSAGE DU MINISTRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Président de l'Assemblée nationale du Québec  
Hôtel du Parlement  
1045, rue des Parlementaires  
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Je vous présente le rapport annuel de gestion de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2018.

Ce rapport répond aux exigences de la Loi sur l'administration publique et présente les résultats obtenus par l'organisation en fonction de ses engagements ainsi que ses principales réalisations sous l'administration qui m'a précédée.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La vice-première ministre,  
ministre de la Sécurité publique et  
ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale,

**ORIGINAL SIGNÉ**

**Geneviève Guilbault**  
Québec, novembre 2018





# MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Madame Geneviève Guilbault  
Vice-première ministre  
Ministre de la Sécurité publique  
Ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale  
2525, boulevard Laurier, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1V 2L2

Madame la Ministre,

C'est avec plaisir que je vous sou mets le *Rapport annuel de gestion 2017-2018* de la Sûreté du Québec. Ce rapport rend compte de la deuxième année de réalisation du *Plan stratégique 2016-2020*. Les pages qui suivent mettent en lumière le fruit de nos efforts au cours de la dernière année et notre engagement à faire de la Sûreté une organisation tournée vers l'avenir, évolutive et centrée sur sa mission première de sécurité publique.

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

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le directeur général (intérim),

**ORIGINAL SIGNÉ**

**Yves Morency**  
Montréal, novembre 2018





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

Tout au long de l'année 2017-2018, et ce, en vertu de la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01), la Sûreté du Québec a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle interne de manière à atteindre les objectifs fixés dans le *Plan stratégique 2016-2020* et à assurer l'exactitude de l'information contenue dans ce rapport annuel de gestion.

À notre connaissance, et à la suite d'un mandat d'examen portant sur les données stratégiques non financières et du dépôt du rapport de validation préparé par la Direction de la vérification de la Sûreté, nous attestons que le *Rapport annuel de gestion 2017-2018* :

- décrit fidèlement la mission et présente les orientations et les objectifs du *Plan stratégique 2016-2020* de la Sûreté du Québec ainsi qu'un bilan des données et des résultats afférents ;
- couvre l'ensemble des activités stratégiques et des domaines d'intervention du *Plan stratégique 2016-2020* de la Sûreté du Québec ;
- présente les mesures prises par rapport aux principaux engagements de la *Déclaration de services aux citoyens* de la Sûreté du Québec ;
- présente des données et des résultats qui sont exacts et cohérents.

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

Les membres de l'État-major,

**ORIGINAL SIGNÉ**

**Yves Morency**

Directeur général (intérim)

Directeur général adjoint exécutif

**ORIGINAL SIGNÉ**

**Richard Moffet**

Directeur général adjoint (intérim)

Grande fonction  
de l'administration

**ORIGINAL SIGNÉ**

**Mario Bouchard**

Directeur général adjoint

Grande fonction  
de la surveillance du territoire

**ORIGINAL SIGNÉ**

**André Goulet**

Directeur général adjoint

Grande fonction  
des enquêtes criminelles

**ORIGINAL SIGNÉ**

**Ronald Boudreault**

Directeur (intérim)

Cabinet du directeur général

Montréal, juillet 2018





## DÉCLARATION DE VALIDATION DE LA DIRECTION DE LA VÉRIFICATION

Monsieur Yves Morency  
Directeur général (intérim)  
Sûreté du Québec  
1701, rue Parthenais  
Montréal (Québec) H2K 3S7

Monsieur,

La Direction de la vérification a procédé à l'examen de l'information présentée dans le *Rapport annuel de gestion 2017-2018* de la Sûreté du Québec pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018, à l'exception du volet des ressources financières.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation des données du Rapport incombe à chacune des directions de la Sûreté du Québec. La responsabilité de l'équipe de vérification consiste à évaluer le caractère plausible et cohérent des données fournies.

Les travaux ont consisté essentiellement à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à appliquer des procédés analytiques, à réviser des calculs et à susciter des discussions portant sur les renseignements fournis. La mission ne consistait pas à vérifier les systèmes d'information, à évaluer les contrôles internes ou à effectuer des sondages.

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

La directrice de la vérification,

**ORIGINAL SIGNÉ**

**Johanne Beausoleil**  
Montréal, août 2018



# TABLE DES MATIÈRES

<b>FAITS SAILLANTS</b> .....	<b>13</b>
------------------------------	-----------

## **PARTIE 1**

<b>PRÉSENTATION DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC</b> .....	<b>15</b>
--	-----------

1.1 Profil organisationnel .....	15
1.2 Services .....	16
1.3 Clientèles et partenaires .....	17
1.4 Organigramme .....	18
1.5 Carte des districts et régions .....	19
1.6 Profil des régions au 31 mars 2018 .....	20

## **PARTIE 2**

<b>PLAN STRATÉGIQUE</b> .....	<b>21</b>
-------------------------------	-----------

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

## **PARTIE 3**

<b>LES RÉSULTATS</b> .....	<b>23</b>
----------------------------	-----------

3.1 Résultats en bref – Plan stratégique 2016-2020 .....	24
3.2 Plan stratégique 2016-2020 .....	26
3.3 Résultats en bref – Développement durable 2016-2020 .....	36
3.4 Plan d'action en développement durable .....	38
3.5 Engagements .....	48

## **PARTIE 4**

<b>LES RESSOURCES</b> .....	<b>51</b>
-----------------------------	-----------

4.1 Ressources budgétaires .....	51
4.2 Ressources humaines .....	60
4.3 Ressources informationnelles .....	64
4.4 Ressources matérielles .....	65

**PARTIE 5**

<b>AUTRES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES</b> .....	<b>67</b>
5.1 Éthique.....	67
5.2 Normes professionnelles.....	68
5.3 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	68
5.4 Politique linguistique.....	70
5.5 Programme d'accès à l'égalité .....	71
5.6 Embauche et représentativité des membres des groupes cibles.....	72
5.7 Engagements à l'égard des personnes handicapées .....	76
5.8 Divulgateion des actes répréhensibles .....	83

**ANNEXE 1**

<b>MESURES DU PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL 2015-2018 <i>LA RADICALISATION AU QUÉBEC : AGIR, PRÉVENIR, DÉTECTER ET VIVRE ENSEMBLE</i></b> .....	<b>85</b>
--	-----------

**ANNEXE 2**

<b>LISTE DES DISTRICTS, DES RÉGIONS, DES CENTRES DE SERVICES MRC ET DES POSTES</b> .....	<b>87</b>
--	-----------

**ANNEXE 3**

<b>RÈGLEMENT SUR LA DISCIPLINE INTERNE DES MEMBRES DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC</b> .....	<b>93</b>
---	-----------

**ANNEXE 4**

<b>LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES</b> .....	<b>107</b>
--	------------

# LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE

## TABLEAUX

TABLEAU 1	Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule routier.....	29
TABLEAU 2	Nombre de collisions mortelles et avec blessés impliquant une embarcation nautique.....	30
TABLEAU 3	Nombre de collisions mortelles et avec blessés impliquant un véhicule hors route.....	30
TABLEAU 4	Évolution du nombre de demandes d'assistance policière.....	48
TABLEAU 5	Évolution du nombre de mises à jour du site Web.....	48
TABLEAU 6	Résultats des engagements des interventions.....	49
TABLEAU 7	Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD).....	52
TABLEAU 8	Coût moyen des services spécialisés et nationaux.....	52
TABLEAU 9	Revenus, dépenses et investissements du FSP.....	53
TABLEAU 10	Coût moyen des services généraux.....	54
TABLEAU 11	Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté du Québec (incluant le FSP et le CFD).....	54
TABLEAU 12	Sommaire des catégories de dépenses.....	55
TABLEAU 13	Revenus provenant des biens et services tarifés.....	56
TABLEAU 14	Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP).....	56
TABLEAU 15	Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier.....	57
TABLEAU 16	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité.....	58
TABLEAU 17	Évolution des dépenses totales en formation.....	58
TABLEAU 18	Jours de formation selon les catégories d'emploi.....	59
TABLEAU 19	Répartition des effectifs réguliers et occasionnels en place policiers et civils selon la catégorie d'emplois.....	60
TABLEAU 20	Répartition des départs à la retraite du personnel régulier selon la catégorie d'emplois.....	61
TABLEAU 21	Répartition de l'effectif en poste au 31 mars par grande fonction.....	61
TABLEAU 22	Heures rémunérées par grande fonction en 2017-2018.....	62
TABLEAU 23	Taux de départ volontaire du personnel régulier.....	62
TABLEAU 24	Nombre d'heures rémunérées pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018 et nombre de personnes en place, répartis selon le poste occupé au 31 mars 2018.....	63
TABLEAU 25	Contrats de service, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 <sup>er</sup> avril 2017 et le 31 mars 2018.....	63
TABLEAU 26	Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2017-2018.....	64
TABLEAU 27	Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles au 31 mars 2018.....	64

TABLEAU 28	Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2017-2018 .....	65
TABLEAU 29	Nombre d'immeubles et de terrains occupés par année financière.....	65
TABLEAU 30	Parc de véhicules .....	66
TABLEAU 31	Nombre de demandes reçues en 2017-2018.....	68
TABLEAU 32	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais en 2017-2018.....	69
TABLEAU 33	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et de la décision rendue en 2017-2018 .....	69
TABLEAU 34	Nombre de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accompagnement.....	69
TABLEAU 35	Nombre d'avis révisés par la Sûreté provenant de la Commission d'accès à l'information .....	70
TABLEAU 36	Comité permanent et mandataire .....	70
TABLEAU 37	Statut de la politique linguistique institutionnelle .....	71
TABLEAU 38	Implantation de la politique linguistique institutionnelle adoptée après mars 2011 .....	71
TABLEAU 39	Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2018.....	72
TABLEAU 40	Embauche totale entre le 1 <sup>er</sup> avril 2017 et le 31 mars 2018 .....	72
TABLEAU 41	Représentativité des membres des groupes cibles en 2017-2018 .....	73
TABLEAU 42	Taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année .....	73
TABLEAU 43	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	74
TABLEAU 44	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	74
TABLEAU 45	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2018.....	74
TABLEAU 46	Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2018.....	75
TABLEAU 47	Taux d'embauche des femmes en 2017-2018 par statut d'emploi .....	75
TABLEAU 48	Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier civil au 31 mars 2018 .....	76
TABLEAU 49	Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif policier au 31 mars 2018.....	76
TABLEAU 50	Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2017-2018.....	79
TABLEAU 51	Nombre de projets soumis au CSPQ dans le cadre du PDEIPH .....	81
TABLEAU 52	Nombre de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1 <sup>er</sup> avril au 31 mars .....	81
TABLEAU 53	Reddition de comptes 2017-2018 : article 25 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics .....	83

## FIGURE

FIGURE 1	Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec (incluant la Loi sur les armes à feu).....	55
----------	--	----

## FAITS SAILLANTS

### **CAMPAGNE DE SENSIBILISATION « MARQUÉS À VIE »**

En juillet 2017, la Sûreté a lancé la campagne de sensibilisation « Marqués à vie », en collaboration avec la Société de l'assurance automobile du Québec, le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports, le Service de police de Mirabel, ainsi que plusieurs autres partenaires, dont les municipalités environnantes. L'objectif est de promouvoir les comportements responsables en sécurité routière sur un tronçon de la route 158, où les principales causes de collisions sont liées aux comportements humains, notamment l'inattention, la fatigue, la vitesse, etc.

Par le biais de témoignages chocs de familles endeuillées diffusés dans le cadre d'une websérie accessible sur le site <https://www.marquesavie.com/>, cette campagne a permis de mettre en lumière les conséquences tragiques des collisions mortelles. De plus, des panneaux routiers sont installés aux endroits des collisions pour sensibiliser les automobilistes.

### **UNE PRÉSENCE POLICIÈRE POUR REHAUSSER LE SENTIMENT DE SÉCURITÉ DES JEUNES ET DES AÎNÉS**

La Sûreté a poursuivi de multiples activités visant à rehausser le sentiment de sécurité de la population. À titre d'exemple :

- l'opération spéciale « Rassurer les résidents » menée auprès d'aînés vulnérables et de commerçants dont la localité a été la scène d'une violente agression armée (MRC d'Argenteuil) ;
- la participation à un projet pilote visant la création d'un poste d'intervenant de milieu afin d'agir sur les vulnérabilités et les préoccupations exprimées par des aînés. Ce projet est issu d'un partenariat financier avec le gouvernement et vise les aînés vivant au sein de petites municipalités rurales. Une ressource similaire est destinée à la prévention auprès des jeunes en matière de fugues et d'adhésions au milieu du proxénétisme (MRC Maskoutains).

Ces stratégies de prévention concertées assurent à la Sûreté un maillage d'expertises et une complémentarité de ses interventions policières au bénéfice des clientèles desservies.

### **UNE MOBILISATION PROACTIVE POUR PRÉVENIR LA VIOLENCE CONJUGALE**

En 2017, la Sûreté a participé au projet pilote RABASKA, un partenariat intersectoriel de type « cellule de crise », visant à améliorer la collaboration entre différents services, notamment les services sociaux en matière de violence conjugale, lors d'une situation à risque d'homicide intrafamilial. Initié sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue et financé par Condition féminine Canada, le projet a également pour objectifs de créer un filet de sécurité autour des personnes vivant une situation à haut risque d'homicide intrafamilial et de mobiliser les partenaires, tant régionaux que locaux, afin d'intervenir rapidement sur le terrain. D'autres types de « cellules de crises », par exemple en prévention des homicides, ont été mises en place sur le territoire de la Sûreté, dont « Alerte Lanaudière ».

### **COMITÉ DE VÉRIFICATION ET D'OBSERVATION INTERSECTORIEL DES ENQUÊTES (VOIE) EN MATIÈRE D'AGRESSIONS SEXUELLES**

En décembre 2017, la Sûreté a mis en place un comité composé d'organismes publics et communautaires. Ce dernier a pour mandat d'examiner le traitement des dossiers d'agressions sexuelles enquêtés par la Sûreté et classés non fondés ou non réglés.

## DES ACTIVITÉS DE RAPPROCHEMENT AVEC LA POPULATION

### Souper communautaire à Val-d'Or

En juillet 2017, la Sûreté, notamment le poste de police communautaire mixte autochtone (PPCMA), la maison d'hébergement la Piaule, le Festival de la relève indépendante musicale en Abitibi-Témiscamingue et la ville de Val-d'Or ont uni leurs forces pour organiser un souper communautaire dans le centre-ville de Val-d'Or. Les différents partenaires œuvrant auprès de personnes vulnérables ont réalisé une activité de rencontres et de partage pour tous. L'événement a été apprécié des citoyens qui étaient au rendez-vous en très grand nombre.

### Équipe équestre

En juin 2017, la Sûreté a souligné le début des activités de son équipe équestre. Composée de bénévoles, de chevaux canadiens et de chevaux miniatures, l'équipe équestre favorise le rapprochement avec la population, notamment avec les personnes vulnérables. Au-delà de la mission de la Sûreté, ce projet s'inscrit dans la vision communautaire et les valeurs philanthropiques que promeut l'organisation.

## CENTRE DE VIGIE ET DE COORDINATION OPÉRATIONNELLE (CVCO)

Depuis avril 2017, ce centre de commandement ouvert vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept recueille, analyse et traite l'information opérationnelle en temps réel et en continu. Il permet une veille constante de l'ensemble des cartes d'appel du territoire et une vigie des événements à risque. Il offre son soutien pour la coordination ou la prise en charge d'événements et, au besoin, achemine des informations à ses partenaires, aux médias ou à la population. Le CVCO permet également à la Sûreté d'augmenter sa rapidité d'intervention et de déployer des équipes spécialisées. Il contribue par ses actions à la sécurité de l'ensemble des citoyens de la province.

## FORCE DE FRAPPE CONTRE LE CRIME ORGANISÉ

### Division de l'intervention sur le crime organisé

Depuis janvier 2018, cette équipe d'intervention effectue des opérations, en collaboration avec différentes unités de la Sûreté et les corps de police municipaux, dans les établissements et événements où des individus ou groupes reliés au crime organisé exercent leur influence. Ces opérations visent à faire front commun face au crime organisé afin d'assurer la sécurité du public et le respect des lois et règlements.

### Escouades nationales de répression du crime organisé (ENRCO)

Les enquêtes des ENRCO ciblent principalement les têtes dirigeantes du crime organisé. Dans le cadre du projet OBJECTION, qui visait un réseau de distribution de stupéfiants couvrant une grande partie de l'ouest de la province (Montréal, Laurentides, Lanaudière, Outaouais, Montérégie), plusieurs perquisitions ont été effectuées d'août 2017 à mars 2018. Celles-ci ont permis de saisir notamment 2,3 millions de dollars, 21 kilogrammes de cocaïne, près de 200 000 comprimés de diverses drogues de synthèse et 34 armes.

## OPÉRATION POLICIÈRE CIBLANT LA CONTREBANDE DE TABAC

En mars 2018, la Sûreté, conjointement avec l'Agence des services frontaliers du Canada et ses partenaires canadiens et américains, a effectué une série de rencontres et de perquisitions dans le cadre du projet OLIOS. Ce projet visait le démantèlement d'une organisation criminelle œuvrant dans l'importation massive de tabac destiné à la fabrication de cigarettes illicites.

## DÉMANTÈLEMENT DE LABORATOIRES DE PRODUCTION DE DROGUE DE SYNTHÈSE AU QUÉBEC

La Sûreté a démantelé l'un des plus vastes laboratoires de production de drogue de synthèse au Québec dans la municipalité de Saint-Valère en novembre 2017. Six jours ont été nécessaires pour démanteler ce laboratoire clandestin contenant des produits hautement volatils avec la contribution de policiers spécialisés, d'experts en la matière de Santé Canada, de pompiers et d'ambulanciers. Le laboratoire de Saint-Valère ayant une immense capacité de production de méthamphétamine, la Sûreté a pu éviter que des millions de comprimés se retrouvent sur le marché illicite.

# PARTIE 1

## PRÉSENTATION DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

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

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

### 1.1 PROFIL ORGANISATIONNEL

#### MISSION

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

#### VISION

UNE ORGANISATION TOURNÉE  
VERS L'AVENIR!



### VALEURS

La Sûreté du Québec prône les valeurs organisationnelles suivantes :

#### SERVICE

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

#### RESPECT

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

#### PROFESSIONNALISME

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

#### INTÉGRITÉ

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

## 1.2 SERVICES

### NOS ÉQUIPES ASSURENT DES SERVICES TELS QUE :

<b>GENDARMERIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• présence familière sur le territoire ;</li> <li>• réponse en tout temps aux appels des citoyens et traitement des signalements ;</li> <li>• interventions qui se font en fonction de la sécurité des citoyens et selon l'urgence de la situation, soit :               <ul style="list-style-type: none"> <li>+ une intervention immédiate sur les lieux ;</li> <li>+ une intervention ultérieure sur les lieux après la prise d'un rendez-vous ;</li> <li>+ une intervention sur rendez-vous téléphonique avec prise de déclaration par téléphone ;</li> </ul> </li> <li>• sécurité sur les réseaux routier et autoroutier, dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau ;</li> <li>• diffusion de programmes de prévention ;</li> <li>• protection des scènes de crime ;</li> <li>• application des règlements municipaux relatifs au maintien de la paix, de l'ordre et de la sécurité publique.</li> </ul>
<b>ENQUÊTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• crimes contre la personne et la propriété ;</li> <li>• soutien aux victimes d'actes criminels ;</li> <li>• cybersurveillance et cybercriminalité ;</li> <li>• disparitions, fugues et enlèvements ;</li> <li>• lutte contre la radicalisation, l'extrémisme violent et le terrorisme ;</li> <li>• lutte contre le crime organisé ;</li> <li>• lutte contre la possession, le trafic et la production de drogues ;</li> <li>• enquêtes sur les fraudes de toutes natures ;</li> <li>• crimes touchant les revenus de l'État, sa sécurité et son intégrité.</li> </ul>

**NOS ÉQUIPES ASSURENT DES SERVICES TELS QUE :**

<b>MESURES D'URGENCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rétablissement et maintien de l'ordre lors de situations d'urgence ou de désordres d'envergure provinciale ;</li> <li>• opérations de recherche et de sauvetage, entre autres, lors de sinistres ;</li> <li>• missions hélicoptérées ;</li> <li>• interventions lors de prises d'otage ou en situation de tireurs actifs.</li> </ul>
<b>AUTRES SERVICES SPÉCIALISÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analyse de renseignements criminels et en matière de sécurité de l'État ;</li> <li>• sécurité de l'Assemblée nationale et protection des personnalités politiques ;</li> <li>• surveillance technologique ;</li> <li>• analyse du comportement, polygraphie et service de portraitiste ;</li> <li>• contrôle des armes à feu et des explosifs ;</li> <li>• vérification des antécédents et habilitations sécuritaires ;</li> <li>• gestion de la Banque centrale provinciale d'empreintes digitales et de photographies signalétiques ;</li> <li>• gestion du Centre de renseignements policiers du Québec.</li> </ul>

**1.3 CLIENTÈLES ET PARTENAIRES<sup>1</sup>**

**CLIENTÈLES**

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

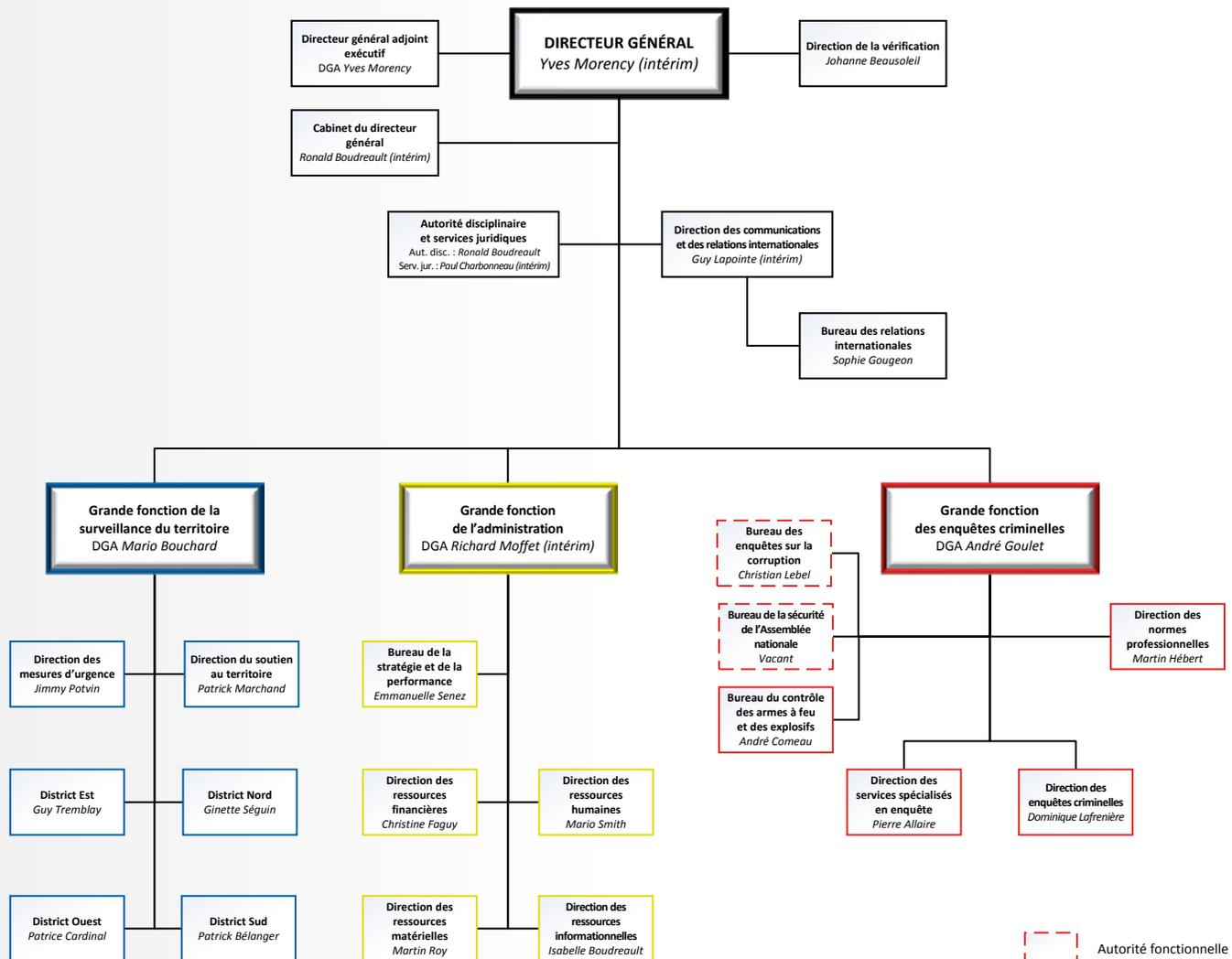
**PARTENAIRES**

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

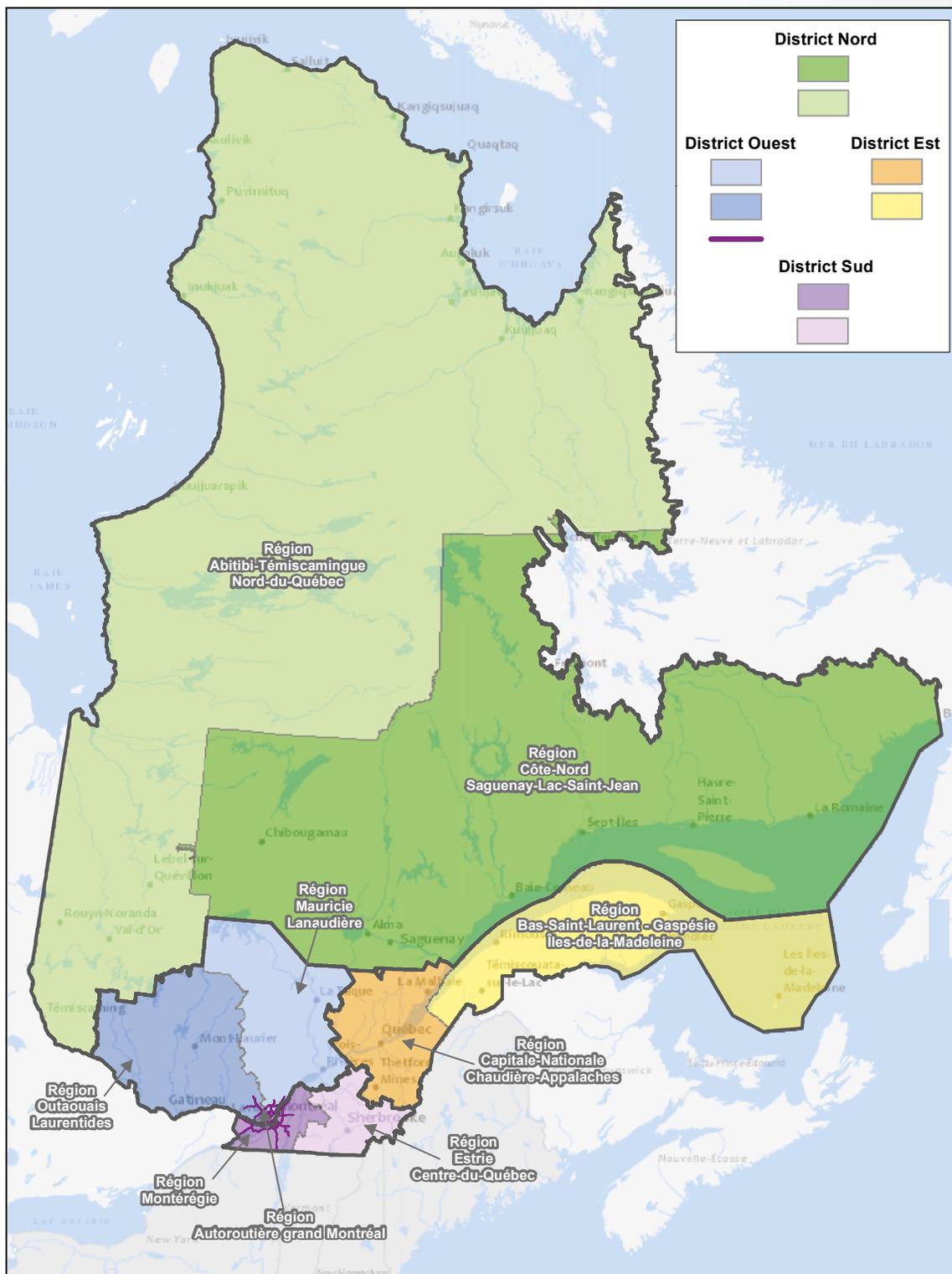
<sup>1</sup> Dans le but d'alléger le texte, le sigle « MRC » sera utilisé pour désigner tant les municipalités régionales de comté (81) que les territoires équivalant à une MRC (5) qui sont desservis par la Sûreté. Les MRC D'Avignon et de Bonaventure sont regroupées dans une seule « Entente relative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

## 1.4 ORGANIGRAMME

La Sûreté du Québec a entrepris une révision de sa structure administrative. L'organigramme présenté dans ce rapport correspond à la structure telle qu'elle était au 31 mars 2018.



**1.5 CARTE DES DISTRICTS ET RÉGIONS**



### 1.6 PROFIL DES RÉGIONS AU 31 MARS 2018<sup>2,3</sup>

#### GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Nombre de policiers .....	744
Nombre de civils .....	1 174

#### DISTRICT NORD

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

Population desservie .....	220 305
Étendue (km <sup>2</sup> ) .....	545 168
Nombre de MRC <sup>4</sup> .....	11
Nombre de postes MRC .....	16
Nombre de centres de services MRC (CSMRC) .....	4
Nombre de policiers .....	503
Nombre de civils .....	98

##### Région Abitibi-Témiscamingue-Nord-Du-Québec

Population desservie .....	150 355
Étendue (km <sup>2</sup> ) .....	349 760
Nombre de MRC .....	6
Nombre de postes MRC .....	10
Nombre de CSMRC .....	3
Nombre de postes (autres) .....	2
Nombre de policiers .....	348
Nombre de civils .....	55

#### DISTRICT SUD

##### Région Estrie-Centre-du-Québec

Population desservie .....	399 721
Étendue (km <sup>2</sup> ) .....	16 558
Nombre de MRC .....	11
Nombre de postes MRC .....	11
Nombre de CSMRC .....	4
Nombre de postes autoroutiers .....	2
Nombre de policiers .....	601
Nombre de civils .....	93

##### Région Montérégie

Population desservie .....	468 752
Étendue (km <sup>2</sup> ) .....	7 562
Nombre de MRC .....	10
Nombre de postes MRC .....	11
Nombre de CSMRC .....	4
Nombre de policiers .....	793
Nombre de civils .....	142

#### DISTRICT EST

##### Région Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches

Population desservie .....	418 646
Étendue (km <sup>2</sup> ) .....	35 772
Nombre de MRC .....	15
Nombre de CSMRC .....	4
Nombre de postes MRC .....	15
Nombre de postes autoroutiers .....	2
Nombre de policiers .....	814
Nombre de civils .....	133

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

Population desservie .....	289 103
Étendue (km <sup>2</sup> ) .....	106 538
Nombre de MRC <sup>5</sup> .....	14
Nombre de postes MRC .....	16
Nombre de CSMRC .....	4
Nombre de policiers .....	476
Nombre de civils .....	84

#### DISTRICT OUEST

##### Région Mauricie-Lanaudière

Population desservie .....	398 026
Étendue (km <sup>2</sup> ) .....	51 183
Nombre de MRC .....	11
Nombre de postes MRC .....	16
Nombre de CSMRC .....	4
Nombre de postes autoroutiers .....	1
Nombre de policiers .....	763
Nombre de civils .....	181

##### Région Outaouais-Laurentides

Population desservie .....	252 681
Étendue (km <sup>2</sup> ) .....	52 503
Nombre de MRC .....	9
Nombre de postes MRC .....	9
Nombre de CSMRC .....	3
Nombre de postes autoroutiers .....	1
Nombre de policiers .....	504
Nombre de civils .....	63

##### Région autoroutière du Grand Montréal<sup>6</sup>

Étendue (km) <sup>7</sup> .....	2 297
Nombre de postes autoroutiers .....	6
Nombre de policiers .....	214
Nombre de civils .....	19

2 L'étendue inclut les territoires non organisés, mais exclut les territoires autochtones et ceux des corps de police municipaux et autochtones. Les variations d'une année à l'autre découlent des modifications apportées aux territoires autochtones, et des ajustements relatifs aux limites du découpage administratif et de la desserte policière.

3 Le nombre de policiers et de civils fait référence aux effectifs autorisés et non à l'effectif en place comme cela est mentionné dans la section 4.2 Ressources humaines.

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

5 Les MRC D'Avignon et de Bonaventure sont regroupées dans une seule « Entente relative aux services policiers fournis aux municipalités par la Sûreté du Québec ».

6 À la suite d'une restructuration, trois unités autoroutières ont été fermées en septembre 2017.

7 Cette région est constituée du réseau routier patrouillé par les postes autoroutiers de la grande région métropolitaine de Montréal et de la Montérégie. Elle est décrite en kilomètres de routes et non en km<sup>2</sup>. La variation par rapport à 2016-2017 s'explique par la restructuration de la desserte policière de la région autoroutière du Grand Montréal.

# PARTIE 2

## PLAN STRATÉGIQUE

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

### 2.1 CONTEXTE EXTERNE

#### RÉSEAU ROUTIER

Bien que les collisions mortelles et celles avec blessés graves soient en régression, il n'en demeure pas moins que le comportement des usagers de la route continue à être une préoccupation importante. Parmi les enjeux de sécurité routière figurent les causes les plus fréquentes de collisions et les principaux facteurs aggravants des blessures. Il s'agit notamment de la vitesse, de la capacité de conduite affaiblie par l'alcool ou la drogue, du non-respect du port de la ceinture de sécurité et de la distraction au volant causée par l'utilisation de nouvelles technologies. La Sûreté dessert environ 75 %<sup>8</sup> du réseau routier de la province, en plus d'avoir compétence exclusive pour appliquer le Code de la sécurité routière sur les autoroutes<sup>9</sup>. C'est à ce titre qu'elle a élaboré la *Politique en matière de sécurité routière 2013-2020*, puis le *Plan d'action en sécurité routière 2016-2020* qui lui permettront de faire face à ces enjeux.

#### RÉSEAU RÉCRÉOTOURISTIQUE

Les activités récréotouristiques doivent pouvoir être pratiquées en toute sécurité tant par les Québécois que par les visiteurs. L'arrivée de nouveaux types de véhicules sur le marché ainsi que l'augmentation du nombre de véhicules récréotouristiques en circulation préoccupent la Sûreté. La circulation des véhicules hors route est en hausse depuis plusieurs décennies sur le territoire québécois. C'est plus de 33 500 km<sup>10</sup> de sentiers qui sont réservés à la pratique de la motoneige, alors que les sentiers destinés aux véhicules tout-terrain s'étendent sur plus de 25 000 km<sup>11</sup>. En ce qui concerne l'activité nautique, la Sûreté est susceptible de patrouiller sur 511 plans d'eau<sup>12</sup> navigables, ce qui représente un défi au chapitre de la surveillance policière et de l'application des lois de compétence fédérale. Voilà pourquoi elle a élaboré le *Plan d'action récréotouristique 2016-2020* en collaborant avec les partenaires des différents secteurs récréotouristiques.

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

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

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

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

12 La DRI a recensé les plans d'eau où la Sûreté a dû intervenir et émettre un constat ou un rapport d'événement. *Rapport annuel de gestion 2015-2016*, Sûreté du Québec, 30 septembre 2016

### L'ÉVOLUTION DE LA CRIMINALITÉ

Les citoyens craignent de plus en plus les menaces comme l'extrémisme violent et le terrorisme de même que les nouveaux phénomènes tels que la radicalisation de certains jeunes. C'est pourquoi le gouvernement du Québec a publié le Plan d'action gouvernemental 2015-2018 *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*. Ils redoutent aussi le crime organisé qui demeure actif et peut s'avérer une menace puisqu'on le trouve dans plusieurs sphères de la société. Par ailleurs, on note que les crimes déclarés à la Sûreté, ou constatés par celle-ci, ont tendance à être moins nombreux et moins violents depuis quelques années<sup>13</sup>.

### UNE PRÉSENCE DE PLUS EN PLUS VISIBLE

Le rôle du policier n'est plus seulement associé à la répression et à la prévention, mais aussi à la collaboration, par exemple, avec des élus ou avec d'autres organismes. Les policiers peuvent aussi être exposés au jugement de la population qui est à l'affût de tout ce qui peut être diffusé dans les médias sociaux.

### L'OPTIMISATION DES RESSOURCES

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

---

<sup>13</sup> Gravel, Marie-Andrée. Le sentiment de sécurité et les perceptions de la population québécoise à l'égard de la criminalité (n° 29), Institut de la statistique du Québec, janvier 2014

# PARTIE 3

## LES RÉSULTATS



### 3.1 RÉSULTATS EN BREF – PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

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

CIBLES 2016-2020	RÉSULTATS 2016-2020	CIBLES 2017-2018	RÉSULTATS 2017-2018	PAGE
8,2/10	<b>8,2/10</b> (en 2015-2016) <b>Sondage prévu en 2018-2019</b>	Deux actions pour mieux faire connaître l'organisation	<b>Partiellement atteint</b>	26
7/10 en 2017-2018 et 7,5/10 en 2019-2020 pour chacune des régions	<b>Sondage prévu en 2018-2019</b>	Mise en place de deux mesures afin d'optimiser le programme de parrainage	<b>Partiellement atteint</b>	27
100 %	<b>Atteint</b>	Redéployer les effectifs visés par la restructuration	<b>✓ Atteint</b>	27
8/10 pour chacune des régions	<b>Sondage prévu en 2018-2019</b>	Mise en place de deux solutions pour répondre aux besoins des citoyens et des élus	<b>Partiellement atteint</b>	28
Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années (établi à 1 060,8 entre 2011-2012 et 2015-2016)	<b>↓ 8,8 % (967,5)</b>	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années	<b>✓ Atteint</b>	29
Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années (établi à 16 entre 2011-2012 et 2015-2016)	<b>↓ 43,8 % (9)</b>	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années	<b>✓ Atteint</b>	30
Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années (établi à 240,8 entre 2011-2012 et 2015-2016)	<b>↓ 12,0 % (212)</b>	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années	<b>✓ Atteint</b>	30
Augmentation du taux pour la période de 2016-2020 en comparaison avec le taux de 2012-2016	<b>Exploitation sexuelle des enfants (2016-2018) ↓ 3 %</b> <b>Crime organisé (2017-2018) ↑ 11 %</b>	Mettre en place la stratégie provinciale en matière de lutte contre le crime organisé	<b>✓ Atteint</b>	31
8,6/10	<b>8,6/10</b> (en 2012) <b>Sondage prévu en 2018-2019</b>	Développement d'outils en matière de prévention	<b>Partiellement atteint</b>	31
100 % des actions réalisées en 2018	<b>Atteint</b>	100 % des actions réalisées	<b>✓ Atteint</b>	32
Réduction de 5 % en 2017-2018 et de 10 % en 2019-2020 par rapport à l'année de référence 2015-2016	<b>↑ 3,6 % civils</b> <b>↑ 10,3 % policiers</b>	Diminution de 5 % du nombre de jours d'absence maladie	<b>Non atteint</b> <b>↑ 0,7 % civils</b> <b>↑ 7,6 % policiers</b>	33
Augmentation du coût moyen maintenue au taux global de l'inflation (2,35 %) pour 2016-2020	<b>181 730 \$ (6,7 %)</b>	Réalisation de trois actions contribuant à sensibiliser les unités sur le coût des services policiers	<b>Partiellement atteint</b>	33
Augmentation du coût moyen maintenue au taux global de l'inflation (2,35 %) pour 2016-2020	<b>220 604 \$ (8,8 %)</b>	Déployer deux outils de mobilité	<b>✓ Atteint</b>	34
Deux en 2017-2018 et deux en 2019-2020	<b>Deux solutions déployées</b>	Concéder des services de commodité	<b>Partiellement atteint</b>	35
Un en 2017-2018 et un en 2019-2020	<b>Partage de deux services de commodité débuté</b>			

## 3.2 PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

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

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

## ORIENTATION 1 : RÉPONDRE AUX PRÉOCCUPATIONS DES CITOYENS

### AXE : OFFRE DE SERVICE ET CONFIANCE

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

Le sondage sur l'indice de confiance des citoyens qui était prévu en 2017-2018 est en cours de préparation et sera réalisé en 2018-2019.

Enfin, le sondage prévu auprès des élus pour mesurer le taux de satisfaction globale de leur relation avec le policier-parrain est reporté à l'année 2018-2019 en raison du nombre important de nouveaux élus à la suite des élections municipales de novembre 2017.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>1.a Deux actions pour mieux faire connaître l'organisation</b>	<b>Partiellement atteint</b>

Le nouveau site Internet de la Sûreté a été lancé en juin 2017. Il rend l'information plus accessible au public et permet ainsi de mieux faire connaître l'organisation. Plus actuel et dynamique, le site a été conçu en réponse aux besoins des citoyens, en mettant notamment l'accent sur les sections les plus consultées (actualités, personnes recherchées ou disparues, etc.). L'optimisation du site Internet, qui comprend notamment le perfectionnement du moteur de recherche, l'ajout de services en ligne, la simplification de l'architecture de l'information, l'ajout d'un outil de partage et d'un mode adaptatif et l'augmentation de l'accessibilité à l'information, sera donc un avantage pour l'expérience de navigation des internautes.

Une autre activité était prévue dans le cadre de la Semaine de la police<sup>14</sup> afin de mettre en valeur quatre corps de métier policiers, mais la Sûreté ayant été pleinement engagée dans des opérations d'assistance aux sinistrés au printemps 2017, sa diffusion dans les médias sociaux a été compromise.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>1.b Mise en place de deux mesures afin d'optimiser le programme de parrainage</b>	<b>Partiellement atteint</b>

La Sûreté mise sur son programme de parrainage des municipalités pour créer des liens avec les décideurs et intervenants municipaux, tels que les élus et leurs représentants, les organismes communautaires, les regroupements de citoyens, les directeurs d'école et les commerçants. La multiplication des contacts entre les policiers-parrains et les intervenants clés favorise la connaissance approfondie du territoire et de ses ressources, la proximité avec les citoyens et les échanges sur les besoins en sécurité publique, et permet une plus grande implication des partenaires dans la résolution des problèmes locaux.

La première mesure consiste à recueillir les besoins des élus des municipalités régionales de comté (MRC) pour permettre une adéquation entre les attentes des communautés et les activités de parrainage. Chaque Centre de services de municipalité régionale de comté (CSMRC) a débuté une collecte d'informations auprès de leurs municipalités. Parmi les 1 008 municipalités desservies, les besoins de 85 % d'entre elles sont recensés.

La deuxième mesure consiste à réaliser des actions spécifiques afin de favoriser la mobilisation des policiers-parrains dans leur municipalité, notamment des rencontres individuelles des parrains par le responsable de poste, des marques de reconnaissance lors des comités de gestion de même que des suivis et des cibles particulières d'activités de parrainage à réaliser. Dix-sept CSMRC sur 30 (57 %) ont tenu de telles activités auprès de l'ensemble de leurs postes MRC. Parmi les 104 postes MRC, 67 d'entre eux (64 %) ont rapporté avoir tenu une activité de mobilisation.

<b>2 OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020</b>		
Renforcer la capacité opérationnelle de manière équitable en misant sur une gestion flexible des ressources		
INDICATEURS	CIBLES	RÉSULTATS
<b>2.a</b> Taux d'avancement de la restructuration organisationnelle <sup>15</sup>	100 %	<b>100 %</b>
<b>2.b</b> Indice de satisfaction des citoyens et des élus par région	8/10 pour chacune des régions	<b>Sondage prévu en 2018-2019</b>

Le sondage prévu en 2017-2018 est en cours de préparation et sera réalisé en 2018-2019.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>2.a Redéployer les effectifs visés par la restructuration</b>	<b>✓ Atteint</b>

En 2017-2018, la Sûreté a procédé à une refonte de la structure de sa desserte autoroutière, tant au niveau provincial que pour la région autoroutière du Grand Montréal (RAGM). Cette refonte, qui implique une évaluation exhaustive de la charge de travail, a entraîné une révision du déploiement des effectifs affectés à cette desserte.

Concernant la desserte autoroutière provinciale, la Sûreté a privilégié un retour à une desserte mixte (autoroutier/MRC) dans le but d'optimiser son service à la population et l'utilisation de ses ressources. Depuis mars 2018, l'ensemble des employés prévus a été déployé pour permettre la prise en charge de certains tronçons d'autoroute par des postes MRC.

<sup>14</sup> La Semaine de la police est une occasion pour les corps de police de tenir des événements qui soulignent une préoccupation particulière du milieu policier et de la communauté qu'ils desservent.

<sup>15</sup> Cet objectif répond à un des choix budgétaires du *Plan annuel de gestion des dépenses du portefeuille Sécurité publique 2017-2018*, soit celui d'optimiser la structure organisationnelle de la Sûreté du Québec.

En ce qui a trait à la RAGM, la nouvelle structure, en vigueur depuis septembre 2017, se veut un moyen de moderniser la desserte autoroutière afin de mieux répondre aux enjeux liés à la sécurité des usagers de la route et à la fluidité de la circulation dans le Grand Montréal. Les frontières territoriales ont été redéfinies et décloisonnées pour passer de huit à six points de services, réduisant ainsi les délais de réponse. Par ailleurs, la gestion administrative est dorénavant réalisée au niveau régional, afin de permettre une gestion plus stratégique des ressources. L'ensemble des employés prévus a été déployé pour refléter cette structure.

Enfin, la Sûreté s'est donné comme objectif d'assurer que tous les postes MRC offrent des services sécuritaires et équitables. Pour atteindre cette cible, 136 effectifs sont redéployés depuis mars 2018 en fonction des données de la charge de travail dans les postes MRC. Ces derniers proviennent de la restructuration de la Grande fonction de la surveillance du territoire commencée en 2015.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>2.b Mise en place de deux solutions pour répondre aux besoins des citoyens et des élus</b>	<b>Partiellement atteint</b>

Le Centre de réponse aux citoyens (CRC) vise à offrir une réponse adaptée au niveau d'urgence pour le citoyen qui communique avec un Centre de gestion des appels (CGA) de la Sûreté. Ainsi, le préposé peut diriger le citoyen vers le CRC pour le traitement de certains types d'appels ou demandes d'informations. Le traitement de ces appels est effectué par un policier directement au téléphone avec le citoyen. Le CRC est actuellement en fonction dans le District Sud.

Une des solutions pour répondre aux besoins des citoyens et des élus est la mise en place d'un CRC pour chacun des trois autres districts (Nord, Est et Ouest). Enfin, les deux emplacements initiaux du CRC au District Sud (Sherbrooke et Saint-Hubert) ont été regroupés dans un seul site (Saint-Hubert) pour assurer une meilleure efficacité du service et des ressources.

La deuxième solution a été la réalisation d'un sondage pour permettre aux citoyens d'exprimer leur degré de satisfaction et leurs commentaires relativement aux services qu'ils ont reçus. En 2017-2018, 152 citoyens ayant utilisé le CRC y ont répondu pour le District Sud. La moyenne pondérée de satisfaction est de 9,7 / 10.

## AXE : SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET RÉCRÉOTOURISTIQUE

<b>3 OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020</b>		
Optimiser les stratégies d'intervention auprès des usagers du réseau routier et des plans d'eau du territoire desservi par la Sûreté et auprès des utilisateurs de véhicules hors route <sup>16</sup>		
INDICATEURS	CIBLES	RÉSULTATS
<b>3.a</b> Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années (établi à 1 060,8 entre 2011-2012 et 2015-2016)	↓ <b>8,8 % (967,5)</b>
<b>3.b</b> Nombre de collisions mortelles et avec blessés sur les plans d'eau	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années (établi à 16 entre 2011-2012 et 2015-2016)	↓ <b>43,8 % (9)</b>
<b>3.c</b> Nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule hors route	Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années (établi à 240,8 entre 2011-2012 et 2015-2016)	↓ <b>12 % (212)</b>

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>3.a Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années concernant le nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier</b>	✓ <b>Atteint</b>

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

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

TYPE DE COLLISION	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013
<b>Collision mortelle</b>	242	232	252	215	264	282
<b>Collision avec blessés graves</b>	758	703	713	695	791	873
<b>TOTAL</b>	<b>1 000</b>	<b>935</b>	<b>965</b>	<b>910</b>	<b>1 055</b>	<b>1 155</b>
<b>MOYENNE (entre 2012-2013 et 2016-2017)</b>						<b>1 004</b>

En 2017-2018, le nombre de collisions mortelles a diminué de 2,8 % comparativement à la moyenne des cinq dernières années. Plus précisément, il y a eu sept collisions mortelles de moins, soit 242, comparativement à la moyenne des cinq dernières années, qui était de 249.

En ce qui a trait au total des collisions avec blessés graves, il a augmenté de 0,4 % comparativement à la moyenne des cinq dernières années. Il y a eu trois collisions avec blessés graves de plus; la moyenne des cinq dernières années était de 755 comparativement à 758 en 2017-2018.

Au total, les collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule routier ont diminué de 0,4 % en 2017-2018, soit 1 000 collisions comparativement à la moyenne des cinq dernières années, qui était de 1 004.

<sup>16</sup> Cet objectif répond à un des choix budgétaires du *Plan annuel de gestion des dépenses du portefeuille Sécurité publique 2017-2018*, soit celui de poursuivre, en partenariat, les actions découlant de la *Politique en sécurité routière 2013-2020*, dans l'objectif de maintenir à la baisse les collisions causant des lésions corporelles ou la mort.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>3.b Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années concernant le nombre de collisions mortelles et avec blessés sur les plans d'eau</b>	 <b>Atteint</b>

Sur les plans d'eau, on enregistre une diminution des collisions mortelles et avec blessés graves ou légers de 38,4 %, soit neuf collisions en 2017-2018 comparativement à la moyenne des cinq dernières années qui était de 14,6. En 2017-2018, la Sûreté a effectué un total de 3 479 interventions nautiques sur les quais, les plans d'eau et aux abords de ces derniers. Ces interventions concernent notamment la non-conformité par rapport aux équipements obligatoires, les manœuvres dangereuses et la capacité de conduite affaiblie.

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

TYPE DE COLLISION	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013
<b>Collision mortelle</b>	0	0	0	4	2	3
<b>Collision avec blessés</b>	9	9	10	14	10	21
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>24</b>
<b>MOYENNE (entre 2012-2013 et 2016-2017)</b>						<b>14,6</b>

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

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>3.c Réduction annuelle par rapport à la moyenne des cinq dernières années concernant le nombre de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule hors route</b>	 <b>Atteint</b>

En 2017-2018, une variation à la baisse est observée en ce qui a trait aux collisions mortelles et avec blessés graves impliquant un véhicule hors route. Celles-ci ont diminué de 6,1 %, soit 220 collisions comparativement à la moyenne des cinq dernières années qui était de 234,4. En 2017-2018, la Sûreté a effectué un total de 4 518 interventions auprès des utilisateurs de véhicules hors route.

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

TYPE DE COLLISION	2017-2018	2016-2017	2015-2016	2014-2015	2013-2014	2012-2013
<b>Collision mortelle</b>	39	44	59	61	50	43
<b>Collision avec blessés graves</b>	181	160	166	195	188	206
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>204</b>	<b>225</b>	<b>256</b>	<b>238</b>	<b>249</b>
<b>MOYENNE (entre 2012-2013 et 2016-2017)</b>						<b>234,4</b>

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

## AXE : LUTTE CONTRE LE CRIME

<b>4 OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020</b>		
Maintenir un milieu de vie sécuritaire en prévenant la criminalité et en luttant contre celle-ci		
INDICATEURS	CIBLES	RÉSULTATS
<b>4.a</b> Taux de soumission des rapports d'enquête au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) pour les types de crimes ciblés	Augmentation du taux de soumission des rapports d'enquête au DPCP pour la période de 2016-2020 en comparaison avec le taux de 2012-2016	<b>Exploitation sexuelle des enfants</b> ↓ 3 % <sup>17</sup> <b>Crime organisé</b> ↑ 11 %
<b>4.b</b> Indice du sentiment de sécurité des citoyens dans leur milieu de vie	8,6/10 (établi à 8,6/10 en 2012)	<b>Sondage prévu en 2018-2019<sup>18</sup></b>

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>4.a Mettre en place la stratégie provinciale en matière de lutte contre le crime organisé</b>	✓ Atteint

En 2017-2018, la Sûreté a mis en place une nouvelle stratégie provinciale en matière de lutte contre le crime organisé afin de maintenir une pression constante sur les groupes criminalisés et de nuire à leurs activités. Pour ce faire, les enquêtes réalisées visent la déstabilisation de l'ensemble de la structure d'un groupe plutôt que de miser uniquement sur les têtes dirigeantes. La sélection des dossiers est effectuée en fonction des renseignements colligés et des opportunités d'enquête.

De même, en janvier 2018, la Sûreté a créé la Division de l'intervention sur le crime organisé. Celle-ci effectue, en collaboration avec les différentes unités de la Sûreté et les corps de police municipaux, des opérations dans les établissements licenciés et elle réagit face aux événements où des individus ou des groupes reliés au crime organisé exercent leur influence. Ces opérations se déroulent sur une base hebdomadaire, et démontrent l'union des corps policiers face au crime organisé et visent à rassurer la population. Elles ont contribué à une augmentation de 11 % du taux de soumission des rapports d'enquête au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP).

Enfin, des efforts soutenus pour lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants sont réalisés en continu. En 2017-2018, le taux de soumissions des dossiers au DPCP a augmenté de 6 % par rapport à l'année 2016-2017. Malgré que les résultats cumulatifs des deux dernières années aient diminué de 3 % par rapport à ceux des quatre années précédentes, les efforts investis en 2017-2018 ont permis de revenir au taux initial.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>4.b Développement d'outils en matière de prévention</b>	Partiellement atteint

Le développement de l'approche organisationnelle en prévention (AOP) a pour objectif principal de faire de la Sûreté une organisation performante en prévention de la criminalité. La Sûreté contribue au maintien d'un milieu de vie sécuritaire et au sentiment de sécurité de la population, notamment par l'élaboration d'un modèle conceptuel en prévention et par le développement d'un outil comprenant les critères d'efficacité en prévention qui guident les interventions policières dans les communautés.

<sup>17</sup> La méthode de calcul de l'objectif 4.a s'est améliorée en 2017-2018, afin de mieux refléter les actions réalisées durant la période analysée.

<sup>18</sup> Le sondage prévu en 2017-2018 est en cours de préparation et sera réalisé en 2018-2019.

### 5

#### OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

Lutter contre la radicalisation, l'extrémisme violent et le terrorisme<sup>19</sup>

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

#### CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018

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

✓ **Atteint**

Afin d'apporter une réponse concertée, cohérente et prompte au phénomène de la radicalisation, le gouvernement du Québec a adopté le Plan d'action gouvernemental 2015-2018 *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble*. Sous la responsabilité du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, ce plan est issu de la concertation de neuf ministères, dont le ministère de la Sécurité publique, ainsi que de deux organismes. Il cible quatre axes d'intervention dans lesquels sont regroupés 59 mesures et moyens d'action. Préoccupée par ce phénomène, la Sûreté collabore avec le ministère de la Sécurité publique à la réalisation des mesures présentées à l'annexe 1. Globalement, les mesures prévues ont été mises en œuvre et plusieurs d'entre elles font l'objet d'activités en continu.

#### ENJEU 2 : Une organisation performante

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

## ORIENTATION 2 : GÉRER LES RESSOURCES DE MANIÈRE OPTIMALE

### AXE : SAINE GESTION DES RESSOURCES

### 6

#### OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020

Miser sur le plein potentiel du personnel en instaurant une approche intégrée en matière de santé au travail<sup>20</sup>

INDICATEUR	CIBLE	RÉSULTAT
Nombre moyen de jours d'absence (congé de maladie) (policier et civil)	Réduction de 5 % en 2017-2018 et de 10 % en 2019-2020 par rapport à l'année de référence 2015-2016 (établi à 17 jours/année pour les policiers et à 15,1 jours/année pour les civils)	↑ <b>3,6 % civils</b> ↑ <b>10,3 % policiers</b>

<sup>19</sup> Cet objectif répond à un des choix budgétaires du *Plan annuel de gestion des dépenses du portefeuille Sécurité publique 2017-2018*, soit celui de participer aux efforts de prévention et de lutte contre la radicalisation.

<sup>20</sup> Cet objectif répond au choix budgétaire des *Plans annuels de gestion des dépenses du portefeuille Sécurité publique 2017-2018*.

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>Diminution de 5 % du nombre de jours d'absence maladie</b>	<b>Non atteint</b> ↑ 0,7 % civils ↑ 7,6 % policiers

En 2017-2018, des travaux ont été menés afin de poursuivre l'implantation de l'approche intégrée en matière de santé au travail commencée en 2016-2017. Plusieurs fiches en prévention ont été élaborées et rendues accessibles aux gestionnaires. Un nouveau processus d'admissibilité des dossiers d'invalidité et d'accidents a été instauré, entre autres par la création de la centrale des appels en invalidité et par la sensibilisation faite aux gestionnaires quant à leur implication dans la gestion des absences de leurs employés. La nouvelle politique en matière d'incivilité, de conflit et de harcèlement en milieu de travail a été rédigée et est en cours de diffusion. Il en est de même pour le programme de gestion des retours au travail, qui a été révisé. Enfin, la Cellule d'intervention en absentéisme (CI-A), créée en octobre 2017, a permis de sensibiliser tous les acteurs impliqués par la diffusion de diverses communications et d'outils rappelant les rôles et responsabilités de chacun en matière d'absentéisme.

Pour ce qui est de la réduction du nombre de jours d'absence par employé, la cible de 5 % n'a pas été atteinte cette année. Toutefois, la hausse est moins importante comparativement à l'année 2016-2017, passant de 6,6 %<sup>21</sup> (16,1 jours/année) à 0,7 % (15,2 jours/année) pour les employés civils et de 12,9 % (19,2 jours/année) à 7,6 % (18,3 jours/année) pour les policiers. De plus, les nouvelles dispositions du contrat de travail des policiers permettent d'assigner temporairement ces derniers à des tâches administratives, et ce, dans une démarche de retour au travail. Une meilleure concertation entre les acteurs impliqués (gestionnaires, employés, conseillers en invalidité et conseillers en gestion des ressources humaines) a été instaurée dans la gestion de l'absentéisme. Ainsi, les effets seront plus visibles à moyen et à long terme.

<b>7 OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020</b>		
Contrôler l'évolution des coûts de fonctionnement		
INDICATEURS	CIBLES	RÉSULTATS
Coût moyen par policier pour les services de base	Augmentation du coût moyen maintenue au taux global de l'inflation (2,35 %) pour 2016-2020 (établi à 165 110 \$ en 2016)	<b>181 730 \$ (6,7 %)</b>
Coût moyen par policier pour les services spécialisés	Augmentation du coût moyen maintenue au taux global de l'inflation (2,35 %) pour 2016-2020 (établi à 193 182 \$ en 2016)	<b>220 604 \$ (8,8 %)</b>

CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018	RÉSULTAT
<b>Réalisation de trois actions contribuant à sensibiliser les unités sur le coût des services policiers</b>	<b>Partiellement atteint</b>

### Concevoir un modèle prévisionnel des dépenses par unité : volet Grande fonction de l'administration (GFA)

Un tableau de bord contenant plusieurs indicateurs financiers a été élaboré pour la GFA, permettant de suivre les grandes catégories de dépenses, le budget, les résultats mensuels et le rapport prévisionnel. Le premier tableau de suivi, dans lequel les données sont disponibles par service et par division, a été envoyé en décembre 2017.

<sup>21</sup> En 2016-2017, le calcul du pourcentage concernant l'absentéisme chez les employés civils était 6,6 % et non 0,7 %.

**Évaluer le degré de satisfaction des utilisateurs par rapport aux outils financiers proposés**

Un questionnaire a été élaboré afin de déterminer quels sont les outils les plus appréciés et qui ont une valeur ajoutée pour les unités afin de les bonifier, le cas échéant, et ainsi optimiser le suivi et le contrôle des dépenses. L'analyse des résultats de ce questionnaire devrait permettre de répondre plus adéquatement aux besoins des différentes unités de la Sûreté.

**Créer un comité permanent sur le coût des services policiers**

Un mandat est élaboré permettant de déterminer les objectifs et la composition d'un comité sur le coût des services policiers. Une rencontre de démarrage a eu lieu le 28 mars 2018.

Composé de représentants des trois grandes fonctions de la Sûreté, le comité a pour mandat d'informer et sensibiliser les membres de tout élément financier ou budgétaire pertinent, de proposer différents outils ou de bonifier ceux existant afin de permettre une meilleure gestion financière à chaque niveau de gestion, de travailler sur des mandats ad hoc concernant les coûts des services policiers de la Sûreté et d'étudier les possibilités afin de réduire ceux-ci.

**ORIENTATION 3 :**

**MODERNISER LES INFRASTRUCTURES ET LES ACTIFS DE MISSION**

**AXE : UTILISATION OPTIMALE DES AVANCÉES TECHNOLOGIQUES**

**8**

**OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020**

Implanter des solutions favorisant une mobilité accrue

INDICATEUR	CIBLE	RÉSULTAT
Nombre de solutions déployées pour les activités de gendarmerie et d'enquête	Deux en 2017-2018 et deux en 2019-2020	<b>Deux solutions déployées</b>

**CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018**

**Déployer deux outils favorisant une mobilité accrue**

**RÉSULTAT**

 **Atteint**

Deux solutions ont été déployées en totalité, soit la création d'un rapport d'événement pouvant être rempli électroniquement et l'accès à une bibliothèque virtuelle réunissant plusieurs documents et formulaires.

De plus, deux autres solutions ont été déployées partiellement, soit le remplacement des terminaux véhiculaires par une solution mobile ainsi que le déploiement d'ordinateurs portables permettant une connexion à distance au réseau de la Sûreté (réseau mobile LTE).

**9**

**OBJECTIF DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020**

Concentrer les ressources sur les services mission

INDICATEUR	CIBLE	RÉSULTAT
Nombre de services de commodité partagés, conformément à l'architecture d'entreprise gouvernementale	Un en 2017-2018 et un en 2019-2020	<b>Partage de deux services de commodité débuté</b>

**CIBLE DU PLAN D'ACTION 2017-2018**

**Concéder des services de commodité**

**RÉSULTAT**

**Partiellement atteint**

La migration des services mobiles et l'intégration du Réseau national intégré de radiocommunication (RENIR) vers le Centre de services partagés du Québec (CSPQ) répondent à l'orientation de moderniser les infrastructures et les actifs.

En 2017-2018, la Sûreté a transféré 83,7 % de ses appareils de téléphonie mobile vers le CSPQ, ce qui représente 1 857 lignes de téléphonie transférées et 356 lignes annulées. Cette migration de services vers le CSPQ libère les ressources internes des aspects techniques d'un système de communication afin qu'elles se concentrent sur la mission de l'organisation.

Le déploiement de la solution de radiocommunication RENIR dans les véhicules policiers est en cours de réalisation. En effet, 45,1 % des radios mobiles et portatives ont été déployées vers RENIR en mars 2018, ce qui représente 1 797 appareils. Certaines activités ont été retardées à la suite de divers défis techniques, mais la recherche de solutions se poursuit afin de relancer le déploiement.

### 3.3 RÉSULTATS EN BREF – DÉVELOPPEMENT DURABLE 2016-2020

OBJECTIFS ORGANISATIONNELS / ACTIONS	CIBLES 2016-2020
<b>1. METTRE EN PLACE DES ACTIONS POUR ASSURER UNE SAINNE GESTION DES MATIÈRES DANGEREUSES</b>	
Procéder à l'inventaire des matières dangereuses	100 % de l'inventaire complété
Rédiger une politique d'achat des matières dangereuses	Politique d'achat rédigée
Entreposer et éliminer des matières dangereuses résiduelles selon les règles	100 % des matières dangereuses résiduelles sont entreposées et éliminées selon les règles
<b>2. METTRE EN PLACE DES ACTIONS POUR DIMINUER LES MATIÈRES RÉSIDUELLES</b>	
Assurer la récupération des aménagements spécialisés dans les fourgons hors service	Trois aménagements spécialisés récupérés dans les fourgons hors service
Remplacer le réservoir destiné à la collecte et au stockage de l'huile usagée	Réservoir remplacé
Sensibiliser le personnel ciblé en matière de récupération des cartouches d'encre	100 % du personnel ciblé sensibilisé
Acquisition d'un appareil à induction magnétique pour le retrait du lettrage	Appareil acquis
<b>3. METTRE EN PLACE DES MESURES PERMETTANT DE RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL RELIÉ AUX DÉPLACEMENTS D'AFFAIRES</b>	
Acquérir des véhicules banalisés écoresponsables de 4 cylindres	95 % des véhicules banalisés achetés seront écoresponsables et dotés de 4 cylindres Réduire les émissions de GES du parc de véhicules de 5 % d'ici 2020
Réaliser une étude de faisabilité concernant l'électrification du transport	Étude de faisabilité réalisée
Encourager l'utilisation des systèmes de vidéoconférence et de visiotémoignage	Augmentation de 5 % de l'utilisation des systèmes
<b>4. METTRE EN PLACE DES MESURES FACILITANT LE DÉPLACEMENT PERSONNEL DES EMPLOYÉS</b>	
Mettre en place des mesures permettant de promouvoir des modes de transport alternatifs au voiturage en solo	Trois mesures mises en place
<b>5. AUGMENTER LES ACQUISITIONS FAITES DE FAÇON ÉCORESPONSABLE</b>	
Intégrer des considérations écoresponsables dans les contrats d'acquisition de moins de 25 000 \$	Quelques considérations écoresponsables intégrées
Élaborer une politique d'achats écoresponsables	Politique d'achats écoresponsables rédigée
<b>6. MISE EN ŒUVRE D'UN PROCESSUS ORGANISATIONNEL DE PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>	
Développer un outil facilitant la prise en compte des principes de développement durable	Un outil développé
<b>7. POURSUIVRE UNE DÉMARCHE PERMETTANT DE CONSERVER LE PATRIMOINE MATÉRIEL ET IMMATÉRIEL DE LA SÛRETÉ ET D'EN FACILITER LA MISE EN VALEUR</b>	
Archiver l'ensemble des documents historiques d'ici 2020	100 % des documents historiques archivés
Organiser des activités de mise en valeur du patrimoine destinées au personnel ou aux citoyens	Dix activités organisées

RÉSULTATS 2017-2018		PAGE
L'inventaire des matières dangereuses est réalisé à 100 %.	✓ Atteint	38
La politique d'achat est en cours de rédaction.	En cours	39
La procédure d'entreposage et d'élimination des matières dangereuses est actuellement en processus de révision.	En cours	39
Cinq aménagements spécialisés récupérés (un aménagement spécialisé est récupéré en 2017-2018 et quatre aménagements spécialisés [espaces et modules de rangement en aluminium] qui se trouvaient dans des véhicules immobilisés ont été installés dans des véhicules neufs en 2016-2017).	✓ Atteint	40
Un réservoir sécuritaire est utilisé et respecte les normes.	✓ Atteint	41
100 % des utilisateurs sont informés et des options de récupération de cartouches ont été identifiées avec les différents fournisseurs.	✓ Atteint	41
Un appareil à induction magnétique a été acquis. Depuis, le lettrage de 121 véhicules a été enlevé grâce à cet appareil.	✓ Atteint	42
99,8 % des véhicules banalisés achetés sont écoresponsables et dotés de 4 cylindres (99,6 % en 2017-2018 et 100 % en 2016-2017).	✓ Atteint	42
	Sans objet	
L'action est reportée en 2018-2019.	Reporté	42
Des actions sont réalisées pour encourager l'utilisation des systèmes de vidéoconférence et de visioconférence.	En cours	43
Trois actions réalisées.	✓ Atteint	44
Des actions préalables visant l'intégration de considérations écoresponsable sont initiées.	En cours	44
Les lignes directrices de la politique sont définies.	En cours	45
Un outil qui présente les grands principes ainsi que le processus et la méthode de prise en compte est disponible.	✓ Atteint	45
100 % des documents historiques sont archivés.	✓ Atteint	46
Seize activités sont organisées (neuf activités en 2017-2018 et dix en 2016-2017).	✓ Atteint	47

### 3.4 PLAN D'ACTION EN DÉVELOPPEMENT DURABLE<sup>22</sup>

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

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

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

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

ACTION DU PADD	CIBLE / INDICATEUR 2016-2020
Procéder à l'inventaire des matières dangereuses	100 % de l'inventaire complété
<b>Résultat 2017-2018</b>	100 % de l'inventaire est réalisé.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Atteint en 2017-2018
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>1</b> <sup>23</sup> Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative Activité incontournable – 1 <sup>24</sup>
<b>Manière de contribuer</b>	L'inventaire des produits dangereux est réalisé et sera mis à jour annuellement.

<sup>22</sup> La présentation utilisée souhaite répondre aux attentes du Secrétariat du Conseil du trésor et à celles du ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques.

<sup>23</sup> Le chiffre encerclé fait référence aux résultats recherchés en lien avec les 27 objectifs de la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2016-2020* (p. 20) [http://www.mddelcc.gouv.qc.ca/developpement/strategie\\_gouvernementale/strategie-DD.pdf](http://www.mddelcc.gouv.qc.ca/developpement/strategie_gouvernementale/strategie-DD.pdf).

<sup>24</sup> Le chiffre fait référence aux cinq activités incontournables de la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2016-2020* (p. 20) [http://www.mddelcc.gouv.qc.ca/developpement/strategie\\_gouvernementale/strategie-DD.pdf](http://www.mddelcc.gouv.qc.ca/developpement/strategie_gouvernementale/strategie-DD.pdf).

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Rédiger une politique d'achat des matières dangereuses	Politique d'achat rédigée
<b>Résultat 2017-2018</b>	La politique d'achat des matières dangereuses est en processus de rédaction
<b>Mesure de l'indicateur</b>	En cours
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ① Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	La rédaction d'une politique d'achat des matières dangereuses permettra de diminuer les exigences d'entreposage des matières dangereuses et d'éviter la constitution de réserves excédentaires ou la nécessité de disposer de matières dangereuses périmées.

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Entreposer et éliminer des matières dangereuses résiduelles selon les règles	100 % des matières dangereuses résiduelles sont entreposées et éliminées selon les règles
<b>Résultat 2017-2018</b>	La procédure d'entreposage et d'élimination des matières dangereuses est actuellement en processus de révision.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	En cours
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ① Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	Mettre à jour la procédure d'entreposage et d'élimination des matières dangereuses.

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

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>			
Assurer la récupération des aménagements spécialisés des fourgons hors service	Trois aménagements spécialisés récupérés dans les fourgons hors service			
<b>Résultat 2017-2018</b>	Un aménagement a été récupéré et provient d'un véhicule destiné aux serruriers. Il sera utilisé par les policiers de la surveillance vidéo.			
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Atteint en 2016-2017. Un aménagement supplémentaire a été récupéré en 2017-2018.			
<b>Lien avec l'objectif /résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>1</b> Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative Activité incontournable – 1			
<b>Manière de contribuer</b>	La Sûreté a fait des économies d'environ 57 000 \$ et a favorisé la récupération de produits, tout en permettant aux utilisateurs de profiter d'aménagements adéquats et conformes à leurs besoins.			
	<b>ÉCONOMIES GÉNÉRÉES</b>			
	Utilisation du véhicule	Coût d'un aménagement neuf	Coût du transfert	Économie
	<b>Véhicule de surveillance technologique – Vidéo</b>	24 335 \$	14 445 \$	9 890 \$
		24 335 \$	15 808 \$	8 527 \$
		30 353 \$	2 304 \$	28 049 \$
	<b>Véhicule pour l'identité judiciaire</b>	15 900 \$	8 148 \$	7 752 \$
	<b>Reconstitutionnistes</b>	17 400 \$	14 751 \$	2 649 \$
<b>TOTAL</b>	<b>112 323 \$</b>	<b>55 456 \$</b>	<b>56 867 \$</b>	

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Remplacer le réservoir destiné à la collecte et au stockage de l'huile usagée	Réservoir remplacé
<b>Résultat 2017-2018</b>	Le réservoir est sécuritaire
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Atteint en 2017-2018
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ① Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	En tant que responsable du parc immobilier gouvernemental, la Société québécoise des infrastructures (SQI) est responsable de la réalisation des travaux reliés au réservoir destiné à la collecte et au stockage de l'huile usagée des véhicules de la Sûreté. Une nouvelle évaluation a permis de conclure que le réservoir était en bon état et que son encapsulation dans des murs de béton réduisait considérablement le risque de contamination, tout en augmentant son espérance de vie. La sécurisation du réservoir est réalisée.

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Sensibiliser le personnel ciblé en matière de récupération des cartouches d'encre	100 % du personnel ciblé sensibilisé
<b>Résultat 2017-2018</b>	La Sûreté a informé par courriel 100 % des utilisateurs d'imprimantes et d'appareils multifonctions des options de recyclage des cartouches d'encre. Un guide sur le recyclage des cartouches d'encre a été créé et est disponible sur l'intranet de la Sûreté pour l'ensemble du personnel.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Atteint en 2017-2018
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché ① Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	Des options de récupération de cartouches ont été identifiées avec les différents fournisseurs, ce qui réduit l'impact environnemental de la Sûreté en favorisant le recyclage de ses matériaux.

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Acquérir un appareil à induction magnétique pour le retrait du lettrage	Appareil acquis
<b>Résultat 2017-2018</b>	En avril 2016, un appareil à induction magnétique a été acquis. Depuis, le lettrage de 121 véhicules a été enlevé grâce à cet appareil. Son coût d'acquisition s'élevait à 2 178,78 \$. Des frais récurrents, d'environ 300 \$ par année, sont à prévoir.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Atteint en 2016-2017
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>1</b> Domaine 1 – Activités courantes de gestion administrative Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	L'utilisation de l'appareil a permis à la Sûreté de réaliser plusieurs gains : <ul style="list-style-type: none"> <li>de protéger la santé de ses employés, puisqu'ils n'auront plus à utiliser de produits toxiques ;</li> <li>de protéger l'environnement, puisqu'elle n'a pas eu à utiliser les quelque 39 litres de produit décapant qui autrement auraient été nécessaires.</li> </ul>

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

ACTION DU PADD	CIBLES /INDICATEURS 2016-2020
Acquérir des véhicules banalisés de quatre cylindres écoresponsables	<ul style="list-style-type: none"> <li>95 % des achats de véhicules banalisés seront des quatre cylindres écoresponsables</li> <li>Réduire les émissions de GES du parc de véhicules de 5 % d'ici 2020<sup>25</sup></li> </ul>
<b>Résultat 2017-2018</b>	Le taux de véhicules écoresponsables sur le nombre de véhicules banalisés achetées est de 99,6 %. Sur les 248 véhicules banalisés acquis (catégorie automobile) pour des déplacements d'affaires, 247 sont munis de quatre cylindres.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteint en 2016-2017 et 2017-2018</li> <li>Sans objet</li> </ul>
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>2</b> Domaine 2 – Transport et déplacement des employés Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	Contribuer à diminuer l'émission des GES du parc de véhicules. L'émission des GES de l'ensemble des véhicules banalisés de la Sûreté se répartit comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>Véhicules légers : 7 597,3 tonnes CO<sub>2</sub> éq.</li> <li>Véhicules lourds : 79,5 tonnes CO<sub>2</sub> éq.</li> </ul> Par rapport à l'an dernier, nous constatons donc une baisse de 10 % des émissions de GES des véhicules banalisés de la Sûreté. Cette baisse s'explique notamment par l'utilisation d'un plus grand nombre de véhicules à 4 cylindres, qui sont moins énergivores.

<sup>25</sup> L'année 2016-2017 est l'année de référence pour évaluer la progression et l'atteinte des cibles.

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Réaliser une étude de faisabilité concernant l'électrification du transport	Étude de faisabilité réalisée
<b>Résultat 2017-2018</b>	En raison des limites budgétaires, l'étude de faisabilité n'a pas été réalisée en 2017-2018.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Reportée
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>2</b> Domaine 2 – Transport et déplacement des employés Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	Diminuer les émissions des GES.

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Encourager l'utilisation des systèmes de vidéoconférence et de visiotémoignage	Utilisation des systèmes augmentée de 5 %
<b>Résultat 2017-2018</b>	Deux actions ont été réalisées. La première était de sensibiliser par courriel tout le personnel à utiliser les systèmes de vidéoconférence et de visiotémoignage pour leurs rencontres. La deuxième était l'ajout d'un message de sensibilisation dans l'accusé de réception systématique à la suite d'une demande de réservation de véhicules.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	En cours
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>3</b> Domaine 2 – Transport et déplacement des employés Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	Réduction des déplacements du personnel par la sensibilisation à l'utilisation des systèmes de vidéoconférence et de visiotémoignage.

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

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Mettre en place des mesures permettant de promouvoir des modes de transport alternatifs au voiturage en solo	Trois mesures mises en place
<b>Résultat 2017-2018</b>	En mai 2017, une section est ajoutée dans l'intranet de la Sûreté afin de favoriser l'accès à des modes de transports alternatifs, notamment des renseignements visant les transporteurs collectifs. À l'été 2017, 10 personnes au Grand quartier général (GQG) ont participé à l'activité de mise au point de leurs vélos sur le lieu de travail. En septembre 2017, 234 participants se sont inscrits et ont confirmé leur participation au Défi sans auto solo proposé par le Conseil régional de l'environnement de Montréal à l'occasion des Semaines de la mobilité.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Atteint en 2017-2018
<b>Lien avec l'objectif /résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>3</b> Domaine 2 – Transport et déplacement des employés Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	La promotion des modes de transport alternatifs afin de réduire l'utilisation de la voiture, notamment pour l'activité Défi sans auto solo, a permis d'épargner 1 832 KG CO <sub>2</sub> ÉQ et d'effectuer un transfert vers un mode alternatif écoresponsable de 33 %.

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

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Intégrer des considérations écoresponsables dans les contrats d'acquisition de moins de 25 000 \$	Quelques considérations écoresponsables intégrées
<b>Résultat 2017-2018</b>	Des actions préalables visant l'intégration de considérations écoresponsables sont initiées.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	En cours
<b>Lien avec l'objectif /résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>8</b> Domaine 6 – Marchés publics Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	Effectuer des analyses afin d'identifier comment et où intégrer des considérations écoresponsables dans les contrats d'acquisition.

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Élaborer une politique d'achats écoresponsables	Politique d'achats écoresponsables rédigée
<b>Résultat 2017-2018</b>	Des lignes directrices sont définies et seront intégrées à la <i>Politique d'achats écoresponsables</i> .
<b>Mesure de l'indicateur</b>	En cours
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>8</b> Domaine 6 – Marchés publics Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	L'adoption d'une politique d'achats écoresponsables permettra d'intégrer des valeurs environnementales, sociales et économiques dans l'ensemble des processus d'acquisition de la Sûreté.

**Objectif gouvernemental 1.2 : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics**

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

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE /INDICATEUR 2016-2020</b>
Développer un outil facilitant la prise en compte des principes de développement durable	Outil développé
<b>Résultat 2017-2018</b>	Un outil qui présente les grands principes ainsi que le processus et la méthode de prise en compte est disponible pour le personnel.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Atteint en 2017-2018
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Aucun autre objectif associé. Résultat recherché <b>11</b> Activité incontournable – 2
<b>Manière de contribuer</b>	Sensibilisation du personnel aux grands principes de développement durable lors de l'élaboration de projets.

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

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

<b>ACTION DU PADD</b>	<b>CIBLE / INDICATEUR 2016-2020</b>
Archiver l'ensemble des documents historiques d'ici 2020	100 % des documents historiques archivés
<b>Résultat 2017-2018</b>	100 % des documents ont été archivés.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Atteint en 2017-2018
<b>Lien avec l'objectif / résultat recherché</b>	Objectif 1 (A21C) notamment par la protection et la mise en valeur du patrimoine matériel et immatériel <sup>26</sup> . Activité incontournable – 3
<b>Manière de contribuer</b>	Archivage informatique de l'ensemble (100%) du patrimoine vidéo.

<sup>26</sup> Fait référence aux 21 objectifs de l'Agenda 21 de la culture du Québec (p. 11) <http://www.mcc.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/agenda21/A21C-Brochure-FR-2013.pdf>.

ACTION DU PADD	CIBLE /INDICATEUR 2016-2020
Organiser des activités de mise en valeur du patrimoine destinées au personnel ou aux citoyens	Dix activités organisées
<b>Résultat 2017-2018</b>	Au cours de la dernière année, neuf activités ont été réalisées. Trois ont été poursuivies de l'année précédente et six nouvelles ont été initiées. Celles-ci touchent à plusieurs composantes de l'organisation.
<b>Mesure de l'indicateur</b>	Atteint en 2016-2017. Six nouvelles actions sont initiées en 2017-2018.
<b>Lien avec l'objectif/résultat recherché</b>	Objectif 1 (A21C) notamment par la protection et la mise en valeur du patrimoine matériel et immatériel Activité incontournable – 1
<b>Manière de contribuer</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rafraîchissement du contenu et de la présentation de l'exposition corporative située dans le hall de l'État-major ;</li> <li>2. Recherches historiques et développement d'une présentation portant sur l'usage de la moto dans les activités policières au cours des années ;</li> <li>3. Participation à la Journée des ressources humaines en offrant des visites guidées de la Réserve de la collection patrimoniale de la Sûreté ;</li> <li>4. Accompagnement du club social de l'unité des crimes économiques (recherches historiques et soutien) dans la création d'un jeton « challenge coin » ;</li> <li>5. Recherches historiques, rédaction et montage du feuillet (8 pages) <i>Les origines des mesures d'urgence à la Sûreté : Repères historiques</i> ;</li> <li>6. Création de 5 nouvelles vitrines d'exposition sur les étages du GQG : la <i>Typographie et les sceaux</i> (11<sup>e</sup> étage), <i>Polygraphie</i> (6<sup>e</sup> étage), <i>Grève d'Asbestos</i> (4<sup>e</sup> étage), <i>La participation de la Sûreté dans les jeux pompiers et policiers</i> (RC) ainsi que <i>Les trésors du « musée » de la Sûreté provinciale</i> (RC) ;</li> <li>7. Poursuite de la participation à la Salle de l'histoire canadienne au Musée canadien de l'histoire (prêt d'œuvres de notre collection patrimoniale) ;</li> <li>8. Continuation des présentations sur le patrimoine et le protocole institutionnel lors du processus d'induction des recrues (sept présentations au cours de l'année 2017-2018) ;</li> <li>9. Maintien de la participation à une exposition itinérante dans le Réseau des bibliothèques du Bas-Saint-Laurent portant sur l'ère de la prohibition de l'alcool.</li> </ol>

### 3.5 ENGAGEMENTS

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

Suivant les orientations du plan stratégique 2016-2020, une nouvelle *Déclaration de services aux citoyens* a été publiée en novembre 2017. Cette dernière est disponible sur nos sites intranet et Internet. De plus, une affiche représentant les valeurs et les engagements de la Sûreté du Québec a été distribuée dans les postes sur tout le territoire afin d'informer les citoyens.

#### SERVICES OFFERTS

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

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

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

**TABLEAU 4** Évolution du nombre de demandes d'assistance policière

DEMANDES	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Demands d'assistance policière traitées par l'intermédiaire des cartes d'appel <sup>27</sup>	631 056	602 479	584 333
ÉCART	5 %	3 %	--

**TABLEAU 5** Évolution du nombre de mises à jour du site Web

MISES À JOUR	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Mises à jour (ajouts, retraits ou modifications de textes ou d'images) <sup>28</sup>	621	605	523
ÉCART	3 %	16 %	--

<sup>27</sup> Une carte d'appel est créée pour chaque demande d'assistance policière.

<sup>28</sup> Sont comptabilisées uniquement les demandes de mise à jour faites à l'interne par écrit.

**TABLEAU 6** Résultats des engagements des interventions

ENGAGEMENTS	RÉSULTATS 2017-2018
Intervenir à la suite de la prise d'un appel par un Centre de gestion des appels (CGA) dans les délais requis. Les appels qui nécessitent une intervention policière de priorité 1 <sup>29</sup> doivent être assignés aux policiers dans un délai inférieur à 30 minutes.	En moyenne ce délai se situe à 9 minutes <sup>30</sup>
Accuser réception de l'ensemble des plaintes et des commentaires reçu en ligne, par l'entremise de notre site Internet.	4 262 demandes reçues et traitées
Répondre aux demandes de renseignements, aux commentaires, aux suggestions et aux plaintes reçus sur nos plateformes de médias sociaux et sur notre site Internet dans un délai de 48 heures ouvrables.	100 % de taux de réponse dans un délai de deux heures pour Facebook et réponse dans un délai de 24 heures pour Twitter
Assurer, entre 7 h et 22 h, un suivi auprès des citoyens selon la cible établie de 80 % des cas (personne ou véhicule suspect, véhicule abandonné, paix et bon ordre).	88,2 % des cas ont obtenu un suivi par téléphone entre 7 h et 22 h

### MESURE DE LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

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

Pour ce faire, la Sûreté a eu recours à une firme privée de sondages pour mesurer la satisfaction de la clientèle ainsi que son niveau de confiance envers l'organisation. Les résultats ont été présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2015-2016* et un nouveau sondage est prévu en 2019-2020.

<sup>29</sup> Le code de priorité associé à l'appel de services est défini en fonction de la nature de l'événement et de l'analyse des circonstances qui l'entourent. Une intervention de priorité 1 représente un événement nécessitant l'assignation immédiate d'un policier ou à l'intérieur de 30 minutes. Les événements de priorités 2 et 3, quant à eux, représentent un événement nécessitant l'assignation sur rendez-vous, avec ou sans déplacement.

<sup>30</sup> Les données pour les priorités 1 représentent les événements traités dans les CGA disposant de la nouvelle technologie du Système intégré de radiocommunications policières (SIRP), soit 43,5 % des événements provinciaux pour l'année financière 2017-2018.



# PARTIE 4

## LES RESSOURCES

### 4.1 RESSOURCES BUDGÉTAIRES

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

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

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

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

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

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

**TABLEAU 7** Dépenses et investissements de la Sûreté du Québec (excluant le FSP et le CFD)

INDICATEUR	2017-2018		2016-2017		2015-2016
	BUDGET <sup>31</sup> (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES <sup>32</sup> (000 \$)	BUDGET (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Rémunération	265 491,7	264 140,4	263 456,4	263 456,4	252 778,2
Fonctionnement	109 770,6	108 685,3	96 961,0	96 961,0	94 756,6
Affectation à un fonds spécial (contribution gouvernementale au FSP)	319 139,9	319 139,9	307 973,2	307 973,2	265 824,1
<b>DÉPENSES TOTALES</b>	<b>694 402,2</b>	<b>691 965,6</b>	<b>668 390,6</b>	<b>668 390,6</b>	<b>613 358,9</b>
<b>INVESTISSEMENTS TOTAUX</b>	<b>21 147,2</b>	<b>15 523,9</b>	<b>12 089,0</b>	<b>12 089,0</b>	<b>8 262,4</b>

Le budget de 694,4 M\$ représente le budget initial de 639,3 M\$ auquel se sont ajoutés des crédits de 55,1 M\$ obtenus en cours d'exercice. Ces crédits obtenus proviennent principalement du partage des produits de la criminalité prévu dans la Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales (RLRQ, chapitre C-52.2) et du financement obtenu à même la « provision budgétaire pour augmenter tout crédit pour des initiatives concernant les revenus » du ministère des Finances afin de contrer le commerce illégal de boissons alcooliques et de tabac et l'évasion fiscale. Également, un virement budgétaire a été nécessaire pour assumer les dépenses découlant des augmentations salariales des policiers.

Les dépenses réelles d'environ 692,0 M\$ comprennent une somme de 319,1 M\$ versée au FSP. Elles sont supérieures d'environ 23,6 M\$ à celles de l'exercice 2016-2017. Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail et la migration d'une partie des radiocommunications de la desserte policière sur le Réseau national intégré de radiocommunication (RENIR).

En 2017-2018, les investissements de la Sûreté sont supérieurs de 3,4 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2016-2017. Cet écart est principalement attribuable à une augmentation des acquisitions de matériel informatique ainsi qu'au remplacement d'équipements spécialisés requis dans le cadre des opérations policières.

Un coût moyen par policier et par habitant a été calculé pour les services spécialisés et nationaux. Le coût moyen par policier correspond à la dépense totale, sans l'affectation à un fonds spécial, sur le nombre de policiers affectés à ces services. Le coût moyen par habitant est établi en effectuant le rapport de la dépense totale, sans l'affectation à un fonds spécial, sur la population totale du Québec<sup>33</sup>.

**TABLEAU 8** Coût moyen des services spécialisés et nationaux

COÛT MOYEN	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Coût moyen par policier (en dollars)	227 056	214 152	193 182
Coût moyen par habitant (en dollars)	45	44	42

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

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

33 La population 2018 du Québec est de 8 335 077, selon le décret 1213-2017 du 13 décembre 2017.

### REVENUS, DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS DU FSP

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

**TABEAU 9** Revenus, dépenses et investissements du FSP

INDICATEUR	2017-2018		2016-2017	2015-2016
	PRÉVISIONS <sup>34</sup> (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS <sup>35</sup> (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)
Tarification des services aux municipalités et autres	324 288,9	324 288,9	297 148,4	301 659,9
Contribution gouvernementale (provenant des crédits alloués à la Sûreté)	319 139,9	319 139,9	307 973,2	265 824,1
<b>REVENUS TOTAUX</b>	<b>643 428,8</b>	<b>643 428,8</b>	<b>605 121,6</b>	<b>567 484,0</b>
Rémunération	511 159,4	511 159,4	490 935,5	462 429,6
Fonctionnement	132 269,4	132 269,4	114 186,1	105 054,4
<b>DÉPENSES TOTALES</b>	<b>643 428,8</b>	<b>643 428,8</b>	<b>605 121,6</b>	<b>567 484,0</b>
<b>INVESTISSEMENTS TOTAUX</b>	<b>20 958,1</b>	<b>15 026,9</b>	<b>13 938,0</b>	<b>6 704,7</b>

### PROVENANCE DES REVENUS RÉELS DE 2017-2018

Les revenus réels de 2017-2018 proviennent :

- de la tarification des services dans les municipalités en vertu du Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 7) (311,5 M\$), du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Champlain (4,2 M\$) et de revenus divers (8,6 M\$);
- d'une contribution gouvernementale totalisant 319,1 M\$, provenant des crédits alloués par le ministère de la Sécurité publique pour en assurer l'équilibre financier.

Les dépenses réelles en 2017-2018 sont supérieures de 38,3 M\$ par rapport à celles de l'exercice 2016-2017. Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail et la migration d'une partie des radiocommunications de la desserte policière sur le RENIR.

En 2017-2018, les investissements du FSP sont supérieurs de 1,1 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2016-2017. Cet écart est principalement attribuable à une augmentation des acquisitions de véhicules.

Un coût moyen par policier et par habitant a été calculé pour la prestation de services généraux liée au FSP. Il correspond aux revenus totaux dont on déduit les fonds voués à la prestation de services sur les ponts Jacques-Cartier et Champlain et les revenus divers. Le coût moyen par policier correspond donc aux dépenses engagées en fonction du nombre de policiers affectés uniquement aux MRC selon les ententes de services (3 369 policiers au 1<sup>er</sup> janvier 2018), comme cela est stipulé dans la réglementation en vigueur. Le coût moyen par habitant est établi en fonction de la population desservie dans les MRC (2 597 589 habitants).

<sup>34</sup> Le budget et les prévisions correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

<sup>35</sup> Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

**TABLEAU 10** Coût moyen des services généraux

COÛT MOYEN	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Coût moyen par policier (en dollars)	187 175	176 285	165 110
Coût moyen par habitant (en dollars)	243	231	218

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

Puisque la Loi sur les armes à feu (L.C. 1995, chapitre 39) est de compétence fédérale, mais que son application au Québec relève de la Sûreté, les dépenses reliées à cette activité sont des dépenses non budgétaires qui sont comptabilisées dans un CFD, puis réclamées au gouvernement du Canada. Ces dépenses sont de 4,9 M\$ pour l'année 2017-2018.

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

INDICATEUR	2017-2018		2016-2017	2015-2016
	BUDGET <sup>36</sup> (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES <sup>37</sup> (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Crédits alloués à la Sûreté (excluant l'affectation au FSP)	375 262,3	372 825,7	360 417,4	347 534,8
FSP	643 428,8	643 428,8	605 121,6	567 484,0
CFD – contrôle des armes à feu	5 871,0	4 913,0	4 562,7	4 463,1
<b>DÉPENSES TOTALES</b>	<b>1 024 562,1</b>	<b>1 021 167,5</b>	<b>970 101,7</b>	<b>919 481,9</b>
Crédits alloués à la Sûreté	21 147,2	15 523,9	12 089,0	8 262,4
FSP	20 958,1	15 026,9	13 938,1	6 704,7
<b>INVESTISSEMENTS TOTAUX</b>	<b>42 105,3</b>	<b>30 550,8</b>	<b>26 027,1</b>	<b>14 967,1</b>

<sup>36</sup> Le budget et les dépenses réelles correspondent au budget initial plus les modifications budgétaires.

<sup>37</sup> Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

FIGURE 1 Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec (incluant la Loi sur les armes à feu)<sup>38</sup>

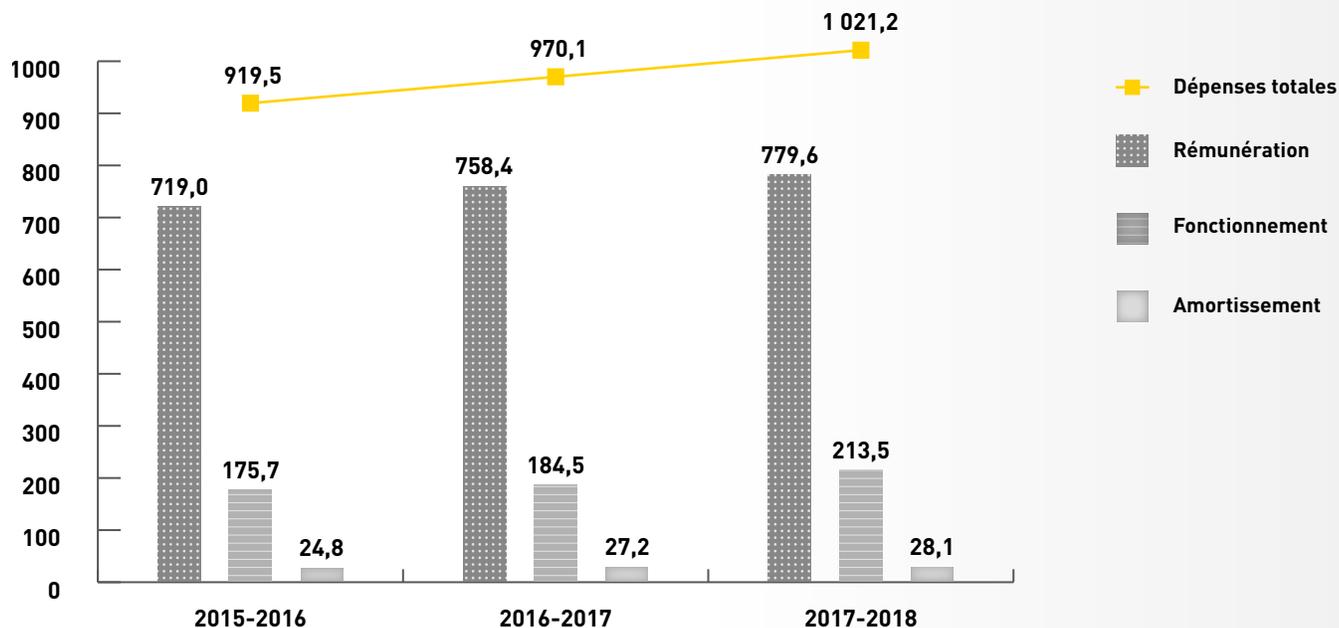


TABLEAU 12 Sommaire des catégories de dépenses

CATÉGORIES DE DÉPENSES	2017-2018 (000 \$)	2016-2017 (000 \$)	2015-2016 (000 \$)
Traitement	667 064,9	649 713,6	615 361,5
Régime de retraite	49 291,8	46 728,6	43 040,5
Contribution de l'employeur	63 193,4	61 925,4	60 608,6
Services de transport et de communication	40 186,8	23 648,1	18 502,1
Services professionnels, administratifs et autres	66 483,0	61 533,6	51 746,0
Loyers et location d'équipements	74 051,0	68 350,5	78 662,2
Fournitures et approvisionnement	27 467,8	24 236,0	20 850,2
Autres dépenses	5 291,9	6 718,8	5 948,4
Amortissement	28 136,9	27 247,1	24 762,4
<b>DÉPENSES TOTALES</b>	<b>1 021 167,5</b>	<b>970 101,7</b>	<b>919 481,9</b>

## 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.

<sup>38</sup> Contrairement aux autres tableaux, l'évolution est présentée de façon chronologique. Les résultats sont présentés en milliers de dollars.

### BIENS ET SERVICES ACTUELLEMENT TARIFÉS

Le tableau suivant présente les revenus de tarification de la Sûreté pour la période allant de 2015-2016 à 2017-2018.

**TABLEAU 13** Revenus provenant des biens et services tarifés

BIENS ET SERVICES TARIFÉS	2017-2018 (000 \$)	2016-2017 (000 \$)	2015-2016 (000 \$)
Permis d'explosifs et permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration)	402,7	367,9	350,1
Frais de vérification des antécédents judiciaires <sup>39</sup>	1 387,7	436,2	516,6

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

Les revenus pour la vérification des antécédents judiciaires concernent les établissements d'enseignement privés, les commissions scolaires et certains ministères et organismes. Les tarifs ont été déterminés par coût de revient et sont indexés annuellement selon l'indice général des prix à la consommation pour le Québec. Le tableau suivant présente les revenus de tarification du FSP pour la période allant de 2015-2016 à 2017-2018.

**TABLEAU 14** Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)

BIENS ET SERVICES TARIFÉS (FSP)	2017-2018 (000 \$)	2016-2017 (000 \$)	2015-2016 (000 \$)
Services de police réguliers fournis aux municipalités	311 452,4	285 931,9	290 595,7
Services de police partiels fournis aux municipalités	24,4	253,9	381,7
Services de police – ponts fédéraux	4 178,0	4 079,6	4 023,3
Services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité	7 855,0	6 413,2	6 524,7

Les revenus pour les services de police réguliers fournis aux municipalités proviennent d'ententes conclues avec les MRC ou les municipalités en vertu de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). La tarification est établie selon les articles 1.1, 1.3, 5.1 et 5.3 du Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 7).

Les revenus pour les services de police partiels fournis aux municipalités proviennent d'ententes conclues avec des MRC ou des municipalités desservies par la Sûreté pour des services supplémentaires ou rendus à l'occasion d'événements spéciaux. La tarification est établie selon l'article 19 du Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 7). La diminution de ces revenus est attribuable au fait que les municipalités ont eu très peu recours aux services de police partiels en 2017-2018.

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

Les revenus pour des services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité (excluant les ponts fédéraux) proviennent d'ententes conclues en vertu de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1). Il s'agit principalement d'ententes pour des escortes de véhicules hors normes et des vérifications d'antécédents judiciaires.

<sup>39</sup> Ces revenus ne concernent qu'une partie des vérifications des antécédents judiciaires réalisées par la Sûreté, soit celles qui ont été faites auprès des établissements d'enseignement privés, des commissions scolaires et de certains ministères et organismes. D'autres revenus, provenant de la vérification des antécédents judiciaires, sont inclus dans les revenus de tarification du FSP présentés dans le tableau 14.

### NOUVEAUX BIENS ET SERVICES TARIFÉS

Il n'y a eu aucun nouveau bien ni service tarifé en 2017-2018.

### BIENS ET SERVICES POUVANT ÊTRE TARIFÉS

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

### COÛT DES BIENS ET SERVICES NON TARIFÉS

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

### DONNÉES BUDGÉTAIRES RELATIVES À LA FORMATION

La Sûreté s'est conformée aux exigences de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RLRQ, chapitre D-8.3). Elle a obtenu, à ce titre, le Certificat de qualité des initiatives de formation émis par le président de la Commission des partenaires du marché du travail. Celui-ci signifie que la contribution au développement des compétences de la Sûreté ne s'évalue plus par le calcul de ses dépenses de formation, mais plutôt par la mise en œuvre d'un processus de développement des compétences lié à ses objectifs d'affaires et établi en concertation avec sa main-d'œuvre.

Dans ce contexte, la Sûreté a poursuivi, en 2017-2018 ses efforts pour recentrer les dépenses de formation autour des besoins incontournables de l'organisation. Celles-ci ont, en effet, été soumises à des orientations centrées autour des opérations, des grands projets organisationnels et des qualifications légales.

Nonobstant ces mesures, on note une augmentation de 79,1 % des dépenses totales de formation par rapport à l'année passée.

La dépense de formation du personnel civil représente 15,4 % de celle du personnel policier.

**TABLEAU 15** Dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policier<sup>40</sup>

DÉPENSES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI	2017-2018	2016-2017
<b>DÉPENSES POUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL</b>		
Dépenses totales de formation en prestation de services généraux impliquant un contact avec les clientèles	2 674 435 \$	1 591 714 \$
Dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux (incluant les dépenses des cadets) <sup>41</sup>	3 416 515 \$	1 782 199 \$
Dépenses totales de formation en technologie de l'information	113 362 \$	91 137 \$
<b>DÉPENSES TOTALES DE FORMATION<sup>42, 43</sup></b>	<b>6 204 312 \$</b>	<b>3 465 051 \$</b>

Cette hausse importante peut être expliquée par plusieurs facteurs, entre autres :

- des dispositions du nouveau contrat de travail des policiers ont un impact à la hausse sur le budget de temps supplémentaire en lien avec les formations ;
- des priorités organisationnelles telles que l'arme à impulsion électrique et l'arme de support ont été déployées dans toute la province, par conséquent de la formation sur leur utilisation a été donnée aux agents ;
- des activités de formations ont été tenues en vue du sommet du G7 ;

<sup>40</sup> Les dépenses totales pour la formation et le développement du personnel civil et policiers sont regroupés afin de faciliter la compilation des renseignements, contrairement à la présentation des années précédentes.

<sup>41</sup> Les dépenses des cadets au montant de 7 516 \$ pour l'année 2017-2018 sont imputées sur les dépenses totales de formation en prestation de services généraux ainsi que sur les dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux du personnel civil. Un montant de 49 \$ est imputé sur les dépenses totales de formation en services spécialisés et nationaux du personnel policier. Les montants sont présentés en milliers de dollars.

<sup>42</sup> Les dépenses pour les formateurs sont incluses dans le montant total des dépenses de formation à l'exception de leur salaire normal.

<sup>43</sup> Les lignes des dépenses totales ont été arrondies.

- l'augmentation de l'embauche au sein de l'organisation a haussé le nombre de policiers qui ont suivi le programme d'accueil et d'intégration du patrouilleur, ainsi que le nombre de formations initiales de pointe ;
- le nouveau programme d'accueil et d'intégration des officiers et cadres qui a été mis en place ;
- des formations dispendieuses nécessaires à l'emploi ont été données aux employés, notamment celle pour les techniciens en scène de crime.

**TABLEAU 16 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité**

CHAMP D'ACTIVITÉ	2017-2018	2016-2017
Perfectionnement des compétences	5 008 969 \$	2 687 906 \$
Acquisition des habiletés de gestion	251 386 \$	126 897 \$
Nouvelles connaissances technologiques	273 149 \$	162 510 \$
Intégration du personnel et le cheminement de carrière	668 433 \$	486 987 \$
Capacités de communication orale et écrite	2 375 \$	751 \$
<b>TOTAL</b>	<b>6 204 312 \$</b>	<b>3 465 051 \$</b>

**TABLEAU 17 Évolution des dépenses totales en formation<sup>44</sup>**

DÉPENSES	2017-2018	2016-2017
Proportion de la masse salariale (%) <sup>45</sup>	1,7 % <sup>46</sup>	1,4 %
<b>PERSONNEL CIVIL</b>		
Nombre moyen de jours de formation par personne	2,2 jours	1,7 jour
<b>PERSONNEL POLICIER</b>		
Nombre moyen de jours de formation par personne	4,7 jours	3,3 jours
<b>DÉPENSES TOTALES DE FORMATION PAR PERSONNE (CIVIL ET POLICIER)</b>		
Nombre moyen de jours de formation par personne <sup>47</sup>	3,9 jours	2,9 jours
Somme allouée par personne <sup>48</sup>	343,20 \$	232,27 \$

<sup>44</sup> La proportion de la masse salariale (%) inclut la contribution à l'ENPQ. Toutefois, la somme allouée par personne l'exclut.

<sup>45</sup> La masse salariale totale exclut le salaire des employés prêtés, ainsi que celui des employés d'une autre organisation prêtés à la Sûreté du Québec, puisqu'ils ne sont pas rémunérés par celle-ci. Alors que les dépenses de formation pour les employés prêtés à la Sûreté du Québec sont incluses dans les montants de formation, car les systèmes ne permettent pas d'obtenir les détails des dépenses de formation par employé.

<sup>46</sup> Voir la note 44.

<sup>47</sup> Cette année nous avons effectué une modification de nos systèmes de gestion des données afin que la formation offerte soit exprimée en nombre d'heures plutôt qu'en nombre de jours. Ainsi, par le passé, toute formation était comptabilisée en nombre de jours, toutefois la durée de certaines était de moins d'une journée. Par exemple, une formation en ligne d'une durée de deux heures était comptabilisée comme une journée de formation. Ainsi, il n'est pas pertinent de comparer la donnée de cette année avec celle de l'année passée puisque la méthodologie du calcul a été modifiée.

<sup>48</sup> Cette dépense est basée sur le nombre de participation à une activité de formation et non pas par personne.

Pour l'année 2017-2018, une augmentation de 110,9 \$ par personne a été observée avec une augmentation du nombre de jours de formation par personne. Ceci est dû au déploiement de plusieurs formations de nature organisationnelle comme les formations liées au G7, les formations à l'utilisation d'arme à impulsion électrique et d'armes longues (tous les niveaux), la mise en place d'un programme interne de développement des gestionnaires, etc. Aussi, l'organisation poursuit son investissement pour les formations réglementées ou qualifiantes comme les formations dans le domaine de l'identité judiciaire, de la télécommunication, etc. Dans ce contexte, le personnel policier a reçu en moyenne 4,7 jours de formation en 2017-2018 plutôt que 3,3 jours en 2016-2017.

Les dépenses en 2017-2018 d'un jour de formation s'élèvent à 201,8 \$, alors que l'année passée, ce montant était de 147,4 \$.

**TABLEAU 18** Jours de formation selon les catégories d'emploi<sup>49</sup>

CATÉGORIES D'EMPLOI	2017-2018 <sup>50</sup>	2016-2017
<b>PERSONNEL CIVIL</b>		
<b>Cadre</b>	206,6	130,4
<b>Professionnel</b>	1 002,8	539,3
<b>Fonctionnaire</b>	4 081,8	2 817
<b>PERSONNEL POLICIER</b>		
<b>Officier</b>	1 463,2	822
<b>Sous-officier et agent</b>	23 573,4	18 842

Le ratio de jours de formation de l'année 2017-2018 a augmenté dans toutes les catégories d'emploi par rapport à 2016-2017.

<sup>49</sup> Un jour est calculé sur une durée de 8 h.

<sup>50</sup> La hausse du pourcentage du jour de formation est justifiée par le nombre de participation à des nouvelles formations, particulièrement dans le cadre du G7, la formation d'arme à impulsion électronique, la formation d'armes longues, déploiement du nouveau système pour les préposés en télécommunication dans les centres de gestion des appels, des formations liées au nouveau contrat de travail des policiers, etc.

## 4.2 RESSOURCES HUMAINES

Au 31 mars 2018, la Sûreté comptait 7 679 employés policiers et civils, répartis dans ses quatre districts et son GQG. La distribution des postes dans les régions est déterminée en fonction des critères suivants : la population, la superficie du territoire, la charge de travail et les particularités régionales. Voir à ce sujet la section 1.6 Profil des régions aux 31 mars 2018.

**TABLEAU 19 Répartition des effectifs réguliers et occasionnels<sup>51</sup> en place<sup>52</sup> policiers et civils selon la catégorie d'emplois<sup>53</sup>**

CATÉGORIE D'EMPLOIS	2017-2018	2016-2017 <sup>54</sup>	2015-2016
Directeur général et directeur général adjoint	4	3	4 <sup>55</sup>
Inspecteur-chef	13	18	17
Inspecteur	30	23	32
Capitaine	77	82	77
Lieutenant	181	177	201
Sergent	1 743	1 870	1 913
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 420	3 352	3 352
<b>TOTAL PARTIEL PERSONNEL POLICIER</b>	<b>5 468</b>	<b>5 525</b>	<b>5 596</b>
Cadre supérieur et intermédiaire	49	45	48
Professionnel	475	433	416
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 687	1 630	1 594
<b>TOTAL PARTIEL PERSONNEL CIVIL</b>	<b>2 211</b>	<b>2 108</b>	<b>2 058</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>7 679</b>	<b>7 633</b>	<b>7 654</b>

La baisse de l'effectif policier en place au cours de l'année 2017-2018 s'explique par un nombre plus élevé de départs que d'embauches. Afin de respecter la cible du niveau d'effectifs autorisé par le Conseil du trésor, certains départs à la retraite n'ont pas été remplacés. De plus, le nombre de départ à la retraite a été plus élevé que prévu. Quant au personnel civil, la hausse de l'effectif en place s'explique principalement par l'autorisation d'embauches au sein de la fonction publique.

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

52 L'effectif en place comprend tout employé ayant un lien d'emploi et dont le statut d'affectation peut être l'un des suivants : actif, préretraite, congé de maternité, congé sans salaire, congé avec salaire, assurance salaire, accident de travail ou retrait préventif.

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

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

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

**TABLEAU 20 Répartition des départs à la retraite du personnel régulier selon la catégorie d'emplois<sup>56</sup>**

CATÉGORIE D'EMPLOIS	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Officier <sup>57</sup>	43	32	37
Sous-officier et agent	162	169	131
<b>TOTAL – PERSONNEL POLICIER</b>	<b>205</b>	<b>201</b>	<b>168</b>
Cadre	3	1	7
Professionnel	5	16	15
Technicien	12	24	13
Personnel de bureau	38	38	45
Ouvrier	0	0	0
<b>TOTAL – PERSONNEL CIVIL</b>	<b>58</b>	<b>79</b>	<b>80</b>
<b>TOTAL DES RETRAITES</b>	<b>263</b>	<b>280</b>	<b>248</b>

## UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

**TABLEAU 21 Répartition de l'effectif en poste au 31 mars par grande fonction<sup>58</sup>**

GRANDE FONCTION	2017-2018	2016-2017	ÉCART
Direction générale	141	116	25
Grande fonction des enquêtes criminelles	1 991	2 045	-54
Grande fonction de l'administration	650	680	-30
Grande fonction de la surveillance du territoire	4 897	4 792	105 <sup>59</sup>
<b>TOTAL<sup>60</sup></b>	<b>7 679</b>	<b>7 633</b>	<b>46</b>

<sup>56</sup> Le tableau comprend les effectifs réguliers seulement.

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

<sup>58</sup> Effectif en poste au 31 mars : nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires.

<sup>59</sup> Le fait d'avoir plus d'effectifs a eu pour effet de réduire les heures supplémentaires, diminuant ainsi le nombre d'heures rémunérées. Cette diminution d'heures rémunérées résulte également du fait que certains effectifs entrent en fonction en cours d'année, diminuant ainsi le nombre d'heures consommées prévues. De plus, la modification de la structure organisationnelle a permis de réduire le nombre d'officiers en place et d'augmenter le nombre d'effectifs dédiés à la patrouille. Cette mesure a permis une meilleure répartition de la charge de travail au sein des unités et ainsi une réduction des heures supplémentaires.

<sup>60</sup> Ce tableau ne présente pas le niveau d'effectifs, ni la consommation des heures rémunérées transposées en ETC en lien avec la cible du niveau d'effectifs établie par le Conseil du trésor.

**TABLEAU 22** Heures rémunérées par grande fonction en 2017-2018

GRANDE FONCTION	2017-2018	2016-2017	ÉCART
Direction générale	275 549	259 924	15 625
Grande fonction des enquêtes criminelles	4 344 181	3 879 877	464 304
Grande fonction de l'administration	1 218 130	1 140 608	77 522
Grande fonction de la surveillance du territoire	10 423 941	10 752 721	-328 780 <sup>61</sup>
<b>TOTAL EN HEURES RÉMUNÉRÉES<sup>62</sup></b>	<b>16 261 801</b>	<b>16 033 130</b>	<b>228 671</b>
<b>TOTAL EN ETC TRANSPOSÉS<sup>63</sup> (total heures rémunérées / 1 826,3 h)<sup>64</sup></b>	<b>8 904</b>	<b>8 779</b>	<b>125</b>

**TABLEAU 23** Taux de départ volontaire du personnel régulier

PERSONNEL RÉGULIER	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Personnel civil	8,7 %	8,4 %	7,5 %
Personnel policier	4,0 %	3,8 %	3,2 %

L'indicateur du taux de roulement du personnel régulier représente l'ensemble des personnes ayant volontairement quitté l'organisation durant la période de référence à la suite d'une retraite, d'une démission ou de mouvements tels qu'une mutation. Les taux ont été calculés en fonction d'une moyenne annuelle d'effectifs réguliers en place, soit le nombre d'employés (civils : 1 722, policiers : 5 513) à la fermeture de chaque paie visée divisé par le nombre total de paies concernées (26).

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

### Gestion et contrôle des effectifs

Le Conseil du trésor approuve annuellement le niveau d'effectifs des ministères et organismes gouvernementaux dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1). Pour la Sûreté, cela comprend aussi le personnel qui n'est pas nommé selon cette loi comme c'est le cas pour les policiers. Dans le cadre de l'exercice financier 2017-2018, ce niveau a été établi en heures rémunérées (incluant les heures travaillées et les heures supplémentaires).

L'article 18 de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (RLRQ, chapitre G-1.011) énonce l'obligation de présenter le niveau d'effectifs et sa répartition par catégories d'emploi.

<sup>61</sup> Voir la note 59.

<sup>62</sup> Le total des heures rémunérées comprend les heures travaillées et les heures de temps supplémentaire du personnel régulier et occasionnel, à l'exclusion des stagiaires et des étudiants.

<sup>63</sup> Le total en ETC transposés est le nombre total d'heures rémunérées converti en équivalent temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine, soit 1 826,3 heures par année.

<sup>64</sup> Cette nouvelle façon de présenter l'information découle d'une décision du Conseil du trésor du 17 mai 2016 concernant l'établissement du niveau d'effectif dont dispose chaque ministre pour l'ensemble des organismes publics dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1) et dont il est responsable.

Le tableau suivant indique le nombre d'heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018 et le nombre de personnes en place, répartis selon le poste occupé au 31 mars 2018.

**TABLEAU 24** Nombre d'heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018 et nombre de personnes en place, répartis selon le poste occupé au 31 mars 2018

CATÉGORIES D'EMPLOI <sup>65</sup>	HEURES TRAVAILLÉES	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	HEURES RÉMUNÉRÉES <sup>66</sup>	ETC TRANSPOSÉS <sup>67</sup>	PERSONNES EN PLACE
Personnel d'encadrement	80 569	63	80 632	44	49
Personnel professionnel	790 976	6 125	797 101	436	475
Personnel de bureau, technicien et assimilé	2 835 632	59 680	2 895 313	1 585	1 592
Agents de la paix <sup>68</sup>	11 249 610	1 045 789	12 295 401	6 732	5 468
Ouvrier, personnel d'entretien et de service	189 930	3 424	193 355	106	95
<b>TOTAL</b>	<b>15 146 717</b>	<b>1 115 081</b>	<b>16 261 801</b>	<b>8 904</b>	<b>7 679</b>
Niveau d'effectifs approuvé	--	--	16 151 954	8 844	--
Écart	--	--	109 847	60	--

Ces données révèlent que le nombre total d'heures rémunérées atteint 16 261 801 heures alors que le niveau d'effectifs approuvé est de 16 151 954 heures. Il en résulte un surplus de 109 847 heures. Ce surplus s'explique principalement par le temps supplémentaire effectué lors de l'opération spéciale dans le cadre des inondations du printemps 2017. En conclusion, la Sûreté du Québec a dépassé le niveau fixé par le Conseil du trésor. Le nombre d'ETC transposés (8 904) est supérieur au nombre de personnes en place (7 679), car le nombre d'heures de travail de certains corps d'emplois civils ainsi que de la catégorie des agents de la paix est supérieur à 35 heures hebdomadaires ou 1 826,3 heures par année.

### Contrats de service

**TABLEAU 25** Contrats de service, comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2017 et le 31 mars 2018

TYPE DE CONTRAT	NOMBRE	VALEUR
Contrats de service avec une personne physique	8	702 300,00 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique <sup>69</sup>	62	11 502 275,96 \$
<b>TOTAL DES CONTRATS DE SERVICE</b>	<b>70</b>	<b>12 204 575,96 \$</b>

<sup>65</sup> Les étudiants et stagiaires ne sont pas soumis aux mesures de contrôle des effectifs.

<sup>66</sup> Le total des heures rémunérées représente un arrondi de la somme des heures travaillées et supplémentaires.

<sup>67</sup> Équivalent d'un effectif au travail 35 heures par semaine durant l'année complète ou 1 826,3 heures.

<sup>68</sup> La catégorie regroupe les officiers, les sous-officiers, les policiers et les cadets.

<sup>69</sup> Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

### 4.3 RESSOURCES INFORMATIONNELLES

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

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

**TABLEAU 26** Dépenses et investissements prévus et réels en ressources informationnelles pour l'année 2017-2018

CATÉGORIE	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS PRÉVUS (000 \$)	DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS RÉELS (000 \$) <sup>70</sup>	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Activités d'encadrement	3 516,2	3 919,4	Les dépenses pour ces activités sont en augmentation de 403,2 k\$ soit une hausse de 11,5 %. Cette hausse est due au remplacement de certains postes d'encadrement non comblés auparavant.
Activités de continuité	74 559,3	74 731,3	Les dépenses pour ces activités sont en augmentation de 172 k\$ soit une hausse de 0,2 %. Cette hausse est attribuable à des achats qui ont été devancés.
Projets	5 261,5	1 110,3	Retards de la progression de certains projets.
<b>TOTAL</b>	<b>83 337,0</b>	<b>79 761,0</b>	Dans l'ensemble, les dépenses réelles sont en réduction de 3 576k\$ ou en baisse de 4,3 % par rapport aux coûts prévus, principalement en raison de retards dans l'échéancier pour la réalisation de certains projets.

**TABLEAU 27** Liste et état d'avancement des principaux projets en ressources informationnelles au 31 mars 2018

LISTE DES PROJETS	AVANCEMENT	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Mise à niveau du progiciel de gestion intégrée (implantation)	2 %	Le projet est à l'étape du démarrage à la Sûreté. Le CSPQ est le porteur principal et le coordonnateur de ce projet pour l'ensemble des ministères et organismes. La Sûreté agit à titre de collaborateur.
Migration RENIR <sup>71</sup>	45 %	Projet suspendu suite à des problématiques majeures rencontrées avec le réseau.
Documents semi-actifs	60 %	La réalisation de ce projet a été reportée. Le projet a redémarré au printemps 2017 et le contrat a été signé le 9 juin 2017 pour débiter les travaux d'implantation de la solution.
Remplacement du système d'écoute	100 %	Plusieurs étapes administratives ont été particulièrement longues et complexes. De plus, les travaux de personnalisation du progiciel ont nécessité de nombreux efforts et ont fait en sorte que l'échéancier s'est prolongé bien au-delà de la planification.

<sup>70</sup> La date de référence pour les données est le 31 mars 2018.

<sup>71</sup> Cet objectif répond à un des choix budgétaires du *Plan annuel de gestion des dépenses du portefeuille Sécurité publique 2017-2018*, soit celui de réaliser la migration de la desserte policière au Réseau national intégré de radiocommunication (RENIR).

**TABLEAU 28** Liste et ressources affectées aux principaux projets en ressources informationnelles pour l'année 2017-2018

LISTE DES PROJETS	RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (000 \$) <sup>72</sup>	RESSOURCES HUMAINES UTILISÉES (000 \$)	RESSOURCES FINANCIÈRES PRÉVUES (000 \$) <sup>73</sup>	RESSOURCES FINANCIÈRES UTILISÉES (000 \$)	EXPLICATION SOMMAIRE DES ÉCARTS
Documents semi-actifs	53,8	85,4	181,3	9,8	La configuration et le développement du progiciel sont en cours.
Migration RENIR	1 050,4	139,5	1 090,1	95,7	Le projet est suspendu suite à certaines problématiques majeures rencontrées avec le réseau.
Remplacement du système d'écoute	2,7	--	1 088,2	779,9	Des demandes de changement prévues initialement n'ont pas été requises.

## 4.4 RESSOURCES MATÉRIELLES

Pour accomplir sa mission et répondre adéquatement aux besoins de ses clients, la Sûreté dispose de diverses ressources matérielles. En date du 31 mars 2018, elle compte notamment 240 terrains et immeubles, incluant le Grand quartier général, les quartiers généraux de chacun des districts, les postes de police, les entrepôts, les résidences, les stationnements et les terrains occupés par de l'équipement de télécommunications.

**TABLEAU 29** Nombre d'immeubles et de terrains occupés par année financière

NOMBRE	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Nombre d'immeubles et de terrains occupés	240	236	237

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

Au cours de l'année financière 2017-2018, quatre emplacements ont été rétrocédés, soit un bureau administratif dans la ville de Cowansville, un poste relais à Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier, un entrepôt à Trois-Pistoles et le poste de la MRC de Rimouski-Neigette à Rimouski. Dans le cas de ce dernier, les ressources du poste ont été réaffectées à proximité au Quartier général de Rimouski.

Il y a eu l'ajout d'emplacements au cours de cette année financière, soit quatre résidences (trois à Val-d'Or et une à Schefferville), un entrepôt à Québec et trois stationnements (un à Montréal, un à Saint-Antoine-de-l'Isle-aux-Grues et un à Rimouski).

Trois projets majeurs de modernisation des Centres de gestion d'appels (CGA) ont été livrés au cours de cette même période, soit ceux de Saguenay, de Sherbrooke et de Trois-Rivières.

<sup>72</sup> Les coûts en ressources humaines correspondent à la rémunération du personnel.

<sup>73</sup> Les coûts en ressources financières comprennent les services gouvernementaux internes et externes, les acquisitions et la location de biens et les frais connexes.

TABLEAU 30 Parc de véhicules<sup>74</sup>

TYPE DE VÉHICULES	2017-2018	2016-2017	2015-2016
Autobus (minibus)	9	11	11
Minifourgonnette	227	181	166
Bateau	73	74	81
Camion	31	30	31
Fourgonnette	146	134	136
Hélicoptère	3	3	3
Automobile	2 331	2 415	2 426
Utilitaire 4 x 4	342	267	158
Motoneige	127	143	153
Motocyclette	43	46	47
Quad	131	137	145
<b>TOTAL</b>	<b>3 463</b>	<b>3 441</b>	<b>3 357</b>

La variation du nombre de véhicules s'explique principalement par l'augmentation du nombre des minifourgonnettes à la suite d'une modification de la structure organisationnelle visant à fournir ce véhicule à chacun des Centres de service. Par ailleurs, l'achat de ce type de véhicule a été privilégié par le secteur des enquêtes pour répondre à des besoins opérationnels.

L'augmentation du nombre de véhicules utilitaires sport (VUS) (utilitaire 4 x 4 et camion 4 x 4) est attribuable à une orientation de l'organisation d'utiliser ce type de véhicule pour les activités de patrouille. L'augmentation des véhicules de cette catégorie explique à son tour la diminution du nombre de véhicules de type automobile.

<sup>74</sup> Ce nombre comprend les véhicules immatriculés seulement et exclut les remorques et les chariots élévateurs.

# PARTIE 5

## AUTRES EXIGENCES LÉGISLATIVES ET GOUVERNEMENTALES

### 5.1 ÉTHIQUE

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

Au cours de l'année 2017-2018, la Direction de la vérification, par le biais de son conseiller, a concentré ses efforts à mettre en œuvre l'offre de service en éthique. Les principales activités réalisées au cours de la dernière année sont les suivantes :

#### Formations

- Développement et diffusion de plusieurs formations adaptées aux besoins en matière de gestion contractuelle, de double emploi ou de gestion. Ces formations ont permis de sensibiliser 167 personnes aux enjeux éthiques auxquels elles pourraient être confrontées dans le cadre de leur travail.

#### Analyses et réflexions éthiques

- Réalisation de 50 analyses et réflexions. Des employés de tous les niveaux ont été accompagnés par le répondant dans différentes réflexions. Des analyses de projets de recherche, de double emploi et de sondage ont également été effectuées.

#### Travaux organisationnels

- Coordination de l'élaboration d'une cartographie des risques d'ordre éthique sur les plans individuel et organisationnel ;
- Participation à cinq dossiers de nature organisationnelle dont la participation à des travaux du comité Francopol et la mise en place d'un processus de gestion des doubles emplois chez les policiers.

#### Code d'éthique et de déontologie

Le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (RLRQ, chapitre M-30, r. 1) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1998. Pour l'exercice financier 2017-2018, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté à la Sûreté.

### 5.2 NORMES PROFESSIONNELLES

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

Le personnel policier est soumis au Code de déontologie des policiers du Québec (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 1), qui est sous l'autorité du Commissaire à la déontologie policière, de même qu'au Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec (RLRQ, chapitre P-13, r. 3.1), présenté à l'annexe 3.

Entre autres, deux instances de surveillance civile distinctes et indépendantes, le Commissaire à la déontologie policière et le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique), assurent l'application du Code de déontologie des policiers du Québec. La Sûreté assure un suivi administratif des dossiers et des sanctions déontologiques.

Les données relatives aux plaintes et aux manquements au Code de déontologie des policiers du Québec pour l'année financière 2017-2018 sont présentées dans le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière, qui pourra être consulté sur son site Web dans la section des publications administratives.

Un rapport d'activités intégrant les données relatives aux dossiers criminels et disciplinaires pour l'année financière 2017-2018 est transmis au ministère de la Sécurité publique conformément à l'article 264 de la Loi sur la police (RLRQ, chapitre P-13.1) et est également rendu public lors de l'étude des crédits budgétaires.

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

### 5.3 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Dans le but de favoriser l'accessibilité à l'information et un délai de réponse rapide aux demandes, la Sûreté a mis en place un réseau de répondants en région. Ainsi, les 2 605 demandes adressées à un poste ou un district et pour lesquelles les documents ont été transmis sans l'intervention d'un responsable en accès sont exclues des données présentées dans la présente section.

Les tableaux suivants respectent les nouvelles exigences du Secrétariat à l'accès à l'information et à la réforme des institutions démocratiques (SAIRID).

**TABLEAU 31** Nombre de demandes reçues en 2017-2018

<b>NOMBRE TOTAL DE DEMANDES REÇUES</b>	4 103
--	-------

Le nombre total de demandes reçues par le Service de l'accès et de la protection de l'information (SAPI) est en hausse de 5,6 % par rapport à l'année 2016-2017<sup>75</sup>.

<sup>75</sup> 3 884 demandes pour l'année 2016-2017.

**TABLEAU 32** Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais en 2017-2018

DÉLAIS DE TRAITEMENT	NATURE DES DEMANDES		
	DEMANDES D'ACCÈS		
	Documents administratifs (nombre)	Renseignements personnels (nombre)	Rectification (nombre)
0 à 20 jours	25	2 183	0
21 à 30 jours	15	523	0
31 jours et plus (le cas échéant)	101	1 988	2
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>4 694</b>	<b>2</b>

En 2017-2018, 57 % des demandes ont été traitées dans le respect des délais légaux, comparativement à 36 % en 2016-2017.

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

**TABLEAU 33** Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et de la décision rendue en 2017-2018

DÉLAIS DE TRAITEMENT	NATURE DES DEMANDES			Rectification (nombre)	
	DEMANDES D'ACCÈS		Rectification (nombre)		
	Documents administratifs (nombre)	Renseignements personnels (nombre)			
Acceptée (entièrement)	41	517	1	<b>Dispositions de la Loi invoquées</b>	
Partiellement acceptée	37	2 787	0	Articles 21(1), 23, 24, 27, 28, 28(1), 28(2), 28(3), 28(5) à 28(9), 28.1, 29, 30, 31, 32, 33(1), 37, 39, 40, 88, 88.1	
Refusée (entièrement)	34	619	0		
Autres	29	771	1	Articles 1, 9, 13, 14, 15, 19, 28, 28(1) à 28(9), 29, 29.1, 42, 48, 53, 54, 59, 88.1, 89, 94 Désistement du demandeur Sans suite du demandeur Référer au coroner	

**TABLEAU 34** Nombre de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accompagnement

<b>NOMBRE TOTAL DE DEMANDES D'ACCÈS AYANT FAIT L'OBJET DE MESURES D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE</b>	0
---	---

Aucune demande de mesure d'accommodement raisonnable destinée à faciliter l'exercice du droit d'accès par une personne handicapée n'a été présentée aux responsables de l'accès en 2017-2018.

**TABLEAU 35** Nombre d'avis révisés par la Sûreté provenant de la Commission d'accès à l'information

<b>NOMBRE D'AVIS DE RÉVISION REÇUS DE LA COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION</b>	117
---	-----

Un total de 117 avis de révision ont été reçus de la Commission d'accès à l'information.

### ACTIVITÉS RELATIVES À L'ACCÈS À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Depuis l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> avril 2015, des amendements au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels relatifs à la diffusion proactive de l'information, la Sûreté diffuse sur son site Internet des réponses (rendues anonymes) et des documents à la suite de demandes d'accès. L'organisation a publié 61 demandes en 2017-2018.

Au cours de l'exercice 2017-2018, le Comité directeur sur la diffusion et la protection de l'information de la Sûreté s'est rencontré à trois reprises et a élaboré son plan d'action 2017-2020. Quant au Réseau policier en accès et protection de l'information, présidé par la Sûreté, il a tenu quatre conférences téléphoniques, abordant différents sujets documentés par des fiches d'information. Un rapport d'activités 2017-2018 est également disponible.

La Sûreté a diffusé la présentation « Enjeux et responsabilités en regard de l'application de la Loi sur l'accès » auprès de gestionnaires et conseillers de 20 services et directions (près de 450 personnes). Les objectifs sont d'informer les intervenants sur leurs obligations, de favoriser la réalisation des mandats de la Sûreté dans le respect des lois et des droits et de développer une culture de protection de la vie privée. Dorénavant, tous les nouveaux officiers et cadres assisteront à cette présentation. La Sûreté a également développé et diffusé le *Guide sur l'accès et la protection de l'information* mis à la disposition de l'ensemble du personnel. Aussi, la formation « Accès et protection des renseignements personnels », d'une durée de deux jours, a été élaborée et offerte à 24 employés dont les répondants en accès à l'information des districts.

De plus, en 2017-2018, la Sûreté a organisé 36 sessions de formation sur la légalité d'accès à l'information au Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ), une banque de renseignements informatisés à caractère criminel, auxquelles ont participé 314 usagers du CRPQ dont quatre employés de l'organisation.

## 5.4 POLITIQUE LINGUISTIQUE

La politique linguistique de la Sûreté a été publiée en 2016-2017, à la suite des travaux réalisés par le Comité permanent de la politique linguistique de la Sûreté en collaboration avec l'Office québécois de la langue française.

**TABLEAU 36** Comité permanent et mandataire

QUESTION	RÉPONSE
Avez-vous un mandataire ?	Oui
Au cours de l'exercice, avez-vous fait des activités pour faire connaître votre mandataire et son rôle ?	Non
Votre organisation compte-t-elle moins de 50 employés ?	Non
Avez-vous un comité permanent ?	Oui
Combien y a-t-il eu de rencontres du comité permanent au cours de l'exercice ?	0
Au cours de l'exercice, avez-vous fait des activités pour faire connaître votre comité permanent ?	Non

**TABLEAU 37** Statut de la politique linguistique institutionnelle

<b>OÙ EN ÊTES-VOUS DANS L'ÉLABORATION OU L'APPROBATION DE VOTRE POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE ?</b>	<b>RÉPONSE</b>
• Avez-vous adopté une politique linguistique institutionnel ?	Oui
+ Si oui, à quelle date a-t-elle été approuvée par la plus haute autorité de l'organisation après que vous ayez reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française ?	2016-08-19
• Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ?	Non
+ Si oui, à quelle date les modifications ont-elles été officiellement approuvées par la plus haute autorité de l'organisation après que vous ayez reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française ?	Sans objet
<b>Date d'approbation de la politique linguistique institutionnelle par le président de l'OQLF</b>	<b>2016-07-21</b>

**TABLEAU 38** Implantation de la politique linguistique institutionnelle adoptée après mars 2011

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

## **5.5 PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

En conformité avec la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (RLRQ, chapitre A-2.01), la Sûreté poursuit ses efforts afin d'assurer une représentation significative de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les personnes handicapées, les autochtones, les membres de communautés culturelles, les anglophones et les femmes au sein de ses effectifs, autant civil que policier. Précisons ici que les cibles gouvernementales existantes ne touchent toutefois 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 restreinte aux diplômés de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) appartenant aux groupes ciblés par la loi.

## 5.6 EMBAUCHE ET REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES

Les données sur l'embauche du personnel civil ont été fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor. Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de représentativité des membres des groupes cibles au sein des effectifs policiers et civils de la Sûreté pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018.

### DONNÉES GLOBALES

**TABLEAU 39** Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2018

EFFECTIF	NOMBRE
Effectif civil total	1 744
Effectif policier total	5 468
<b>TOTAL</b>	<b>7 212</b>

**TABLEAU 40** Embauche totale entre le 1<sup>er</sup> avril 2017 et le 31 mars 2018

NOMBRE	RÉGULIER <sup>76</sup>	OCCASIONNEL <sup>77</sup>	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de civils embauchés <sup>78</sup>	137	349	72	12	570
Nombre de policiers embauchés	172	Sans objet	Sans objet	Sans objet	172

La hausse du nombre d'embauches d'employés civils s'explique principalement par la nomination de nouveaux employés réguliers ainsi que par le remplacement des départs (tous motifs confondus).

<sup>76</sup> Les données sur l'embauche du personnel régulier ne concernent que les employés qui, au cours de la période donnée, ont reçu une nomination (statut temporaire). Sont exclues les embauches interministérielles (mouvements de type mutation).

<sup>77</sup> Les données sur l'embauche du personnel occasionnel, étudiant et stagiaire ne concernent que les employés qui, au cours de la période donnée, ont eu une nomination, un renouvellement ou un nouveau contrat. Un employé peut être embauché plus d'une fois à l'intérieur d'un ministère et organisme ou dans plus d'un au cours d'une période. Sont exclus les employés occasionnels des listes de rappel ainsi que ceux dont le contrat est prolongé à l'intérieur d'une même année.

<sup>78</sup> Les résultats sont partiels, car les données ont été compilées à partir de la paie 26, en date du 29 mars 2018.

### REPRÉSENTATIVITÉ DES GROUPES CIBLES

L'objectif d'embauche de la mesure gouvernementale<sup>79</sup> est d'atteindre un taux global annuel de 25 % des membres des groupes cibles (communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées) pour les statuts des nouveaux employés (réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires), et ce, pour hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique. Aucun objectif n'a été précisé pour les groupes cibles pris séparément.

**TABLEAU 41** Représentativité lors de l'embauche des membres des groupes cibles en 2017-2018

GROUPE CIBLE	PERSONNEL CIVIL					PERSONNEL POLICIER
	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL CIVIL	RÉGULIER
Communauté culturelle	32	23	4	1	60	2
Autochtone	0	1	0	0	1	13
Anglophone	0	0	1	0	1	1
Personne handicapée	2	2	1	0	5	0
Total par statut d'emploi	34	26	6	1	67 <sup>80</sup>	16
Taux par rapport au n <sup>bre</sup> total d'embauches (%)	24,8	7,4	8,3	8,3	11,8	9,3

En 2017-2018, 80 employés parmi les 742 nouvelles personnes embauchées appartenaient à l'un des quatre groupes cibles du programme d'accès à l'égalité en emploi (membres des communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées). Plus précisément, 11,8 % des civils et 9,3 % des policiers embauchés sont issus de ces groupes. Le taux d'embauche des nouveaux employés appartenant à l'un des groupes cibles est donc passé de 9,5 % à 10,8 % entre 2016-2017 et 2017-2018.

**TABLEAU 42** Taux d'embauche global<sup>81</sup> des membres des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

ANNÉE	PERSONNEL CIVIL (%)				PERSONNEL POLICIER (%)
	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	
2017-2018	24,1	6,9	8,3	8,3	9,3
2016-2017	26,0	7,2	12,2	25,0	3,9
2015-2016	19,6	15,3	7,9	0	3,7

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

<sup>79</sup> Secrétariat du Conseil du trésor. Programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi, Gouvernement du Québec (2009). Page consultée en ligne le 5 avril 2018, disponible à l'adresse <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-egalite-en-emploi/programmes-et-mesures/>

<sup>80</sup> Trois personnes ont été comptabilisées deux fois, car elles sont membres de deux groupes cibles; conséquemment, cela a un impact sur le nombre et le taux d'embauche totale.

<sup>81</sup> Le taux d'embauche global se distingue du taux d'embauche présenté dans le tableau précédent. Pour le taux d'embauche global, les employés qui appartiennent à plus d'un groupe cible sont comptés une seule fois.

**TABLEAU 43** Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPE CIBLE	2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	TAUX par rapport à l'effectif régulier total (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	TAUX par rapport à l'effectif régulier total (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS RÉGULIERS	TAUX par rapport à l'effectif régulier total (%)
Communauté culturelle	237	13,6	213	12,6	185	11,0
Autochtone	11	0,6	10	0,6	10	0,6
Anglophone	10	0,6	11	0,7	11	0,7
Personne handicapée	44	2,5	44	2,6	41	2,4

Pour l'effectif civil régulier en place, on observe une légère hausse du taux de représentativité des membres de communautés culturelles, lequel est passé de 12,6 % au 31 mars 2017 à 13,6 % au 31 mars 2018. La cible gouvernementale de 9 % pour ce groupe est donc encore une fois atteinte. En ce qui concerne la représentativité des personnes handicapées, la cible ministérielle de représentativité de 2 % est aussi respectée avec un taux de 2,5 %. Les taux de 0,6 % pour les autochtones et de 0,6 % pour les anglophones sont restés stables.

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

GROUPE CIBLE	2017-2018		2016-2017		2015-2016	
	NOMBRE D'EMPLOYÉS	TAUX par rapport à l'effectif total (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS	TAUX par rapport à l'effectif total (%)	NOMBRE D'EMPLOYÉS	TAUX par rapport à l'effectif total (%)
Communauté culturelle	86	1,6	85	1,5	84	1,5
Autochtone	80	1,5	69	1,2	64	1,1
Anglophone	41	0,7	41	0,7	42	0,8
Personne handicapée	17	0,3	17	0,3	21	0,4

Les taux de représentativité des membres des communautés culturelles et des autochtones au sein de l'effectif policier ont connu de légères hausses au cours des trois dernières années.

**TABLEAU 45** Taux de représentativité<sup>82</sup> des membres des groupes cibles au sein de l'effectif civil régulier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2018

GROUPE CIBLE	PERSONNEL D'ENCADREMENT		PERSONNEL PROFESSIONNEL		PERSONNEL TECHNIQUE ET DE BUREAU		OUVRIER		TOTAL	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Communauté culturelle	4	8,2	77	18,8	145	11,8	11	18,0	237	13,6
Autochtone	0	0	1	0,2	10	0,8	0	0	11	0,6
Anglophone	0	0	2	0,5	8	0,7	0	0	10	0,6
Personne handicapée	1	2,0	7	1,7	36	2,9	0	0	44	2,5

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

**TABLEAU 46** Taux de représentativité<sup>83</sup> des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier : résultats par catégorie d'emplois au 31 mars 2018

GROUPE CIBLE	OFFICIER <sup>84</sup>		SOUS-OFFICIER <sup>85</sup>		AGENT		TOTAL	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Communauté culturelle	2	0,7	35	2,0	49	1,4	<b>86</b>	<b>1,6</b>
Autochtone	4	1,3	23	1,3	53	1,5	<b>80</b>	<b>1,5</b>
Anglophone	2	0,7	15	0,9	24	0,7	<b>41</b>	<b>0,7</b>
Personne handicapée	1	0,3	6	0,3	10	0,3	<b>17</b>	<b>0,3</b>

### REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES

Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de représentativité des femmes au sein des effectifs civils et policiers de la Sûreté pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018.

**TABLEAU 47** Taux d'embauche des femmes en 2017-2018 par statut d'emploi

PERSONNEL CIVIL	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	101	222	51	7	<b>381</b>
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	73,7	63,6	70,8	58,3	<b>66,8</b>
PERSONNEL POLICIER	RÉGULIER	OCCASIONNEL	ÉTUDIANT	STAGIAIRE	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	53	Sans objet	Sans objet	Sans objet	<b>53</b>
Taux par rapport au nombre total d'embauches (%)	30,8	Sans objet	Sans objet	Sans objet	<b>30,8</b>

Pour 2017-2018, les femmes représentent plus de la moitié du personnel civil embauché, avec un taux de 66,8 %. Cette proportion importante de nouveaux employés féminins se reflète dans la représentation de l'effectif civil régulier en place, qui est composé de 70,9 % de femmes au 31 mars 2018. Ce taux est similaire à celui de l'année précédente (70,5 %).

Conformément au processus d'embauche policière, sur un total de 172 recrues, la Sûreté a embauché 53 femmes en 2017-2018, ce qui représente 30,8 % du nombre total d'embauches policières. Ce taux est en hausse par rapport à celui de l'année précédente, qui était de 22,2 %. De plus, la représentativité (24,0 %) des femmes au sein de l'effectif policier en place au 31 mars 2018 est en hausse par rapport à celle de 2017 (23,2 %).

<sup>83</sup> Il s'agit de la proportion des employés membres d'un groupe cible en place à une date donnée par rapport à l'ensemble de l'effectif en place pour ce même groupe cible.

<sup>84</sup> La catégorie d'emplois « Officier » comprend les catégories suivantes : directeur général, directeur général adjoint, inspecteur-chef, inspecteur, capitaine et lieutenant.

<sup>85</sup> Il s'agit de sergents.

**TABLEAU 48** Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif régulier civil au 31 mars 2018

REPRÉSENTATIVITÉ	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PROFESSIONNEL	TECHNICIEN	PERSONNEL DE BUREAU	OUVRIER	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	49	410	375	849	61	1 744
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	28	260	281	663	5	1 237
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	57,1	63,4	74,9	78,1	8,2	70,9

**TABLEAU 49** Taux de représentativité des femmes au sein de l'effectif policier au 31 mars 2018

REPRÉSENTATIVITÉ	OFFICIER	SOUS-OFFICIER	AGENT	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	305	1 743	3 420	5 468
Nombre de femmes ayant le statut d'employé régulier	29	375	906	1 310
Taux par rapport au nombre total d'employés réguliers (%)	9,5	21,5	26,5	24,0

## 5.7 ENGAGEMENTS À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

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

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

La présentation de la reddition de comptes concernant la loi sur l'exercice des droits des personnes handicapées (RLRQ, chapitre E-20.1) est regroupée par axe et par objectifs. Cette façon de faire facilite le suivi des actions tant pour les gestionnaires de la Sûreté que pour les personnes intéressées par les progrès mesurés.

### AXE : ACCESSIBILITÉ DES LIEUX

# 1

#### OBJECTIF

Éliminer progressivement les obstacles physiques à l'accessibilité des immeubles de la Sûreté

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

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

Aucun projet d'envergure n'a été effectué par la SQI dans les bâtiments occupés par la Sûreté pour les rendre plus accessibles aux personnes à mobilité réduite au cours de l'année 2017-2018.

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

Au cours de l'année 2017-2018, trois demandes ont été effectuées à la SQI pour éliminer ou réduire les obstacles à l'accès au lieu de travail dans un cas d'intégration professionnelle d'un employé handicapé :

- installation d'une ouverture automatique pour accommoder une employée à mobilité réduite (Baie-Comeau) ;
- aménagement pour accommoder un employé à mobilité réduite qui se déplace en triporteur (Montréal) ;
- installation de témoins lumineux (système d'alarme incendie) pour un employé ayant des limitations auditives (Montréal).

L'état actuel des édifices loués répond aux besoins du personnel en matière d'accessibilité.

### AXE : ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

# 2

#### OBJECTIF

Intervenir adéquatement auprès des personnes handicapées (interventions policières)

#### ACTION

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

#### RÉSULTAT

 **Atteint**

Une formation sur mesure en matière d'intervention auprès d'une personne dont l'état mental est perturbé est disponible (« Intervenir sécuritairement auprès d'une personne en crise »). Elle a été diffusée auprès d'unités ciblées desservant des populations qui présentent des problématiques psychosociales particulières et 31 personnes ont été formées. De plus, treize personnes ont visionné le webdocumentaire *Vulnérable* de l'École nationale de police du Québec (ENPQ), qui a été déployé auprès de tous les membres de la Sûreté il y a quelques années, à l'exception de ceux qui étaient en congé prolongé. L'ENPQ a développé une formation en ligne sur la désescalade, à laquelle la Sûreté a contribué à titre d'expert de contenu. Elle sera mise à la disposition de l'ensemble de la communauté policière.

Enfin, les formations en emploi de la force, visant tous les patrouilleurs et superviseurs de relève, intégreront le développement des compétences nécessaires pour intervenir auprès de personnes dont l'état mental est perturbé. À ce jour, deux moniteurs en emploi de la force ont suivi la formation pour être en mesure de la diffuser.

### AXE : ACCÈS À L'INFORMATION

# 3

#### OBJECTIFS

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

#### ACTION

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

#### RÉSULTAT

 **Atteint**

Le 10 mai 2011, le Conseil du trésor a adopté les standards sur l'accessibilité du Web auxquels tous les ministères et organismes gouvernementaux doivent se conformer. Cependant, ceux qui ont déjà mis leurs sites Web en ligne bénéficient du principe de droits acquis, ce qui les dispense d'une refonte. Cette clause s'applique à la majorité des sites de la Sûreté.

Toutefois, depuis 2012-2013, la Sûreté a donc mis en ligne une page « Accessibilité » ainsi que ses numéros de téléphone pour fournir de l'assistance dans tous ses sites, à l'exception du <http://www.prevention-commerce.com/> et du site intranet de la Sûreté.

Enfin, une page sur l'accessibilité Web figure sur tous les sites de la Sûreté. Il est indiqué qu'elle s'engage à rendre son contenu accessible, et ce, même si l'organisation bénéficie d'un principe de droit acquis.

**TABLEAU 50** Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web pour l'exercice financier 2017-2018

ÉLÉMENT	EXPLICATION
<b>Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards portant sur l'accessibilité :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>d'un site Web</li> <li>d'un document téléchargeable</li> <li>du multimédia dans un site Web</li> </ul>	<p>Le site Internet de la Sûreté est accessible avec multisupport (tablette électronique, téléphone intelligent, etc.).</p> <p>Deux projets ont été déposés et acceptés par le Comité directeur en ressources informationnelles afin de répondre aux critères sur l'accessibilité Web :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>la refonte du site Internet en intégrant le site de recrutement de la Sûreté et en l'adaptant aux standards d'accessibilité Web est finalisée ;</li> <li>la mise à jour du site intranet en intégrant les mesures correctives est en cours. L'étape de l'assainissement du nombre de documents pertinents est en cours.</li> </ul> <p>La Direction des communications et des relations internationales assure la planification des projets et veillera à leur réalisation.</p>
<b>Liste des sections ou des sites Web qui ne sont pas encore conformes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Site des dossiers non résolus : <a href="http://www.dossiersnonresolus.com/">http://www.dossiersnonresolus.com/</a></li> <li>Site des 10 criminels les plus recherchés : <a href="http://www.10criminelsrecherches.qc.ca/">http://www.10criminelsrecherches.qc.ca/</a></li> <li>Prévention commerce : <a href="http://www.prevention-commerce.com/">http://www.prevention-commerce.com/</a></li> <li>Site intranet de la Sûreté</li> <li>Roulons avec classe : <a href="http://roulonsavecclasse.com/">http://roulonsavecclasse.com/</a></li> </ul> <p>Il s'agit des sites bénéficiant du droit aquis, cependant la Sûreté a pris l'engagement de rendre leur contenu conforme au standard du gouvernement du Québec.</p>
<b>Ressources mises à contribution</b>	<p>Direction des ressources informationnelles et Direction des communications et des relations internationales.</p>

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

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

L'objectif de rendre tous les documents téléchargeables sur les sites Web de la Sûreté signifie que les documents doivent être imprimables. De cette façon, l'internaute peut contrôler la taille du texte en augmentant les caractères à sa convenance, par exemple.

Les documents sont téléchargeables dans les sites Web suivants :

- le site Web [sq.gouv.qc.ca](http://sq.gouv.qc.ca) : 802 documents en format PDF ;
- le site intranet : 7 242 documents tous formats confondus (PDF, Word, Excel, PowerPoint).

ACTION	RÉSULTAT
<b>Appliquer les standards du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du multimédia sur les sites Web de la Sûreté</b>	 <b>Atteint</b>

Tous les sites de la Sûreté respectent globalement les critères sur l'accessibilité Web. Entre autres, les zones actives sont visibles, c'est-à-dire que les liens menant à un document ou à un lien externe ont une couleur différente du reste du texte. De plus, un numéro de téléphone permet aux personnes malentendantes de contacter la Sûreté du Québec par messagerie téléphonique.

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

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

Mis à part ces critères, depuis 2010, plus d'une centaine de capsules vidéo ont été produites par la Sûreté et diffusées sur sa chaîne YouTube<sup>86</sup> afin d'en élargir l'auditoire et de les rendre plus accessibles. Rappelons que YouTube est la plateforme la plus populaire pour ce type de diffusion vidéo et demeure une valeur ajoutée.

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

Aucune demande de mesure d'accommodement raisonnable destinée à faciliter l'exercice du droit d'accès par une personne handicapée n'a été présentée aux responsables de l'accès en 2017-2018. La Sûreté rend maintenant disponible le formulaire de demande d'accès sur son site Internet.

<sup>86</sup> Ce média social n'est pas assujéti aux standards de l'accessibilité Web.

### AXE : ACCÈS À L'EMPLOI

# 4

#### OBJECTIFS

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

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

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

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

AUTOMNE 2017 (cohorte 2018)	AUTOMNE 2016 (cohorte 2017)	AUTOMNE 2015 (cohorte 2016)
8	8	7

**TABLEAU 52** Nombre de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

2017-2018	2016-2017	2015-2016
2	6	9

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

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

Afin de sensibiliser les officiers et les cadres relativement au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées, les employés de la dotation civile ainsi que les conseillers en gestion des ressources humaines font la promotion du programme de façon continue dans leur rôle conseil. D'autres rappels ont également été faits lors des sessions d'accueil des nouveaux officiers et cadres de la Sûreté ayant eu lieu en novembre 2017 et en février 2018.

### AXE : INFORMATION, SENSIBILISATION ET RÉALISATION

# 5

#### OBJECTIFS

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

ACTION	RÉSULTAT
Mettre à jour le plan de communication	Non atteint

Pour donner suite aux engagements envers les personnes handicapées, la Sûreté a révisé son plan de communication en 2016 afin de planifier les activités portant sur la sensibilisation aux réalités vécues par les personnes handicapées. Le plan de communication en cours n'a pas été mis à jour en 2017-2018.

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

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

ACTION	RÉSULTAT
Réaliser annuellement des activités de sensibilisation lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées	Non atteint

En 2017-2018, la Sûreté n'a pas tenu d'activité de sensibilisation en lien avec la Semaine québécoise des personnes handicapées.

## 5.8 DIVULGATION DES ACTES RÉPRÉHENSIBLES

Conformément à la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (RLRQ, chapitre D-11.1), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2017, la directrice de la Direction de la vérification agit comme responsable du suivi des divulgations.

**TABLEAU 53** Reddition de comptes 2017-2018 : article 25 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics

ÉLÉMENT	NOMBRE DE DIVULGATIONS OU DE COMMUNICATIONS PAR POINT
1. Divulgations reçues par la personne responsable du suivi des divulgations	3 + (1 divulgation adressée au Protecteur du citoyen du Québec. La responsable de la divulgation des actes répréhensibles de la Sûreté a été sollicitée pour collaboration.)
2. Divulgations auxquelles il a été mis fin, en application du paragraphe 3 <sup>o</sup> de l'article 22	1 + (la divulgation adressée au Protecteur du citoyen du Québec)
3. Divulgations fondées	1
4. Divulgations réparties selon chacune des catégories d'actes répréhensibles visées à l'article 4 :	
+ Une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi	1
+ Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie	1
+ Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux que celui-ci gère ou détient pour autrui	2
+ Un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité	0
+ Le fait, par un acte ou par une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement	0
+ Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible mentionné précédemment	0
5. Communications de renseignements, effectuées en application du premier alinéa de l'article 23	0

Quatre divulgations ont été reçues en 2017-2018, dont deux ont été jugées non recevables et une a été jugée non fondée. Enfin, une divulgation a été jugée fondée et elle a été traitée, mais n'a pas pu faire l'objet d'un suivi auprès du divulgateur en raison de sa source anonyme.

De plus, une politique de gestion portant sur la divulgation des actes répréhensibles est entrée en vigueur en 2017.



# ANNEXE 1

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

> **Atteint**

Assurer un suivi dans la formation des patrouilleurs sur la gestion des personnes avec des problèmes de santé mentale qui sont impliquées dans des dossiers de crimes haineux ou d'intimidation (mesure 1.4);

> **Atteint**

Poursuivre la contribution de la Sûreté du Québec au modèle intégré des enquêtes en sécurité nationale de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) avec le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et ses autres partenaires (mesure 1.11);

> **Atteint**

Poursuivre la coordination de la Structure de gestion policière contre le terrorisme en collaboration avec la GRC et le SPVM (mesure 1.12);

> **Atteint**

Assurer un suivi à l'échelle du Québec des dossiers d'enquêtes liés à l'extrémisme violent et à la haine et apporter au besoin un soutien spécialisé aux corps de police municipaux (mesure 1.13);

> **Atteint**

Tenir des exercices de simulation et des rencontres afin de préparer la réponse à un acte extrémiste ou terroriste commis sur le territoire québécois (mesure 1.14);

> **Atteint**

Intégrer le volet « actes terroristes et extrémistes » dans le module de soutien aux victimes d'actes criminels de la Sûreté du Québec (mesure 1.15);

> **Atteint**

Poursuivre le Programme CBRNE (chimique, bactériologique, radioactif, nucléaire, explosif), notamment au regard de la formation des agents désignés pour répondre en cas d'attentat terroriste (mesure 1.16);

> **Atteint partiellement**

Ajouter un volet de sensibilisation sur la radicalisation dans les programmes d'intervention des corps policiers dans les établissements scolaires et avec les municipalités (mesure 2.10);

> **Atteint partiellement**

Implanter un volet spécifique de relations avec les minorités ethnoculturelles et un guide de pratiques exemplaires dans une révision du modèle de police communautaire (mesure 2.11);

> **Atteint**

Maintenir des spécialistes experts ainsi que des formateurs internes sur l'extrémisme violent et la haine à la Sûreté du Québec (mesure 2.15);

> **Atteint**

Poursuivre la formation des coordonnateurs d'information en menace terroriste dont l'objectif est de fournir des connaissances en matière de terrorisme et sur les signes probables de radicalisation à l'extrémisme violent, notamment auprès des intervenants de première ligne (mesure 2.17);

> **Atteint**

Mettre sur pied une équipe intégrée pour assurer une vigie sur les médias sociaux (mesure 3.1);

> **Atteint**

Participer au programme Signalement d'incidents suspects de la GRC (mesure 3.4);

> **Atteint**

Mettre en œuvre un programme à l'intention des patrouilleurs afin de détecter les signaux de radicalisation à l'extrémisme violent et au terrorisme sur le terrain (mesure 3.5).



# ANNEXE 2

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

### GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

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

### DISTRICT NORD

1110, rue des Roitelets, Chicoutimi (Québec) G7H 6N3  
Renseignements : 418 549-3771  
Télécopieur : 418 549-4291

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

20, boulevard Comeau, Baie-Comeau (Québec) G4Z 3A8  
Renseignements : 418 549-9266  
Télécopieur : 418 296-4122

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

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

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

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

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

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

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

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

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

205, boulevard Rideau, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5R8  
Renseignements : 819 764-3202  
Télécopieur : 819 763-6941

> **Postes (2) :**

Poste de police communautaire mixte autochtone, Poste du Nunavik.

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

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

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

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

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

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

### DISTRICT SUD

3131, 2<sup>e</sup> Rue, Saint-Hubert (Québec) J3Y 8Y8  
Renseignements : 450 641-4801  
Télécopieur : 450 641-8846

### RÉGION MONTÉRÉGIE

1250, rue Nobel, bureau 100, Boucherville (Québec) J4B 5H1  
Renseignements : 450 641-9455  
Télécopieur : 450 641-9294

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

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

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

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

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

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

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

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

### RÉGION ESTRIE-CENTRE-DU-QUÉBEC

40, rue Don Bosco Sud, Sherbrooke (Québec) J1L 1W4  
Renseignements : 819 564-1212  
Télécopieur : 819 572-6006

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

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

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

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

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

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

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

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

### DISTRICT EST

1050, rue des Rocailles, Québec (Québec) G2K 0H3  
Renseignements : 418 623-6363  
Télécopieur : 418 623-6561

### RÉGION CAPITALE-NATIONALE-CHAUDIÈRE-APPALACHES

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

> **Postes (2) :**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

393, rue Vanier, Rimouski (Québec) G5L 8X1  
Renseignements : 418 721-7308  
Télécopieur : 418 721-7621

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

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

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

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

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

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

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

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

### DISTRICT OUEST

3005, avenue de la Gare, Mascouche (Québec) J7K 0P9  
Renseignements : 450 474-7676  
Télécopieur : 450 474-7686

### RÉGION MAURICIE-LANAUDIÈRE

950, rue Tousignant, Trois-Rivières (Québec) G8V 1S2  
Renseignements : 819 379-7311  
Télécopieur : 819 379-7998

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

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

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

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

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

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

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

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

## **RÉGION OUTAOUAIS-LAURENTIDES**

85, rue Jean-Proulx, Gatineau (Québec) J8Z 1W2  
Renseignements : 819 770-9111  
Télécopieur : 819 779-6276

> **Poste (1) :**

Poste autoroutier de l'Outaouais.

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

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

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

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

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

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

## **RÉGION AUTOROUTIÈRE DU GRAND MONTRÉAL**

3005, avenue de la Gare, Mascouche (Québec) J7K 0P9  
Renseignements : 450 474-7743  
Télécopieur : 450 474-7686

> **Postes (8) :**

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



# ANNEXE 3

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

chapitre P-13.1, r. 2.01

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

**Loi sur la police**

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

### CHAPITRE I

#### CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

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

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

D. 1076-2012, a. 1.

### CHAPITRE II

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

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

- 1° utiliser un langage obscène ou injurieux ;
- 2° abuser de son autorité ou faire de l'intimidation ou du harcèlement ;
- 3° recourir à une force plus grande que nécessaire pour accomplir ce qu'il lui est enjoint ou permis de faire ;
- 4° manquer de respect et de politesse à l'endroit d'une personne ou d'un membre ;
- 5° faire monter sans autorisation une personne dans un véhicule de la Sûreté ;
- 6° fréquenter ou fraterniser sans justification avec des personnes qu'il sait être de réputation criminelle ;
- 7° consommer sans autorisation des boissons alcooliques en public alors que le membre est en service ou, s'il n'est pas en service, alors qu'il est en uniforme ;
- 8° être sous l'influence de boissons alcooliques, de stupéfiants, d'hallucinogènes, de préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience alors que le membre est en service ;
- 9° garder sans autorisation des boissons alcooliques dans un véhicule ou un local de la Sûreté ;

- 10° consommer immodérément des boissons alcooliques dans un endroit public ;
- 11° avoir une tenue non conforme aux directives en vigueur pendant les heures de travail ;
- 12° acheter, vendre ou posséder des stupéfiants ou tout autre produit de même nature dont la vente est prohibée ou réglementée ou être impliqué comme intermédiaire dans une transaction impliquant une de ces substances, sauf lorsque autorisé par son supérieur dans le cadre de ses fonctions.

D. 1076-2012, a. 2.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

- 1° être négligent dans la garde ou la surveillance d'une personne placée sous sa garde ;
- 2° fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience ;
- 3° commercer de quelque façon que ce soit avec une personne placée sous sa garde ou tenter d'obtenir d'elle quelque avantage ou de lui en procurer ;
- 4° sauf en cas d'urgence, fouiller une personne de sexe opposé ;
- 5° omettre de fouiller une personne détenue placée sous sa garde ou, dans le cas d'une personne détenue de sexe opposé, omettre de la faire fouiller par une personne du même sexe ;
- 6° négliger de garder en lieu sûr tout objet enlevé à une personne placée sous sa garde ;
- 7° omettre de faire les entrées au registre d'écrou et au registre des objets confisqués ;
- 8° s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur ;
- 9° utiliser une force plus grande que nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde ;
- 10° omettre de veiller à la sécurité et à la santé d'une personne placée sous sa garde ;
- 11° permettre l'incarcération d'un jeune contrevenant avec une personne adulte, ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin, sauf dans les cas prévus par la loi.

D. 1076-2012, a. 3.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

- 1° ne pas entretenir ou ne pas conserver en bon état de fonctionnement une arme de service ou les munitions qui lui sont confiées ;
- 2° exhiber, manipuler ou pointer une arme de service sans justification ;
- 3° négliger de faire rapport à son supérieur chaque fois qu'il fait usage d'une arme de service dans l'exercice de ses fonctions ;
- 4° ne pas prendre les moyens raisonnables pour empêcher la perte, le vol ou l'usage par un tiers d'une arme de service ;
- 5° prêter ou céder une arme de service ;
- 6° manquer de prudence dans l'usage ou le maniement d'une arme de service, notamment en mettant inutilement en danger la vie ou la sécurité d'une autre personne ;
- 7° porter ou utiliser sans autorisation dans l'exercice de ses fonctions une arme à feu autre que celle qui lui a été remise par la Sûreté.

D. 1076-2012, a. 4.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

- 2° empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;
- 3° cacher une preuve ou un renseignement dans le but de nuire à une personne, notamment à un inculpé, à un plaignant ou à un témoin, ou de la favoriser;
- 4° omettre ou retarder indûment la transmission à son supérieur de tout renseignement sur des crimes et des infractions dont le membre est témoin ou dont il a la connaissance.

D. 1076-2012, a. 5.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

- 1° refuser ou omettre de rendre compte au directeur général de la Sûreté ou à son représentant de ses activités dans l'exercice de ses fonctions;
- 2° refuser ou omettre de fournir conformément à la demande d'un supérieur un rapport concernant les activités qu'il a effectuées pendant son travail;
- 3° ne pas accomplir le travail assigné ou ne pas se trouver au lieu désigné par son supérieur.

D. 1076-2012, a. 6.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

D. 1076-2012, a. 7.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

D. 1076-2012, a. 8.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

D. 1076-2012, a. 9.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

- 1° directement ou indirectement, se livrer à du trafic d'influence ou obtenir ou tenter d'obtenir une somme d'argent ou tout autre avantage en échange d'une faveur quelconque ;
- 2° accepter, solliciter ou exiger, directement ou indirectement, une somme d'argent, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité dans l'accomplissement de ses fonctions ;
- 3° verser, offrir de verser ou s'engager à offrir une somme d'argent, une faveur ou tout autre avantage ou considération à une personne, membre ou non de la Sûreté, de nature à compromettre l'impartialité de cette personne dans l'accomplissement de ses fonctions ou pour qu'elle intercède en sa faveur dans le but d'obtenir de l'avancement, une mutation ou tout changement dans son statut de membre de la Sûreté ;
- 4° utiliser à des fins personnelles ou dans le but d'en tirer un avantage ou un profit les informations obtenues à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou à cause de sa situation dans la Sûreté ;
- 5° recommander à une personne inculpée ou avec laquelle le membre a été en contact dans l'exercice de ses fonctions les services d'un procureur en particulier ;
- 6° agir à titre de caution dans une affaire de la compétence d'un tribunal de juridiction criminelle ou pénale, sauf dans les cas où des relations familiales avec la personne inculpée le justifient ;
- 7° signer une lettre de recommandation ou autre attestation la sachant fausse ou inexacte ;
- 8° occuper un emploi ou exercer une activité incompatible avec la fonction de policier.

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

D. 1076-2012, a. 10.

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

D. 1076-2012, a. 11.

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

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

D. 1076-2012, a. 12.

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

Constitue notamment une faute disciplinaire :

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

D. 1076-2012, a. 13.

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

D. 1076-2012, a. 14.

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

D. 1076-2012, a. 15.

### CHAPITRE III PROCESSUS DISCIPLINAIRE

#### SECTION I FAUTE DISCIPLINAIRE

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

D. 1076-2012, a. 16.

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

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

D. 1076-2012, a. 17.

#### SECTION II PLAINTES DISCIPLINAIRE

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

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

D. 1076-2012, a. 18.

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

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

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

D. 1076-2012, a. 19.

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

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

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

D. 1076-2012, a. 20.

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

D. 1076-2012, a. 21.

- 22.** Le droit de porter une plainte en matière disciplinaire contre un membre se prescrit par un délai de 2 ans à compter de la date de l'événement ou, lorsqu'il s'agit d'un manquement à l'article 5, de la connaissance par les autorités de la Sûreté de l'événement donnant lieu à la plainte.

D. 1076-2012, a. 22.

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

D. 1076-2012, a. 23.

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

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

D. 1076-2012, a. 24.

- 25.** Aux fins de l'application du présent règlement, un membre n'est pas tenu de fournir une déclaration relativement à la plainte dont il fait l'objet, mais il doit cependant fournir, conformément à la demande d'un supérieur, un rapport concernant les activités effectuées pendant son travail.

D. 1076-2012, a. 25.

### SECTION III

#### EXAMEN DES PLAINTES

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

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

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

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

D. 1076-2012, a. 26.

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

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

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

D. 1076-2012, a. 27.

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

D. 1076-2012, a. 28.

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

D. 1076-2012, a. 29.

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

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

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

D. 1076-2012, a. 30.

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

- 1° communiquer au membre des remarques ou observations de nature à développer sa conscience professionnelle ou à prévenir la commission d'une faute disciplinaire;
- 2° soumettre le membre à un examen médical;
- 3° ordonner au membre d'effectuer une formation ou un cours de perfectionnement dans une institution de formation policière.

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

D. 1076-2012, a. 31.

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

D. 1076-2012, a. 32.

#### **SECTION IV** **CONCILIATION**

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

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

D. 1076-2012, a. 33.

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

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

D. 1076-2012, a. 34.

**35.** Le conciliateur notifie au membre et au plaignant un avis de convocation indiquant la date, l'heure et le lieu de la séance de conciliation au moins 7 jours avant la tenue de celle-ci.

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

D. 1076-2012, a. 35; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

**36.** À l'issue d'une conciliation, le règlement intervenu doit être consigné par écrit par le conciliateur, signé par le plaignant et le membre, puis approuvé par le responsable du traitement des plaintes. La plainte est alors réputée être retirée et aucune mention de cette plainte ne doit être inscrite au dossier personnel du membre.

D. 1076-2012, a. 36.

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

D. 1076-2012, a. 37.

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

D. 1076-2012, a. 38.

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

D. 1076-2012, a. 39.

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

D. 1076-2012, a. 40.

## SECTION V

### CITATION DISCIPLINAIRE

#### § 1. — Dispositions générales

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

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

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

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

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

D. 1076-2012, a. 42.

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

En outre, si le membre est cité devant le comité de discipline, le responsable du traitement des plaintes détermine si celui-ci doit siéger à 1 ou à 3 membres.

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

D. 1076-2012, a. 43.

- 44.** Malgré l'article 43, un officier doit être cité devant 3 membres du comité de discipline.

D. 1076-2012, a. 44.

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

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

D. 1076-2012, a. 45.

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

D. 1076-2012, a. 46.

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

D. 1076-2012, a. 47.

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

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

D. 1076-2012, a. 48.

**49.** L'officier désigné notifie au membre cité un avis de convocation indiquant la date, l'heure et le lieu de l'entrevue disciplinaire au moins 7 jours avant la tenue de celle-ci.

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

D. 1076-2012, a. 49; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

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

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

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

D. 1076-2012, a. 50.

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

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

D. 1076-2012, a. 51.

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

- 1° une ordonnance lui imposant de se conformer aux conditions raisonnables qu'il juge souhaitables pour assurer sa bonne conduite et prévenir toute récidive;
- 2° un avertissement;
- 3° une réprimande;
- 4° une suspension sans traitement d'une durée maximale de 5 jours.

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

D. 1076-2012, a. 52.

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

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

D. 1076-2012, a. 53.

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

D. 1076-2012, a. 54.

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

D. 1076-2012, a. 55.

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

D. 1076-2012, a. 56.

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

D. 1076-2012, a. 57.

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

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

D. 1076-2012, a. 58.

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

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

D. 1076-2012, a. 59.

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

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

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

D. 1076-2012, a. 60.

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

D. 1076-2012, a. 61.

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

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

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

D. 1076-2012, a. 62.

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

D. 1076-2012, a. 63.

- 64.** Le membre cité doit faire connaître son plaidoyer au responsable du traitement des plaintes dans les 10 jours de la notification de la citation disciplinaire. Celui-ci transmet le plaidoyer au président du comité de discipline.

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

D. 1076-2012, a. 64; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

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

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

- 66.** Lors de l'audition, le membre cité peut se faire représenter par un avocat de son choix, à ses frais, un avocat désigné par son association syndicale ou professionnelle, un membre de cette association ou un membre de la Sûreté.

Si la personne qui représente le membre cité n'est pas un représentant de son association, celle-ci peut être représentée par un observateur.

D. 1076-2012, a. 66.

- 67.** Le comité de discipline peut, s'il le juge pertinent, convoquer comme témoins des membres de la Sûreté à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Cette disposition ne peut être interprétée comme restreignant le pouvoir des parties de faire entendre des témoins pertinents.

D. 1076-2012, a. 67.

- 68.** Le membre cité ou la personne qui le représente peut demander la récusation de l'un des membres du comité de discipline pour un motif de crainte raisonnable de partialité, notamment lorsque celui-ci :

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

D. 1076-2012, a. 68.

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

D. 1076-2012, a. 69.

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

D. 1076-2012, a. 70.

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

D. 1076-2012, a. 71.

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

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

D. 1076-2012, a. 72.

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

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

D. 1076-2012, a. 73.

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

D. 1076-2012, a. 74.

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

D. 1076-2012, a. 75.

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

D. 1076-2012, a. 76.

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

D. 1076-2012, a. 77.

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

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

D. 1076-2012, a. 78.

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

D. 1076-2012, a. 79.

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

- 1° l'avertissement ;
- 2° la réprimande ;
- 3° la suspension disciplinaire sans traitement pour une période d'au plus 15 jours ouvrables, si le comité siège à un membre, ou d'au plus 60 jours ouvrables, s'il siège à 3 membres.

Le comité de discipline, lorsqu'il siège à 3 membres, peut également imposer une des sanctions suivantes pour chaque manquement :

- 1° la rétrogradation ;
- 2° la destitution.

D. 1076-2012, a. 80.

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

D. 1076-2012, a. 81.

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

La décision du comité qui siège à 3 membres est prise à la majorité des membres.

D. 1076-2012, a. 82.

### **SECTION VI** RÉVISION ET EXÉCUTION D'UNE DÉCISION DISCIPLINAIRE

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

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

D. 1076-2012, a. 83.

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

D. 1076-2012, a. 84.

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

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

D. 1076-2012, a. 85.

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

Une décision du directeur général en révision est immédiatement exécutoire.

D. 1076-2012, a. 86.

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

D. 1076-2012, a. 87.

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

D. 1076-2012, a. 88.

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

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

Le membre doit présenter ces demandes au directeur général au plus tard 7 jours après que la décision disciplinaire aura été exécutoire.

D. 1076-2012, a. 89.

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

D. 1076-2012, a. 90.

### SECTION VII

#### RADIATION D'UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

- 91.** Le membre à qui une sanction disciplinaire autre que la destitution a été imposée peut, après 3 ans s'il s'agit d'une suspension disciplinaire sans traitement ou d'une rétrogradation et après 2 ans s'il s'agit d'un avertissement ou d'une réprimande, demander par écrit au directeur général la radiation de la sanction.

D. 1076-2012, a. 91.

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

D. 1076-2012, a. 92.

### CHAPITRE IV

#### DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

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

D. 1076-2012, a. 93.

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

D. 1076-2012, a. 94.

### CHAPITRE V

#### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

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

Les délais prévus pour la radiation d'une sanction à l'article 91 s'appliquent aux sanctions disciplinaires imposées avant le 13 décembre 2012.

D. 1076-2012, a. 95.

- 96.** Les membres du comité de discipline nommés conformément à l'article 53 du Règlement sur la discipline des membres de la Sûreté du Québec (chapitre P-13.1, r. 2) deviennent membres du comité de discipline constitué conformément à l'article 58 du présent règlement.

D. 1076-2012, a. 96.

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

D. 1076-2012, a. 97.

- 98.** (Omis).

D. 1076-2012, a. 98.

#### RÉFÉRENCES

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

# ANNEXE 4

## LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

<b>AOP</b>	Approche organisationnelle en prévention	<b>FSP</b>	Fonds de services de police
<b>ASRP</b>	Approche stratégique en résolution de problème	<b>GES</b>	Gaz à effet de serre
<b>CAI</b>	Commission d'accès à l'information	<b>GQG</b>	Grand quartier général
<b>CFD</b>	Compte à fin déterminée	<b>GRC</b>	Gendarmerie royale du Canada
<b>CGA</b>	Centre de gestion des appels	<b>MRC</b>	Municipalité régionale de comté
<b>CI-A</b>	Cellule d'intervention en absentéisme	<b>PDEIPH</b>	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
<b>CRC</b>	Centre de réponse aux citoyens	<b>PADD</b>	Plan d'action de développement durable
<b>CSMRC</b>	Centre de services MRC	<b>RAGM</b>	Région autoroutière du Grand Montréal
<b>CSPQ</b>	Centre de services partagés du Québec	<b>RENIR</b>	Réseau national intégré de radiocommunication
<b>CVCO</b>	Centre de vigie et de coordination opérationnelle	<b>RLRQ</b>	Recueil des lois et des règlements du Québec
<b>DCRI</b>	Direction des communications et des relations internationales	<b>SAPI</b>	Service de l'accès et de la protection de l'information
<b>DPCP</b>	Directeur des poursuites criminelles et pénales	<b>SAGIR</b>	Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources
<b>DSC</b>	Déclaration de services aux citoyens	<b>SAIRID</b>	Secrétariat à l'accès à l'information et à la réforme des institutions démocratiques
<b>DV</b>	Direction de la vérification	<b>SIRP</b>	Système intégré de radiocommunications policières
<b>ENPQ</b>	École nationale de police du Québec	<b>SPVM</b>	Service de police de la Ville de Montréal
<b>ENRCO</b>	Escouades nationales de répression du crime organisé	<b>SQI</b>	Société québécoise des infrastructures
<b>ETC</b>	Équivalent temps complet		







[WWW.SQ.GOUV.QC.CA](http://WWW.SQ.GOUV.QC.CA)