



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2021-2022





RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2021-2022

CE RAPPORT EST PRODUIT PAR LA SÛRETÉ DU QUÉBEC.

Pour commentaires ou renseignements, veuillez vous adresser à la :

Sûreté du Québec

Direction des communications et des relations internationales

1701, rue Parthenais

Montréal (Québec) H2K 3S7

Téléphone : 514 598-4848

Télécopieur : 514 598-4242

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

www.sq.gouv.qc.ca

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

Dépôt légal – 2022

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

ISBN : 978-2-550-92096-0 (version imprimée)

ISBN : 978-2-550-92097-7 (version PDF)

TABLE DES MATIÈRES

Message du ministre	VII
Message de la directrice générale	IX
Déclaration des membres de l'État-major attestant la fiabilité des données	XI
Déclaration de validation de la direction de la vérification	XIII

PARTIE 1

L'ORGANISATION	1
1.1 L'organisation en bref	1
1.2 Faits saillants	8

PARTIE 2

LES RÉSULTATS	11
2.1 Plan stratégique	11
2.2 Déclaration de services aux citoyens	24
2.3 Sondage sur le sentiment de sécurité et la confiance des citoyens	27
2.4 Favoriser l'action bénévole des employés	27

PARTIE 3

LES RESSOURCES UTILISÉES	29
3.1 Utilisation des ressources humaines	29
3.2 Utilisation des ressources financières	32
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	37

PARTIE 4

ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	39
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	39
4.2 Développement durable	40
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	43
4.4 Accès à l'égalité en emploi	44
4.5 Éthique	51
4.6 Normes professionnelles	51
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	52
4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	54
4.9 Politique de financement des services publics	55

ANNEXE 5

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	57
--	-----------

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURE

TABLEAUX

Tableau 1	Évolution du nombre de demandes d'assistance policière.....	24
Tableau 2	Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de services aux citoyens.....	25
Tableau 3	Résultats du sondage sur le sentiment de sécurité et la confiance envers la Sûreté.....	27
Tableau 4	Répartition de l'effectif en place, policier et civil, selon la catégorie d'emplois.....	29
Tableau 5	Répartition de l'effectif en poste au 31 mars 2022 par grande fonction.....	30
Tableau 6	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité.....	30
Tableau 7	Évolution des dépenses en formation.....	31
Tableau 8	Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier.....	31
Tableau 9	Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire.....	31
Tableau 10	Emplois régionalisés au 31 janvier 2022.....	32
Tableau 11	Dépenses de la Sûreté (excluant le FSP et le CFD).....	32
Tableau 12	Coût moyen des services spécialisés et nationaux.....	33
Tableau 13	Revenus, dépenses et investissements du FSP.....	34
Tableau 14	Coût moyen des services généraux.....	35
Tableau 15	Sommaire des dépenses et des investissements de la Sûreté (incluant le FSP et le CFD).....	35
Tableau 16	Sommaire des catégories de dépenses.....	36
Tableau 17	Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.....	39
Tableau 18	Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus conclus entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022.....	40
Tableau 19	Divulgarion d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics.....	43
Tableau 20	Effectif régulier au 31 mars 2022.....	44
Tableau 21	Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2021-2022.....	44
Tableau 22	Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022.....	45
Tableau 23	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi.....	45
Tableau 24	Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif civil régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	46
Tableau 25	Évolution de la présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	46
Tableau 26	Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	47
Tableau 27	Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2022 ⁶³	47
Tableau 28	Présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultat par catégorie d'emplois au 31 mars 2022.....	48
Tableau 29	Taux d'embauche des femmes en 2021-2022 par statut d'emploi.....	48

Tableau 30	Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2022.....	49
Tableau 31	Taux de présence des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2022.....	49
Tableau 32	Nombre de dossiers soumis à Infrastructures technologiques Québec (ITQ) en lien avec le PDEIPH.....	49
Tableau 33	Nombre de nouveaux participants et de nouvelles participantes au PDEIPH accueillis du 1 ^{er} avril au 31 mars.....	49
Tableau 34	Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.).....	50
Tableau 35	Liste des formations offertes	51
Tableau 36	Nombre total de demandes reçues.....	52
Tableau 37	Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais	52
Tableau 38	Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues.....	53
Tableau 39	Mesures d'accommodement et avis de révision.....	53
Tableau 40	Comité permanent et mandataire.....	54
Tableau 41	Statut de la politique linguistique institutionnelle	55
Tableau 42	Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle.....	55
Tableau 43	Revenus provenant des biens et services tarifés	55
Tableau 44	Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP).....	56

FIGURE

Figure 1	Évolution des dépenses de la Sûreté du Québec (incluant la <i>Loi sur les armes à feu</i>).....	36
-----------------	--	----

MESSAGE DU MINISTRE



Monsieur François Paradis
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel de gestion de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2022.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du Plan stratégique 2020-2023 et de la Déclaration de services aux citoyens de l'organisation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

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

ORIGINAL SIGNÉ

François Bonnardel
Québec, novembre 2022

MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



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

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le *Rapport annuel de gestion* de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier 2021-2022. Ce rapport rend compte de la deuxième année de réalisation de notre Plan stratégique 2020-2023. Les pages qui suivent font état des résultats obtenus et mettent en lumière les efforts consacrés à l'atteinte des objectifs du plan stratégique. Plus généralement, elles témoignent aussi de notre engagement à offrir des services qui répondent aux préoccupations et aux réalités des collectivités.

Au cours de la dernière année, la Sûreté a à nouveau démontré sa grande capacité à s'adapter et à répondre aux défis de l'environnement québécois. Face aux enjeux liés aux armes à feu, à la violence conjugale, à l'exploitation sexuelle et à la santé mentale, notamment, l'organisation a su développer et déployer des stratégies novatrices et efficaces. Je tiens donc à remercier chacun des membres civils, policiers, cadres et officiers pour leur dévouement et leur engagement. Enfin, je souhaite également saluer la collaboration soutenue de tous nos partenaires qui constitue un apport essentiel dans l'accomplissement de notre mission première de sécurité publique.

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

La directrice générale,

ORIGINAL SIGNÉ

Johanne Beausoleil
Montréal, octobre 2022



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

Tout au long de l'année 2021-2022, et ce, en vertu de la *Loi sur l'administration publique* (RLRQ, chapitre A-6.01), la Sûreté du Québec a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle interne de manière à atteindre les objectifs fixés dans le Plan stratégique 2020-2023 et à assurer l'exactitude de l'information contenue dans ce rapport annuel de gestion.

À notre connaissance, et à la suite d'un mandat d'examen portant sur les données stratégiques non financières et du dépôt de la déclaration de validation préparée par la Direction de la vérification de la Sûreté du Québec, nous attestons que le *Rapport annuel de gestion 2021-2022* :

- décrit fidèlement la mission et présente les orientations et les objectifs du Plan stratégique 2020-2023 de la Sûreté du Québec ainsi qu'un bilan des données et des résultats afférents ;
- couvre l'ensemble des activités stratégiques et des domaines d'intervention du Plan stratégique 2020-2023 de la Sûreté du Québec ;
- présente les mesures prises par rapport aux principaux engagements de la Déclaration de services aux citoyens de la Sûreté du Québec ;
- présente des données et des résultats qui sont exacts et cohérents.

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

Les membres de l'État-major,

ORIGINAL SIGNÉ

Johanne Beausoleil
Directrice générale

ORIGINAL SIGNÉ

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

ORIGINAL SIGNÉ

Patrick Bélanger
Directeur général adjoint
Grande fonction
de la surveillance du territoire

ORIGINAL SIGNÉ

Jérôme Gagnon
Directeur général adjoint
Direction principale
des services juridiques
et des projets stratégiques

ORIGINAL SIGNÉ

André Goulet
Directeur général adjoint
Grande fonction
des enquêtes criminelles

ORIGINAL SIGNÉ

André Santerre
Directeur général
adjoint exécutif

ORIGINAL SIGNÉ

Mario Smith
Directeur général adjoint
Grande fonction
de l'administration

Montréal, août 2022

DÉCLARATION DE VALIDATION DE LA DIRECTION DE LA VÉRIFICATION

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



Madame la Directrice générale,

La Direction de la vérification a procédé à l'examen de l'information présentée dans le *Rapport annuel de gestion 2021-2022* de la Sûreté du Québec, pour l'exercice s'étant terminé le 31 mars 2022, 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 la Direction de la vérification consiste à exprimer une opinion sur le caractère plausible et la cohérence de l'information. Cet examen a consisté essentiellement à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à appliquer des procédés analytiques, à réviser des calculs et à susciter des discussions portant sur l'information fournie.

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

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

La directrice de la vérification,

ORIGINAL SIGNÉ

Maryse Faubert
Montréal, août 2022

PARTIE 1

L'ORGANISATION

1.1 L'ORGANISATION EN BREF

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

Plus ouverte que jamais sur l'extérieur, elle s'est adjointe l'expertise des autres organisations et offre sa contribution en retour pour atteindre un objectif commun : la sécurité de la population.

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



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

VALEURS

La Sûreté prône les valeurs organisationnelles suivantes :

SERVICE

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

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.

RESPECT

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

INTÉGRITÉ

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

La Sûreté en quelques chiffres au 31 mars 2022

Chiffres clés	Description
8 066	Employés policiers et civils sur lesquels compte l'organisation pour s'acquitter de sa mission.
1 185 958,7	Budget total de dépenses, en milliers de dollars ¹ .
1 042	Municipalités et territoires répartis dans 86 municipalités régionales de comté (MRC) ² et territoires équivalents desservis par la Sûreté.
118	Postes principaux, auxiliaires, secondaires et autoroutiers répartis sur tout le territoire québécois qui fournissent les services policiers aux citoyens.
101 573	Nombre de dossiers opérationnels ouverts pour un événement de nature criminelle ou une infraction pénale.
106 324,9	Kilomètres de routes sur le territoire desservi par la Sûreté ³ .
661 574	Cartes d'appel traitées par les 11 centres de gestion des appels (CGA) de la Sûreté ⁴ .

SERVICES

Nos équipes assurent des services tels que :

GENDARMERIE	<ul style="list-style-type: none"> • présence familière sur le territoire; • réponse en tout temps aux appels des citoyens et traitement des signalements; • interventions en fonction de la sécurité des citoyens et selon l'urgence de la situation, soit : <ul style="list-style-type: none"> ▪ immédiates sur les lieux; ▪ ultérieures sur les lieux après la prise d'un rendez-vous; ▪ sur rendez-vous téléphonique avec prise de déclaration par téléphone; • sécurité sur les réseaux routier et autoroutier, dans les sentiers récréotouristiques et sur les plans d'eau; • diffusion de programmes de prévention; • protection des scènes de crime; • application des règlements municipaux relatifs au maintien de la paix, de l'ordre et de la sécurité publique; • parrainage des municipalités.
--------------------	--

1 Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires, considérant que le ministre des Finances présentera les données vérifiées. Pour plus de détails sur les dépenses et investissements de la Sûreté en 2021-2022, se référer à la section 3.2 « Ressources financières ».

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

3 Le réseau routier et récréotouristique correspond aux routes et sentiers sur le territoire desservi. Les autoroutes desservies par la Sûreté et se trouvant sur le territoire d'un corps de police municipal ou autochtone ne sont pas incluses dans le total.

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

Nos équipes assurent des services tels que :

ENQUÊTES	<ul style="list-style-type: none"> • enquêtes sur les crimes contre la personne et la propriété ; • enquêtes sur les crimes à caractère sexuel ; • soutien aux victimes d'actes criminels ; • cybersurveillance et enquêtes sur la cybercriminalité ; • enquêtes sur les disparitions, fugues et enlèvements ; • lutte contre la radicalisation, l'extrémisme violent et le terrorisme ; • lutte contre le crime organisé ; • lutte contre la possession, le trafic et la production de drogues ; • enquêtes sur les fraudes de toute nature ; • enquêtes sur les crimes touchant les revenus de l'État, sa sécurité et son intégrité.
MESURES D'URGENCE	<ul style="list-style-type: none"> • rétablissement et maintien de l'ordre lors de situations d'urgence ou de désordres d'envergure provinciale ; • opérations de recherche et de sauvetage, entre autres, lors de sinistres ; • missions hélicoptérées ; • interventions lors de prises d'otage ou en situation de tireurs actifs.
AUTRES SERVICES SPÉCIALISÉS	<ul style="list-style-type: none"> • analyse de renseignements criminels et en matière de sécurité de l'État ; • sécurité de l'Assemblée nationale et protection de personnalités politiques ; • surveillance technologique ; • analyse du comportement, polygraphie et service de portraitiste ; • contrôle des armes à feu et des explosifs ; • vérification des antécédents et habilitations sécuritaires ; • gestion de la Banque centrale provinciale d'empreintes digitales et de photographies signalétiques ; • gestion du Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ).

CLIENTÈLES ET PARTENAIRES

Clientèles

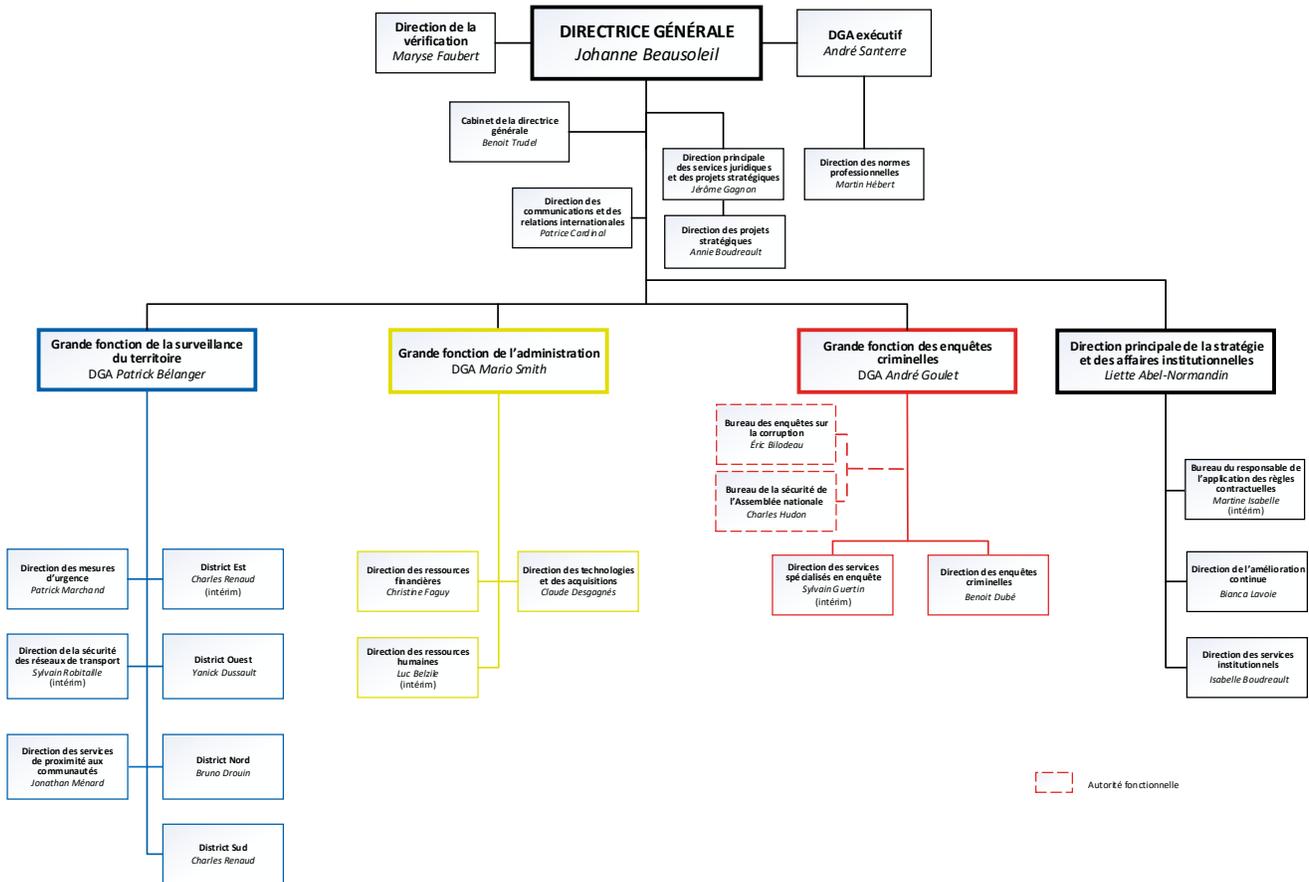
- Citoyens de plus de 1 000 municipalités et territoires
- Usagers des réseaux routier et autoroutier, des sentiers récréotouristiques et des plans d'eau
- 86 MRC et leurs représentants élus
- Services de police municipaux et autochtones du Québec
- Organismes communautaires et à but non lucratif
- Assemblée 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

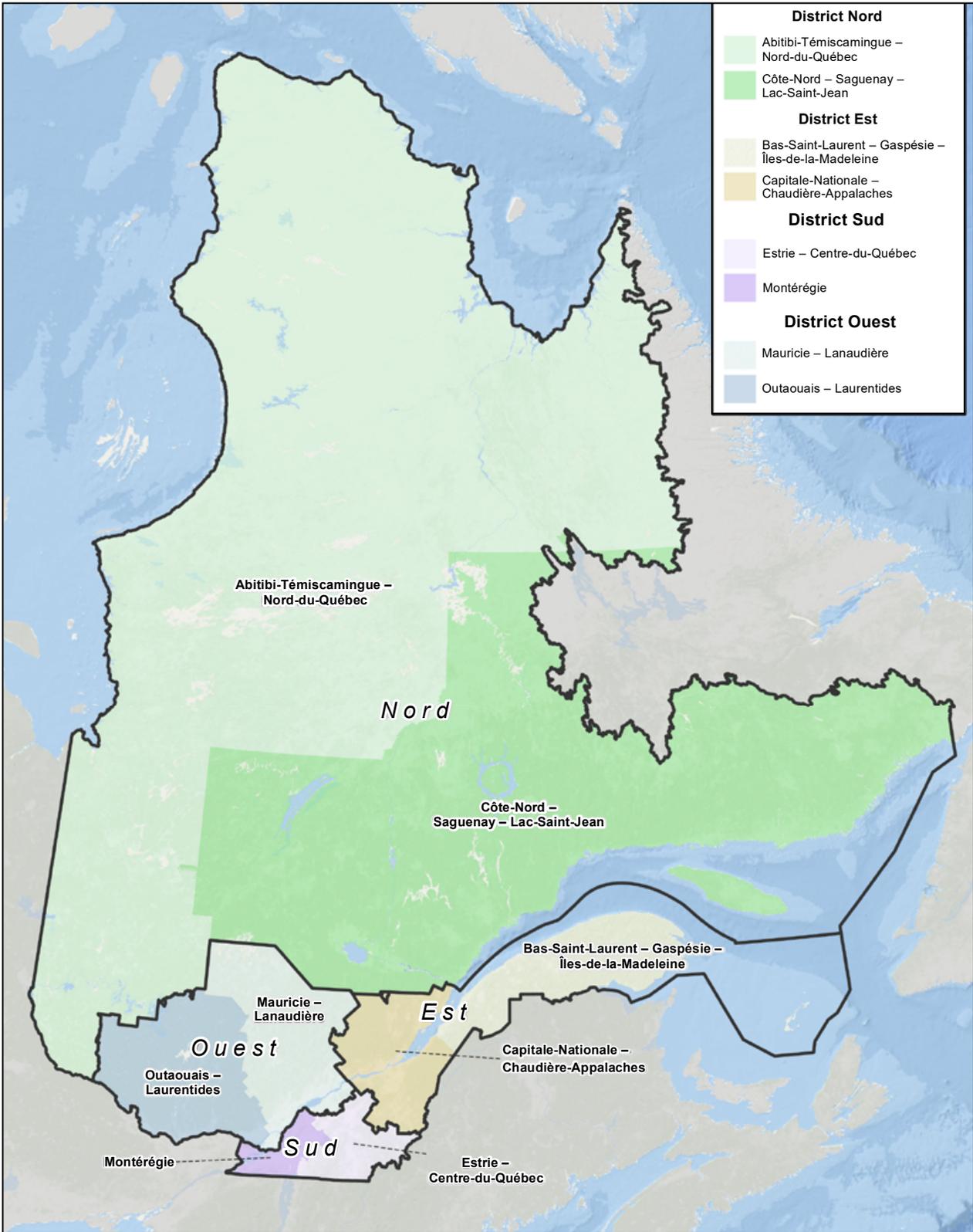
- Comités de sécurité publique de chaque MRC desservie
- Services de police québécois, canadiens et étrangers
- Services de sécurité privée
- Ministères et organismes fédéraux, provinciaux et municipaux
- Centres d'aide aux victimes d'actes criminels
- Maisons d'enseignement
- Syndicats
- Associations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

ORGANIGRAMME

L'organigramme présenté dans ce rapport correspond à la structure telle qu'elle était au 31 mars 2022.



CARTE DES DISTRICTS ET RÉGIONS



PROFIL DES RÉGIONS AU 31 MARS 2022^{5, 6, 7}

GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Nombre de policiers.....	724
Nombre de civils	1 245

DISTRICT NORD

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

Population desservie ⁸	218 178
Étendue (km ²)	545 248
Nombre de MRC ⁹	11
Nombre de postes MRC	16
Nombre de centres de services MRC (CSMRC) ¹⁰	4
Nombre de policiers.....	510
Nombre de civils	96

Région Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec

Population desservie	149 075
Étendue (km ²)	349 754
Nombre de MRC	6
Nombre de postes MRC	10
Nombre de CSMRC	3
Nombre de postes (autres)	2
Nombre de policiers.....	347
Nombre de civils	57

DISTRICT SUD

Région Estrie–Centre-du-Québec

Population desservie	416 034
Étendue (km ²)	16 558
Nombre de MRC	11
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers.....	618
Nombre de civils	96

Région Montérégie

Population desservie	494 373
Étendue (km ²)	7 563
Nombre de MRC	10
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers.....	989
Nombre de civils	180

DISTRICT EST

Région Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches

Population desservie	431 037
Étendue (km ²)	35 771
Nombre de MRC	15
Nombre de postes MRC	15
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers.....	876
Nombre de civils	149

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

Population desservie	288 787
Étendue (km ²)	106 540
Nombre de MRC ¹¹	14
Nombre de postes MRC	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers.....	480
Nombre de civils	85

DISTRICT OUEST

Région Mauricie–Lanaudière

Population desservie	416 521
Étendue (km ²)	51 162
Nombre de MRC ¹²	11
Nombre de postes MRC	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers.....	934
Nombre de civils	193

Région Outaouais–Laurentides

Population desservie	277 023
Étendue (km ²)	52 897
Nombre de MRC	9
Nombre de postes MRC	10
Nombre de CSMRC	3
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers.....	553
Nombre de civils	68

UNITÉ DES OPÉRATIONS DU RÉSEAU ROUTIER SUPÉRIEUR

Direction de la sécurité des réseaux de transport

Nombre de postes autoroutiers	8
Nombre de centres de services.....	2

5 L'étendue inclut les territoires non organisés, mais exclut les territoires autochtones et ceux des corps de police municipaux ou autochtones.

6 Le nombre de policiers et de civils fait référence aux effectifs autorisés et non à l'effectif en place, comme mentionné dans la section 3.1 « Ressources humaines ».

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

8 La Sûreté dessert la population de 1 042 municipalités et territoires facturés (1 010 municipalités et 32 territoires non organisés regroupés) dans les 86 ententes de services. Ces données comprennent la population des municipalités de Saint-Benoît-du-Lac (26 habitants) et de Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente (2 habitants), desservies par les ententes sans toutefois être facturées, mais n'incluent pas la population (5 712 habitants) des territoires autochtones desservis ni les municipalités desservies par des corps de police municipaux.

9 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 est donc de 86).

10 Centre de services MRC.

11 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 ».

12 Les MRC de L'Assomption et de Montcalm sont regroupées dans une seule « Entente relative aux services policiers fournis aux municipalités par la Sûreté du Québec ».

LES IMPACTS DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

Au cours des deux dernières années, la pandémie de COVID-19 a eu des effets importants sur l'organisation des activités et des services de la Sûreté. En effet, les répercussions des mesures sanitaires, le niveau d'engagement et de sollicitation de la Sûreté, la nécessité de maintenir l'ensemble des services aux citoyens ainsi que l'importance accordée à la sécurité des membres ont amené l'organisation à s'adapter rapidement à ce contexte sans précédent.

Pour gérer cet événement majeur, la Sûreté a mis sur pied l'opération Vulcain et déployé sa structure des mesures d'urgence en mars 2020. Ce déploiement incluait l'ouverture de neuf centres de décisions à travers la province, dont le Centre de contrôle des mesures d'urgence à Montréal. Ces centres ont permis le commandement et la coordination des actions en matière de ressources humaines, de communications, d'enquêtes, d'interventions policières ainsi que d'acquisition et de distribution d'équipement de protection individuelle. Au 31 mars 2022, cette structure était toujours active.

Malgré une adaptation progressive de la population et des institutions québécoises au contexte pandémique pendant l'année 2021-2022, la Sûreté a continué de jouer un rôle actif, à l'interne comme à l'externe, afin d'assurer la sécurité de la population et de soutenir les partenaires impliqués.

À cet effet, la Sûreté a été proactive et disponible. Elle a ainsi maintenu les liens avec les corps de police municipaux, les corps de police autochtones de même qu'avec l'ensemble des partenaires provinciaux, notamment par le biais du Centre national de coordination gouvernementale. Ces échanges réguliers ont permis de clarifier et de préciser le rôle ainsi que les pouvoirs de la Sûreté dans la gestion de cette pandémie, en plus de soutenir et d'orienter les collaborateurs.

À l'interne, l'opération Vulcain a amené l'organisation à apporter des ajustements importants à ses manières de fonctionner afin de répondre efficacement aux nouveaux défis et enjeux. Cette deuxième année de pandémie a été l'occasion pour la Sûreté de faire preuve de flexibilité et d'adaptation dans plusieurs activités, dont le redéploiement d'effectifs spécialisés pour soutenir les opérations, le développement d'une politique de télétravail adaptée aux particularités du contexte policier ainsi que le développement et la diffusion de procédures opérationnelles et organisationnelles (utilisation de l'équipement de protection individuelle, gestion des cas de COVID-19, santé psychologique, etc.).

À l'externe, la Sûreté a poursuivi l'adaptation de ses activités et de ses opérations aux besoins de la population et de la santé publique. En fonction du contexte sociosanitaire et des règles en vigueur dans les différentes régions du Québec, des activités de sensibilisation et de patrouille ont ciblé les lieux propices aux rassemblements et aux comportements à risque tels que les zones scolaires, les établissements licenciés et les lieux d'achalandage récréotouristiques. Les opérations policières se sont particulièrement intéressées aux manifestations contre les mesures sanitaires, aux rassemblements illégaux et au non-respect du couvre-feu.

Voici un résumé des mesures policières déployées ou maintenues au cours de l'année 2021-2022 :

- traitement proactif et réactif (appels, plaintes) des infractions aux règles de santé publique et des informations données par le public;
- patrouilles stratégiques et préventives à proximité des lieux ciblés (centres d'hébergement de soins de longue durée, écoles, hôpitaux, lieux de rassemblements, pharmacies, résidences pour personnes âgées, etc.). Leur fréquence a été accrue aux abords des zones scolaires et des sites de vaccination, notamment, afin de faire appliquer la *Loi établissant un périmètre aux abords de certains lieux afin d'encadrer les manifestations en lien avec la pandémie de COVID-19*, entrée en vigueur le 23 septembre 2021;
- maintien d'une vigie active sur l'évolution de la criminalité et du climat social afin d'adapter les services de l'organisation et d'en atténuer les impacts sociaux. Des escouades spécialisées se sont par ailleurs engagées dans la lutte contre certains types de criminalité en hausse, dont les stratagèmes de fraude, l'exploitation sexuelle des enfants et la violence entre partenaires intimes;
- maintien, également, d'une vigie des médias sociaux sur les menaces envers les élus et déploiement de dispositifs de protection renforcée;
- encadrement des manifestations en appui au mouvement des camionneurs et contre les mesures sanitaires à travers la province. Du 18 au 20 février 2022 seulement, déploiement de plus de 300 policiers dans les villes d'Ottawa, de Québec et de Gatineau pour protéger les infrastructures et soutenir les services policiers locaux;
- coordination provinciale de la *Loi sur la mise en quarantaine*, en appui à l'Agence de la santé publique du Canada et à la Gendarmerie royale du Canada (GRC);
- coordination de la distribution des tests rapides à l'ensemble de la communauté policière du Québec.

1.2 FAITS SAILLANTS

Au cours de l'histoire de la Sûreté, les activités réalisées par l'organisation sont devenues de plus en plus variées et de plus en plus complexes. La Sûreté se distingue constamment dans l'actualité par les résultats de ses opérations en matière de patrouille, de mesures d'urgence, d'enquêtes criminelles et de services spécialisés. La dernière année a également été marquée par la grande capacité de l'organisation de s'adapter aux défis de son environnement. Les actions présentées ci-dessous démontrent les initiatives et les grands chantiers menés par la Sûreté au cours des 12 derniers mois. Regard sur les faits saillants de l'année 2021-2022.

PROJET PILOTE DE CAMÉRAS PORTATIVES

Au cours de la dernière année financière, la Sûreté du Québec a procédé au déploiement progressif de son projet pilote de caméras portatives :

- MRC de Rimouski-Neigette : du 26 avril au 26 octobre 2021 ;
- MRC de La Vallée-de-l'Or : en cours depuis le 28 juin 2021 (étape prolongée) ;
- MRC de Beauharnois-Salaberry : du 30 août 2021 au 28 février 2022 ;
- MRC de Drummond : en cours depuis le 29 novembre 2021.

La Sûreté participe activement au comité stratégique et au comité opérationnel/technologique, mis en place par le ministère de la Sécurité publique, pour analyser les répercussions de l'utilisation de la technologie des caméras portatives sur la communauté policière ainsi que sur les partenaires externes.

INITIATIVES DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES

Dans la foulée du dévoilement des mesures gouvernementales pour lutter contre la violence entre partenaires intimes en 2021-2022, neuf ressources ont été octroyées à la Sûreté du Québec. Ces dernières, en collaboration avec divers partenaires, élaborent des stratégies préventives et proactives visant l'augmentation du filet de sécurité autour des victimes et de leurs enfants. De plus, la Sûreté participe activement à divers comités visant l'amélioration des pratiques tels que le Comité d'examen des décès liés à la violence conjugale, le Comité de travail sur la violence conjugale ainsi que le comité de travail mis sur pied par le Regroupement des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale. Celui-ci vise à déterminer les moyens pour inclure la notion de contrôle coercitif dans l'intervention policière et le système judiciaire.

Plusieurs stratégies de prévention et de sensibilisation ont également été mises en œuvre en 2021-2022. À l'occasion de la fête de la Saint-Valentin, la Sûreté a fait preuve d'innovation en publiant un message qui visait les auteurs de violence entre partenaires intimes sur les réseaux sociaux. En quelques heures seulement, ce message est devenu viral, atteignant plus de 22 000 partages, plus de 2 000 commentaires et plus de 48 000 réactions. Ces statistiques font de ce message le plus populaire à ce jour. Il a également été diffusé à la radio et republié par différents médias. Comme la prévention de la violence entre partenaires intimes doit débiter dès l'âge des premières relations amoureuses, une section à ce sujet a aussi été ajoutée aux présentations se trouvant dans la Trousse CyberSûreté qui s'adresse aux élèves du primaire et du secondaire.

VIOLENCE ARMÉE – CENTAURE¹³

Les événements de violence par arme à feu ayant eu lieu au Québec au cours des dernières années constituent une préoccupation grandissante pour la Sûreté. Dans le cadre de la Stratégie québécoise de lutte contre la violence armée, lancée par le gouvernement du Québec à l'automne 2021 et baptisée CENTAURE, la Sûreté a mis en œuvre diverses mesures afin de contrer cette problématique. D'abord, des Équipes intégrées de lutte contre le trafic d'armes à feu ont été créées à Montréal et à Québec le 1^{er} octobre 2021 et ont pour mandat de cibler les réseaux d'approvisionnement en armes à feu. Depuis leur mise en place, ces équipes ont procédé à près de 30 arrestations, à la saisie de plus de 70 armes à feu ainsi qu'au démantèlement de 5 sites de fabrication d'armes à feu et à la saisie d'imprimantes 3D.

La Sûreté a également bonifié sa structure d'enquêtes en crime organisé en ajoutant des ressources dans l'ensemble des unités qui la composent à l'échelle provinciale, ce qui lui a permis de saisir plus d'occasions d'enquêtes en matière d'armes à feu (possession, distribution, importation).

Enfin, la Sûreté, déjà active par le biais d'une précieuse collaboration avec de multiples partenaires municipaux, interprovinciaux et fédéraux, est parvenue à créer de nouveaux partenariats auprès de cinq corps de police municipaux, de deux corps de police autochtones et d'une agence américaine. Ces partenariats sont primordiaux dans la lutte contre le crime organisé et la violence armée.

¹³ Coordination des efforts nationaux contre le trafic d'armes, unis dans la répression et les enquêtes.

LUTTE CONTRE LE PROXÉNÉTISME

En décembre 2020, la Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs (CSESM) a déposé un rapport dans lequel elle recommandait que « le ministère de la Sécurité publique augmente les ressources humaines et financières de l'Équipe intégrée de lutte contre le proxénétisme et ajoute des équipes régionales (satellites) ayant comme mandat prioritaire d'effectuer des opérations ciblant les clients-abuseurs » (recommandation 37). Conséquemment, des modifications ont été apportées à la structure de l'Équipe intégrée de lutte contre le proxénétisme (EILP).

L'une de ces modifications est le transfert de responsabilité de l'EILP du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) vers la Sûreté du Québec. En vigueur depuis le 1^{er} octobre 2021, ce changement a mené à la création du Service de la lutte contre le proxénétisme (SLP) et à l'ajout de deux escouades intégrées, à Québec et Gatineau, pour un total de trois escouades intégrées (Est, Centre et Ouest). Au sein de cette structure d'enquête unifiée, des membres du SPVM, du Service de police de la Ville de Québec, du Service de police de Laval, du Service de police de l'agglomération de Longueuil, du Service de police de la Ville de Gatineau, de la GRC et de la Sûreté travaillent de façon concertée afin de lutter efficacement contre le proxénétisme, la traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle et la prostitution juvénile à l'échelle régionale, interrégionale, provinciale, interprovinciale et internationale.

Enfin, le SLP assure également la prise en charge du programme Les Survivantes ainsi que son déploiement dans l'ensemble de la province. Rappelons que ce programme, créé par le SPVM en 2011, vise notamment à offrir du soutien aux personnes victimes d'exploitation sexuelle en plus d'outiller les intervenants, policiers et autres, dans le cadre de leurs interventions. La poursuite du développement de ce programme s'inscrit d'ailleurs en cohérence avec la recommandation 40 de la CSESM.

LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION SEXUELLE DES ENFANTS SUR INTERNET

La Sûreté du Québec poursuit la lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet (ESEI) par diverses stratégies policières afin de contrer ce phénomène accablant. En effet, le nombre de signalements reçus en matière d'ESEI poursuit sa progression, avec une hausse de plus de 75 % au cours de la dernière année. La Sûreté ne ménage donc aucun effort dans un contexte où les criminels se dotent d'outils et de moyens de plus en plus sophistiqués pour commettre leurs crimes et assurer leur anonymat.

Au cours de l'automne 2021, l'équipe de coordination de la lutte contre l'ESEI a été bonifiée par l'ajout d'une Équipe intégrée de lutte contre la pornographie juvénile, et ce, afin d'accentuer la détection de producteurs et de distributeurs de contenu de pornographie juvénile. Le déploiement de ressources policières et civiles additionnelles a permis d'accentuer l'identification de réseaux de prédateurs distribuant du matériel pédopornographique et a mené à 228 arrestations au cours de la dernière année. Ainsi, la Sûreté et ses partenaires des corps de police municipaux persévèrent dans leurs efforts de lutte contre l'ESEI afin de prévenir ces sévices et de protéger les enfants.

DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION RÉPONSE À UN ÉTAT MENTAL PERTURBÉ (REMP)

Cette formation, basée sur un nouveau modèle d'intervention, s'intègre dans le Plan d'action 2021-2023 de la Sûreté à l'égard des personnes handicapées comme mesure visant à sensibiliser et à former le personnel policier. Au 31 mars 2022, 4 instructeurs avaient été formés et sont maintenant actifs dans le déploiement de la formation. De plus, à cette même date, 310 membres policiers avaient suivi la formation. Les unités opérationnelles où surviennent le plus grand nombre d'événements liés à des personnes qui présentent un état mental perturbé sont priorisées. Une formation des gestionnaires a aussi été développée et est en cours de déploiement afin que les policiers qui appliquent les nouvelles méthodes de travail préconisées dans la formation soient bien appuyés par leurs gestionnaires. Au 31 mars 2022, 67 gestionnaires avaient reçu la formation.

Cette année, la Sûreté a travaillé à faire rayonner la formation à l'extérieur de l'organisation. Une entente a notamment été conclue avec l'École nationale de police du Québec afin que la formation REMP soit accessible à l'ensemble des organisations policières qui souhaitent l'offrir. Elle a aussi été présentée au colloque international de Francopol où plus de 75 policiers et formateurs de la francophonie étaient présents. De plus, les experts de contenu qui ont créé la formation ont été entendus comme experts aux audiences sur les recommandations dans le cadre de l'enquête sur les causes et circonstances du décès de M. Pierre Coriolan. Cette formation constitue une réponse favorable aux différents enjeux posés par les pratiques policières lors d'interventions des policiers en présence de personnes présentant un état mental perturbé.

LIGNE DE PRÉOCCUPATION EN MATIÈRE D'ARMES À FEU MAINTENANT ACCESSIBLE EN TOUT TEMPS

En 2021-2022, la Sûreté a rendu accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 sa ligne de préoccupation en matière d'armes à feu « J'ai un doute, j'appelle! ». Cette ligne de préoccupation vise à prévenir des événements malheureux liés aux armes à feu et permet de consolider les efforts de prévention en place pour les titulaires de permis de possession et d'acquisition d'armes à feu, mais également pour les potentiels demandeurs qui pourraient poser un risque en matière de sécurité publique. Grâce à cette ligne, le Contrôleur des armes à feu a traité plus de 200 appels entre le 22 septembre 2021 et le 31 mars 2022.

SQTV VLOGUE POLICIER

En octobre 2020, la Sûreté du Québec lançait SQtv sur son compte Instagram, un projet pilote de style vlogue ayant pour objectifs de démystifier le travail des policiers et de démontrer qu'ils ont à cœur de protéger et de servir les citoyens. À la suite de la mise en place du projet, la Sûreté du Québec a reçu de nombreuses demandes de la part de partenaires internes et externes qui souhaitaient prendre part à ce projet novateur. Des membres de l'organisation de partout en province, ayant des expériences variées, ont été mis à contribution, ce qui a permis de mettre leurs compétences en valeur. Plusieurs partenariats externes (Contrôle routier Québec, des services incendies, des professionnels de la santé, etc.) ont également pu être mis en valeur dans certains vlogues.

À la fin du projet pilote en octobre 2021, la mise en ligne de ce vlogue policier avait fait augmenter considérablement le nombre d'abonnés (1 642 nouveaux abonnés) au compte Instagram de la Sûreté du Québec, et les 25 capsules publiées avaient été vues en moyenne par 3 000 abonnés pour un total de plus de 75 000 vues, en plus de générer majoritairement des commentaires favorables ou constructifs.

Fort de ce succès, la Sûreté du Québec a décidé en novembre 2021 d'officialiser SQtv Vlogue policier et de le faire migrer vers la plateforme YouTube sous la forme d'une websérie officielle. Ainsi, la chaîne YouTube de la Sûreté du Québec est devenue officiellement, le 1^{er} décembre 2021, la chaîne SQtv – Sûreté du Québec, dans laquelle la saison 1 du vlogue policier a été déposée ainsi que plusieurs autres vidéos (Hors série, Alerte/Info, etc.). De plus, une deuxième saison de SQtv a débuté en janvier 2022.

Depuis la mise en ligne sur YouTube, le nombre de vues par vidéo semble augmenter chaque mois, pour un total de plus de 150 000 vues entre décembre 2021 et mars 2022. Au 31 mars 2022, on observait une augmentation de 3 447 à 5 958 (72,8 %) du nombre d'abonnés depuis le lancement de la nouvelle chaîne. Le 1^{er} juin 2022, la Sûreté du Québec était d'ailleurs récompensée par l'Association des directeurs de police du Québec pour l'excellence de son projet SQtv.

PARTIE 2

LES RÉSULTATS

2.1 PLAN STRATÉGIQUE

RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE

Sommaire des résultats 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2020-2023

Orientation 1 Renforcer la mission première

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
1.1 Accentuer la présence de la Sûreté au sein des communautés desservies	1.1.1 Pourcentage de citoyens qui ont bénéficié de mesures d'atténuation des impacts	42,1 %	4 428,2 % Cible atteinte	13
	1.1.2 Taux d'augmentation de citoyens joints par les programmes de prévention	+3,3 %	+8,21 % Cible atteinte	14
1.2 Améliorer le bilan routier et hors route	1.2.1 Taux d'augmentation des interventions réalisées auprès des usagers des réseaux de transport visant les principales causes de collisions	+1,0 %	-3,1 % Cible non atteinte	14
	1.2.2 Taux de diminution des collisions mortelles et des collisions avec blessés graves impliquant un véhicule immatriculé pour circuler sur le réseau routier	-5,0 ‰	-7,89 ‰ Cible atteinte	15
1.3 Améliorer les stratégies en enquêtes	1.3.1 Taux d'augmentation des arrestations de prédateurs sexuels à risque élevé de récidive en matière de crimes sexuels	11 % (2 % de plus que la mesure de 2020-2021)	14,9 % (5 % de plus que la mesure de 2020-2021) Cible atteinte	16
1.4 Accentuer le soutien aux victimes	1.4.1 Taux de victimes référées au Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)	50,0 %	40,5 % Cible non atteinte	16
	1.4.2 Taux d'augmentation des victimes ayant bénéficié d'un service spécialisé	+5,0 % par rapport à la mesure de départ	+39,1 % Cible atteinte	17

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
2.1 Bonifier le modèle de desserte en fonction des besoins de la population desservie	2.1.1 Taux d'augmentation des interventions de parrainage auprès des acteurs clés de la communauté	+5,0 % par rapport à la mesure de départ	+187,9 % Cible atteinte	18
	2.1.2 Pourcentage des MRC bénéficiant d'un service de patrouille bonifié	23,0 %	0 % Cible non atteinte	18
2.2 Assurer une réponse adaptée aux particularités de certaines clientèles	2.2.1 Taux de clientèles spécifiques visées par de nouvelles mesures en prévention de la criminalité	28,6 %	28,6 % Cible atteinte	19
2.3 Optimiser les interventions communes avec nos partenaires	2.3.1 Pourcentage de diminution du nombre de dossiers opérationnels relatifs aux personnes en situation de vulnérabilité dans les postes MRC concernés	-2,0 % par rapport à la mesure de départ	MRC de la Vallée-de-la-Gatineau : +19,1 % MRC du Domaine-du-Roy : +5,4 % MRC de Joliette : + 2,6 % Chapais-Chibougamau : -5,3 % Cible non atteinte	20

Orientation 3 Renforcer la capacité opérationnelle et le développement organisationnel

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
3.1 Favoriser la gestion optimale de la main-d'œuvre	3.1.1 Taux du personnel accompagné dans une démarche de développement	35,0 %	35,4 % Cible atteinte	21
	3.1.2 Taux de réalisation de la démarche inspirée de la norme « Entreprise en santé »	85,0 %	69,5 % Cible non atteinte	22
3.2 Soutenir une gestion axée sur l'amélioration de la performance	3.2.1 Taux de réalisation d'une démarche en mesure de la performance implantée dans quatre unités	25,0 %	25,0 % Cible atteinte	23
3.3 Disposer d'infrastructures numériques sécuritaires permettant l'innovation continue	3.3.1 Taux de réalisation des activités ciblées en matière de sécurité de l'information	33,0 %	33,33 % Cible atteinte	23

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2021-2022 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2020-2023

Enjeu 1

Un environnement sécuritaire pour le citoyen

ORIENTATION 1 RENFORCER LA MISSION PREMIÈRE

OBJECTIF 1.1 Accentuer la présence de la Sûreté au sein des communautés desservies

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

De surcroît, la clé pour une présence accentuée de l'organisation au sein des communautés qu'elle dessert réside dans l'implication des policiers dans la prévention. En effet, les programmes de prévention tels que les campagnes de sensibilisation auprès des jeunes sur différents sujets comme l'exploitation sexuelle en ligne ou encore les interventions visant à prévenir la maltraitance, la fraude et les abus envers les aînés ; permettent, d'une part, la réappropriation par les citoyens de leur propre sécurité et, d'autre part, le renforcement du lien de confiance entre ces derniers et les policiers.

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

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

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

De façon semblable à l'année 2020-2021, l'année 2021-2022 a été marquée par un contexte pandémique et l'application de mesures sanitaires variées. L'opération Vulcain, visant à gérer les opérations policières et les mesures organisationnelles liées à la pandémie, s'est donc poursuivie tout au long de l'année. Pour cette raison, avec un total de 100 963 citoyens ayant bénéficié de mesures d'atténuation des impacts, la Sûreté a de nouveau dépassé la cible prévue à la planification, qui s'élevait à 960 citoyens joints par ces mesures, pour un total de 2 280 sur 3 ans.

Les actions menées dans le cadre de l'opération Vulcain visent à rétablir le sentiment de sécurité des citoyens et à favoriser la prévention de la criminalité, tout en maintenant des partenariats locaux efficaces. Les stratégies mises en place étaient les mêmes que l'année précédente et priorisaient, entre autres, le maintien des liens étroits et fréquents avec les instances municipales et les partenaires sur le terrain, la prévention de la violence entre partenaires intimes, la prévention des problèmes de rassemblements, la prévention des méfaits et des vols ainsi que le respect des consignes gouvernementales dans les commerces et les propriétés privées.

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

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	+3,3 % par rapport à la mesure de départ	+3,3 % par rapport à la mesure 2020-2021	+3,3 % par rapport à la mesure 2021-2022
Résultats	-17,7 % Cible non atteinte	+8,21 % Cible atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

La Sûreté du Québec est engagée à accentuer l'implication de ses membres policiers auprès des clientèles desservies, soit par le déploiement d'activités préventives de qualité et par l'établissement de liens de proximité et de confiance avec les citoyens. Du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, le nombre de citoyens joints en mode présentiel et virtuel par des activités préventives ou de relations avec la communauté se chiffre à 258 470, comparativement à 238 867 en 2020-2021. La cible annuelle est donc atteinte.

La hausse marquée du nombre d'activités réalisées au cours du dernier semestre s'explique par les assouplissements apportés aux règles sanitaires entourant les rassemblements permis au Québec, notamment à l'intérieur de centres communautaires, de centres sportifs et de loisirs, de commerces, de résidences pour personnes âgées, et en particulier des établissements scolaires (tous niveaux).

OBJECTIF 1.2 Améliorer le bilan routier et hors route

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

La corrélation entre les interventions policières en matière de sécurité routière et la diminution des comportements accidentogènes des usagers de la route a été prouvée à de nombreuses reprises¹⁴. Par conséquent, en concentrant nos efforts sur les comportements routiers déviants, provoqués principalement par la distraction, la vitesse ou encore la capacité de conduite affaiblie, la sécurité des réseaux de transport situés sur le territoire desservi par la Sûreté s'en trouvera améliorée.

Indicateur 1.2.1 Taux d'augmentation des interventions réalisées auprès des usagers des réseaux de transport visant les principales causes de collisions¹⁵

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	+1,0 %	+1,0 %	+1,0 %
Résultats	+1,7 % Cible atteinte	-3,1 % Cible non atteinte	

¹⁴ Les chercheurs Étienne Blais et Benoît Dupont, à cet égard, proposent une méta-analyse de différentes études portant sur les mesures de dissuasion des comportements routiers risqués et viennent à la conclusion que les interventions policières sont plus efficaces que la simple adoption de lois : « [...] les interventions policières intensives sont systématiquement couronnées de succès, ce qui n'est pas toujours le cas des nouvelles lois, dont les résultats sont relativement inconsistants. En effet, une loi peut opérer un effet dissuasif sur les conducteurs, mais ces derniers auront tendance à faire abstraction de la loi si celle-ci n'est pas appliquée vigoureusement ». Pour plus de détails, voir Étienne Blais et Benoît Dupont, « L'impact des activités policières dans la dissuasion des comportements routiers déviants : une synthèse mondiale des évaluations », *Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique*, vol. 57, n° 4, 2004, p. 456-479.

¹⁵ Au moment de la publication du présent plan, les principales causes identifiées étaient, comme il a été indiqué précédemment, la distraction, la vitesse et les situations où le conducteur avait les capacités de conduire affaiblies par l'alcool, la drogue ou une combinaison des deux types de substances. Bien que la tendance des dernières années suggère que ces causes de collisions resteront les principales pour les trois prochaines années, l'indicateur a été élaboré de façon à permettre à l'organisation d'adapter ses actions à tout changement marqué en la matière.

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, la Sûreté a réalisé 267 816 interventions auprès des usagers des réseaux de transport (routier et récréotouristique) concernant les principales causes de collisions. Il s'agit d'une diminution 3,1 % comparativement à la cible de 276 334 interventions, soit la moyenne des années financières 2016-2017 à 2018-2019.

Si le nombre de constats d'infraction pour vitesse et distraction chute de 5,3 % par rapport à l'année financière précédente, il faut noter que les dossiers ouverts pour capacité de conduite affaiblie augmentent quant à eux d'un peu plus de 20 %. Dans six des neuf régions, on observe une diminution d'au moins 1 000 interventions par rapport à l'année financière précédente. Aussi, les interventions dénombrées ne reflètent pas l'ensemble des interventions sur les réseaux routiers.

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

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	-5,0 ‰	-5,0 ‰	-5,0 ‰
Résultats	-168,2 ‰ Cible atteinte	-7,89 ‰ Cible atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

La Sûreté utilise différents outils diagnostics en sécurité routière 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 et les actions s'inscrivent en synergie avec les cinq axes Partenariat, Interventions, Sensibilisation, Technologies et Évaluation (PISTE) de la Stratégie en sécurité des réseaux de transport 2021-2026. Autrement dit, la stratégie PISTE oriente les actions auprès des clientèles ciblées et vise les principales causes de collisions et facteurs aggravants des blessures afin de contribuer à l'adoption de comportements sécuritaires, et ce, dans l'objectif de réduire les collisions mortelles et avec blessés graves sur les réseaux de transport.

En 2021-2022, il y a eu 922 collisions mortelles et collisions avec blessés graves sur le réseau routier. Il s'agit d'une diminution de 7,89 pour mille par rapport à la mesure de départ, soit la moyenne des années financières 2016-2017 à 2018-2019 (929,33 collisions).

OBJECTIF 1.3 Améliorer les stratégies en enquêtes

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

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

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

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	9,0 % (1,6 % de plus que la mesure de départ)	11,0 % (2,0 % de plus que la mesure de 2020-2021)	13,0 % (2,0 % de plus que la mesure de 2021-2022)
Résultats	9,9 % (2,5 % de plus que la mesure de départ) Cible atteinte	14,9 % (5 % de plus que la mesure de 2020-2021) Cible atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Compte tenu de son rôle de coordination provinciale en matière d'enregistrement des délinquants sexuels à haut risque de récidive et de l'importance d'assurer un milieu de vie sécuritaire aux citoyens, la Sûreté déploie des moyens permettant l'arrestation de ces derniers. Ainsi, pour la période 2021-2022, un taux de 14,9 % de prédateurs sexuels ont été arrêtés parmi ceux ciblés comme étant à risque élevé de récidive. Il s'agit d'une augmentation significative du taux d'arrestations par rapport aux objectifs pour cette période. Cette augmentation résulte notamment de la collaboration instaurée entre les équipes de renseignements criminels et celles du Service de la coordination des enquêtes en crimes majeures. En effet, depuis mai 2021, ces équipes allient leurs forces afin d'optimiser la capacité opérationnelle policière en matière de suivi des délinquants à haut risque de récidive.

OBJECTIF 1.4 Accentuer le soutien aux victimes

En aval des efforts quotidiens investis par les policiers en termes de répression et de prévention, le soutien et l'accompagnement des victimes demeurent des aspects incontournables du travail policier. La Sûreté a la conviction que la collaboration de plusieurs acteurs permet un soutien optimal aux victimes qui doivent faire face aux conséquences physiques et psychologiques des crimes. Dans cette optique, la volonté organisationnelle est d'assurer une prise en charge rapide des victimes en les orientant vers les ressources appropriées comme le CAVAC. Cette coopération interorganisationnelle entre la Sûreté et le CAVAC permet de renforcer la capacité d'action communautaire et de fournir davantage de services à la victime¹⁶.

Dans un même ordre d'idées, une collaboration avec l'organisme Mira a permis à la Sûreté de développer, en 2017, son service spécialisé de chiens de soutien offert aux victimes de crimes graves, violents et à caractère sexuel. À cet effet, la recherche s'est penchée dans les dernières années sur les effets bénéfiques des chiens de soutien pour les victimes d'actes criminels¹⁷. Ceux-ci permettent d'amenuiser le stress des victimes autant lors de la première rencontre avec les policiers que lors de témoignages en salle d'audience.

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

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	47,0 %	50,0 %	55,0 %
Résultats	46,3 % Cible non atteinte	40,5 % Cible non atteinte	

¹⁶ Ellen Perrault, Robert McClelland, Carol Austin et Jackie Sieppert, « Working Together in Collaboration: Successful Process Factors for Community Collaboration », *Administration in Social Work*, vol. 35, n°3 (2011), p. 282-298.

¹⁷ Susan McDonald et Lara Rooney, « L'utilisation des chiens de soutien pour aider les victimes d'actes criminels », *Recueil des recherches sur les victimes d'actes criminels*, n° 7, 2014. [En ligne] <https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/victim/rr7-rd7/p4.html>. (Page consultée le 28 mai 2020.)

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le soutien des victimes d'actes criminels demeure une priorité pour la Sûreté. La collaboration se poursuit avec les CAVAC afin d'assurer une prise en charge adéquate des victimes par l'entremise d'une référence policière. Malgré les mesures en place, la Sûreté enregistre un taux de 40,5 % pour la période 2021-2022, soit une diminution de référencement des dossiers au CAVAC. Diverses raisons peuvent expliquer la non-atteinte des objectifs prévus, dont la pénurie de main-d'œuvre pour accompagner les victimes vécue dans certains CAVAC¹⁸.

Des mesures accrues de sensibilisation à la référence policière seront envisagées afin de favoriser l'atteinte des objectifs de la Sûreté dans cette sphère d'activité. À cet égard, la Sûreté a publié la politique de gestion *Référence policière au Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)* en avril 2021.

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

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	+2,0 % par rapport à la mesure de départ	+5,0 % par rapport à la mesure de départ	+10,0 % par rapport à la mesure de départ
Résultats	-14,9 % Cible non atteinte	+39,1 % Cible atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Depuis plus de cinq ans, les chiens de soutien interviennent auprès des victimes de crimes graves, violents et à caractère sexuel. Les chiens de soutien sont principalement utilisés lors d'interventions dans diverses circonstances, notamment pour les entrevues vidéo avec un enfant victime ou témoin ou encore avec une personne vulnérable ainsi que pour les rencontres préparatoires au témoignage, l'accompagnement à la cour, des présentations, des conférences et diverses activités de relations publiques et médiatiques. Pour l'année 2021-2022, 327 victimes ont bénéficié de ce service spécialisé. Il s'agit d'une nette augmentation comparativement à l'année précédente alors que 200 victimes avaient bénéficié du service spécialisé de chien de soutien, ainsi que par rapport à l'objectif fixé pour cette période.

Lorsque la Sûreté a fait l'acquisition de deux chiens de soutien en 2017, leurs services étaient initialement prévus pour les enquêteurs de l'organisation. Depuis, l'apport des chiens de soutien auprès des victimes est tel qu'ils sont maintenant sollicités par plusieurs corps de police municipaux. De plus, des intervenants de divers milieux font appel à ce service, notamment les procureurs, la Direction de la protection de la jeunesse, les Centres d'aide aux victimes d'actes criminels ainsi que certains juges.

ENJEU 2

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

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

OBJECTIF 2.1 Bonifier le modèle de desserte en fonction des besoins de la population desservie

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

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

¹⁸ C'est notamment le cas pour la Côte-Nord. De ce fait, les données manquantes pour cette région influencent la moyenne comparativement à l'année précédente.

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

(mesure de départ : 3 878 interventions¹⁹ en 2018-2019 ; cible 2020-2023 : +10 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	0 %	+5,0 % par rapport à la mesure de départ	+10,0 % par rapport à la mesure de départ
Résultats	+129,9 % Cible atteinte	+187,9 % Cible atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le lien de proximité avec les citoyens et la bonne connaissance du territoire sont des éléments primordiaux pour la Sûreté. En sus des 14 522 activités de parrainage réalisées auprès des élus municipaux, 11 165 interventions ont été menées auprès des acteurs clés venant des cinq autres sphères d'activité. Il s'agit d'une augmentation de 187,9 % par rapport à la mesure de départ établie à 3 878 interventions. Cette augmentation s'explique notamment par l'actualisation du programme de parrainage des municipalités pour l'approche RELAIS²⁰ qui vise la multiplication des liens d'échanges avec différents acteurs clés. En plus de donner la capacité d'être proactif en matière de résolution de problèmes en sécurité publique, la création et le maintien de liens forts avec les acteurs clés ont permis de bonifier les services en offrant des réponses personnalisées et adaptées aux besoins des citoyens.

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

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

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

La consultation de l'ensemble des districts et des unités autoroutières a permis d'élaborer un diagnostic de la situation quant à l'application et l'utilisation des normes et standards en police de proximité. Elle a également permis de recueillir le plus d'information possible sur les techniques de gestion employées dans la gendarmerie, soit en matière de planification, d'organisation, de direction et de contrôle.

Les recommandations dégagées se veulent réalistes et conformes aux environnements internes et externes actuels. L'élaboration du modèle de gestion actualisé de la patrouille est une phase déterminante. Afin d'assurer la pérennité du modèle proposé, il sera déterminant qu'il demeure flexible.

Les étapes préparatoires, qui se sont surtout déroulées en 2021-2022, permettront d'assurer l'implantation du premier modèle au district Ouest pour le 31 décembre 2022. Ainsi, au 31 mars 2023, l'ensemble des unités bénéficieront de ce nouveau modèle comme prévu à la cible.

¹⁹ Ces interventions ont été réalisées auprès des services municipaux, du milieu scolaire, du milieu de la santé ainsi que du milieu communautaire et des affaires.

²⁰ L'approche RELAIS est une approche multidisciplinaire en matière de sécurité publique basée par une multiplication des contacts et échanges avec les différents acteurs clés de la communauté. Tout en conservant les liens privilégiés développés avec les élus, cette diversification de relations vise à offrir un service de qualité accru, à augmenter l'efficacité des interventions policières, à être davantage proactif dans la résolution de problèmes de sécurité publique et à optimiser le service auprès de la population. L'approche RELAIS consolide ainsi l'offre de service de proximité et permet des interventions concertées et adaptées aux réalités des territoires.

OBJECTIF 2.2 Assurer une réponse adaptée aux particularités de certaines clientèles

Certaines clientèles sont ou se sentent plus vulnérables face à la criminalité et sont alors susceptibles de développer un plus grand sentiment de peur²¹. En fournissant aux policiers des outils de prévention adaptés à ces clientèles, la Sûreté vise à répondre de façon optimale à leurs besoins puisque les programmes de prévention contribuent à la réappropriation par les citoyens de leur propre sécurité. L'organisation souhaite, en atteignant cet objectif, que tous puissent évoluer pleinement au sein de la société.

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

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

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	28,6 %	28,6 %	42,8 %
Résultats	28,6 % Cible atteinte	28,6 % Cible atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, la Sûreté a atteint sa cible, puisque les deux clientèles visées par de nouvelles mesures en prévention de la criminalité, soit les commerçants et les femmes, ont été jointes.

La Sûreté a mis à jour les présentations « Mission Sécuri-T » s'adressant aux jeunes de 5^e et 6^e année et « Mission Technologie » destinée aux jeunes de 1^{re} et 2^e secondaire. Les principales mises à jour concernent le consentement et la violence dans les relations amoureuses. Ces présentations visent à sensibiliser les jeunes aux dangers liés à l'utilisation d'Internet, à la cyberintimidation et au sextage. Les conséquences légales d'infractions criminelles et des conseils de prévention y sont également énoncés.

La présentation « La violence entre partenaires intimes chez les adolescents – 24 heures textos » s'adresse aux adolescents de 3^e, 4^e et 5^e secondaire. Elle a été développée à partir de la vidéo « 24 heures textos » conçue par l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes qui présente l'évolution d'une relation amoureuse entre deux adolescents. Cet outil de sensibilisation a pour principal objectif de sensibiliser les jeunes à la violence entre partenaires intimes en abordant des notions relatives aux relations saines et malsaines, de consentement, d'intimidation ainsi que de cyberharcèlement.

En matière de fraude, deux mises en garde ont été diffusées auprès des commerçants afin de les informer des fraudes par cartes de crédit et d'un stratagème de faux fournisseurs. La présentation « Être vigilant, c'est payant » destinée aux commerçants a également été élaborée. Celle-ci vise à sensibiliser cette clientèle aux bons réflexes à adopter afin de se prémunir d'une fraude d'identité, aux transactions d'intérêt permettant de détecter une fraude, aux arnaques d'actualité et à l'importance de signaler une fraude.

La Sûreté a aussi diffusé 15 publications préventives dans les médias sociaux ciblant les femmes, les filles ou les commerçants.

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

OBJECTIF 2.3 Optimiser les interventions communes avec nos partenaires

Le principe de patrouille mixte d'intervention repose sur la collaboration entre corps de police et organismes communautaires et gouvernementaux. L'expérience de la Sûreté en patrouille mixte d'intervention à Val-d'Or ainsi que les conclusions tirées de la recherche exploratoire portant sur le projet pilote montréalais de l'Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance (EMRII) tendent à démontrer une compréhension accrue de chacun pour le travail des autres intervenants²². Cela a pour effet de favoriser une prise en charge plus complète des personnes vulnérables ou ayant des besoins particuliers.

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

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

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

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

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

En 2021-2022, trois de ces postes MRC ont enregistré une augmentation de dossiers opérationnels et de constats d'infraction aux règlements municipaux relatifs aux personnes en situation de vulnérabilité, soit une hausse de 19,1 % pour la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau, de 5,4 % pour la MRC du Domaine-du-Roy et de 2,6 % pour la MRC de Joliette. Pour ce qui est de Chapais-Chibougamau, le nombre combiné de dossiers et de constats d'infraction est en baisse de 5,3 % par rapport à la mesure de départ.

La pandémie de COVID-19 a eu un impact important sur les populations en situation de vulnérabilité, notamment en ce qui a trait à la santé mentale et à l'usage de substances psychoactives. La crise sanitaire a également entravé l'accès à des services d'aide, rendant difficile la prise en charge durable de ces clientèles. Ce contexte particulier a donc fortement contribué à la hausse d'interventions policières auprès des populations concernées.

En janvier 2022, la Sûreté, en collaboration avec les milieux autochtones et en partenariat avec les centres de santé et de services sociaux, a amorcé les travaux visant le déploiement de quatre nouvelles équipes mixtes d'intervention composées de policiers et d'intervenants communautaires. Rappelons que ces équipes multidisciplinaires favorisent une prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité susceptible de diminuer le nombre de dossiers opérationnels auprès de cette clientèle.

²² Marie-Claude Rose, Evelyne Baillergeau, Roch Hurtubise et Christopher McAll, *Nouvelles pratiques de collaboration entre policiers, intervenants sociaux et intervenants de la santé dans l'intervention en itinérance à Montréal*, Rapport de recherche exploratoire, Montréal, Centre de recherche de Montréal sur les inégalités sociales, les discriminations et les pratiques alternatives de citoyenneté (CRÉMIS), 2012.

[En ligne] https://www.cremis.ca/sites/default/files/rapports-de-recherche/rapport_de_recherche_emrii_-_2012.pdf. (Page consultée le 9 décembre 2019.)

ENJEU 3 Une performance organisationnelle accrue

ORIENTATION 3 RENFORCER LA CAPACITÉ OPÉRATIONNELLE ET LE DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

OBJECTIF 3.1 Favoriser la gestion optimale de la main-d'œuvre

Dans un contexte de concurrence entre les organisations pour l'attraction de personnel qualifié, la notoriété d'une organisation, ses attributs organisationnels ainsi que ceux des emplois qu'elle offre jouent un rôle important dans sa capacité à se démarquer²³. La Sûreté reconnaît que les employés constituent la ressource la plus capitale d'une organisation. Elle souhaite donc continuer de mettre l'accent sur le maintien d'un personnel en santé, productif et engagé. Pour ce faire, la Sûreté travaillera à bonifier son processus d'appréciation de la contribution individuelle à l'organisation.

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

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

Indicateur 3.1.1 Taux du personnel accompagné dans une démarche de développement

(cible 2020-2023 : 75 %)

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, le taux du personnel accompagné dans une démarche de développement a été de 35,4 %. En effet, un nombre de 454 officiers et cadres (incluant les sergents gestionnaires et les sergents gestionnaires en enquêtes) ayant bénéficié d'un accompagnement a été comptabilisé.

La Sûreté a amorcé en 2021-2022 le développement d'un programme d'accompagnement des gestionnaires permettant d'offrir un plan prévisionnel de la main-d'œuvre et de repérer le personnel requérant un suivi et la mise en place d'un plan de développement. L'équipe de gestion de la relève a présenté son offre de service lors de diverses rencontres telles que la réunion des officiers et des cadres de la Sûreté, lors de la Journée internationale des droits des femmes et des formations des recrues.

En outre, un sondage a été envoyé auprès des gestionnaires de la Sûreté afin notamment de recenser les divers moyens mis en place pour accompagner le personnel et, ultimement, contribuer à son développement professionnel et viser une gestion optimale de la main-d'œuvre. Le sondage a permis d'approfondir les besoins d'accompagnement auprès des gestionnaires.

²³ Didier Dubois et Émilie Pelletier, *Les dimensions de l'attractivité d'une entreprise*, 29 septembre 2014. [En ligne] <https://ordrecrha.org/ressources/developpement-organisationnel/2014/09/les-dimensions-de-l-attractivite-d-une-entreprise>. (Page consultée le 28 mai 2020)

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

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

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

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, la Sûreté devait mener jusqu'à leur terme les six sous-activités définies au Plan stratégique 2020-2023 pour atteindre la cible de 85 %. Toutefois, un résultat de 69,5 % a été atteint, considérant que deux de ces sous-activités ont été réalisées seulement à 20 %.

En ce qui a trait à la sous-activité visant à mesurer le taux de participation des employés à la semaine RH, elle a été réalisée à 20 %. En effet, jusqu'à maintenant, seule une compilation manuelle est disponible en raison des technologies en place. Or, ce type de compilation a certaines limites. Des travaux sont en cours afin de valider si un outil de la suite Office 365 peut répondre au besoin et permettre ainsi d'atteindre la cible.

Au cours de l'année, la Sûreté a fait la promotion, dans ses communications organisationnelles, de défis en lien avec la santé physique et psychologique : Mois du vélo, Défi On roule pour toi, Course au flambeau – Relais de la flamme, Grand défi Pierre Lavoie, Défi Gendarme de fer 2021, webinaires sur l'ergonomie en télétravail et fiche de prévention sur les étirements, programme de mise en forme et de développement de la force musculaire élaboré par les conseillers divisionnaires en condition physique et promotion de la santé (CDCPPS) à la GRC, Mois de la santé, Défi 7 jours d'activités physiques en collaboration avec l'APPQ. De plus, une communication organisationnelle a été transmise pour inviter le personnel à remplir un questionnaire de santé visant à faire le point sur leurs habitudes de vie et à obtenir un plan d'action comprenant des conseils et des ressources pratiques, notamment sur l'activité physique. La sous-activité visant à favoriser l'intégration de l'activité physique en milieu de travail a donc été réalisée à 100 %. La Sûreté a également fait de l'étalonnage auprès des autres ministères et organismes par le biais de sa participation au Réseau sur les saines habitudes de vie coordonné par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). Un répertoire des outils de référence en soutien à la promotion des saines habitudes de vie a été créé par ce réseau, ce qui a permis à la Sûreté de comparer et de bonifier ses outils.

La sous-activité visant à diffuser une conférence sur la gestion du stress a été réalisée à 100 %. En effet, la conférence de Sonia Lupien « Stress au travail : comment gérer son stress et celui des employés en temps de pandémie » a été donnée dans le cadre de la Semaine nationale de la santé mentale (Symposium de la GRC, du 3 au 9 mai 2021).

Enfin, la sous-activité visant à poursuivre l'implantation des plans individualisés pour les gestionnaires a été réalisée à 20 %. La Sûreté est à déployer un plan organisationnel de gestion de la relève pour accompagner les gestionnaires dans le développement de leurs compétences. Les plans de développement individuels feront partie des outils utilisés pour assurer cet accompagnement.

OBJECTIF 3.2 Soutenir une gestion axée sur l'amélioration de la performance

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

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

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

(cible 2020-2023 : 100 %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	25,0 %	25,0 %	50,0 %
Résultats	25,0 % Cible atteinte	25,0 % Cible atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Inspirée du Cadre de référence de l'évaluation de la performance à des fins de gestion de la Sûreté, une démarche structurée a été implantée dans une unité en vue de procéder à une appréciation de la performance de ses services. La démarche a mené à l'identification d'indicateurs de performance et de cibles à atteindre pour l'unité en question. Finalement, un tableau de bord de gestion a été conçu et mis à la disposition des gestionnaires afin qu'ils observent et analysent la variation de la performance de l'unité dans le temps. Ce tableau les soutient donc dans leur prise de décisions.

OBJECTIF 3.3 Disposer d'infrastructures numériques sécuritaires permettant l'innovation continue

La Sûreté entend poursuivre la bonification de ses mesures en matière de sécurité des infrastructures numériques et de sécurité de l'information. Cet objectif est en concordance avec la volonté du gouvernement, énoncée dans l'un des vecteurs de la Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023 du SCT, de respecter les plus hauts standards en la matière²⁴.

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

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

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

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

²⁴ Secrétariat du Conseil du trésor, « Vecteur Architecture, gestion et sécurité de l'information », *Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023*, 2019, 39 pages. [En ligne] <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/secretariat-du-conseil-du-tresor/publications-adm/strategie/StrategieTNG.pdf?1559512998> (Page consultée le 9 décembre 2019.)

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, la Sûreté a atteint sa cible, conformément à la planification établie.

En novembre 2021, dans le cadre de la Semaine de la sécurité de l'information, la Sûreté a amélioré le plan de sensibilisation de son personnel en matière de sécurité de l'information en déployant une nouvelle plateforme de sensibilisation à la sécurité de l'information.

Six nouvelles formations ont été actualisées ou déployées cette année :

- Introduction à la sécurité de l'information (actualisée);
- Classification de l'information (actualisée);
- Protection des renseignements personnels (actualisée);
- Hameçonnage (actualisée);
- Protection de votre ordinateur à la maison (nouvelle formation);
- Travailler à distance (nouvelle formation).

En cohérence avec l'adoption de la Stratégie de transformation numérique 2019-2023 par le SCT, la Sûreté revoit ses démarches visant à réviser le plan de continuité des affaires concernant la relève des actifs critiques. Étant assujettie à cette stratégie, la Sûreté a mis sur pied en 2020 le Programme de consolidation des centres de traitement informatique afin notamment de transférer les charges (stockage) de son centre de traitement des données vers l'infonuagique publique (consolidation des centres de traitement informatique). Cette activité de décentralisation des données retarde la révision du plan de continuité des affaires, laquelle ne pourra se faire tant que le transfert des infrastructures informatiques n'aura pas été complété.

Finalement, la cartographie des risques en fonction de la disponibilité, de l'intégrité et de la confidentialité a été déposée de concert avec la Direction de la vérification afin d'identifier les risques les plus probants au niveau de la sécurité de l'information. Un plan d'action a été déposé afin de corriger les vulnérabilités détectées par la cartographie; la réalisation est déjà entamée.

2.2 DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

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

Services offerts

L'une des façons d'avoir accès aux services de la Sûreté est de communiquer avec l'un des 11 CGA au Québec. Le personnel est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour répondre à toutes les demandes urgentes (911, 310-4141 ou *4141). Pour les demandes non urgentes, il est possible d'appeler ou de se rendre en personne dans un des bureaux régionaux, ouverts du lundi au vendredi entre 8 h 30 et 16 h 30 (liste disponible sur le site Web de la Sûreté et dans la DSC). Pour les personnes qui préfèrent utiliser Internet, des formulaires sont disponibles sur le site de l'organisation (demande de renseignements, commentaire et suggestion, signalement d'un crime, requête médiatique).

À titre indicatif, voici le nombre d'appels reçus pour l'année 2021-2022 dans les CGA : 661 574.

Tableau 1 Évolution du nombre de demandes d'assistance policière

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Demandes d'assistance policière traitées par l'intermédiaire des cartes d'appel	661 574	630 224	640 536
Variation par rapport à l'année précédente (%)	5 %	-2 %	-1 %

Tableau 2 Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de services aux citoyens

(date d'entrée en vigueur de la Déclaration de services aux citoyens : 22 septembre 2021)

Engagement	Cible prévue par la DSC	Résultats 2021-2022
Prendre rapidement en charge les interventions de priorité 1 ²⁵ à la suite de la prise d'un appel par un Centre de gestion des appels.	Délai moyen de prise en charge de 20 minutes ou moins	Délai moyen de 8 minutes 43 secondes.
Assurer, entre 7 h et 22 h, un suivi auprès des citoyens pour les cas visés (personne ou véhicule suspect, véhicule abandonné, paix et bon ordre).	Dans 85 % des cas visés	82,4 %
Répondre aux demandes de renseignements, aux commentaires et aux suggestions reçus sur nos plateformes de médias sociaux (Facebook, Twitter, Instagram) et sur notre site Internet dans un délai de 5 jours ouvrables ²⁶ .	Dans 95 % des demandes	Dans 99,7 % des demandes (moyenne de réponse de 1,43 jours par demande)
Communiquer verbalement avec le plaignant en 2 jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier ou une policière est reçue par les Normes professionnelles de la Sûreté ²⁷ .	Dans 100 % des cas	87,5 %
Envoyer une correspondance écrite dans les 14 jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier ou une policière est reçue par les Normes professionnelles de la Sûreté ²⁷ .	Dans 100 % des cas	85,7 %
Confirmer au plaignant la recevabilité de sa plainte à l'égard d'une demande de permis d'arme à feu dans les 2 jours ouvrables suivant sa réception.	Dans 100 % des cas	Dans 95 % des cas (0,69 jour – délai moyen de jours ouvrables)
Répondre directement aux appels des citoyens qui adressent une préoccupation en matière d'armes à feu via la ligne téléphonique « J'ai un doute, j'appelle! » (1 800 731-4000).	Pour 100 % des appels reçus	100 %

Explications des résultats obtenus en 2021-2022

Assurer, entre 7 h et 22 h, un suivi auprès des citoyens pour les cas visés (personne ou véhicule suspect, véhicule abandonné, paix et bon ordre)

Les raisons qui expliquent la non-atteinte de la cible en 2021-2022 sont, notamment :

- La période sur laquelle les données sont calculées : en 2021-2022, la période débute le 22 septembre 2021 et se termine le 31 mars 2022 en raison des changements apportés à la DSC. La période habituelle est celle de l'année financière complète, du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.
- La cible est passée de 80 % auparavant à 85 % pour cette année et on misait sur de nouveaux outils de suivi mensuels pour les gestionnaires des CGA; or, ces outils de suivi n'ont été livrés aux gestionnaires qu'en février 2022.

²⁵ Le code de priorité associé à l'appel de service est défini en fonction de la nature de l'événement et de l'analyse des circonstances qui l'entourent. Depuis le 1^{er} décembre 2021, une intervention de priorité 0 nécessite une prise en charge immédiate de l'événement sans aucun délai. Une intervention de priorité 1 nécessite une prise en charge rapide qui peut comporter un délai, lequel doit être minimal. Les événements de priorité 2 et 3, pour leur part, nécessitent l'assignation sur rendez-vous, avec ou sans déplacement.

²⁶ Pour l'ensemble des demandes de renseignements, des commentaires et des suggestions reçus en ligne par l'entremise de notre site Web, un accusé de réception sera envoyé.

²⁷ À noter que les faits reprochés doivent être survenus dans l'exercice des fonctions du policier concerné.

Répondre aux demandes de renseignements, aux commentaires et aux suggestions

La Sûreté a à cœur de répondre aux besoins, aux préoccupations et aux attentes de ses citoyens. L'un des moyens employés pour y parvenir consiste à effectuer une vigie régulière sur ses différentes plateformes de médias sociaux (Facebook, Twitter, Instagram) et sur son site Web afin d'offrir une réponse rapide aux questions, commentaires et suggestions des citoyens.

Entre le 22 septembre 2021 et le 31 mars 2022, la Sûreté a reçu 2 986 demandes de renseignements, commentaires et suggestions sur ses plateformes de médias sociaux et sur son site Internet. 99,7 % d'entre elles ont été répondues dans un délai de 5 jours ouvrables.

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

Communiquer verbalement avec le plaignant en 2 jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier ou une policière est reçue par les Normes professionnelles de la Sûreté

Les policiers de la Sûreté du Québec sont soumis au *Code de déontologie des policiers du Québec*, et les plaintes envers ces derniers sont acheminées au Commissaire à la déontologie policière, qui en assure le traitement et le suivi. Outre ce type de plainte, la Sûreté s'est engagée dans sa Déclaration de services aux citoyens à communiquer verbalement avec le plaignant en deux jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier ou une policière est reçue par la Direction des normes professionnelles, et ce, dans 100 % des cas.

En 2021-2022, ce délai de deux jours ouvrables a été atteint dans 87,5 % des cas, soit dans sept dossiers sur huit. L'indicateur est basé sur le nombre de plaintes (dossiers), provenant de citoyens, qui ont été reçues et pour lesquelles il y a eu une communication verbale dans les deux jours ouvrables.

De plus, l'indicateur concerne l'ensemble des dossiers criminels et disciplinaires visant un policier (corps de police municipaux et Sûreté du Québec) alors qu'il était au travail ou en chevauchement et pour lesquels la Direction des normes professionnelles est responsable.

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

Envoyer une correspondance écrite dans les 14 jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier ou une policière est reçue par les Normes professionnelles de la Sûreté

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

L'indicateur est basé sur le nombre de plaintes (dossiers), provenant d'un citoyen, qui ont été reçues et pour lesquelles il y a eu un envoi d'une correspondance écrite dans les 14 jours. À noter que ce délai ne débute qu'à partir de la journée suivant la réception de la plainte par la DNP et non à partir de la date du dépôt de la plainte. Il peut y avoir un délai entre le dépôt de la plainte et sa réception par la DNP qui ne peut être inclus dans le délai de 14 jours.

De plus, l'indicateur concerne l'ensemble des dossiers criminels et disciplinaires visant un policier (corps de police municipaux et Sûreté du Québec) alors qu'il était sur le temps de travail ou en chevauchement et pour lesquels la Direction des normes professionnelles est responsable. De plus, compte tenu de la nature de l'engagement, seuls les dossiers où le plaignant est un citoyen ont été comptabilisés.

Confirmer au plaignant la recevabilité de sa plainte à l'égard d'une demande de permis d'arme à feu dans les 2 jours ouvrables suivant sa réception

Le Bureau du contrôle des armes à feu et des explosifs (BCAFE) de la Sûreté du Québec a reçu au total 37 plaintes écrites par l'entremise de l'adresse courriel permis@surete.qc.ca pour l'année 2021-2022. Le BCAFÉ a confirmé au plaignant la recevabilité de sa plainte dans un délai moyen de 0,69 jour suivant sa réception. Pour près de la totalité des plaintes, soit pour 35 plaintes, la confirmation a été envoyée au plaignant à l'intérieur du délai fixé à deux jours ouvrables. Seules deux plaintes ont été confirmées au-delà de la cible fixée de deux jours ouvrables. Le BCAFÉ a donc tenu son engagement dans 95 % des cas. La demande de certaines clarifications par le BCAFÉ, afin d'assurer la recevabilité de la plainte, est la raison première du délai plus élevé dans les deux cas de figure pour lesquels une confirmation a été envoyée au-delà de la cible de deux jours ouvrables.

2.3 SONDAGE SUR LE SENTIMENT DE SÉCURITÉ ET LA CONFIANCE DES CITOYENS

La tenue du dernier sondage 2021-2022 sur le sentiment de sécurité et la confiance des citoyens atteste du processus d'amélioration continue de la Sûreté. Ce sondage de grande envergure a permis de mettre en lumière la perception des citoyens de leur sentiment de sécurité dans leur milieu de vie et sur le réseau routier ainsi que la perception de la confiance qu'ils éprouvent à l'endroit de la Sûreté. Au total, 2 571 entrevues ont été réalisées, soit 1 252 par téléphone et 1 319 en ligne.

Les mêmes indicateurs ont été ciblés dans les sondages de 2018-2019 et de 2021-2022, puisque le même questionnaire a été utilisé. Ce dernier comportait 84 questions, sous-questions comprises.

Des questions visaient, de façon spécifique, à mesurer des indicateurs du sentiment de sécurité, alors que d'autres visaient plus précisément la mesure de la confiance des citoyens à l'endroit de la Sûreté du Québec. Comme le montre le tableau suivant, la moyenne de la mesure du sentiment de sécurité dans le milieu de vie des citoyens des régions desservies par la Sûreté du Québec se chiffre à 8,6, alors que la mesure de la moyenne du sentiment de sécurité sur le réseau routier se chiffre à 7,7. Le niveau global de la confiance envers la Sûreté, lui, atteint 7,6.

Tableau 3 Résultats du sondage sur le sentiment de sécurité et la confiance envers la Sûreté

Indicateur	0 à 5	6 à 7	8 à 10	Moyenne
Sentiment de sécurité dans le milieu de vie	5 %	12 %	83 %	8,6
Sentiment de sécurité sur le réseau routier	9 %	28 %	63 %	7,7
Confiance envers la Sûreté du Québec	14 %	23 %	63 %	7,6

2.4 FAVORISER L'ACTION BÉNÉVOLE DES EMPLOYÉS

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

Transport d'organes à la Sûreté du Québec

La Sûreté participe au Programme des transports d'organes avec l'Association canadienne des dons d'organes et de tissus et Transplant Québec depuis juin 1995.

Pour ce faire, la Sûreté dispose de quatre véhicules dédiés spécifiquement aux activités de transport d'organes et d'équipes médicales répartis stratégiquement sur le territoire québécois. Le Programme des transports d'organes au sein de la Sûreté est administré par un coordonnateur provincial, lequel est appuyé par un coordonnateur régional dans chacune des quatre équipes de bénévoles.

Pendant l'année civile 2021, 217 policiers bénévoles ont effectué 188 transports sur une distance de 36 333 km, ce qui implique plus de 791 heures de bénévolat.

Équipe équestre

L'équipe équestre, composée de cavaliers et d'accompagnateurs issus majoritairement du personnel policier et civil, se déploie sur l'ensemble du territoire du Québec. Les interventions de cette équipe s'inscrivent dans la mission première de l'organisation, et la présence animale favorise un rapprochement avec les citoyens, notamment avec les clientèles plus vulnérables.

Ce rapprochement est à son meilleur lors d'activités communautaires, comme les événements qui s'inscrivent dans la philosophie du « donner au suivant » (philanthropique comme le Camp Papillon ou Rêves d'enfants) ainsi que les événements culturels, sociaux et familiaux. Outre le volet philanthropique, des déploiements de bénévoles ont lieu dans les MRC, lors d'événements sociocommunautaires organisés par les villes et les villages ou par un organisme à but non lucratif.

En 2021-2022, l'équipe équestre a effectué 232,3 heures de bénévolat, dont 213,3 heures effectuées par des employés de la Sûreté.

PARTIE 3

LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Au 31 mars 2022, la Sûreté comptait 8 066 employés policiers et civils, répartis dans ses quatre districts et son Grand quartier général (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. À ce sujet, se référer à la section 1.1 « Profil des régions au 31 mars 2022 ».

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Tableau 4 Répartition de l'effectif en place²⁸, policier et civil, selon la catégorie d'emplois²⁹

Catégorie d'emplois	2021-2022	2020-2021	Écart
Directeur général et directeur général adjoint	5	6	-1
Inspecteur-chef	18	16	2
Inspecteur	34	24	10
Capitaine	72	65	7
Lieutenant	192	203	-11
Sergent	2 119	2 052	67
Agent, agent sur appel et horaire variable	3 359	3 378	-19
TOTAL PARTIEL personnel POLICIER	5 799	5 744	55
Cadre supérieur et intermédiaire	67	64	3
Professionnel	572	541	31
Personnel de bureau, personnel technique et ouvrier	1 628	1 650	-22
TOTAL PARTIEL personnel CIVIL	2 267	2 255	12
TOTAL GÉNÉRAL	8 066	7 999	67

L'augmentation de l'effectif en place s'explique principalement par l'intégration à la Sûreté en juin 2021 du corps de police de la ville de Mont-Tremblant. Cette intégration a induit une augmentation de 46 membres de l'effectif policier et de 4 membres de l'effectif civil. Concernant la hausse de l'effectif civil, elle s'explique par l'augmentation du nombre d'occasionnels en place essentiellement liés à des remplacements.

²⁸ L'effectif en place comprend tout employé, régulier ou occasionnel, ayant un lien d'emploi et dont le statut d'affectation peut être l'un des suivants : actif, préretraite, congé de maternité, congé sans salaire, congé avec salaire, assurance salaire, accident de travail ou retrait préventif.

²⁹ La catégorie d'emplois est celle du poste occupé par l'employé au 31 mars.

Tableau 5 Répartition de l'effectif en poste au 31 mars 2022 par grande fonction³⁰

Secteur d'activité	2021-2022	2020-2021	Écart
Direction générale	429	407	22
Grande fonction des enquêtes criminelles	2 172	2 107	65
Grande fonction de l'administration	680	704	-24
Grande fonction de la surveillance du territoire	4 785	4 781	4
Total³¹	8 066	7 999	67

Les écarts de l'effectif proviennent majoritairement de deux sources : une modification de la structure organisationnelle due à un transfert de mandats entre grandes fonctions et un mouvement de dotation des agents lorsqu'ils sont promus au grade de sergent.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL³²

Tableau 6 Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité³³

Champ d'activité	2021-2022	2020-2021
Favoriser le perfectionnement des compétences	4 451 763	3 892 288 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	491 075	319 184 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	223 013	53 633 \$
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	317 808	401 650 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	21 126	10 727 \$
Total	5 504 785	4 677 482 \$

En 2021-2022, l'augmentation des dépenses de formation et de perfectionnement du personnel s'explique par la reprise normale des activités de formation. En effet, la réouverture graduelle de l'ENPQ et la reprise des activités de formation qui étaient interrompues en raison des activités pédagogiques (avec contacts) contrevenant aux mesures sanitaires, a généré des dépenses supérieures à l'année précédente. Une augmentation significative de ces mêmes dépenses est à anticiper l'an prochain en raison du plan de rattrapage qui sera mis en œuvre afin de rencontrer les obligations de requalification.

La diminution des dépenses consacrées à l'intégration et au cheminement de carrière s'explique par la situation pandémique qui a forcé la diffusion à distance des formations. Aussi, il y a une légère diminution d'embauche de nouvelles recrues.

³⁰ Effectif en poste au 31 mars : nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires.

³¹ Ce tableau ne présente pas le niveau d'effectifs, ni la consommation des heures rémunérées transposées en équivalents temps complet (ETC) en lien avec la cible du niveau d'effectifs établie par décisions officielles du Conseil du trésor.

³² En raison du volume de données et afin d'assurer la fiabilité de celles-ci, la Sûreté continue de présenter ces résultats en fonction de l'année financière.

³³ Le montant total exclut la contribution de l'École nationale de police du Québec

Tableau 7 Évolution des dépenses en formation³⁴

Répartition des dépenses en formation	2021-2022	2020-2021
Proportion de la masse salariale (%) ³⁵	1,5 %	1,4 %
Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel civil)		
Cadre	0,01 jour	0,01 jour
Professionnel	0,13 jour	0,08 jour
Fonctionnaire	0,33 jour	1,24 jour
Total	1,47 jour	1,33 jour
Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel policier)		
Total	5,26 jours	3,38 jours
Dépenses totales de formation par personne (civil et policier)		
Nombre moyen de jours de formation par personne	4,14 jours	2,77 jours
Somme allouée par personne ³⁶	203,92 \$	173,99 \$

En 2021-2022, la somme allouée par personne a atteint 203,92 \$ par personne alors qu'elle s'établissait à 173,99 \$ en 2020-2021 et qu'elle était de 271,35 \$ en 2019-2020. Cette augmentation s'explique par le retour progressif aux activités de formation en présentiel, notamment à l'ENPQ et au Collège Canadien de police. Toutefois, on observe malgré ce qui précède, une hausse du nombre de jours de formation par personne, car plusieurs formations à distance ou en ligne se sont ajoutées à l'offre de perfectionnement policier de l'ENPQ et à celle à l'interne.

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE (TAUX DE ROULEMENT) DU PERSONNEL RÉGULIER

Tableau 8 Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

Taux de départ volontaire	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Personnel civil (%)	13,0 %	9,0 %	12,2 %
Personnel policier (%)	4,2 %	3,9 %	4,0 %

L'indicateur du taux de roulement du personnel régulier représente l'ensemble des personnes ayant volontairement quitté l'organisation durant la période de référence à la suite d'une retraite, d'une démission ou d'une mutation. Les taux ont été calculés en fonction d'une moyenne annuelle de l'effectif régulier en place, soit le nombre d'employés (civils : 1 802 ; policiers : 5 760) à la fermeture de chaque paie visée divisé par le nombre total de paies concernées (26).

Si le taux de départ volontaire du personnel policier est stable depuis quelques années, celui du personnel civil a augmenté par rapport à l'exercice précédent, passant de 9,0 % à 13,0 %. Cette hausse est principalement attribuable à une augmentation de 66 % des départs en mutation et des démissions (168 en 2021-2022 et 101 en 2020-2021).

Tableau 9 Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	282	259	257

³⁴ Est exclu de la masse salariale totale le salaire des employés de la Sûreté prêtés à une autre organisation et ceux de l'externe prêtés à la Sûreté. Les dépenses de formation de ces derniers sont incluses dans les montants de formation, les systèmes ne permettant pas d'obtenir les détails des dépenses par employés.

³⁵ Le pourcentage inclut la contribution de l'École nationale de police du Québec

³⁶ Cette dépense est basée sur le nombre de participations à une activité de formation et non pas par personne.

Tableau 10 Emplois régionalisés au 31 janvier 2022

Cible des emplois à régionaliser par l'organisation au 30 septembre 2028	Total des emplois régionalisés par l'organisation du 1 ^{er} octobre 2018 au 31 janvier 2022
176	62

3.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

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

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

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

DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS DE LA SÛRETÉ (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 (MSP), provient de crédits gouvernementaux, et regroupe principalement les services de complexité supérieure en matière d'enquêtes, les services d'un niveau supérieur à ceux prescrits par la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1) en assistance aux corps policiers municipaux, la patrouille du réseau autoroutier et les mesures d'urgence.

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

Tableau 11 Dépenses de la Sûreté (excluant le FSP et le CFD)

Indicateur	Budget de dépenses 2021-2022 (000 \$) ³⁷	Dépenses prévues au 31 mars 2022 (000 \$) ³⁸	Écart (000 \$)	Taux d'utilisation du Budget 2021-2022 (%)	Dépenses réelles 2020-2021 (000 \$) ^{39, 40}
Rémunération	285 676,2	347 805,5	62 129,3	121,75	325 875,7
Fonctionnement	122 469,5	118 657,2	-3 812,3	96,89	114 189,6
Affectation à un fonds spécial (contribution gouvernementale au FSP)	346 356,9	345 509,4	-847,5	99,76	342 526,4
Dépenses totales	754 502,6	811 972,1	57 469,5	107,62	782 591,7

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

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

39 Dont 20 043,1 k\$ concernant les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie.

40 Source : Comptes publics.

Le budget initial de 754,5 M\$ exclut des crédits de 58,7 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 et les fraudes envers l'État » du ministère des Finances afin de contrer le commerce illégal de boissons alcooliques et de tabac ainsi que l'évasion fiscale. Également, un virement budgétaire a été nécessaire pour assumer, entre autres, les dépenses découlant des augmentations salariales du personnel policier et civil, de la gestion de la pandémie, des nouveaux mandats confiés à la Sûreté et de l'assistance au Service de police du Nunavik (SPN) dans la desserte du territoire du Nunavik.

Les dépenses de 812,0 M\$ comprennent une somme de 345,5 M\$ versée au FSP. Elles sont supérieures de 29,4 M\$ à celles de l'exercice 2020-2021. Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail, les dépenses engendrées par la gestion de la pandémie, les nouveaux mandats confiés à la Sûreté et l'augmentation du coût de l'essence.

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 Québec⁴¹.

Tableau 12 Coût moyen des services spécialisés et nationaux

Coût moyen	2021-2022	2020-2021	Écart	Variation (%)
Coût moyen par policier (en dollars)	247 723 ⁴²	236 087	11 636	4,9
Coût moyen par habitant (en dollars)	55	52	3	5,8

⁴¹ La population 2021 du Québec est de 8 546 271, selon le décret 1516-2021 du 8 décembre 2021.

⁴² L'augmentation du coût moyen par policier et du coût moyen par habitant s'explique par l'augmentation des dépenses des services spécialisés et nationaux en 2021-2022 par rapport à 2020-2021.

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.

Tableau 13 Revenus, dépenses et investissements du FSP

Indicateur	2021-2022		2020-2021	2019-2020
	Prévisions ⁴³ (000 \$)	Dépenses et revenus prévus ⁴⁴ (000 \$)	Dépenses et revenus réels (000 \$)	Dépenses et revenus réels (000 \$)
Tarification des services aux municipalités et autres	363 658,4	367 344,4	339 610,0	354 400,4
Contribution gouvernementale (provenant des crédits alloués à la Sûreté)	346 365,9	345 509,4	342 526,4	328 751,6
Revenus totaux	710 015,3	712 853,8	682 136,4	683 152,0
Rémunération	559 369,1	567 139,4	544 387,3	542 031,5
Fonctionnement	150 646,2	145 714,4	137 749,1	141 120,5
Dépenses totales	710 015,3	712 853,8	682 136,4	683 152,0
Investissements totaux	17 700,0	13 401,9	14 683,0	12 562,5

PROVENANCE DES REVENUS EN 2021-2022

Les revenus prévus de 2021-2022 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) (351,0 M\$), du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Samuel-De Champlain (6,6 M\$) et de revenus divers (9,7 M\$);
- d'une contribution gouvernementale, totalisant 345,5 M\$, provenant des crédits alloués par le MSP pour en assurer l'équilibre financier.

Les dépenses prévues en 2021-2022 sont supérieures de 30,7 M\$ par rapport à celles de l'exercice 2020-2021.

Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail, l'intégration du Service de police de la Ville de Mont-Tremblant et la hausse du coût de l'essence.

En 2021-2022, les investissements du FSP sont inférieurs de 1,3 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2020-2021. Cet écart est principalement attribuable à une diminution des acquisitions de matériel informatique.

Un coût moyen par policier et par habitant a été calculé pour la prestation de services généraux liée au FSP. Il correspond aux revenus totaux desquels sont déduits les fonds voués à la prestation de services sur les ponts Jacques-Cartier et Samuel-De Champlain et les revenus divers. Le coût moyen par policier correspond donc aux dépenses engagées en fonction du nombre de policiers affectés uniquement aux MRC selon les ententes de services (3 414 policiers au 1^{er} janvier 2022), 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 (2 691 028 habitants).

⁴³ Le budget correspond au budget initial sans les modifications budgétaires.

⁴⁴ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires.

Tableau 14 Coût moyen des services généraux

Coût moyen	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Coût moyen par policier (en dollars)	204 027	197 061	198 893
Coût moyen par habitant (en dollars)	259	252	257

REVENUS ET DÉPENSES DU CFD – CONTRÔLE DES ARMES À FEU

Puisque la *Loi sur les armes à feu* (L.C. 1995, chapitre 39) est de compétence fédérale, mais que son application au Québec relève de la Sûreté, les dépenses liées à cette activité sont des dépenses non budgétaires qui sont comptabilisées dans un CFD, puis réclamées au gouvernement du Canada. Ces dépenses sont de 5,4 M\$ pour l'année 2021-2022.

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

Indicateur	2021-2022		2020-2021	2019-2020
	Budget ⁴⁵ (000 \$)	Dépenses prévues ⁴⁶ (000 \$)	Dépenses réelles (000 \$)	Dépenses réelles (000 \$)
Crédits alloués à la Sûreté (excluant l'affectation au FSP)	408 145,7	466 462,7	440 065,3	419 805,0
FSP	710 015,3	712 853,8	682 136,4	683 152,0
CFD – contrôle des armes à feu	5 427,9	5 427,9	5 908,5	5 778,0
Dépenses totales	1 123 588,9	1 184 744,4	1 128 110,2	1 108 735,0
Crédits alloués à la Sûreté	13 357,6	13 219,8	10 067,3	11 799,9
FSP	17 700,0	13 401,9	14 683,0	12 562,5
Investissements totaux	31 057,6	26 621,7	24 750,3	24 362,4

⁴⁵ Le budget correspond au budget initial sans les modifications budgétaires.

⁴⁶ 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*)⁴⁷

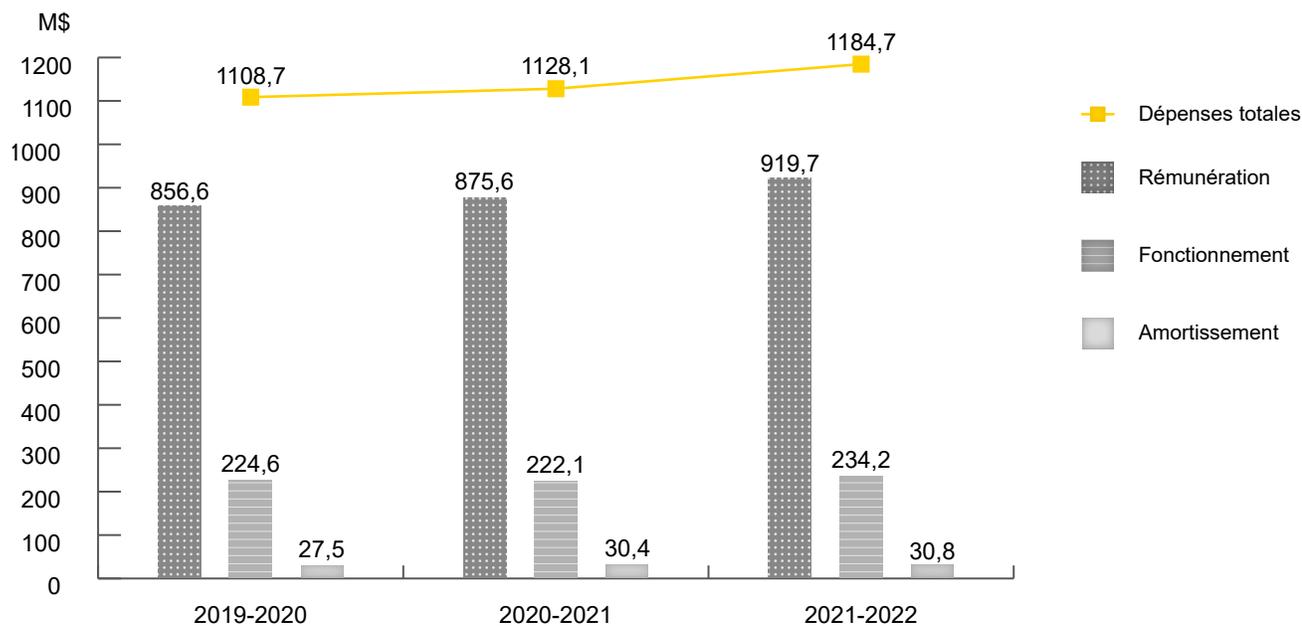


Tableau 16 Sommaire des catégories de dépenses

Catégories de dépenses	2021-2022 (000 \$)	2020-2021 (000 \$)	2019-2020 (000 \$)
Traitement	796 981,1	755 877,9	734 740,8
Régime de retraite	45 673,4	48 854,3	54 493,8
Contribution de l'employeur	77 049,3	70 808,6	67 341,0
Services de transport et de communication	40 645,0	37 579,0	39 282,1
Services professionnels, administratifs et autres	71 610,2	68 545,0	69 590,7
Loyer et location d'équipement	79 892,1	79 988,6	78 863,5
Fournitures et approvisionnement	37 309,6	31 935,0	32 022,0
Autres dépenses	4 809,6	4 094,6	4 863,5
Amortissement	30 774,1	30 427,2	27 537,6
Dépenses totales	1 184 744,4	1 128 110,2	1 108 735,0

⁴⁷ Contrairement aux autres tableaux, l'évolution est présentée de façon chronologique. Les résultats sont présentés en milliers de dollars.

3.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

SOMMAIRE DES RÉALISATIONS ANNUELLES ET VALEUR INDUITE PAR LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES SUR LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE

L'année 2021-2022 a vu des projets en ressources informationnelles menés à terme malgré l'enjeu du travail à distance pour une majorité des employés de la Sûreté. Le contexte de pandémie de COVID-19, et donc du télétravail, a orienté plusieurs projets et mené à des améliorations qui ont eu un effet bénéfique sur la performance organisationnelle. En accord avec le Plan stratégique 2020-2023 de l'organisation, la Stratégie de modernisation et de gouvernance en ressources informationnelles 2019-2025, le Plan directeur en ressources informationnelles (vision 2025), la Feuille de route vision 2020-2025 du virage technologique et le Plan d'action sécurité consolidée 2021-2023 (PASC), la Sûreté présente les réalisations technologiques suivantes pour l'exercice 2021-2022 :

- **Permis d'explosifs en ligne**
Ce projet mené à terme est une solution qui permet aux citoyens et aux entreprises de faire leurs demandes de permis général d'explosifs à partir du site Web de la Sûreté. En plus de la demande, il est également possible de procéder au paiement en ligne et de joindre des documents de façon sécuritaire.
- **Décentralisation des liens Internet des postes**
À la suite de la migration des liens Internet dans les postes de police, les usagers ont maintenant un accès au réseau de la Sûreté et à Internet directement à partir de leur lieu de travail. Auparavant, l'accès au réseau devait passer par le GQG (l'opération se fait en arrière-plan sans que l'employé en soit conscient). La décentralisation a permis une augmentation de la vitesse de réseau pour les utilisateurs en région. De plus, cette évolution s'inscrit en tant que préparatif du réseau informatique en vue du virage de transformation numérique des prochaines années.
- **Déploiement des cellulaires pour les superviseurs de relève**
La Sûreté a attribué 119 cellulaires accompagnés de licence O365 aux sergents superviseurs de relève (un cellulaire partagé entre les relèves d'un même poste) en vue d'améliorer la communication policière et d'augmenter l'efficacité des opérations sur le terrain.
- **Migration Office 365**
Dans un contexte d'évolution technologique constante, la Sûreté migre ses postes informatiques vers la suite Office 365 de Microsoft. Au cours de la dernière année :
 - mise en place d'une version « avancée » de Teams permettant une meilleure gestion des équipes (création d'équipes, partage de documents tout en respectant les règles de catégorisation de l'information, conversations facilitées) ;
 - création de la fonction d'« ambassadeurs » afin de faciliter l'appropriation et l'utilisation maximale de l'application Teams ;
 - déploiement de l'application Forms, une plateforme permettant de sonder le personnel ;
 - mise en place de Planner, une application permettant de gérer les tâches selon la méthode kanban. Cette méthode de gestion du flux de travail facilite l'agilité et l'optimisation du travail en permettant une visualisation des tâches à accomplir.
- **Téléphonie IP**
La Sûreté procède à la migration du système de téléphonie Centrex vers la téléphonie sur IP ainsi qu'au remplacement de technologies de communication vétustes au profit d'une technologie récente. La téléphonie sur IP est un mode de téléphonie fixe qui utilise le protocole Internet afin d'acheminer des communications. Quatre postes de police utilisent désormais la téléphonie sur IP. Ces postes ont également accès à un système de réponse vocale interactif (RVI). Un plan de déploiement prévoit le remplacement des systèmes actuels par la téléphonie sur IP dans les années à venir pour la majorité des postes de la Sûreté.
- **Remplacement de liens Internet dans le Grand Nord**
Les liens Internet des villes de Fermont, Schefferville et Radisson ont été rehaussés par l'installation de fibre optique, malgré certains défis relatifs à la localisation de ces régions. Cette amélioration a permis d'augmenter la vitesse du réseau, le rendant conforme aux normes en vigueur dans les autres postes de police. Le temps d'attente lié à la lenteur du réseau s'en retrouve ainsi réduit.
- **Mise à jour du système d'accès distant**
En contexte de pandémie, le télétravail a été beaucoup plus présent qu'antérieurement au sein de l'organisation. Afin d'améliorer l'expérience de connexion des utilisateurs lorsqu'ils sont en télétravail, une mise à jour a été effectuée pour l'accès distant au réseau de la Sûreté. Les employés ont moins d'opérations à effectuer pour joindre le réseau lorsqu'ils sont en télétravail, tout en conservant un niveau de sécurité optimal.

- **Système alimentation et gestion des enquêtes (SAGE)**

SAGE est un outil d'enquête convivial et collaboratif qui permet de répondre aux besoins opérationnels en enquêtes criminelles en optimisant les processus de travail, la confidentialité et la sécurité des informations. Deux ajouts ont été apportés au système, soit une section pour les délinquants à haut risque ainsi qu'une section pour les opérations nécessitant une intervention tactique. Ces deux compléments permettent une centralisation de l'information et donc une optimisation des procédés administratifs.

- **Normes d'attribution des biens informationnelles (NABI)**

Le tableau NABI détermine quels biens informationnels sont attribués à chacun des corps d'emplois au sein de l'organisation. Ce cadre de référence permet d'uniformiser l'équipement fourni d'un employé à l'autre. Au cours de la dernière année, l'ajout de catégories d'emplois ainsi qu'une modification de plusieurs normes ont permis d'autoriser l'attribution d'un ordinateur portable à la majorité des employés civils (NABI 3.0). Cette mesure vise à favoriser la mobilité des employés.

PARTIE 4

ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

4.1 GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Le SCT fixe annuellement le niveau d'effectifs des MO 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.

L'article 18 de la *Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État* (RLRQ, chapitre G-1.011) énonce l'obligation de présenter le niveau d'effectifs et sa répartition par catégories d'emploi. Le tableau suivant indique le nombre d'heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 et le nombre de personnes en place, réparties selon le poste occupé au 31 mars 2022.

Tableau 17 Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Catégorie ⁴⁸	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées ⁴⁹ [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés ⁵⁰ [4] = [3] / 1 826,3
Personnel d'encadrement	117 645	23 ⁵¹	117 667	64
Personnel professionnel	978 588	13 106	991 694	543
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	2 873 796	82 130	2 955 925	1 619
Agents de la paix ⁵²	11 882 132	857 965	12 740 098	6 976
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	78 113	1 837	79 950	44
TOTAL 2021-2022	15 930 273	955 061	16 885 334	9 246
TOTAL 2020-2021	15 856 472	754 281	16 610 753	9 095

Ces données révèlent que le nombre total d'heures rémunérées atteint 16 885 334, alors que le niveau d'effectifs approuvé est de 16 984 714 heures. Grâce au rétablissement de la cible par le SCT, on observe un solde non consommé de 99 380 heures. En somme, la Sûreté a consommé le 99,4 % du niveau établi par le SCT. Le nombre d'ETC transposés (9 246) est supérieur au nombre de personnes en place (8 066), 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.

⁴⁸ Les étudiants et stagiaires ne sont pas soumis aux mesures de contrôle des effectifs.

⁴⁹ Le total des heures rémunérées représente un arrondi de la somme des heures travaillées et supplémentaires.

⁵⁰ Équivalent d'un effectif au travail 35 heures par semaine durant l'année complète ou 1 826,3 heures.

⁵¹ En vertu de la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres, aucune rémunération ou compensation sous forme de congé n'est versée au cadre pour des heures de travail effectuées en heures supplémentaires (article 5). Les heures au tableau correspondent à l'utilisation, par deux cadres nouvellement promus pendant l'année financière de référence, d'heures supplémentaires effectuées et cumulées avant l'accès à leur poste d'encadrement.

⁵² La catégorie des agents de la paix regroupe les officiers, les sous-officiers, les policiers et les cadets.

CONTRATS DE SERVICE

Tableau 18 Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus conclus entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022

	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	2	135 000,00
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique ⁵³	60	59 040 341,65
Total des contrats de service	62	59 175 341,65

4.2 DÉVELOPPEMENT DURABLE

Conformément à la *Loi sur le développement durable* (RLRQ, chapitre D-8.1.1), la Sûreté a mis en place son troisième Plan d'action de développement durable (PADD). Les liens avec les objectifs et les résultats recherchés mentionnés dans les tableaux 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 PADD 2016-2020 de la Sûreté.

Pour l'année financière 2021-2022, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques a recommandé, une fois de plus, aux membres du Comité interministériel du développement durable de prolonger d'un an leur PADD et de modifier les cibles au besoin. Conséquemment, la Sûreté a reconduit ou ajusté certaines actions afin d'élaborer un PADD 2021-2022.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DU PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE POUR LA PÉRIODE 2021-2022

Objectif gouvernemental 1.1

Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique.

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats	Atteinte de la cible
Favoriser les achats écoresponsables	État d'avancement de l'élaboration d'une stratégie d'acquisition écoresponsable	100 %	80 %	Non atteinte

La Sûreté du Québec a examiné la possibilité d'intégrer une clause écoresponsable dans ses acquisitions de vêtements et de produits du textile, en s'inspirant de celle déjà existante au Centre d'acquisition gouvernementale du Québec (CAG). Celle-ci couvre les trois aspects suivants :

- touche la fabrication de vêtements et des produits issus du textile ;
- est spécifique aux fournisseurs qui font appel à un sous-traitant qui exerce ses activités en dehors d'un territoire visé par l'un des accords de libéralisation des marchés publics auxquels adhère le gouvernement du Québec ;
- concerne uniquement les appels d'offres publics.

Ainsi, l'intégration d'une clause écoresponsable similaire dans les contrats d'acquisition de la Sûreté est en cours d'approbation.

⁵³ Un contractant autre qu'une personne physique inclut les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

Objectif gouvernemental 1.2

Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics.

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats	Atteinte de la cible
Constituer une boîte à outils visant à soutenir la prise en compte des principes de développement durable	État d'avancement de la constitution de la boîte à outils	100 %	75 %	Non atteinte

Une boîte à outils visant à soutenir la prise en compte des principes de développement durable a été constituée. Elle contient plusieurs documents expliquant la prise en compte des principes de développement durable et un outil permettant aux employés d'évaluer la durabilité des actions et des projets de la Sûreté. Bien qu'elle soit disponible à tous dans l'intranet, la Sûreté a jugé préférable de coordonner son plan de communication et la formation s'y rattachant avec la prochaine Stratégie gouvernementale en développement durable (SGDD) du ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques. Elle fera de même en ce qui concerne la gestion du changement nécessaire à son implantation.

Objectif gouvernemental 1.5

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

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats	Atteinte de la cible
Mettre en valeur le patrimoine matériel et immatériel de la Sûreté du Québec à l'intention de ses effectifs et des citoyens	État d'avancement de l'aménagement de la réserve patrimoniale	100 %	100 %	Atteinte
	Nombre de nouveaux items ajoutés au site Web Patrimoine de la Sûreté du Québec	10 objets et 100 photos	31 objets et 128 photos	Atteinte

La Sûreté a travaillé à la mise en place de sa réserve patrimoniale dans le but de mettre en valeur le patrimoine matériel de l'organisation et ainsi renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle de ses membres. Pour ce faire, elle a regroupé, disposée, identifié et inventorié 4 891 objets pour lesquels une description a été rédigée.

Pendant l'année 2021-2022, la Sûreté a aussi poursuivi ses travaux de mise à jour de son site Web Patrimoine de la Sûreté du Québec en sélectionnant, en identifiant puis en publiant 31 nouveaux objets et 128 nouvelles photos. Le tout a pour but de mettre en valeur le patrimoine matériel et immatériel de l'organisation et ainsi renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle de ses membres et des citoyens.

Objectif gouvernemental 2.1

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

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats	Atteinte de la cible
Élaborer une stratégie de recyclage des uniformes policiers usagés	État d'avancement de l'élaboration de la stratégie	100 %	15 %	Non atteinte

Les travaux d'élaboration d'une stratégie de recyclage des uniformes policiers ont été intégrés dans un plan d'action plus global de récupération et destruction des équipements. En 2021-2022, plusieurs démarches ont été réalisées auprès de partenaires, notamment le CAG. Des débouchés sur la réalisation d'une grande partie de ces actions devraient avoir lieu dans la prochaine année.

Objectif gouvernemental 5.2

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

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats	Atteinte de la cible
Favoriser la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail	État d'avancement de la création et de la diffusion d'un cadre de télétravail	100 %	100 %	Atteinte
	Nombre de mesures mises en place pour favoriser la santé en milieu de travail	2	2	Atteinte

Pendant la pandémie de COVID-19, une majorité d'employés a dû offrir sa prestation de travail à distance. Le gouvernement du Québec a saisi cette occasion pour développer ce nouveau mode d'organisation du travail au sein des MO. À cet égard, une politique-cadre en matière de télétravail a été déployée. En parallèle, la Sûreté a développé sa propre politique-cadre sur le télétravail dans le respect des paramètres de celle du SCT.

La politique de la Sûreté a été diffusée le 17 mars 2022 à l'ensemble des employés. Cette même journée, tous les gestionnaires ont été invités à assister à une présentation visant à leur expliquer les grandes lignes de ce nouveau document d'encadrement institutionnel. Une section sur le nouveau mode de travail hybride a été mise en ligne sur l'intranet le 17 mars dernier.

En ce qui concerne le taux des employés ayant recours au télétravail, le SCT a informé les MO d'une méthode de compilation qui sera disponible le 4 avril 2022, lors de l'entrée en vigueur officielle de la politique-cadre.

Cette année, la Sûreté a mis en place deux mesures pour favoriser la santé en milieu de travail. D'abord, de nombreuses activités ont été maintenues ou implantées afin d'intégrer l'activité physique dans le milieu de travail, et ce, malgré les mesures sanitaires en place. On dénombre, notamment, la participation d'employés de l'organisation à de nombreux défis de cyclisme ou courses de bienfaisance ainsi que le déploiement d'outils (programme, webinaire, etc.) sur des sujets relatifs à l'activité physique.

De plus, lors du Symposium de la GRC, madame Sonia Lupien a offert sa conférence « Stress au travail : comment gérer son stress et celui des employés en temps de pandémie », à laquelle tout le personnel pouvait assister par Teams.

Objectif gouvernemental 7.2

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

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats	Atteinte de la cible
Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules 2020-2025 de la Sûreté	Pourcentage de véhicules verts au sein de la flotte de la Sûreté du Québec	5,3 %	5,0 %	Non atteinte⁵⁴
	Nombre de bornes de recharge électriques sur l'ensemble de la desserte	38 bornes	70 bornes	Atteinte

La Sûreté a presque réussi à doubler sa cible initiale en déployant des bornes de recharge électriques au-delà des points de services initialement désignés. Quant aux véhicules hybrides, hybrides rechargeables et électriques, la Sûreté a fait l'acquisition de 180 véhicules de ce type, ce qui représente 5 % de sa flotte de véhicules.

⁵⁴ Le nombre de véhicules achetés correspond aux cibles, mais en raison de l'augmentation du parc de véhicules, le pourcentage n'est pas atteint.

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

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

Tableau 19 Divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics

Divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (article 25), 2021-2022	Nombre de divulgations	Nombre de motifs	Motifs fondés
1. Le nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations ⁵⁵	3		
2. Le nombre de motifs allégués dans les divulgations reçues (point 1) ⁵⁶		3	
3. Le nombre de motifs auxquels il a été mis fin en application du paragraphe 3 de l'article 22		3	
4. Motifs vérifiés par le responsable du suivi des divulgations :			
Parmi les motifs allégués dans les divulgations reçues (point 2), excluant ceux auxquels il a été mis fin (point 3), identifiez à quelle catégorie d'acte répréhensible ils se rapportent.			
Une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi		3	
Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie			
Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui			
Un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité			
Le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement			
Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible identifié précédemment			
5. Le nombre total de motifs qui ont fait l'objet d'une vérification par le responsable du suivi des divulgations		0	
6. Parmi les motifs vérifiés par le responsable du suivi (point 4), le nombre total de motifs qui se sont avérés fondés			
7. Parmi les divulgations reçues (point 1), le nombre total de divulgations qui se sont avérées fondées, c'est-à-dire comportant au moins un motif jugé fondé	0		
8. Le nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l'article 23 ⁵⁷	0		

⁵⁵ Le nombre de divulgations correspond au nombre de divulgateurs.

⁵⁶ Une divulgation peut comporter plusieurs motifs. Par exemple, un divulgateur peut invoquer dans sa divulgation que son gestionnaire a utilisé les biens de l'État à des fins personnelles et qu'il a contrevenu à une loi du Québec en octroyant un contrat sans appel d'offres.

⁵⁷ Le transfert de renseignements au Commissaire à la lutte contre la corruption ou à tout organisme chargé de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois, dont un corps de police et un ordre professionnel, entraînant ou non la fin de la prise en charge de la divulgation par le responsable du suivi est répertorié à ce point.

4.4 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

DONNÉES GLOBALES

Les données sur l'embauche du personnel civil ont été fournies par le SCT. Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de représentativité des membres des groupes cibles au sein des effectifs policiers et civils de la Sûreté pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Tableau 20 Effectif régulier au 31 mars 2022

Nombre de personnes occupant un poste régulier	
Effectif civil total	1 803
Effectif policier total	5 799
Total	7 602

Tableau 21 Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2021-2022

Nombre	Régulier ⁵⁸	Occasionnel ⁵⁹	Étudiant	Stagiaire
Nombre de civils embauchés ⁶⁰	147	384	168	27
Nombre de policiers embauchés	306	0	0	0

La variation du nombre d'embauches de policiers s'explique par l'intégration des 46 effectifs policiers du Service de police de la Ville de Mont-Tremblant en juin 2021. Ce sont ainsi 306 policiers embauchés en 2021-2022 comparativement à 275 en 2020-2021.

L'année 2021-2022 a connu une hausse du nombre d'embauches d'employés civils comparativement à 2020-2021 (57). Cette variation s'explique principalement par le comblement de nouveaux postes octroyés par le Conseil du trésor pour soutenir la lutte contre des sphères criminelles spécifiques (ex. : les armes à feu).

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

L'objectif de la mesure gouvernementale⁶¹ est d'atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres des groupes cibles (minorités visibles et ethniques, anglophones, Autochtones, personnes handicapées) parmi les nouveaux employés (réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires), et ce, pour hausser la représentation de ces groupes dans la fonction publique.

⁵⁸ 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 »).

⁵⁹ Les données sur l'embauche du personnel occasionnel, étudiant et stagiaire ne concernent que les employés qui, au cours de la période donnée, ont eu une nomination, un renouvellement ou un nouveau contrat. Un employé peut être embauché plus d'une fois à l'intérieur de l'organisation au cours d'une période. Sont exclus les employés occasionnels des listes de rappel ainsi que ceux dont le contrat est prolongé à l'intérieur d'une même année.

⁶⁰ Les résultats sont partiels, car les données ont été compilées à la paie 26, en date du 24 mars 2022.

⁶¹ Secrétariat du Conseil du trésor. *Programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi*, Gouvernement du Québec (2009).

[En ligne] <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi/programmes-et-mesures/>. (Page consultée le 6 avril 2022.)

Tableau 22 Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022

Statut d'emploi	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total civil	Personnel policier régulier
Nombre total de personnes embauchées 2020-2021	147	384	168	27	726	306
Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	27	26	13	6	72	15
Nombre d'anglophones embauchés	0	1	0	0	1	0
Nombre d'Autochtones embauchés	1	3	1	0	5	5
Nombre de personnes handicapées embauchées	4	2	0	0	6	0
Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	32	31	14	6	83	20
Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)	21,8	8,1	8,3	22,2	11,4	6,5

En 2021-2022, 103 employés parmi les 1 032 nouvelles personnes embauchées appartenaient à l'un des quatre groupes cibles du programme d'accès à l'égalité en emploi (membres des minorités visibles et ethniques, Autochtones, anglophones et personnes handicapées). Plus précisément, 11,4 % des employés civils et 6,5 % des policiers embauchés sont issus de ces groupes. Le taux d'embauche global des nouveaux employés appartenant à au moins l'un des groupes cibles est donc passé de 7,3 % à 10,0 % entre 2020-2021 et 2021-2022.

Tableau 23 Évolution du taux d'embauche global⁶² des membres des groupes cibles par statut d'emploi

Statut d'emploi		2021-2022	2020-2021	2019-2020
Personnel civil (%)	Régulier	21,8	7,8	10,5
	Occasionnel	8,1	3,8	4,0
	Étudiant	8,3	3,6	4,0
	Stagiaire	22,2	16,0	0,0
Personnel policier (%)		6,5	12,0	6,2

⁶² Ce chiffre correspond au taux d'embauche global, qui se distingue du taux d'embauche total présenté dans le tableau précédent, puisque les employés qui appartiennent à plus d'un groupe cible ne sont comptés qu'une seule fois dans le taux global.

Tableau 24 Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif civil régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)
Anglophones	13	0,7	11	0,6	13	0,7
Autochtones	10	0,6	6	0,3	7	0,4
Personnes handicapées	38	2,1	33	1,8	36	2,0

La cible de représentativité de 2,0 % pour les personnes handicapées est atteinte avec un taux de 2,1 %.

Tableau 25 Évolution de la présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)
Minorités visibles et ethniques	135	2,3	124	2,2	108	1,9
Anglophones	58	1,0	45	0,8	41	0,7
Autochtones	114	2,0	99	1,7	91	1,6
Personnes handicapées	19	0,3	12	0,2	14	0,2

Les taux de présence de l'ensemble des groupes cibles connaissent une légère hausse comparativement à 2020-2021 pour l'ensemble du personnel régulier civil et policier. Cette hausse est principalement attribuable au fait que durant l'année 2021-2022, le personnel de la Sûreté a été invité, si cela n'avait pas déjà été fait, à fournir l'information sur l'appartenance à un groupe cible. Il faut rappeler que cette donnée est fournie sur une base volontaire.

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

Montréal/Laval : 41 %

Outaouais/Montérégie : 17 %

Estrie/Lanaudière/Laurentides : 13 %

Capitale-Nationale : 12 %

Autres régions : 5 %

Tableau 26 Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel⁶³ – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)
MVE Montréal/Laval	320	26,6	267	22,5	264	22,1
MVE Outaouais / Montérégie	12	5,2	10	3,9	10	2,9
MVE Estrie / Lanaudière / Laurentides	5	1,9	4	1,6	6	2,4
MVE Capitale-Nationale	4	2,6	1	0,7	1	0,8
MVE Autres régions	4	1,0	5	1,2	5	1,2

Pour l'effectif civil régulier et occasionnel en place, les taux de présence des membres des minorités visibles ont une tendance à la hausse pour toutes les régions ciblées et est resté sensiblement stable pour la catégorie « Autres régions ».

La Sûreté est sensibilisée à l'objectif d'augmenter la présence des membres des MVE au sein de l'effectif civil régulier et occasionnel et aux nouvelles cibles régionales à atteindre au terme du PAEE 2018-2023. Cependant, étant donné la règle gouvernementale de devoir embaucher des personnes qui ont réussi un processus de qualification ou qui sont déjà des employés permanents de la fonction publique, selon le mode de dotation, l'organisation est limitée aux candidats qui ont réussi un processus ou qui sont intéressés par l'emploi disponible. Cela fait en sorte qu'il n'est pas toujours possible d'embaucher des membres des minorités visibles et ethniques.

Également, certains employés hésitent à mentionner leur appartenance au groupe de membres des MVE, ce qui fait que leur présence au sein de l'effectif peut être sous-évaluée.

Tableau 27 Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2022⁶³

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	7	10,4

La cible de représentativité de 6,0 % pour les membres des minorités visibles et ethniques au sein du personnel d'encadrement civil est atteinte avec un taux de 10,4 %.

⁶³ En ce qui concerne les cibles établies par le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des MVE 2018-2023, les données doivent exclure la haute direction (titulaires d'emplois supérieurs).

Tableau 28 Présence des membres des groupes cibles au sein de l'effectif policier – résultat par catégorie d'emplois au 31 mars 2022

Groupe cible	Officier ⁶⁴		Sous-officier ⁶⁵		Agent		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Minorités visibles et ethniques	2	0,6	50	2,4	83	2,5	135	2,3
Anglophones	6	1,9	28	1,3	24	0,7	58	1,0
Autochtones	5	1,6	35	1,7	74	2,2	114	2,0
Personnes handicapées	1	0,3	9	0,4	9	0,3	19	0,3

FEMMES

Les tableaux suivants présentent le détail des taux d'embauche et de présence des femmes au sein des effectifs civils et policiers de la Sûreté pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

Tableau 29 Taux d'embauche des femmes en 2021-2022 par statut d'emploi

Personnel civil	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	147	384	168	27	726
Nombre de femmes embauchées	99	264	113	18	494
Taux d'embauche des femmes (%)	67,3	68,8	67,3	66,7	68,0

Personnel policier	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	306	0	0	0	306
Nombre de femmes embauchées	89	0	0	0	89
Taux d'embauche des femmes (%)	29,1	0	0	0	29,1

Pour 2021-2022, les femmes représentent plus des deux tiers du personnel civil embauché, avec un taux de 68,0 %. Cette proportion importante de nouveaux employés féminins se reflète dans la représentation de l'effectif civil régulier en place, composé de 70,6 % de femmes au 31 mars 2022. Ce taux est en hausse par rapport à celui des deux dernières années (70,4 %).

Conformément au processus d'embauche policière, sur un total de 306 recrues engagées au cours de l'année 2021-2022, 89 étaient des femmes, représentant 29,1 % du nombre total de policiers qui se sont joints à l'organisation. Ce taux est en baisse par rapport à celui de l'année précédente, qui était de 31,6 %. La représentativité des femmes au sein de l'effectif policier en place au 31 mars 2022 (26,6 %) est en hausse par rapport à celle du 31 mars 2021 (26,0 %).

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

65 Il s'agit de sergents.

Tableau 30 Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier civil au 31 mars 2022

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	67	515	399	806	16	1 803
Femmes	45	309	311	608	0	1 273
Taux de représentativité des femmes (%)	67,2	60,0	77,9	75,4	0,0	70,6

Tableau 31 Taux de présence des femmes dans l'effectif policier au 31 mars 2022

Groupe cible	Officier	Sous-officier	Agent	Total
Effectif total (hommes et femmes)	321	2 119	3 359	5 799
Femmes	42	572	931	1 545
Taux de représentativité des femmes (%)	13,1	27,0	27,7	26,6

PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES (PDEIPH)

Tableau 32 Nombre de dossiers soumis à Infrastructures technologiques Québec (ITQ) en lien avec le PDEIPH

Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)
14	12	16

Tableau 33 Nombre de nouveaux participants et de nouvelles participantes au PDEIPH accueillis du 1^{er} avril au 31 mars

2021-2022	2020-2021	2019-2020
5	2	6

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

Le comité qui a été mis en place dans l'organisation aide les officiers et les cadres à préparer et à optimiser leurs demandes de projet. Cette année, les 14 projets soumis à ITQ ont été retenus. Initialement, neuf d'entre eux ont été financés par ITQ et, par la suite, ils ont tous été financés. De ce nombre, neuf projets ont été annulés en raison du manque de candidatures ou d'une réévaluation des besoins.

AUTRES MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI POUR L'UN DES GROUPES CIBLES⁶⁶

Tableau 34 Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Diffusion de l'autoformation en ligne de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) présentant différents types d'incapacités afin de connaître les meilleures pratiques à adopter lors de l'accueil en milieu de travail	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Traitement des demandes d'adaptation de l'environnement et des outils de travail de la part des employés handicapés	Personnes handicapées	Une demande reçue
Promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées et de la Journée des personnes handicapées	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Consultation des officiers et des cadres pour le recensement des obstacles rencontrés et des besoins des personnes handicapées	Personnes handicapées	Tous les officiers et les cadres
Promotion de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles	Membres des minorités visibles et ethniques	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la Sûreté
Renouvellement du programme MESURENA, visant l'embauche de nouveaux arrivants	Membres des minorités visibles et ethniques	Cinq candidatures retenues
Ouverture du concours pour l'offre d'emploi AEC <i>Diversité policière</i> 2022-2023	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	105 candidatures reçues
Candidats ayant obtenu une promesse d'embauche pour le programme AEC <i>Diversité policière</i> – Offre d'emploi 2021-2022	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	12 candidats
Embauche policière de personnes issues du programme AEC <i>Diversité policière</i> – Offre d'emploi 2021-2022	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	Sept policiers embauchés
Participation au salon MAMU! (salon de l'emploi autochtone)	Autochtones	Inconnu
Participation au Carrefour de l'emploi de l'Université Laval	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	Inconnu
Participation à la Foire de l'emploi FAC	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	Inconnu
Rencontre avec la communauté nordique de Kangisualujuaq	Autochtones	Inconnu
Participation à la Foire de l'emploi des métiers d'urgence	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	Inconnu
Participation à la Foire de l'emploi du Collège John Abbott	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	Inconnu

La fonction publique est soucieuse d'être représentative de la société québécoise et la Sûreté adhère à ce principe. Les gestionnaires sont sensibilisés à l'embauche, à l'intégration et au maintien à l'emploi des personnes issues des groupes cibles. Le 1^{er} juin 2021, la Sûreté a publié son plan d'action 2021-2023 à l'égard des personnes handicapées.

⁶⁶ Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et anglophones.

4.5 ÉTHIQUE

Depuis le 1^{er} septembre 2016, la Sûreté a attribué un poste consacré à l'éthique à la Direction de la vérification. Dans le cadre de ses fonctions, le titulaire a pour mandat, entre autres, de promouvoir une culture de l'éthique et d'instaurer une démarche prévenant les risques de cette nature auxquels le personnel ou l'organisation pourraient être confrontés.

L'année 2021-2022 a été marquée par un maintien de la demande en services éthiques. Il y a eu une hausse des demandes de réflexions et de conseils et une baisse des travaux organisationnels par rapport à l'année 2020-2021. Parmi les travaux organisationnels, plusieurs dossiers ont porté sur la bonification de la fonction éthique au sein de la Sûreté. Cette bonification a pour objectif de mettre de l'avant le réflexe éthique, dans le but de soutenir la culture d'intégrité et mettre de l'avant les bonnes pratiques. Elle permet également de tenir compte de l'intérêt grandissant du public pour l'éthique, l'intégrité et la transparence.

Il convient de souligner la poursuite de la diversification de la fonction éthique et du soutien que celle-ci apporte aux projets stratégiques afin de s'assurer du respect des valeurs de l'organisation. À titre d'exemples, citons l'implication du conseiller en éthique dans l'élaboration du code de conduite en matière de gestion contractuelle et au sein du comité de coordination sur les interpellations policières. De plus, le conseiller continue d'offrir un soutien au responsable de l'application des règles contractuelles de la Sûreté ainsi qu'auprès de l'officier de prévention de la Direction des normes professionnelles.

Dans l'optique de sensibiliser le personnel aux enjeux éthiques auxquels il pourrait être confronté dans le cadre de son travail, 20 séances de formation, permettant de rejoindre 352 participants, ont été réalisées en 2021-2022.

Tableau 35 Liste des formations offertes

Type de formation	Nombre de séances (pour l'année)	Nombre de participants (pour l'année)	Clientèle cible
Formation de base en éthique	15	304	Recrues policières
Formation de base en éthique	1	4	Officiers
Formation adaptée en éthique	4	44	Employés policiers et civils

4.6 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. 2.01).

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

Les données relatives aux plaintes et aux manquements au *Code de déontologie des policiers du Québec* pour l'année financière 2021-2022 sont présentées dans le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière, qui peut être consulté sur son site Web dans la section des publications administratives.

Un rapport d'activités intégrant les données relatives aux dossiers criminels et disciplinaires pour l'année financière 2021-2022 est transmis au ministre de la Sécurité publique conformément à l'article 264 de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1).

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

4.7 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Dans le but de favoriser l'accessibilité à l'information et un délai de réponse rapide aux demandes, la Sûreté a mis en place un réseau de répondants en région. Ainsi, les 1 529 demandes adressées à un poste ou à 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 exigences du Secrétariat à la réforme des institutions démocratiques, à l'accès à l'information et à la laïcité.

Tableau 36 Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	6 339
---------------------------------	--------------

Le nombre total de demandes reçues par le Service de l'accès et de la protection de l'information est en hausse de 5,7 % par rapport à l'année 2020-2021⁶⁷.

Tableau 37 Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications
0 à 20 jours	66	5 194	1
21 à 30 jours	31	312	0
31 jours et plus (le cas échéant)	81	664	2
Total	178	6 170	3

La réduction des délais de traitement demeure une priorité pour la Sûreté. L'amélioration continue des processus est l'approche adoptée pour augmenter le nombre de réponses et réduire les délais tout en maintenant la qualité des services et la protection des renseignements personnels. Durant l'exercice 2021-2022, la Sûreté a consolidé les pratiques mises en place relatives au télétravail, à la révision des processus et à la gestion numérique de traitement des demandes d'accès. Tous les efforts déployés ont porté leurs fruits : 88,24 % des demandes traitées l'ont été dans un délai légal de 30 jours ou moins comparativement à 79 % en 2020-2021.

⁶⁷ 5 997 demandes pour l'année 2020-2021.

Tableau 38 Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la loi invoquées
Acceptée (entièrement)	37	881	0	
Partiellement acceptée	60	2 621	0	Articles 1, 9, 13, 14, 15, 23, 24, 28, 28(1), 28(2), 28(3), 28(5), 28(6), 28(7), 28.1, 9, 29(1), 31, 32, 37, 40, 42, 48, 53, 54, 56, 59, 86(1), 88, 88(1), 89, 94
Refusée (entièrement)	45	1 648	2	
Autres	36	1 020	1	Articles 1, 42, 48, 53, 54, 94 Autre décision en vertu de la <i>Loi sur l'accès</i> Désistement du demandeur Non applicable Référence au Bureau du coroner Référé à un organisme fédéral Refus en vertu d'une autre loi Refus de confirmer l'existence Sans suite du demandeur Transférée au MSP

Tableau 39 Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information (CAI)
0	65

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 2021-2022. Au total, 65 avis de révision ont été reçus de la CAI, comparativement à 61 avis reçus en 2020-2021. Il s'agit d'une augmentation de 6,5 % qui peut s'expliquer par la hausse globale du nombre de demandes reçues.

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

Depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} avril 2015, des amendements au *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels* relatifs à la diffusion proactive de l'information, la Sûreté diffuse sur son site Web des réponses (rendues anonymes) et des documents à la suite de demandes d'accès. En 2021-2022, le nombre des demandes publiées s'élève à 106.

Le Réseau policier en accès à l'information, présidé par la Sûreté, a organisé trois rencontres-conférences qui ont permis d'aborder différents sujets d'intérêt de façon théorique et pratique. Une rencontre des membres du conseil d'administration a également eu lieu. Lors de cette rencontre, les membres ont convenu que les activités de la prochaine année s'articuleront autour de quatre grands axes : la communication entre organismes, l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels*, les activités de formation et le renforcement du rôle du Réseau en tant que communauté de pratique.

En 2021-2022, la Sûreté a également tenu six conférences de coordination provinciale. De façon générale, ces rencontres favorisent les échanges avec les répondants en accès et protection de l'information des régions et des districts. Elles permettent de faciliter la collaboration afin d'élaborer et de partager de nouveaux outils de travail en lien avec l'accès et la protection de l'information.

En 2021-2022, la Sûreté a amorcé le développement d'une formation en ligne sur l'accès et la protection de l'information destinée à l'ensemble du personnel impliqué dans le traitement des demandes d'accès à l'information adressées à l'organisation. Cette formation sera composée de trois blocs. Un premier bloc, portant sur les principes de base de l'accès à l'information, sur les enjeux liés aux demandes d'accès et au partage de renseignements personnels et confidentiels ainsi que sur le traitement des demandes d'accès dans les districts, a été offert, et 18 personnes l'ont déjà suivi en tant que groupe test. La formation sera officiellement déployée dès avril 2022. Le deuxième bloc abordera de la communication entre organismes à des fins d'application d'une loi, alors que le troisième bloc traitera des sujets d'intérêt et permettra de mettre en pratique les concepts acquis dans les deux premiers blocs.

En novembre 2021, dans le cadre de la Semaine de la sécurité de l'information, le Service de l'accès et de la protection de l'information a fait une présentation virtuelle adressée à tous les employés de l'organisation concernant la protection des renseignements personnels. Au total, 210 personnes ont assisté à cette présentation. De plus, une formation visant à rappeler les bonnes pratiques en matière de sécurité de l'information, et comportant un module sur la protection des renseignements personnels, a été mise à la disposition de tous les employés. Jusqu'à maintenant, 3 415 personnes l'ont suivie. Cette formation est obligatoire et doit être complétée au plus tard le 1^{er} mai 2022.

Enfin, la Sûreté a organisé une formation en ligne obligatoire sur la légalité de l'accès à l'information du réseau (FLAIR) par le biais du CRPQ. Cette formation, qui requiert une requalification aux sept ans, s'adresse à tous les usagers du CRPQ de la province du Québec. À la Sûreté, 3 107 employés ont participé à cette formation.

4.8 EMPLOI ET QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

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 (OQLF). En 2021-2022, une révision de la politique a été amorcée par le mandataire, en collaboration avec les membres du comité permanent et l'OQLF. La politique est actuellement en processus d'approbation par les instances décisionnelles. Les travaux se poursuivront en 2022.

Tableau 40 Comité permanent et mandataire

Questions	Réponse
Avez-vous un ou une mandataire ?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle ?	Cinquante ou plus
Avez-vous un comité permanent ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ?	Oui
Si oui, donnez le nombre de ces rencontres :	1
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation ?	Non
Si oui, expliquez lesquelles : sans objet	

Tableau 41 Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponse
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation ? Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée : 2016-08-19	Oui
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française : sans objet	Non, en cours de révision

Tableau 42 Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponse
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ? Si oui, expliquez lesquelles : sans objet	Non
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?	Une révision de la politique linguistique est en cours. Cette dernière sera publiée dans l'intranet de l'organisation lorsqu'elle aura été approuvée. L'ensemble des employés sera informé par courriel.

4.9 POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS

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

BIENS ET SERVICES ACTUELLEMENT TARIFÉS

Tableau 43 Revenus provenant des biens et services tarifés

Biens et services tarifés	2021-2022 (000 \$)	2020-2021 (000 \$)	2019-2020 (000 \$)
Permis d'explosifs et permis de clubs de tir à la cible (incluant les frais d'administration)	483,7	332,2	481,3
Frais de vérification des antécédents judiciaires ⁶⁸	1 680,2	1 383,7	1 598,2

⁶⁸ 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 M/O. D'autres revenus, provenant de la vérification des antécédents judiciaires, sont inclus dans les revenus de tarification du FSP présentés dans le tableau suivant.

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

Les tarifs pour la vérification des antécédents judiciaires ont été déterminés par coût de revient. Ils sont indexés annuellement selon l'indice général des prix à la consommation pour le Québec.

Le tableau suivant présente les revenus de tarification du FSP pour la période allant de de 2019-2020 à 2021-2022.

Tableau 44 Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)

Biens et services tarifés (FSP)	2021-2022 (000 \$)	2020-2021 (000 \$)	2019-2020 (000 \$)
Services de police réguliers fournis aux municipalités	351 037,5	321 370,8	341 319,1
Services de police partiels fournis aux municipalités	28,8	30,6	14,1
Services de police – ponts fédéraux	6 633,2	6 477,6	5 841,3
Services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité	9 044,7	8 380,1	6 982,8

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

Les revenus pour les services de police partiels fournis aux municipalités proviennent d'ententes conclues avec des MRC ou des municipalités desservies par la Sûreté pour des services supplémentaires ou rendus à l'occasion d'événements spéciaux. La tarification est établie selon l'article 19 du *Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté* (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 7).

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

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

Pour les nouveaux biens et services :

Il n'y a eu aucun nouveau bien ni service tarifé en 2021-2022.

Pour les biens et services qui pourraient être tarifés :

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

COÛT DES BIENS ET DES SERVICES NON TARIFÉS (COÛT DE REVIENT)

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

ANNEXE 5

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

BCAFE	Bureau du contrôle des armes à feu et des explosifs	GRC	Gendarmerie royale du Canada
CAG	Centre d'acquisition gouvernementale du Québec	ITQ	Infrastructures technologiques Québec
CAI	Commission d'accès à l'information	MO	Ministères et organismes
CAVAC	Centre d'aide aux victimes d'actes criminels	MRC	Municipalité régionale de comté
CFD	Compte à fin déterminée	MSP	Ministère de la Sécurité publique
CGA	Centre de gestion des appels	MVE	Minorité visible et ethnique
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec	NABI	Normes d'attribution des biens informationnelles
CSESM	Commission spéciale sur l'exploitation sexuelle des mineurs	OQLF	Office québécois de la langue française
CSMRC	Centre de services MRC	PADD	Plan d'action de développement durable
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales	PAEE	Programme d'accès à l'égalité en emploi
DSC	Déclaration de services aux citoyens	PASC	Plan d'action sécurité consolidée 2021-2023
EMRII	Équipe mobile de référence et d'intervention en itinérance	PDEIPH	Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées
ENPQ	École nationale de police du Québec	REMP	Réponse à un état mental perturbé
EPI	Équipement de protection individuelle	RH	Ressources humaines
ESEI	Exploitation sexuelle des enfants sur Internet	RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec
ETC	Équivalent temps complet	SAGE	Système alimentation et gestion des enquêtes
FLAIR	Formation en ligne obligatoire sur la légalité de l'accès à l'information du réseau	SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
FSP	Fonds de services de police	SIRP	Système intégré de radiocommunications policières
GES	Gaz à effet de serre	SLP	Service de la lutte contre le proxénétisme
GQG	Grand quartier général	SPN	Service de police du Nunavik
		SPVM	Service de police de la Ville de Montréal



WWW.SQ.GOUV.QC.CA