



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2024-2025

**AVEC VOUS
POUR VOUS**

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ RÉALISÉE PAR LA SÛRETÉ DU QUÉBEC.

Une version accessible de ce document est disponible en ligne.
Si vous éprouvez des difficultés techniques ou pour obtenir
une version adaptée, veuillez communiquer avec nous.

**Direction des communications
de la Sûreté du Québec**

1701, rue Parthenais
Montréal (Québec) H2K 3S7
Téléphone : 514 598-4848
Télécopieur : 514 598-4242
Site Web : <https://www.sq.gouv.qc.ca/>

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

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

Dépôt légal - 2025
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-555-01624-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-555-01625-5 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec - 2025



**AVEC VOUS
POUR VOUS**

**RAPPORT
ANNUEL DE GESTION
2024-2025**

SÛRETÉ DU QUÉBEC

MESSAGE DU MINISTRE

Madame Nathalie Roy

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



Madame la Présidente,

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel de gestion de la Sûreté du Québec pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2025.

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

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

Ministre de la Sécurité publique,
ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit et
ministre responsable de la région du Nord-du-Québec.

Ian Lafrenière, CD

Québec, septembre 2025

Votre
gouvernement

MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Monsieur Ian Lafrenière, CD

Ministre de la Sécurité publique
Ministre responsable des Relations avec les Premières Nations et les Inuit
Ministre responsable de la région du Nord-du-Québec
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 2024-2025. Ce rapport rend compte de la deuxième année de réalisation de notre Plan stratégique 2023-2027. Les pages qui suivent réitèrent la volonté et l'engagement de la Sûreté du Québec d'assurer à la population un environnement sécuritaire grâce à ses services de proximité et à son expertise.

Au cours de la dernière année, l'organisation a maintenu ses efforts afin d'atteindre ses objectifs, et ce en misant sur une approche collaborative et mobilisatrice. À cet effet, nos équipes ont déployé des stratégies adaptées aux besoins des victimes d'actes criminels et ont accentué nos collaborations afin d'améliorer nos interventions auprès des personnes vulnérables. Elles ont également bonifié la prévention policière dans les secteurs ciblés, selon les thématiques criminelles, et optimisé les opérations concertées en matière de lutte au proxénétisme et à la traite de personnes.

Je tiens à remercier chacun des membres civils, policiers, cadres et officiers pour leur dévouement et leur engagement. Enfin, je souhaite également souligner 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, mes salutations distinguées.

La directrice générale,

Johanne Beausoleil

Montréal, août 2025

**AVEC VOUS
POUR VOUS**

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

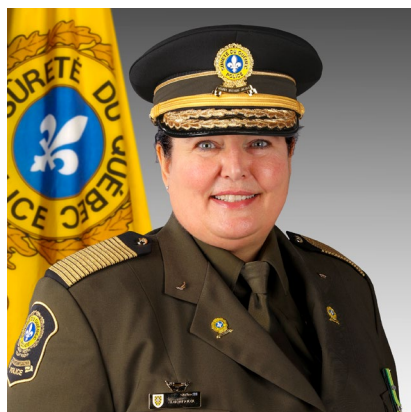
Tout au long de l'année 2024-2025, et ce, en vertu de la *Loi sur l'administration publique* (RLRQ, chapitre A-6.01), la Sûreté du Québec a maintenu des systèmes d'information et des mesures de contrôle interne de manière à atteindre les objectifs fixés dans le Plan stratégique 2023-2027 et à assurer l'exactitude de l'information contenue dans ce rapport annuel de gestion.

À notre connaissance et à la suite d'un mandat d'examen portant sur les données stratégiques non financières et du dépôt de la déclaration de validation préparée par la Direction de la vérification de la Sûreté du Québec, nous attestons que le Rapport annuel de gestion 2024-2025 :

- décrit fidèlement la mission et présente les orientations et les objectifs du Plan stratégique 2023-2027 de la Sûreté du Québec ainsi qu'un bilan des données et des résultats afférents ;
- couvre l'ensemble des activités stratégiques et des domaines d'intervention du Plan stratégique 2023-2027 de la Sûreté du Québec ;
- résume les mesures prises par rapport aux principaux engagements de la Déclaration de services aux citoyens de la Sûreté du Québec ;
- présente des données et des résultats qui sont exacts et cohérents.

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

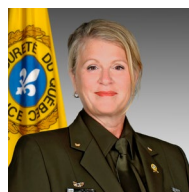
Les membres de l'État-Major,



Johanne Beausoleil
Directrice générale



André Santerre
Directeur général adjoint
Directeur général adjoint exécutif



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



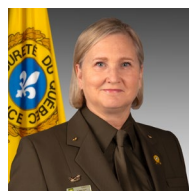
Benoît Trudel
Directeur général adjoint
Grande fonction de l'administration



Benoît Dubé
Directeur général adjoint
Grande fonction des enquêtes
criminelles



Éric Benoit
Directeur général adjoint
Grande fonction de la surveillance
du territoire



Catherine Beaudry
Directrice générale adjointe
Grande fonction des affaires
organisationnelles

Montréal, août 2025

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,

Nous avons procédé à l'examen de l'information, des résultats et des indicateurs présentés dans le Rapport annuel de gestion 2024-2025 de la Sûreté du Québec, pour l'exercice s'étant terminé le 31 mars 2025, à l'exception du volet des ressources financières.

La responsabilité de l'exactitude, de l'exhaustivité, de la fiabilité et de la divulgation des informations contenues dans le Rapport annuel de gestion 2024-2025 incombe à chacune des directions de la Sûreté du Québec. Notre responsabilité consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de l'information, en nous basant sur le travail réalisé au cours de notre examen.

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

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

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

La directrice de la vérification,

Josée Corbeil
Montréal, août 2025



TABLE DES MATIÈRES

1. L'ORGANISATION	2
1.1 L'ORGANISATION EN BREF	3
1.2 FAITS SAILLANTS	10
2. LES RÉSULTATS	14
2.1 PLAN STRATÉGIQUE 2023-2027	15
2.2 DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS	31
2.3 SONDAGE SUR LA SATISFACTION CITOYENNE	33
2.4 ACTION BÉNÉVOLE DES EMPLOYÉS	33
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	34
3.1 UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES	35
3.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES	39
3.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES	42
4. ANNEXES - AUTRES EXIGENCES	44
4.1 GESTION DES EFFECTIFS	45
4.2 DÉVELOPPEMENT DURABLE	46
4.3 DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD D'ORGANISMES PUBLICS	52
4.4 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI	53
4.5 CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS PUBLICS	59
4.6 ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF	59
4.7 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	60
4.8 APPLICATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE DE L'ÉTAT ET DE LA DIRECTIVE DU MINISTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE AUTRE LANGUE QUE LA LANGUE OFFICIELLE PAR L'ADMINISTRATION	63
4.9 POLITIQUE DE FINANCEMENT DES SERVICES PUBLICS	64



LISTE DES SIGLES

BCAFE	Bureau du contrôle des armes à feu et des explosifs
BERA	Billetterie électronique et de rapport d'accident
CFD	Compte à fin déterminée
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CQDAAF	Centre québécois de dépistage des armes à feu
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec
CSMRC	Centre de services MRC
DNP	Direction des normes professionnelles
DPJ	Direction de la protection de la jeunesse
DSC	Déclaration de services aux citoyens
EILCF	Équipe intégrée de lutte contre les crimes financiers
ETC	Équivalent temps complet
FSP	Fonds des services de police
MRC	Municipalité régionale de comté
NABI	Normes d'attribution des biens informationnels
PADD	Plan d'action de développement durable
RENIR	Réseau national intégré de radiocommunication
RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec
SAPI	Service de l'accès et de la protection de l'information
SGA	Système de gestion des apprentissages
SGDD	Stratégie gouvernementale de développement durable
SQ	Sûreté du Québec
VPI	Violence entre partenaires intimes



1. L'ORGANISATION

1.1 L'ORGANISATION EN BREF

La Sûreté du Québec (SQ), a connu de nombreuses transformations depuis sa création en 1870. En effet, le corps de police national a constamment dû s'adapter aux diverses lois et aux nouveaux mandats qui lui ont été confiés. Ainsi, l'organisation demeure à l'affût des moyens les plus efficaces afin de lutter contre les nouvelles formes de criminalité. Elle a su développer une expertise de pointe, miser sur les technologies les plus performantes et conclure des partenariats stratégiques. Plus ouverte que jamais, elle s'est adjoint l'expertise d'autres organisations et offre sa contribution en retour pour atteindre un objectif commun : la sécurité de la population.

MISSION

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

VISION

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

VALEURS

Service

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

Respect

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

Professionnalisme

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

Intégrité

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

SERVICES

Nos équipes assurent les services suivants :

GENDARMERIE	Présence familière sur le territoire ;
	Réponse en tout temps aux appels des citoyens et traitement des signalements ;
	Interventions en fonction de la sécurité des citoyens et selon l'urgence de la situation, soit : • 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 ;
ENQUÊTES	Enquêtes sur les crimes contre la personne et la propriété ;
	Soutien aux victimes d'actes criminels ;
	Cybersurveillance et enquêtes sur la cybercriminalité ;
	Enquêtes sur les disparitions, les fugues et les enlèvements ;
	Lutte contre la radicalisation et l'extrémisme violent ;
	Lutte contre le crime organisé ;
	Lutte contre la possession, le trafic et la production de drogues ;
	Enquêtes sur les fraudes de toute nature ;
	Enquêtes sur les crimes touchant les revenus de l'État, sa sécurité et son intégrité ;
	Lutte contre le proxénétisme ;
	Lutte contre le trafic d'armes à feu et la violence armée ;
	Lutte contre les crimes financiers.
MESURES D'URGENCE	Rétablissement et maintien de l'ordre lors de situations d'urgence ou de désordre ;
	Interventions d'envergure provinciale ;
	Opérations de recherche et de sauvetage, entre autres, lors de sinistres ;
	Missions hélicoptérées, interventions lors de prises d'otage ou en situation de tireurs actifs.
AUTRES SERVICES SPÉCIALISÉS	Analyse du renseignement criminel et en matière de sécurité de l'État ;
	Sécurité de l'Assemblée nationale et protection de personnalités politiques ;
	Surveillance technologique ;
	Analyse du comportement, polygraphie et service de portraitiste ;
	Contrôle des armes à feu et des explosifs ;
	Vérification des antécédents et des habilitations de sécurité ;
	Gestion de la Banque centrale provinciale d'empreintes digitales et de photographies signalétiques ;
	Gestion du Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ).

CLIENTS ET PARTENAIRES DE L'ORGANISATION

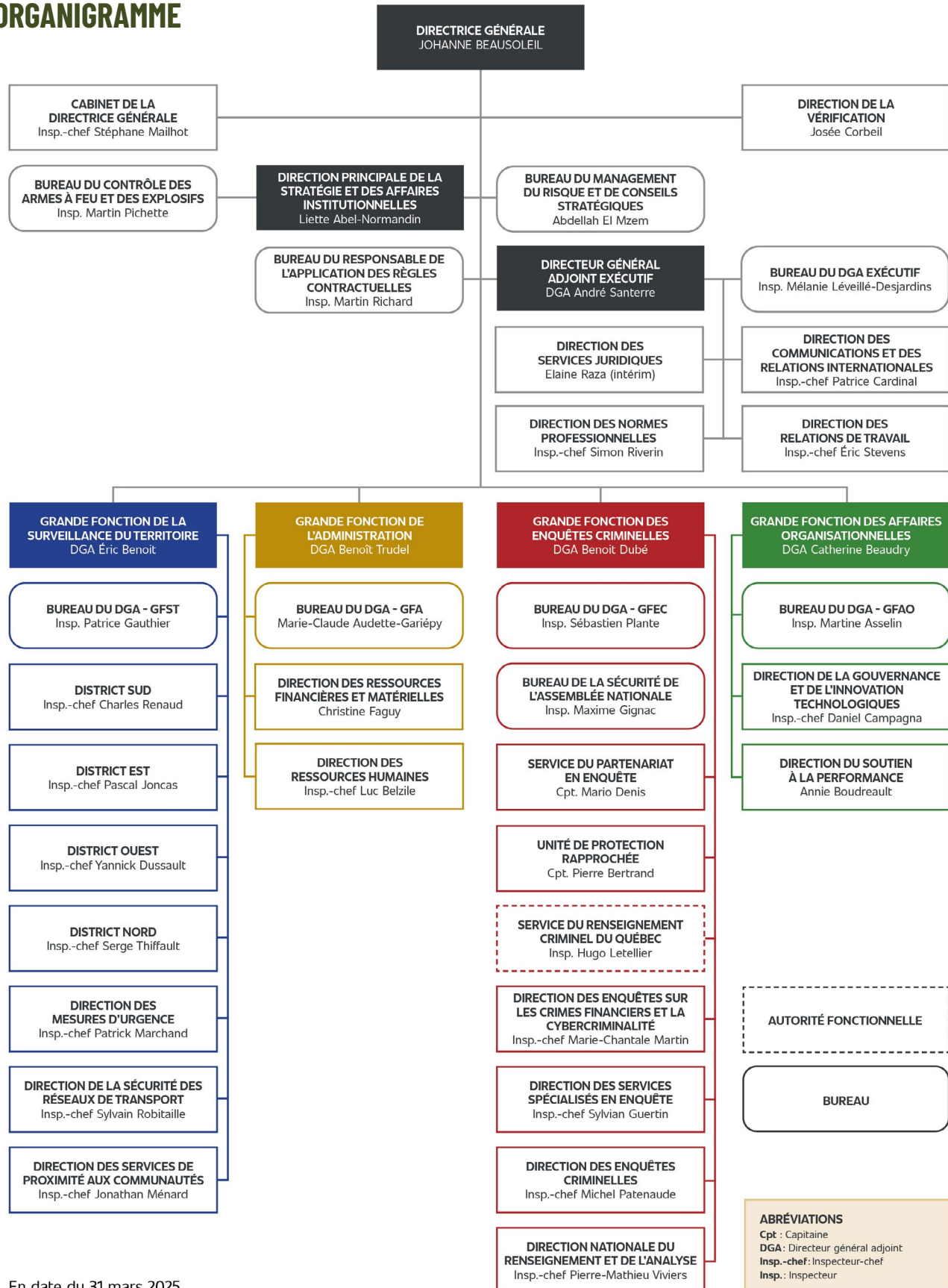
CLIENTS

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

PARTENAIRES

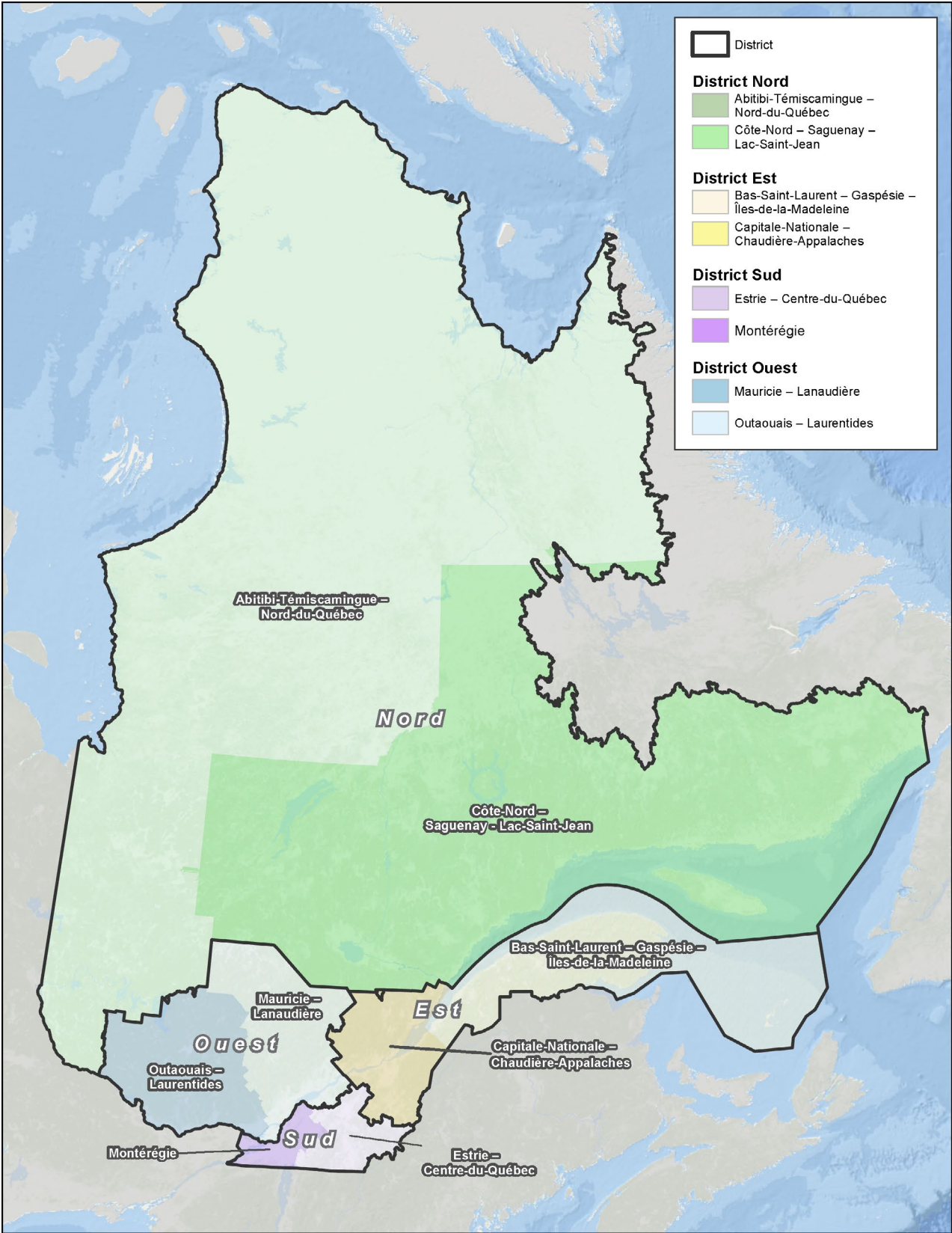
- Comités de sécurité publique de chaque MRC desservie ;
- Services de police québécois, canadiens et étrangers ;
- Services de sécurité privée ;
- Ministères et organismes fédéraux, provinciaux et municipaux ;
- Centres d'aide aux victimes d'actes criminels ;
- Établissements d'enseignement ;
- Syndicats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

ORGANIGRAMME



En date du 31 mars 2025.

CARTE DES DISTRICTS ET RÉGIONS



PROFIL DES RÉGIONS ^{1, 2}

AU 31 MARS 2024

GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Nombre de policiers	635
Nombre de civils	1 326

DISTRICT NORD

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

Population desservie ³	218 894
Étendue (km ²)	545 342,6
Nombre d'ententes MRC ⁴	11
Nombre de postes MRC	16
Nombre de centres de services MRC (CSMRC)	4
Nombre de policiers	496
Nombre de civils	111

Région Abitibi-Témiscamingue-Nord-du-Québec

Population desservie	150 601
Étendue (km ²)	349 760,9
Nombre d'ententes MRC	8
Nombre de postes MRC	10
Nombre de CSMRC	3
Nombre de postes (autres)	2
Nombre de policiers	350
Nombre de civils	59

DISTRICT SUD

Région Estrie-Centre-du-Québec

Population desservie	432 983
Étendue (km ²)	16 450,9
Nombre d'ententes MRC	11
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	615
Nombre de civils	123

Région Montérégie

Population desservie	511 133
Étendue (km ²)	7 562,0
Nombre d'ententes MRC	10
Nombre de postes MRC	11
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers	1 001
Nombre de civils	182

DISTRICT EST

Région Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches

Population desservie	476 763
Étendue (km ²)	35 880,8
Nombre d'ententes MRC	15
Nombre de postes MRC	15
Nombre de CSMRC	5
Nombre de policiers	935
Nombre de civils	215

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

Population desservie	294 378
Étendue (km ²)	106 537,3
Nombre d'ententes MRC	13
Nombre de postes MRC	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de policiers	482
Nombre de civils	92

DISTRICT OUEST

Région Mauricie-Lanaudière

Population desservie	435 374
Étendue (km ²)	51 166,2
Nombre d'ententes MRC	11
Nombre de postes MRC	16
Nombre de CSMRC	4
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	1 000
Nombre de civils	214

Région Outaouais-Laurentides

Population desservie	293 797
Étendue (km ²)	52 817,5
Nombre d'ententes MRC	9
Nombre de postes MRC	10
Nombre de CSMRC	3
Nombre de postes autoroutiers	1
Nombre de policiers	555
Nombre de civils	77

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

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

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

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

4 Les ententes avec les MRC sont les ententes relatives à la fourniture de services de police par la SQ intervenues entre le ministre de la Sécurité publique et les MRC ou un territoire équivalent. Au total, 88 ententes devraient être signées à la fin du processus de signature.

LA SQ EN QUELQUES CHIFFRES AU 31 MARS 2025

8 599

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



1 486 007

Budget total de dépenses, en milliers de dollars⁵



1 040

Municipalités et territoires desservis par la SQ



118

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



697 916

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



⁵ Les données financières présentées dans ce tableau sont des résultats préliminaires; le ministre des Finances présentera les données vérifiées. Consulter la section « Utilisation des ressources financières » pour plus de détails sur les dépenses et les investissements de la SQ en 2024-2025.

1.2 FAITS SAILLANTS

RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DE LA SQ À L'INTERNATIONAL

En 2024-2025, par l'entremise de son équipe des relations extérieures (équipe RELEX), la SQ a coordonné plus de 400 demandes d'entraide policière et judiciaire. De plus, à la demande de la France, elle a participé à la sécurisation des Jeux olympiques de Paris. C'est en partenariat avec la Gendarmerie royale du Canada que la SQ a pris en charge la coordination opérationnelle du contingent de policiers québécois en plus d'avoir dépêché 10 membres de l'organisation. La SQ a également renouvelé la Déclaration de vision commune signée entre elle et les corps de police des États frontaliers du Vermont, du Maine, de New York et du New Hampshire. Cette entente fait suite au fait que le Québec partage plus de 800 km de frontière avec les États-Unis et que 14 postes de la SQ veillent à la sécurité du territoire québécois limitrophe. Cette proximité engendre nécessairement des intérêts communs en matière de sécurité publique, notamment dans la lutte contre la criminalité.

La SQ s'est également démarquée au sein de Francopol, cet organisme de coopération qui a pour mission de favoriser la mise en commun des initiatives, des recherches et des réflexions dans les domaines de la formation et de l'expertise policières. À travers Francopol, elle a continué de contribuer non seulement au partage des meilleures pratiques policières (plusieurs parmi lesquelles la SQ est un leader mondial), mais aussi à différents efforts et initiatives du gouvernement du Québec à l'international, comme le Plan de soutien 2023-2026 du ministère des Relations internationales et de la Francophonie en faveur d'Haïti.

DÉPLOIEMENT D'UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE COMMUNICATION EN RECRUTEMENT POLICIER

En appui aux efforts de recrutement, la SQ a développé et déployé une campagne visant à stimuler le bassin de candidatures de policiers en devenir et à promouvoir l'organisation comme un employeur de choix. Par la création de photoreportages, de vignettes vidéo, de microrécits et de visuels uniques, la SQ s'est assurée d'une présence soutenue sur les réseaux sociaux et d'une forte capacité d'attraction. La campagne a ultimement été un succès sur les plateformes numériques, car elle a généré un fort engagement et des milliers d'impressions. Elle a aussi contribué à l'atteinte des cibles organisationnelles en matière de recrutement et au sentiment d'appartenance des membres.

Avec cette campagne, la SQ s'est par ailleurs démarquée à l'occasion de la 37^e édition des Prix d'excellence de la Société québécoise des professionnels en relations publiques en obtenant le prix Or dans la catégorie Communication numérique et le prix Coup de cœur – Excellence tactique.

MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'EMBAUCHE DE POLICIERS RETRAITÉS

Le 28 novembre 2024, la SQ a mis en œuvre un nouveau programme d'embauche de policiers retraités. Cette initiative s'inscrit dans le plan stratégique et rejoint l'objectif de créer une organisation innovante et performante, tout en investissant dans son capital humain.

En intégrant ces policiers aux équipes en place, la SQ tire profit de leurs compétences et de leurs parcours variés. Ultimement, ce programme solidifiera les capacités opérationnelles et soutiendra l'organisation dans la réponse aux nombreux défis auxquels est confrontée toute la communauté policière. Ce programme, qui vise à soutenir la conciliation travail-vie personnelle des patrouilleurs, pourrait offrir plusieurs avantages, dont :

- répondre rapidement à des besoins temporaires d'effectifs, soit pour des remplacements de congé à long terme ou des besoins opérationnels ponctuels ;
- augmenter la flexibilité et l'attractivité en matière de recrutement ;
- équilibrer et soutenir la répartition de la charge de travail entre les équipes ;
- contribuer à réduire le temps supplémentaire ;
- favoriser le partage d'expertise ;
- maintenir la visibilité de la SQ dans les communautés qu'elle dessert.

DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION MAINTIEN DES COMPÉTENCES EN INTERVENTION POLICIÈRE

La formation *Maintien des compétences en intervention policière* a vu le jour au printemps 2024. Destinée à tous les patrouilleurs, superviseurs de relève et membres d'unités spécialisées, cette formation combine de façon efficace les principales requalifications annuelles (arme de service, arme à impulsion électrique et arme de support), ainsi que la révision de certaines notions tactiques et d'intervention physique. À cela s'ajoute une journée complète de scénarios pratiques concrets qui permettent de pratiquer l'intervention policière en recourant à l'ensemble des options disponibles dans le *Modèle national de l'emploi de la force*.

La formation *Maintien des compétences en intervention policière* répond à plusieurs recommandations formulées par les coroners ainsi qu'aux dérogations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail intégrées dans son rapport sur les circonstances du décès de la sergente Breau.

Ce modèle de formation est unique au Québec et sera évolutif en fonction des besoins des membres et des enjeux rencontrés au sein des collectivités desservies.

CRÉATION DE LA NOUVELLE DIRECTION NATIONALE DU RENSEIGNEMENT ET DE L'ANALYSE – GUIDER POUR MIEUX SERVIR

La Direction nationale du renseignement et de l'analyse, qui a été créée en juin 2024, a pour mandat de fournir une compréhension approfondie des phénomènes criminels spécifiques et une vision globale de la criminalité au Québec. Grâce à des informations pertinentes, pratiques et adéquatement contextualisées, elle identifie les tendances relatives aux phénomènes, aux situations, aux individus ou aux organisations susceptibles de perturber la paix sociale, la sécurité publique et l'intégrité des institutions étatiques au Québec.

Par le biais d'analyses structurées et de veilles stratégiques, la Direction nationale du renseignement et de l'analyse soutient la prise de décision à tous les niveaux hiérarchiques au sein de la SQ.

De plus, elle multiplie son apport au renseignement par des axes d'intervention en développant, entre autres, des alliances stratégiques nationales et internationales ainsi que des partenariats avec le milieu académique, public et privé, afin d'avoir une police axée sur le renseignement et fondée sur des données probantes.

Au cours de l'année 2024-2025, grâce à ses ressources spécialisées, la Direction nationale du renseignement et de l'analyse a recueilli de l'information pertinente, analysé les données disponibles pour en dégager des tendances, identifié des sujets d'intérêt pour des pistes d'enquête et fait de nombreuses recommandations pour ajuster la réponse et les stratégies policières. Les efforts déployés et la synergie des équipes dans cette expérience sont porteurs pour l'avenir et pourront être appliqués à d'autres secteurs d'activité.

VIOLENCE ARMÉE – CONFLIT DES REDEVANCES

Depuis 2023, plusieurs régions de l'est et du nord du Québec sont touchées par un conflit en lien avec le trafic de stupéfiants et le contrôle du territoire. Ce mouvement de contestation de l'autorité et du modèle d'affaires des Hells Angels par des trafiquants « indépendants » est à la source d'une augmentation d'événements de violence reliés au crime organisé.

Dans l'objectif d'accentuer la lutte contre cette violence armée, plusieurs mesures ont été déployées afin de maintenir une pression constante sur le crime organisé et de ramener un sentiment de sécurité dans les régions concernées. Au cours de la dernière année, la SQ a notamment créé une équipe mixte à Sept-Îles, en collaboration avec la Sécurité publique de Uashat mak Mani-utenam, déployé une équipe mixte d'enquête au Saguenay-Lac-Saint-Jean, en collaboration avec le Service de police de Saguenay, déployé des équipes spéciales d'enquête (force opérationnelle) pour renforcer la capacité opérationnelle des équipes d'enquêtes régionales, poursuivi ses partenariats dans le cadre d'enquêtes conjointes avec les corps de police municipaux et créé une équipe spéciale de recherche de fugitifs. La stratégie utilisée vise à assurer une réponse intégrée alliant visibilité, renseignement, enquête et collaboration, afin de traduire les responsables de cette violence devant les tribunaux.

Les efforts déployés par la SQ et ses partenaires ont d'ailleurs contribué à l'arrestation de Dave Turmel, leader du groupe Blood Family Mafia, en Italie, le 27 mars 2025.

CRÉATION ET MISE EN PLACE DE L'ÉQUIPE INTÉGRÉE DE LUTTE CONTRE LES CRIMES FINANCIERS

L'ampleur et la complexité des menaces liées à la criminalité économique et à la cybercriminalité représentent un défi important pour les organisations policières. Afin de répondre à ce phénomène grandissant, la SQ a mis en place une structure alliant crimes économiques et cybercriminalité, mettant à profit le secteur privé et le domaine public afin de développer une synergie et de générer des pratiques d'enquête innovantes. Conséquemment, en addition à la création de la Direction des enquêtes sur les crimes financiers et la cybercriminalité, qui a eu lieu en 2023, la SQ a mis en place au cours de l'année 2024-2025, l'Équipe intégrée de lutte contre les crimes financiers (EILCF).

Cette équipe a poursuivi le travail initié par la force opérationnelle mis en place temporairement suivant la création de la Direction des enquêtes sur les crimes financiers et la cybercriminalité, lequel enquêtait sur un stratagème de fraude d'envergure de type « faux représentant » visant des personnes âgées. Cette équipe a enquêté sur le projet RUER, qui visait le démantèlement d'une organisation criminelle structurée.

Ce projet a contribué à définir l'approche à adopter en matière de collaboration et de communication entre les organisations policières et les partenaires publics et privés dans des enquêtes actives. Les résultats qui découlent de ces nouvelles façons de faire et de la mise en commun des efforts sont prometteurs pour le futur, notamment quant à notre capacité collective de faire face à cette menace évolutive et de protéger les citoyens.

Rappelons que la création de la Direction des enquêtes sur les crimes financiers et la cybercriminalité et de l'EILCF est en adéquation avec les recommandations du rapport final du Comité consultatif sur la réalité policière.

OBTENTION DU CONTRAT DE LA DESSERTE POLICIÈRE DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL MONTRÉAL-TRUDEAU

À la suite d'un appel d'offres, la SQ a obtenu le contrat de la desserte policière de l'Aéroport international Montréal-Trudeau pour une période de cinq ans, et ce, à compter du 31 décembre 2024. L'Unité aéroportuaire Montréal-Trudeau a été créée pour assurer le service, et celle-ci est intégrée à la Direction de la sécurité des réseaux de transport de la SQ. Cette unité autonome inclut une équipe de gestion, quatre équipes de patrouille, un coordonnateur local de police communautaire ainsi qu'une équipe d'enquête.

L'obtention du contrat de la desserte policière à l'Aéroport international Montréal-Trudeau permet à la SQ de diversifier son offre de service et d'assumer son leadership en tant que corps de police de niveau 6, notamment dans les mandats relatifs au renseignement de sécurité et aux enquêtes criminelles. Cette présence engendre également une visibilité et un rayonnement majeurs puisque plus de 22 millions de passagers transitent annuellement par l'aéroport.

OPÉRATION NATIONALE CONCERTÉE EN PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES

Le 27 novembre 2024, pour une troisième année consécutive, s'est tenue l'opération nationale concertée en prévention de la violence entre partenaires intimes (VPI) à l'occasion des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes. Des intervenants spécialisés étaient présents avec les policiers pour aller à la rencontre des citoyens afin de les sensibiliser à la VPI, de faire connaître les ressources et d'ouvrir la porte à la demande d'aide pour les victimes et leurs proches.

Coordonnée par la SQ, cette opération concertée de sensibilisation à la VPI est la plus importante en province. En plus des 39 services de police national, municipaux et autochtones, le Directeur des poursuites criminelles et pénales ainsi que l'École nationale de police du Québec se sont joints aux 209 opérations planifiées qui se sont déroulées de façon simultanée sur tout le territoire du Québec. La tenue de kiosques et de rencontres sur des axes routiers a permis de distribuer des milliers de feuillets de l'organisme SOS violence conjugale ainsi que des outils des ressources locales. Au total, 582 policiers et 507 intervenants ont participé aux activités, permettant de bonifier les liens de partenariat, en plus de transmettre un message fort de mobilisation aux victimes et aux citoyens de façon générale. L'opération a réussi à rejoindre 49 865 citoyens directement, en plus de susciter un intérêt médiatique.

CRÉATION DE L'ÉQUIPE RECHERCHE

Au cours de la dernière année, la SQ a appuyé le développement d'une culture interne de recherche par la création d'une équipe spécialisée au sein du Bureau de la recherche et des projets. Favorisant une approche prospective, cette équipe contribue activement à la mission de la SQ en mettant la recherche scientifique, l'identification de pratiques innovantes et le développement de données probantes au service des unités opérationnelles.

Le Bureau de la recherche et des projets fait preuve d'un leadership collaboratif au sein de l'organisation et avec les partenaires externes en développant des liens avec les établissements de recherche pour faire avancer les connaissances dans différentes sphères d'activités. En suivant l'état d'avancement de la science et des nouvelles technologies et en les vulgarisant, elle contribue à l'amélioration continue des pratiques policières et professionnelles et à la prise de décision stratégique. À l'interne, la production de veilles thématiques et du nouveau bulletin informationnel *Sciences et affaires policières* permet de démocratiser l'accès aux connaissances et d'outiller les policiers.





2. LES RÉSULTATS

2.1 PLAN STRATÉGIQUE 2023-2027

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2024-2025 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2023-2027

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

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
1.1 Promouvoir des approches adaptées aux victimes d’actes criminels	1. Nombre de personnes victimes sensibilisées au phénomène de l’exploitation sexuelle (Mesure de départ : 200 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 ⁶ : 920)	220	593 Cible atteinte
	2. Nombre de personnes victimes ayant bénéficié du programme Les Survivantes (Mesure de départ : 24 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 100)	25	134 Cible atteinte
1.2 Bonifier la consultation et la participation citoyenne dans la gouvernance	3. Proportion des municipalités régionales de comté bénéficiant du processus bonifié de consultation citoyenne (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023-2027 : 100 %)	40 %	24 % Cible non atteinte
1.3 Maintenir la confiance de la population	4. Proportion des gestionnaires et des employés en situation de gestion qui sont sensibilisés en éthique et en intégrité (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023-2027 : 90 %)	50 %	61 % Cible atteinte
	5. Niveau global de confiance accordé à la Sûreté du Québec (Mesure de départ : 7,6 sur 10 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 7,6 sur 10)	S. O.	S. O.
	6. Taux de réalisation des activités ciblées en matière de prévention et de détection du profilage racial et social (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023-2027 : 100 %)	50 %	37, 5 % Cible non atteinte

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

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

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
2.1 Poursuivre l'amélioration du bilan routier et récréotouristique	7. <i>Pourcentage de diminution du nombre de collisions mortelles et de collisions avec blessés graves sur le réseau routier par rapport au nombre de titulaires de permis au Québec (par 10 000) (Mesure de départ : 1,636 [moyenne annuelle de 2015 à 2021]; cible 2023-2027 : -5 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015)</i>	-3 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015	+0,01 % Cible non atteinte
	8. <i>Pourcentage d'augmentation du nombre d'interventions* sur le réseau routier concernant les principales causes de collisions ou ayant une incidence lors de celles-ci * Excluant les interventions concernant les capacités de conduite affaiblies (Mesure de départ : Résultat de 2022; cible 2023-2027 : +8 %)</i>	+4 % par rapport à la mesure de départ	-4,64 % Cible non atteinte
	9. <i>Pourcentage d'augmentation du nombre d'interventions sur le réseau routier concernant les capacités de conduite affaiblies (Mesure de départ : Résultat de 2022; cible 2023-2027 : +4 %)</i>	+2 % par rapport à la mesure de départ	+5,33 % Cible atteinte
2.2 Bonifier la prévention policière au sein de secteurs ciblés	10. <i>Proportion des thématiques criminelles visées par de nouvelles mesures de prévention de la criminalité déployées auprès de la population (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023-2027 : 100 %)</i>	57,1%	57,1% Cible atteinte
	11. <i>Pourcentage d'augmentation du nombre de citoyens rejoints sur le territoire de la Sûreté du Québec lors d'opérations concertées (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023-2027 : +15 % par rapport aux résultats de 2023 2024)</i>	36 597 citoyens à rejoindre, soit +5 % par rapport à la mesure de départ établie en 2023-2024 (34 854)	51 333 citoyens rejoints, soit +47 % par rapport à la mesure de départ établie en 2023-2024 Cible atteinte

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
2.3 Renforcer nos stratégies de lutte contre les violences sexuelles et la violence armée	12. Nombre d'armes à feu ayant fait l'objet d'un dépistage (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023-2027 : 3 000)	700	3 023 Cible atteinte
	13. Nombre d'arrestations réalisées à la suite d'activités de détection visant des cyberprédateurs commettant des crimes sexuels envers les enfants (Mesure de départ : 26 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 150)	35	31 Cible non atteinte
	14. Nombre d'arrestations effectuées dans le cadre d'opérations en matière de proxénétisme et traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle visant des personnes victimes mineures (Mesure de départ : 27 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 118)	29	29 Cible atteinte

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
3.1 Optimiser les interventions concertées	15. Nombre d'opérations de visibilité visant des membres du crime organisé réalisées en partenariat avec d'autres corps de police (Mesure de départ : 25 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 120)	29	46 Cible atteinte
3.2 Accroître nos collaborations afin d'améliorer nos interventions auprès des personnes vulnérables	16. Proportion des CSMRC qui ont accès à un service d'intervenant social, en partenariat avec les centres intégrés de santé et services sociaux (CISSS) et centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) (Mesure de départ : 51,6 % en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 80,1 %)	64,5 %	96,8 % Cible atteinte

ENJEU 3 : UNE ORGANISATION INNOVANTE ET PERFORMANTE

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
4.1 Instaurer une transformation numérique performante et responsable	17. Nombre de nouveaux services numériques bénéficiant aux citoyens (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023 2027 : 3)	1	0 Cible non atteinte
4.2 Mettre en place des infrastructures et des processus innovants et performants	18. Nombre de démarches implantées en amélioration de la performance (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023 2027 : 5)	1	2 Cible atteinte

ENJEU 4 : UN EMPLOYEUR DE CHOIX OFFRANT UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE Saine, inclusive et diversifiée

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

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.1 Enrichir l'expérience employé	19. <i>Indice de mobilisation organisationnelle</i> (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023-2027 : 1 point de pourcentage de plus que la mesure de départ)	Mesure de départ établie	S.O.
5.2 Consolider l'approche globale en santé des personnes au travail	20. <i>Nombre de personnes formées en premiers soins psychologiques</i> (Mesure de départ : S. O. ; cible 2023-2027 : 150)	40	34 Cible non atteinte

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2024-2025 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2023-2027

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

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

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

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

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

Le programme Les Survivantes est un autre exemple de démarche adaptée visant à offrir de l'accompagnement et du soutien aux personnes exploitées sexuellement ou risquant de le devenir. L'objectif du programme est notamment d'encourager une prise de conscience des personnes victimes afin qu'elles réalisent que la situation dans laquelle elles se trouvent est inacceptable. À cette fin, des « personnes survivantes »⁷ qui sont parvenues à quitter le milieu prostitutionnel soutiennent d'autres personnes victimes dans les différentes étapes de leur cheminement. Cela permet aux personnes victimes de réaliser qu'il est possible de s'en sortir avec le soutien approprié.

Indicateur 1 : Nombre de personnes victimes sensibilisées au phénomène de l'exploitation sexuelle (Mesure de départ : 200 en 2021-2022 ; cible 2023-2027 : 920)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	200	220	240	260
RÉSULTATS	477 Cible atteinte	593 Cible atteinte		

⁷ Une personne survivante est une personne qui est parvenue à quitter le milieu du proxénétisme et qui met à profit son vécu afin de conscientiser les victimes ou les victimes potentielles relativement aux réalités associées au proxénétisme et aux conséquences que peut avoir l'exploitation sexuelle sur leur vie.

Avec 593 victimes sensibilisées au phénomène de l'exploitation sexuelle en 2024-2025, la SQ a dépassé sa cible de 170 %. Il est important de noter que cette cible avait été établie en utilisant comme mesure de départ le nombre de victimes sensibilisées en 2021-2022, soit 200 personnes. Or, cette année constituait une période de transition et de mise en œuvre au cours de laquelle la responsabilité des équipes intégrées de lutte contre le proxénétisme a été reprise par la SQ après avoir été auparavant assumée par le Service de police de la Ville de Montréal. Cette reprise de responsabilité a été accompagnée d'une augmentation importante des ressources consacrées à la lutte contre le proxénétisme, passant d'une trentaine de ressources œuvrant au sein d'une même équipe à une centaine de ressources réparties dans trois escouades desservant l'ensemble de la province, soit les escouades intégrées de lutte contre le proxénétisme Centre, Est et Ouest.

La sensibilisation auprès des personnes victimes d'exploitation sexuelle s'effectue de diverses façons. À cet effet, les victimes sont rencontrées à la suite d'interventions policières, de signalements provenant d'une direction de la protection de la jeunesse (DPJ), notamment lors de retours de fugues, de signalements à la Centrale de l'information criminelle, d'appels de proches, ou encore d'activités réalisées dans le cadre du programme Les Survivantes. Les activités de détection réalisées à l'échelle provinciale ou locale permettent également de rencontrer des travailleuses et travailleurs du sexe et de les sensibiliser au phénomène du proxénétisme et de l'exploitation sexuelle.

La SQ a également poursuivi ses efforts de sensibilisation auprès des partenaires internes et externes⁸ afin que ceux-ci soient outillés pour reconnaître les signes d'exploitation sexuelle et qu'ils soient proactifs dans leur approche auprès des victimes avérées et potentielles. Enfin, la médiatisation des réalisations de la SQ en matière de lutte contre le proxénétisme, notamment à la suite d'opérations et d'arrestations, permet de donner de la visibilité aux services offerts par la SQ à ce sujet.

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

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	25	25	25	25
RÉSULTATS	137 Cible atteinte	134 Cible atteinte		

En 2024-2025, 134 personnes victimes d'exploitation sexuelle ont bénéficié du programme Les Survivantes, qui a pour objectif d'accompagner les victimes dans leur démarche de sortie du milieu du proxénétisme et de l'exploitation sexuelle. Ce résultat inclut les activités réalisées auprès des victimes de proxénétisme, de traite de personne à des fins d'exploitation sexuelle et de prostitution juvénile ainsi qu'auprès de leurs proches, lesquels sont considérés comme des victimes collatérales. Les activités réalisées sont très variées et comprennent notamment des rencontres individuelles, avec ou sans la présence d'une personne survivante, ainsi que l'orientation vers les ressources adéquates⁹.

L'écart notable entre la cible que la SQ s'était fixée et le résultat obtenu découle de différents facteurs qui ont permis de bonifier l'offre de service du programme et de le faire connaître à plus grande échelle. À cet effet, il apparaît pertinent de souligner que :

- l'ajout d'une deuxième équipe d'agents de concertation a permis d'étendre le programme dans l'est de la province ;
- la promotion du programme, réalisée auprès des partenaires internes et externes, a permis de le faire connaître au-delà de l'île de Montréal, où il était auparavant concentré, et de créer un afflux de demandes et de signalements ;
- le recrutement de personnes survivantes provenant de divers horizons a permis d'offrir du soutien aux différentes clientèles présentes au sein de la population (communautés ethnoculturelles, communautés autochtones, communauté LGBTQI+P2SAA+, hommes et femmes de tous âges).

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

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

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

⁸ Les partenaires incluent les unités d'enquête de la SQ et des différents corps de police municipaux et autochtones, ainsi que des ressources communautaires (ex. : Projet intervention prostitution Québec, Concertation des luttes contre l'exploitation sexuelle, Femmes autochtones du Québec, Groupe d'intérêt en santé autochtone), institutionnelles (ex. : centres d'aide aux victimes d'actes criminels, centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel) et gouvernementales (ex. : DPJ, CIUSSS, centres jeunesse).

⁹ Exemples : ressources de soutien aux victimes, de traitement des dépendances, de soins médicaux, d'aide financière, d'hébergement, ou encore d'aide alimentaire et vestimentaire.

Indicateur 3 : Proportion des municipalités régionales de comté bénéficiant du processus bonifié de consultation citoyenne
(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 100 %)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	S.O.	40 %	80 %	100 %
RÉSULTATS	S.O.	24 % Cible non atteinte		

Écouter et rejoindre la population dans ses milieux de vie sont des éléments essentiels pour l’offre de service de la SQ. Le Programme de consultation citoyenne permet de mieux identifier les besoins et les enjeux de sécurité publique des MRC et d’en assurer une prise en charge et un suivi adéquat. Le programme se traduit entre autres par une collecte structurée d’informations au sujet des problèmes et des enjeux auprès des acteurs clés de la MRC afin d’appuyer les décisions et les priorités de son comité de sécurité publique. Cette stratégie a également été choisie afin de remplacer le processus de gestion et de planification du Plan d’action régional et local utilisé par les postes pour la planification, le suivi et la reddition de comptes des priorités locales, notamment en matière de sécurité routière, de prévention de la criminalité et de police de proximité.

En 2024-2025, des travaux supplémentaires ont été nécessaires afin de finaliser les documents de référence du programme. La séquence de déploiement prévue initialement a été légèrement modifiée, et le programme a été présenté aux gestionnaires de l’ensemble des districts. Le processus de consultation citoyenne a été réalisé dans 21 MRC, représentant 24 % de celles desservies par entente. Le déploiement dans l’ensemble des MRC était prévu à compter du 1^{er} avril 2025. La cible pour cet engagement est donc non atteinte.

Objectif 1.3 Maintenir la confiance de la population

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

Globalement, un sentiment de confiance élevé est noté envers la SQ. Dans le dernier sondage¹⁰ sur le sentiment de sécurité et la confiance des citoyens desservis, ceux-ci attribuent une note globale de 7,6 sur 10 à leur niveau de confiance envers l’organisation. La SQ souhaite donc consolider et maintenir le niveau de confiance que lui accorde la population.

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

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

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	25 %	50 %	75 %	90 %
RÉSULTATS	42 % Cible atteinte	61 % Cible atteinte		

En 2023-2024, la SQ a développé une formation en éthique et en intégrité destinée aux employés en position de gestion. Cette formation vise à perfectionner les connaissances des gestionnaires en matière de leadership éthique, à favoriser une meilleure compréhension des enjeux éthiques et de la gestion de ceux-ci, ainsi qu’à inspirer des pratiques de gestion visant à consolider la culture organisationnelle éthique.

La formation, rendue disponible le 26 février 2024, est obligatoire pour les 1 464 gestionnaires ciblés, y compris les officiers, les cadres et le personnel en situation de gestion. Depuis son lancement, 886 personnes ont suivi cette formation en ligne, d’une durée de 30 à 60 minutes. Cette initiative fait partie des activités du Programme organisationnel de gestion de l’éthique, qui structure les ressources et les services en matière d’éthique à la SQ.

10 Sondage 2021-2022 sur le sentiment de sécurité et la confiance des citoyens desservis par la SQ.

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

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

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

Il n'y a pas de cible planifiée en 2024-2025 ni de mesure de l'indicateur « Niveau global de confiance accordé à la Sûreté du Québec ». Il est prévu que le sondage mesurant ce niveau de confiance soit bisannuel.

Indicateur 6 : Taux de réalisation des activités ciblées en matière de prévention et de détection du profilage racial et social

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	25 %	50 %	75 %	100 %
RÉSULTATS	25 % Cible atteinte	37,5 % Cible non atteinte		

Selon la volonté gouvernementale, interministérielle et institutionnelle de contrer le racisme et le profilage racial et social ainsi que de favoriser l'inclusion, l'intégration et la diversité culturelle, la SQ a intégré la notion de prévention du profilage à son Plan stratégique 2023-2027. Un total de huit activités ciblées en matière de prévention du profilage racial et social est prévu pour la période 2023-2027, soit deux activités à réaliser annuellement (12,5 % de taux d'atteinte par activité réalisée).

Les huit activités ciblées sont les suivantes :

- Création et amorce des travaux du comité directeur du projet stratégique (activité 1 réalisée en 2023-2024) ;
- Création et mise en œuvre du plan organisationnel pour prévenir et contrer le profilage racial et social (activité 2 réalisée en 2023-2024) ;
- Formation de 80 % des policiers opérationnels¹¹ à la rédaction des fiches d'interpellations policières (activité 3 prévue en 2024-2025) et d'interceptions routières fondées sur l'article 636 du *Code de la sécurité routière* (RLRQ, chapitre C 24.2) (activité 4 prévue en 2024-2025) ;
- Formation de 80 % des policiers opérationnels qui comprend le visionnement de quatre capsules de sensibilisation au profilage racial et social (activités 5 à 8 prévues en 2025-2026 et en 2026-2027).

La première activité prévue pour la période 2024-2025 était la formation de 80 % des policiers opérationnels à la rédaction des fiches d'interpellations policières. Il a également été décidé de former le personnel des centres de gestion des appels. Cette année, la SQ a déployé les fiches d'interpellations policières et, au 31 mars 2025, on dénombrait 5 347 employés ayant été formés sur un total de 6 524 employés ciblés, soit 82 %.

La deuxième activité prévue, soit la formation de 80 % des policiers opérationnels à la rédaction des fiches d'interceptions routières basées sur l'article 636 du *Code de la sécurité routière* (RLRQ, chapitre C-24.2), n'a pas été réalisée. Le déploiement de cette activité a dû être reporté compte tenu des dénouements du dossier *Procureur général du Québec c. Luamba* devant les tribunaux. Ce dossier revêt une importance capitale dans le fondement du cadre de collecte de données en interceptions routières. À ce jour, des discussions sont en cours avec le ministère de la Sécurité publique concernant son cadre de collecte de données qui s'adresse à l'ensemble des corps de police du Québec.

De plus, pendant l'année 2024-2025, la SQ a diffusé trois des quatre capsules de formation prévues pour la période de la planification stratégique. Les résultats de formation suivants ont été observés :

- Capsule 1 : 2 403 policiers formés, soit 39,2 % du personnel policier ciblé ;
- Capsule 2 : 2 135 policiers formés, soit 34,9 % du personnel policier ciblé ;
- Capsule 3 : 1 001 policiers formés, soit 16,3 % du personnel policier ciblé.

11 On entend par *opérationnels* tous les policiers au travail, sans distinction de fonction, de statut d'emploi ou de grade.

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

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

Objectif 2.1 Poursuivre l'amélioration du bilan routier et récréotouristique

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

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

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

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

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

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	-2 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015	-3 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015	-4 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015	-5 % par rapport à la moyenne annuelle depuis 2015
RÉSULTATS	-2,69 % ¹² Cible atteinte	+0,01 % Cible non atteinte		

Le bilan routier 2024 de la SQ dénombre 268 collisions mortelles et 656 collisions avec blessés graves, pour un total de 924 collisions, soit une augmentation de 3,6 % par rapport à la moyenne depuis 2015 (892).

Ainsi, la cible, composée du pourcentage de collisions annuelles par rapport au nombre total de titulaires de permis, n'est pas atteinte, et ce, malgré le nombre croissant d'usagers de la route (plus de 500 000 titulaires depuis 2015 [de 5 330 564 à 5 849 685]) sur le vaste territoire de patrouille de la SQ. La nouvelle approche d'intervention Zone Zéro, intégrée à la Stratégie en sécurité des réseaux de transport, a été déployée pour sécuriser les sites à risque élevé de collisions mortelles et avec blessés graves. Parmi ceux-ci, 10 ont été désignés comme étant prioritaires à la suite d'une analyse tactique des collisions survenues au cours des dernières années. Ces sites comportent des enjeux spécifiques pouvant être atténués par des mesures concrètes liées au partenariat, à l'intervention, à la sensibilisation et à la communication. Ces mesures ont été déclinées en concertation avec des partenaires, comme Contrôle routier Québec, la Société de l'assurance automobile du Québec ou le ministère des Transports et de la Mobilité durable. L'approche Zone Zéro permet d'intervenir plus précisément aux bons endroits, aux bons moments et sur les bonnes causes. Les résultats de cette nouvelle approche seront évalués au cours de l'année 2025-2026.

12 Le résultat de 2023-2024 a été revu à la baisse puisque cinq collisions avec blessés graves se sont ajoutées au bilan depuis l'extraction des données qui avait été effectuée le 3 avril 2024. Puisque la cible comporte une moyenne des années précédentes, l'ajustement a été fait parce qu'il a une incidence sur la cible actuelle ainsi que sur les suivantes.

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

* Excluant les interventions concernant les capacités de conduite affaiblies

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	+2 % par rapport à la mesure de départ	+4 % par rapport à la mesure de départ	+6 % par rapport à la mesure de départ	+8 % par rapport à la mesure de départ
RÉSULTATS	-1,52 % Cible non atteinte	-4,64 % Cible non atteinte		

Le nombre d’interventions sur le réseau routier concernant les principales causes de collisions ou ayant une incidence lors de celles-ci a diminué de 4,64 % par rapport à 2022 (218 080 constats en 2024 contre 228 691 en 2022), menant à une cible non atteinte.

Cette diminution s’explique principalement par la réduction des interventions sur la vitesse (201 622 constats portant sur la vitesse, ce qui représente 92,5 % des interventions sur les principales causes), leur prépondérance entraînant inévitablement une diminution du nombre total d’interventions. On remarque toutefois une augmentation de 8,9 % des interventions ciblant les différentes sources de distraction, notamment le cellulaire au volant ; elles s’établissent à 9 326 en 2024 par rapport à 8 565 en 2023.

Par ailleurs, les dossiers d’infraction traités par le Service du contrôle automatisé de la circulation (les radars photo) contribuent aux interventions, sans toutefois être comptabilisés dans l’indicateur 8 du plan stratégique. Depuis 2022, ce sont 67 239 dossiers¹³ supplémentaires qui ont été transmis au Bureau des infractions et amendes, pour un total de 522 555 dossiers en 2024 (hausse de 14,8 %).

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

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	+1 % par rapport à la mesure de départ	+2 % par rapport à la mesure de départ	+3 % par rapport à la mesure de départ	+4 % par rapport à la mesure de départ
RÉSULTATS	+6,16 % Cible atteinte	+5,33 % Cible atteinte		

Grâce aux efforts déployés par l’Escouade Influence (formations dans les postes MRC, ligne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, de mentorat, partenariats et formation continue des agents évaluateurs en reconnaissance de drogues), 339 personnes de plus qu’en 2022 ont été appréhendées pour conduite avec capacités affaiblies par l’alcool ou la drogue (6 360 contre 6 699 en 2024). Cette escouade s’inscrit parmi les initiatives de la SQ permettant de lutter principalement contre la capacité de conduire affaiblie par l’alcool, la drogue ou une combinaison des deux.

Objectif 2.2 Bonifier la prévention policière au sein de secteurs ciblés

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

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

13 Un dossier traité n’équivaut pas systématiquement à un constat d’infraction émis ; la décision finale d’émettre un constat revient au ministère de la Justice.

Indicateur 10 : Proportion des thématiques criminelles visées par de nouvelles mesures de prévention de la criminalité déployées auprès de la population
 (Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 100 %)

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

La SQ a atteint sa cible en développant et en déployant deux mesures en prévention de la criminalité destinées à la population, et ce, en traitant deux thématiques : les crimes contre les biens et la propriété de même que la cybercriminalité. Leur déploiement porte à 4 sur 7 le nombre de mesures en prévention ayant été mises en place.

Pour ce faire, trois capsules préventives sur les crimes contre les biens et la propriété ont été créées puis diffusées sur la chaîne YouTube de la SQ (liste de lecture *SQtv Prévention*). La première portait sur les vols de véhicules, la deuxième sur les vols de vélos, et la troisième sur les vols par effraction. De plus, les policiers ont à leur disposition une série de textes en prévention touchant les diverses thématiques criminelles. Ces textes sont utiles à la fois pour préparer des présentations auprès de la population ou pour rédiger des publications pour les médias sociaux locaux. Au cours de la dernière année, le texte en prévention des vols de véhicules *Vol de véhicules : ne soyez pas une cible !* a d’ailleurs été bonifié en proposant les meilleures pratiques.

En matière de cybercriminalité, plusieurs présentations incluses dans la trousse *CyberSûreté* ont été mises à jour. Les présentations *Mission : Sécuri-T* (5^e et 6^e année) et *Mission : Techno-Logique* (1^{er} et 2^e secondaire) ont été actualisées, notamment avec des vidéos plus récentes. Pour la clientèle âgée de 6 à 8 ans, la présentation a été complètement revue afin de faire place à une nouvelle mouture, soit : *Mission : CyberFuté*. Celle-ci met en relief les dangers qu’il est possible de rencontrer dans l’univers numérique.

Pour la population générale, une vidéo a été développée pour la liste de lecture *SQtv Prévention*, sur la chaîne YouTube, abordant le volet de la sécurité en ligne. De plus, les policiers disposent, depuis 2024-2025, d’un outil de sensibilisation visant à éviter que les jeunes ne se livrent aux défis dangereux qui circulent sur les médias sociaux.

Huit publications Facebook, Instagram et LinkedIn en matière de cybercriminalité ont été réalisées, ainsi qu’une publication prodiguant des conseils pour se protéger des crimes contre les biens et la propriété. Ces diffusions sur les médias sociaux de la SQ ont aussi permis de contribuer à la prévention de la criminalité.

Indicateur 11 : Pourcentage d’augmentation du nombre de citoyens rejoints sur le territoire de la Sûreté du Québec lors d’opérations concertées
 (Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : +15 % par rapport aux résultats de 2023-2024)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	Mesure de départ établie	+5 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+15 % par rapport aux résultats de 2023-2024
RÉSULTATS	Mesure de départ établie (34 854 citoyens rejoints) Cible atteinte	51 333 citoyens rejoints (+47 %) Cible atteinte		

La SQ s’est donné comme objectif d’augmenter le nombre de citoyens rejoints par des activités préventives réalisées de concert avec ses partenaires dans le cadre d’opérations nationales concertées en matière de prévention (ONCP). Trois thèmes d’ONCP ont été identifiés en 2024-2025, soit la prévention dans les campings, la violence entre partenaires intimes et la sécurité routière.

Le résultat présenté renvoie au nombre de citoyens rejoints au cours des trois ONCP réalisées par la SQ. Ainsi, durant la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025, 51 333 citoyens ont été rejoints, représentant une hausse de 47 % par rapport à l’année 2023-2024. Cet écart avec la cible d’augmentation prévue(5 %) peut s’expliquer par le plus grand nombre d’opérations réalisées ainsi qu’une plus longue présence des policiers sur les points de sensibilisation.

ONCP dans les campings

La première ONCP, sur le thème « Les lois s'appliquent partout, même en camping ! », s'est tenue du 20 au 27 juillet 2024 sur le territoire desservi par la SQ. Plus de 200 cadets ont visité les campings dans les 74 postes MRC participant au programme de cadets. En plus de distribuer des affiches de prévention et des dépliants, ils ont discuté avec les vacanciers et leurs visiteurs des comportements respectueux et sécuritaires à adopter ainsi que des lois qui s'appliquent sur les terrains de camping. Les comportements particulièrement ciblés étaient la sécurité autour des plans d'eau et sur ces derniers, la sécurité sur les voies de circulation, la capacité de conduire affaiblie par l'alcool ou la drogue ainsi que la violence. Les activités réalisées dans le cadre de l'ONCP dans les campings ont permis de rejoindre 13 102 citoyens.

ONCP en Violence entre partenaires intimes (VPI)

L'ONCP en VPI a été réalisée le 27 novembre 2024 en partenariat avec les intervenantes des maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes, le Directeur des poursuites criminelles et pénales ainsi que plusieurs organismes spécialisés en VPI. Les objectifs étaient d'informer les citoyens sur les ressources d'aide disponibles, de consolider et de bonifier les liens de partenariat avec ces ressources spécialisées en VPI et d'ouvrir la porte à la demande d'aide. Au total, ce sont 120 opérations sous forme de points de rencontre sur le réseau routier ou de kiosques qui ont été réalisées et plus de 34 311 citoyens qui ont été rejoints directement par les policiers de la SQ, sans compter les citoyens rejoints par la couverture médiatique de l'événement.

ONCP en matière de sécurité routière

L'ONCP en matière de sécurité routière s'est déroulée le 12 décembre 2024 en soirée, à plusieurs endroits et avec différents partenaires. Cinq barrages pour vérifier la consommation d'alcool ou de drogue ont été organisés :

- À Lévis, avec le Service de police de la Ville de Lévis et le Service de police de la Ville de Québec ;
- À Québec, avec le Service de police de la Ville de Québec et Contrôle routier Québec ;
- À Laval, avec le Service de police de Laval ;
- À Mascouche, avec le Service de police de la Ville de Montréal ;
- Au pont Jacques-Cartier, avec le Service de police de la Ville de Montréal.

Ces barrages ont mené à la sensibilisation de 3 920 conducteurs à la conduite avec les capacités affaiblies.

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

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

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

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

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

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

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

Indicateur 12 : Nombre d'armes à feu ayant fait l'objet d'un dépistage¹⁴

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	450	700	850	1 000
RÉSULTATS	3 160 Cible atteinte	3 023 Cible atteinte		

Le CQDAAF a commencé ses opérations le 16 janvier 2023. Avant cette date, le dépistage des armes à feu saisies par les organisations policières québécoises était assuré par le Centre national de dépistage des armes à feu, sous la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada. Les données alors disponibles indiquaient que la moyenne des armes à feu faisant l'objet d'un dépistage au Québec oscillait entre 200 et 300 annuellement. C'est en fonction de cette donnée que les cibles ont été établies.

Avec 3 023 armes à feu dépistées en 2024-2025, la SQ a donc dépassé de 332 % la cible qu'elle s'était fixée. Il apparaît important de souligner qu'il n'existe à ce jour aucune obligation pour les organisations policières québécoises de soumettre des demandes de dépistage pour les armes à feu qu'elles saisissent. Ainsi, de telles demandes sont transmises par les corps de police sur une base purement volontaire. C'est dans ce contexte que la SQ continue de déployer d'importants efforts de promotion des activités de dépistage, et ce, tant à l'interne qu'auprès des partenaires municipaux. À cet effet, toutes les occasions ont été saisies pour faire connaître le CQDAAF et son offre de service, que ce soit lors de rencontres, de comités, de séminaires ou de présentations diverses. De plus, les membres du CQDAAF ont fait preuve d'une grande proactivité en sollicitant directement certaines unités et organisations partenaires à la suite d'opérations médiatisées afin de les inviter à transmettre des demandes de dépistage pour les armes saisies dans le cadre de ces opérations. Ces actions viendront certainement influencer le nombre d'armes à feu soumises pour dépistage dans les prochaines années.

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

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	30	35	40	45
RÉSULTATS	53 Cible atteinte	31 Cible non atteinte		

En 2024-2025, la SQ a réalisé 31 arrestations à la suite d'activités de détection visant des cyberprédateurs ayant commis des crimes à caractère sexuel envers des enfants, ce qui est en deçà, à quatre arrestations près, de la cible fixée. Ce résultat peut s'expliquer notamment par le fait que l'équipe d'enquête sur l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet, située à Québec, a été en sous-effectif de trois enquêteurs pendant plus de six mois. Cette situation a eu une incidence sur la capacité opérationnelle de l'équipe.

De plus, le changement de comportement des consommateurs de pornographie juvénile ainsi que l'évolution constante des technologies (ex. : intelligence artificielle) nécessitent une adaptation continue des méthodes d'enquête en la matière. Ainsi, afin d'accroître son efficacité, la Division d'enquêtes sur l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet a bonifié, en décembre 2024, son équipe de détection, et ce, par l'ajout de deux ressources spécialisées en cybercriminalité. Cette mesure permettra de compter sur une équipe entièrement consacrée à la détection via différents outils et techniques.

Bien que la SQ n'ait pas atteint sa cible, l'année 2024-2025 a été marquée par le traitement, à la suite de signalements reçus par l'équipe d'enquête sur l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet, de plusieurs dossiers prioritaires. Le traitement de ces dossiers a mené à l'identification de 44 victimes en territoire québécois.

De plus, la SQ et ses partenaires ont uni leurs efforts dans le cadre de deux projets d'envergure visant des cyberprédateurs commettant des crimes sexuels envers les enfants. Le projet SIGNALER a permis de réaliser 18 arrestations au Québec, dont huit par la SQ. La SQ et la police provinciale de l'Ontario ont mis en œuvre le projet pancanadien STEEL. Ce dernier, mené dans le cadre de la lutte contre l'exploitation sexuelle d'enfants en ligne, a permis 30 arrestations en sol québécois¹⁵, dont 14 arrestations par la SQ et plus de 100 arrestations à travers le Canada.

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

15 Corps de police municipaux du Québec ayant participé aux arrestations : Service de police de la Ville de Montréal, Service de police de la Ville de Québec, Service de police de Laval, Service de police de l'agglomération de Longueuil et Service de police de la Ville de Gatineau.

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

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

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

En 2024-2025, la SQ a procédé à l'arrestation de 29 individus en lien avec des infractions de proxénétisme, de prostitution juvénile et de traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle, dont au moins une des victimes était mineure lors des infractions. Ce résultat regroupe les arrestations effectuées au terme de démarches d'enquête entreprises à la suite de dénonciations par une ou plusieurs victimes mineures, ainsi que celles effectuées dans le cadre d'opérations clients. Ce type d'opération vise les personnes qui tentent d'obtenir les services sexuels d'une personne mineure par l'entremise de divers sites d'annonces d'escortes. Parmi les 29 arrestations effectuées, 15 découlent de la réalisation de ces opérations. Les membres des équipes intégrées de lutte contre le proxénétisme travaillent fort afin d'innover dans ce type d'opération et de maximiser les occasions d'arrestation. De plus, les ressources de la Division des enquêtes spécialisées en cybercriminalité collaborent dans la plupart des dossiers d'enquête et sont des éléments importants dans chacune des opérations clients.

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

Objectif 3.1 Optimiser les interventions concertées

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

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

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

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

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	27	29	31	33
RÉSULTATS	34 Cible atteinte	46 Cible atteinte		

En 2024-2025, la SQ a réalisé, en collaboration avec plusieurs autres organisations policières, 46 opérations de visibilité, soit 59 % de plus que la cible établie. Dans le cadre de ces opérations, les policiers visitent des établissements ou assurent une présence dans des événements connus pour être fréquentés par des individus liés à des organisations criminelles.

Alors que de telles opérations sont planifiées sur une base régulière tout au long de l'année, des événements ponctuant l'actualité criminelle justifient parfois le fait d'intensifier les efforts. Cette année, avec la recrudescence des événements de violence dans le contexte de la violence armée et du conflit des redevances au Québec, des opérations supplémentaires ont été réalisées avec des partenaires policiers.

Objectif 3.2 Accroître nos collaborations afin d’améliorer nos interventions auprès des personnes vulnérables

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

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

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	58,1%	64,5 %	71,0 %	80,1%
RÉSULTATS	90,3 % Cible atteinte	96,8 % Cible atteinte		

Au 31 mars 2025, 30 des 31 CSMRC de la SQ (96,8 % des centres) avaient accès à un intervenant social pour les appuyer dans leurs interventions relatives aux enjeux de santé mentale¹⁶. En plus d’exercer un rôle-conseil auprès des policiers, cette ressource peut : concevoir de nouvelles pratiques afin que les interventions policières soient mieux adaptées, favoriser la concertation des différents acteurs et la complémentarité des interventions avec celles des partenaires du réseau de la santé et des services sociaux, ainsi qu’éviter la multiplication des interventions policières et réduire leur durée tout en améliorant la qualité et l’uniformité de celles-ci. Ainsi, la cible fixée pour l’année 2024-2025 a largement été dépassée. Cet engouement pour ce type de projet peut s’expliquer par la volonté des MRC, de la SQ et du ministère de la Santé et des Services sociaux d’avoir des équipes multidisciplinaires au sein du corps de police qui dessert le territoire, par l’augmentation du nombre d’interventions et par une médiatisation grandissante des enjeux reliés à la santé mentale.

ENJEU 3 : UNE ORGANISATION INNOVANTE ET PERFORMANTE

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

Objectif 4.1 Instaurer une transformation numérique performante et responsable

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

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

Indicateur 17 : Nombre de nouveaux services numériques bénéficiant aux citoyens

(Mesure de départ : S.O. ; cible 2023-2027 : 3)

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

La SQ a commencé à mettre en place un système informatisé de gestion des constats d’infraction et de rédaction des rapports d’accident : la solution de billetterie électronique et de rapport d’accident (BERA).

¹⁶ Le CSMRC de la SQ à Baie-Comeau est le seul à ne pas bénéficier de la présence d’un intervenant social au sein de ses postes. Actuellement, il semble que les possibilités de financement ne soient pas disponibles pour le CISSS de la Côte-Nord pour mener un tel projet. Néanmoins, la collaboration avec les ressources locales en santé mentale se déroule bien.

La solution de billetterie électronique et de rapport d'accident (BERA) a été déployé le 18 juin 2024 au poste de la MRC de Vaudreuil-Soulanges Est et, par la suite, aux postes de la MRC de Vaudreuil-Soulanges Ouest et de la MRC du Haut-Saint-Laurent les 27 novembre 2024 et 27 mars 2025 respectivement. Les cours municipales collaborent avec la SQ pour faciliter la transition des constats municipaux sur support papier vers des constats informatisés. La SQ n'a pas atteint la cible qu'elle s'était fixée pour 2024-2025, car ce nouveau service n'est pas encore disponible sur tout le territoire desservi.

La solution de rédaction des rapports d'accident a été déployé le 17 janvier 2024. En plus d'éliminer le support papier (y compris l'envoi postal au citoyen), ce service permet d'optimiser les processus de travail, de réduire le temps de rédaction des patrouilleurs, de faciliter les interventions policières et d'exploiter efficacement l'information. Actuellement, il est disponible aux postes des MRC de Vaudreuil-Soulanges Est et Ouest et au poste de la MRC du Haut-Saint-Laurent. Le déploiement se poursuivra dans les prochains mois à la grandeur du territoire de la SQ. Les premiers résultats montrent un engouement de la part des patrouilleurs, des sergents de relève et de la Société de l'assurance automobile du Québec pour cette solution informatique.

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

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

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

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

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

Démarche 1 – Modernisation de la gestion des apprentissages

La première démarche en amélioration de la performance visée par cet indicateur consistait à implanter une solution de gestion des apprentissages. Cette démarche a pour objectifs de soutenir le développement et la diffusion de l'offre de formations à la SQ, de faciliter la gestion des processus administratifs et de gérer le développement des compétences des employés civils et du personnel policier.

La nouvelle solution de gestion des apprentissages a été implantée au cours de l'année 2024-2025. L'implantation de ce système de gestion des apprentissages a été finalisée le 13 janvier 2025 et est accessible à tout le personnel (employés civils et policiers) de la SQ. Il permet de gérer les assignations en formation et d'extraire les données nécessaires au suivi et à la reddition de comptes.

Démarche 2 – Création d'une boîte à outils pour la gestion de projets

L'objectif de cette démarche consistait à faciliter et à uniformiser la gestion des projets stratégiques à portée organisationnelle. Des outils pour chacune des étapes (conception du projet, planification, exécution, contrôle, clôture) ont été développés et continuent d'être évalués en 2025, selon les différents projets mis en place. Dans un souci d'amélioration de la performance, ces outils demeurent évolutifs et peuvent faire l'objet de modifications, en fonction des besoins et du contexte. Comme la boîte à outils est maintenant disponible, la cible est atteinte.

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

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

Objectif 5.1 Enrichir l'expérience employé

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

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

Indicateur 19 : Indice de mobilisation organisationnelle

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

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

Dans le cadre de ses efforts visant à optimiser l'expérience employé, la SQ souhaite mettre en œuvre une démarche structurée d'amélioration continue. Cette initiative a pour objectif de favoriser l'attraction, l'accueil, l'intégration ainsi que la rétention du personnel, et ce, afin d'offrir une expérience positive sur les plans social, professionnel et organisationnel. Le succès de cette démarche sera mesuré par une hausse de l'indice de mobilisation organisationnelle.

À la suite d'un exercice d'étalonnage réalisé auprès de différents ministères, et à l'issue des travaux préparatoires liés à la mise en œuvre du projet, un sondage a été élaboré. Ce dernier repose sur 12 facteurs et 38 sous-facteurs de mobilisation. Il a été conduit auprès de l'ensemble du personnel du 20 janvier au 14 février 2025 par la firme spécialisée Amélio. Le taux de participation s'est établi à 42 % et les données sont en cours d'analyse.

Au cours de la prochaine année, la SQ consacrera des efforts à l'élaboration d'un plan d'action qui permettra d'identifier et de développer les mesures susceptibles d'améliorer la mobilisation. Elle communiquera les résultats du sondage ainsi que les mesures prévues à l'ensemble de son personnel, puis mettra en œuvre les mesures prévues au plan d'action visant à hausser l'indice d'un point de pourcentage au-delà de la mesure initiale.

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

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

Indicateur 20 : Nombre de personnes formées en premiers soins psychologiques

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

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
CIBLES	S.O.	40	55	55
RÉSULTATS	S.O.	34 Cible non atteinte		

Il est prioritaire pour la SQ de former des répondants en premiers soins psychologiques à la suite d'un événement traumatique subi par un ou des employés en vue de prévenir l'apparition de réactions s'apparentant au trouble de stress post-traumatique et les futures absences du travail.

La réalisation des activités nécessaires pour atteindre l'objectif de former 40 personnes en 2024-2025 a débutée en juin 2023. La démarche pour acquérir le financement des activités a été réalisée au mois de mars 2024. La rédaction d'un plan de gestion de projet pour le déploiement du programme est en voie de réalisation. L'objectif de former six nouveaux membres, en complément des 34 déjà formés en 2021, afin d'atteindre la cible de 40 répondants en premiers soins psychologiques n'a pas été réalisé. Ce retard s'explique par diverses contraintes administratives rencontrées lors de la préparation des formateurs et de l'élaboration du plan de communication pour le recrutement des participants.

En conséquence, le recrutement des nouveaux membres n'a débuté que le 25 mars 2025, repoussant ainsi le début des séances de formation. À compter du printemps 2025, de nouvelles cohortes étaient prévues afin de former de nouveaux répondants.

2.2 DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

SERVICES OFFERTS

La SQ traite les appels de la population au moyen de ses 11 centres de gestion des appels, dont le personnel est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ce personnel répond à toute demande urgente acheminée à partir de la composition des numéros 911, 310-4141 ou *4141.

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

Le tableau suivant ne fournit que les demandes d'assistance policière traitées par les centres de gestion des appels.

Tableau 1 : Évolution du nombre de demandes d'assistance policière

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Demandes d'assistance policière traitées par l'intermédiaire des cartes d'appel	663 162	671 797	697 916
Variation par rapport à l'année dernière	0,2 %	1,3 %	3,9 %

Tableau 2 : Sommaire des résultats des engagements de la DSC

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

	CIBLES PRÉVUES PAR LA DSC	RÉSULTATS 2023-2024	RÉSULTATS 2024-2025
Engagement 1 : Prendre rapidement en charge les interventions de priorité 0 et 1 à la suite de la prise d'un appel par un centre de gestion des appels.	Délai moyen de prise en charge : 20 minutes ou moins	Délai moyen de prise en charge : 10 minutes 15 secondes	Délai moyen de prise en charge : 10 minutes 29 secondes
Engagement 2 : Assurer, entre 7 h et 22 h, un suivi auprès des citoyens pour les cas visés (personne ou véhicule suspect, véhicule abandonné, paix et bon ordre).	Dans 85 % des cas visés	86,1 %	86 %
Engagement 3 : Répondre aux demandes de renseignements, aux commentaires et aux suggestions reçus sur nos plateformes de médias sociaux (Facebook, Twitter, Instagram) et sur notre site Internet dans un délai de cinq jours ouvrables.	Dans 95 % des demandes	99,4 %	99,4 %
Engagement 4 : Communiquer verbalement avec le plaignant en deux jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier est reçue par les Normes professionnelles de la Sûreté du Québec.	Dans 100 % des cas	100 %	85 %
Engagement 5 : Envoyer une correspondance écrite dans les 14 jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier est reçue par les Normes professionnelles de la Sûreté du Québec.	Dans 100 % des cas	93 %	100 %
Engagement 6 : Confirmer au plaignant la recevabilité de sa plainte à l'égard d'une demande de permis d'arme à feu dans les deux jours ouvrables suivant sa réception.	Dans 100 % des cas	69 %	86 %
Engagement 7 : Répondre directement aux appels des citoyens qui adressent une préoccupation en matière d'armes à feu via la ligne téléphonique « J'ai un doute, j'appelle ! » (1 800 731-4000).	Pour 100 % des appels reçus	100 %	100 %

Engagement 1

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

Engagement 2

En 2024-2025, le taux de retour auprès des citoyens a été de 86 %, dépassant ainsi la cible visée de 85 % dans la DSC.

Engagement 3

Durant la période 2024-2025, la SQ a traité 4 916 demandes de la part des citoyens sur les plateformes suivantes : site Web, boîte courriel, Facebook, Instagram et X national. Il s'agit de demandes pertinentes qui répondaient à la nétiquette de la SQ.

La cible fixée dans la DSC pour l'année financière 2024-2025 a été atteinte. En effet, 99,4 % des demandes citoyennes ont obtenu une réponse dans un délai de cinq jours ouvrables. Cela représente une moyenne d'un jour et sept heures (1,9 jour ouvrable) de délai par demande. Ce pourcentage, sensiblement identique à celui de l'année financière 2023-2024, témoigne de l'engagement de la SQ vis-à-vis sa population.

À noter que certaines demandes ont requis des recherches plus approfondies et ont nécessité un plus grand temps de réponse. En effet, ce sont 30 demandes sur les 4 916 demandes traitées qui ont nécessité un délai supérieur à cinq jours ouvrables, représentant un pourcentage de 0,6 % des demandes traitées.

Il y a lieu de noter que, peu importe la plateforme utilisée, la SQ ne répond pas à certains messages ou commentaires non pertinents ou ne respectant pas la nétiquette des médias sociaux.

Engagement 4

Les policiers de la SQ sont soumis au *Code de déontologie des policiers du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 1), 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 SQ s'est engagée, dans sa DSC, à communiquer verbalement avec le plaignant dans les deux jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier est reçue par la Direction des normes professionnelles (DNP), et ce, dans 100 % des cas.

En 2024-2025, ce délai de deux jours ouvrables a été atteint dans 85 % des cas, pour un total de 17 dossiers sur 20. Cet écart est dû à des délais administratifs. L'indicateur est basé sur le nombre de plaintes (dossiers) provenant de citoyens¹⁷ qui ont été reçues et pour lesquelles une communication verbale était possible (coordonnées fournies par le citoyen).

Par ailleurs, cet indicateur concerne l'ensemble des plaintes pour des dossiers criminels et disciplinaires visant un policier (corps de police municipaux et SQ) durant son temps de travail ou en chevauchement et pour lesquels la DNP est responsable. Considérant la nature de l'engagement, seuls les dossiers pour lesquels le plaignant est un citoyen ont été comptabilisés.

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

Engagement 5

La DNP s'est engagée à communiquer par écrit avec le plaignant dans les 14 jours ouvrables lorsqu'une plainte formelle envers un policier est reçue.

En 2024-2025, ce délai de 14 jours ouvrables a été atteint dans 100 % des cas, pour un total de 18 dossiers. L'indicateur est basé sur le nombre de plaintes (dossiers) provenant de citoyens qui ont été reçues et pour lesquelles une correspondance écrite était possible (coordonnées fournies par le citoyen).

Par ailleurs, l'indicateur concerne l'ensemble des dossiers criminels et disciplinaires visant un policier (corps de police municipaux et SQ) durant son temps de travail ou en chevauchement et pour lesquels la DNP est responsable. Considérant la nature de l'engagement, seuls les dossiers pour lesquels le plaignant est un citoyen¹⁷ ont été comptabilisés.

Engagement 6

Durant la période 2024-2025, le Bureau du contrôle des armes à feu et des explosifs (BCAFE) de la SQ a reçu un total de 55 plaintes concernant une demande de permis d'armes à feu par l'entremise des adresses courriel bcafe@surete.qc.ca et permis@surete.qc.ca.

Parmi ces plaintes, 27 lui ont été acheminées par le Protecteur du citoyen, 14 via un député et 14 directement par un citoyen ou par son représentant immédiat (avocat).

¹⁷ Le terme *citoyen* désigne un plaignant qui ne fait pas partie du personnel (employé ou supérieur) de la SQ ou d'une autre entité (ex. : ministère ou organisme). Il ne fait pas référence au statut juridique ou administratif d'une personne au Canada et/ou au Québec.

Pour les plaintes reçues directement d'un citoyen ou de son représentant immédiat (avocat), la recevabilité de la plainte a été confirmée au plaignant à l'intérieur d'un délai de deux jours ouvrables dans 12 cas sur 14. Dans les deux autres cas, la recevabilité de la plainte a été confirmée au plaignant au-delà de la cible fixée de deux jours ouvrables, ce qui explique le respect de l'engagement dans 86 % des cas.

Le non-respect du délai fixé dans l'un des deux cas est attribuable à des enjeux de transmission de connaissances au nouveau responsable du suivi du traitement des plaintes en 2023-2024, puisque la plainte avait été déposée au début de l'exercice 2024-2025 alors que le BCAFE venait d'identifier l'enjeu et de mettre en œuvre les corrections requises. Quant au second cas, la nature délicate de cette plainte a exigé un traitement plus long pour assurer la confidentialité et la sécurité des informations en cause.

Engagement 7

En 2024-2025, le personnel de la ligne téléphonique « J'ai un doute, j'appelle! » a répondu directement à la totalité des 123 appels reçus de la part de citoyens déclarant une préoccupation en matière d'armes à feu.

À noter que la ligne d'appel en matière d'armes à feu est disponible en tout temps, soit 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, grâce à une collaboration entre le BCAFE et la Centrale de l'information criminelle de la SQ.

Depuis la mise en place, en 2022, de l'adresse courriel bcafe@surete.qc.ca, le BCAFE reçoit également des courriels de préoccupation de la part des citoyens concernant des titulaires ou des demandeurs de permis d'armes à feu. En 2024-2025, 49 courriels provenant de citoyens ont été reçus et ont obtenu un retour de la part des préposés aux renseignements. Un appel est également fait par le BCAFE lorsque davantage de renseignements sont requis.

2.3 SONDAGE SUR LA SATISFACTION CITOYENNE

Afin de tenir compte du contexte budgétaire, il a été décidé de reporter à une année ultérieure la réalisation du sondage sur la satisfaction prévue en 2024-2025. Il n'y a donc pas eu de mesure pour cet indicateur.

2.4 ACTION BÉNÉVOLE DES EMPLOYÉS

C'est par des actions bénévoles que certains des employés de la SQ témoignent de leur engagement auprès du citoyen, une des quatre valeurs fondamentales de l'organisation. Le bénévolat est un geste gratuit (sans rémunération), posé volontairement et sans contrainte ni obligation. Il est encouragé par la SQ puisqu'il favorise le rapprochement communautaire et renforce ainsi l'accomplissement de sa mission. À titre d'exemple, on peut nommer le transport d'organes.

Transport d'organes

Depuis 1995, la SQ participe au programme de transport d'organes et d'équipes médicales qui était historiquement sous la responsabilité de l'Association canadienne des dons d'organes et de tissus. Depuis octobre 2024, Transplant Québec est responsable du programme et met à la disposition de la SQ quatre véhicules qui sont réservés spécifiquement pour les activités de transport d'organes et d'équipes médicales. Au sein de la SQ, le programme est administré par un coordonnateur provincial, lequel est appuyé par un coordonnateur régional pour chacune des quatre équipes de bénévoles. En 2024-2025, 219 policiers bénévoles ont effectué 191 transports sur une distance de 36 779 km, ce qui implique 882 heures et 52 minutes.



3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Tableau 3 : Répartition de l'effectif en place¹⁸, policier et civil, par catégorie d'emplois

CATÉGORIES D'EMPLOI ¹⁹	2023-2024	2024-2025	ÉCART
Direction générale et directeurs généraux adjoints	5	6	1
Inspecteurs-chefs	16	17	1
Inspecteurs	32	38	6
Capitaines	76	84	8
Lieutenants	213	206	-7
Sergents	2 237	2 294	57
Agents, agents sur appel et horaire variable	3 400	3 486	86
TOTAL PARTIEL personnel POLICIER	5 979	6 131	152
Cadres supérieurs et intermédiaires	73	77	4
Professionnels	667	694	27
Personnel de bureau, personnel technique et ouvriers	1 696	1 697	1
TOTAL PARTIEL personnel CIVIL	2 436	2 468	32
TOTAL GÉNÉRAL	8 415	8 599	184

Au 31 mars 2025, la SQ comptait 8 599 employés policiers et civils, répartis dans ses quatre districts et son Grand quartier général. La distribution des postes dans les régions est déterminée en fonction des critères suivants : la population, la superficie du territoire, la charge de travail et les particularités régionales. À ce sujet, se référer à la section « Profil des régions ».

L'augmentation de l'effectif en place s'explique par la diminution de départs policiers ainsi que par l'augmentation du nombre de recrues en 2024-2025. C'est plus précisément dans les grandes fonctions de la surveillance du territoire (+109) et des enquêtes criminelles (+88) que cette augmentation est plus appréciable. Les variations pour la Grande fonction de l'administration et la Grande fonction des affaires organisationnelles sont expliquées par le mouvement de structure de la Direction de la gouvernance et de l'innovation technologique.

Tableau 4 : Répartition de l'effectif en poste au 31 mars 2025 par secteur d'activité (direction générale et grandes fonctions)²⁰

SECTEURS D'ACTIVITÉ	2023-2024	2024-2025	ÉCART
Direction générale	451	461	10
Grande fonction des enquêtes criminelles	2 277	2 365	88
Grande fonction de l'administration	831	605	-226
Grande fonction de la surveillance du territoire	4 818	4 927	109
Grande fonction des affaires organisationnelles	38	241	203
Total	8 415	8 599	184

18 L'effectif en place comprend tout employé régulier ou occasionnel ayant un lien d'emploi et dont le statut 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.

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

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

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

Tableau 5 : Proportion de la masse salariale investie en formation

	2023 ²¹	2024
Proportion de la masse salariale (%)	2,1 %	2,2 %

Tableau 6 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel civil)

	2023	2024
Cadres	0,048 jour	0,129 jour
Professionnels	0,239 jour	0,344 jour
Fonctionnaires	1,672 jour	1,315 jour
Total ²²	1,959 jour	1,788 jour

Tableau 7 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel policier)

	2023	2024
Total	6,07 jours	6,29 jours

Tableau 8 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel civil et policier)

	2023	2024
Total	4,81 jours	4,92 jours

Tableau 9 : Somme allouée par personne

	2023	2024
Somme allouée par personne ²³	385,00 \$	369,30 \$

La croissance des dépenses en formation et en perfectionnement professionnel en 2024-2025 s'explique autant par l'augmentation du volume d'activités que par l'augmentation des coûts. En effet, les coûts de formation, de location des salles, des services de repas et d'hébergement ont connu une hausse appréciable au cours de la période, en raison de la tendance inflationniste et de la pénurie de personnel. De plus, la non-disponibilité des installations de l'ENPQ a fait en sorte que la SQ a dû revoir la logistique de nombreuses formations, ce qui a engendré des coûts additionnels. À titre d'exemple, les activités du Programme d'accueil et d'intégration des patrouilleurs, jadis réalisées à l'ENPQ, ont dû être relocalisées et coûtent maintenant plus cher à l'organisation. De plus, l'accroissement du nombre de places disponibles en formation initiale en enquête à l'ENPQ a fait évoluer les dépenses de formation, passant de 913 901 \$ en 2023-2024 à 1 556 670 \$ en 2024-2025. Enfin, les augmentations des coûts les plus importantes se situent au niveau des formations liées à la mission policière, notamment en sécurité routière, en récréotouristique, en emploi de la force, en enquête collision, en recherche en forêt, et en gestion policière.

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE DU PERSONNEL RÉGULIER

Le taux de départ volontaire du personnel régulier est maintenant distribué selon le nombre de retraites, de démissions et de mutations de sortie. Les données des années antérieures ont été redistribuées selon cette méthode.

21

Conformément aux consignes fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor, les tableaux de la section « Formation et perfectionnement du personnel » présentent les données selon l'année civile plutôt que selon l'année financière.

22

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

23

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

Comparabilité des données

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

Tableau 10 : Taux de départ volontaire du personnel régulier – personnel civil

	NOMBRE 2022-2023	TAUX (%) 2022-2023	NOMBRE 2023-2024	TAUX (%) 2023-2024	NOMBRE 2024-2025	TAUX (%) 2023-2024	TAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE (%) ²⁴ 2024-2025
Retraites	58	3,2	45	2,2	48	2,3	2,0
Démissions	89	4,9	108	5,4	79	3,7	3,1
Mutations de sortie	134	7,4	80	4,0	62	2,9	3,9
Total – départ volontaire ²⁵	281	15,4	233	11,6	189	8,9	9,0
Nombre moyen d'employés durant la période de référence	1 820	S. O.	2 008	S. O.	2 132	S. O.	S. O.

Globalement, le taux de départ volontaire du personnel civil est en baisse depuis trois ans (15,4 % en 2022-2023, 11,6 % en 2023-2024 et 8,9 % en 2024-2025). Comparativement à l'année précédente, le taux de retraite est demeuré relativement stable (2,2 % en 2023-2024 comparativement à 2,3 % en 2024-2025). La baisse du taux de départ volontaire en 2024-2025 est surtout imputable à la diminution du nombre de démissions (108 en 2023-2024 contre 79 en 2024-2025) et du nombre de mutations de sortie (80 en 2023-2024 contre 62 en 2024-2025).

Tableau 11 : Taux de départ volontaire du personnel régulier – personnel policier

	NOMBRE 2022-2023	TAUX (%) 2022-2023	NOMBRE 2023-2024	TAUX (%) 2023-2024	NOMBRE 2024-2025	TAUX (%) 2024-2025	TAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE (%) ²⁴ 2024-2025
Retraites	214	3,7	158	2,7	157	2,6	S. O.
Démissions	30	0,5	37	0,6	28	0,5	S. O.
Total – départ volontaire ²⁵	244	4,2	195	3,3	185	3,1	S. O.
Nombre moyen d'employés durant la période de référence	5 801	S. O.	5 927	S. O.	6 052	S. O.	S. O.

24 Les taux de mutation de sortie et de départ volontaire pour la fonction publique représentent la moyenne des taux de la fonction publique : le taux de départ volontaire ministériel et le taux de mutation de sortie ministériel sont comparables à la moyenne de l'ensemble des taux de départ volontaire de chaque organisation et à la moyenne des taux de mutation de sortie de chaque organisation, puisqu'ils comprennent les mouvements de type mutation de sortie.

25 Total des employés ayant pris leur retraite, ayant démissionné et ayant effectué une mutation de sortie.

En ce qui concerne le personnel policier, le taux de départ volontaire est en baisse depuis trois ans (4,2 % en 2022-2023, 3,3 % en 2023-2024 et 3,1 % en 2024-2025). On constate que la baisse du nombre de retraites amorcée en 2023-2024 s'est maintenue en 2024-2025 (214 en 2022-2023, 158 en 2023-2024 et 157 en 2024-2025). De plus, le nombre de démissions, qui avait connu une légère hausse en 2023-2024, s'est rapproché cette année de son niveau de 2022-2023 (30 en 2022-2023, 37 en 2023-2024 et 28 en 2024-2025).

Régionalisation de 5 000 emplois de l'administration publique

En octobre 2018, le gouvernement du Québec s'est engagé à réaliser un projet ambitieux et porteur pour l'ensemble de l'administration publique québécoise²⁶ : la régionalisation de 5 000 emplois. Le projet, sur un horizon de 10 ans, est une priorité pour renforcer l'occupation et la vitalité économique du territoire québécois.

Tableau 12 : Emplois régionalisés au 30 septembre 2024²⁷

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 30 SEPTEMBRE 2024
176	165

La SQ maintient ses efforts de régionalisation, puisque le nombre d'emplois régionalisés a augmenté de 14 entre le 1^{er} février et le 30 septembre 2024.

26 Les termes *administration publique* et *organisations de l'administration publique*, dans le cadre du Plan gouvernemental de régionalisation, excluent les réseaux de la santé et de l'éducation, qui ne sont pas visés par le plan.

27 Emplois régionalisés au 30 septembre 2024, selon les critères du Plan gouvernemental de régionalisation et les détails fournis dans le document de questions et réponses.

3.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

Tableau 13 : Dépenses de la SQ (excluant le Fonds des services de police [FSP])

INDICATEURS	BUDGET DE DÉPENSES 2024-2025 (000 \$) ²⁸ (1)	DÉPENSES ESTIMÉES ²⁸ AU 31 MARS 2025 (000 \$) (2)	ÉCART (000 \$) (3) = (2) - (1)	TAUX D'UTILISATION DU BUDGET 2024-2025 (%)	DÉPENSES RÉELLES 2023-2024 (000 \$) ³⁰
Rémunération	287 702,7	438 893,3	151 190,6	152,6	428 530,6
Fonctionnement	129 614,2	160 780,2	31 166,0	124,0	158 578,3
Affectation à un fonds spécial (contribution gouvernementale au FSP)	405 193,1	451 537,1	46 344,0	111,4	410 142,6
Dépenses totales	822 510,0	1 051 210,6	228 700,6	127,8	997 251,5

Le budget initial de 822,5 M\$ exclut les crédits de 228,9 M\$ obtenus en cours d'exercice. Ces crédits proviennent principalement du partage des produits de la criminalité prévu dans la Loi sur la confiscation, l'administration et l'affectation des produits et instruments d'activités illégales (RLRQ, chapitre C-52.2) et du financement obtenu à même la provision budgétaire pour augmenter tout crédit pour des initiatives concernant les revenus et les fraudes envers l'État du ministère des Finances. Cette provision sert au financement des actions mises en place dans le but de contrer le commerce illégal de 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 et l'assistance au Service de police du Nunavik (SPN) et au Service de police d'Eeyou Eénou.

Les dépenses réelles de 1 051,2 M\$ comprennent une somme de 451,5 M\$ versée au FSP. Elles sont supérieures de 54,0 M\$ à celles de l'exercice 2023-2024. Cette variation s'explique principalement par les augmentations salariales prévues dans les contrats de travail, la hausse des dépenses d'exploitation du Réseau national intégré de radiocommunication (RENIR) et des dépenses de loyer ainsi que les dépenses extraordinaires.

Tableau 14 : Coût moyen des services spécialisés et nationaux

COÛT MOYEN	2024-2025	2023-2024	ÉCART	VARIATION (%)
Coût moyen par policier (en dollars)	290 118	293 408	-3 290	-1,12
Coût moyen par habitant (en dollars)	67	67	0	0

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

La diminution du coût moyen par policier s'explique par l'augmentation du nombre de policiers affectés aux services spécialisés et nationaux en 2024-2025 par rapport à 2023-2024.

Revenus, dépenses et investissements du FSP

Le FSP est affecté au financement des biens et des services fournis par la SQ 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 SQ et les MRC, basée sur le modèle de police de proximité.

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

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

30 Source : Comptes publics.

Tableau 15 : Revenus, dépenses et investissements du FSP

INDICATEUR	2024-2025		2023-2024	2022-2023
	PRÉVISIONS ³¹ (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS ³² (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)	DÉPENSES ET REVENUS RÉELS (000 \$)
Tarification des services aux municipalités et autres	423 562,3	427 443,9	408 984,3	385 398,7
Contribution gouvernementale (provenant des crédits alloués à la SQ)	405 193,2	451 537,1	410 142,6	342 775,4
Revenus totaux	828 755,5	878 981,0	819 126,9	728 174,1
Rémunération	659 176,0	697 327,5	646 306,2	574 845,8
Fonctionnement (incluant Service de la dette)	169 579,5	181 653,5	172 820,7	153 328,3
Dépenses totales	828 755,5	878 981,0	819 126,9	728 174,1
Investissements totaux	22 975,4	36 117,8	19 572,9	15 373,0

Les revenus réels de 2024-2025 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 SQ (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 7)(408,5 M\$), et du gouvernement fédéral pour la prestation de services policiers sur les ponts Jacques-Cartier et Samuel-De Champlain (7,2 M\$) et de revenus divers (11,7 M\$);
- d'une contribution gouvernementale (451,5 M\$) provenant des crédits alloués par le MSP pour en assurer l'équilibre financier.

Les dépenses réelles en 2024-2025 sont supérieures de 59,9 M\$ comparativement à celles de l'exercice 2023-2024. L'augmentation salariale prévue dans les contrats de travail, la hausse des dépenses d'exploitation du RENIR et des dépenses de loyer expliquent entre autres l'écart.

En 2024-2025, les investissements du FSP sont supérieurs de 16,5 M\$ par rapport à la dépense réelle de 2023-2024. Cet écart est principalement attribuable à une augmentation des acquisitions de véhicules, de matériel informatique et des équipements policiers.

Tableau 16 : Coût moyen des services généraux

COÛT MOYEN	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Coût moyen par policier (en dollars)	249 646	232 772	206 829
Coût moyen par habitant (en dollars)	306	289	259

Un coût moyen par policier et par habitant a été calculé pour la prestation de services généraux liée au FSP. Il correspond aux revenus totaux desquels sont déduits les fonds voués à la prestation de services sur les ponts Jacques-Cartier et Samuel-De Champlain et les revenus divers. Le coût moyen par policier correspond donc aux dépenses engagées en fonction du nombre de policiers affectés uniquement aux MRC selon les ententes de services (3 445 policiers au 1^{er} janvier 2025), 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 (2 813 768 habitants).

L'augmentation du coût moyen par policier et du coût moyen par habitant s'explique par l'augmentation des dépenses des services généraux en 2024-2025 par rapport à 2023-2024.

Revenus et dépenses du compte à fin déterminée (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 SQ, 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 7,4 M\$ pour l'année 2024-2025.

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

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

Sommaire

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

Tableau 17 : Sommaire des dépenses et des investissements de la SQ (incluant le FSP et le CFD)

INDICATEURS	2024-2025		2023-2024	2022-2023
	BUDGET ³³ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES ³⁴ (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)	DÉPENSES RÉELLES (000 \$)
Crédits alloués à la SQ (excluant l'affectation au FSP)	417 316,9	599 673,5	587 108,9	507 306,6
FSP	828 755,5	878 981,0	819 126,9	728 174,1
CFD – contrôle des armes à feu	7 352,4	7 352,4	6 144,5	5 471,3
Dépenses totales	1 253 424,8	1 486 006,9	1 412 380,3	1 240 952,0
Crédits alloués à la SQ	13 854,6	24 592,1	19 372,2	12 906,2
FSP	22 975,4	36 117,8	19 572,9	15 373,0
Investissements totaux	36 830,0	60 709,9	38 945,1	28 279,2

L'écart entre le budget et les dépenses réelles s'explique principalement par les augmentations salariales du personnel policier et civil, et l'assistance au Service de police du Nunavik (SPN) et au Service de police d'Eeyou Eenou.

Tableau 18 : Sommaire des catégories de dépenses

CATÉGORIES DE DÉPENSES	2024-2025 (000 \$)	2023-2024 (000 \$)	2022-2023 (000 \$)
Traitement	973 485,3	946 417,7	828 867,0
Régime de retraite	60 482,4	49 933,7	39 955,8
Contribution de l'employeur	108 637,3	83 822,4	79 096,4
Services de transport et de communication	59 651,2	56 505,3	47 592,1
Services professionnels, administratifs et autres	101 229,4	102 590,3	81 752,1
Loyer et location d'équipement	98 434,0	88 177,5	83 345,9
Fournitures et approvisionnement	42 872,4	42 943,0	41 875,4
Autres dépenses	10 966,6	15 094,1	10 514,0
Amortissement	30 248,3	26 896,3	27 953,3
Dépenses totales	1 486 006,9	1 412 380,3	1 240 952,0

33 Le budget correspond au budget initial sans les modifications budgétaires

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

3.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

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

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

Ce projet vise à transférer les radiocommunications de la desserte policière vers le système de transmission de voix et de données du RENIR, en remplaçant les équipements concernés. Pour les patrouilleurs, ce transfert permet l'utilisation d'un système numérique offrant une meilleure robustesse du signal et une qualité audio supérieure. Cette modernisation garantit une clarté et une disponibilité maximales des communications, renforçant ainsi la sécurité des intervenants et des citoyens.

En 2023-2024, 75 % des unités de la desserte policière utilisaient le RENIR. En 2024-2025, la SQ a progressé de 9 %, atteignant ainsi un taux de 84 %. D'ici la fin de l'année financière 2025-2026, la totalité des unités (100 %) devrait utiliser le RENIR.

Déploiement du service Internet par satellite

La SQ a déployé des systèmes de télécommunication par satellite afin de fournir un accès à Internet dans les zones éloignées. Ce dispositif renforce l'efficacité et la sécurité des opérations policières en offrant une connectivité fiable pour la coordination des interventions et en assurant une réponse rapide aux incidents sur l'ensemble du territoire québécois. En outre, ce système peut servir de solution de secours pour les systèmes de communication traditionnels, garantissant une redondance en cas de défaillance des réseaux principaux. En conclusion, le déploiement de ces systèmes offre à la SQ des avantages considérables en matière de connectivité, de fiabilité, de flexibilité et de collaboration, contribuant ainsi à améliorer l'efficacité et la réactivité de l'organisation.

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

Les NABI déterminent les biens informationnels (ex. : type d'ordinateur et nombre d'écrans) attribués à chaque corps d'emploi, ou fonction policière, occupé au sein de l'organisation. Ce cadre de référence permet d'uniformiser l'équipement fourni d'un employé à l'autre. En 2024-2025, 1 196 ordinateurs portables ont été déployés, notamment en remplacement d'ordinateurs fixes, ce qui a permis de terminer la mise en œuvre de ces normes. Les équipements fournis dans le cadre du déploiement des NABI favorisent une plus grande mobilité des ressources dans la réalisation du travail (télétravail et déplacements opérationnels).

Cependant, l'homogénéité prescrite par le NABI est difficilement applicable à l'ensemble de l'organisation, notamment pour les unités offrant des services spécialisés en enquête et en surveillance du territoire, qui nécessitent des équipements spécifiques pour accomplir leur mission. Pour répondre à cette réalité, la SQ a entrepris l'élaboration de NABI adaptées à leurs besoins. L'objectif est de garantir une gestion optimale du parc bureautique en veillant à ce que le matériel soit sécurisé et compatible. Cela permet de fournir des services de maintenance et de soutien plus efficaces et d'optimiser les ressources en s'assurant que chaque fonction dispose des outils nécessaires pour accomplir sa mission. De plus, la mise en place de normes claires facilite l'adaptation rapide du matériel aux évolutions technologiques et aux besoins changeants des différents départements.

Rehaussement des équipements bureautiques des salles de patrouilleurs

La SQ a entrepris le remplacement massif de plus de 700 ordinateurs obsolètes situés dans les salles de rédaction des patrouilleurs. Cette mise à niveau était particulièrement nécessaire, car ces équipements ne répondaient pas aux exigences minimales pour la migration vers Windows 11 en 2025. Fournir de nouveaux ordinateurs permet de réduire les temps d'attente et les interruptions dues aux pannes, ce qui augmente la productivité des patrouilleurs. De plus, travailler avec du matériel moderne contribue à un environnement de travail performant.

Mise en place du rapport d'accident informatisé et des constats abrégés municipaux

La solution de gestion informatisée BERA a été déployée dans les postes de la MRC de Vaudreuil-Soulanges Est, de Vaudreuil-Soulanges Ouest et du Haut-Saint-Laurent, avec la mise en œuvre des volets « rapport d'accident » et « constat abrégé municipal ». En éliminant le support papier, y compris l'envoi postal aux citoyens et aux partenaires, la solution BERA optimise les processus de travail et réduit le temps de rédaction des patrouilleurs ainsi que celui associé à la reddition de comptes et aux demandes ad hoc. Cette solution facilite les interventions policières et exploite efficacement l'information. De plus, elle assure une compatibilité avec les systèmes de la Société de l'assurance automobile du Québec, du Bureau des infractions et amendes et des cours de justice du Québec, réduisant le temps de saisie et améliorant la fiabilité des données produites. Enfin, le déploiement des rapports d'accident et des constats abrégés municipaux informatisés dans les trois postes MRC désignés constitue un jalon important pour étendre progressivement l'utilisation de la solution BERA sur tout le territoire de la SQ.

Programme de consolidation des centres de traitement informatique

Ce programme s'inscrit dans le cadre de la modernisation des technologies informationnelles gouvernementales. Il vise à réduire le nombre de centres de traitement informatique répartis dans les divers ministères et organismes publics, en favorisant le transfert de la majorité des charges³⁵ vers l'infonuagique publique ou privée. Ainsi, il permettra d'accroître la performance, l'efficacité, la disponibilité et la protection des actifs informationnels des organisations. Au 31 mars 2025, la SQ avait terminé le transfert de 95,69 % de ses serveurs vers le nuage public. D'ici le 31 décembre 2025, le programme prévoit transférer le maximum de charges de traitement et de stockage vers l'infonuagique publique ou privée et consolider les charges résiduelles dans l'un des centres de traitement sous la responsabilité du ministère de la Cybersécurité et du Numérique.

Implantation du système de gestion des apprentissages (SGA)

Depuis le 13 janvier 2025, le nouveau SGA de la SQ est opérationnel. Ce système optimise la gestion et le suivi des formations, garantissant une efficacité accrue et une meilleure accessibilité des activités de formation pour tous les employés. Le SGA centralise et organise toutes les activités de formation, facilite l'accès aux ressources pédagogiques et offre des rapports détaillés pour une gestion améliorée des dossiers de formation. Bref, cette solution privilégie des pratiques innovantes et performantes, contribuant ainsi au développement professionnel continu de l'ensemble des employés.

À titre d'exemple, la formation sur le Programme de déclaration uniforme de la criminalité, initialement offerte en présentiel, est désormais disponible sur la plateforme du SGA depuis janvier 2025. La mise en ligne d'une autoformation obligatoire pour tous les patrouilleurs et enquêteurs de la SQ qui transmettent des données au CRPQ facilitera l'accessibilité et offrira une flexibilité accrue aux apprenants tout en permettant de réaliser des économies concrètes en réduisant les frais de déplacement.

Modernisation de la solution de gestion de l'inventaire

Après plus de 20 ans sans évolution, la solution de gestion de l'inventaire et de l'approvisionnement se réinvente. La nouvelle version, disponible depuis le 28 octobre 2024, marque une étape majeure dans la modernisation du système en optimisant le développement et l'acquisition de vêtements adaptés aux besoins des unités de la SQ. Grâce à une interface repensée, à des fonctionnalités enrichies, à une performance accrue et à une expérience utilisateur améliorée, cette version non seulement répond aux exigences actuelles du service d'approvisionnement, mais offre également des possibilités de réutilisation pour d'autres services au sein de l'organisation. Le système intègre les orientations gouvernementales favorisant le partage, la mutualisation et la réutilisation des ressources informationnelles. En somme, cette solution se veut unique et adaptée aux besoins variés des différentes unités organisationnelles.

35 Lots de données.



4. ANNEXES - AUTRES EXIGENCES

4.1 GESTION DES EFFECTIFS

Tableau 19 : Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés^{36,37}

CATÉGORIES ³⁸	HEURES TRAVAILLÉES (1)	HEURES SUPPLÉMENTAIRES (2)	TOTAL DES HEURES RÉMUNÉRÉES ³⁹ (3) = (1) + (2)	2024-2025 TOTAL EN ETC ⁴⁰ TRANSPOSÉS [4] = [3] / 1 826,3	2023-2024 TOTAL EN ETC TRANSPOSÉS (5)	ÉVOLUTION [6] = [4] - [5]
Personnel d'encadrement ⁴¹	138 584,1	208,4	138 792,5	76	74	2
Personnel professionnel	1 210 806,3	12 194,7	1 223 001,1	670	632	38
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	3 017 785,6	82 650,2	3 100 435,8	1 698	1 638	60
Agents de la paix ⁴²	12 427 167,0	865 753,7	13 292 920,7	7 279	7 178	101
Ouvriers et personnel d'entretien et de service	69 834,7	2 707,8	72 542,5	40	47	-7
Total	16 864 177,7	963 514,9	17 827 692,6	9 762	9 568	194

Ces données révèlent que le nombre total des heures rémunérées atteint 17 827 692,6 alors que le niveau d'effectifs approuvé est de 17 316 764 heures. Il y a une surconsommation de 510 929 heures rémunérées. La SQ a consommé le 103,0 % de la cible établie par la Secrétariat du Conseil du trésor. Le nombre d'équivalents en temps complet (ETC) transposés (9 762) est supérieur au nombre des effectifs en place (8 599), car le nombre d'heures de travail de certains corps d'emplois civils ainsi que de la catégorie des agents de la paix est supérieur à 35 heures hebdomadaires, soit 1 826,3 heures par année. La Sûreté du Québec a dépassé la cible d'heures en raison de la continuité de certains mandats, pour lesquels les heures rémunérées étaient soit échues, soit non encore attribuées.

CONTRATS DE SERVICE

Tableau 20 : Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

	NOMBRE	VALEUR
Contrats de service avec une personne physique (dans les affaires ou non)	16	900 126,00 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique ⁴³	78	42 211 389,33 \$
Total des contrats de service	94	43 111 515,33 \$

36 Nombre d'heures rémunérées converti en équivalents temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine.

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

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

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

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

41 Conformément à la Directive concernant l'ensemble des conditions de travail des cadres, aucune rémunération ou compensation sous forme de congé n'est versée aux cadres pour des heures de travail effectuées en heures supplémentaires (article 5). Les heures dans le tableau correspondent à l'utilisation par quatre (4) cadres nouvellement promus pendant l'exercice financier de référence, pour leurs heures supplémentaires effectuées et cumulées avant l'accession à leur poste d'encadrement.

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

43 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.

4.2 DÉVELOPPEMENT DURABLE

Conformément à la *Loi sur le développement durable* (RLRQ, chapitre D-8.1.1), la SQ a mis en place son sixième plan d'action de développement durable (PADD). Les liens avec les objectifs et les résultats recherchés mentionnés dans les tableaux de cette section font référence à ceux qui sont proposés dans la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD) 2023-2028 du gouvernement du Québec et du PADD 2023-2028 de la SQ.

Tableau 21 : Sommaire des résultats 2024-2025 du PADD 2023-2028

SOUS-OBJECTIFS DE LA SGDD	ACTIONS DU PADD	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
2.3.1 Améliorer l'accès aux milieux naturels	Sécuriser les accès aux espaces verts et milieux naturels sur le territoire couvert par la Sûreté du Québec	Quantité totale d'activités de patrouille à proximité et à l'intérieur des espaces verts et milieux naturels (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 720)	630	S. O.
3.2.1 Favoriser la cohésion sociale par le dialogue culturel	Mettre en place des stratégies de communication ciblées pour les communautés autochtones desservies par la Sûreté du Québec	Proportion des communautés autochtones desservies par la Sûreté du Québec pour lesquelles une stratégie de communication adaptée a été mise en place (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 100 %)	33 %	37,5 % Cible atteinte
4.2.1 Augmenter la part modale des déplacements actifs et collectifs	Contribuer à la réduction du nombre de collisions impliquant des cyclistes et des piétons	Proportion de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant des cyclistes et des piétons sur le territoire de la Sûreté du Québec (Mesure de départ en 2022-2023 : 11,05 % ; cible 2027-2028 : 10 %)	10,75 %	9,92 % Cible atteinte
5.1.1 Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Évaluer la durabilité des interventions structurantes de la Sûreté du Québec	Proportion des interventions structurantes de l'organisation ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 80 %)	58 %	64 % Cible atteinte
5.4.1 Augmenter la part des acquisitions responsables	Augmenter les acquisitions responsables au sein de l'organisation	Proportion des acquisitions intégrant des composantes responsables (Mesure de départ en 2022-2023 : 23 % ; cible 2027-2028 : 50 %)	25 %	41,84 % Cible atteinte
5.5.1 Augmenter la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	Accroître l'indice de maturité numérique responsable de l'organisation	Indice de maturité numérique responsable (Mesure de départ en 2022-2023 : 25 % ; cible 2027-2028 : 67,4 %)	31,8 %	31,8 % Cible atteinte
5.7.1 Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles dans les bâtiments de la Sûreté du Québec	Quantité totale d'attestations <i>ICI on recycle</i> + obtenues pour des bâtiments ou locaux occupés par des employés de la Sûreté du Québec (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 5)	2	2 Cible atteinte

SOUS-OBJECTIFS DE LA SGDD	ACTIONS DU PADD	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.8.1 Réduire les émissions de gaz à effet de serre du parc de véhicules légers et lourds de l'État	Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules de la Sûreté du Québec	Proportion de véhicules verts au sein de la flotte de la Sûreté du Québec (Mesure de départ en 2022-2023 : 6,1 % ; cible 2027-2028 : 37,2 %)	19,3 %	10,7 % Cible non atteinte
		Quantité totale d'adresses où les infrastructures seront disponibles pour permettre un ajout rapide de bornes électriques (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 15)	6	7 Cible atteinte
5.8.2 Accroître la part modale du transport actif, du transport collectif et des solutions de rechange à l'auto solo chez les employés de l'État	Mettre en place des mesures qui favorisent le transport actif, collectif et des solutions alternatives à l'auto solo chez les employés de l'organisation	Quantité totale de mesures mises en place qui favorisent le transport actif, collectif et des solutions alternatives à l'auto solo chez les employés de l'organisation (Mesure de départ en 2022-2023 : 2 ; cible 2027-2028 : 15)	6	6 Cible atteinte

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

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
2.3.1 Améliorer l'accès aux milieux naturels	Sécuriser les accès aux espaces verts et milieux naturels sur le territoire couvert par la Sûreté du Québec	Quantité totale d'activités de patrouille à proximité et à l'intérieur des espaces verts et milieux naturels (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 720)	630	S.O.

La SQ n'est pas en mesure de déterminer si elle a atteint la cible de 630 activités de patrouille à proximité et à l'intérieur des espaces verts et des milieux naturels pour 2024-2025. En effet, la non-compilation de ce type d'activité faisait partie des moyens de sensibilisation mis en place par les membres de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec à la suite de l'échéance du contrat de travail des policiers le 31 mars 2022.

Comme la période estivale est marquée par une hausse de la fréquentation de ces endroits, et que les moyens de sensibilisation étaient toujours en vigueur pendant une bonne partie de l'été 2024, les données partielles disponibles ne sont pas représentatives du nombre d'activités réellement réalisées.

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

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
3.2.1 Favoriser la cohésion sociale par le dialogue culturel	Mettre en place des stratégies de communication ciblées pour les communautés autochtones desservies par la Sûreté du Québec	Proportion des communautés autochtones desservies par la Sûreté du Québec pour lesquelles une stratégie de communication adaptée a été mise en place (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 100 %)	33 %	37,5 % Cible atteinte

Dans le cadre du PADD, la SQ s’est engagée à favoriser la cohésion sociale par le dialogue culturel. Des stratégies de communication pérennes et ciblées doivent être développées pour huit communautés autochtones présentant une assise territoriale et des membres résidents desservies par la SQ. La mise en place d’un comité de travail a permis de déterminer la priorisation des communautés et de déployer une stratégie de communication adaptée aux besoins de la communauté identifiée.

À la suite de consultations tenues au printemps 2024, où des collaborateurs et des membres des communautés ont exprimé des besoins en matière de prévention, les deux communautés de Kanesatake et de Kitcisakik ont été priorisées pour 2024-2025. Qui plus est, il s’agissait de pérenniser la diffusion de documents, entreprise en 2023-2024 à Winneway, dans un journal numérique et sur les médias sociaux. Aux quatre documents transmis l’an dernier se sont ajouté neuf documents identifiés comme étant pertinents lors des rencontres hebdomadaires du comité de sécurité publique.

Kanesatake

En 2024-2025, la SQ s’est engagée à collaborer étroitement avec l’agent d’information de la communauté de Kanesatake, notamment en transmettant divers documents de prévention de la criminalité ainsi qu’en fournissant des communiqués de presse lors d’événements touchant le territoire de la communauté. Cette initiative favorise la diffusion des documents par le biais d’un journal numérique et des plateformes de médias sociaux. À ce jour, cinq communiqués et deux documents de prévention ont été transmis.

Kitcisakik

Pour l’année 2024-2025, la SQ s’est engagée à soutenir l’infirmière de Kitcisakik en lui transmettant divers documents de prévention pour qu’ils soient publiés dans le journal de santé mensuel, afin de sensibiliser la communauté aux enjeux locaux. Dans le cadre de cette initiative, la SQ a publié quatre documents abordant des sujets pertinents aux réalités vécues au sein de la communauté.

Indicateur 3 : Proportion de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant des cyclistes et des piétons sur le territoire de la Sûreté du Québec
(Mesure de départ en 2022-2023 : 11,05 % ; cible 2027-2028 : 10 %)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
4.2.1. Augmenter la part modale des déplacements actifs et collectifs	Contribuer à la réduction du nombre de collisions impliquant des cyclistes et des piétons	Proportion de collisions mortelles et avec blessés graves impliquant des cyclistes et des piétons sur le territoire de la Sûreté du Québec (Mesure de départ en 2022-2023 : 11,05 % ; cible 2027-2028 : 10 %)	10,75 %	9,92 % Cible atteinte

Le nombre de piétons et de cyclistes impliqués dans des collisions mortelles et avec blessés graves sur le territoire de la SQ s’élève à 110 en 2024. Ainsi, le pourcentage de piétons et de cyclistes impliqués sur l’ensemble des collisions mortelles et avec blessés graves survenues sur le territoire de la SQ (1 109) s’établit à 9,92 %, permettant d’atteindre la cible pour l’année en cours.

Indicateur 4 : Proportion des interventions structurantes de l’organisation ayant fait l’objet d’une évaluation de la durabilité
(Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 80 %)

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.1.1. Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales	Évaluer la durabilité des interventions structurantes de la Sûreté du Québec	Proportion des interventions structurantes de l’organisation ayant fait l’objet d’une évaluation de la durabilité (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 80 %)	58 %	64 % Cible atteinte

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

Quatorze interventions structurantes ont été répertoriées en 2024-2025. L'évaluation de neuf de ces interventions, soit 64 % des interventions répertoriées, a été effectuée à l'aide de l'outil d'évaluation de la durabilité fourni par le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs.

Les interventions évaluées sont : « Dépersonnalisation et réaménagement des locaux de la Direction du soutien à la performance », « Milieu de travail axé sur les activités », « Unité aéroportuaire Montréal-Trudeau de la SQ », « Transfert du parc automobile de la SQ vers le Centre de gestion de l'équipement roulant », « Caméras portatives », « Engagement policier », « Santé psychologique des policiers », « Durée de rétention des copies de sauvegarde » et « Mise en place du guichet unique du CRPQ »⁴⁴.

Indicateur 5 : Proportion des acquisitions intégrant des composantes responsables

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

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.4.1. Augmenter la part des acquisitions responsables	Augmenter les acquisitions responsables au sein de l'organisation	Proportion des acquisitions intégrant des composantes responsables (Mesure de départ en 2022-2023 : 23 % ; cible 2027-2028 : 50 %)	25 %	41,84 % Cible atteinte

En 2024-2025, la SQ a poursuivi ses efforts déployés dans les années précédentes afin de maintenir et d'augmenter les acquisitions responsables au sein de l'organisation. La SQ a collecté et compilé les données concernant les acquisitions écoresponsables dans le système électronique d'appel d'offres. Elle a maintenu la clause d'écoresponsabilité, intégrée dans les documents d'appels d'offres publics, concernant spécifiquement les produits du vêtement et du textile ainsi que les droits des travailleurs de ce secteur.

En 2024-2025, la proportion des acquisitions qui intègrent des critères responsables⁴⁵ selon les exigences légales est de 41,84 %. La cible est atteinte.

Indicateur 6 : Indice de maturité numérique responsable

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

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.5.1. Augmenter la performance environnementale des systèmes numériques gouvernementaux	Accroître l'indice de maturité numérique responsable de l'organisation	Indice de maturité numérique responsable (Mesure de départ en 2022-2023 : 25 % ; cible 2027-2028 : 67,4 %)	31,8 %	31,8 % Cible atteinte

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

L'objectif de la SQ en matière de maturité numérique responsable pour l'année 2024-2025 visait à adopter certaines pratiques générales écoresponsables. Des efforts ont été réalisés pour réduire la consommation et optimiser la durée d'utilisation des équipements.

Certaines initiatives ont permis d'augmenter les efforts de la SQ en matière de réduction de la consommation. À l'hiver 2025, l'état-major a réduit la durée de conservation des copies de sauvegarde des données de la SQ de 10 à 5 ans, permettant ainsi de diminuer la consommation d'énergie y étant associée. En outre, au cours de l'année, le déploiement de la solution BERA s'est poursuivi. Cela permettra, à terme, de réduire le nombre de formulaires imprimés liés aux constats d'infraction.

44 Les projets « Milieu de travail axé sur les activités » et « Santé psychologique des policiers » ont été évalués en 2022 et en 2023 respectivement. Comme les projets ont évolué et sont toujours en cours, une deuxième évaluation a eu lieu pour ceux-ci.

45 Acquisition responsable : effectuer de l'acquisition responsable, c'est choisir un bien ou un service ou réaliser des travaux de construction en considérant les impacts environnementaux, sociaux et économiques de ceux-ci à court, moyen et long terme. Source : Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs.

De plus, l'optimisation de la durée de vie utile des équipements est prioritaire pour la SQ. Par conséquent, lorsqu'un équipement est défectueux, la réparation est privilégiée, dans la mesure du possible, avant d'en autoriser le remplacement. Bien que le remplacement des équipements soit prévu sur une période de trois ans suivant la fin des garanties, il n'est pas systématique. En effet, la SQ remplace les équipements uniquement lorsque cela est nécessaire, évitant ainsi le retrait hâtif d'équipements fonctionnels ou réparables.

Ces actions ont contribué à augmenter l'indice de maturité numérique responsable de la SQ, avec une note de 31,8 % (21 points sur un total possible de 66), menant à une cible atteinte pour la période 2024-2025.

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

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

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.7.1. Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles	Accroître la performance de la gestion des matières résiduelles dans les bâtiments de la Sûreté du Québec	Quantité totale d'attestations <i>ICI on recycle</i> + obtenues pour des bâtiments ou locaux occupés par des employés de la Sûreté du Québec (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 5)	2	2 Cible atteinte

Dans le cadre de la SGDD 2023-2028, il est attendu des ministères et des organismes qu'ils obtiennent l'attestation *ICI on recycle* + pour certains bâtiments et/ou locaux qu'ils occupent. La SQ s'est engagée dans son PADD à adhérer à ce programme de RECYC-QUÉBEC pour cinq des bâtiments qu'elle occupe d'ici 2028.

L'édifice Wilfrid-Derome a obtenu le niveau « Performance + » de l'attestation *ICI on recycle* + en janvier 2025.

Le poste principal de la MRC de La Côte-de-Gaspé a obtenu le niveau « Performance » de l'attestation *ICI on recycle* + en mars 2025.

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

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

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.8.1. Réduire les émissions de gaz à effet de serre du parc de véhicules légers et lourds de l'État	Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules de la Sûreté du Québec	Proportion de véhicules verts au sein de la flotte de la Sûreté du Québec (Mesure de départ en 2022-2023 : 6,1 % ; cible 2027-2028 : 37,2 %)	19,3 %	10,7 % Cible non atteinte

La SQ possède **406 véhicules verts actifs** sur un total de **3 797 en service actif**, ce qui représente 10,7 %.

La cible n'a pas été atteinte cette année pour plusieurs raisons. Présentement, les achats de véhicules hybrides, hybrides rechargeables ou électriques sont limités aux véhicules banalisés ou civils puisque ces types de véhicules ne répondent pas aux besoins de l'utilisation d'un véhicule de patrouille, et ce, pour trois raisons :

1. Besoin opérationnel : les véhicules de patrouille doivent parcourir de longues distances et risquent de se retrouver dans des endroits ou des régions où l'accès à des bornes de recharge est presque impossible.
2. La flotte doit être constituée d'un ensemble diversifié de véhicules.
3. Aucun nouveau modèle de véhicule muni d'un « *police pack* » n'a été ajouté à la flotte depuis l'acquisition des Ford Explorer 2022 en raison de problèmes liés à l'accélération et au système hybride, ce qui a nécessité l'achat de véhicules à essence. Donc, sur les 600 véhicules que nous acquérons en moyenne annuellement, environ 300 sont des véhicules de patrouille et 300 sont des véhicules banalisés ou civils. Comme l'augmentation des achats de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hybrides ne se fait que sur la moitié des achats (la partie des 300 achats de véhicules banalisés ou civils), cela rend difficile l'atteinte des cibles de véhicules verts.

Le choix limité des modèles de véhicules hybrides rechargeables ou électriques offerts au Centre d'acquisitions gouvernementales freine les acquisitions. L'augmentation de l'offre de ces véhicules par les fabricants et leur disponibilité au Centre d'acquisitions gouvernementales sont essentielles pour atteindre les cibles.

Nombre total de véhicules verts actifs :

- 123 véhicules hybrides, dont 96 de patrouille ;
- 283 véhicules hybrides rechargeables, dont 189 en location du Centre de gestion de l'équipement roulant et 94 acquis par la SQ.

Aucun véhicule 100 % (entièrement) électrique n'a encore été acquis. Toutefois l'ajout de 10 véhicules est prévu pour 2025-2026 dans le cadre d'un projet pilote afin d'être en mesure de s'approcher des cibles d'électrification de la flotte imposées par la Politique gouvernementale d'acquisition des véhicules, lesquelles sont renforcées par le Plan pour une économie verte 2030.

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

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

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.8.1. Réduire les émissions de gaz à effet de serre du parc de véhicules légers et lourds de l'État	Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules de la Sûreté du Québec	Quantité totale d'adresses où les infrastructures seront disponibles pour permettre un ajout rapide de bornes électriques (Mesure de départ : S. O. ; cible 2027-2028 : 15)	6	7 Cible atteinte

En 2024-2025, des infrastructures permettant l'ajout de bornes électriques ont été installées aux trois adresses suivantes :

- 331, rue Chambly, Marieville – poste MRC ;
- 505, rue Lewis Ouest, Waterloo – poste MRC ;
- 20, boulevard Comeau, Baie-Comeau – quartier général.

La SQ a ainsi réussi à atteindre la cible visée pour l'année 2024-2025. Ces adresses s'ajoutent aux 4 ciblées en 2023-2024.

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

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

SOUS-OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES 2024-2025	RÉSULTATS 2024-2025
5.8.2. Accroître la part modale du transport actif, du transport collectif et des solutions de rechange à l'auto solo chez les employés de l'État	Mettre en place des mesures qui favorisent le transport actif, collectif et des solutions alternatives à l'auto solo chez les employés de l'organisation	Quantité totale de mesures mises en place qui favorisent le transport actif, collectif et des solutions alternatives à l'auto solo chez les employés de l'organisation (Mesure de départ en 2022-2023 : 2 ; cible 2027-2028 : 15)	6	6 Cible atteinte

Dans le cadre de la SGDD 2023-2028, la SQ s'est engagée à favoriser des modes de transport alternatifs à l'auto solo.

Trois mesures de sensibilisation ont été prises cette année, soit la relance de l'application interne de covoiturage auprès des employés, la participation de la SQ au Défi du Mois du vélo de Vélo Québec et la participation de la SQ au Défi sans auto solo. Il est à noter que ces défis sont des activités de sensibilisation auxquelles la SQ participe de façon récurrente. Elle y a notamment participé en 2023-2024 et en 2022-2023. La cible cumulative est atteinte.

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

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

DIVULGATION D’ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L’ÉGARD DES ORGANISMES PUBLICS (ARTICLE 25), 2024-2025	2024-2025
1. Le nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations entre le 1 ^{er} avril et le 29 novembre 2024 ^{46, 47}	4
2. Le nombre de motifs allégués dans les divulgations reçues (point 1) ⁴⁸	4
3. Le nombre de motifs auxquels on a mis fin en application du paragraphe 3 de l’article 22	4
4. Parmi les divulgations reçues (point 1), le nombre total de divulgations qui se sont avérées fondées, c’est-à-dire comportant au moins un motif jugé fondé	0
5. Le nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l’article 23 ⁴⁹	0

Tableau 23 : Motifs vérifiés par le responsable du suivi des divulgations, ventilés par catégorie d’acte répréhensible

MOTIFS VÉRIFIÉS VENTILÉS PAR CATÉGORIE D’ACTE RÉPRÉHENSIBLE	NOMBRE DE MOTIFS	MOTIFS FONDÉS
Une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d’une telle loi	4	0
Un manquement grave aux normes d’éthique et de déontologie	0	0
Un usage abusif des fonds ou des biens d’un organisme public, y compris de ceux qu’il gère ou détient pour autrui	0	0
Un cas grave de mauvaise gestion au sein d’un organisme public, y compris un abus d’autorité	0	0
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	0	0
Le fait d’ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible désigné précédemment	0	0
TOTAL	4	0

46 Depuis le 30 novembre 2024, les organisations assujetties à l’article 18 de la *Loi facilitant la divulgation d’actes répréhensibles à l’égard des organismes publics* n’ont plus l’obligation d’établir une procédure visant à faciliter la divulgation d’actes répréhensibles par les employés.

47 Le nombre de divulgations correspond au nombre de divulgateurs.

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

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

4.4 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES, MEMBRES DES MINORITÉS ETHNIQUES, PERSONNES HANDICAPÉES, AUTOCHTONES ET FEMMES

Tableau 24 : Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPES VISÉS		NOMBRE AU 31 MARS 2023	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2023 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2024	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2024 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2025	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2025 (%)
Membres des minorités visibles	Policiers	84	1,4	95	1,6	103	1,7
	Civils	241	10,4	262	10,8	280	11,3
	Total	325	4,0	357	4,2	383	4,5
Membres des minorités ethniques	Policiers	53	0,9	52	0,9	52	0,8
	Civils	133	5,7	134	5,5	132	5,3
	Total	186	2,3	186	2,2	184	2,1
Personnes handicapées	Policiers	19	0,3	23	0,4	18	0,3
	Civils	41	1,8	44	1,8	38	1,5
	Total	60	0,7	67	0,8	56	0,7
Autochtones	Policiers	122	2,1	125	2,1	124	2,0
	Civils	14	0,6	15	0,6	14	0,6
	Total	136	1,7	140	1,7	138	1,6
Femmes	Policiers	1 625	27,6	1 687	28,2	1 796	29,3
	Civils	1 617	69,7	1 707	70,1	1 729	70,1
	Total	3 242	39,5	3 394	40,3	3 525	41,0

À moins d'indications contraires sur la révision des cibles, celles-ci sont les suivantes pour l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2028⁵⁰ :

- Membres des minorités visibles : 16,6 % ;
- Membres des minorités ethniques : 4,0 % ;
- Personnes handicapées : 2,4 % ;
- Autochtones : 1,0 % ;
- Femmes : aucune cible de représentativité n'a été fixée, puisqu'il n'y a pas de sous-représentation dans l'ensemble de l'effectif.

50 Il est à noter que les cibles de représentativité pour les membres des minorités ethniques, les personnes handicapées et les Autochtones sont des cibles intermédiaires. Celles-ci seront revues à la hausse lorsqu'elles seront atteintes, et ce, jusqu'à l'atteinte de la cible ultime, qui correspond au taux de disponibilité de chacun des groupes dans la population active et en situation d'activité.

Tableau 25 : Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein du personnel d'encadrement – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPES VISÉS	NOMBRE AU 31 MARS 2023	TAUX DE PRÉSENCE DANS LE PERSONNEL D'ENCADREMENT AU 31 MARS 2023 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2024	TAUX DE PRÉSENCE DANS LE PERSONNEL D'ENCADREMENT AU 31 MARS 2024 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2025	TAUX DE PRÉSENCE DANS LE PERSONNEL D'ENCADREMENT AU 31 MARS 2025 (%)
Membres des minorités visibles	4	5,5	4	5,5	6	7,8
Membres des minorités ethniques	4	5,5	2	2,7	1	1,3
Personnes handicapées	1	1,4	1	1,4	1	1,3
Autochtones	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Femmes	49	67,1	46	63,0	51	66,2

À moins d'indications contraires sur la révision des cibles, celles-ci sont les suivantes pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2028⁵¹ :

- Membres des minorités visibles : 7,1 % ;
- Membres des minorités ethniques : 3,0 % ;
- Personnes handicapées : 0,5 % ;
- Autochtones : 1,2 % ;
- Femmes : aucune cible de représentativité n'a été fixée, puisqu'il n'y a pas de sous-représentation au sein du personnel d'encadrement.

Tableau 26 : Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein de l'effectif policier – résultats comparatifs par catégorie d'emplois au 31 mars de chaque année

GROUPES VISÉS		NOMBRE AU 31 MARS 2023	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2023 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2024	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2024 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2025	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2025 (%)
Membres des minorités visibles	Officiers	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Sous-officiers	25	0,4	26	0,4	28	0,5
	Agents	59	1,0	69	1,2	75	1,2
	Total	84	1,4	95	1,6	103	1,7
Membres des minorités ethniques	Officiers	1	0,0	0	0,0	0	0,0
	Sous-officiers	21	0,4	20	0,3	24	0,4
	Agents	31	0,5	32	0,5	28	0,5
	Total	53	0,9	52	0,9	52	0,8

51 *Idem.*

GROUPES VISÉS		NOMBRE AU 31 MARS 2023	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2023 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2024	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2024 (%)	NOMBRE AU 31 MARS 2025	TAUX DE PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL AU 31 MARS 2025 (%)
Personnes handicapées	Officiers	1	0,0	2	0,0	2	0,0
	Sous-officiers	8	0,1	9	0,2	8	0,1
	Agents	10	0,2	12	0,2	8	0,1
	Total	19	0,3	23	0,4	18	0,3
Autochtones	Officiers	5	0,1	5	0,1	4	0,1
	Sous-officiers	40	0,7	44	0,7	43	0,7
	Agents	77	1,3	76	1,3	77	1,3
	Total	122	2,1	125	2,1	124	2,0
Femmes	Officiers	46	0,8	50	0,8	51	0,8
	Sous-officiers	611	10,4	648	10,8	695	11,3
	Agents	968	16,4	989	16,5	1 050	17,1
	Total	1 625	27,6	1 687	28,2	1 796	29,3

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

Tableau 27 : Autres mesures ou actions en 2024-2025 (ex. : activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation)

MESURE OU ACTION	GRUPE CIBLE	NOMBRE DE PERSONNES VISÉES
Programme de relève en gestion et moyens de développement offerts afin de favoriser la progression de carrière et la rétention des femmes dans les postes de cadres intermédiaires et supérieurs	Femmes	Tous les cadres et officiers de la SQ
Mise en place d'un comité d'ambassadeurs chargé d'attirer des femmes en gestion (programme de relève en gestion)	Femmes	Tous les cadres et officiers de la SQ
Atelier pour les femmes gestionnaires sur le thème « Pour TOUTES les femmes et les filles : droits, égalité et autonomisation » (conférence de Mme Dominique Savoie)	Femmes	55 femmes gestionnaires
Événement Diversité en uniforme à la place Charles-Le Moyne, à Longueuil (23 avril 2024)	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Public Environ 150 visiteurs au kiosque de la SQ
Événement Diversité en uniforme à Montréal (10 octobre 2024)	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Public Environ 75 visiteurs

MESURE OU ACTION	GROUPE CIBLE	NOMBRE DE PERSONNES VISÉES
Présence à l'événement Diversité en uniforme (20 et 21 février 2025)	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	Environ 75 visiteurs au kiosque de la SQ
Journée de l'emploi à Sherbrooke	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Public
Café-emploi du SÖIT au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Public 32 participants
Courriels d'accueil aux nouveaux employés (civils et étudiants) incluant une référence au Programme d'accès à l'égalité en emploi	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Tous les nouveaux employés civils de la SQ
Mise à jour des gabarits d'affichage en promotion pour y inclure la mesure 5 du Programme d'accès à l'égalité en emploi, qui permet aux membres des groupes visés de soumettre leur candidature à un emploi offert en promotion aux fonctionnaires appartenant à une entité administrative ou à une zone géographique autre que celle spécifiquement exigée dans l'offre d'emploi	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Tous les employés civils de la fonction publique
Participation à la Journée en répartition d'appels d'urgence au collège Montmorency de Laval	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Environ 20 étudiants du programme en répartition d'appels d'urgence
Participation au Salon de l'emploi et de la formation continue au palais des congrès à Montréal en avril et en octobre	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Environ 20 000 en avril Environ 20 000 en octobre
Promotion de l'événement Duo Emploi 2024, qui vise à offrir des stages pour les personnes handicapées et participation à l'événement	Personnes handicapées	Cinq personnes handicapées ont effectué un stage au sein de la SQ durant la Semaine québécoise des personnes handicapées qui a eu lieu du 1 ^{er} au 7 juin 2024.
Foire d'emploi de Gatineau	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Public
Participation à l'événement Place aux femmes (25 avril 2024)	Femmes	Environ 115 visiteurs au kiosque de la SQ
Participation à l'événement Place aux femmes (27 novembre 2024)	Femmes	Environ 80 visiteurs au kiosque de la SQ
Participation à l'événement Place aux femmes (20 février 2025)	Femmes	Environ 100 visiteurs au kiosque de la SQ
Présence de la SQ au salon de l'emploi de Wemotaci	Autochtones	Public
Présence d'un kiosque d'information SQ à l'Université de Montréal afin de promouvoir le programme <i>AEC Diversité policière</i>	Membres des minorités visibles et ethniques, Autochtones et femmes	Environ 40 étudiants
Présentation du programme <i>AEC Diversité policière</i> à l'organisme Action travail des femmes	Femmes	Environ 15 femmes
Dîner-causerie au collège Maisonneuve (février 2025)	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	Environ 15 étudiants

MESURE OU ACTION	GROUPE CIBLE	NOMBRE DE PERSONNES VISÉES
Participation au salon carrières autochtones de Trois-Rivières	Autochtones	Environ 50 étudiants
Participation au salon de l'emploi et de la formation de Montréal	Membres des minorités visibles et ethniques, Autochtones et femmes	Public
Événement Diversité en uniforme à Montréal (21 et 22 février 2025)	Membres des minorités visibles et ethniques et Autochtones	Environ 75 visiteurs au kiosque de la SQ
Présence aux kiosques de plusieurs journées communautaires telles que Fierté Val-d'Or, Fierté Charlevoix, Fierté Montréal et Fête-arc-en-ciel de Québec	Membres des minorités visibles et ethniques, Autochtones et femmes	Public
Mise à jour des renseignements concernant l'appartenance à un groupe cible en effectuant un exercice de rappel annuel auprès de tous les employés et gestionnaires de la SQ	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la SQ
Invitation à participer au programme de mentorat en équité, diversité et inclusion offert dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 du Secrétariat du Conseil du trésor	Membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et femmes	Tous les employés civils de la SQ
Traitement des demandes d'adaptation de l'environnement et des outils de travail exprimées par des employés handicapés	Personnes handicapées	Trois personnes ayant soumis une demande
Promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées et de la Journée internationale des personnes handicapées.	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la SQ
Diffusion des capsules d'autoformation en ligne <i>Mieux accueillir les personnes handicapées</i> de l'Office des personnes handicapées du Québec et de la formation en ligne <i>Je suis une personne handicapée</i> , accessible sur le Portail d'apprentissage des employés du gouvernement du Québec	Personnes handicapées	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la SQ
Promotion de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles	Membres des minorités visibles et ethniques et femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et sous-officiers de la SQ
Participation à un séjour exploratoire au quartier général de Québec en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration	Membres des minorités visibles et ethniques et femmes	Environ une trentaine de participants
Participation à la cérémonie de clôture du Mois de l'histoire des Noirs organisée par l'Association des personnes d'origine africaine et caribéenne	Membres des minorités visibles et ethniques et femmes	Environ une quarantaine de participants
Promotion de la Journée internationale des droits des femmes et diffusion d'un article présentant le portrait de femmes inspirantes au sein de la SQ	Femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et sous-officiers de la SQ

MESURE OU ACTION	GROUPE CIBLE	NOMBRE DE PERSONNES VISÉES
Diffusion d'articles de valorisation des femmes au sein de la SQ	Femmes	Tous les employés civils, policiers, cadres et sous-officiers de la SQ
Campagne de recrutement Web de la SQ <i>Deviens qui tu es</i> mettant en valeur des gens issus de la diversité	Membres des minorités visibles et ethniques, femmes et Autochtones	Public
Promotion de la Journée nationale des peuples autochtones et présentation des partenaires de la SQ	Autochtones	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la SQ
Promotion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	Autochtones	Tous les employés civils, policiers, cadres et officiers de la SQ
Opération Père Noël au Nunavik à travers la distribution de cadeaux dans 14 communautés inuites du Nunavik	Autochtones	Public

4.5 CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS PUBLICS

Conformément à la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (RLRQ, chapitre M-30) et au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (RLRQ, chapitre M-30, r. 1), les administrateurs publics de la SQ sont dotés d'un code d'éthique et de déontologie. Le document est disponible sur le site Web de la SQ à l'adresse suivante : <https://www.sq.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2025/04/code-ethique-deontologie-admin-publics-sq.pdf>.

Un service-conseil interne en éthique est offert à l'ensemble des administrateurs publics de la SQ.

Chaque année, les administrateurs publics doivent mettre à jour leur déclaration d'intérêt. Ils sont également tenus d'informer le directeur général, par écrit et sans délai, de tout changement à cet égard.

Au cours de l'exercice 2024-2025, aucune situation liée au non-respect du code n'a été relevée.

NORMES PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de leurs fonctions comme dans la vie privée, les policiers et les employés civils de la SQ 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-13.1, r. 2.01).

Deux instances de surveillance civile distinctes et indépendantes assurent l'application du *Code de déontologie des policiers du Québec*, soit le Commissaire à la déontologie policière et le Tribunal administratif de déontologie policière. Pour sa part, la SQ 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 2024-2025 sont présentées dans le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière, qui peut être consulté sur son site Web, dans la section des publications administratives et législatives.

Un rapport d'activité intégrant les données relatives aux dossiers criminels et disciplinaires pour l'année financière 2024-2025 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 SQ 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.

4.6 ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

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

4.7 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

La SQ bénéficie d'un réseau de répondants dans les régions afin de favoriser l'accessibilité à l'information et un délai de réponse rapide aux demandes d'accès à l'information. Ainsi, les 1880⁵² 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 du Service de l'accès et de la protection de l'information (SAPI), sont exclues des données présentées dans la présente section.

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

Tableau 28 : Nombre total de demandes reçues

NOMBRE TOTAL DE DEMANDES REÇUES
7 330

Le nombre total de demandes reçues par le SAPI en 2024-2025 a fait l'objet d'une hausse de 1,13 % par rapport à l'année 2023-2024⁵³.

Tableau 29 : Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais (y compris celles antérieures au 1er avril 2024)

DÉLAI DE TRAITEMENT	DEMANDES D'ACCÈS À DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS	DEMANDES D'ACCÈS À DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	RECTIFICATIONS ⁵⁴	TOTAL
0 À 20 JOURS	44	6057	3	6104
21 À 30 JOURS	40	556	1	597
31 JOURS ET PLUS (LE CAS ÉCHÉANT)	60	485	0	545
Total	144	7098	4	7246

La réduction des délais de traitement demeure une priorité pour la SQ. L'amélioration continue des processus est l'approche adoptée pour augmenter le nombre de réponses et réduire les délais, tout en maintenant la qualité des services et la protection des renseignements personnels. Les pratiques mises en place par la SQ depuis les quatre dernières années relativement à la révision des processus et à l'implantation du télétravail ont continué de porter leurs fruits en 2024-2025.

En effet, le télétravail a d'abord obligé le SAPI à effectuer une transformation numérique, ce qui a permis de faire des gains d'efficacité puisque la gestion d'un dossier numérique se fait plus rapidement que celle d'un dossier papier. De plus, le télétravail a donné lieu à une diminution de temps de déplacement (bureau, tenues d'audiences à la Commission d'accès à l'information, etc.), ce qui a permis de réinvestir ce temps dans le traitement des demandes d'accès. Ainsi, 92,5 % des demandes traitées (6701 demandes sur 7246) ont été répondues dans un délai légal de 30 jours ou moins comparativement à 86,13 % en 2023-2024, ce qui représente une hausse significative du taux de réponse aux demandes d'accès dans un délai légal de 30 jours ou moins.

52 Ce nombre de demandes pourrait ne pas être exhaustif.

53 7 248 demandes reçues pour l'année 2023-2024.

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

Tableau 30 : 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	TOTAL	DISPOSITIONS DE LA LOI INVOQUÉES
ACCEPTÉE (ENTIÈREMENT)	37	1552	0	1589	S.O.
PARTIELLEMENT ACCEPTÉE	61	2649	0	2710	Articles 1, 9, 14,15, 20, 28(1), 28(2), 28(3), 28(4), 28(5), 28 (6), 28(7), 28(8) 28, 28.1, 29, 31, 32, 35, 37,39,40, 42, 48, 56, 53, 54, 59, 86(1),88, 88(1), 94
REFUSÉE (ENTIÈREMENT)	34	1897	3	1934	Articles 1, 15, 28(1), 28(2), 28(3), 28(4), 28(5), 28 (6), 28, 28.1, 29, 31, 32, 42, 48, 56, 53, 54, 59, ,88, 88(1), 89, 94
AUTRES	12	1000	1	1013	Autre décision en vertu de la <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i> (RLRQ) Désistement du demandeur Non applicable Référé au Bureau du coroner Référé à un autre organisme Refus en vertu d'une autre loi Refus de confirmer l'existence Sans suite du demandeur Transféré au MSP

Tableau 31 : Mesures d'accommodement et avis de révision

NOMBRE TOTAL DE DEMANDES D'ACCÈS AYANT FAIT L'OBJET DE MESURES D'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE	NOMBRE D'AVIS DE RÉVISION REÇUS DE LA COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION
0	54

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 2024-2025. Au total, 54 avis de révision ont été reçus de la Commission d'accès à l'information, comparativement à 78 avis reçus en 2023-2024. Il s'agit d'une baisse de 30,8 % qui s'explique notamment par la hausse du taux des demandes traitées à l'intérieur des délais légaux.

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 SQ diffuse sur son site Internet des réponses (rendues anonymes) et des documents à la suite de demandes d'accès. En 2024-2025, le nombre des demandes publiées s'élève à 111.

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

En 2024-2025, la SQ a également tenu quatre conférences de coordination provinciale. De façon générale, ces rencontres favorisent les échanges avec les répondants en accès et en protection de l'information des régions et des districts. Elles permettent également de faciliter la collaboration afin d'élaborer et de partager de nouveaux outils de travail en lien avec l'accès et la protection de l'information.

Le Comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels de la SQ a tenu 10 rencontres durant l'année 2024-2025. Son mandat a été renforcé par la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (Loi 25).

En 2024-2025, la SQ a poursuivi des travaux afin de s'assurer de la mise en œuvre de nouvelles dispositions prévues dans la Loi 25. L'entrée en vigueur de celles-ci s'est échelonnée sur trois ans, soit jusqu'au 22 septembre 2024. La loi impose de nouvelles obligations aux organismes publics, notamment en matière de gestion des incidents de sécurité, de gouvernance, de collecte et de communication de renseignements personnels sans le consentement des personnes concernées. Les sections du site Internet de la SQ dédiées à l'accès à l'information et à la politique de la confidentialité ont été bonifiées afin de répondre aux nouvelles obligations.

En 2024-2025, la SQ a continué d'offrir un premier bloc de formations en ligne sur l'accès et la protection de l'information destinées à l'ensemble du personnel impliqué dans le traitement des demandes d'accès à l'information adressées à l'organisation. Cette formation sera composée, à terme, de trois blocs. Le premier bloc aborde les principes de base de l'accès à l'information, le traitement des demandes d'accès à la SQ ainsi que les enjeux liés au traitement de ces demandes. Ce premier bloc a été suivi par 76 personnes et 35 d'entre elles ont également participé à un atelier virtuel visant à traiter les aspects pratiques de la matière. Le développement du deuxième bloc, qui sera diffusé à l'automne 2025, abordera quant à lui la communication entre organismes à des fins d'application d'une loi, alors que le troisième bloc traitera des sujets d'intérêt et permettra de mettre en pratique les concepts appris lors de deux premiers blocs.

En 2024-2025, la SQ a continué d'offrir une formation obligatoire concernant l'obligation pour les employés de signaler les incidents de sécurité, dont ceux impliquant des renseignements personnels (incidents de confidentialité). Cette formation a été suivie par 2516 personnes. De plus, la formation sur la protection des renseignements personnels a été suivie par 1371 personnes.

Enfin, la SQ a organisé une formation en ligne obligatoire sur la légalité de l'accès à l'information du réseau CRPQ (FLAIR). Cette formation, qui requiert une requalification aux sept ans, s'adresse à tous les usagers du CRPQ de la province de Québec. À la SQ, 620 personnes ont participé à cette formation.

4.8 APPLICATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE DE L'ÉTAT ET DE LA DIRECTIVE DU MINISTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE AUTRE LANGUE QUE LA LANGUE OFFICIELLE PAR L'ADMINISTRATION

Comme tout ministère ou organisme du gouvernement du Québec, la SQ est assujettie à la *Charte de la langue française*, à la Politique linguistique de l'État et à toute autre exigence gouvernementale en matière de protection et d'utilisation exemplaire de la langue française.

La politique de gestion PC-GEN-04 encadre l'usage du français et l'emploi d'une autre langue dans la réalisation de sa mission. Sa dernière mise à jour remonte à juin 2022, c'est-à-dire avant la mise en œuvre de la Politique linguistique de l'État.

Au cours de la dernière année, la SQ a mené des travaux de révision de ses directives internes en lien avec l'usage d'une autre langue. Un projet de directive venant préciser l'emploi d'une autre langue que le français a été soumis au ministère de Langue française en novembre 2024. Au 31 mars 2025, l'émissaire⁵⁵ était toujours en attente d'un retour du Ministère. L'émissaire a subséquemment été informé qu'il aurait des nouvelles au cours de la prochaine année financière.

Tableau 32 : Émissaire

QUESTIONS	RÉPONSES
Avez-vous un émissaire ?	Oui
Au cours de l'exercice, avez-vous pris une ou des mesures pour faire connaître l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État ?	Non
Si oui, indiquez cette ou ces mesures :	S. O.

Tableau 33 : Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

QUESTIONS	RÉPONSES
Est-ce que votre organisation a pris ⁵⁶ une directive particulière relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle et l'a transmise au ministre de la Langue française en vue de son approbation ?	Oui
Si vous avez pris une directive particulière, combien d'exceptions cette directive compte-t-elle ?	40
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration</i> et le <i>Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ? ⁵⁷	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, de cas, de circonstances ou de fins ⁵⁸ où votre organisation a eu recours à ces dispositions :	S. O.

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

56 La directive est considérée comme prise à la date indiquée au document final que l'organisme transmet au ministère de la Langue française pour approbation.

57 Dans certaines circonstances, lorsqu'aucune exception n'est prévue, le recours aux dispositions de temporisation est possible, sous certaines conditions : si l'utilisation exclusive du français compromet l'accomplissement de la mission d'une organisation, si tous les moyens raisonnables pour communiquer uniquement en français ont été pris et dans la mesure prévue par la directive de l'organisation. Le recours à ces dispositions doit être exceptionnel. Ces dispositions temporaires sont prévues par le *Règlement sur la langue de l'Administration* (art. 2, par. 8, et art. 6, par. 10) et le *Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche* (art. 1, par. 14, et art. 2, par. 7). Elles cesseront d'avoir effet le 1^{er} juin 2025.

58 L'expression « situations, cas, circonstances ou fins » fait référence au descriptif général des situations où les dispositions de temporisation sont utilisées avec les particularités les accompagnant. Ne pas comptabiliser chaque utilisation de ces dispositions.

Tableau 34 : Politique linguistique de l'État

QUESTIONS	RÉPONSES
Au cours de l'exercice, avez-vous pris une ou des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État ?	Non
Si oui, indiquez cette ou ces mesures :	S.O.
QUESTIONS	RÉPONSES
L'article 20.1 de la <i>Charte de la langue française</i> prévoit qu'un organisme de l'Administration publique, dans les trois mois suivant la fin de son exercice financier, le nombre de postes pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français ainsi que ceux pour lesquels une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance est souhaitable. Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français est exigé ?	58 (49 postes civils, 2 postes de policiers et 7 postes d'officiers)
Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français est souhaitable ?	483 (463 postes de policiers et 20 postes d'officiers)

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 35 : Revenus provenant des biens et services tarifés

BIENS ET SERVICES TARIFÉS	2024-2025 (000 \$)	2023-2024 (000 \$)	2022-2023 (000 \$)
Permis d'explosifs et permis de clubs de tir à la cible (y compris les frais d'administration)	594,2	895,5	458,7
Frais de vérification des antécédents judiciaires ⁵⁹	1 882,1	2 193,5	2 096,6

Les tarifs pour les permis d'explosifs et les permis de clubs de tir à la cible (y compris 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 2022-2023 à 2024-2025.

59 Ces revenus ne concernent qu'une partie des vérifications des antécédents judiciaires réalisées par la SQ, soit celles qui ont été faites auprès des établissements d'enseignement privés, des centres de services scolaires et de certains ministères et organismes. D'autres revenus, provenant de la vérification des antécédents judiciaires, sont inclus dans les revenus de tarification du FSP présentés dans le tableau suivant.

Tableau 36 : Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)

BIENS ET SERVICES TARIFÉS	2024-2025 (000 \$)	2023-2024 (000 \$)	2022-2023 (000 \$)
Services de police réguliers fournis aux municipalités	408 491,7	391 757,6	369 751,7
Services de police partiels fournis aux municipalités	21,2	29,1	26,0
Services de police – ponts fédéraux	7 217,3	7 011,6	6 815,4
Services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité	11 713,9	8 984,6	8 084,2

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 du Québec* (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 SQ pour des services supplémentaires ou rendus à l'occasion d'événements spéciaux. La tarification est établie selon l'article 19 du *Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r. 7).

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

Les revenus pour des services de police fournis à toute personne autre qu'une municipalité (à l'exclusion des ponts fédéraux) proviennent d'ententes conclues en vertu de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1). Il s'agit principalement d'ententes pour des escortes de véhicules hors norme, des vérifications d'antécédents judiciaires et des services armés de sécurité publique à l'Aéroport international Montréal-Trudeau.

Pour les nouveaux biens et services

Les revenus pour les services de police des Aéroports de Montréal proviennent d'une entente conclue avec Aéroports de Montréal 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.

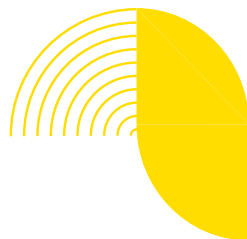
Pour les biens et services qui pourraient être tarifés

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

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Évolution du nombre de demandes d'assistance policière	Page 31
Tableau 2 : Sommaire des résultats des engagements de la DSC	Page 31
Tableau 3 : Répartition de l'effectif en place, policier et civil, par catégorie d'emplois	Page 35
Tableau 4 : Répartition de l'effectif en poste au 31 mars 2023 par secteur d'activité (direction générale et grandes fonctions)	Page 35
Tableau 5 : Proportion de la masse salariale investie en formation	Page 36
Tableau 6 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel civil)	Page 36
Tableau 7 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel policier)	Page 36
Tableau 8 : Nombre moyen de jours de formation par personne (personnel civil et policier)	Page 36
Tableau 9 : Somme allouée par personne	Page 36
Tableau 10 : Taux de départ volontaire du personnel régulier – personnel civil	Page 37
Tableau 11 : Taux de départ volontaire du personnel régulier – personnel policier	Page 37
Tableau 12 : Emplois régionalisés au 30 septembre 2024	Page 38
Tableau 13 : Dépenses de la SQ (excluant le Fonds des services de police [FSP])	Page 39
Tableau 14 : Coût moyen des services spécialisés et nationaux	Page 39
Tableau 15 : Revenus, dépenses et investissements du FSP	Page 40
Tableau 16 : Coût moyen des services généraux	Page 40
Tableau 17 : Sommaire des dépenses et des investissements de la SQ (incluant le FSP et le CFD)	Page 41
Tableau 18 : Sommaire des catégories de dépenses	Page 41
Tableau 19 : Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés,	Page 45
Tableau 20 : Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1 ^{er} avril 2024 au 31 mars 2025	Page 45
Tableau 21 : Sommaire des résultats 2024-2025 du PADD 2023-2028	Page 46
Tableau 22 : Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics	Page 52
Tableau 23 : Motifs vérifiés par le responsable du suivi des divulgations, ventilés par catégorie d'acte répréhensible	Page 52
Tableau 24 : Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	Page 53
Tableau 25 : Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein du personnel d'encadrement – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	Page 54
Tableau 26 : Évolution de la présence des membres des groupes visés au sein de l'effectif policier – résultats comparatifs par catégorie d'emplois au 31 mars de chaque année	Page 54
Tableau 27 : Autres mesures ou actions en 2024-2025 (ex. : activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation)	Page 55
Tableau 28 : Nombre total de demandes reçues	Page 60
Tableau 29 : Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais (y compris celles antérieures au 1 ^{er} avril 2024)	Page 60
Tableau 30 : Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues	Page 61
Tableau 31 : Mesures d'accommodement et avis de révision	Page 61

Tableau 32 : Émissaire	Page 63
Tableau 33 : Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle	Page 63
Tableau 34 : Politique linguistique de l'État	Page 64
Tableau 35 : Revenus provenant des biens et services tarifés	Page 64
Tableau 36 : Revenus provenant des biens et services tarifés (FSP)	Page 65



AVEC VOUS
POUR VOUS

