



RAPPORT
ANNUEL
DE GESTION

**2020
2021**

BUREAU DES ENQUÊTES
INDÉPENDANTES

Le contenu de cette publication a été rédigé par le Bureau des enquêtes indépendantes.

Dans le présent document, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte.

Dépôt légal – 2021
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

ISBN Version imprimée : 978-2-550-89637-1
ISBN Version électronique : 978-2-550-89638-8

© Gouvernement du Québec, 2021

Tous les droits réservés pour tous pays.
La reproduction et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation des Publications du Québec.

Ce rapport est imprimé sur du papier Rolland Enviro 100, contenant 100 % de fibres postconsommation, fabriqué à partir d'énergie biogaz.

MESSAGE DE LA MINISTRE

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

Monsieur le Président,

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel de gestion du Bureau des enquêtes indépendantes pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2021.

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

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

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

ORIGINAL SIGNÉ

Geneviève Guilbault
Québec, septembre 2021





MESSAGE DU DIRECTEUR

Madame Geneviève Guilbault
Vice-première ministre, ministre de la Sécurité publique et
ministre responsable de la région de la Capitale-Nationale
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 2L2



Madame la Ministre,

Je vous présente le rapport annuel de gestion 2020-2021 du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) lequel fait état des résultats atteints durant cet exercice. Au cours de la dernière année marquée par la pandémie de COVID-19, le BEI a poursuivi ses activités en faisant preuve d'une grande adaptation. Des approches novatrices ont été mises en place pour maintenir la prestation de services, tout en respectant les plus hauts standards en matière d'enquêtes policières.

En effet, le personnel du BEI s'est adapté au télétravail en modifiant le fonctionnement de son unité d'enquête, afin de respecter intégralement les mesures sanitaires mises en place par le gouvernement. Malgré la pandémie, le BEI a su poursuivre ses déploiements partout dans la province lors de la prise en charge d'enquêtes. Il a modifié sa procédure de déploiement des enquêteurs, afin de limiter les déplacements et accroître l'efficacité de l'unité d'enquête.

Ces méthodes novatrices permettent dorénavant de rencontrer des témoins de manière virtuelle, lorsque les circonstances le justifient. Le BEI s'efforce cependant de respecter les besoins de toutes les personnes impliquées, notamment dans les communautés nordiques, où lors de rencontres, les témoins ont dorénavant l'opportunité de tenir la rencontre dans un lieu sécurisant, en plus d'être accompagnés par une personne de confiance de leur choix.

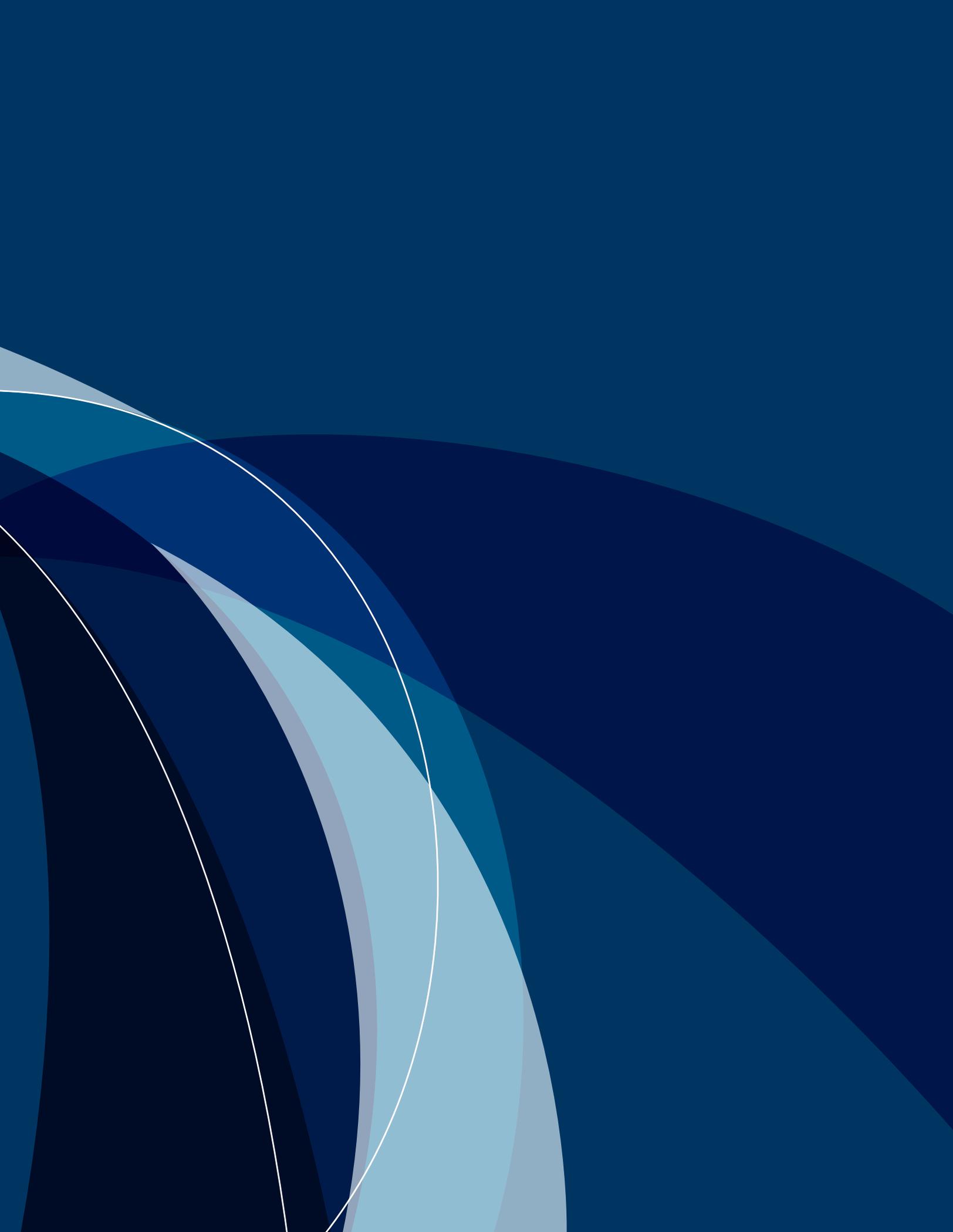
En conséquence, l'efficacité de l'unité d'enquête est optimisée, le traitement des plaintes est accéléré et les frais afférents aux déplacements sont considérablement réduits.

Enfin, je suis fier de souligner que les délais de réalisation de nos enquêtes ont grandement diminué au cours de l'exercice, comme en témoignent nos statistiques. À cet égard, je tiens à remercier l'ensemble du personnel du BEI qui a su efficacement relever les nombreux défis survenus durant l'année 2020-2021.

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

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre Goulet
Longueuil, juillet 2021



DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et les informations contenus dans le Rapport annuel de gestion 2020-2021 du Bureau des enquêtes indépendantes relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données, de l'information et des explications qui y sont présentées.

Le *Rapport annuel de gestion 2020-2021* décrit fidèlement la mission, les mandats et les valeurs organisationnelles du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI). Il présente également les résultats du *Plan stratégique 2020-2023*, le deuxième de l'organisation. Il permet aussi de faire état du suivi relatif aux engagements du BEI dans le cadre de sa *Déclaration de services aux citoyens* et présente les résultats de son premier *Plan de développement durable*.

Tout au cours de l'exercice financier, des systèmes d'information et des mesures de contrôle fiables ont été maintenus afin de soutenir la présente déclaration. De plus, je me suis assuré que des travaux ont été réalisés afin de fournir une assurance raisonnable de la fiabilité des résultats.

À ma connaissance, les résultats et les informations contenus dans le présent rapport sont fiables et correspondent à la situation comme elle se présentait au 31 mars 2021.

Le directeur,

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre Goulet, avocat
Longueuil, juillet 2021

TABLE DES MATIÈRES

1. L'ORGANISATION	2
1.1 L'organisation en bref	3
1.2 Faits saillants	6
2. LES RÉSULTATS	8
2.1 Plan stratégique	9
2.2 Déclaration de services aux citoyens	15
2.3 Enquêtes indépendantes	19
2.4 Enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles	22
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	24
3.1 Utilisation des ressources humaines	25
3.2 Utilisation des ressources financières	26
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	27
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	28
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	29
4.2 Le développement durable	30
4.3 Divulcation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	34
4.4 Accès à l'égalité en emploi	34
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	38
4.6 Allègement réglementaire et administratif	38
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	39
4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	40
 ANNEXE 1 Références sur Internet et renseignements généraux	 42



1. L'ORGANISATION

1.1

L'ORGANISATION EN BREF

Le Bureau des enquêtes indépendantes, ci-après nommé BEI, est un corps de police spécialisé. Il détient ses pouvoirs en vertu de la *Loi sur la police*. Institué en 2013, le BEI est entré en activité le 27 juin 2016. Il a pour mandat de mener une enquête lorsqu'une personne décède ou subit des blessures graves lors d'une intervention policière, partout au Québec. Ses dirigeants et ses enquêteurs sont des agents de la paix qui détiennent conséquemment les pouvoirs et les devoirs découlant de ce statut. Le BEI est un organisme indépendant, relevant de la ministre de la Sécurité publique. Il n'est subordonné à aucun corps policier.

Depuis l'automne 2016, le BEI a le mandat d'enquêter sur toute allégation d'infraction à caractère sexuel commise par un policier dans le cadre de ses fonctions. Ce mandat a été expressément nommé dans la *Loi sur la police* en février 2018.

Depuis septembre 2018, le BEI a la responsabilité de mener une enquête sur toute nouvelle allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier, dans le cadre ou non de ses fonctions, et ce, lorsqu'elle est formulée par une victime ou un plaignant autochtone.

CONTEXTE DE LA PANDÉMIE (COVID-19)

Les effets de la pandémie liée à la Covid 19 n'ont pas épargné le BEI. Comme tous les organismes et les ministères publics québécois, le BEI a dû s'adapter aux nouvelles réalités découlant de ce contexte. Le BEI a rapidement su mettre en place tous les moyens lui permettant de fournir sa prestation de services tout en respectant les consignes gouvernementales en matière de sécurité sanitaire. Ainsi, la mise en place rapide du télétravail et le déploiement des ressources requises, partout au Québec et hors Québec, lui ont permis de prendre en charge et de mener, selon les standards professionnels établis, toutes les enquêtes indépendantes et toutes les enquêtes de nature criminelle relevant de sa compétence. Il a aussi su adapter ses pratiques pour maintenir les liens nécessaires avec les civils impliqués et les familles de ces derniers de même que les victimes ou les plaignants tout au long de la tenue de ses enquêtes.

MISSION

En vertu de la *Loi sur la police*, le BEI a pour mission d'enquêter lorsqu'une personne, autre qu'un policier en service, décède, subit une blessure grave ou est blessée par une arme à feu utilisée par un policier, lors d'une intervention policière ou lors de sa détention par un corps de police.

Il enquête également toute allégation relative à une infraction à caractère sexuel commise par un policier en service.

Par ailleurs, il a pour mission d'enquêter toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier, lorsque le plaignant ou la victime est autochtone.

De plus, il peut être chargé par le ministre de la Sécurité publique d'enquêter toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier ou un constable spécial et, dans des cas exceptionnels, être chargé d'enquêter sur tout autre événement impliquant un agent de la paix et ayant un lien avec ses fonctions.

Chaque enquête menée par le BEI se conclut par la rédaction d'un rapport complet qui est remis au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). Seul le DPCP peut, à la suite de l'étude de ce rapport, décider de porter ou non des accusations contre un policier. Le BEI n'a donc pas le pouvoir de déposer des accusations contre un policier. De plus, à la suite d'une enquête indépendante portant sur un événement lors duquel un civil est décédé, le BEI transmet également son rapport au Bureau du coroner.

En aucun temps le BEI ne peut enquêter sur la conduite d'un policier qui aurait commis une faute professionnelle en vertu du *Code de déontologie des policiers du Québec*. Ce rôle incombe au Commissaire à la déontologie policière qui reçoit et examine les plaintes formulées en cette matière.

VISION

Le BEI est un corps de police spécialisé impartial et indépendant. Il met au premier plan de ses préoccupations le traitement équitable de toutes les parties concernées par ses enquêtes, qu'il mène avec rigueur et efficacité. Son personnel se démarque par sa diversité.

VALEURS

Les valeurs qui définissent le BEI édictent les normes de comportement des membres de son personnel dans l'accomplissement de leur travail.

Les quatre valeurs fondamentales qui le guident sont la **responsabilité**, l'**intégrité**, le **respect** et l'**esprit d'équipe**.

CHIFFRES CLÉS L'ANNÉE FINANCIÈRE 2020-2021

Chiffres clés	Description
50	Effectif du BEI
9 M\$	Dépenses du BEI
51	Enquêtes indépendantes prises en charge
92	Enquêtes sur des allégations d'infractions criminelles prises en charge
18	Enquêteurs ayant déjà été agents de la paix avant leur entrée en fonction au BEI
21	Enquêteurs n'ayant jamais été agents de la paix avant leur entrée en fonction au BEI

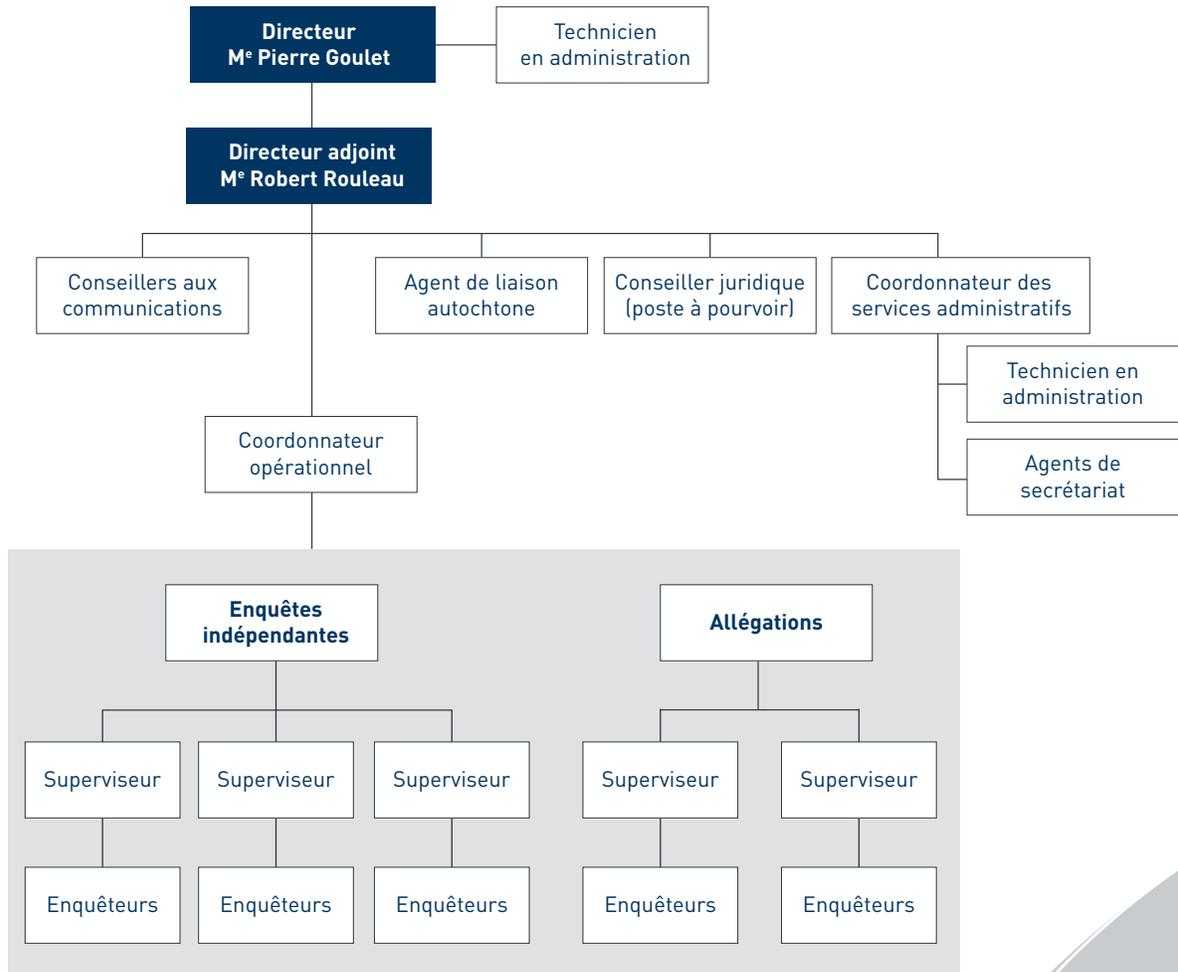
LA STRUCTURE ADMINISTRATIVE

Le BEI est dirigé par M^e Pierre Goulet depuis le 13 janvier 2020. Il est assisté par un directeur adjoint, M^e Robert Rouleau.

L'équipe administrative est composée de neuf employés, dont un poste d'agent de liaison autochtone, qui est notamment responsable des relations avec les communautés autochtones.

Au 31 mars 2021, l'unité d'enquête était constituée d'un coordonnateur, de cinq superviseurs et de 33 enquêteurs.

ORGANIGRAMME AU 31 MARS 2021



1.2 FAITS SAILLANTS

NOMINATION D'UN NOUVEAU DIRECTEUR ADJOINT

Le 8 décembre 2020, après avoir été nommé par le Conseil des ministres, M^e Robert Rouleau, est entré en fonction au BEI à titre de directeur adjoint. Son mandat est d'une durée de cinq ans.

PROJET DE LOI N^o 72

Le 11 décembre 2020, la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement des organismes du domaine de la sécurité publique* était adoptée par l'Assemblée nationale du Québec.

Le BEI est directement concerné par cette loi qui modifie certaines dispositions de la *Loi sur la police*. Cette nouvelle loi a notamment pour effet de favoriser l'autonomie et l'indépendance du BEI quant au processus de dotation des postes d'enquêteurs et lui permet d'ajouter la fonction de coordonnateur à celle de superviseur déjà existante.

Elle impose au BEI de nouvelles obligations en matière de communications avec le public dans son *Rapport annuel de gestion*. Ainsi, le BEI doit maintenant informer le public du nombre d'enquêtes terminées, ainsi que de la durée moyenne de celles-ci pour chaque type d'enquêtes, en précisant le nombre et la durée moyenne de celles impliquant un membre d'une communauté autochtone.

MÉMOIRE SUR LA RÉALITÉ POLICIÈRE

En octobre 2020, le BEI déposait un mémoire dans le cadre de la consultation amorcée à la suite de la publication, par la ministre de la Sécurité publique, du document *Réalité policière au Québec : modernité, confiance et efficience*.

Le BEI a ainsi apporté au *Comité consultatif sur la réalité policière* un éclairage contemporain sur sa mission et sur la manière dont il entend répondre aux différents enjeux le concernant, ainsi qu'aux préoccupations de la population à l'égard de l'organisation et de ses mandats.





2.

LES RÉSULTATS

2.1

PLAN STRATÉGIQUE

RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE

Le BEI présente les résultats de l'année 2020-2021 de son plan stratégique 2020-2023. Il s'agit du 2^e plan stratégique de l'organisation.

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

ORIENTATION 1

Performance de l'organisation

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats	Page
Objectif 1	Indicateur 1	2020-2021	2020-2021	
Accroître l'efficacité des activités d'enquêtes	Taux de rapports d'enquêtes indépendantes transmis au DPCP selon le délai prévu annuellement.	70 % 9 mois	Atteinte 82 % 9 mois	11
	Indicateur 2	2020-2021	2020-2021	
	Taux d'enquêtes indépendantes n'ayant pas fait l'objet d'une demande de complément par le DPCP, une fois la décision rendue.	90% et plus	Atteinte 92,3%	12
	Indicateur 3	2020-2021	2020-2021	
	Taux d'enquêtes relatives à des allégations criminelles n'ayant pas fait l'objet d'une demande de complément par le DPCP, une fois la décision rendue.	85% et plus	Atteinte 86,7%	12

ORIENTATION 2

Rayonnement du BEI

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats	Page
Objectif 2	Indicateur 4	2020-2021	2020-2021	
Augmenter la connaissance de la mission, du rôle et des mandats du BEI	Taux de connaissance du BEI par la population (valeur de référence – notoriété totale 2019-2020 : 58 %).	58 %	Atteinte	14

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

ENJEU 1

EFFICACITÉ DU BEI DANS LA RÉALISATION D'ENQUÊTES

Le BEI déploie tous les efforts et la rigueur nécessaires pour réaliser sa mission. Ainsi, dès qu'il prend en charge une enquête, le BEI affecte une équipe d'enquêteurs, afin de faire la lumière complète sur un événement impliquant des civils et des policiers. Ceux-ci rencontrent toutes les personnes impliquées et les témoins, recueillent tous les éléments de preuve pertinents et, le cas échéant, obtiennent tous les rapports d'expertises jugés nécessaires. Le BEI travaille en collaboration avec divers partenaires. Chaque enquête fait l'objet d'un rapport complet et exhaustif qui est ensuite transmis au DPCP. Sur la base de ce rapport, les procureurs aux poursuites criminelles et pénales déterminent si des accusations doivent être portées ou non à l'encontre du ou des policier(s) impliqué(s).

S'il le juge nécessaire, le DPCP peut demander au BEI un complément d'enquête à la suite de la remise d'un rapport d'enquête. La demande du DPCP, formulée par écrit, vise à obtenir, à préciser ou à compléter, par une démarche d'enquête, un renseignement qui sera utile à sa prise de décision.

Pour mesurer l'efficacité de ses activités d'enquêtes et contribuer à augmenter la performance de l'organisme, le BEI a défini, pour chaque année financière, un délai à l'intérieur duquel ses rapports devront être remis au DPCP. Il lui sera alors possible de déterminer s'il a atteint les cibles qu'il s'est fixées et qui ont été établies à partir des résultats atteints au cours des dernières années d'activités. Il s'agit de cibles annuelles mesurables et spécifiques présentées pour chaque indicateur et pour chacune des années couvertes par son *Plan stratégique*.

Le BEI entend déposer des rapports exhaustifs au DPCP, de manière à ne pas retarder indûment le traitement des enquêtes. Il entend ainsi mesurer l'efficacité de ses activités d'enquêtes indépendantes et de celles relatives à des allégations criminelles.

ORIENTATION 1

Performance de l'organisation

Pour toutes les personnes impliquées dans un événement pour lequel le BEI mène une enquête, les délais sont d'une grande importance. Il faut rappeler que les événements qui mènent à des prises en charge d'enquêtes par le BEI sont souvent rapportés en direct par les différents médias et les réseaux sociaux. Ils sont abondamment analysés et commentés, ce qui contribue à alimenter la pression et le stress chez les différents acteurs de l'événement et leurs familles.

Par ailleurs, le nombre d'enquêtes prises en charge par le BEI au cours d'une année et la complexité de celles-ci sont imprévisibles. Bien qu'il soit inévitable que des demandes de compléments d'enquête soient formulées par le DPCP suite au dépôt d'un rapport, le BEI veut maintenir ou accroître annuellement le pourcentage de dossiers soumis qui n'en nécessitent pas. L'objectif du BEI vise à permettre le traitement rapide et efficace des dossiers.

AXE 1 : LA POPULATION

Objectif 1.1 : Accroître l'efficacité des activités d'enquêtes

Dans l'objectif de limiter les impacts sur la population et les personnes impliquées, découlant des délais occasionnés par la durée et la complexité des enquêtes menées par le BEI, des cibles ont été fixées dans le plan stratégique de l'organisme.

Indicateur 1 : Taux de rapports d'enquêtes indépendantes transmis au DPCP selon le délai prévu annuellement

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	70 % Moins de 9 mois	70 % Moins de 8,5 mois	70 % Moins de 8 mois
Résultats	82 %		

Au cours de l'exercice 2019-2020, 39 % des rapports ont été transmis en 9 mois et moins. Malgré une cible élevée, les équipes d'enquête ont permis de dépasser largement les attentes fixées pour 2020-2021. Nous pouvons attribuer cet excellent résultat à la sensibilisation auprès des enquêteurs des enjeux, de la formation interne (transmission des connaissances) et l'année d'expérience additionnelle de nos équipes.

Indicateur 2 : Taux d'enquêtes indépendantes n'ayant pas fait l'objet d'une demande de complément par le DPCP, une fois la décision rendue

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	90 % et plus	90 % et plus	90 % et plus
Résultats	92,3 %		

De juin 2016 à mars 2020, 90 % des dossiers soumis au DPCP n'ont pas fait l'objet d'une demande de complément d'enquête. Encore une fois, la cible fixée a été atteinte en 2020-2021. L'année d'expérience additionnelle a permis à nos enquêteurs de mieux détailler et cibler les besoins du DPCP pour l'analyse des dossiers.

Indicateur 3 : Taux d'enquêtes relatives à des allégations criminelles n'ayant pas fait l'objet d'une demande de complément par le DPCP, une fois la décision rendue

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	85 % et plus	85 % et plus	85 % et plus
Résultats	86,7 %		

En 2019-2020, 85 % des dossiers d'allégations criminelles n'avaient pas fait l'objet d'une demande de complément. En 2020-2021, le pourcentage s'élève à 86,7 %. La cible étant particulièrement élevée pour ce genre de dossiers, nous ne pouvons qu'être fiers de l'atteinte de nos objectifs. Ces dossiers, de par leur nature, requièrent de nos enquêteurs, une justesse et un professionnalisme hors du commun. La formation est également au cœur de l'atteinte de notre cible.

ENJEU 2

NOTORIÉTÉ DE L'ORGANISATION

Puisque le BEI est une jeune organisation encore méconnue d'une partie de la population, il y a lieu de renseigner celle-ci quant à la nature de son mandat et ses façons de faire et démystifier les notions d'enquêtes indépendantes et d'enquêtes sur des allégations d'infraction de nature criminelle.

En 2020, le BEI a confié à une firme spécialisée la réalisation d'un sondage portant sur sa notoriété et la perception de la population à son égard. Il a été réalisé auprès d'un échantillon représentatif de la société québécoise. Le BEI entend mesurer les résultats de ses efforts de communication au cours des prochaines années par la voie de sondages annuels.

ORIENTATION 2

Rayonnement du BEI

Dans la mesure où cela ne nuit pas à ses enquêtes, le BEI doit faire preuve de transparence envers la population, afin de clarifier son rôle et sensibiliser les citoyens sur sa mission. Cette transparence a également pour but d'accroître la notoriété de l'organisme et de contribuer à son rayonnement au sein de la société.

Objectif 2.1 : Augmenter la connaissance de la mission, du rôle et des mandats du BEI

Indicateur 4 : Taux de connaissance du BEI par la population

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	58 %	60 %	62 %
Résultats	58 %		

En 2019-2020, 58 % de la population avait une bonne connaissance du rôle et des mandats du BEI. En 2021-2022, le pourcentage est demeuré le même. La pandémie a joué un certain rôle en monopolisant l'attention médiatique et en mettant un frein aux projets de sensibilisation auprès de la population.

2.2

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

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

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020
Engagement 1 Des relations respectueuses et sans parti pris	Moyens variés Mesures pour que les relations du personnel et des enquêteurs soient impartiales et respectueuses	S.O.	S.O.	S.O.
Engagement 2 La confidentialité de l'information que nous détenons	Le personnel et les enquêteurs du BEI veillent à protéger les informations détenues et les renseignements recueillis selon les lois en vigueur	S.O.	S.O.	S.O.
Engagement 3 L'accessibilité à nos services	Divers moyens de communication pour joindre le personnel du BEI Courrier électronique, courrier postal et téléphone traités pendant les heures ouvrables Courriels « témoins d'un événement » transmis au superviseur d'une enquête indépendante dans les meilleurs délais	S.O.	S.O.	S.O.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020
Les enquêtes indépendantes				
<p>Engagement 4</p> <p>La mobilisation et le déploiement</p>	<p>Équipe d'enquêteurs mobilisée dès qu'une enquête indépendante est déclenchée</p> <p>Déploiement de l'équipe d'enquêteurs sur les lieux de l'événement dans les meilleurs délais</p> <p>Dans le contexte de la pandémie, le nombre requis d'enquêteurs déployés lors du déclenchement d'une enquête indépendante a été revu pour respecter les mesures sanitaires en place. Cependant le nombre requis d'enquêteurs affectés à une enquête indépendante ou criminelle a été respecté. Les ressources nécessaires pour mener une enquête ont respecté les plus hauts standards en cette matière.</p>	S.O.	S.O.	S.O.
<p>Engagement 5</p> <p>Les communications avec le civil impliqué dans un événement ou sa famille</p>	<p>Communications lors des différentes étapes d'une enquête indépendante :</p> <ul style="list-style-type: none"> dès le début de l'enquête indépendante; tous les deux mois, jusqu'à la fin de l'enquête, à moins que le civil ou la famille ait signifié ne pas le souhaiter; lors de la remise du rapport d'enquête au DPCP; au moment où le DPCP a rendu publique sa décision de porter ou non des accusations contre le ou les policiers impliqués; les policiers impliqués dans un événement ont également été avisés des différentes étapes de l'enquête. 	S.O.	S.O.	S.O.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020
Engagement 6 Les délais de transmission des rapports d'enquêtes indépendantes au Directeur des poursuites criminelles et pénales	Transmission des rapports d'enquêtes indépendantes dans un délai de 9 mois au DPCP	70 % des rapports transmis au DPCP dans un délai de 9 mois suivant le déclenchement d'une enquête indépendante	84 %	38 %
Engagement 7 Des communications proactives	<ul style="list-style-type: none"> • Divers moyens de communication privilégiés pour rendre compte des étapes du processus d'enquête; • publication pour annoncer le déclenchement d'une enquête indépendante et lors des mises à jour la concernant sur le compte Twitter du BEI; • publication de communiqués sur le site Web du BEI; • regroupement de toute l'information à caractère public sur les enquêtes indépendantes dans la section Enquêtes du site Web. 	S.O.	S.O.	S.O.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020
<p>Engagement 8</p> <p>Les enquêtes sur les allégations d'infractions criminelles</p>	<p>Divers moyens</p> <p>Les enquêteurs désignés pour mener ces enquêtes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • prennent les moyens raisonnables pour retrouver chaque plaignant et chaque victime; • communiquent avec eux dans les meilleurs délais; • restent en lien avec la victime tout au long de son processus d'enquête; • dirigent la victime vers le Commissaire à la déontologie policière en l'informant par écrit; • informent la victime qu'elle peut porter plainte pour la possible commission d'un acte dérogatoire au <i>Code de déontologie des policiers du Québec</i>; • dirigent, au besoin, la victime vers des ressources de soutien; • accompagnent la victime au cours des procédures judiciaires, le cas échéant. 	S.O.	S.O.	S.O.

Délai entre la date de déclenchement d'une enquête indépendante et la date de remise du rapport au DPCP

Année	Nombre de rapports transmis	Durée moyenne de l'enquête (mois)	Nombre de rapports transmis en 9 mois et moins
2016-2017	2	5,62	2 (100 %)
2017-2018	20	11,63	4 (20 %)
2018-2019	58	13,37	5 (9 %)
2019-2020	55	9,88	21 (38 %)
2020-2021	55	7,23	46 (84 %)

2.3

ENQUÊTES INDÉPENDANTES

État d'avancement des enquêtes indépendantes – du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

	Enquêtes déclenchées	Enquêtes en cours	À l'étude au DPCP	Enquêtes terminées ¹
2016-2017 ²	32	0	0	32
2017-2018	45	0	0	45
2018-2019	43	0	2	41
2019-2020	42	0	1	41
2020-2021	51	21	10	20
Total	213	21	13	179

Parmi les 51 enquêtes indépendantes menées par le BEI, 4 enquêtes impliquaient un membre d'une communauté autochtone pour un délai moyen de transmission au DPCP de 5,82 mois.

Le délai moyen de transmission au DPCP des 30 dossiers soumis de l'année 2020-2021 est de 5,27 mois.

Motifs de déclenchement d'une enquête indépendante entre le 1^{er} avril 2020 et 31 mars 2021

Motifs	Nombre
Décès – détention par un corps de police	1
Blessure grave – détention par un corps de police	3
Décès – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	6
Blessure – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	4
Décès – intervention policière – véhicule impliqué	4
Blessure grave – intervention policière – véhicule impliqué	2
Décès – intervention policière – autre	20
Blessure grave – intervention policière – autre	11
Total	51

1 Une enquête est terminée lorsque le DPCP décide de ne pas porter d'accusation contre le policier impliqué ou au terme des procédures judiciaires.

2 Les activités du BEI ont débuté le 27 juin 2016.

Coût des enquêtes indépendantes prises en charge³

	Heures	Coûts (\$)
Rémunération⁴		
Heures supplémentaires ⁵	4 938	313 212
Sous-total	4 938	313 212
Frais de déplacement		
Avions (commerciaux et nolisés)	-	34 940
Location de postes de commandement mobiles	-	4 087
Essence	-	27 677
Frais de subsistance des enquêteurs	-	14 185
Hébergement	-	19 373
Autres ⁶	-	11 158
Sous-total	0	111 420
TOTAL	4 938	424 632

Nous observons une légère augmentation des coûts comparativement à l'année dernière⁷. Cet écart se voit plus particulièrement au niveau des heures supplémentaire qui s'explique par une hausse du nombre d'enquêtes déclenchées, soit 9 de plus que l'année dernière.

3 Ces dépenses couvrent uniquement les enquêtes prises en charge en 2020-2021.

4 Les heures normales de travail ne sont pas incluses dans ce tableau puisqu'elles ne sont pas comptabilisées par enquête

5 Données tirées de documents internes du BEI. Les heures compensées en temps sont incluses dans ces données, d'où l'écart probable par rapport aux données diffusées sur le Web qui ne tiennent compte que des heures supplémentaires payées.

6 Sont comptabilisés, entre autres, la location de salles pour les rencontres de témoins, les services d'un interprète, les expertises mécaniques et l'entreposage des véhicules impliqués.

7 Le coût des enquêtes indépendantes s'élevait à 410 979 \$ en 2019-2020

Services de soutien fournis par les services de police de niveaux 4,5 et 6 du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020

Nature de la demande	Service de police de la Ville de Québec	Service de police de la Ville de Montréal	Sûreté du Québec
Services en identité judiciaire	5	20	38
Services en reconstitution de collision	0	10	5
Total	5	30	43

(Notez qu'un même corps de police peut être appelé à fournir deux services lors d'une même enquête indépendante.)

Coûts des services de soutien du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020⁸

Corps de soutien	Heures à taux normal payées		Heures supplémentaires (HS) payées et compensées		Total – heures à taux normal et HS payées et compensées		Frais de déplacement/d'enquête	TOTAL (\$)
	Heures	Coûts (\$)	Heures	Coûts (\$)	Heures	Coûts (\$)	Coûts (\$)	
SPVM	316	22 208	774	57 954	1 090	80 162	1 820	81 982
SPVQ	203	12 494	154	13 133	367	25 628	1 495	27 123
SQ	0	0	432	25 905	432	25 905	612	26 517
TOTAL	519	34 702	1 360	96 992	1 889	131 695	3 927	135 622

(Ces données nous ont été fournies par le Service de police de la Ville de Québec et du Service de police de la Ville de Montréal. Il est à noter que la Sûreté du Québec, corps de police fournissant des services de niveau 6, n'a pas l'obligation légale de nous fournir ses données.)

8 RLRQ, chapitre P-13.1, art. 289.27. Le directeur de tout corps de police fournissant des services de niveau 4 (SPVQ) ou 5 (SPVM) doit transmettre au directeur du BEI, chaque année, un rapport faisant état des coûts pour chacun des services de soutien qu'il a fournis.

2.4

ENQUÊTES RELATIVES AUX ALLÉGATIONS D'INFRACTIONS CRIMINELLES

Le BEI enquête sur toute allégation relative à une infraction à caractère sexuel commise par un policier dans l'exercice de ses fonctions ainsi que toute allégation d'infraction criminelle visant un policier lorsque la victime ou le plaignant est membre des Premières Nations ou Inuit.

Une fois ces enquêtes terminées, le BEI transmet un rapport d'enquête au DPCP, à moins que, dans le cas d'une allégation d'infraction à caractère sexuel commise par un policier dans l'exercice de ses fonctions, le directeur du BEI ne considère, après avoir pris connaissance des éléments de preuve recueillis, que l'allégation est « frivole ou sans fondement ». Les dossiers dans lesquels seule la crédibilité de la victime pourrait être en cause sont systématiquement transmis au DPCP.

Le BEI peut aussi, à la demande de la ministre, mener toute autre enquête sur des allégations relatives à une infraction criminelle commise par un policier et, dans des cas exceptionnels, être chargé d'enquêter sur tout autre événement impliquant un agent de la paix et ayant un lien avec ses fonctions.

État d'avancement des enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles

Prise en charge de l'enquête (année de référence)	Nombre d'enquêtes prises en charge	En cours	Fermées par le directeur du BEI ⁹	Fermées après consultation du DPCP ¹⁰	À l'étude au DPCP	Décisions du DPCP Aucune accusation	Décisions du DPCP Accusations
2016-2017 ¹¹	6	0	0	1	0	5	0
2017-2018	22	1 ¹²	5	5	0	10	1
2018-2019	32	1	8	9	1	10	3
2019-2020	79	3 ¹³	10	18	2	39	7
2020-2021	92¹⁴	19	4	20	3	12	2
TOTAL	231	24	27	53	6	76	13

Ce tableau inclut toutes les enquêtes découlant des différents mandats d'enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles et fait état de l'avancement de celles-ci au 31 mars 2021.

9 Conformément à la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1).

10 *Ibid.*

11 26 juin 2016 au 31 mars 2017.

12 Inclut les dossiers en consultation auprès du DPCP, quant au caractère frivole ou sans fondement de l'allégation.

13 *Ibid.*

14 Des 92 dossiers pris en charge, 32 étaient « hors mandat ».

Les enquêtes font état de 42 dossiers impliquant un membre d'une communauté autochtone. Dix-sept (17) de ces enquêtes ont été soumises au DPCP dans un délai moyen de 3 mois et 2 ont fait l'objet d'une décision du DPCP de déposer des accusations criminelles.

Coût des enquêtes relatives aux infractions d'allégations criminelles du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021¹⁵

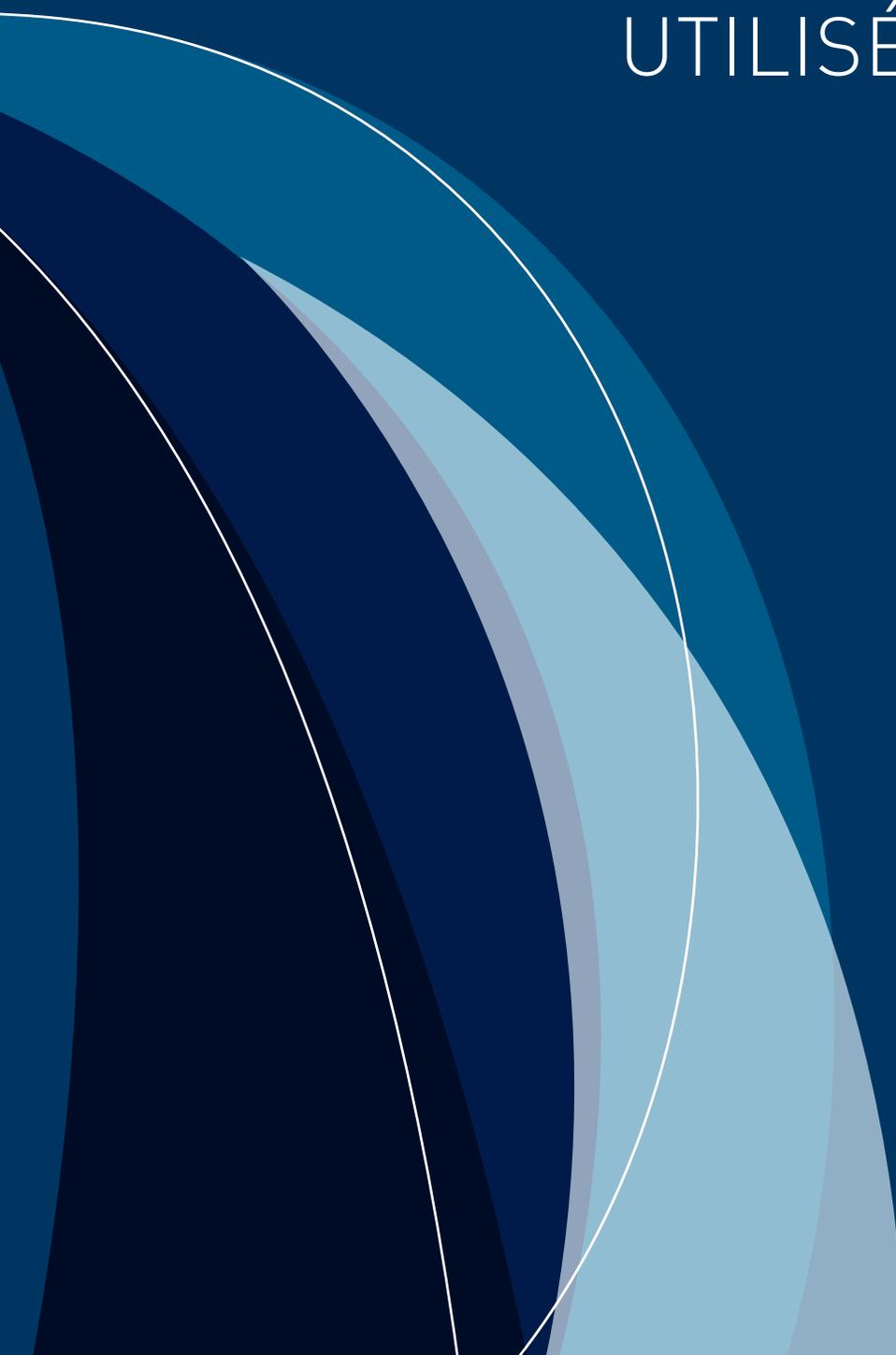
	Heures	Coûts (\$)
Rémunération		
Heures supplémentaires	2 163	141 838
Sous-total	2 163	141 838
Frais de déplacement		
Avions commerciaux	-	0
Frais de subsistance	-	993
Hébergement	-	486
Autres ¹⁶	-	0
Sous-total		1 479
TOTAL	2 163	143 317

15 Données tirées de documents internes du BEI. Les heures régulières de travail ne sont pas incluses.

16 Sont comptabilisés, entre autres, la location de salles pour les rencontres de témoins et les services d'un interprète, etc.

3.

LES RESSOURCES UTILISÉES



3.1

UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires¹⁷

Secteur d'activité	2020-2021	2019-2020	Écart
1. Direction ¹⁸	2	2	0
2. Personnel d'enquête	39	44	(5)
3. Personnel administratif	9	10	(1)
Total	50	56	(6)

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL¹⁹

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

Champ d'activité	2020	2019
Favoriser le perfectionnement des compétences (\$)	52 730	83 571
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion (\$)	429	700

La diminution des coûts de formation s'explique par la mise en ligne des formations autrefois en présentiel. La pandémie a forcé les établissements d'enseignement à s'ajuster aux contraintes imposées par les autorités. Il faut également tenir compte que l'ensemble du personnel d'enquête a déjà reçu la formation obligatoire pour exercer ses fonctions.

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2020	2019
Proportion de la masse salariale (%) ²⁰	0,9	1,5
Nombre moyen de jours de formation par personne	2,0	0,5
Somme allouée par personne ²¹	-	-

17 Contrairement aux années précédentes, la nomenclature des emplois est colligée par « secteurs d'activités » et non par catégorie d'emplois. Les données des années antérieures ont été ajustées en ce sens.

18 Inclut le directeur et le directeur adjoint

19 Par année civile

20 La masse salariale du BEI pour l'année 2020-2021 s'élevait 6 013,3 k\$

21 Données non comptabilisées. La majorité des coûts de formation découlent de contrats de service à tarification forfaitaire relatifs à la formation des enquêteurs.

Nous remarquons une baisse de la proportion de la masse salariale malgré une hausse des journées de formation dispensée au personnel. Cet écart s'explique de la même façon que la diminution des coûts de formation. Toutefois, des formations ont été développées et dispensées à l'interne pour l'ensemble du personnel d'enquête ce qui explique l'augmentation des jours de formation par personne et la diminution des coûts.

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier²²

	2020-2021	2019-2020 ²³	2018-2019
Taux de départ volontaire (%)	11,2	7,3	4,5

Le taux de départ a sensiblement augmenté lors de la dernière année financière. Il faut se rappeler que les enquêteurs ont tous signé des ententes de 5 ans en 2015-2016. Cinq enquêteurs et un membre de la direction n'ont pas renouvelé leur entente.

3.2

UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES²⁴

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Catégorie budgétaire	Budget de dépenses 2020-2021 (000 \$)	Dépenses réelles 2020-2021 (000 \$)	Dépenses réelles 2019-2020 (000 \$)	Écart ²⁵ (000 \$)	Variation ²⁶ (%)
Rémunération	6 224 ²⁷	7 387	6 422	965	15
Fonctionnement	1 908	1 656	1 768	[112]	[6]
Investissement	15	0	0	0	0
Total	8 147	9 043	8 190	853	10

Les dépenses occasionnées par la pandémie ont été somme toute minimales au BEI. Il nous semble donc inutile d'en tenir compte dans l'évolution des dépenses pour l'année financière.

La variation de 15% de la rémunération s'explique principalement par les primes de départ et le plein salaire versé aux anciens policiers (salaire autrefois amputé de l'équivalent de la moitié de leur pension de retraités).

22 Le taux de départ volontaire de la fonction publique ne comprend pas les mouvements de type mutation.

23 Un recalcul a été effectué par le BEI, car les données RH de Sagir ne tenaient pas compte du personnel d'enquêteurs appartenant aux Emplois supérieurs, d'où le % à la baisse pour les années 2018-2019 et 2019-2020

24 Les données financières présentées dans les tableaux suivants correspondent à des résultats préliminaires, puisque les données vérifiées seront présentées par le ministre des Finances.

25 Écart entre les dépenses de l'année antérieure et celles de l'année financière terminée.

26 Résultat de l'écart divisé par les dépenses réelles de l'année antérieure.

27 Inclus un montant de 200 k ajouté en fin d'année financière

3.3

UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

BILAN DES RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE RESSOURCES INFORMATIONNELLES

La Direction générale adjointe des technologies de l'information (DGATI) du ministère de la Sécurité publique offre les services de soutien et de développement informatiques ainsi que les services d'acquisition du Bureau des enquêtes indépendantes.

Afin que les organismes relevant de la ministre de la Sécurité publique et assujettis à la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01) puissent produire leur reddition de comptes en ressources informationnelles, le ministère transmet l'information propre à chacun puisque les services informatiques sont offerts par la DGATI. Toutefois, l'imputation des résultats réels et des prévisions budgétaires demeure la responsabilité du ministère. Ainsi, les données en ressources informationnelles n'affectent pas les résultats du Bureau des enquêtes indépendantes.

Les dépenses relatives aux activités et aux projets pouvant être attribuées spécifiquement au Bureau des enquêtes indépendantes l'ont été sans tenir compte de la répartition.

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2020-2021

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet ²⁸	61	50
Activités ²⁹	35	159
Total	96	209

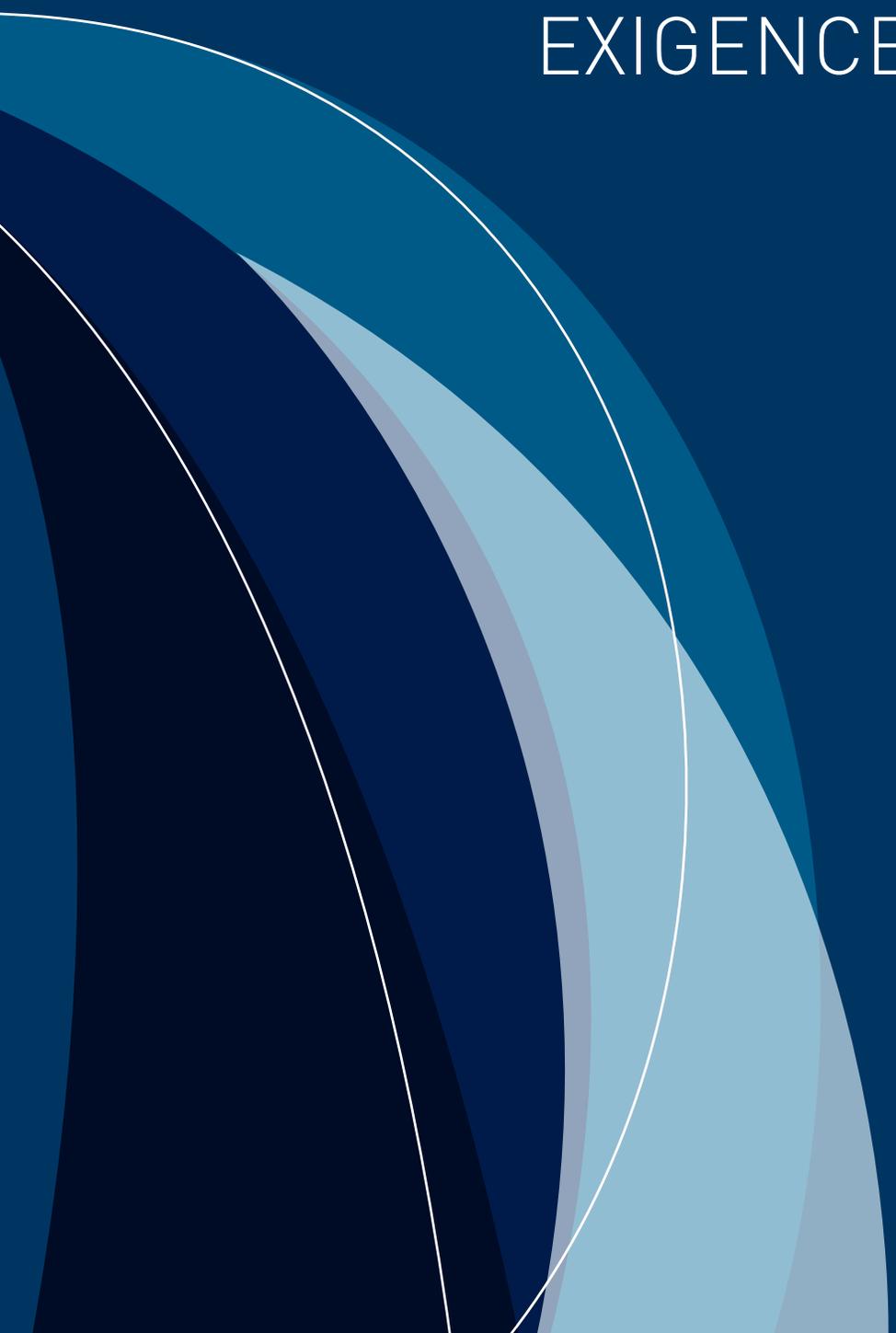
(Ce tableau présente les dépenses et investissements réels du BEI, calculés selon une méthode de répartition au prorata des ressources humaines. Les dépenses relatives aux activités et aux projets pouvant être attribuées spécifiquement au BEI l'ont été sans tenir compte de la répartition.)

28 Interventions en ressources informationnelles constituant des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement*.

29 Toutes autres interventions en ressources informationnelles, récurrentes et non récurrentes, qui ne constituent pas des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la Loi.

4.

ANNEXES – AUTRES EXIGENCES



4.1

GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
1. Personnel d'encadrement (emplois supérieurs) ³⁰	81 753	5 032	86 785	48
2. Personnel professionnel	9 365	74	9 439	5
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	9 657	34	9 691	5
Total 2020-2021	100 775	5 140	105 915	58
Total 2019-2020	100 918	6 835	107 753	59

(Au 31 mars 2021, le BEI comptait 50 employés réguliers et occasionnels. Le niveau d'effectif fixé par le Conseil du trésor pour l'année 2020-2021 était de 49 employés.)

CONTRATS DE SERVICE

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	0
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	1	1 M
Total des contrats de service	1	1 M

30 Inclus les enquêteurs du BEI

4.2

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2020-2021

La mise en œuvre du premier plan d'action de développement durable 2020-2021 du BEI s'est amorcée dès le début de l'année financière. Malgré la pandémie, les efforts du comité mis sur pied ont permis l'atteinte de 40 % des cibles fixées. À cela, s'ajoutent deux actions dont le pourcentage de réussite a presque atteint la cible souhaitée.

Le retour à la normale d'après pandémie devrait permettre au BEI d'atteindre l'ensemble de ses cibles d'ici la fin de la prochaine année financière.

ORIENTATION 1

Renforcer la gouvernance du développement durable dans l'administration publique

Objectif 1.1

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Action 1 : Mettre en place une gestion électronique documentaire pour les enquêtes	Proportion des rapports d'enquête rédigés conformément à la gestion électronique documentaire instaurée au BEI	Au 31 mars 2021, 100 % des rapports réalisés conformément à la gestion électronique documentaire pour les enquêtes	<i>100 % des rapports sont traités électroniquement conformément à la gestion électronique des dits documents</i>	Atteinte
Action 2 : Réduire la consommation de papier	<ol style="list-style-type: none">Proportion des postes de travail des employés programmés par défaut pour imprimer en mode recto-verso et en noir et blancProportion des employés qui consultent leurs bulletins de paie et leurs comptes de dépenses par voie électroniqueProportion des employés ayant adhéré au dépôt direct pour le salaire et les remboursements des comptes de dépenses	<ol style="list-style-type: none">100 % des postes de travail programmés d'ici le 31 mars 202195 % des employés d'ici le 31 mars 202195 % des employés d'ici le 31 mars 2021	<ol style="list-style-type: none"><i>100 % des postes sont programmés pour imprimer en N/B</i><i>85 % des employés consultent leur bulletin de paie de façon électronique</i><i>90 % des employés ont adhéré au dépôt direct</i>	<ol style="list-style-type: none">AtteinteNon atteinteNon atteinte

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Action 3 : Implantation d'une voûte électronique* documentaire pour les enquêtes	Production d'une étude de faisabilité quant à l'implantation d'une voûte électronique hautement sécurisée	Étude remise au directeur d'ici le 31 mars 2021	<i>Étude remise au directeur en mars 2021</i>	Atteinte
Action 4 : Produire un bilan des gaz à effet de serre (GES) du parc de véhicules du BEI	Proportion des véhicules du BEI dont les émissions sont suivies mensuellement pour l'année 2020-2021	100 % des véhicules suivis mensuellement au 31 mars 2021	<i>100 % des véhicules ont été suivis mensuellement</i>	Atteinte
Action 5 : Acquérir des véhicules hybrides rechargeables et électriques	Produire une analyse de faisabilité relativement à l'acquisition de véhicules hybrides rechargeables et électriques	Dépôt de l'analyse au directeur d'ici le 31 mars 2021	<i>L'étude est en cours</i>	Non atteinte
Action 6 : Augmenter l'utilisation de la visioconférence	1. Élaboration d'un guide d'utilisation 2. Nombre de régions administratives pour lesquelles un répertoire des lieux où la tenue de visioconférences est possible sera produit	1. Guide élaboré d'ici le 31 mars 2021 2. Cinq régions administratives d'ici le 31 mars 2021	<i>1. Guide d'utilisation élaboré 2. Le répertoire n'a pas été produit</i>	Atteinte Non atteinte
Action 7 : Mieux connaître les déplacements domicile-travail et sensibiliser les employés	Proportion des employés qui ont rempli le sondage sur les déplacements domicile-travail	95 % des employés d'ici le 31 mars 2021	<i>0 %</i>	Non atteinte
Action 8 : Réalisation d'un projet-pilote de télétravail	Date du dépôt d'un rapport d'évaluation du projet pilote	Rapport d'évaluation du projet-pilote déposé avant le 31 mars 2021	<i>Rapport non déposé</i>	Non atteinte
Action 9 : Augmenter l'utilisation de fibres recyclées dans le matériel de communication	Proportion des produits de communication imprimés sur du papier contenant un minimum de 50 % de fibres recyclées post-consommation au 31 mars 2021	100 % des produits de communication	<i>100 % des produits de communication ont été faits en respectant l'utilisation d'un minimum de 50 % de fibres recyclées</i>	Atteinte

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Action 10 : Élaboration d'une politique d'acquisition écoresponsable	1. Date de dépôt d'une politique d'acquisition écoresponsable 2. Proportion des employés responsables des acquisitions ayant suivi une formation sur les acquisitions écoresponsables	1. Politique déposée avant le 31 mars 2021 2. 100% des employés responsables des acquisitions formés au 31 mars 2021	1. La politique n'a pas été déposée 2. 0% des employés responsables n'ont pas été formés	Non atteinte Non atteinte
Action 11 : Augmenter les acquisitions écoresponsables	Taux d'augmentation des acquisitions écoresponsables par rapport à l'exercice 2018-2019.	Augmenter à 25% les acquisitions faites de façon écoresponsable par le BEI au 31 mars 2021.	0%	Non atteinte

Objectif 1.2

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Action 12 : Se doter d'une directive sur la prise en compte des principes de développement durable	Date de l'adoption de la directive sur la prise en compte des principes de développement durable	Adoption de la directive avant le 31 mars 2021	Directive adoptée en mars 2021	Atteinte

Objectif 1.4

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Action 13 : Offrir de la formation sur le développement durable	<ol style="list-style-type: none"> Proportion des employés ayant suivi au moins une formation sur un des enjeux de développement durable Proportion des employés ayant participé à au moins 1 activité de sensibilisation aux enjeux de développement durable 	<ol style="list-style-type: none"> 95 % des employés ont suivi une formation sur un enjeu du développement durable au 31 mars 2021 75 % des employés ont participé à au moins 1 activité de sensibilisation au 31 mars 2021 	<ol style="list-style-type: none"> 80 % des employés 80 % des employés 	<ol style="list-style-type: none"> <i>Non atteinte</i> <i>Atteinte</i>

Objectif 1.5

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Action 14 : Encourager la participation à la vie culturelle du milieu	<ol style="list-style-type: none"> Proportion des employés ayant reçu de l'information sur les Journées de la culture Taux de participation à une activité culturelle organisée en collaboration avec le Club social du BEI Date de production d'une analyse de faisabilité sur la location d'oeuvres d'artistes émergents 	<ol style="list-style-type: none"> 100 % des employés avant le 27 septembre 2020 50 % de participation des employés membres du Club social du BEI au 31 mars 2021 Dépôt de l'analyse avant le 31 mars 2021 	<ol style="list-style-type: none"> 0 % des employés 0 % des employés Analyse non réalisée 	<ol style="list-style-type: none"> <i>Non atteinte</i> <i>Non atteinte</i> <i>Non atteinte</i>

4.3

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

N'étant plus dispensé de ses obligations prévues à l'article 25 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*³¹ depuis août 2019, le BEI a approuvé sa procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles par ses employés.

4.4

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

DONNÉES GLOBALES

Effectif régulier au 31 mars 2021

Nombre de personnes occupant un poste régulier
48

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2020-2021

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
2	2 ³²	1	1

31 RLRQ, chapitre D-11.1.

32 Il s'agit dans les deux cas, de renouvellement de contrat

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES (MVE), ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES³³

Embauche des membres de groupes cibles en 2020-2021

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2020-2021	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	2	0	0	0	0	0	0,0
Occasionnel	2	0	0	1 ³⁴	0	0	50,0
Étudiant	1	0	0	0	0	0	0,0
Stagiaire	1	0	0	0	0	0	0,0

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi³⁵

Statut d'emploi	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Régulier (%)	0	0,0	10,0
Occasionnel (%)	50 ³⁶	50,0 ³⁷	100,0 ³⁸
Étudiant (%)	0	0	-
Stagiaire (%)	0	0	-

33 La cible gouvernementale de représentativité à atteindre est de 2% de l'effectif régulier. Les données tiennent compte des enquêteurs, titulaires d'un emploi supérieur.

34 Il s'agit d'un renouvellement de contrat.

35 Les données tiennent compte des enquêteurs, titulaires d'un emploi supérieur.

36 Il s'agit d'un renouvellement de contrat.

37 Il s'agit d'un renouvellement de contrat.

38 Cette donnée est liée à l'embauche d'un seul employé occasionnel en 2018-2019.

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

Groupe Cible	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (%)
Anglophones	2	4,2	2	3,7	2	4,0
Autochtones	-	-	-	-	-	-
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-

Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année³⁹

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019 ⁴⁰	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%)
MVE Outaouais/Montérégie	5	10,0	6	10,7	7	13,0

Présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2021⁴¹

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	0	0,0

39 La cible gouvernementale de représentativité à atteindre pour la région de l'Outaouais/Montérégie est de 17 %

40 Comparativement à l'année financière 2018-2019, les données du présent exercice excluent les titulaires d'emplois supérieurs, ce qui explique la diminution du nombre d'employés.

41 La cible gouvernementale de représentativité à atteindre est de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

FEMMES

Taux d'embauche des femmes en 2020-2021 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	2	2 ⁴²	1	1	6
Nombre de femmes embauchées	0	2	1	1	4
Taux d'embauche des femmes (%)	0,0	100,0	100,0	100,0	66,7

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2021

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel d'enquête	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (hommes et femmes)	2	39	3	2	2	48
Femmes	0	16	3	2	2	23
Taux de représentativité des femmes (%)	0,0	41,0	100,0	100,0	100,0	47,9

AUTRES MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI

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

Aucun dossier n'a été soumis au Centre de services partagés du Québec en lien avec ce programme en 2020-2021. De même, aucun nouveau participant n'a été accueilli depuis 2016.

Lors de cet exercice financier, le BEI n'a mis en place aucune mesure ou action favorisant des activités de formation ou de sensibilisation dans le cadre de ce programme.

42 Il s'agit d'un renouvellement de contrat.

4.5

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATRICES ET ADMINISTRATEURS PUBLICS

Les membres du BEI sont des administrateurs publics. Ils sont tenus, dans l'exercice de leurs fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*⁴³, ainsi que par le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*⁴⁴, et sont liés par les dispositions de ceux-ci.

De plus, ayant un statut d'agent de la paix, les membres sont également tenus de respecter les devoirs et normes de conduite édictés par le *Code de déontologie des policiers du Québec*⁴⁵.

L'ensemble de ces documents est publié sur notre site Web sous l'onglet *Lois et règlements*.

4.6

ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

Puisqu'il n'assure pas de prestation de services directs auprès des entreprises, le BEI n'est pas tenu de se doter de mesures concernant l'allègement réglementaire et administratif.

43 RLRQ, chapitre M-30.

44 RLRQ, chapitre M-30, r. 1.

45 RLRQ, chapitre P-13.1, r. 1.

4.7

ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Au cours de la période de référence, le BEI a reçu 39 demandes formulées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (LAI)*⁴⁶

De plus, au 1^{er} avril 2020, aucune demande n'était en traitement par la responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels.

Au 31 mars 2021, 37 demandes ont fait l'objet d'une décision et 13 demandes supplémentaires ont été traitées en application de l'article 67 de la LAI.

Aucune demande n'a fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable.

Au cours de la période de référence, 1 demande de révision d'une décision a été déposée auprès de la Commission d'accès à l'information (CAI). S'ajoutent à celle-ci les 13 dossiers qui étaient toujours pendants devant la CAI au 1^{er} avril 2020.

Le BEI n'a introduit aucune demande auprès de la CAI en vertu de l'article 137.1 de la LAI.

Au 31 mars 2021, 2 dossiers sont toujours pendants devant la CAI, les autres demandes de révision ayant fait l'objet d'un désistement.

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

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	22	6	0
21 à 30 jours	3	1	0
31 jours et plus (le cas échéant)	5	0	0
Total	30	7	0

46 RLRQ, chapitre A-2.1. Cumulés à la communication d'un document, ces motifs sont invoqués dans la décision : recherche négative, irrecevabilité de la demande, demande qui relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, document demandé déjà diffusé.

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

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées
Acceptée (entièrement)	4	0	0	S.O.
Partiellement acceptée ⁴⁷	5	2	0	1, 9, 14, 15, 28, 29 31, 48, 53,
Refusée (entièrement)	6	0	0	54, 59
Autres ⁴⁸	15	5	0	1, 15, 28, 53, 54, 59, 42, 47, 48, 94

Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	1

4.8

EMPLOI ET QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

L'usage d'un français de qualité constitue une priorité pour les membres et le personnel du BEI. Dans le cadre de certaines enquêtes, l'usage d'une autre langue que le français peut être requis afin de recueillir une information juste et précise.

Au début de la période de référence, le projet de politique linguistique soumis en décembre 2018 a été commenté par l'Office québécois de la langue française (OQLF). Le BEI demeure toujours dans l'attente de recevoir les commentaires de l'OQLF à la suite de la transmission d'une version révisée de son projet de politique linguistique à l'automne 2019.

47 Cumulés à la communication d'un document, ces motifs sont invoqués dans la décision : recherche négative, irrecevabilité de la demande, demande qui relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, document demandé déjà diffusé.

48 Cumulés ou non à un refus de communiquer un document, ces motifs sont invoqués dans la décision : recherche négative, demande qui relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, document demandé déjà diffusé, demande imprécise, absence de justification de l'identité du demandeur (renseignements personnels).

Comité permanent et mandataire

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

Statut de la politique linguistique institutionnelle

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

Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponse
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ? Si oui, expliquez lesquelles :	S.O.
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?	S.O.

ANNEXE 1

RÉFÉRENCES SUR INTERNET ET RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Par téléphone

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30

Téléphone : 450 640-1350

Télécopieur : 450 670-6386

Par la poste et en personne

(du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30)

Bureau des enquêtes indépendantes

201, Place Charles-Lemoyne, bureau 6.01

Longueuil (Québec) J4K 2T5

Par Internet

info@bei.gouv.qc.ca

www.bei.gouv.qc.ca

MÉDIAS :

Par téléphone

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30

Téléphone : 450 640-1350, poste 59226

Par Internet

medias@bei.gouv.qc.ca

www.bei.gouv.qc.ca/salle-de-presse

TÉMOINS :

Par Internet

temoins@bei.gouv.qc.ca

www.bei.gouv.qc.ca/nous-joindre

ACCÈS À L'INFORMATION :

Par Internet

beiaccesinformation@bei.gouv.qc.ca

<https://www.bei.gouv.qc.ca/organisme/acces-information>



*Bureau des enquêtes
indépendantes*

Québec

