



**2022
2023**

RAPPORT
ANNUEL
DE GESTION

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 – 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

ISBN Version imprimée : 978-2-550-94761-5
ISBN Version électronique : 978-2-550-94763-9

© Gouvernement du Québec, 2023

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 DU MINISTRE

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec



Madame la Présidente,

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 2023.

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

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

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

ORIGINAL SIGNÉ

François Bonnardel
Québec, 26 septembre 2023



MESSAGE DU DIRECTEUR

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



Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel de gestion du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) pour l'exercice financier 2022-2023. Dans les pages qui suivent, le BEI fait état des résultats obtenus au cours de la dernière année financière. Le BEI est particulièrement fier de souligner ses réalisations et l'atteinte de ses objectifs, et ce, autant sur le plan des enquêtes que dans la mise en place de projets structurants favorisant l'accomplissement de sa mission.

Sur le volet des enquêtes, les membres ont été déployés dans douze régions de la province à la suite de la prise en charge de cinquante-sept enquêtes indépendantes. Les enquêteurs du BEI ont également pris en charge les enquêtes portant sur soixante-seize allégations d'infractions criminelles. Désirant effectuer ses enquêtes avec rigueur et avec un standard de qualité répondant aux exigences légales ainsi qu'aux attentes de la population, le BEI a, au cours de la dernière année, identifié des formations à offrir à ses enquêteurs pour soutenir ceux-ci dans leur développement. Le BEI a notamment mis en place des formations en analyse et traitement des scènes criminalistiques afin d'accroître son indépendance dans la tenue de ses enquêtes. Des enquêteurs ont aussi suivi des formations de perfectionnement en collaboration avec l'École nationale de police du Québec; de telles formations continuent d'avoir lieu en coopération avec nos partenaires des organisations policières. Une formation supplémentaire en matière de sensibilisation sur la réalité des communautés autochtones est fixée pour le printemps en association avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Le BEI a aussi mis en place un programme de soutien aux études pour son personnel.

Le BEI a pour philosophie d'effectuer ses enquêtes de manière à préserver la confiance de la population et il est soucieux d'offrir un service professionnel aux gens impliqués par les événements lors d'une enquête. Le BEI travaille en continu ses stratégies de communication afin d'atteindre cet objectif, mais aussi afin d'accroître sa notoriété dans la population afin que les citoyens n'hésitent pas à faire appel à ses services. Entre autres, par le biais de sa troisième planification stratégique, des cibles et des actions ont été identifiées afin de voir à une amélioration continue des services offerts aux citoyens ainsi qu'aux communautés autochtones. Ce plan stratégique sera déposé à l'automne 2023.



Afin de répondre aux exigences de la Loi sur l'administration publique, le BEI a intégré à sa structure le Programme de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail en développant sa visibilité interne en procédant, notamment, à la nomination de deux répondants en cette matière.

Je souhaite ainsi profiter du dépôt de ce rapport pour souligner le professionnalisme et la rigueur du personnel du BEI, sans qui la réalisation de notre mission serait impossible. Il importe d'également de souligner la collaboration de tous nos partenaires, lesquels apportent une contribution essentielle à l'accomplissement de la mission du BEI.

Je vous prie d'agréer, monsieur le ministre, mes salutations distinguées.

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre Goulet
Longueuil, 26 septembre 2023

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et les informations contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2022-2023 du Bureau des enquêtes indépendantes* relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégrité et la fiabilité des données, de l'information et des explications qui y sont présentées.

Le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* décrit fidèlement la mission, les mandats et les valeurs organisationnelles du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI). Il présente également les enjeux, les objectifs stratégiques, les indicateurs de suivi et les cibles à atteindre en regard du *Plan stratégique 2020-2023*. Il permet aussi de faire le suivi des engagements du BEI dans la cadre de sa *Déclaration de services aux citoyens*.

Le rapport annuel de gestion présente également les résultats du *Plan de développement durable*.

Tout au cours de l'exercice financier, des systèmes d'information et des mesures de contrôles 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 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 2023.

Le directeur

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre Goulet
Longueuil, 26 septembre 2023

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	14
2.3 Enquêtes indépendantes	19
2.4 Enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles	21
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	24
3.1 Utilisation des ressources humaines	25
3.2 Utilisation des ressources financières	27
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	28
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	30
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	31
4.2 Développement durable	32
4.3 Divulgateion d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	34
4.4 Accès à l'égalité en emploi	35
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	41
ANNEXE 1 – Références sur Internet et renseignements généraux	42

LISTE DES TABLEAUX

Chiffres clés de l'année financière 2022-2023	4
Sommaire des résultats 2022-2023 relatifs aux engagements du <i>Plan stratégique 2020-2023</i>	9
Performance de l'organisation	9
Rayonnement du BEI	9
Indicateur 1 : Taux de rapports d'enquêtes indépendantes transmis au DPCP selon le délai prévu annuellement	11
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.	12
Indicateur 3 : Taux d'enquêtes relatives à des allégations criminelles n'ayant pas fait l'objet d'une demande de complément par le DPCP	12
Indicateur 4 : Taux de connaissance du BEI par la population	13
Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de services aux citoyens	14
Délai entre la date de déclenchement d'une enquête indépendante et la date de remise du rapport au DPCP	18
État d'avancement des enquêtes indépendantes – du 1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023	19
Motifs de déclenchement d'une enquête indépendante entre le 1 ^{er} avril 2022 et 31 mars 2023	19
Coût des enquêtes indépendantes prises en charge	20
Services de soutien fournis par les services de police de niveaux 4,5 et 6 du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022	20
Coûts des services de soutien du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2022	21
État d'avancement des enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles	22
Coût des enquêtes relatives aux infractions d'allégations criminelles	22
Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires	25
Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité	25
Évolution des dépenses en formation	26
Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	26
Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire	26

Dépenses et évolution par secteur d'activité	27
Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2022-2023	28
Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2022 au 31 mars 2023	31
Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023	31
Effectif régulier au 31 mars 2023	35
Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023	35
Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023	35
Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	36
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	36
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 année	36
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 2023	37
Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi	37
Taux de présence des femmes dans l'effectif <u>régulier</u> au 31 mars 2023	37
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais	40
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues	40
Mesures d'accommodement et avis de révision	40
Comité permanent et mandataire	41
Statut de la politique linguistique institutionnelle	41
Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle	41



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 a été institué en 2013 et détient ses pouvoirs en vertu de la *Loi sur la police*¹. Bien qu'il relève du Ministre de la Sécurité publique, le BEI est un organisme indépendant. Il maintient une relation sans aucun lien de dépendance avec le gouvernement québécois dans le cadre de ses activités et il n'est pas subordonné à aucun corps policier.

Le BEI a débuté ses activités d'enquête le 27 juin 2016. Il mène des enquêtes indépendantes et enquêtes sur des allégations relatives à des infractions criminelles 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.

Chaque enquête menée par le BEI se conclut par la rédaction d'un rapport complet, qui est soumis au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). Ce dernier, sur la base du rapport qui lui a été soumis, décide de porter ou non des accusations contre le 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.

Il importe également de souligner qu'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*². Ce rôle est dévolu au Commissaire à la déontologie policière qui reçoit et examine les plaintes formulées en cette matière.

MISSION

En vertu de la *Loi sur la police*, le Bureau des enquêtes indépendantes a pour mission de mener des enquêtes sur l'ensemble du territoire québécois 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.

Aussi, depuis septembre 2018, le BEI a pour mission d'enquêter toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier, lorsque le plaignant ou la victime est membre des Premières Nations ou de la nation inuite.

Il peut, de plus, 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.

VISION

Le BEI a pour philosophie de faire la lumière complète sur chaque événement faisant l'objet d'une enquête, dans le respect des personnes concernées et de façon à préserver la confiance de la population.

1 RLRQ, chapitre P-13.1

2 RLRQ, chapitre P-13.1, r.1

VALEURS

Le BEI accomplit sa mission avec rigueur et indépendance. Les valeurs qui le définissent et qui l'inspirent édictent des normes de comportement qui interpellent au plus haut point ses membres dans l'accomplissement de leur travail.

Les trois valeurs fondamentales qui le guident sont l'**impartialité**, l'**intégrité** et la **rigueur**.

Chiffres clés de l'année financière 2022-2023

Chiffres clés	Description
49	Effectif du BEI
8,2M	Dépenses du BEI
57	Enquêtes indépendantes prises en charge
76	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
24	Enquêteurs n'ayant jamais été agents de la paix avant leur entrée en fonction au BEI

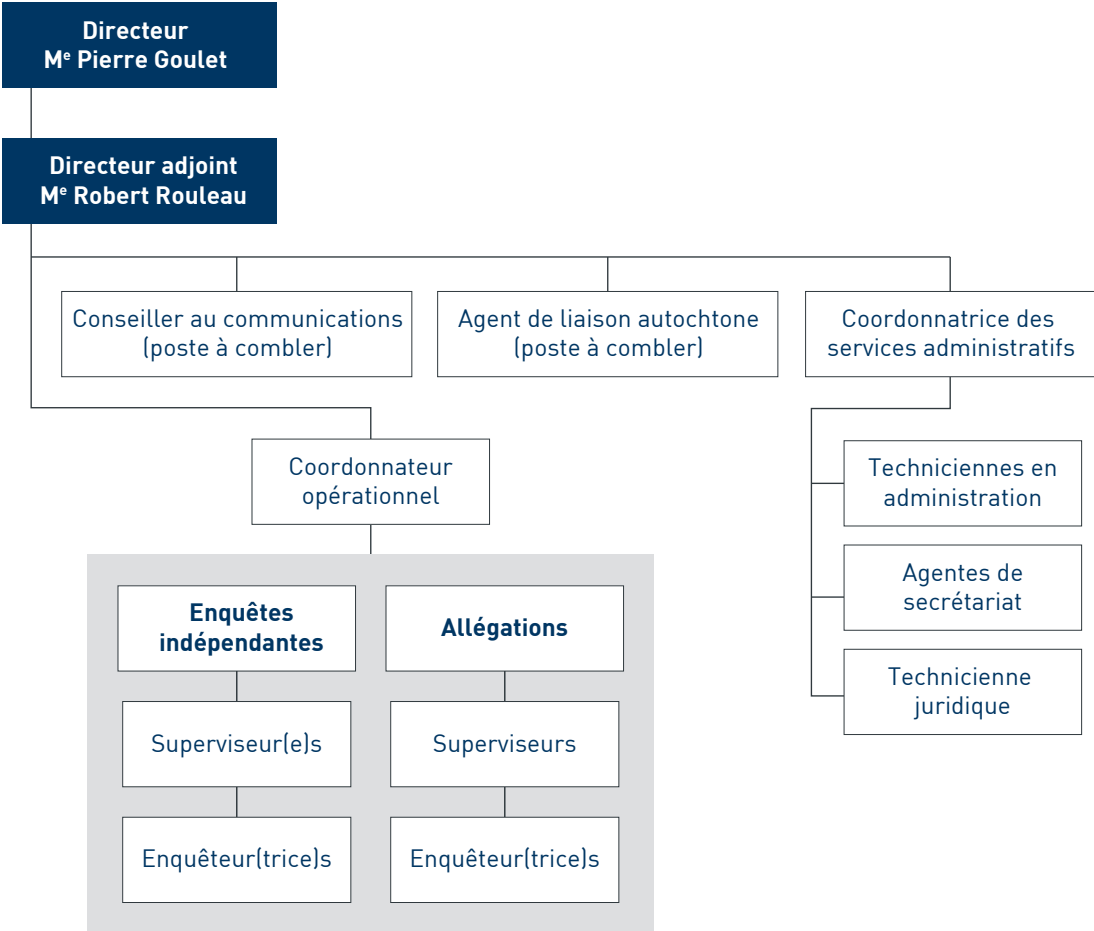
4

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 qui est en poste depuis décembre 2020.

L'équipe administrative est composée de sept employés. L'équipe d'enquête est constituée quant à elle d'un coordonnateur, de six superviseurs et de trente-trois enquêteurs.

ORGANIGRAMME AU 31 MARS 2023



1.2 FAITS SAILLANTS

NOTORIÉTÉ DE L'ORGANISATION ET VISIBILITÉ

Afin de répondre à l'orientation 2 « Rayonnement du BEI » du Plan stratégique 2020-2023, l'organisation a eu le plaisir d'accueillir une stagiaire provenant du baccalauréat en sécurité et études policières de l'Université de Montréal. Cette dernière avait, entre autres, comme projet de stage de promouvoir la notoriété du BEI selon les besoins organisationnels recensés lors de la déposition du plan. Ainsi, afin de diversifier ses méthodes de transmission d'informations, le BEI a créé des comptes sur différents réseaux sociaux; Facebook, Instagram et LinkedIn. Ces plateformes ont pour but de renseigner la population sur l'organisation, clarifier son rôle et sa mission ainsi que ses mandats. De plus, une refonte du site internet a été amorcée afin de mettre à jour les informations, mais aussi de faciliter la navigation des internautes. Ce projet sera poursuivi dans la prochaine année.

Toujours dans l'optique de mettre de l'avant la notoriété du BEI relative à l'orientation 2, le directeur, Me Pierre Goulet, et le directeur adjoint, Me Robert Rouleau, ont participé à plusieurs événements auprès de différents partenaires, tels que :

- Conférence de perfectionnement de l'Association canadienne pour la surveillance civile des forces de l'ordre, mai 2022;
- Membres participants de l'Association canadienne pour la surveillance civile des forces de l'ordre (CACOLE);
- Colloque de l'Association des directeurs de police du Québec, juin 2022;
- Rencontre d'échange sur la gestion des allégations criminelles visant des policiers et les moyens d'enquête du BEI en enquête indépendante, juillet 2022;
- Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale, octobre 2022;
- Membres participants du Comité consultatif du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale;
- Conférenciers, Conseil régional du gouvernement du Kativik à Kuujuaq, février 2023.

Le BEI est régulièrement sollicité pour présenter des formations à l'École nationale de police du Québec.

RECOURS CONCERNANT DES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT SUR LE DÉROULEMENT DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES

En mai 2022, s'est tenu l'audition devant la Cour supérieure du Québec relativement au pourvoi en contrôle judiciaire déposé par La fraternité des policiers et policières de Montréal (et als) en 2019 visant à faire déclarer inopérantes certaines dispositions du règlement sur le déroulement des enquêtes indépendantes. À la suite de ce jugement en première instance, le tribunal a été saisi d'une demande d'injonction provisoire que lui adressait la Fraternité des policiers et policières de Montréal. Ensuite, une demande d'exécution provisoire du jugement en 1^{re} instance a été déposée à la Cour d'appel du Québec par la Fraternité des policiers et policières de Montréal et AL. La Cour d'appel a refusé la demande et le juge a confirmé l'applicabilité du règlement du déroulement des enquêtes indépendantes pendant l'appel. L'audition à la Cour d'appel du Québec est fixée en octobre 2023.



2. LES RÉSULTATS

2.1 PLAN STRATÉGIQUE

RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE

Le BEI présente les résultats de l'année 2022-2023 de son plan stratégique 2020-2023. Il s'agit du deuxième plan stratégique de l'organisation.

Le BEI déposera à l'automne 2023 son troisième plan stratégique dans lequel sont impliqués plusieurs de ses membres.

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

ORIENTATION 1

Performance de l'organisation

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats	Page
Objectif 1	Indicateur 1	2022-2023	2022-2023	
Accroître l'efficacité des activités d'enquêtes	Taux de rapports d'enquêtes indépendantes transmis au DPCP selon le délai prévu annuellement.	70 % 8 mois	Atteint 86 %	11
	Indicateur 2	2022-2023	2022-2023	
	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	Atteint 96 %	12
	Indicateur 3	2022-2023	2022-2023	
	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	Non atteint 80 %	12

ORIENTATION 2

Rayonnement du BEI

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats	Page
Objectif 2	Indicateur 4	2022-2023	2022-2023	
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 %).	62 %	Aucun sondage effectué	13

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2022-2023 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 % <i>Moins de 8,5 mois</i>	70 % Moins de 8 mois
Résultats	Atteint	Atteint	Atteint

Au cours de l'exercice 2022-2023, 86 % des rapports ont été transmis en 8 mois et moins. Le travail accompli par les équipes d'enquête a permis de dépasser largement les attentes fixées pour 2022-2023. Ce résultat est notamment attribuable à la sensibilisation auprès des enquêteurs des enjeux, de la formation interne (transmission des connaissances) et du gain en expérience de ces derniers.

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	Atteint	Atteint	Atteint

D'avril 2022 à mars 2023, 96 % 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 2022-2023. 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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	85 % et plus	85 % et plus	85 % et plus
Résultats	Atteint	Atteint	Atteint

En 2022-2023, le pourcentage des dossiers d'allégations criminelles n'ayant pas fait l'objet d'une demande de complément par le DPCP s'élève à 92 %. La cible étant particulièrement élevée pour ce genre de dossiers, il appert que les enquêteurs du BEI ont fait preuve d'un travail exemplaire, empreint de justesse et de rigueur dans ces dossiers qui peuvent s'avérer complexes.

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.

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	Atteint	Non atteint	Non atteint

En 2022-2023, la cible de 62 % n'a pas été atteinte. Le BEI n'a pas réalisé son sondage annuel portant sur sa notoriété et la perception de la population, car il a priorisé des projets de développement relatifs à la structure organisationnelle et aux procédures d'enquête. Toutefois, plusieurs changements significatifs ont été apportés cette année comme une réforme du site internet entamée afin de faciliter la navigation et de rendre la plateforme plus attrayante. Divers projets de développement des communications ont également été mis en place. Notamment, le BEI s'est joint à différents réseaux sociaux comme Facebook, Instagram et LinkedIn afin de rejoindre ses publics cibles.

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 2022-2023	Résultats 2021-2022	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.	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.	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.	S.O.	S.O.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2022-2023	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020
Les enquêtes indépendantes						
Engagement 4 La mobilisation et le déploiement	Équipe d'enquêteurs mobilisée dès qu'une enquête indépendante est déclenchée Déploiement de l'équipe d'enquêteurs sur les lieux de l'événement dans les meilleurs délais	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Engagement 5 Les communications avec le civil impliqué dans un événement ou sa famille	<ul style="list-style-type: none"> • Communications lors des différentes étapes d'une enquête indépendante : • 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.	S.O.	S.O.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2022-2023	Résultats 2021-2022	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 suivants le déclenchement d'une enquête indépendante	96 %	100 %	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.	S.O.	S.O.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2022-2023	Résultats 2021-2022	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.	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 %)
2021-2022	56	4,52	56 (100 %)
2022-2023	49	5,82	47 (96 %)

2.3 ENQUÊTES INDÉPENDANTES

État d'avancement des enquêtes indépendantes – du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

	Enquêtes déclenchées	Enquêtes en cours	À l'étude au DPCP	Enquêtes terminées ³
2016-2017 ⁴	32	0	0	32
2017-2018	45	0	0	45
2018-2019	43	0	1	42
2019-2020	42	0	0	42
2020-2021	51	0	0	51
2021-2022	52	0	0	52
2022-2023	57	26	8	23
Total	322	26	9	287

Parmi les 57 enquêtes indépendantes menées par le BEI, six enquêtes impliquaient un membre d'une communauté autochtone pour un délai moyen de transmission au DPCP de 5,13 mois.

Le délai moyen de transmission au DPCP des 49 dossiers soumis de l'année 2022-2023 est de 5,82 mois.

Motifs de déclenchement d'une enquête indépendante entre le 1^{er} avril 2022 et 31 mars 2023

Motifs	Nombre
Décès – détention par un corps de police	2
Blessure grave – détention par un corps de police	0
Décès – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	5
Blessure – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	2
Décès – intervention policière – véhicule impliqué	1
Blessure grave – intervention policière – véhicule impliqué	1
Décès – intervention policière – autre	23
Blessure grave – intervention policière – autre	23
Total	57

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

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

Coût des enquêtes indépendantes prises en charge⁵

	Heures	Coûts (\$)
Rémunération⁶		
Heures supplémentaires ⁷	2 975	188 532
Sous-total	2 975	188 532
Frais de déplacement		
Avions (commerciaux et nolisés)	-	136 065
Location de postes de commandement mobiles ⁸	-	43 290
Essence	-	57 172
Frais de subsistance des enquêteurs	-	15 226
Hébergement	-	25 192
Autres ⁹	-	44 275
Sous-total	2 975	321 220
TOTAL	2 975	509 752

Le BEI observe une grande augmentation des coûts comparativement à l'année dernière. Cet écart s'explique par l'accroissement du nombre d'enquêtes qui ont eu lieu à des endroits plus éloignés. De plus, le coût de la vie semble s'accroître plus particulièrement au niveau des frais de déplacement.

Notez que le BEI assume les frais de transport aériens des enquêteurs des services de soutien.

Services de soutien fournis par les services de police de niveaux 4,5 et 6 du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022

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	3	16	15
Services en reconstitution de collision	0	4	4
Total	3	20	19

Notez qu'un même corps de police peut être appelé à fournir deux services lors d'une même enquête indépendante. À noter que le BEI a formé deux policiers judiciaire et a embauché deux techniciens en identités judiciaires et que de plus, l'objectif du BEI est d'avoir un autonomie complète en la matière à moyen terme.

5 Ces dépenses couvrent uniquement les enquêtes prises en charge en 2022-2023.

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

7 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.

8 Depuis mai 2022, le BEI a en location mensuelle un poste de commandement attribué à son organisation.

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

Coûts des services de soutien du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022¹⁰

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	215	15 202,57	504,28	51 481,83	719,28	66 684,40	1 774,22	68 458,62
SPVQ	19	1 244,28	69	5 951,71	88	7 196,59	38,57	7 235,16
SQ	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
TOTAL	234	16 446,85	573,28	57 433,54	807,28	73 880,99	1 812,79	75 693,78

(Ces données 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 fournir ses données.)

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 du 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.

¹⁰ 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.

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 ¹¹	Fermées après consultation du DPCP ¹²	À l'étude au DPCP	Décisions du DPCP Aucune accusation	Décisions du DPCP Accusations
2016-2017 ¹³	6	0	0	6	0	6	0
2017-2018	22	0 ¹⁴	5	17	0	17	1
2018-2019	32	1	9	4	0	11	2
2019-2020	79	1 ¹⁵	10	18	0	60	7
2020-2021	92	2	4	27	0	50	3
2021-2022	83	3	4	30	2	52	6
2022-2023	76	28	4	13	11	24	1
TOTAL	390	35	36	115	13	220	20

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 2023. Le délai moyen de soumission des dossiers d'enquête est de 2,88 mois.

Les enquêtes font état de 54 dossiers impliquant un membre d'une communauté autochtone. 31 de ces enquêtes ont été soumises au DPCP dans un délai moyen de 3,12 mois et 1 a fait l'objet d'une décision du DPCP de déposer des accusations criminelles.

Coût des enquêtes relatives aux infractions d'allégations criminelles¹⁶

	Heures	Coûts (\$)
Rémunération		
Heures supplémentaires	945	64 040
Sous-total	945	64 040
Frais de déplacement		
Avions commerciaux	-	17 469
Frais de subsistance	-	6 068
Hébergement	-	6 024
Autres ¹⁷	-	4 678
Sous-total		34 239
TOTAL	945	98 279

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

12 *Idem*.

13 26 juin 2016 au 31 mars 2017.

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

15 *Idem*.

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

17 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 stagiaires¹⁸

Secteur d'activité	2022-2023	2021-2022	Écart
1. Direction ¹⁹	9	2	7
2. Personnel d'enquête	33	36	(2)
3. Personnel administratif	7	10	(3)
Total	49	48	1

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL²⁰

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

Champ d'activité	2022	2021
Favoriser le perfectionnement des compétences (\$)	4 983	8 305
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion (\$)	0	0
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques (\$)	250	
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière (\$)	12 472	10 154
Améliorer les capacités de communication orale et écrite (\$)	0	12 489

La pandémie a forcé les établissements d'enseignement à réduire l'offre de service des formations pour s'ajuster aux contraintes imposées par les autorités. Aussi, il faut tenir compte que l'ensemble du personnel d'enquête a déjà reçu la formation obligatoire pour exercer ses fonctions. L'embauche de nouveaux enquêteurs au cours de la prochaine année devrait avoir pour incidence d'augmenter les dépenses en formation.

18 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.

19 Pour les fins du présent rapport annuel de gestion, on été considéré membres de la direction tous les cadres au sens du Droit du travail.

20 Par année civile.

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2021	2022
Proportion de la masse salariale (%)	0,5	0,3
Nombre moyen de jours de formation par personne	4,86	2,55
Cadre	14	7,06
Professionnel	0	0
Fonctionnaire	2	2,5
Enquêteurs du BEI(+note)	171,7	96,75
Total ¹	187,7	106,31
Somme allouée par personne ²	-	361

Le BEI remarque 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.

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier²¹

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Taux de départ volontaire (%)	8,16	22,3	11,2

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

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	2	2	4

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

3.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES²²

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Catégorie budgétaire	Budget de dépenses 2022-2023 (000 \$)	Dépenses réelles 2022-2023 (000 \$)	Écart ²³ (000 \$)	Variation ²⁴ (%)	Dépenses réelles 2021-2022 (000 \$)
Rémunération	6 251	7 011	760	12	6 474
Fonctionnement	1 871	1 732	[139]	[8]	1 685
Total	8 122	8 743	621	8	8 159

La variation de 10% de la rémunération s'explique principalement par l'entente intervenue avec l'Alliance des cadres de l'État lors des consultations visant la mise à jour des conditions de travail touchant le corps d'emploi des enquêteurs.

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

23 Écart entre le budget de dépenses et les dépenses réelles de l'année financière terminée.

24 Résultat de l'écart divisé par les dépenses réelles de l'année financière terminée.

3.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

BILAN DES RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Il est à noter que La Direction générale adjointe des technologies de l'information (DGATI) du MSP offre au BEI des services de soutien et de développement informatiques ainsi que des services d'acquisition. L'ensemble des projets actuels en développement informatique est travaillé en collaboration avec celle-ci.

Afin que le BEI, qui relève de la ministre de la Sécurité publique et est assujettie à *la Loi sur l'administration publique*, puisse produire sa reddition de compte en matière de ressources informationnelles, le MSP lui transmet l'information qui lui est propre concernant les services informatiques que lui offre la DGATI. Toutefois, l'imputation des résultats réels et des prévisions budgétaires demeure sous la responsabilité du MSP. Ainsi, les données sur les ressources informationnelles n'influent pas sur les résultats du BEI.

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2022-2023

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet ²⁵	45	19
Activités ²⁶	4	216
Total	49	235

Les dépenses pouvant être attribuées spécifiquement au BEI relativement aux activités et aux projets l'ont été sans tenir compte de la répartition.

25 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 (RLRQ, chapitre G-1.03)*

26 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 2022 au 31 mars 2023

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
1. Enquêteurs du BEI ²⁷	74 384	3 920	78 304	43
2. Personnel professionnel	4 357	32	4 389	3
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	12 467	20	12 487	7
Total 2022-2023	91 209	3 972	95 180	53
Total 2021-2022	87 451	4 912	92 363	51

Au 31 mars 2022, le BEI comptait 49 employés réguliers et occasionnels. Le niveau d'effectif fixé par le Conseil du trésor pour l'année 2022-2023 était de 52 employés + 2 ETC de la première catégorie accordés par la sous-ministre.

CONTRATS DE SERVICE

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	-	-
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	2	1,03M
Total des contrats de service	2	1,03M

27 Inclus le personnel d'encadrement

4.2 DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Plan d'action de développement durable 2020-2021 a été reconduit pour une deuxième année afin de contribuer à la Stratégie gouvernementale de développement durable (SGDD) 2015-2020 qui a été prolongée par le décret 626-2022.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DU PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE POUR LA PÉRIODE 2022-2023

En 2022-2023, la quasi-totalité des objectifs n'a pas été atteinte. Le BEI n'a pas été en mesure de mettre en œuvre les actions, car il a priorisé des projets de développement relatifs à la structure organisationnelle et aux procédures d'enquête. Toutefois, plusieurs changements significatifs au niveau de la flotte des véhicules ont été apportés cette année comme l'acquisition de six voitures hybrides sur vingt véhicules. Également, l'utilisation de la visioconférence a été grandement favorisée sur le plan opérationnel lors d'enquête. Divers projets de développement durable sont envisagés pour la prochaine année, profitant de la nomination d'une personne assignée au prochain plan d'action.

Objectif gouvernemental 1.1

Actions	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Atteinte de la cible
Action 2 : Réduire la consommation de papier	Proportion des employés qui consultent leurs bulletins de paie et leurs allocations de dépenses par voie électronique.	95 % des employés d'ici le 31 mars 2023	100 % des employés	Atteinte
Action 6 : Augmenter l'utilisation de la visioconférence	Nombre de régions administratives pour lesquelles un répertoire des lieux où la tenue de visioconférences est possible sera produit.	Cinq régions administratives d'ici le 31 mars 2023	Le répertoire n'a pas été produit	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 2023	0 % des employés	Non atteinte

Actions	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Atteinte de la cible
Action 10 : Élaborer une politique d'acquisition écoresponsable	Date de dépôt d'une politique d'acquisition écoresponsable.	Politique déposée avant le 31 mars 2023	La politique n'a pas été déposée	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 2023.	0 % des employés	Non atteinte

Objectif gouvernemental 1.4

Actions	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Atteinte de la cible
Action 13 : Offrir de la formation sur le développement durable	Proportion des employés ayant suivi au moins une formation sur un des enjeux de développement durable.	95 % des employés ont suivi une formation sur un enjeu du développement durable au 31 mars 2023.	0 % des employés	Non atteinte

Objectif gouvernemental 1.5

Actions	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Atteinte de la cible
Action 14 : Encourager la participation à la vie culturelle du milieu	Proportion des employés ayant reçu de l'information sur les Journées de la culture.	75 % des employés ont participé à au moins 1 activité de sensibilisation avant le 31 mars 2023.	0 % des employés	Non atteinte
	Taux de participation à une activité culturelle organisée en collaboration avec le Club social du BEI	50 % de participation des employés membres du Club social du BEI au 31 mars 2023.	0 % des employés	Non atteinte
	Date de production d'une analyse de faisabilité sur la location d'œuvres d'artistes émergents	Dépôt de l'analyse avant le 31 mars 2023.	Analyse non réalisée	Non atteinte

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

N'étant plus dispensé de ses obligations prévues à l'article 18 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*²⁸ depuis août 2019, le BEI a approuvé sa procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles par ses employés.

28 RLRQ, chapitre D-11.1.

4.4 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

DONNÉES GLOBALES

Veillez prendre note que les écarts entre l'année financière actuelle et les anciennes s'expliquent en bonne partie par le fait que les enquêteurs du BEI sont maintenant compris dans les calculs incluant le personnel régulier.

Effectif régulier au 31 mars 2023

Nombre de personnes occupant un poste régulier

47

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023²⁹

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
7	3	2	1

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES (MVE), ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES³⁰

Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023³¹

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2022-2023	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	7	0	1	0	0	1	14,3
Occasionnel	3	0	0	0	0	0	0,0
Étudiant	2	1	0	0	0	1	50,0
Stagiaire	1	0	0	0	0	0	0,0

29 Voir note générale au début de la section 4.4. concernant les données sur le personnel régulier.

30 La cible gouvernementale de représentativité à atteindre est de 2% de l'effectif régulier.

31 Voir note générale au début de la section 4.4. concernant les données sur le personnel régulier.

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

Statut d'emploi	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Régulier (%) ³²	14	100	0
Occasionnel (%)	50	0	50 ³³
Étudiant (%)	0	0	0
Stagiaire (%)	0	0	0

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 année³⁴

Groupe Cible	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)
Anglophones	1	2	0	0	2	3,7
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 année³⁵

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)
MVE	3	6,0	2	22,0	2	22,0
Outaouais/ Montérégie						

32 Voir note générale au début de la section 4.4. concernant les données sur le personnel régulier.

33 Il s'agit d'un renouvellement de contrat

34 Voir note général au début de la section 4.4. concernant les données sur le personnel régulier.

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

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 2023 ³⁶

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

FEMMES

Taux d'embauche des femmes en 2022–2023 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	7	3	2	1	13
Nombre de femmes embauchées	2	3	2	1	8
Taux d'embauche des femmes (%)	28,5	100	100	100	61,5

37

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2023

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel d'enquête	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (hommes et femmes)	9	33	-	5	2	49
Femmes	2	14	-	5	2	23
Taux de représentativité des femmes (%)	22	42	-	100	100	47

³⁶ La cible gouvernementale de représentativité à atteindre est de 6% pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

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 d'assistance en dotation de la fonction publique du Québec en lien avec ce programme en 2022-2023. 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. Toutefois, le BEI s'est doté de son premier *Plan à l'égard des personnes handicapées* pour la période 2021-2023. Des mesures ou actions favorisant la sensibilisation sont incluses.

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

Le Directeur et le Directeur adjoint 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*³⁷, ainsi que par le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*³⁸, et sont liés par les dispositions de ceux-ci.

De plus, ayant un statut d'agent de la paix, les membres du BEI sont tenus de respecter les devoirs et normes de conduite édictés par le *Code de déontologie des policiers du Québec*³⁹.

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.

37 RLRQ, chapitre M-30.

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

39 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 85 demandes formulées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (LAI).

2 demandes reçues dans la période de référence précédente étaient en traitement et ont également reçu une décision dans la période de référence 2022-2023.

Concernant les 85 demandes reçues, au 31 mars 2023, 78 demandes ont fait l'objet d'une décision, 7 demandes étaient en traitement.

Relativement aux 85 demandes qui ont été reçues, 26 demandes sont en provenance d'un ministère ou organisme. De ce nombre, 16 demandes ont reçu une décision d'acceptation, 4 demandes ont été partiellement acceptées et 6 demandes ont reçu une décision de refus.

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

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	4	65	0
21 à 30 jours	1	7	0
31 jours et plus (le cas échéant)	1	2	0
Total	6	74	0

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)	0	40	0	S.O.
Partiellement acceptée ⁴⁰	2	4	0	9, 15, 24, 28(2)
Refusée (entièrement)	2	28	0	1, 28(2), 28(3), 28(5), 28(9), 29 al. 2, 47(3), 47(4), 48, 53, 54, 59
Autres ⁴¹	0	1	0	47(4)

Au cours de la période de référence 2022-2023, 11 demandes de révision d'une décision ont été déposées auprès de la Commission d'accès à l'information (CAI). Au 31 mars 2023, 15 dossiers sont toujours pendants devant la CAI.

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

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	11

⁴⁰ 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.

⁴¹ 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).

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.

Comité permanent et mandataire

Avez-vous un mandataire ?	Oui
Combien d'employées et employés votre organisation compte-t-elle ?	Moins de cinquante
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-Le Moyne, 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>



