



**BEI**

BUREAU DES ENQUÊTES  
INDÉPENDANTES

Rapport annuel  
de gestion  
**2018 - 2019**

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 – 2019

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN Version imprimée : 978-2-550-84532-4

ISBN Version électronique : 978-2-550-84533-1

© Gouvernement du Québec, 2019

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 présente le rapport annuel de gestion du Bureau des enquêtes indépendantes pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2019.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* et il présente les résultats obtenus par l'organisation en fonction de ses engagements ainsi que ses principales réalisations au cours de la dernière année financière.

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

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

[ORIGINAL SIGNÉ]

Geneviève Guilbault  
Septembre 2019

# Message de la directrice

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<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1V 2L2



Madame la Ministre,

Je vous présente le rapport annuel de gestion 2018-2019 du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI). Au cours de l'année, le BEI a continué à déployer les efforts nécessaires pour maintenir la confiance des citoyens et de la communauté policière tout en ayant un souci constant du respect de son encadrement légal.

En septembre 2018, le mandat du BEI a été élargi afin d'y inclure les enquêtes sur les allégations criminelles formulées contre des policiers par des membres des Premières Nations et des Inuits.

L'unité d'enquête a poursuivi sa croissance pour répondre encore plus efficacement au volume de travail qui découle de la mission du BEI. Dix nouveaux enquêteurs ont intégré l'équipe déjà en place. La structure de l'unité d'enquête compte maintenant quatre équipes de travail, trois étant affectées aux enquêtes indépendantes et une aux enquêtes portant sur des allégations criminelles.

Depuis son entrée en activité en juin 2016, le BEI a pris en charge 120 enquêtes indépendantes de même que 60 enquêtes portant sur des allégations criminelles, lesquelles incluent les allégations d'infraction à caractère sexuel.

Pour répondre aux exigences de la *Loi sur l'administration publique*, le BEI a rendu publique sa première déclaration de services aux citoyens qui fait part de ses engagements à l'égard de la population, tant en matière d'enquête qu'en ce qui concerne l'organisation. Il a aussi, au cours de l'exercice, déployé les efforts nécessaires pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixés dans le cadre de son premier plan stratégique. Les résultats atteints sont présentés dans ce rapport.

Je me permets enfin de souligner le travail accompli par les membres de l'unité d'enquête de même que par le personnel administratif. Je souhaite aussi saluer la collaboration assidue de tous les partenaires du BEI.

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

La directrice,

[ORIGINAL SIGNÉ]

Madeleine Giauque, avocate  
Longueuil, juillet 2019

# Déclaration de fiabilité

Les résultats et les renseignements contenus dans le rapport annuel de gestion 2018-2019 du Bureau des enquêtes indépendantes relèvent de ma responsabilité. Je confirme l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité de l'information qui y est présentée.

Le rapport annuel de gestion 2018-2019 décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs organisationnelles, les orientations et les résultats atteints par l'organisme. Il expose de plus les enjeux, les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats de son premier plan stratégique.

Je déclare que les résultats et les explications contenus dans le présent rapport annuel de gestion correspondent à la situation comme elle se présentait au 31 mars 2019.

La directrice,

[ORIGINAL SIGNÉ]

Madeleine Giauque, avocate  
Longueuil, juillet 2019

## Table des matières

Déclaration de fiabilité .....	3
Partie 1 La présentation de l'organisme .....	6
1.1 Le Bureau des enquêtes indépendantes .....	7
1.2 La mission, la vision et les valeurs .....	7
1.3 La structure administrative .....	8
1.4 Les partenaires .....	10
1.5 Les faits saillants .....	11
Partie 2 Activités et résultats .....	12
2.1 Le plan stratégique 2018-2020 .....	13
2.2 Les enquêtes indépendantes .....	16
2.3 Les enquêtes relatives aux allégations criminelles .....	21
2.4 Les communications .....	22
Partie 3 Les ressources financières, humaines et informationnelles .....	24
3.1 Les ressources financières .....	25
3.2 Les ressources humaines .....	25
3.3 Les ressources informationnelles .....	27
Partie 4 L'application des exigences législatives et gouvernementales .....	28
4.1 L'accès à l'égalité en emploi .....	29
4.2 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration .....	32
4.3 L'accès aux documents et la protection des renseignements personnels .....	32
4.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics .....	34
4.5 Le développement durable .....	34
4.6 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service .....	35
4.7 Le suivi des recommandations de la Commission de l'administration publique .....	36
4.8 Allègement réglementaire et administratif .....	36
4.9 Éthique et déontologie des membres du BEI .....	37
ANNEXE 1 Références et renseignements généraux .....	38

## LISTE DES TABLEAUX

1	Tableau synoptique.....	13
2	Cumulatif au 31 mars 2019 par année financière.....	16
3	Motifs de déclenchement d'une enquête indépendante entre le 1 <sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2019 .....	17
4	Coût des enquêtes indépendantes du 1 <sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019 .....	19
5	Nombre de demandes soumises aux services de police de niveaux 4, 5 et 6 au cours de la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 .....	20
6	Coûts des services de soutien du 1 <sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018.....	20
7	État d'avancement des enquêtes criminelles au 31 mars 2019.....	21
8	Coût des enquêtes criminelles du 1 <sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019.....	22
9	Dépenses et évolution par catégorie budgétaire .....	25
10	Effectif régulier au 31 mars 2019 par catégorie d'emploi .....	25
11	Dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité ..	26
12	Évolution des dépenses en formation .....	26
13	Jours de formation selon les catégories d'emploi .....	26
14	Taux de départ volontaire du personnel permanent.....	26
15	Coûts prévus et coûts réels en ressources informationnelles.....	27
16	Effectif en poste au 31 mars 2019 .....	29
17	Nombre total des personnes embauchées selon le statut d'emploi.....	29
18	Embauche de membres des groupes cibles en 2018-2019.....	29
19	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi.....	30
20	Évolution de la présence des membres à des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques (MVE)) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	30
21	Évolution de la présence des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année.....	30
22	Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi au 31 mars 2019 .....	31
23	Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2019.....	31
24	Comité permanent et mandataire .....	32
25	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et de la décision rendue.....	33
26	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais .....	33
27	Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019.....	35
28	Contrats de service dont la dépense est de 25 000\$ ou plus, conclus entre le 1 <sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2019.....	35

## LISTE DES GRAPHIQUES

1	Répartition des enquêtes indépendantes selon les régions administratives.....	17
2	Répartition des enquêtes indépendantes selon la journée de l'événement.....	18
3	Répartition des enquêtes indépendantes selon le moment de l'événement .....	18

# Partie 1

## **La présentation de l'organisme**



## 1.1 Le Bureau des enquêtes indépendantes

Le Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) est un organisme gouvernemental. Il a été institué et détient ses pouvoirs en vertu de la *Loi sur la police*<sup>1</sup>. Le BEI, dont les activités d'enquête ont débuté le 27 juin 2016, est un corps de police spécialisé. Ses dirigeants et ses enquêteurs sont des agents de la paix. Ils ont conséquemment les pouvoirs et les devoirs découlant de ce statut.

Bien qu'il relève de la ministre de la Sécurité publique, le BEI maintient une relation sans aucun lien de dépendance avec le gouvernement québécois dans le cadre de ses activités et il n'est subordonné à aucun corps policier du Québec.

Toute l'équipe du BEI doit exercer ses fonctions avec rigueur, intégrité et impartialité, dans le respect des personnes concernées, de façon à garantir cette indépendance et à maintenir la confiance de la population.

## 1.2 La mission, la vision et les valeurs

### **Mission**

En vertu de la *Loi sur la police*, le BEI 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.

De plus, le BEI enquête sur toute allégation relative à une infraction à caractère sexuel commise par un policier dans l'exercice de ses fonctions.

Depuis septembre 2018, le BEI enquête aussi sur toute allégation relative à une infraction criminelle commise par des policiers, dans tous les cas où la victime ou le plaignant est autochtone.

Enfin, il peut être chargé par la ministre de la Sécurité publique d'enquêter sur toute allégation relative 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.

1. RLRQ, chapitre P-13.1

## Vision

Être une organisation efficace, mieux connue de la population et de la communauté policière.

## Valeurs

Pour réaliser sa mission, le BEI est guidé par les valeurs suivantes : impartialité, intégrité et rigueur.

**Impartialité** : le personnel du BEI place la neutralité au cœur de son travail. Il s'acquitte de ses fonctions de façon objective et équitable à l'égard de tous.

**Intégrité** : le personnel du BEI adopte une conduite juste et honnête. Il évite de se placer dans des situations où il serait redevable à quiconque.

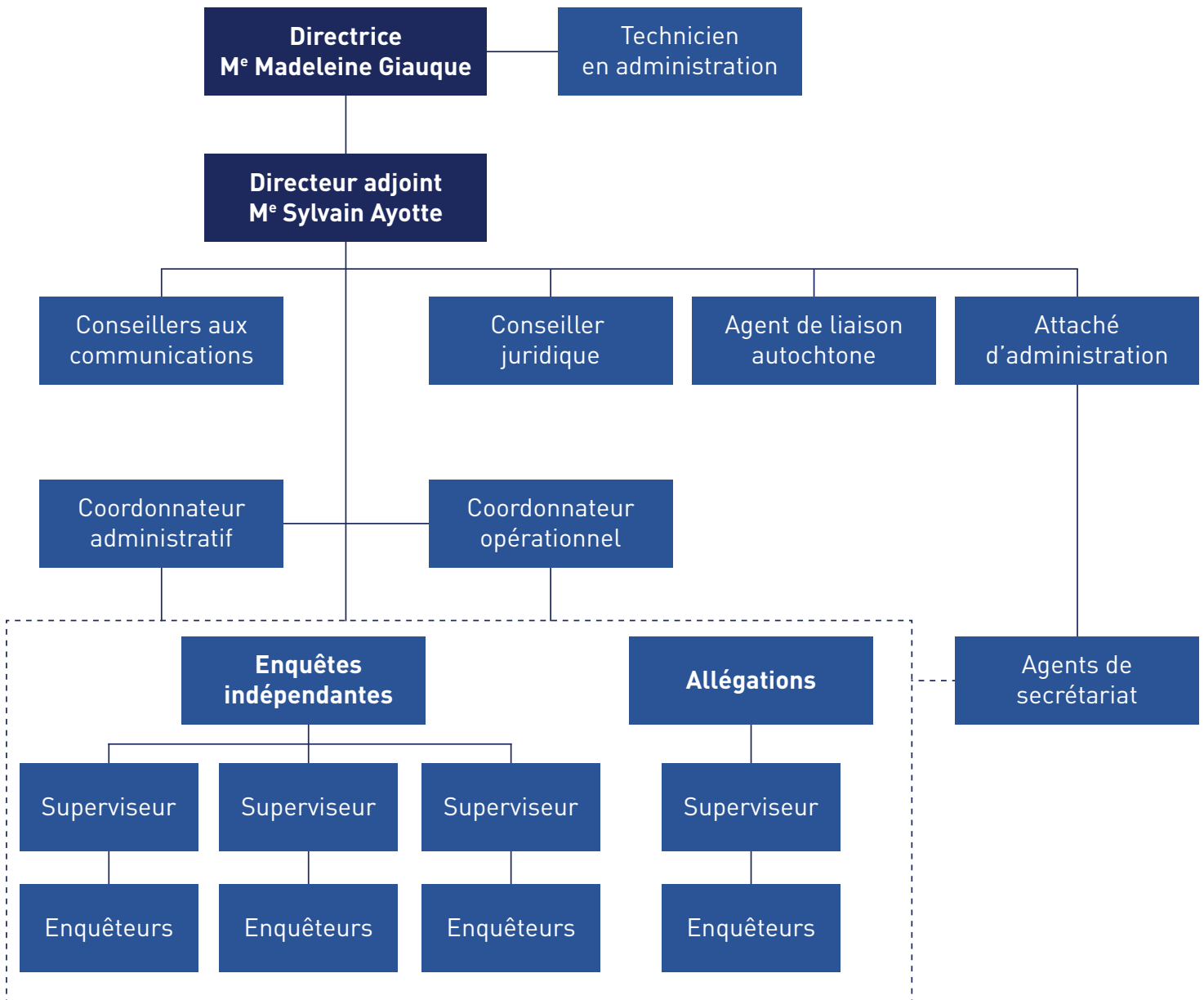
**Rigueur** : le personnel du BEI accomplit son travail avec professionnalisme, cohérence et exactitude, en respectant les normes et les plus hauts standards établis.

## 1.3 La structure administrative

Le BEI est dirigé par M<sup>e</sup> Madeleine Giauque. Elle est assistée par un directeur adjoint, M<sup>e</sup> Sylvain Ayotte. L'équipe administrative comprend sept employés, dont une nouvelle agente de liaison, responsable des relations avec les communautés autochtones.

L'unité d'enquête, quant à elle, est constituée de deux superviseurs-coordonnateurs, ainsi que de quatre superviseurs, chacun chapeautant une équipe d'enquêteurs. Au 31 mars 2019, 21 des 37 enquêteurs du BEI n'avaient jamais eu le statut d'agent de la paix avant leur entrée en fonction.

## Organigramme au 31 mars 2019



## 1.4 Les partenaires

Au cours de l'exercice 2018-2019, le BEI a travaillé de concert avec différents partenaires, dans le respect des dispositions législatives qui encadrent ses activités.

### **Le Bureau du coroner**

Dans le cadre de chacune des enquêtes indépendantes menées à la suite d'un événement lors duquel une personne est décédée, les enquêteurs du BEI travaillent en collaboration avec le coroner désigné et une copie du rapport d'enquête lui est transmise.

### **Les corps de police de niveaux 4, 5 et 6**

Le BEI peut faire appel au Service de police de la Ville de Québec (niveau 4), au Service de police de la Ville de Montréal (niveau 5) ainsi qu'à la Sûreté du Québec (niveau 6) dans le cadre de ses enquêtes indépendantes, et ce, conformément à la *Loi sur la police*. Ces corps de police de soutien lui fournissent, sur demande, des services d'experts spécialisés qui travaillent sous la supervision des enquêteurs du BEI.

Si l'une de ces trois organisations policières est impliquée dans l'événement ayant mené au déclenchement d'une enquête indépendante, elle ne peut agir comme corps de police de soutien.

### **Le Directeur des poursuites criminelles et pénales**

Le BEI transmet tous ses rapports d'enquête au Directeur des poursuites criminelles et pénales afin que ses procureurs procèdent à leur examen et déterminent si des accusations criminelles doivent être portées contre des policiers.

### **L'École nationale de police du Québec**

Le BEI travaille en partenariat avec l'École nationale de police du Québec (ENPQ) pour l'élaboration et la mise à jour du programme de formation de ses enquêteurs.

### **Le Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale**

Le BEI a recours à l'expertise du Laboratoire de sciences judiciaires et de médecine légale (LSJML) dans le cadre de ses enquêtes, notamment dans les disciplines suivantes : balistique, toxicologie et médecine légale.

## 1.5 Les faits saillants

### **Allégations d'infractions criminelles formulées par des plaignants et des victimes autochtones**

Au cours de l'exercice financier, le BEI a été chargé d'enquêter sur toute allégation d'infraction criminelle formulée par des plaignants et des victimes autochtones à l'égard d'un policier au Québec. Ce processus de traitement des plaintes est entré en vigueur le 17 septembre 2018, élargissant ainsi le mandat du BEI déjà responsable d'enquêter sur toute allégation d'infraction à caractère sexuel commise par un policier dans le cadre de ses fonctions depuis l'automne 2016.

### **Arrivée d'une agente de liaison autochtone**

Une agente de liaison autochtone est entrée en fonction au BEI le 22 octobre 2018. Elle a pour rôle de conseiller les autorités et les enquêteurs sur les réalités des communautés autochtones, de sensibiliser ces communautés au mandat du BEI et, le cas échéant, de faire les suivis nécessaires auprès des plaignants et des victimes autochtones.

### **Une quatrième équipe d'enquêteurs**

Dix nouveaux enquêteurs ont joint le BEI en mars 2019, permettant ainsi à l'organisation de se doter d'une quatrième équipe d'enquête.

### **Une première déclaration de services aux citoyens**

La première déclaration de services aux citoyens du BEI a été rendue publique en mars 2019. Elle contient les engagements de l'organisme à l'égard de ses partenaires, des citoyens et des policiers.

# Partie 2

## **Activités et résultats**

## 2.1 Le plan stratégique 2018-2020

Le 29 mars 2018, le premier plan stratégique du Bureau des enquêtes indépendantes a été déposé à l'Assemblée nationale. En tant que nouvel acteur sur la scène policière et judiciaire québécoise, le BEI a fait le choix d'un plan transitoire et a défini des enjeux qui tiennent compte du fait qu'il se doit de terminer son implantation et de favoriser la pérennité de ses activités.

Tableau 1 **Tableau synoptique**

Objectif	Indicateur	Cible 2018-2020	Résultats 2018-2019
<b>Orientation 1 : favoriser une meilleure connaissance du BEI</b>			
<b>Objectif 1</b>	<b>Indicateur 1</b>		
Accroître la connaissance des activités du BEI	Date de réalisation d'un sondage auprès de la population	31 mars 2020	En cours de planification
<b>Objectif 2</b>	<b>Indicteur 2</b>		
Démystifier la mission et le rôle du BEI	<b>2.1</b> Nombre de présentations aux policiers actifs	10 présentations aux policiers actifs	13 présentations ont été offertes aux policiers actifs
	<b>2.2</b> Nombre de présentations aux futurs policiers	5 présentations aux futurs policiers	8 présentations ont été offertes aux futurs policiers
<b>Orientation 2 : uniformiser les façons de faire</b>			
<b>Objectif 3</b>	<b>Indicateur 3</b>		
Documenter les façons de faire	<b>3.1</b> Nombre de processus d'enquête cartographiés	8 processus d'enquête cartographiés au 31 mars 2020	Formation en cartographie suivie par 3 employés et début des travaux pour les processus d'enquête
	<b>3.2</b> Nombre de processus administratifs cartographiés au 31 mars 2020	10 processus administratifs cartographiés au 31 mars 2020	Formation en cartographie suivie par 3 employés et début des travaux pour les processus administratifs
<b>Objectif 4</b>	<b>Indicateur 4</b>		
Favoriser le transfert des connaissances	Nombre d'activités de transfert des connaissances en matière d'enquête	5 activités en 2018-2019	6 activités de transfert des connaissances ont été réalisées par les enquêteurs du BEI

# Enjeu 1

## Le rayonnement de l'organisation

Le BEI mène des enquêtes indépendantes et criminelles sur l'ensemble du territoire québécois et doit être prêt à intervenir 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Nouvel acteur sur la scène policière et judiciaire au Québec, il valorise le principe selon lequel *tous sont égaux* devant la loi et prône l'équité ainsi que la justice pour toutes les parties impliquées dans ses enquêtes.

Son entrée en activité a pourtant suscité et suscite encore plusieurs questionnements. Il a été constaté que le BEI était source d'attentes au sein de la population et source d'appréhension, voire d'inquiétude, au sein de la communauté policière. Le BEI a choisi de s'adresser à ces acteurs incontournables et directement interpellés par sa mission pour traiter l'enjeu relatif à son rayonnement. Il a donc décidé de déployer des efforts pour favoriser une meilleure connaissance de sa mission et de son rôle.

### Orientation 1

#### Favoriser une meilleure connaissance du BEI

##### Axe 1 : la population

###### Objectif 1 : accroître la connaissance des activités du BEI

Indicateur	Cible 2018-2020	Résultats 2018-2019
Date de réalisation d'un sondage auprès de la population	31 mars 2020	En cours de planification

##### Axe 2 : la communauté policière

###### Objectif 2 : démystifier la mission et le rôle du BEI

Indicateur	Cible 2018-2020	Résultats 2018-2019
Nombre de présentations aux policiers actifs	10 présentations aux policiers actifs	13 présentations ont été offertes aux policiers actifs
Nombre de présentations aux futurs policiers	5 présentations aux futurs policiers	8 présentations ont été offertes aux futurs policiers



## Enjeu 2

### Une organisation efficace

Le BEI doit composer avec des réalités qui constituent des défis en matière d'organisation de son travail et d'uniformité de sa prestation de services. Ainsi, son unité d'enquête est maintenant composée de quatre équipes d'enquêteurs ayant ou non déjà été agents de la paix.

D'une part, bien que pertinents pour la fonction d'enquête qu'ils occupent au BEI, leurs parcours, leurs expériences professionnelles et, conséquemment, leurs façons de faire, sont fort différents.

D'autre part, ayant joint l'organisme à des moments différents depuis sa création, certains des enquêteurs ont terminé leur formation alors que d'autres sont en voie d'y parvenir.

Le BEI souhaite mettre en place des processus uniformisés qui seront appliqués par l'ensemble de ses enquêteurs. Au cours des prochaines années, il veillera à poursuivre la tenue d'activités pour favoriser le transfert des connaissances au sein de l'unité d'enquête.

#### Orientation 2

#### Uniformiser les façons de faire

#### Axe 3 : les processus d'affaires

Objectif 3 : documenter les façons de faire		
Indicateurs	Cibles 2018-2020	Résultats 2018-2019
Nombre de processus d'enquête cartographiés	8 processus d'enquête cartographiés au 31 mars 2020	Formation en cartographie suivie par 3 employés et début des travaux pour les processus d'enquête
Nombre de processus administratifs cartographiés	10 processus administratifs cartographiés au 31 mars 2020	Formation en cartographie suivie par 3 employés et début des travaux pour les processus administratifs

#### Axe 4 : l'expertise

Objectif 4 : favoriser le transfert des connaissances		
Indicateur	Cible 2018-2019	Résultats 2018-2019
Nombre d'activités de transfert des connaissances en matière d'enquête	5 activités en 2018-2019	6 activités de transfert des connaissances ont été réalisées par la première cohorte d'enquêteurs du BEI [ex. rédaction de rapports d'enquête]

## 2.2 Les enquêtes indépendantes

Le Bureau des enquêtes indépendantes mène une enquête dans tous les cas où, lors d'une intervention policière ou durant sa détention par un corps de police, une personne autre qu'un policier en service décède ou subit une blessure grave ou une blessure causée par une arme à feu utilisée par un policier. Le BEI intervient alors pour faire la lumière sur l'événement, et ce, sur l'ensemble du territoire québécois. C'est le directeur d'un corps de police qui doit, sans délai, informer le BEI lorsqu'un événement peut faire l'objet d'une telle enquête.

Par ailleurs, le BEI n'a pas à déterminer si des actes criminels ont été commis par les personnes civiles impliquées lors de l'intervention policière ou précédemment. Dans de telles situations, une enquête parallèle peut également être menée par un corps de police pour éviter qu'un civil ne bénéficie d'une immunité pour une infraction criminelle commise.

**Tableau 2 Cumulatif au 31 mars 2019 par année financière<sup>2</sup>**

Des 120 dossiers d'enquêtes indépendantes ouverts depuis ses débuts en 2016, le BEI a remis 81 dossiers au DPCP.

	<b>Enquêtes déclenchées</b>	<b>Enquêtes en cours</b>	<b>À l'étude au DPCP</b>	<b>Enquêtes terminées<sup>3</sup></b>
2016-2017 <sup>4</sup>	32	0	0	32
2017-2018	45	3	3	39
2018-2019	43	36	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>76</b>

2. Du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

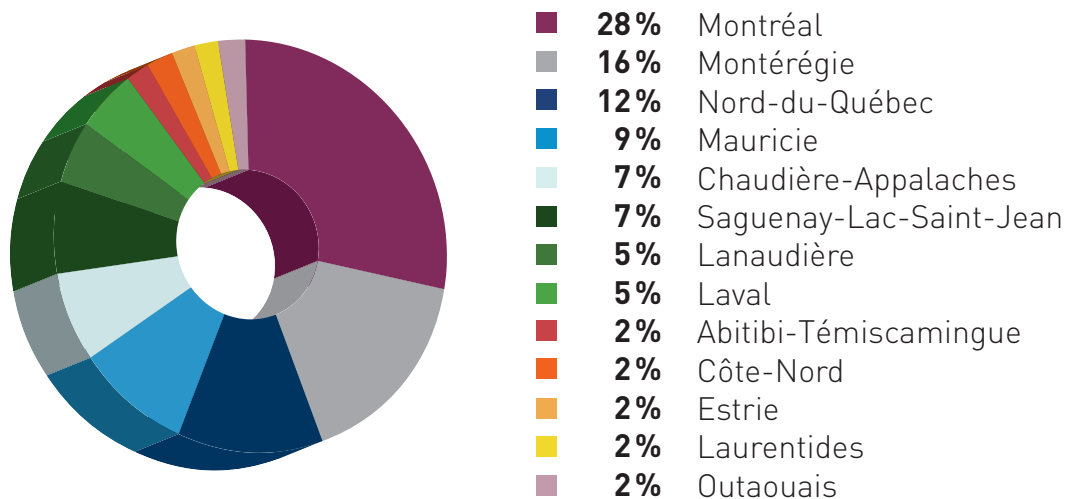
3. Une enquête est terminée lorsque le DPCP décide de ne pas porter d'accusation contre le policier impliqué ou au terme des procédures judiciaires.

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

Tableau 3 **Motifs de déclenchement d'une enquête indépendante entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2019<sup>5</sup>**

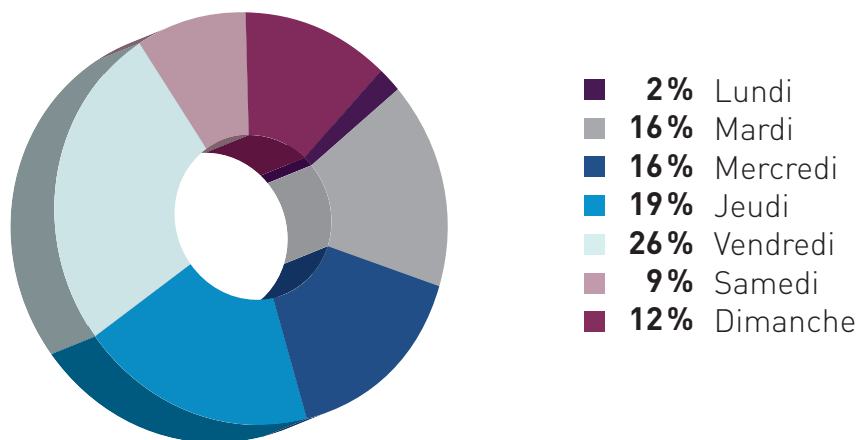
Motifs	Nombre
Décès – détention par un corps de police	2
Blessure grave – détention par un corps de police	3
Décès – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	3
Blessure – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	2
Décès – intervention policière – véhicule impliqué	4
Blessure grave – intervention policière – véhicule impliqué	8
Décès – intervention policière – autre	14
Blessure grave – intervention policière – autre	7
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>

Graphique 1 **Répartition des enquêtes indépendantes selon les régions administratives**



5. Le motif de déclenchement ne tient pas compte du nombre de personnes civiles impliquées dans un seul événement.

Graphique 2 **Répartition des enquêtes indépendantes selon la journée de l'événement**



Graphique 3 **Répartition des enquêtes indépendantes selon le moment de l'événement**

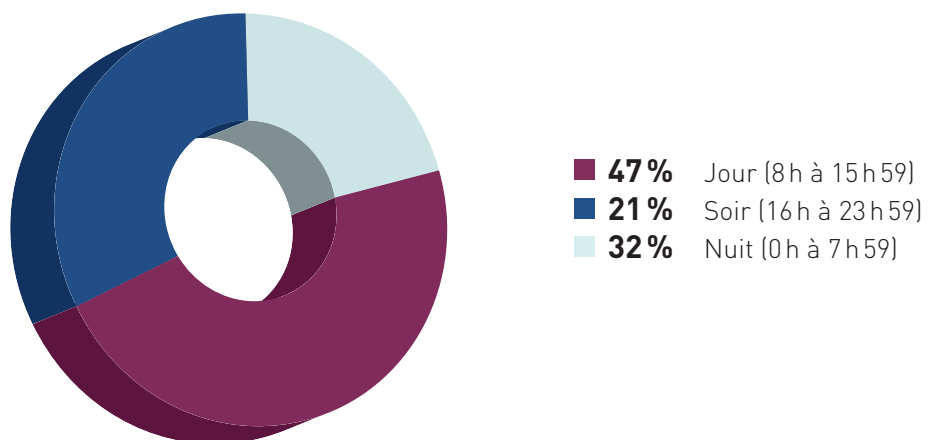


Tableau 4 **Coût des enquêtes indépendantes du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019<sup>6</sup>**

	Heures	Coûts (\$)
<b>Rémunération</b>		
Heures supplémentaires <sup>7</sup>	3 790	248 191
<b>Sous-total</b>	<b>3 790</b>	<b>248 191</b>
<b>Frais de déplacement</b>		
Avions nolisés	–	111 750
Location de postes de commandement mobiles	–	22 838
Essence	–	49 091
Frais de subsistance des enquêteurs	–	22 342
Hébergement	–	26 685
Autres <sup>8</sup>	–	13 462
<b>Sous-total</b>	<b>3 790</b>	<b>246 168</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 790</b>	<b>494 359</b>

6. Ces dépenses couvrent les enquêtes déclenchées pendant cette période et n'incluent pas les dépenses pour les dossiers antérieurs.

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. 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.

Tableau 5 **Nombre de demandes soumises aux services de police de niveaux 4, 5 et 6 au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018**

Nature de la demande	Service de police de la Ville de Québec (SPVQ)	Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)	Sûreté du Québec (SQ)
Crimes technologiques	ND	3	0
Enquêteurs de soutien	ND	0	0
Extraction de données électroniques	ND	0	0
Prise en charge d'une enquête parallèle	4	2	8
Services en identité judiciaire	ND	11	19
Services en reconstitution de collision	ND	3	7
Surveillance de détenus	ND	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>34</b>

Tableau 6 **Coûts des services de soutien du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018<sup>9</sup>**

Corps de soutien	Heures à taux normal payées		Heures supplémentaires 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 (\$)		
SQ	548	20 155	310	17 681	<b>858</b>	<b>37 836</b>	<b>2 035</b>	<b>39 871</b>
SPVM	396	26 327	455	34 838	<b>851</b>	<b>61 165</b>	<b>1 600</b>	<b>62 765</b>
SPVQ	859	50 057	789	59 282	<b>1 648</b>	<b>109 339</b>	<b>3 560</b>	<b>112 899</b>
<b>Total</b>	<b>1803</b>	<b>96 539</b>	<b>1 554</b>	<b>111 801</b>	<b>3 357</b>	<b>208 340</b>	<b>7 195</b>	<b>215 535</b>

9. Ces coûts sont transmis au BEI par les corps de police.

## 2.3 Les enquêtes relatives aux allégations criminelles

Le BEI a le pouvoir de mener des enquêtes criminelles. Ainsi, il enquête sur toute allégation relative à une infraction à caractère sexuel commise par un policier en service et traite tous les cas d'allégations de nature criminelle visant des policiers où la victime ou le plaignant est membre des Premières Nations ou est inuit.

Dans tous les cas d'allégations d'infraction à caractère sexuel, le BEI transmet un rapport d'enquête au DPCP, à moins que la directrice du BEI ne considère, après avoir pris connaissance des éléments de preuve de l'enquête, que l'allégation est « frivole ou sans fondement ». Les dossiers impliquant la seule crédibilité d'une victime sont systématiquement transmis au DPCP. Dans le cadre de ces enquêtes, le BEI doit se conformer aux exigences applicables aux enquêtes de nature criminelle.

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.

Tableau 7 État d'avancement des enquêtes criminelles au 31 mars 2019<sup>10</sup>

Année	Nombre d'enquêtes	En cours	Fermées par la directrice du BEI <sup>11</sup>	À l'étude au DPCP	Décisions du DPCP <sup>12</sup>	
					Sans accusation	Avec accusation
27 juin 2016 au 31 décembre 2016	6 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (2)	0 (0)
1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017	20 (9)	0 (0)	4 (2)	2 (1)	14 (6)	0 (0)
1 <sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018	28 (17)	20 (12)	4 (2)	2 (1)	2 (2)	0 (0)
1 <sup>er</sup> janvier 2019 au 31 mars 2019	7 (2)	7 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

10. La donnée présentée entre parenthèses représente le nombre d'enquêtes dont le plaignant ou la victime est autochtone.

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

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

Tableau 8 **Coût des enquêtes criminelles du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019<sup>13</sup>**

	Heures	Coûts (\$)
<b>Rémunération</b>		
Heures supplémentaires	611	37 074
<b>Sous-total</b>	611	37 074
<b>Frais de déplacement</b>		
Avions	-	5 785
Frais de subsistance	-	2 459
Hébergement	-	2 662
Autres <sup>14</sup>	-	1 905
<b>Sous-total</b>		12 811
<b>TOTAL</b>	611	49 885

## 2.4 Les communications

Le BEI s'est doté d'un processus de communication permettant d'informer la population et les médias du déclenchement d'une enquête indépendante. Celui-ci comprend la diffusion d'informations en temps réel sur son fil Twitter, la publication de communiqués sur son site Web et la disponibilité d'un porte-parole pour répondre aux demandes des représentants des médias pendant les heures ouvrables. En matière d'enquêtes criminelles, le BEI a l'obligation de ne pas communiquer d'informations qui pourraient potentiellement nuire à une enquête. Par conséquent, il ne commente pas les enquêtes criminelles, incluant les allégations d'infraction à caractère sexuel dont il est chargé, notamment afin de protéger l'identité des plaignants et des victimes et, le cas échéant, afin de respecter le droit d'un accusé à un procès équitable.

13. Données tirées de documents internes du BEI. Les heures normales de travail ne sont pas incluses.

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



## **Fil Twitter**

Le fil Twitter du BEI est alimenté dès la prise en charge d'une nouvelle enquête et lors de la publication de communiqués.

En date du 31 mars 2019, le fil Twitter du BEI était suivi par un peu plus de 2 100 personnes. Une majorité de ses abonnés sont des relayeurs d'informations, notamment des journalistes et des chercheurs.

## **Site Web**

Le site Web du BEI permet d'héberger l'ensemble de ses communiqués de presse. Outre ces publications qui sont aussi relayées sur le fil Twitter, le site Web permet aux visiteurs d'en apprendre davantage sur l'organisme.


Le module « Enquêtes » du site Web permet de trouver rapidement des statistiques et des informations relatives à chacune des enquêtes indépendantes. Plusieurs initiatives ont été entreprises pour faciliter l'utilisation de ce module et le rendre encore plus précis.

Au cours de l'exercice 2018-2019, le site Web du BEI a été consulté à plus de 53 000 reprises par 30 000 utilisateurs (visiteurs uniques). L'analyse de sa fréquentation montre des augmentations marquées du nombre de visiteurs lors du déclenchement d'une enquête indépendante.

Une assistance est offerte aux utilisateurs qui ne peuvent avoir accès à certains documents mis en ligne par le BEI et qui en font la demande auprès de l'organisme.

## **Relations avec les médias**

Les demandes des représentants des médias peuvent être transmises au BEI par l'entremise d'une ligne téléphonique et d'une adresse courriel. Entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2019, l'équipe des communications a traité 213 demandes.



Partie 3  
**Les ressources  
financières, humaines  
et informationnelles**

## 3.1 Les ressources financières<sup>15</sup>

Les dépenses totales pour 2018-2019 se sont élevées à 5 515 200\$ et étaient réparties comme suit :

Tableau 9 **Dépenses et évolution par catégorie budgétaire**

Catégorie budgétaire	Budget de dépenses 2018-2019	Dépenses réelles 2018-2019	Dépenses réelles 2017-2018	Écart <sup>16</sup>	Variation <sup>17</sup>
					(k\$)
Rémunération	4 403,4	4 403,4	3 482,9	920,5	26,4
Fonctionnement	1 111,8	1 111,8	1 215,0	(103,2)	(8,5)
<b>TOTAL</b>	<b>5 515,2</b>	<b>5 515,2</b>	<b>4 697,9</b>	<b>817,3</b>	<b>17,4</b>

La variation de 26,4% de la rémunération s'explique par l'embauche de 13 employés au cours de l'année 2017-2018, dont 8 enquêteurs en janvier 2018. C'est donc 3 mois de salaire pour ces derniers comptabilisés pour l'année 2017-2018. En 2018-2019, ces 13 personnes recevaient un salaire sur 12 mois.

## 3.2 Les ressources humaines

Tableau 10 **Effectif régulier au 31 mars 2019 par catégorie d'emploi**

Catégorie	2018-2019	2017-2018	Écart
Emplois supérieurs <sup>18</sup>	45	36	9
Professionnels	3	4	(1)
Techniciens	1	1	0
Personnel de bureau	2	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>43</b>	<b>8</b>

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

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

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

18. Incluant les enquêteurs qui sont tous nommés par décret.

**Tableau 11 Dépenses totales destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité**

<b>Champ d'activité</b>	<b>2018-2019</b>	<b>2017-2018</b>
Favoriser le perfectionnement des compétences	70 117\$	383 333\$

**Tableau 12 Évolution des dépenses en formation<sup>19</sup>**

<b>Répartition des dépenses en formation</b>	<b>2018-2019</b>	<b>2017-2018</b>
Proportion de la masse salariale (%)	2	11
Nombre moyen de jours de formation par personne (N <sup>bre</sup> ) <sup>20</sup>	–	–
Somme allouée par personne (\$) <sup>21</sup>	–	–

L'écart de 9% de la proportion de la masse salariale s'explique par les dépenses liées à la formation de nos nouveaux enquêteurs qui s'est échelonnée sur deux exercices financiers, mais dont les principales dépenses ont été absorbées au cours de l'année 2017-2018.

**Tableau 13 Jours de formation selon les catégories d'emploi**

<b>Catégorie d'emploi</b>	<b>2018-2019</b>
Emplois supérieurs <sup>22</sup>	11,5
Professionnels	11
Techniciens	–
Personnel de bureau	3

**Tableau 14 Taux de départ volontaire du personnel permanent**

	<b>2018-2019</b>	<b>2017-2018</b>	<b>2016-2017</b>
Taux de départ volontaire (%)	4	–	7

19. Pourcentage obtenu à partir du budget alloué en rémunération présenté dans le tableau 8

20. Données indisponibles

21. Données indisponibles

22. Incluant les enquêteurs qui sont tous nommés par décret

### 3.3 Les ressources informationnelles

La Direction des technologies de l'information (DTI) du ministère de la Sécurité publique offre des services de soutien et de développement informatique et réalise des acquisitions pour le BEI.

Afin que les organismes relevant de la ministre de la Sécurité publique et assujettis à la *Loi sur l'administration publique* (RLRQ, 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 desservis par la DTI. 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 BEI.

Le tableau qui suit présente les données du BEI calculées 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.

Tableau 15 Coûts prévus et coûts réels en ressources informationnelles

Catégorie de coûts	Coûts capitalisables prévus (investissements)	Coûts capitalisables réels (investissements)	Coûts non capitalisables prévus (dépenses)	Coûts non capitalisables réels (dépenses)
	(k\$)			
Activités d'encadrement	-	-	-	12,3
Activités de continuité	-	29,4	-	100,2
Projets	-	0,3	-	-
<b>TOTAL</b>	-	29,7	-	112,5

**Note :** un investissement de 20 300 \$ pour une solution d'impression centralisée a été réparti entre organismes et ministères dont 300 \$ attribués au BEI.



Partie 4  
**L'application des  
exigences législatives  
et gouvernementales**

## 4.1 L'accès à l'égalité en emploi

### Données globales

Tableau 16 Effectif en poste au 31 mars 2019

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Total
51	1	0	52

Tableau 17 Nombre total des personnes embauchées selon le statut d'emploi

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Total
10	1	0	11

### Membres de communautés culturelles, anglophones, autochtones et personnes handicapées

Tableau 18 Embauche de membres des groupes cibles en 2018-2019

Embauche	Statut d'emploi			
	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
<b>Groupe cible</b>	<b>(N<sup>bre</sup>)</b>			
Membres des minorités visibles et ethniques	0	0	0	0
Anglophones	1	0	0	0
Autochtones	0	1	0	0
Personnes handicapées	0	0	0	0
<b>Personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible</b>				
Embauche totale	10	1	0	0
Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi	10%	100%	0	0

Tableau 19 **Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi**

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
	%			
2018-2019	10	100	0	0
2017-2018	29	0	0	0
2016-2017	33	0	0	0

Tableau 20 **Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques (MVE)) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année**

Groupe cible	Effectif régulier dans le groupe cible			Taux de présence par rapport à l'effectif régulier		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	(N <sup>bre</sup> )			(%)		
Autochtones	0	0	0	0	0	0
Anglophones	2	1	0	4	2	0
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0

Tableau 21 **Évolution de la présence des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel<sup>23</sup> – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année**

Groupe cible par regroupement de régions	Effectif régulier et occasionnel dans le groupe cible			Taux de présence par rapport à l'effectif régulier et occasionnel		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
	(N <sup>bre</sup> )			(%)		
MVE Outaouais/Montérégie	7	7	5	13	16	17

23. En respect des cibles établies par le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des MVE 2018-2023, les données excluent la haute direction



## Femmes

Tableau 22 Taux d'embauche des femmes par statut d'emploi au 31 mars 2019

	Personnel				TOTAL
	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	
Total de personnes embauchées (N <sup>bre</sup> )	10	1	0	0	11
Femmes embauchées (N <sup>bre</sup> )	3	1	0	0	4
Taux d'embauche des femmes (%)	30	100	0	0	36

Tableau 23 Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2019<sup>24</sup>

Catégories d'emploi	Effectif total (hommes et femmes)	Femmes	Taux de représentativité des femmes
	(N <sup>bre</sup> )	(N <sup>bre</sup> )	(%)
Personnel	Emploi supérieur	18	40,1
	Professionnel	3	100,0
	Technicien	1	100,0
	Personnel de bureau	2	100,0
<b>TOTAL</b>	51	24	47,1

### 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 2018-2019. 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.

24. Personnel professionnel : y compris les ingénieurs, avocats, notaires, conseillers en gestion des ressources humaines, enseignants, médecins et dentistes.

## 4.2 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.

En 2018-2019, l'Office québécois de la langue française a délivré un certificat attestant que le BEI se conforme aux dispositions de la Charte de la langue française relatives à la langue de l'Administration. Depuis, la politique linguistique du BEI est en cours d'approbation.

### Tableau 24 Comité permanent et mandataire

Avez-vous un mandataire ?	Oui
Combien d'employées et employés votre organisation compte-t-elle ?	52 <sup>25</sup>
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 ?	50

## 4.3 L'accès aux documents et la protection des renseignements personnels

Le BEI a reçu 42 demandes d'accès à des documents formulées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*<sup>26</sup> (LAI).

Un demandeur a retiré sa demande avant qu'une décision ne soit rendue. S'ajoutent aux 41 demandes restantes, 3 qui étaient en traitement au 31 mars 2018, pour un total de 44 demandes en 2018-2019, dont 13 en application de l'article 67 de la LAI.

Le BEI a traité 40 de ces 44 demandes en 2018-2019. Trois demandes de révision d'une décision ont été déposées auprès de la Commission d'accès à l'information. Un demandeur d'accès s'est désisté de sa demande de révision et deux autres dossiers sont en attente d'une date d'audition. Aucune demande n'a fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable.

25. Ce nombre a été atteint au cours de l'exercice 2018-2019

26. RLRQ, chapitre A-2.1

Tableau 25 **Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et de la décision rendue**

Décision	Nature des demandes traitées			TOTAL	Dispositions de la LAI invoquées pour motiver un refus total ou une acceptation partielle
	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectifications		
Acceptée	8	0	0	8	
Partiellement acceptée <sup>27</sup>	17	0	0	17	1, 13, 14, 15, 28, 36, 37, 38, 40, 41.2, 48, 53, 54, 57, 59, 61, 67, 87, 88, 94, 95
Refusée	7	2	0	9	
Autres <sup>28</sup>	10	0	0	10	1, 13, 42, 48, 67
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	

Tableau 26 **Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais**

Délais de traitement	Nature des demandes traitées			TOTAL
	Documents administratifs	Renseignements personnels	Rectifications	
20 jours ou moins	28	2	0	30
21 à 30 jours	9	0	0	9
Plus de 30 jours	5	0	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>44</b>

27. Ces décisions comprennent, entre autres, des recherches négatives, des demandes irrecevables et des demandes référées pour lesquelles les demandeurs ont été dirigés vers d'autres organismes ou au Web (informations déjà diffusées).

28. Supra, note 27

## 4.4 Divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

Le 1<sup>er</sup> mai 2017, la protectrice du citoyen a dispensé le BEI des obligations prévues à l'article 18 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*<sup>29</sup>. Le personnel du BEI peut donc s'adresser au Protecteur du citoyen pour divulguer un acte répréhensible.

## 4.5 Le développement durable

Puisqu'il souscrit à la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020*, le BEI a poursuivi son travail dans ce dossier. Ainsi, maintenant doté d'un officier de développement durable, nommé parmi l'équipe administrative, le BEI a amorcé les travaux visant l'adoption et le dépôt de son premier plan d'action de développement durable (PADD) prévu pour mars 2020. Parmi les orientations considérées, mentionnons l'adoption d'une politique d'approvisionnement responsable, la réduction de la consommation de papier, la gestion des matières résiduelles et le transport et la mobilité des employés.

29. RLRQ, chapitre D-11.1.

## 4.6 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de service

Tableau 27 Répartition de l'effectif en heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019

Catégorie d'emploi <sup>30</sup>	Heures travaillées	Heures supplémentaires <sup>31</sup>	Total heures rémunérées	Total en ETC transposés <sup>32</sup>	Nombre d'employés <sup>33</sup>
Emploi supérieur	64 505	4 336 <sup>34</sup>	68 841	37,7	45
PBTA <sup>35</sup>	5 483	0	5 483	3,0	3
Professionnel	8 383	65,5	8 448,5	4,6	4
<b>TOTAL</b>	<b>78 371</b>	<b>4 401,5</b>	<b>82 772,5</b>	<b>45,3</b>	<b>52</b>
<b>TOTAL en ETC transposés</b>	<b>42,9</b>	<b>2,4</b>	<b>45,3</b>		

Tableau 28 Contrats de service dont la dépense est de 25 000 \$ ou plus, conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2019

	Nombre	Valeur (\$)
Contrats de service avec une personne physique <sup>36</sup>	2	53 509
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	0	0
<b>TOTAL des contrats de service</b>	<b>2</b>	<b>53 509</b>

30. Les étudiants et les stagiaires ne sont pas comptabilisés pour les entités assujetties à la Loi sur la fonction publique.

31. Inclus les heures supplémentaires prises en temps compensé

32. Total des heures / 1 826,3 h

33. Le nombre d'employés correspond au total des personnes considérées comme actives à une date donnée. Les personnes sur la liste de rappel ne sont pas considérées comme des personnes actives.

34. Correspond aux heures travaillées par les membres de l'unité d'enquête

35. Personnel de bureau, techniciens et assimilés

36. Une personne physique, qu'elle soit dans les affaires ou non.

## 4.7 Le suivi des recommandations de la Commission de l'administration publique

Aucune recommandation provenant de la Commission de l'administration publique (CAP) n'a été spécifiquement adressée au BEI. Par ailleurs, il entend tenir compte des recommandations relatives à la préparation des rapports annuels de gestion des ministères et des organismes sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics émises par la CAP.

## 4.8 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.

## 4.9 Éthique et déontologie des membres du BEI

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*<sup>37</sup>, ainsi que par le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*<sup>38</sup>, 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*<sup>39</sup>.

L'ensemble de ces documents est publié sur notre site Web.

37. RLRQ, chapitre M-30

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

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

Annexe 1

**Références 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 15 h 30)

Bureau des enquêtes indépendantes

201, Place Charles-Lemoyne, bureau 6.01

Longueuil (Québec) J4K 2T5

**Par Internet**

[info@bei.gouv.qc.ca](mailto:info@bei.gouv.qc.ca)

[www.bei.gouv.qc.ca](http://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](mailto:medias@bei.gouv.qc.ca)

[www.bei.gouv.qc.ca/salle-de-presse](http://www.bei.gouv.qc.ca/salle-de-presse)

**Témoins :****Par Internet**

[temoins@bei.gouv.qc.ca](mailto:temoins@bei.gouv.qc.ca)

[www.bei.gouv.qc.ca/nous-joindre](http://www.bei.gouv.qc.ca/nous-joindre)

**Accès à l'information :****Par Internet**

[beiaccesinformation@bei.gouv.qc.ca](mailto:beiaccesinformation@bei.gouv.qc.ca)

**Victimes ou plaignants d'allégations criminelles :****Par Internet**

[bei\\_allegations@bei.gouv.qc.ca](mailto:bei_allegations@bei.gouv.qc.ca)

*Bureau des enquêtes  
indépendantes*

Québec 