



**2021
2022**

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 – 2022
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

ISBN Version imprimée : 978-2-550-92674-0
ISBN Version électronique : 972-2-550-92675-7

© Gouvernement du Québec, 2022

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

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



Monsieur le Président,

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel de gestion du Bureau des enquêtes indépendantes pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2022.

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

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

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

ORIGINAL SIGNÉ

François Bonnardel
Québec, décembre 2022



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 2021-2022. Ce dernier fait état des réalisations en regard de notre *Plan stratégique 2020-2023*. Les pages qui suivent font état des résultats obtenus et mettent en lumière les efforts consacrés à l'atteinte des objectifs.

Plus spécifiquement, elles témoignent des valeurs de respect, de rigueur et d'impartialité qui habitent les enquêteurs du BEI et son personnel administratif dans l'accomplissement de leurs fonctions. Ces agissements contribuent grandement à accroître la confiance que témoignent la population et l'État à l'égard de l'organisme.

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 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, décembre 2022





DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et les informations contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2021-2022 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 2021-2022* 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 2022.

Le directeur,

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre Goulet
Longueuil, décembre 2022



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	20
2.4 Enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles	22
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	24
3.1 Utilisation des ressources humaines	25
3.2 Utilisation des ressources financières	26
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	27
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	28
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	29
4.2 Le développement durable	30
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	33
4.4 Accès à l'égalité en emploi	33
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	36
4.6 Allègement réglementaire et administratif	36
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	37
4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	39
ANNEXE 1 Références sur Internet et renseignements généraux	41

LISTE DES TABLEAUX

Chiffres clés de l'année financière 2021-2022	4
Sommaire des résultats 2021-2022 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, une fois la décision rendue.	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	19
État d'avancement des enquêtes indépendantes – du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	20
Motifs de déclenchement d'une enquête indépendante entre le 1 ^{er} avril 2021 et 31 mars 2022	20
Coût des enquêtes indépendantes prises en charge	21
Services de soutien fournis par les services de police de niveaux 4,5 et 6 du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	21
Coûts des services de soutien du 1 ^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022	22
État d'avancement des enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles	23
Coût des enquêtes relatives aux infractions d'allégations criminelles	23
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	25
Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	26

Dépenses et évolution par secteur d'activité	26
Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2021-2022	27
Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	29
Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022	29
Sommaire des résultats du Plan de développement durable 2020-2021	30
Effectif régulier au 31 mars 2022	33
Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2021-2022	33
Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022	33
Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	34
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	34
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	34
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 2021	35
Taux d'embauche des femmes en 2021-2022 par statut d'emploi	35
Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2022	35
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais	38
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues	38
Mesures d'accommodement et avis de révision	38
Comité permanent et mandataire	39
Statut de la politique linguistique institutionnelle	39
Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle	39

The image features a white background with abstract, curved graphic elements. On the left side, there are overlapping bands of dark blue and light grey that curve towards the right. Two thin, gold-colored lines also curve across the page, one starting from the left and ending on the right, and another starting from the left and ending in a sharp point on the right. The text '1. L'ORGANISATION' is centered in the upper-middle part of the page.

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 enquête 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.

Par ailleurs, 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 2021-2022

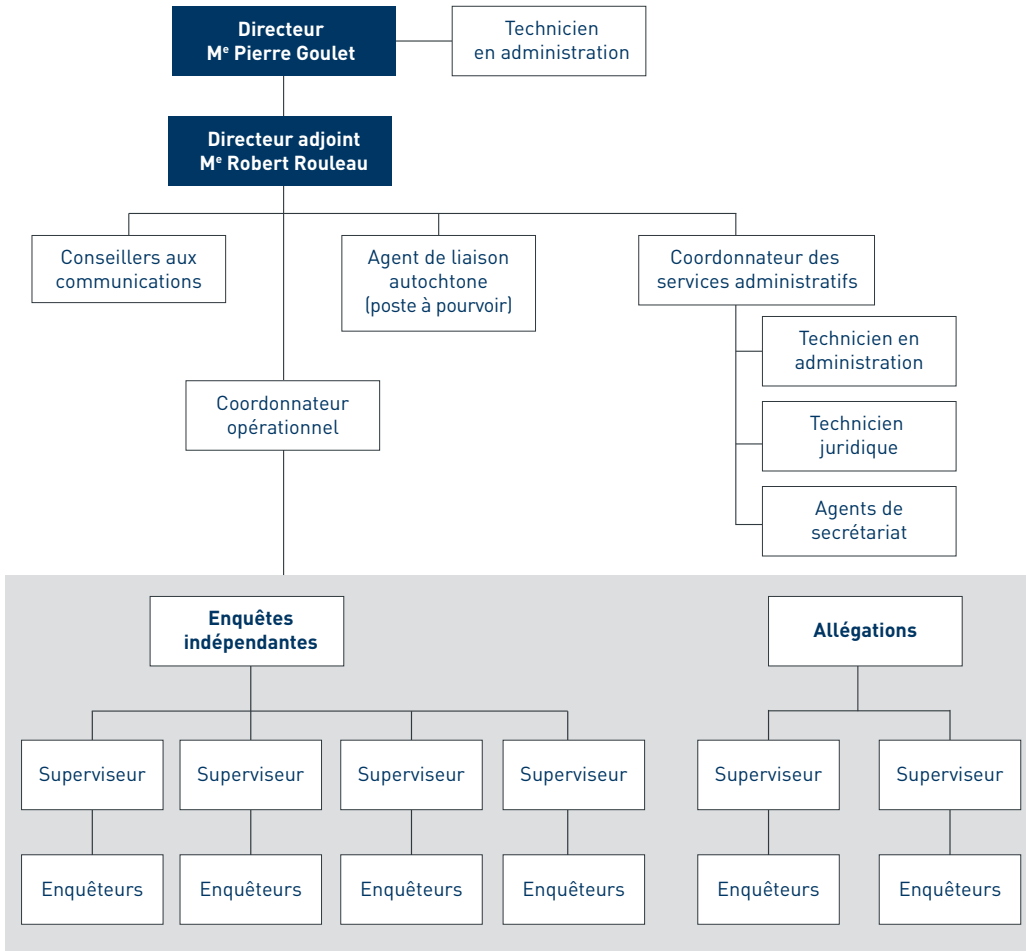
Chiffres clés	Description
48	Effectif du BEI
9 M\$	Dépenses du BEI
52	Enquêtes indépendantes prises en charge
83	Enquêtes sur des allégations d'infractions criminelles prises en charge
15	Enquêteurs ayant déjà été agents de la paix avant leur entrée en fonction au BEI
20	Enquêteurs n'ayant jamais été agents de la paix avant leur entrée en fonction au BEI

LA STRUCTURE ADMINISTRATIVE

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

L'équipe administrative est composée de dix employés. Au 31 mars 2022, l'unité d'enquête était constituée d'un coordonnateur, de 6 superviseurs et de 29 enquêteurs.

ORGANIGRAMME AU 31 MARS 2022



1.2 FAITS SAILLANTS

ASSISTANCE EN MATIÈRE D'ALLÉGATIONS CRIMINELLES NOUVEAU BRUNSWICK (CAMPBELLTON)

Le 3 juillet 2021, à la demande du ministre de la Justice et de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick, suivant l'approbation de la ministre de la Sécurité publique du Québec, le BEI a pris en charge le présent dossier. Il s'agit d'une assistance du Nouveau-Brunswick afin d'enquêter sur un dossier d'allégation criminelle impliquant un policier de la GRC du poste de Campbellton. L'événement filmé et très médiatisé rapportait l'arrestation musclée d'un individu par un policier de la GRC le 2 juillet 2021.

Cette demande d'assistance faisait suite à deux autres demandes afin que le BEI assiste les autorités au Nouveau-Brunswick. Dans le cadre de ces dossiers, le BEI a également eu à participer à l'enquête publique du coroner devant jury.

La demande d'assistance fournie par le BEI, dans le cadre de ce dossier, démontre que les autorités du Nouveau-Brunswick ont apprécié les démarches d'enquêtes, la rigueur et les techniques utilisées par le Bureau dans les précédents dossiers. Il s'agit d'une belle reconnaissance de l'expertise spécialisée du BEI.

ÉQUIPE DE POLICIERS JUDICIAIRES

Initialement, le BEI comptait au sein de ses rangs un seul membre formé en identité judiciaire et analyse de scène.

Au cours de la dernière année, le BEI a formé deux autres membres afin qu'ils puissent eux aussi agir à titre de policier judiciaire. Les membres des équipes de l'identité judiciaire doivent suivre une formation structurée très spécialisée avant de pouvoir se rendre sur les lieux de crimes et fournir des éléments de preuve en cour. L'entrée en fonction des techniciens en scènes de crime au sein du BEI vise à accroître son indépendance et son autonomie face aux corps de police traditionnels. Ce dernier n'est plus requis de demander systématiquement l'assistance d'un autre corps de police dans le cadre de son mandat. Cela s'avère très positif pour le développement du BEI.

À titre indicatif, l'équipe a réalisé au cours de la dernière année plus d'une vingtaine de scènes. Il s'agit donc de dossiers pour lesquels le BEI n'a pas demandé assistance à un corps de police régulier.

Également, le BEI a fait l'acquisition au cours de la dernière année d'un poste de commandement mobile. À son bord : des espaces de travail et des équipements technologiques dédiés à la surveillance et au contrôle des opérations. L'acquisition du poste de commandement mobile s'inscrit également dans un processus pour accroître l'autonomie du BEI. Ce dernier permettra au BEI d'être visible lors de ses interventions et de disposer de suffisamment d'équipements et de ressources.

REPRÉSENTATIVITÉ DU BEI AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Suivant la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement des organismes du domaine de la sécurité publique, ayant été adoptée et sanctionnée le 11 décembre 2020, une politique de rémunération et conditions de travail des enquêteurs du BEI a été établie. Le BEI peut dorénavant procéder à un appel de candidatures ciblé.

Le BEI a procédé en décembre dernier à des affichages de postes sur plusieurs plateformes. L'appel de candidatures a également été publié et transmis, à travers les communautés autochtones, afin de favoriser l'embauche de membres des Premières Nations ou des Inuits. C'est dans plus d'une quarantaine d'organisations (associations, regroupements, centres d'amitié, etc.) que la publication a été soumise.

Le BEI a aussi participé à plusieurs rencontres et tenu plusieurs présentations au cours des derniers mois, notamment auprès de l'Assemblée des Premières Nations Québec Labrador ainsi qu'au Colloque des directeurs de police autochtone du Québec afin de présenter le mandat de l'organisation et présenter les appels de candidatures.

Ces diverses démarches mises en place par le BEI visent à augmenter la représentativité des membres des communautés autochtones au sein de son équipe d'enquête, mais également à démystifier le mandat de ce dernier auprès des communautés. Les diverses présentations effectuées par le BEI ont permis de mettre de l'avant le mandat afin d'obtenir la collaboration de tous dans le cadre des enquêtes.



2. LES RÉSULTATS

2.1 PLAN STRATÉGIQUE

RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE

Le BEI présente les résultats de l'année 2021-2022 de son *plan stratégique 2020-2023*. Il s'agit du 2^e plan stratégique de l'organisation.

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

ORIENTATION 1

Performance de l'organisation

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats	Page
Objectif 1	Indicateur 1	2021-2022	2021-2022	
Accroître l'efficacité des activités d'enquêtes	Taux de rapports d'enquêtes indépendantes transmis au DPCP selon le délai prévu annuellement.	70%	Atteint	11
		8,5 mois	98 % 8,5 mois	
	Indicateur 2	2021-2022	2021-2022	
	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 95 %	12
	Indicateur 3	2021-2022	2021-2022	
	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	Atteint 93 %	12

ORIENTATION 2

Rayonnement du BEI

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats	Page
Objectif 2	Indicateur 4	2021-2022	2021-2022	
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 %).	60 %	Aucun sondage effectué	13

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2021-2022 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 à la suite du 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	

Au cours de l'exercice 2021-2022, 98 % des rapports ont été transmis en 8,5 mois et moins. Le travail accompli par les équipes d'enquête a permis de dépasser largement les attentes fixées pour 2021-2022. 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	

D'avril 2021 à mars 2022, 95 % 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 2021-2022. L'année d'expérience additionnelle a permis à nos enquêteurs de mieux détailler et cibler les besoins du DPCP pour l'analyse des dossiers.

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

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

En 2021-2022, le pourcentage des dossiers d'allégations criminelles s'élève à 93%. 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.

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	

En 2021-2022, la cible n'a pas été atteinte. En effet, le BEI n'a pas tenu son sondage annuel portant sur sa notoriété et la perception de la population à son égard puisque dans le contexte de la pandémie, ce dernier n'avait pas tenu d'événements de visibilité suffisants dans la population pour permettre une juste évaluation de son taux de connaissance et ainsi obtenir des résultats différents de 2020-2021.

L'organisme a malgré tout, comme mentionné dans les faits saillants, tenu plusieurs séances d'information et de visibilité auprès des communautés autochtones, lesquelles ont permis d'augmenter la connaissance de la mission, du rôle et des mandats du BEI auprès de cette population, sans avoir un effet direct dans le calcul de l'atteinte de la cible. Le BEI a aussi poursuivi sa participation au programme de formation de l'École nationale de police du Québec en présentant aux officiers et aux superviseurs en formation son mandat et ses procédures.

Le BEI entend toutefois mesurer les résultats de ses efforts de communication au cours des prochaines années par la voie de sondages annuels.

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 2021-2022	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020
Engagement 1 Des relations respectueuses et sans parti pris	Moyens variés Mesures afin que les relations du personnel et des enquêteurs soient impartiales et respectueuses	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.
Engagement 3 L'accessibilité à nos services	Divers moyens de communication pour joindre le personnel du BEI Courrier électronique, courrier postal et appel téléphonique traités pendant les heures ouvrables Courriels de type « témoins » transmis au superviseur d'une enquête indépendante dans les meilleurs délais	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	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 ³	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"> • 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.

3 Dans le contexte de la pandémie, le nombre requis d'enquêteurs déployés lors du déclenchement d'une enquête indépendante a été revu pour respecter les mesures sanitaires en place. Toutefois, en 2021-2022, le nombre requis d'enquêteurs affectés à une enquête indépendante ou criminelle a été respecté et les ressources nécessaires pour mener une enquête ont respecté les plus hauts standards.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	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 suivant le déclenchement d'une enquête indépendante	100 %	84 %	38 %
Engagement 7 Des communications proactives	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020
Engagement 8 Les enquêtes sur les allégations d'infractions criminelles	Divers moyens Les enquêteurs désignés pour mener ces enquêtes : <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.

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 %)

2.3 ENQUÊTES INDÉPENDANTES

État d'avancement des enquêtes indépendantes – du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

	Enquêtes déclenchées	Enquêtes en cours	À l'étude au DPCP	Enquêtes terminées ⁴
2016-2017 ⁵	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	2	49
2021-2022	52	12	20	20
Total	265	12	23	230

Parmi les 52 enquêtes indépendantes menées par le BEI, 6 enquêtes impliquaient un membre d'une communauté autochtone pour un délai moyen de transmission au DPCP de 5,15 mois.

Le délai moyen de transmission au DPCP des 35 dossiers soumis de l'année 2021-2022 est de 4,27 mois.

Motifs de déclenchement d'une enquête indépendante entre le 1^{er} avril 2021 et 31 mars 2022

Motifs	Nombre
Décès – détention par un corps de police	1
Blessure grave – détention par un corps de police	4
Décès – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	4
Blessure – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	2
Décès – intervention policière – véhicule impliqué	2
Blessure grave – intervention policière – véhicule impliqué	5
Décès – intervention policière – autre	20
Blessure grave – intervention policière – autre	14
Total	52

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

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

Coût des enquêtes indépendantes prises en charge⁶

	Heures	Coûts (\$)
Rémunération⁷		
Heures supplémentaires ⁸	3 576	227 986
Sous-total	3 576	227 986
Frais de déplacement		
Avions (commerciaux et nolisés)	-	136 308
Location de postes de commandement mobiles	-	1 553
Essence	-	33 769
Frais de subsistance des enquêteurs	-	12 121
Hébergement	-	14 734
Autres ⁹	-	11 573
Sous-total	0	210 058
Total	3 576	438 044

Nous observons une légère augmentation des coûts comparativement à l'année dernière¹⁰. Cet écart se voit plus particulièrement au niveau des coûts de transport aérien. Les enquêtes ont eu lieu à des endroits plus éloignés.

Services de soutien fournis par les services de police de niveaux 4,5 et 6 du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021

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	17	15
Services en reconstitution de collision	0	5	4
Total	3	22	19

Notez qu'un même corps de police peut être appelé à fournir deux services lors d'une même enquête indépendante. Il est à noter que la Sûreté du Québec, corps de police fournissant des services de niveau 6, n'a pas l'obligation légale de nous fournir ses données.

6 Ces dépenses couvrent uniquement les enquêtes prises en charge en 2021-2022.

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

8 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.

9 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.

10 Le coût des enquêtes indépendantes s'élevait à 424 632 \$ en 2020-2021.

Coûts des services de soutien du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022¹¹

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	164,75	11 758,96	700,00	53 803,69	864,75	65 562,65	2 493,90	68 056,55
SPVQ	33	2 088,24	318,83	25 464,32	351,83	27 552,56	1 311,84	28 864,40
SQ	ND	ND	231	14 091	231	14 091	413,09	15 104,37
Total	197,75	13 847,20	1 249,83	93 359,01	1 447,58	107 206,21	4 218,83	112 025,32

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

2.4 ENQUÊTES RELATIVES AUX ALLÉGATIONS D'INFRACTIONS CRIMINELLES

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

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

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

¹¹ 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 ¹²	Fermées après consultation du DPCP ¹³	À l'étude au DPCP	Décisions du DPCP Aucune accusation	Décisions du DPCP Accusations
2016-2017 ¹⁴	6	0	0	6	0	6	0
2017-2018	22	0 ¹⁵	5	17	0	17	1
2018-2019	32	1	8	19	0	19	1
2019-2020	79	1 ¹⁶	10	61	0	61	2
2020-2021	92	3	4	42	0	42	1
2021-2022	83	25	4	24	5	28	2
Total	314	30	31	169	5	173	7

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 2022. Le délai moyen de soumission des dossiers d'enquête est de 2,95 mois.

Les enquêtes font état de 41 dossiers impliquant un membre d'une communauté autochtone. Vingt-trois (23) de ces enquêtes ont été soumises au DPCP dans un délai moyen de 4,4 mois et aucune n'a fait l'objet d'une décision du DPCP de déposer des accusations criminelles.

Coût des enquêtes relatives aux infractions d'allégations criminelles ¹⁷

	Heures	Coûts (\$)
Rémunération		
Heures supplémentaires	1 361	94 653
Sous-total	1 361	94 653
Frais de déplacement		
Avions commerciaux	-	0
Frais de subsistance	-	3 982
Hébergement	-	6 072
Autres ¹⁸	-	3 065
Sous-total		13 119
Total	1 361	107 772

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

13 *Ibid.*

14 26 juin 2016 au 31 mars 2017.

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

16 *Ibid.*

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

18 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 stagiaires¹⁹

Secteur d'activité	2021-2022	2020-2021	Écart
1. Direction ²⁰	2	2	0
2. Personnel d'enquête	36	39	(3)
3. Personnel administratif	10	9	1
Total	48	50	(2)

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL²¹

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

Champ d'activité	2021	2020
Favoriser le perfectionnement des compétences (\$)	8 305	52 730
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion (\$)	0	429
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière (\$)	10 154	0
Améliorer les capacités de communication orale et écrite (\$)	12 489	0

La diminution des coûts de formation s'explique par la mise en ligne des formations autrefois en présentiel. La pandémie a forcé les établissements d'enseignement à s'ajuster aux contraintes imposées par les autorités. Il faut également tenir compte que l'ensemble du personnel d'enquête a déjà reçu la formation obligatoire pour exercer ses fonctions. L'embauche de nouveaux enquêteurs au cours de la prochaine année devrait avoir pour incidence d'augmenter les dépenses en formation.

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2021	2020
Proportion de la masse salariale (%) ²²	0,5	0,9
Nombre moyen de jours de formation par personne	4,86	2,0
Somme allouée par personne ²³	-	-

19 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.

20 Inclus le directeur et le directeur adjoint.

21 Par année civile.

22 La masse salariale du BEI pour l'année 2021-2022 s'élevait 6 001,8 k\$.

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

Nous remarquons une baisse de la proportion de la masse salariale malgré une hausse des journées de formation dispensée au personnel. Cet écart s'explique de la même façon que la diminution des coûts de formation.

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier²⁴

	2021-2022	2020-2021	2019-2020 ²⁵
Taux de départ volontaire (%)	22,3	11,2	7,3

Le taux de départ a sensiblement augmenté lors de la dernière année financière. Cette augmentation s'explique par une hausse des départs à la retraite du membre du personnel administratif de l'organisation.

3.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES²⁶

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Catégorie budgétaire	Budget de dépenses 2021-2022 (000 \$)	Dépenses prévues 2021-2022 (000 \$)	Écart ²⁷ (000 \$)	Taux d'utilisation du Budget 2021-2022 ²⁸ (%)	Dépenses réelles 2020-2021 (000 \$)
Rémunération	6 002	6 353	351	106	7 387
Fonctionnement	1 871	1 948	77	104	1 656
Total	7 873	8 301	428	105	9 043

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

La variation de 5% de la rémunération s'explique principalement par les augmentations salariales déterminées par la signature de nouvelles conventions collectives pour le personnel administratif ainsi que par décret pour les enquêteurs.

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

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

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

27 Écart entre les dépenses réelles au 31 mars 2022 et le budget de dépenses 2021-2022.

28 Résultat des dépenses prévues 2021-2022 par le Budget de dépenses 2021-2022.

3.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

BILAN DES RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Il est à noter que la Direction générale des technologies de l'information (DGTI) du MSP offre au BEI des services de soutien et de développement informatiques ainsi que des services d'acquisition.

Afin que le BEI, qui relève de la ministre de la Sécurité publique et est assujéti 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 2021-2022

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet ²⁹	16	15
Activités ³⁰	0	189
Total	16	203

Les chiffres de ce tableau ont été arrondis.

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

29 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*.

30 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 2021 au 31 mars 2022

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
1. Personnel d'encadrement (emplois supérieurs) ³¹	71 068	4 778	75 846	42
2. Personnel professionnel	6 830	119	6 949	4
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	9 553	15	9 568	5
Total 2021-2022	87 451	4 912	92 363	51
Total 2020-2021	100 775	5 140	105 915	58

Au 31 mars 2021, le BEI comptait 48 employés réguliers et occasionnels. Le niveau d'effectif fixé par le Conseil du trésor pour l'année 2021-2022 était de 52 employés.

29

CONTRATS DE SERVICE

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

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

31 Inclus les enquêteurs du BEI.

4.2 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Plan de développement durable 2020-2021 du BEI a été reconduit pour l'année 2021-2022. Le contexte de la pandémie ayant eu une incidence sur la réalisation des cibles au cours de la dernière année financière, plusieurs cibles ont été reportées.

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

ORIENTATION 1

Renforcer la gouvernance du développement durable dans l'administration publique

Objectif 1.1

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
Action 2 : Réduire la consommation de papier	1. Proportion des employés qui consultent leurs bulletins de paie et leurs comptes de dépenses par voie électronique	1. 95% des employés d'ici le 31 mars 2022	1. 82% des employés consultent leur bulletin de paie de façon électronique	1. Non atteint
	2. Proportion des employés ayant adhéré au dépôt direct pour le salaire et les remboursements des comptes de dépenses	2. 95% des employés d'ici le 31 mars 2022	2. 100% des employés ont adhéré au dépôt direct	2. Atteint
Action 5 : Acquérir des véhicules hybrides rechargeables et électriques	Produire une analyse de faisabilité relativement à l'acquisition de véhicules hybrides rechargeables et électriques	Dépôt de l'analyse au directeur d'ici le 31 mars 2022	L'analyse a été produite.	Atteint

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
Action 6 : Augmenter l'utilisation de la visioconférence	1. Élaboration d'un guide d'utilisation	Aucune	S.O.	S.O.
	2. Nombre de régions administratives pour lesquelles un répertoire des lieux où la tenue de visioconférences est possible sera produit.	2. Cinq régions administratives d'ici le 31 mars 2022	2. <i>Le répertoire n'a pas été produit</i>	2. <i>Non atteint</i>
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 2022	0%	<i>Non atteint</i>
Action 8 : Réalisation d'un projet-pilote de télétravail	Date du dépôt d'un rapport d'évaluation du projet pilote	Rapport d'évaluation du projet-pilote déposé avant le 31 mars 2022	<i>Rapport non déposé</i>	<i>Abandonné</i>
Action 10 : Élaboration d'une politique d'acquisition écoresponsable	1. Date de dépôt d'une politique d'acquisition écoresponsable	1. Politique déposée avant le 31 mars 2022	1. <i>La politique n'a pas été déposée</i>	1. <i>Non atteint</i>
	2. Proportion des employés responsables des acquisitions ayant suivi une formation sur les acquisitions écoresponsables	2. 100% des employés responsables des acquisitions formés au 31 mars 2022	2. <i>100% des employés responsables ont été formés</i>	2. <i>Atteint</i>
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 2022.	0%	<i>Non atteint</i>

Objectif 1.4

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
Action 13 : Offrir de la formation sur le développement durable	1. Proportion des employés ayant suivi au moins une formation sur un des enjeux de développement durable	1. 95 % des employés ont suivi une formation sur un enjeu du développement durable au 31 mars 2022	1. 80 % des employés	1. <i>Non atteint</i>

Objectif 1.5

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
Action 14 : Encourager la participation à la vie culturelle du milieu	1. Proportion des employés ayant reçu de l'information sur les Journées de la culture	1. 75 % des employés ont participé à au moins 1 activité de sensibilisation avant le 31 mars 2022	1. 0 % des employés	1. <i>Non atteint</i>
	2. Taux de participation à une activité culturelle organisée en collaboration avec le Club social du BEI	2. 50 % de participation des employés membres du Club social du BEI au 31 mars 2022	2. 0 % des employés	2. <i>Non atteint</i>
	3. Date de production d'une analyse de faisabilité sur la location d'œuvres d'artistes émergents	3. Dépôt de l'analyse avant le 31 mars 2022.	3. Analyse non réalisée	3. <i>Non atteint</i>

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*³² depuis août 2019, le BEI a approuvé sa procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles par ses employés.

4.4 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

DONNÉES GLOBALES

Effectif régulier au 31 mars 2022

Nombre de personnes occupant un poste régulier

47

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2021-2022³³

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
1	1	1	1

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES (MVE), ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES³⁴

Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2021-2022	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	1	1	0	0	0	1	100,0
Occasionnel	1	0	0	0	0	0	0,0
Étudiant	1	0	0	0	0	0	0,0
Stagiaire	1	0	0	0	0	0	0,0

32 RLRQ, chapitre D-11.1.

33 Les données excluent les enquêteurs.

34 La cible gouvernementale de représentativité à atteindre est de 2% de l'effectif régulier. Les données excluent les enquêteurs.

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

Statut d'emploi	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Régulier (%)	100	0	0
Occasionnel (%)	0	50 ³⁶	50 ³⁷
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 année³⁸

Groupe Cible	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)
Anglophones	0	0	2	3,7	2	4,0
Autochtones	-	-	-	-	-	-
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-

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

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)
MVE Outaouais / Montérégie	9	22	5	10,0	6	10,7

35 Les données excluent les enquêteurs

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

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

38 Les données excluent les enquêteurs.

39 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 2021⁴⁰

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

FEMMES

Taux d'embauche des femmes en 2021–2022 par statut d'emploi⁴¹

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	1	1 ⁴²	1	1	4
Nombre de femmes embauchées	1	1	1	1	4
Taux d'embauche des femmes (%)	100	100	100	100	100

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

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel d'enquête	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (hommes et femmes)	2	37	3	4	2	48
Femmes	0	14	3	4	2	23
Taux de représentativité des femmes (%)	0	38	100	100	100	48

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

41 Les données excluent les enquêteurs.

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

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 2021-2022. 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*⁴³, ainsi que par le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*⁴⁴, et sont liés par les dispositions de ceux-ci.

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

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

4.6 ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

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

43 RLRQ, chapitre M-30.

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

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

4.7 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Au cours de la période de référence, le BEI a reçu 62 demandes formulées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (LAI)*⁴⁶. Deux demandes reçues dans la période de référence précédente étaient en traitement et ont également reçu une décision dans la période de référence 2021-2022.

Concernant les 62 demandes reçues, au 31 mars 2022, 59 demandes ont fait l'objet d'une décision, 1 demande n'a pas reçu de réponse aux précisions demandées, elle est donc réputée comme étant une demande abandonnée par le demandeur, 1 demande a fait l'objet d'un désistement et 1 demande était en traitement.

De plus, 36 demandes supplémentaires ont été traitées en application de l'article 67 de la LAI.

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

En considérant le nombre total de demandes reçues, qui est de 98 demandes, il s'agit d'une hausse de 93% comparativement aux 50 demandes reçues l'année précédente.

Une décision a été rendue dans le délai légal de 30 jours ou moins, pour 88% des demandes qui ont été traitées.

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

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

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	10	37	0
21 à 30 jours	2	5	0
31 jours et plus (le cas échéant)	3	4	0
Total	15	46	0

Au cours de la période de référence, 8 demandes de révision d'une décision ont été déposées auprès de la Commission d'accès à l'information (CAI). S'ajoutent à celles-ci les 3 dossiers qui étaient toujours pendants devant la CAI au 1^{er} avril 2021.

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

Au 31 mars 2022, 9 dossiers sont toujours pendants devant la CAI, 1 demande de révision ayant fait l'objet d'une décision rendue par la CAI et 1 autre demande de révision ayant fait l'objet d'un désistement.

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)	2	16	0	S.O.
Partiellement acceptée⁴⁷	7	4	0	1, 15, 28(1), 28(2), 28(3), 28(5), 28(6), 28(9), 37, 47(3), 47(4), 53, 54, 59, 87 et 88.1
Refusée (entièrement)	2	19	0	53, 54, 59, 87 et 88.1
Autres⁴⁸	4	7	0	1, 15, 47(4)

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	8

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

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

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

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

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

Comité permanent et mandataire

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

39

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>



