

COMMISSAIRE À LA LUTTE  
CONTRE LA CORRUPTION



**RAPPORT  
ANNUEL  
DE GESTION**

**2022  
2023**

**DU COMMISSAIRE  
À LA LUTTE  
CONTRE LA  
CORRUPTION**

INCLUANT LE RAPPORT D'ACTIVITÉ DE L'UPAC

Ce rapport est produit par le Commissaire à la lutte contre la corruption.

Une version de ce document est accessible en ligne.

Si vous éprouvez des difficultés techniques ou si vous désirez obtenir une version adaptée du présent document, veuillez communiquer avec [communications@upac.gouv.qc.ca](mailto:communications@upac.gouv.qc.ca).

Commissaire à la lutte contre la corruption  
2100, avenue Pierre-Dupuy  
Aile 2, 3<sup>e</sup> étage, local 3010  
Montréal (Québec) H3C 3R5

Téléphone : 514 228-3098  
Sans frais : 1 855 567-8722  
Site Web : <https://upac.gouv.qc.ca/>

Dépôt légal – 2023  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
ISBN : 978-2-550-95236-7 (version imprimée)  
ISBN : 978-2-550-95237-4 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.  
© Gouvernement du Québec, 2023

**Avis au lecteur :**

Dans ce document, le masculin est utilisé pour alléger le texte.

# RAPPORT ANNUEL DE GESTION

DU COMMISSAIRE À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

**2022  
2023**

INCLUANT LE RAPPORT  
D'ACTIVITÉ DE L'UPAC



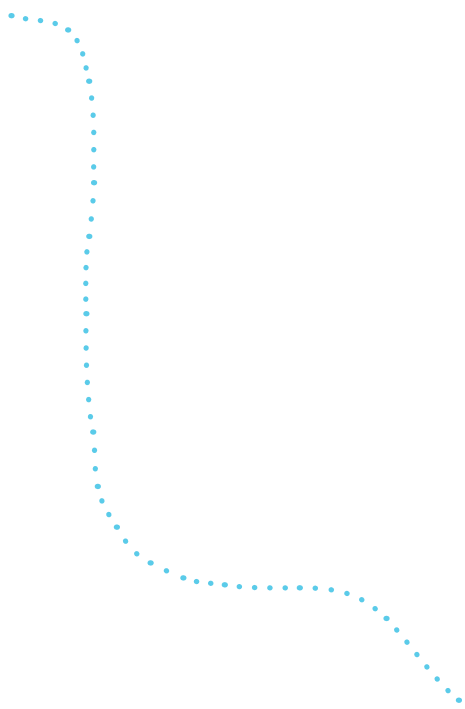
COMMISSAIRE À LA LUTTE  
CONTRE LA CORRUPTION



# TABLE DES MATIÈRES

|   |           |
|---|-----------|
| MESSAGE DU MINISTRE   | VI        |
| MESSAGE DU COMMISSAIRE  | VII       |
| LISTE DES FIGURES   | VIII      |
| LISTE DES TABLEAUX  | VIII      |
| LISTE DES SIGLES  | XI        |
| DÉCLARATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES | XII       |
| <b>1. COMMISSAIRE À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>                             | <b>14</b> |
| 1.1 L'organisation en bref  | 15        |
| 1.2 Faits saillants 2022-2023   | 24        |
| <b>2. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022-2023 DE L'UNITÉ PERMANENTE ANTICORRUPTION</b>       | <b>26</b> |
| 2.1 Mission de l'UPAC   | 27        |
| 2.2 Dénonciation d'actes répréhensibles   | 29        |
| 2.3 Prévention et gestion des risques   | 31        |
| 2.4 Intégrité des entreprises   | 32        |
| 2.5 Vérification  | 35        |
| 2.6 Enquête   | 35        |
| <b>3. RÉSULTATS</b>   | <b>40</b> |
| 3.1 Plan stratégique  | 41        |
| 3.2 Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens                        | 52        |
| <b>4. RESSOURCES UTILISÉES</b>  | <b>54</b> |
| 4.1 Utilisation des ressources humaines   | 55        |
| 4.2 Utilisation des ressources financières  | 59        |
| 4.3 Utilisation des ressources informationnelles                                  | 59        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>5. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES</b>  | <b>62</b> |
| 5.1 <i>Loi concernant la lutte contre la corruption</i> (chapitre L-6.1)        | 63        |
| 5.2 Gestion et contrôle des effectifs   | 63        |
| 5.3 Développement durable   | 64        |
| 5.4 Occupation et vitalité des territoires                                      | 68        |
| 5.5 Divulcation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics           | 69        |
| 5.6 Accès à l'égalité en emploi   | 69        |
| 5.7 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics du Commissaire | 75        |
| 5.8 Allègement réglementaire et administratif                                   | 78        |
| 5.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels             | 78        |
| 5.10 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration             | 81        |
| 5.11 Politique de financement des services publics                              | 82        |



# MESSAGE DU MINISTRE

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

Madame la Présidente,

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel de gestion du Commissaire à la lutte contre la corruption pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2023.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* (chapitre A-6.01) ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du Plan stratégique 2021-2024 du Commissaire à la lutte contre la corruption ainsi que de ceux de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens de l'organisation.

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

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

ORIGINAL SIGNÉ

**François Bonnardel**  
Québec, septembre 2023



# MESSAGE DU COMMISSAIRE

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



Monsieur le Ministre,

Je vous sou mets le rapport annuel de gestion 2022-2023 du Commissaire à la lutte contre la corruption (ci-après, « Commissaire ») conformément aux responsabilités qui incombent aux organismes publics en vertu de la *Loi sur l'administration publique* (chapitre A-6.01). On y trouve notamment les résultats quant aux cibles fixées par le Plan stratégique 2021-2024 du Commissaire.

Ce rapport présente également les résultats de l'Unité permanente anticorruption (ci-après, « UPAC ») en matière de prévention, de vérification et d'enquête.

Cette année a marqué le cinquième anniversaire du Commissaire en tant que corps de police spécialisé institué par la *Loi visant à accroître la compétence et l'indépendance du commissaire à la lutte contre la corruption et du Bureau des enquêtes indépendantes ainsi que le pouvoir du directeur des poursuites criminelles et pénales d'accorder certains avantages à des témoins collaborateurs*, adoptée le 14 février 2018.

La constitution de ce corps de police spécialisé s'est poursuivie cette année par l'embauche de la toute première cohorte de policiers issus de la nouvelle voie d'accès à la fonction d'enquêteur, c'est-à-dire sans passage obligé par la formation et la fonction de patrouille-gendarmerie. C'est une grande fierté pour nous d'être le premier corps de police québécois à emprunter cette nouvelle voie d'accès permettant d'embaucher, notamment, des spécialistes en enquête de crimes financiers et en droit qui apporteront un regard différent lors de la conduite de nos enquêtes.

Ces dernières ont par ailleurs mené à 231 accusations en matière criminelle et pénale, le plus grand nombre d'accusations enregistré en une année depuis la naissance de l'UPAC. Ce bilan découle en grande partie des efforts déployés pour lutter contre la production et l'usage de fausses preuves vaccinales.

Tout cela n'aurait pas été possible sans l'appui des citoyens du Québec qui nous dénoncent tout acte répréhensible qu'ils considèrent être de la compétence de l'UPAC et fournissent des renseignements pertinents pour nos enquêtes, nos vérifications et nos activités de prévention. C'est grâce à leur proactivité que nous pouvons mener une lutte efficace contre la corruption.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, mes plus cordiales salutations.

Le commissaire à la lutte contre la corruption,

ORIGINAL SIGNÉ

**Frédéric Gaudreau**  
Montréal, juillet 2023

# LISTE DES FIGURES

|                 |   |    |
|-----------------|---|----|
| <b>Figure 1</b> | Organigramme du Commissaire incluant les équipes qui forment l'UPAC – au 31 mars 2023 | 17 |
| <b>Figure 2</b> | Schématisation des trois missions du Commissaire et des équipes qui forment l'UPAC    | 28 |

# LISTE DES TABLEAUX

|                   |   |    |
|-------------------|---|----|
| <b>Tableau 1</b>  | Nombre de dénonciations d'actes répréhensibles reçues                         | 29 |
| <b>Tableau 2</b>  | Nombre de décisions du commissaire par catégorie                              | 30 |
| <b>Tableau 3</b>  | Nombre de décisions du commissaire en traitement                              | 30 |
| <b>Tableau 4</b>  | Nombre d'activités de prévention et de participants                           | 31 |
| <b>Tableau 5</b>  | Nombre d'activités d'accompagnement en gestion des risques et de participants | 32 |
| <b>Tableau 6</b>  | Nombre de demandes reçues de l'AMP  | 33 |
| <b>Tableau 7</b>  | Nombre d'avis communiqués par le commissaire associé                          | 34 |
| <b>Tableau 8</b>  | Nombre de rapports communiqués par le commissaire associé                     | 34 |
| <b>Tableau 9</b>  | Nombre de demandes reçues de l'AMP en traitement                              | 34 |
| <b>Tableau 10</b> | Montants des réclamations relatives aux heures non déclarées                  | 35 |
| <b>Tableau 11</b> | Nombre d'accusés en matière criminelle  | 36 |
| <b>Tableau 12</b> | Nombre de condamnés en matière criminelle                                     | 36 |
| <b>Tableau 13</b> | Nombre d'accusés en matière pénale  | 37 |
| <b>Tableau 14</b> | Nombre de condamnés en matière pénale   | 37 |
| <b>Tableau 15</b> | Présentation sommaire de l'orientation 1                                      | 41 |
| <b>Tableau 16</b> | Présentation sommaire de l'orientation 2                                      | 42 |
| <b>Tableau 17</b> | Présentation sommaire de l'orientation 3                                      | 42 |
| <b>Tableau 18</b> | Présentation des résultats de l'indicateur 1.1.1.                             | 43 |
| <b>Tableau 19</b> | Présentation des résultats de l'indicateur 1.2.1.                             | 44 |
| <b>Tableau 20</b> | Présentation des résultats de l'indicateur 1.3.1.                             | 45 |
| <b>Tableau 21</b> | Présentation des résultats de l'indicateur 1.3.2.                             | 47 |
| <b>Tableau 22</b> | Présentation des résultats de l'indicateur 2.1.1.                             | 48 |

|                   |   |    |
|-------------------|---|----|
| <b>Tableau 23</b> | Présentation des résultats de l'indicateur 2.2.1.   | 49 |
| <b>Tableau 24</b> | Présentation des résultats de l'indicateur 3.1.1.   | 50 |
| <b>Tableau 25</b> | Présentation des résultats de l'indicateur 3.2.1.   | 51 |
| <b>Tableau 26</b> | Présentation des résultats de l'indicateur 3.3.1.   | 52 |
| <b>Tableau 27</b> | Sommaire des résultats des engagements portant sur les normes de service de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens   | 53 |
| <b>Tableau 28</b> | Effectif au 31 mars, y compris le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants, des stagiaires et des personnes dont les services sont prêtés au Commissaire        | 55 |
| <b>Tableau 29</b> | Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité  | 56 |
| <b>Tableau 30</b> | Évolution des dépenses en formation   | 56 |
| <b>Tableau 31</b> | Taux de départs volontaires (taux de roulement)   | 57 |
| <b>Tableau 32</b> | Nombre de départs à la retraite   | 58 |
| <b>Tableau 33</b> | Dépenses et évolution par secteur d'activité  | 59 |
| <b>Tableau 34</b> | Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2022-2023  | 60 |
| <b>Tableau 35</b> | Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus conclus entre le 1 <sup>er</sup> avril 2022 et le 31 mars 2023  | 64 |
| <b>Tableau 36</b> | Objectif gouvernemental 1.1 : Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique   | 64 |
| <b>Tableau 37</b> | Objectif gouvernemental 1.2 : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et les organismes publics  | 66 |
| <b>Tableau 38</b> | Objectif gouvernemental 1.4 : Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique   | 66 |
| <b>Tableau 39</b> | Objectif gouvernemental 1.5 : Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial   | 67 |
| <b>Tableau 40</b> | Objectif gouvernemental 4.2 : Appuyer et mettre en œuvre les activités des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale qui contribuent à l'inclusion sociale et à la réduction des inégalités | 67 |
| <b>Tableau 41</b> | Objectif gouvernemental 5.2 : Agir pour que les milieux de vie soient plus sains et sécuritaires  | 68 |
| <b>Tableau 42</b> | Effectif régulier au 31 mars 2023   | 69 |
| <b>Tableau 43</b> | Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de 2022-2023  | 69 |

|                   |  |    |
|-------------------|--|----|
| <b>Tableau 44</b> | Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023  | 70 |
| <b>Tableau 45</b> | Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi   | 70 |
| <b>Tableau 46</b> | Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année | 71 |
| <b>Tableau 47</b> | Évolution de la présence des membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année                            | 71 |
| <b>Tableau 48</b> | Présence des membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2023                                    | 72 |
| <b>Tableau 49</b> | Taux d'embauche des femmes en 2022-2023 par statut d'emploi  | 72 |
| <b>Tableau 50</b> | Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2023   | 73 |
| <b>Tableau 51</b> | Nombre de dossiers soumis à Infrastructures technologiques Québec en lien avec le PDEIPH   | 73 |
| <b>Tableau 52</b> | Nombre de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023   | 73 |
| <b>Tableau 53</b> | Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)  | 74 |
| <b>Tableau 54</b> | Demandes d'accès reçues par le Commissaire   | 80 |
| <b>Tableau 55</b> | Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais   | 80 |
| <b>Tableau 56</b> | Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des décisions rendues  | 80 |
| <b>Tableau 57</b> | Mesures d'accommodement et avis de révision  | 81 |
| <b>Tableau 58</b> | Comité permanent et mandataire   | 81 |
| <b>Tableau 59</b> | Statut de la politique linguistique institutionnelle   | 82 |
| <b>Tableau 60</b> | Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle  | 82 |

# LISTE DES SIGLES

|             |  |
|-------------|--|
| AMP         | Autorité des marchés publics   |
| CCQ         | Commission de la construction du Québec  |
| Commissaire | Commissaire à la lutte contre la corruption <sup>1</sup>   |
| LCLCC       | <i>Loi concernant la lutte contre la corruption</i> (chapitre L-6.1)   |
| LFP         | <i>Loi sur la fonction publique</i> (chapitre F-3.1.1)   |
| Loi 1       | <i>Loi visant à accroître la compétence et l'indépendance du commissaire à la lutte contre la corruption et du Bureau des enquêtes indépendantes ainsi que le pouvoir du directeur des poursuites criminelles et pénales d'accorder certains avantages à des témoins collaborateurs</i> (2018, chapitre 1) |
| Loi 18      | <i>Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics</i> (2022, chapitre 18)   |
| RBQ         | Régie du bâtiment du Québec  |
| RQ          | Revenu Québec  |
| SCT         | Secrétariat du Conseil du trésor   |
| SVIE        | Service de la vérification de l'intégrité des entreprises  |
| UPAC        | Unité permanente anticorruption  |

1. Dans le texte, le « Commissaire » désigne le corps de police spécialisé dans la lutte contre la corruption, alors que le « commissaire » désigne la personne qui occupe la charge instituée par la *Loi concernant la lutte contre la corruption* (chapitre L-6.1). C'est la casse du C qui permet de faire la distinction entre les deux.

# DÉCLARATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les données présentées dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à celles-ci relèvent de notre responsabilité. Nous déclarons que ces données sont fiables, c'est-à-dire objectives et vérifiables. À notre connaissance, elles reflètent la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2023.

Il en va de même pour les contrôles afférents aux renseignements présentés. Ils ont fait l'objet d'un contrôle de la qualité qui consiste, notamment, à reproduire les données publiées antérieurement et à expliciter les différences ou les écarts détectés, les cas échéants.

Les membres du Comité de direction,



ORIGINAL SIGNÉ

**Frédérick Gaudreau**  
Commissaire à la lutte  
contre la corruption



ORIGINAL SIGNÉ

**M<sup>e</sup> Éric René**  
Commissaire associé  
aux vérifications



ORIGINAL SIGNÉ

**Sylvain Baillargeon**  
Commissaire associé  
aux enquêtes



ORIGINAL SIGNÉ

**Nathalie Lefebvre**  
Directrice générale de  
la gouvernance, des  
affaires juridiques et  
des communications



ORIGINAL SIGNÉ

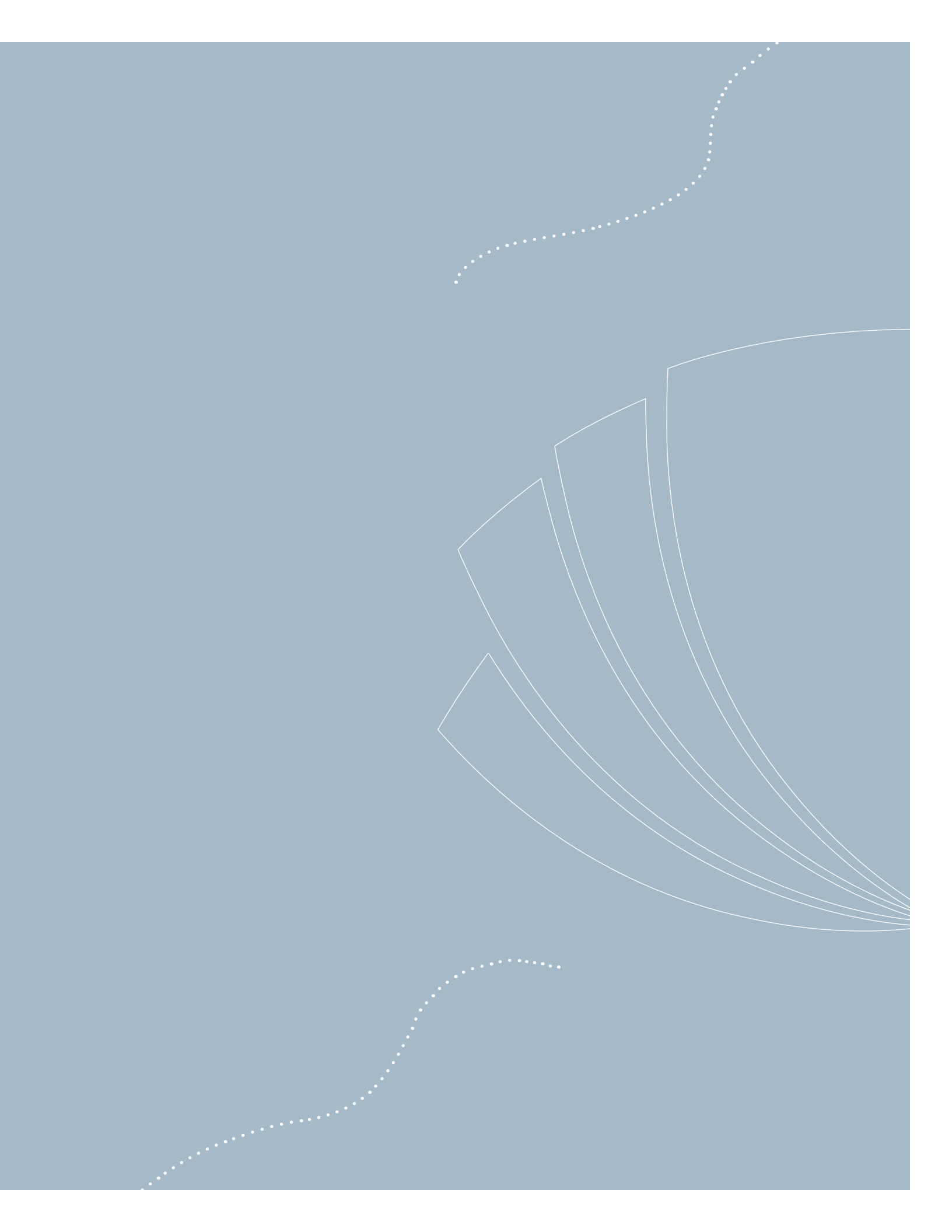
**Mathieu Blais**  
Directeur de l'administration



ORIGINAL SIGNÉ

**Jean-François Pelletier**  
Directeur de la prévention,  
des normes et des pratiques

Montréal, juillet 2023





# COMMISSAIRE À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

## 1.1 L'organisation en bref

### 1.1.1 Historique

Adoptée en juin 2011, la *Loi concernant la lutte contre la corruption* (chapitre L-6.1) (ci-après, « LCLCC ») a institué la charge de Commissaire à la lutte contre la corruption (ci-après, « Commissaire ») et a établi la mission et les pouvoirs du commissaire.

Le Commissaire est également devenu un corps de police spécialisé dans la lutte contre la corruption en février 2018, suivant l'entrée en vigueur de la *Loi visant à accroître la compétence et l'indépendance du commissaire à la lutte contre la corruption et du Bureau des enquêtes indépendantes ainsi que le pouvoir du directeur des poursuites criminelles et pénales d'accorder certains avantages à des témoins collaborateurs* (2018, chapitre 1) (ci-après, « Loi 1 »).

### 1.1.2 Mission

À titre de corps de police spécialisé, le Commissaire a pour mission de lutter contre la corruption. Il assure également, pour l'État, la coordination des actions de prévention et de lutte contre la corruption dans le secteur public, notamment en matière contractuelle.

Au sein du Commissaire, trois charges distinctes sont prévues par la LCLCC, soit celles de commissaire, de commissaire associé aux enquêtes et de commissaire associé aux vérifications.

#### 1.1.2.1 Commissaire à la lutte contre la corruption

En sa qualité de commissaire, le titulaire de cette charge a pour fonctions, conformément à la LCLCC :

- ▼ de recevoir, de consigner et d'examiner les dénonciations d'actes répréhensibles afin de leur donner les suites appropriées;
- ▼ d'agir à titre de directeur du corps de police spécialisé dans la lutte contre la corruption;
- ▼ de requérir, de sa propre initiative, des enquêtes afin de détecter la commission d'actes répréhensibles;
- ▼ de formuler des recommandations au président du Conseil du trésor et au ministre des Affaires municipales et de l'Habitation sur toute mesure concernant l'adjudication des contrats dont les conditions sont déterminées par une loi dont ils sont chargés de l'application;
- ▼ de formuler des recommandations au ministre de la Sécurité publique ainsi qu'à tout organisme ou toute personne du secteur public sur toute mesure visant à favoriser la prévention et la lutte contre la corruption;
- ▼ d'assumer un rôle de prévention et d'éducation en matière de lutte contre la corruption.

Le commissaire peut en outre effectuer ou faire effectuer toute enquête ou tout complément d'enquête à la demande du directeur des poursuites criminelles et pénales.

Le commissaire exerce également toute autre fonction que lui confie le gouvernement ou le ministre de la Sécurité publique.

### 1.1.2.2 Commissaire associé aux enquêtes

Le commissaire associé aux enquêtes a pour fonctions :

- ♥ de diriger les activités de l'équipe spécialisée d'enquête formée à l'article 14 de la LCLCC et de coordonner celles de toute équipe d'enquête désignée par le gouvernement;
- ♥ de s'assurer que les équipes d'enquête accomplissent leur mandat dans leur domaine de compétence respectif.

### 1.1.2.3 Commissaire associé aux vérifications

Dans la mesure où le commissaire lui en attribue l'exercice, les fonctions<sup>2</sup> du commissaire associé aux vérifications sont :

- ♥ de diriger ou de coordonner les activités de toute équipe de vérification formée de membres du personnel du commissaire placée sous son autorité ou désignée par le gouvernement, selon le cas;
- ♥ de requérir des équipes de vérification ou d'une personne qu'il autorise qu'elles effectuent les vérifications prévues aux articles 21.30 et 21.48.12 de la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1);
- ♥ de s'assurer que les équipes de vérification accomplissent leur mandat dans leur domaine de compétence respectif;
- ♥ d'informer le commissaire lorsqu'il croit qu'une affaire sous vérification devrait plutôt faire l'objet d'une enquête ou d'une poursuite relative à une infraction pénale ou criminelle à une loi fédérale ou du Québec.

### 1.1.2.4 Distinction entre le Commissaire et l'Unité permanente anticorruption

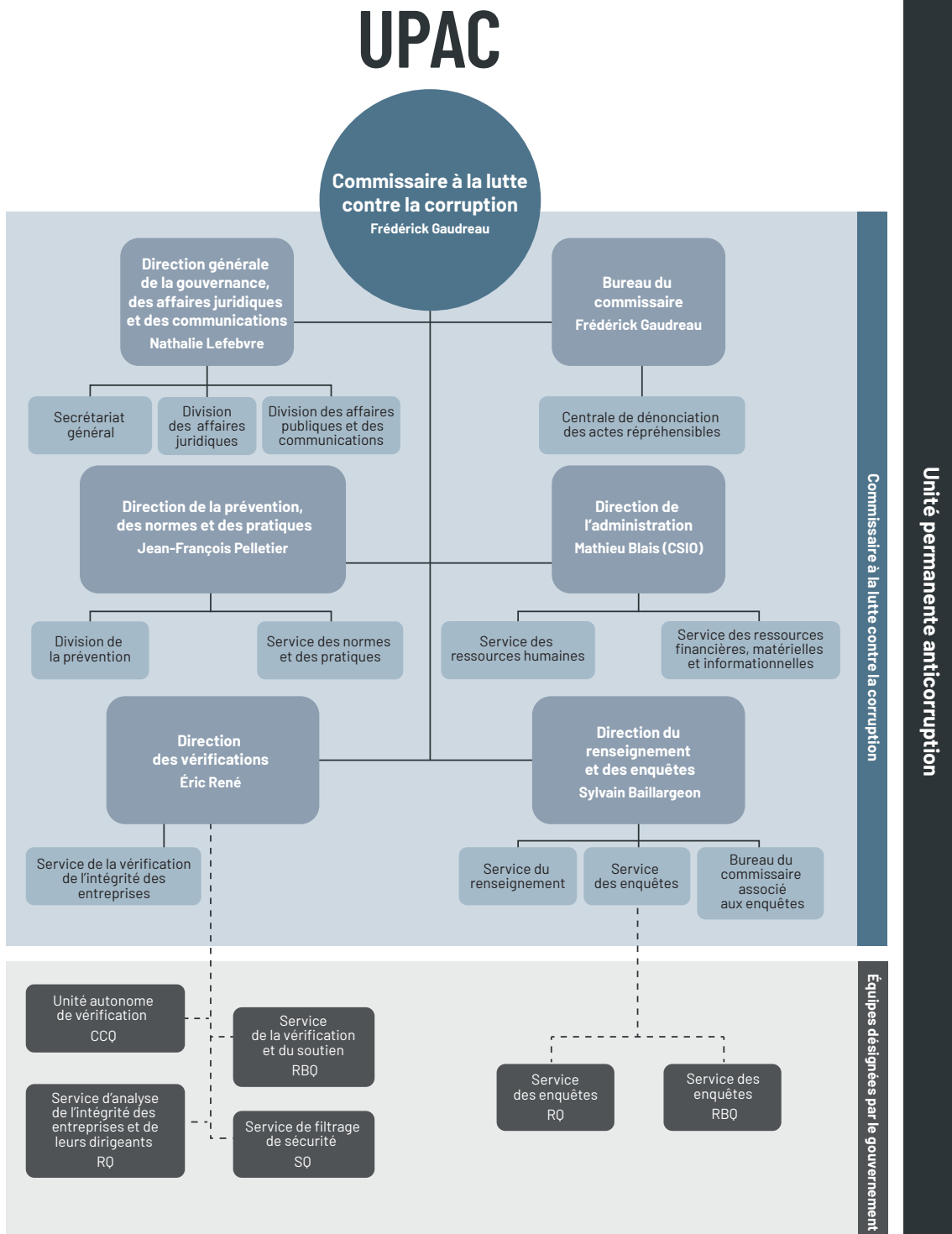
Le Commissaire est un corps de police spécialisé dans la lutte contre la corruption en vertu des lois adoptées par l'Assemblée nationale<sup>3</sup>, alors que l'Unité permanente anticorruption (ci-après, «UPAC») est un regroupement formé du Commissaire et des équipes désignées qui relèvent de différents ministères et organismes publics<sup>4</sup>.

Le Commissaire est formé du commissaire, du commissaire associé aux enquêtes, des autres agents de la paix nommés par le commissaire, du commissaire associé aux vérifications, des membres du personnel du commissaire et de tout membre d'un autre corps de police dont les services sont prêtés au commissaire.

Le Commissaire est donc un organisme public lié au ministère de la Sécurité publique et qui doit notamment rendre des comptes à l'Assemblée nationale, alors que l'UPAC est une unité administrative qui regroupe des membres de différents organismes publics et qui existe essentiellement à des fins opérationnelles.

2. Les fonctions du commissaire associé aux vérifications ont été modifiées suivant l'entrée en vigueur, le 2 juin 2022, de la *Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics* (2022, chapitre 18).
3. LCLCC et *Loi sur la police* (chapitre P-13.1).
4. Les équipes désignées le sont par décrets adoptés par le Conseil des ministres du gouvernement du Québec.

Figure 1  
Organigramme du Commissaire incluant les équipes qui forment l'UPAC – au 31 mars 2023



### 1.1.3 Clientèle et partenaires

La clientèle du Commissaire se compose essentiellement des dénonciateurs, c'est-à-dire des personnes ayant dénoncé un acte répréhensible au sens de la LCLCC et des participants aux séances de prévention et aux ateliers de gestion des risques, qu'ils soient issus du secteur public ou privé.

En plus des équipes désignées de Revenu Québec (ci-après, « RQ »), de la Commission de la construction du Québec (ci-après, « CCQ »), de la Régie du bâtiment du Québec (ci-après, « RBQ ») et de la Sûreté du Québec qui travaillent au sein de l'UPAC, le Commissaire collabore avec de nombreux autres partenaires à l'intégrité de l'État et des marchés publics.

Parmi ceux-ci, notons, entre autres, l'Autorité des marchés publics (ci-après, « AMP »), le Protecteur du citoyen, la Commission municipale du Québec, Élections Québec, le Bureau de la concurrence Canada, le Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal, le Bureau d'intégrité et d'éthique de Laval-Terrebonne, la Division de l'optimisation des contrats et de l'éthique de la Ville de Saint-Jérôme et le Bureau d'inspection contractuelle de la Ville de Longueuil.

Le Commissaire collabore également avec plusieurs corps de police en plus de consolider des liens de partenariat avec différents organismes de concertation au Québec et à l'étranger.

### 1.1.4 Distinction entre vérification et enquête

L'UPAC, dont les équipes sont désignées par décrets gouvernementaux, rassemble en son sein à la fois des équipes d'enquête et des équipes de vérification dont les objectifs, les moyens et les résultats recherchés sont bien distincts.

À partir du moment où l'objet prédominant d'un examen vise à déterminer la responsabilité criminelle ou pénale d'une personne, l'État ne peut pas utiliser ses pouvoirs de vérification afin de contraindre les suspects à la production de renseignements pour ainsi alimenter son enquête<sup>5</sup>.

Cette séparation entre l'enquête et la vérification est donc nécessaire afin de respecter les droits fondamentaux dont tous bénéficient, tels que le droit de garder le silence, le principe interdisant l'auto-incrimination et l'attente raisonnable de vie privée<sup>6</sup>.

Ainsi, la LCLCC établit clairement cette distinction en instituant les charges de commissaire associé aux enquêtes et de commissaires associés aux vérifications afin de traduire cette nécessaire séparation dans le cadre des opérations de l'UPAC.

#### 1.1.4.1 Vérification

L'État doit veiller au respect des obligations prévues par les différentes lois adoptées<sup>7</sup> au cours des années et, à cette fin, ses agents peuvent mener des vérifications ou des inspections au hasard ou à l'improviste auprès des individus et des personnes morales qui participent à des activités réglementées<sup>8</sup>.

5. R. c. Jarvis, 2002 CSC 73.

6. *Ibid.*

7. On peut penser notamment aux domaines de l'environnement, du travail, de la protection du consommateur, de la sécurité routière, de la construction et de la fiscalité.

8. Claude BOLDUC (2014), *Les aspects juridiques des crimes économiques*, Montréal, Éditions Yvon Blais, p. 1-3.

Ces pouvoirs de vérification, tels que la demande péremptoire ou le pouvoir d'entrée et d'examen, sont contraignants pour les personnes ciblées et ils s'exercent sans autorisation des tribunaux, car l'objectif n'est pas de déterminer la responsabilité criminelle ou pénale de quiconque, mais d'assurer la conformité à la loi<sup>9</sup>.

Par ailleurs, les cas de non-conformité aux lois sont traités directement par les administrations publiques grâce à des mesures correctives de nature civile ou administrative.

Les principales vérifications menées par l'UPAC amènent le commissaire associé aux vérifications à transmettre des rapports à l'AMP en matière d'intégrité des entreprises et peuvent conduire l'Unité autonome de vérification de la CCQ à faire des réclamations en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20)<sup>10</sup>.

### 1.1.4.2 Enquête

Pour leur part, les enquêtes visent à prévenir, à détecter et à réprimer les infractions aux lois et à en rechercher les auteurs afin de les traduire en justice.

Pour ce faire, les enquêteurs procèdent à la recherche de preuves de la commission d'infractions afin que le ministère public<sup>11</sup> puisse prendre une décision quant à la possibilité d'intenter une poursuite criminelle ou pénale<sup>12</sup>.

En conséquence, les pouvoirs d'enquête les plus intrusifs tels que la perquisition, l'ordonnance de communication et l'interception de communications privées nécessitent des autorisations judiciaires basées sur des motifs raisonnables et probables de croire qu'une infraction a été ou sera commise, et que des éléments de preuve pourront être obtenus par ces méthodes<sup>13</sup>.

Les enquêtes criminelles de l'UPAC sont menées par des policiers et visent principalement des infractions au *Code criminel* (L.R.C. 1985, chapitre C-46).

Les enquêtes pénales de l'UPAC sont généralement menées par des personnes responsables de l'application de la loi au sens du *Code de procédure pénale* (chapitre C-25.1) et elles visent principalement des infractions à la *Loi sur l'administration fiscale* (chapitre A-6.002), telles que l'évasion fiscale, et des infractions à la *Loi sur le bâtiment* (chapitre B-1.1)<sup>14</sup>, telles que l'exécution de travaux de construction par un entrepreneur qui n'est pas titulaire d'une licence délivrée par la RBQ.

9. R. c. Jarvis, 2002 CSC 73.

10. Voir la section 2.5.

11. Directeur des poursuites criminelles et pénales ou tout autre poursuivant public.

12. Claude BOLDUC (2014), *Les aspects juridiques des crimes économiques*, Montréal, Éditions Yvon Blais, p. 75.

13. *Ibid.*, p. 75-155.

14. Certaines infractions prévues à la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65-1) ont été retirées de la liste suivant l'entrée en vigueur, le 2 juin 2022, de la *Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics* (2022, chapitre 18), laquelle octroie à l'AMP des pouvoirs d'enquête élargis.

## 1.1.5 Vision et valeurs

### Vision

L'élaboration du Plan stratégique 2021-2024 a été l'occasion pour le Commissaire de se doter d'une vision mobilisatrice pour l'avenir :

*Le Commissaire est un corps de police reconnu en raison de son impact dans la lutte contre la corruption au Québec, de son leadership au sein de sa communauté de pratique et de la confiance qu'il inspire auprès des citoyens.*

### Valeurs

En 2022-2023, les valeurs de l'UPAC ont fait l'objet d'une consultation interne à l'issue de laquelle les valeurs d'intégrité, de respect, de compétence et de loyauté ont toutes été reconfirmées.

### Intégrité

Chaque membre du Commissaire se conduit d'une manière juste et honnête. Il évite de se mettre dans une situation où il se rendrait redevable à quiconque pourrait l'influencer indûment dans l'exercice de ses fonctions.

### Respect

Chaque membre du Commissaire manifeste de la considération à l'égard de toutes les personnes avec qui il interagit dans l'exercice de ses fonctions, notamment ses collègues, ses collaborateurs et ses partenaires. Il fait preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion à l'égard des personnes avec lesquelles il entre en relation dans l'exercice de ses fonctions. Il fait également preuve de diligence et évite toute forme de discrimination.

### Compétence

Chaque membre du Commissaire s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme. Il met à contribution ses connaissances, ses habiletés et son expérience dans l'atteinte des résultats visés. Il est responsable de ses décisions et de ses actes, ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à sa disposition. De plus, dans le cadre de ses fonctions, il cherche à acquérir et à maintenir une expertise en matière de lutte contre la corruption.

### Loyauté

Chaque membre du Commissaire est conscient qu'il est un digne représentant de celui-ci auprès de la population. Il exerce ses fonctions avec toute la confidentialité que ce dernier exige, et ce, dans le respect de la mission de son organisation.



**POLICE**

### 1.1.6 Contexte

L'exercice 2022-2023 a marqué un jalon supplémentaire dans la consolidation du Commissaire en corps de police spécialisé, notamment grâce à l'embauche de la toute première cohorte de policiers issus de la nouvelle voie d'accès à la fonction d'enquête<sup>15</sup>.

Tout au long de l'année, le Commissaire a également poursuivi ses travaux visant à donner suite aux recommandations et aux demandes du Comité de surveillance des activités de l'UPAC, institué en 2018 par la Loi 1.

Enfin, suivant la sanction en juin 2022 de la *Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics* (2022, chapitre 18) (ci-après, « Loi 18 »), le Commissaire a entrepris un vaste chantier pour se conformer aux modalités du nouveau régime d'intégrité des entreprises prévu par la loi.

#### 1.1.6.1 Contexte entourant la pandémie de COVID-19

À compter du 4 avril 2022, un nouveau mode d'organisation du travail a été déployé au sein du Commissaire. En effet, la Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique du Secrétariat du Conseil du trésor (ci-après, « SCT ») a été appliquée au personnel concerné. Une présence a été rendue obligatoire pour tout le personnel, à raison d'un minimum de deux jours par semaine.

15. C'est-à-dire la voie d'accès sans passage obligé par la formation et la fonction de patrouille-gendarmerie.

### 1.1.6.2 Constitution du Commissaire en corps de police spécialisé

Le 14 février 2023 marquait le cinquième anniversaire de la création du corps de police spécialisé depuis l'entrée en vigueur de la Loi 1. Au cours des cinq dernières années, le Commissaire a franchi bon nombre d'étapes lui ayant permis de se consolider comme organisation policière. Parmi les plus significatives, notons :

- ▼ l'entrée en vigueur, en décembre 2020, de la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement des organismes du domaine de la sécurité publique* (2020, chapitre 31), permettant au Commissaire de nommer les policiers nécessaires à l'accomplissement de sa mission tout en conservant la possibilité de recourir aux prêts de service de tout membre d'un autre corps de police;
- ▼ l'entrée en vigueur, en septembre 2021, du *Règlement sur les critères de sélection et la formation des membres de l'équipe spécialisée d'enquête du Commissaire* (chapitre L-6.1, r. 2) et, en octobre 2021, des directives portant sur les conditions de travail des policiers et officiers du Commissaire;
- ▼ l'embauche, en novembre 2021, d'une première cohorte de près d'une vingtaine de policiers issus de la voie d'accès traditionnelle<sup>16</sup> à la fonction d'enquêteur au Québec;
- ▼ l'embauche, en août 2022, d'une deuxième cohorte de douze policiers cette fois issus de la toute nouvelle<sup>17</sup> voie d'accès à la fonction d'enquêteur au Québec;
- ▼ l'entrée en vigueur, en septembre 2022, du *Règlement sur la discipline interne des membres du corps de police spécialisé dans la lutte contre la corruption* conformément à la *Loi sur la police* (chapitre P-13.1).

En outre, le chantier visant à doter le Commissaire des politiques de gestion nécessaires au fonctionnement du corps de police spécialisé s'est poursuivi. Depuis le début des travaux en 2018, une cinquantaine de politiques ont été adoptées en matière de dénonciation, d'enquête, de vérification, de prévention et de gestion des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

### 1.1.6.3 Travaux du Comité de surveillance des activités de l'UPAC

En décembre 2022, le Comité de surveillance des activités de l'UPAC déposait à la présidente de l'Assemblée nationale son quatrième rapport d'activité comprenant 9 nouvelles recommandations. Au 31 mars 2023, sur les 65 recommandations formulées par le Comité depuis sa création, 33 étaient réalisées, dont 3 partiellement, 23 étaient en cours de réalisation, 4 étaient non débutées, 2 étaient rejetées et 3 ne relevaient pas du Commissaire.

Le commissaire tient à rappeler qu'il accorde une grande importance à la transparence de son administration. À ce titre, le commissaire et son équipe offrent au Comité leur entière collaboration depuis sa constitution, notamment en répondant à toutes les questions qui leur sont adressées. Ils accueillent favorablement toute mesure permettant à l'UPAC d'améliorer sa performance.

16. C'est-à-dire la voie d'accès avec passage obligé par la formation et la fonction de patrouille-gendarmerie.

17. C'est-à-dire la voie d'accès sans passage obligé par la formation et la fonction de patrouille-gendarmerie.

#### 1.1.6.4 Entrée en vigueur de la Loi 18

L'exercice financier 2022-2023 a également été marqué par l'entrée en vigueur, en juin 2022, de la Loi 18, laquelle avait été présentée par la ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor en février 2022.

Comme la Loi 18 modifie la portée de la mission du Commissaire en matière de vérification d'intégrité des entreprises et d'enquêtes pénales, des travaux ont rapidement été entrepris au sein du Commissaire, d'une part, pour revoir la composition du Service de la vérification de l'intégrité des entreprises (ci-après, « SVIE »), élaborer une nouvelle offre de service répondant aux modalités de la Loi 18 et, d'autre part, pour gérer les changements organisationnels en découlant, notamment les répercussions sur les employés.

Parallèlement, le Commissaire a collaboré avec l'AMP pour faciliter le partage d'expertise et procéder au transfert des dossiers conformément à la clause transitoire prévue par la Loi 18. Tous deux travaillent par ailleurs à l'élaboration d'un protocole encadrant leur collaboration, comme recommandé par le Comité de surveillance des activités de l'UPAC.

#### 1.1.7 Quelques chiffres clés du Commissaire pour 2022-2023

| Chiffres clés <sup>18</sup> | Description  |
|-----------------------------|--|
| 146                         | Effectif du Commissaire <sup>19</sup>                                    |
| 22 449                      | Dépenses, en milliers de dollars   |
| 437                         | Dénonciations d'actes répréhensibles reçues                              |
| 98                          | Activités organisées en prévention et gestion des risques                |
| 1108                        | Avis et rapports transmis à l'AMP en matière d'intégrité des entreprises |
| 231                         | Accusés en matière criminelle et pénale                                  |
| 35                          | Condamnés en matière criminelle et pénale                                |

18. Les résultats des équipes désignées en matière d'enquête sont inclus dans les chiffres clés.

19. Comprenant les personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants, des stagiaires et des personnes dont les services sont prêtés au Commissaire. Ces données incluent les effectifs nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1) et ceux nommés par le commissaire conformément à la LCLCC.

# 1.2 Faits saillants

# 2022 2023



## Dénonciation d'actes répréhensibles

Réception et traitement de plus de

# 400



dénonciations.

Maintien d'un court délai de traitement, soit

# 9

jours.



## Enquêtes criminelles et pénales

# 231



**accusés** au terme des enquêtes criminelles et pénales de l'UPAC, le **meilleur bilan** depuis sa création, principalement attribuable aux enquêtes relatives aux fausses preuves vaccinales.

# 35

+46 %

**condamnés** au terme des enquêtes criminelles et pénales de l'UPAC, une hausse de 46 % par rapport à l'exercice financier précédent.

## Prévention de la corruption



Tenue de près d'une centaine d'activités de prévention et de gestion des risques ayant rejoint plus de

# 4 000

+70 %

**personnes**, une hausse de 70 % comparativement au dernier exercice financier.

Plusieurs secteurs ont bénéficié des séances de prévention, notamment le réseau de la santé, le réseau de l'éducation, différents ministères et organismes ainsi que le milieu municipal.



## Intégrité des entreprises



Entrée en vigueur, le 2 juin 2022, de la **Loi 18**, modifiant la portée de la mission du Commissaire, notamment en matière de vérification d'intégrité des entreprises.

Réception et traitement de plus de

# 1 000

**demandes** de l'AMP.

## Vérification



Réclamation de près de

# 860 000 \$

par l'Unité autonome de vérification de la CCQ, notamment en ce qui a trait à plus de **32 000 heures de travail non déclarées** sur des chantiers de construction, une augmentation de 32 % comparativement à l'exercice financier précédent.

## Embauche d'une nouvelle cohorte de policiers



Embauche de la toute première cohorte de policiers issus de la **nouvelle voie d'accès à la fonction d'enquêteur**, c'est-à-dire sans passage obligé par la formation et la fonction de patrouille-gendarmerie.

## Plan stratégique

Atteinte de

# 7



**cibles sur 9** figurant au Plan stratégique 2021-2024, une amélioration comparativement à l'exercice financier précédent.

## Mobilisation du personnel

Taux de **mobilisation** du personnel à plus de

# 80 %



selon un sondage mené par le Panel expérience globale de HEC Montréal et diminution du taux de départs volontaires de 14 points de pourcentage par rapport à celui enregistré en 2021-2022.



# **RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022-2023 DE L'UNITÉ PERMANENTE ANTICORRUPTION**

## 2.1 Mission de l'UPAC

Créée par décret en février 2011, puis intégrée dans la LCLCC par l'entrée en vigueur de la Loi 1 le 14 février 2018, l'UPAC est un regroupement composé du Commissaire, corps de police spécialisé, et des équipes d'enquête et de vérification désignées par le gouvernement.

Ces équipes, formées de personnes agissant en matière de vérification ou d'enquête dans différents organismes, contribuent à la lutte contre la corruption, sous la coordination, selon le cas, du commissaire associé aux vérifications ou du commissaire associé aux enquêtes.

Selon le décret de 2011<sup>20</sup>, l'UPAC avait notamment été créée dans l'objectif :

- ▼ de détecter et de réprimer, de façon concertée, les diverses infractions associées à la corruption, à la collusion et à la fraude, notamment<sup>21</sup> dans l'adjudication et la réalisation des contrats publics par des enquêtes criminelles, pénales et administratives, et par l'utilisation des dispositions des différentes lois pour saisir, bloquer et confisquer les biens et les avoirs associés à ces activités, ainsi que pour délivrer des avis de cotisation à leur égard;
- ▼ de prévenir la collusion et la fraude, notamment<sup>22</sup> dans l'attribution et la réalisation des contrats publics, par des mesures de vérification et de contrôle;
- ▼ de recueillir, de colliger et d'analyser le renseignement concernant les cas suspectés ou avérés de corruption, de trafic d'influence, de collusion ou tout autre dossier connexe;
- ▼ d'assurer le partage d'expertise et l'échange de renseignements entre les ministères et les organismes concernés.

Les équipes désignées par le gouvernement continuent d'accomplir leur mandat auprès de leur ministère ou organisme dans leurs domaines de compétence respectifs, conformément aux responsabilités et aux pouvoirs qui leur sont conférés en vertu des lois applicables.

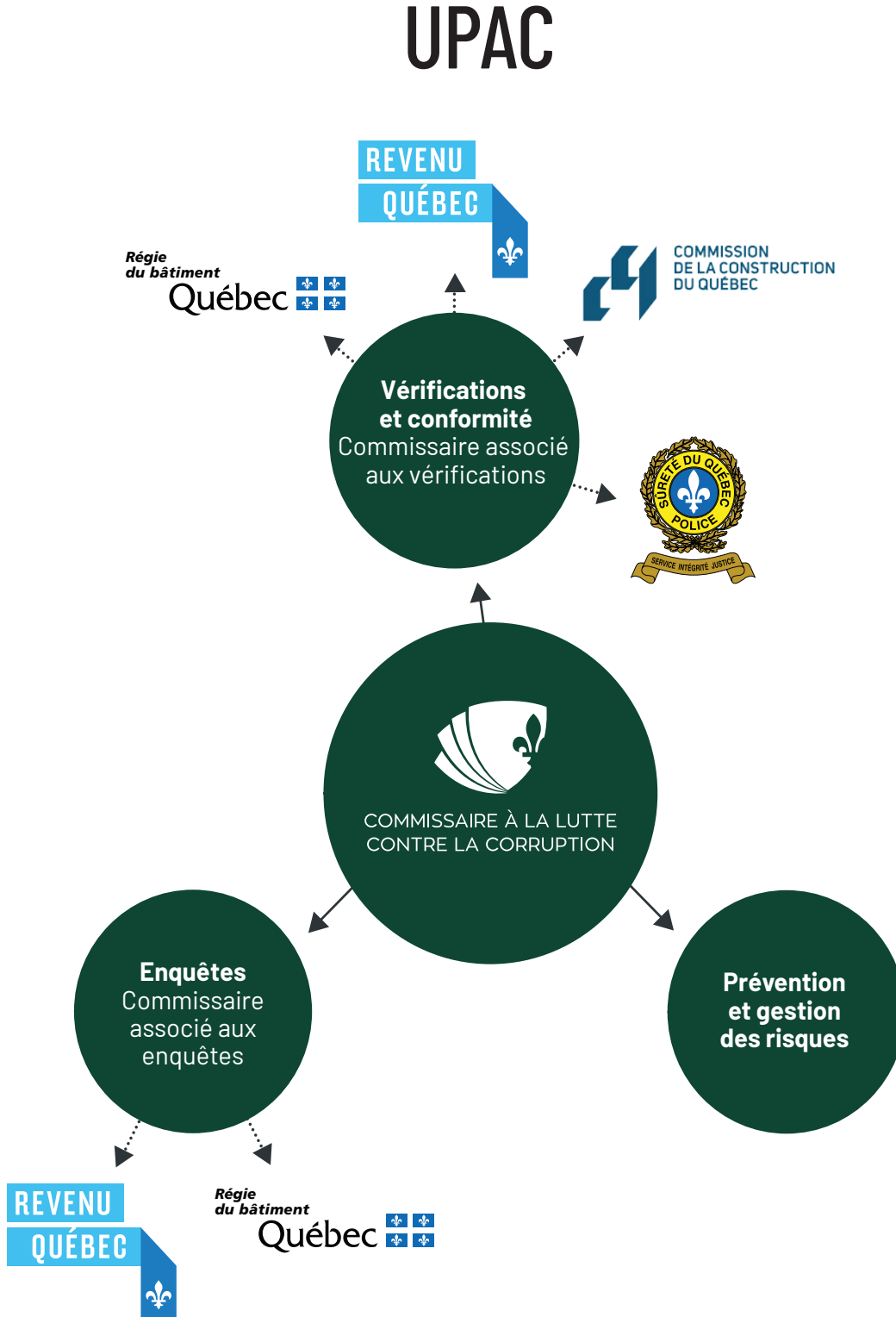
20. Décret 114-2011 du 16 février 2011.

21. La Loi 1 a modifié l'objet et le champ d'application de la LCLCC ainsi que la mission du commissaire afin qu'ils ne soient plus limités à la corruption en matière contractuelle.

22. *Idem.*

Figure 2

Schématisation des trois missions du Commissaire et des équipes qui forment l'UPAC



## 2.2 Dénonciation d'actes répréhensibles<sup>23</sup>

Toute personne peut communiquer au Commissaire tout renseignement qui, selon elle, peut démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être.

Un acte répréhensible au sens de l'article 2 de la LCLCC est essentiellement une contravention à une loi fédérale ou québécoise qui implique de la corruption, de l'abus de confiance, de la malversation, de la collusion, de la fraude ou du trafic d'influence dans, entre autres, l'adjudication, l'obtention ou l'exécution des contrats octroyés dans l'exercice des fonctions d'un organisme ou d'une personne du secteur public, ainsi que dans l'administration de la justice et l'octroi de droits ou de privilèges, comme une autorisation, une nomination ou une subvention, par un organisme ou une personne du secteur public.

Après analyse par son personnel, le commissaire peut décider de transférer une dénonciation au commissaire associé aux enquêtes ou au commissaire associé aux vérifications. Une fois transférée, il revient à l'un de ces derniers de s'assurer du traitement de la dénonciation par les équipes qu'il dirige ou coordonne.

Le commissaire peut aussi décider de ne pas donner suite à une dénonciation si celle-ci est frivole ou qu'elle ne relève pas de sa mission. Dans ce cas de figure, la dénonciation peut faire l'objet d'un transfert à un partenaire du Commissaire, notamment ceux identifiés à la section 1.1.3, dans le respect de l'article 31 de la LCLCC.

Au cours de 2022-2023, le Commissaire a reçu 437 dénonciations, un nombre qui demeure dans la moyenne observée depuis cinq ans. Il convient de rappeler que le bilan de 2021-2022 avait été plus élevé en raison de la vague exceptionnelle de dénonciations au sujet des fausses preuves vaccinales.

**Tableau 1**  
Nombre de dénonciations d'actes répréhensibles reçues

| Dénonciations reçues | 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| Nombre               | 437       | 795       | 332       |

Parmi les dénonciations traitées en 2022-2023, 46 % ont été transférées au commissaire associé aux enquêtes. Sur les 235 dénonciations jugées hors mandat ou frivoles, 37 ont fait l'objet d'un transfert à un partenaire externe à l'UPAC avec le consentement des personnes ayant communiqué ces renseignements.

23. Le commissaire peut modifier sa décision quant à la catégorisation d'une dénonciation sur la base de nouveaux renseignements. De légères modifications peuvent avoir été apportées aux données publiées dans les années antérieures.

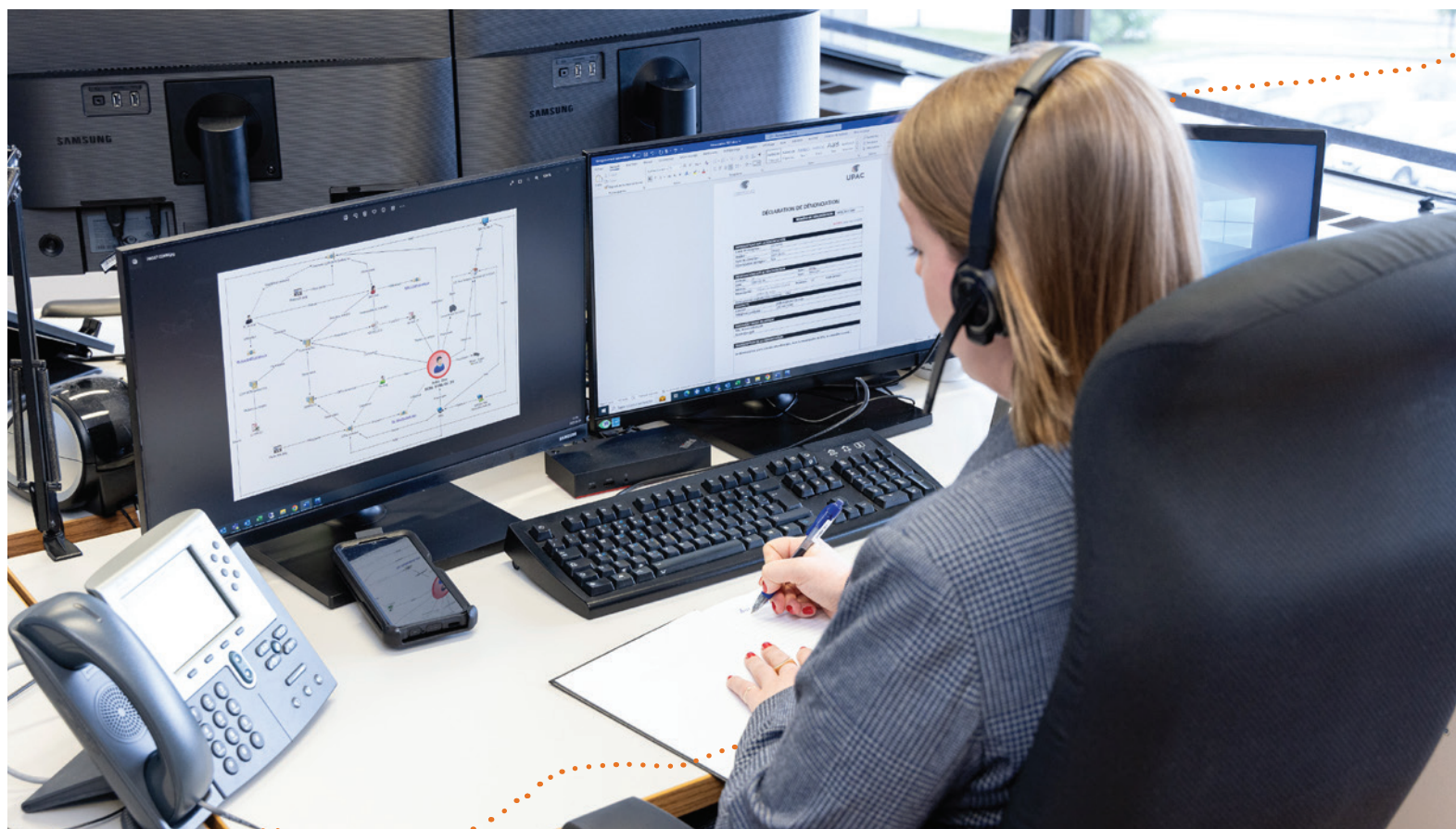
**Tableau 2**  
Nombre de décisions du commissaire par catégorie

| Décisions du commissaire                             | 2022-2023  |                | 2021-2022  |                | 2020-2021  |                |
|--|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| Hors mandat ou frivoles                              | 235        | 53,0 %         | 289        | 36,7 %         | 322        | 68,2 %         |
| Transférées au commissaire associé aux enquêtes      | 204        | 46,0 %         | 484        | 61,3 %         | 144        | 30,5 %         |
| Transférées au commissaire associé aux vérifications | 4          | 1,0 %          | 16         | 2,0 %          | 6          | 1,3 %          |
| <b>Total</b>   | <b>443</b> | <b>100,0 %</b> | <b>789</b> | <b>100,0 %</b> | <b>472</b> | <b>100,0 %</b> |

La réorganisation du travail qui s'est opérée à compter de l'automne 2020 aura permis de réduire le nombre de dénonciations en traitement, c'est-à-dire reçues, mais qui n'avaient pas fait l'objet d'une décision du commissaire au 31 mars 2023, et d'améliorer les délais moyens de traitement qui s'élevaient à 9 jours en 2022-2023, à 10 jours en 2021-2022 et à 62 jours en 2020-2021.

**Tableau 3**  
Nombre de décisions du commissaire en traitement

| Décisions du commissaire en traitement | 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Nombre                                 | 8         | 14        | 8         |



## 2.3 Prévention et gestion des risques

### 2.3.1 Prévention

Afin d'assumer son rôle de prévention et d'éducation en matière de lutte contre la corruption, le Commissaire a développé un programme de sensibilisation destiné aux titulaires de charges publiques ainsi qu'aux personnes ayant une relation d'affaires avec l'État.

Le programme vise à informer les participants que certains comportements et agissements ainsi que certaines actions et situations pourraient constituer des actes répréhensibles au sens de la LCLCC. Il vise également à présenter les moyens de détecter, de contrer et de dénoncer la corruption.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la Division de la prévention a revisité ses façons de faire pour offrir des séances de sensibilisation par l'entremise de solutions virtuelles lui permettant de rejoindre un plus large auditoire qu'auparavant.

Plus récemment, la Division de la prévention a bonifié son offre de service en tenant des séances de sensibilisation destinées à l'exécutif des ministères et des organismes, par exemple les comités de direction, les conseils d'administration et les conseils municipaux. Pour le commissaire et son équipe, il est primordial de mobiliser la haute direction afin qu'elle soit en mesure de reconnaître les comportements répréhensibles, de mettre en place des stratégies de prévention et d'encourager une culture de la dénonciation des actes répréhensibles.

Au cours de la période 2022-2023, la Division de la prévention a également maintenu ses partenariats avec des organisations locales et internationales impliquées notamment dans la lutte contre la corruption, et ce, dans le but d'échanger sur les meilleures pratiques. À ce titre, elle collabore avec l'Agence française anticorruption, le Réseau international francophone de formation policière (Francopol) et l'École nationale d'administration publique.

**Tableau 4**  
Nombre d'activités de prévention et de participants

| Prévention   | 2022-2023 | 2021-2022           | 2020-2021 |
|--------------|-----------|---------------------|-----------|
| Activités    | 94        | 75 <sup>24</sup>    | 29        |
| Participants | 4 199     | 2 419 <sup>25</sup> | 1 148     |

Le nombre d'activités de prévention réalisé par le Commissaire a connu une hausse de 25 % au cours du dernier exercice financier. Au total, 4 199 personnes travaillant dans un peu plus de soixante organisations publiques ou privées ont été rejointes, une augmentation de plus de 70 % par rapport à 2021-2022.

Plusieurs secteurs ont bénéficié des séances de prévention, notamment le réseau de la santé, le réseau de l'éducation, différents ministères et organismes ainsi que le milieu municipal. En ce qui concerne le milieu hospitalier, deux séances d'envergure auront permis de sensibiliser pas moins de 640 personnes aux risques associés à la corruption.

24. À la suite d'un contrôle de la qualité, le nombre a été revu à la hausse.

25. *Idem.*

### 2.3.2 Gestion des risques

En juin 2016, le SCT diffusait une directive qui édictait l'obligation aux ministères et organismes publics de développer un programme de gestion des risques ainsi qu'un cadre organisationnel de gestion des risques de corruption et de collusion en matière contractuelle.

À la suite d'une entente avec le SCT, le Commissaire avait alors été désigné pour assumer un rôle de service-conseil et de formateur au bénéfice des ministères et des organismes publics pour ainsi les appuyer quant à leur obligation d'adopter un plan de gestion des risques.

À cette fin, le Commissaire avait conçu un tableau de préévaluation des contrôles en place, une trousse d'outils entièrement automatisés (tableau de bord), un guide d'élaboration d'un modèle de cadre organisationnel en gestion des risques et un modèle de rapport de surveillance.

Dans le contexte de l'entrée en vigueur de la nouvelle mouture de la directive<sup>26</sup> du SCT en mars 2022, l'entente liant le Commissaire et le SCT a été mise à jour. Conformément au mandat qui lui est dévolu, la Division de la prévention déploie une offre d'accompagnement ainsi que des services-conseils adaptés aux besoins des organismes publics relativement à la gestion des risques de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle.

**Tableau 5**  
Nombre d'activités d'accompagnement en gestion des risques et de participants

| Gestion des risques | 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| Activités           | 4         | 4         | 2         |
| Participants        | 56        | 85        | 4         |

## 2.4 Intégrité des entreprises

La mission de la vérification d'intégrité des entreprises au sein du Commissaire s'est considérablement transformée au cours de l'exercice financier 2022-2023 à la suite de la sanction, en juin 2022, de la Loi 18.

En conférant à l'AMP la responsabilité de l'analyse préalable à la délivrance des autorisations pour les contrats et les sous-contrats publics visés, responsabilité jusqu'alors confiée au commissaire associé aux vérifications, la Loi 18 a amené le Commissaire à revoir son offre de service pour l'adapter aux nouvelles modalités de la Loi. En effet, celle-ci prévoit que certaines activités demeurent sous la responsabilité du commissaire associé aux vérifications, soit :

- ♥ les vérifications relatives aux éléments prévus aux paragraphes 1<sup>o</sup> (liens avec le milieu criminalisé) et 9<sup>o</sup> (adéquation entre les sources légales de financement et les activités de l'entreprise) du deuxième alinéa de l'article 21.28 de la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1), et ce, pour toutes nouvelles demandes d'autorisation;

26. Directive concernant la gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle, 1<sup>er</sup> mars 2022, *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1, art. 26).

- ▼ toutes autres vérifications relatives aux éléments prévus aux articles 21.26 et 21.28 de la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1), à la demande de l'AMP.

Comme l'exercice financier 2022-2023 a chevauché deux régimes distincts en matière d'intégrité des entreprises, la performance du Commissaire est présentée en fonction de ces deux périodes :

- ▼ **La période du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> juin 2022 fait état des résultats découlant du *Régime d'autorisation préalable à l'obtention d'un contrat public ou d'un sous-contrat public* tel qu'il figurait à la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1) avant la sanction de la Loi 18.**

Au cours de cette période, le commissaire associé aux vérifications a produit des avis fondés sur les vérifications qu'il avait requis des différentes équipes de l'UPAC. Après analyse, le commissaire associé aux vérifications a communiqué ces avis à l'AMP en indiquant les motifs pour lesquels il lui recommandait, le cas échéant, d'accorder, de renouveler, de refuser ou de ne pas renouveler les autorisations.

À la lumière des avis reçus, l'AMP accordait, refusait ou révoquait les autorisations aux entreprises de conclure des contrats, en toute indépendance.

- ▼ **La période du 2 juin 2022 au 31 mars 2023 fait état des résultats découlant du nouveau *Régime d'autorisation de contracter* tel qu'il figure à la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1) depuis la sanction de la Loi 18.**

Au cours de cette période, le commissaire associé aux vérifications a transmis des *rapports* à l'intention de l'AMP détaillant le résultat des vérifications effectuées sans toutefois formuler de recommandation à l'AMP.

Ainsi, en 2022-2023, le commissaire associé aux vérifications a reçu, au total, 1086 demandes de l'AMP.

**Tableau 6**  
Nombre de demandes reçues de l'AMP

| Période                  | 2022-2023  |  | 2021-2022 | 2020-2021 |
|--------------------------|--|--|-----------|-----------|
|                          | 1 <sup>re</sup> période<br>(1 <sup>er</sup> avril au<br>1 <sup>er</sup> juin 2022) | 2 <sup>e</sup> période<br>(2 juin 2022 au<br>31 mars 2023) |           |           |
| Demandes reçues de l'AMP | 282  | 804  | 1868      | 2153      |

**Tableau 7**  
**Nombre d'avis communiqués par le commissaire associé**

| Avis du commissaire associé    | 2022-2023   |                | 2021-2022    |                | 2020-2021    |                |
|--------------------------------|---|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
|                                | 1 <sup>re</sup> période<br>(1 <sup>er</sup> avril au 1 <sup>er</sup> juin 2022) |                |              |                |              |                |
| Avis positifs                  | 317   | 100,0 %        | 2 200        | 96,4 %         | 1 655        | 97,0 %         |
| Avis négatifs                  | 0,0   | 0,0 %          | 61           | 2,7 %          | 34           | 2,0 %          |
| Autres décisions <sup>27</sup> | 0,0   | 0,0 %          | 20           | 0,9 %          | 17           | 1,0 %          |
| <b>Total</b>                   | <b>317</b>  | <b>100,0 %</b> | <b>2 281</b> | <b>100,0 %</b> | <b>1 706</b> | <b>100,0 %</b> |
| Nombre d'avis de révocation    | 0   |                | 2            |                | 3            |                |

**Tableau 8**  
**Nombre de rapports communiqués par le commissaire associé**

| Rapports du commissaire associé | 2022-2023   |  | 2021-2022          |  | 2020-2021          |  |
|---------------------------------|---|--|--------------------|--|--------------------|--|
|                                 | 2 <sup>e</sup> période<br>(2 juin 2022 au 31 mars 2023) |  |                    |  |                    |  |
| Rapports de vérification        | 791   |  | s.o. <sup>28</sup> |  | s.o. <sup>29</sup> |  |

Au total, en 2022-2023, le commissaire associé aux vérifications aura émis 1108 avis ou rapports à l'AMP, résultat attribuable au changement de régime d'autorisation découlant de la Loi 18.

**Tableau 9**  
**Nombre de demandes reçues de l'AMP en traitement**

| Demandes reçues de l'AMP en traitement | 2022-2023   |  | 2021-2022 |  | 2020-2021 |  |
|--|---|--|-----------|--|-----------|--|
|  | 2 <sup>e</sup> période<br>(2 juin 2022 au 31 mars 2023) |  |           |  |           |  |
| Nombre                                 | 14  |  | 729       |  | 1 142     |  |

27. Il s'agit des cas d'entreprises qui ont retiré leurs demandes ou qui ont cessé de collaborer avec le commissaire associé avant que ce dernier puisse communiquer son avis à l'AMP.

28. Puisque la Loi 18 n'était pas entrée en vigueur à ce moment, aucune donnée n'est disponible.

29. *Idem.*

Les demandes en traitement, c'est-à-dire reçues de l'AMP, mais qui n'avaient pas fait l'objet d'un rapport de la part du commissaire associé aux vérifications au 31 mars 2023, s'élevaient à 14. Elles concernaient des dossiers reçus dans le cadre du nouveau régime.

Il convient de noter que les 688 dossiers qui étaient en traitement au moment de la sanction de la Loi 18 ont tous été transférés à l'AMP conformément à la clause transitoire prévue à la loi.

## 2.5 Vérification

À titre d'équipe désignée au sein de l'UPAC et sous la coordination du commissaire associé aux vérifications, l'Unité autonome de vérification de la CCQ est responsable d'effectuer des vérifications quant au respect des obligations prévues dans la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20). Les interventions de cette unité au sein de l'UPAC sont initiées dans le cadre d'exécution de contrats publics.

En 2022-2023, l'Unité a fait des réclamations s'élevant à près de 860 000\$, notamment en lien avec plus de 32 000 heures de travail non déclarées sur des chantiers de construction. Pour la même période, l'Unité a visité 146 chantiers et mené 12 dossiers de vérification aux livres.

Les réclamations de l'Unité concernent plusieurs sommes impayées par les employeurs, dont les salaires, les avantages sociaux, les cotisations syndicales et les pénalités imposées pour non-conformité à la loi.

**Tableau 10**  
Montants des réclamations relatives aux heures non déclarées

| Réclamations      | 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Heures réclamées  | 32 443    | 24 538    | 30 214    |
| Montants réclamés | 859 451\$ | 911 996\$ | 637 102\$ |

## 2.6 Enquête

### 2.6.1 Enquêtes criminelles<sup>30</sup>

Ces enquêtes portent sur des infractions au droit criminel, essentiellement sur celles prévues dans le *Code criminel* (L.R.C. 1985, chapitre C-46).

En 2022-2023, 12 individus ont été accusés en matière criminelle à la suite d'enquêtes menées par l'UPAC, notamment en lien avec de fausses preuves vaccinales.

30. Il n'y a pas d'adéquation entre le nombre total d'accusés en 2022-2023 (12) et le nombre total de condamnés pour la même période (3). En effet, les condamnations découlent généralement d'accusations antérieures pour lesquelles les procédures judiciaires se sont terminées.

**Tableau 11**  
Nombre d'accusés en matière criminelle

| Accusés           | 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Individus         | 12        | 9         | 12        |
| Personnes morales | 0         | 0         | 0         |
| <b>Total</b>      | <b>12</b> | <b>9</b>  | <b>12</b> |

En 2022-2023, trois individus ont été condamnés au terme du processus judiciaire entamé à la suite des enquêtes criminelles de l'UPAC.

Il est important de souligner que les procédures judiciaires ne sont pas terminées pour l'ensemble des individus et des personnes morales accusés à la suite des enquêtes criminelles de l'UPAC. Ainsi, les résultats en matière de condamnation seront publiés progressivement au terme de la judiciarisation de ces dossiers.

**Tableau 12**  
Nombre de condamnés en matière criminelle

| Condamnés         | 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Individus         | 3         | 10        | 2         |
| Personnes morales | 0         | 0         | 0         |
| <b>Total</b>      | <b>3</b>  | <b>10</b> | <b>2</b>  |

### 2.6.2 Enquêtes pénales<sup>31</sup>

Ces enquêtes portent sur des infractions au droit pénal, notamment celles prévues dans la *Loi sur l'administration fiscale* (chapitre A-6.002) et la *Loi sur le bâtiment* (chapitre B-1.1), et sur certaines infractions prévues dans la *Loi sur la santé publique* (chapitre S-2.2).

Les enquêtes pénales de l'UPAC sont menées par deux équipes désignées, soit le Service des enquêtes de l'UPAC de RQ et le Service des enquêtes de la RBQ. Des enquêteurs travaillant pour le Commissaire contribuent également à cette mission.

En 2022-2023, 203 individus et 16 personnes morales ont été accusés en matière pénale à la suite d'enquêtes menées par l'UPAC. Il s'agit du meilleur bilan de l'UPAC en matière pénale depuis sa création. En effet, le nombre d'accusés en 2022-2023 est huit fois plus élevé que la moyenne historique de l'UPAC.

31. Il n'y a pas d'adéquation entre le nombre total d'accusés en 2022-2023 (219) et le nombre total de condamnés pour la même période (32). En effet, les condamnations découlent généralement d'accusations antérieures pour lesquelles les procédures judiciaires se sont terminées.

Cette hausse est attribuable à la vague de dénonciations de fausses preuves vaccinales pour lesquelles des enquêtes pénales et criminelles ont été menées relativement à différents stratagèmes frauduleux visant l'usage, la fabrication ou le trafic de faux passeports vaccinaux.

**Tableau 13**  
Nombre d'accusés en matière pénale

| Accusés           | 2022-2023  | 2021-2022        | 2020-2021 |
|-------------------|------------|------------------|-----------|
| Individus         | 203        | 6                | 0         |
| Personnes morales | 16         | 14 <sup>32</sup> | 6         |
| <b>Total</b>      | <b>219</b> | <b>20</b>        | <b>6</b>  |

En 2022-2023, 24 individus et 8 personnes morales ont été condamnés au terme du processus judiciaire entamé à la suite des enquêtes pénales de l'UPAC, dont près d'une vingtaine découlent des enquêtes relatives aux fausses preuves vaccinales.

Il est important de souligner que les procédures judiciaires ne sont pas terminées pour l'ensemble des individus et des personnes morales accusés à la suite des enquêtes pénales de l'UPAC. Ainsi, les résultats en matière de condamnation seront publiés progressivement au terme de la judiciarisation de ces dossiers.

37

**Tableau 14**  
Nombre de condamnés en matière pénale

| Condamnés         | 2022-2023 | 2021-2022               | 2020-2021                 |
|-------------------|-----------|-------------------------|---------------------------|
| Individus         | 24        | 5                       | 5                         |
| Personnes morales | 8         | 9 <sup>33</sup>         | 10 <sup>34</sup>          |
| <b>Total</b>      | <b>32</b> | <b>14</b>               | <b>15</b>                 |
| Amendes imposées  | 536 633\$ | 472 331\$ <sup>35</sup> | 4 649 043\$ <sup>36</sup> |

32. À la suite d'un contrôle de la qualité, le nombre a été revu à la hausse.

33. *Idem.*

34. À la suite d'un contrôle de la qualité, le nombre a été revu à la baisse.

35. À la suite d'un contrôle de la qualité, le nombre a été revu à la hausse.

36. À la suite d'un contrôle de la qualité, le montant a été revu à la baisse.

### 2.6.3 Quelques exemples de dossiers d'enquêtes

#### *En matière criminelle*

12 accusés et 3 condamnés, notamment :

Un ancien maire de Chambly a été accusé d'entrave à la justice et d'abus de confiance, puisqu'il se serait ingéré dans les affaires de la ville et aurait tenté d'entraver, de détourner ou de contrecarrer le cours de la justice à la Cour municipale de Chambly.

Un entrepreneur, son employée et un fonctionnaire de la Ville de Montréal ont été arrêtés pour corruption dans les affaires municipales et abus de confiance. L'enquête a démontré que l'entrepreneur et son employé auraient tenté de corrompre des employés de l'administration municipale montréalaise afin d'obtenir des avantages indus. D'autre part, l'enquête a révélé que le chef de la Division des permis et inspections de l'arrondissement Mercier-Hochelaga-Maisonneuve, à la Ville de Montréal, serait intervenu en faveur de l'entrepreneur dans un dossier de non-conformité aux règlements municipaux.

Une ex-attachée politique du député de Groulx a été accusée de fraude, d'usage de faux et de parjure. Elle aurait notamment détourné des sommes totalisant plus de 8 000 \$ du compte de banque du bureau du député vers son compte personnel. L'enquête a aussi démontré qu'elle aurait présenté des documents médicaux falsifiés de façon à bénéficier d'un arrêt de travail prolongé et qu'elle se serait parjurée à plusieurs reprises devant le Tribunal administratif du travail.

Une ex-employée du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (CIUSSS-CN) a été accusée d'abus de confiance, de production de faux documents et d'utilisation frauduleuse d'un ordinateur. Alors agente accompagnatrice dans un site de vaccination massive contre la COVID-19 situé à l'Université Laval, à Québec, elle aurait fait de fausses alimentations dans le Registre de vaccination du Québec pour elle-même et pour d'autres personnes. Ces fausses alimentations leur auraient permis d'obtenir de faux profils vaccinaux, requis pour l'obtention de preuves vaccinales contre la COVID-19 sous forme de codes QR.

Un ex-fonctionnaire d'Hydro-Québec et un fournisseur de services de la société d'État ont été accusés de fraude envers le gouvernement. L'ex-fonctionnaire aurait accepté plusieurs milliers de dollars en pots-de-vin provenant de l'entrepreneur entre 2004 et 2020.



Un ex-employé de Loto-Québec a été condamné à 12 mois de prison avec sursis à purger dans la société après avoir été reconnu coupable de fraude, d'abus de confiance et d'obtention frauduleuse des services d'un ordinateur. Il a utilisé ses accès professionnels afin de détourner des montants d'argent d'utilisateurs du site Internet de Loto-Québec à des fins personnelles.

Un ex-directeur des loisirs de la municipalité de Sainte-Anne-des-Monts a été reconnu coupable de vols de plus de 5 000 \$, d'escroquerie et d'abus de confiance. Il a écopé d'une peine de deux ans moins un jour à purger dans la collectivité et s'est vu imposer l'obligation de rembourser plus de 22 000 \$ à la municipalité. L'enquête a été réalisée en collaboration entre les policiers du Commissaire et les enquêteurs de l'équipe désignée de RQ au sein de l'UPAC. De plus, l'ex-directeur n'a jamais remis à l'État les taxes perçues sur des fournitures de la municipalité. Il a été condamné à payer, dans un délai de 60 jours, des amendes de 12 714,80 \$ pour la TVQ non remise et de 544,31 \$ pour la TPS non remise.

## *En matière pénale*

**219 accusés, 32 condamnés et 536 633 \$ en amendes, notamment :**

Un ex-employé du Centre multifonctionnel Francine-Gadbois (CMFG) de Boucherville a plaidé coupable à des accusations de fraude fiscale en lien avec l'accomplissement ou le non-accomplissement de quelque chose en vue d'aider le CMFG à faire des inscriptions fausses ou trompeuses dans les registres de l'organisme. Dans le cadre de ses fonctions, il avait acheté de nombreux articles aux frais du CMFG. Ces articles facturés n'étaient pas liés à l'organisme et, ainsi, n'ont bénéficié qu'à l'individu. L'ex-employé a été condamné à payer des amendes totalisant 20 000 \$ pour avoir détourné, à des fins personnelles, des fonds de l'organisme pour lequel il travaillait. Cette condamnation découle d'une enquête réalisée conjointement par RQ et l'UPAC.

Au bilan 2022-2023, la majorité des accusés et des condamnés en matière pénale l'ont été suivant la vague de dénonciations au sujet des fausses preuves vaccinales pour lesquelles des enquêtes ont été menées relativement à différents stratagèmes frauduleux.



3

## RÉSULTATS

### 3.1 Plan stratégique

En 2021-2022, au cœur de sa transformation en corps de police spécialisé, le Commissaire s’est doté d’un nouveau plan stratégique. En cette période charnière de son existence, le Commissaire lutte contre une criminalité complexe qui se raffine et se transforme tout en devant s’adapter à l’évolution rapide du droit.

Le Plan stratégique 2021-2024 du Commissaire aborde ces enjeux qui font également écho aux réflexions sur la réalité policière auxquelles a contribué le Commissaire par le dépôt d’un mémoire en 2020. Ainsi, le plan stratégique jette les bases des actions à mettre en œuvre afin de développer le plein potentiel du corps de police et de relever les défis qui se présentent à lui.

#### Sommaire des résultats 2022-2023 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2021-2024

Les résultats sont le reflet des efforts déployés pour atteindre les cibles fixées dans le Plan stratégique 2021-2024. Pour la deuxième période du cycle stratégique, soit 2022-2023, les réalisations ont été significatives d’autant plus que la performance du Commissaire a progressé comparativement à 2021-2022. Lors de l’exercice financier 2021-2022, ce sont six des neuf indicateurs qui avaient atteint leur cible. Pour ce qui est du présent exercice, les cibles ont été atteintes, voire dépassées, pour sept des neuf indicateurs.

#### Orientation 1 : Mobiliser nos talents vers le développement de l’expertise

Tableau 15  
Présentation sommaire de l’orientation 1

| Objectifs   | Indicateurs  | Cibles 2022-2023   | Résultats 2022-2023   | Page  |
|---|--|--|---|---|
| Objectif 1.1. :<br>Arrimer nos pratiques avec le cadre juridique et jurisprudentiel | Indicateur 1.1.1. :<br>Nombre d’heures de formation destinée à l’interne ou organisée avec le DPCP sur le cadre juridique et jurisprudentiel | Rappel annuel<br>+<br>5 heures additionnelles  | Rappel annuel<br>+<br>124,08 heures additionnelles<br><b>Cible atteinte</b> | 43  |
|   | Objectif 1.2. :<br>Assurer le maintien et le développement des compétences   | Indicateur 1.2.1. :<br>Nombre moyen de jours de formation nécessaires diffusé par catégorie d’emploi | 3,5 jours moyens par catégorie d’emploi                                     | <i>Commissaire – global : 4,2</i><br><i>Professionnels : 4,9</i><br><i>Fonctionnaires : 3</i><br><i>Cadres : 3,3</i><br><i>Policiers : 4,6</i><br><b>Cible atteinte</b> |
| Objectif 1.3. :<br>Développer le sentiment d’appartenance et la fierté              | Indicateur 1.3.1. :<br>Taux de départs volontaires   | Maintenir 16 %   | 21 %<br><b>Cible non atteinte</b>   | 45  |
|   | Indicateur 1.3.2. :<br>Indice de mobilisation du personnel   | 76,6 %   | 81,1 %<br><b>Cible atteinte</b>   | 47  |

## Orientation 2 : Accroître notre notoriété et notre leadership

Tableau 16  
Présentation sommaire de l'orientation 2

| Objectifs   | Indicateurs  | Cibles 2022-2023     | Résultats 2022-2023                           | Page |
|---|--|----------------------|---|------|
| Objectif 2.1. :<br>Créer et maintenir des liens avec les organismes qui défendent l'intégrité de l'État | Indicateur 2.1.1. :<br>Nombre d'actions concertées déployées avec les organismes qui défendent l'intégrité de l'État | 2 liens additionnels | 3 liens additionnels<br><b>Cible atteinte</b> | 48   |
| Objectif 2.2. :<br>Mieux communiquer notre mission et nos réalisations                                  | Indicateur 2.2.1. :<br>Pourcentage de la population qui connaît le rôle de l'UPAC                                    | 65 %                 | 54 %<br><b>Cible non atteinte</b>             | 49   |

## Orientation 3 : Consolider notre organisation et innover dans nos façons de faire

Tableau 17  
Présentation sommaire de l'orientation 3

| Objectifs  | Indicateurs  | Cibles 2022-2023 | Résultats 2022-2023             | Page |
|--|--|------------------|---------------------------------|------|
| Objectif 3.1. :<br>Se doter de processus et des ressources nécessaires à l'exercice de notre mission de corps de police spécialisé | Indicateur 3.1.1. :<br>Pourcentage de révision du protocole d'entente avec le ministère de la Sécurité publique (processus et systèmes autonomes)  | 40 %             | 100 %<br><b>Cible atteinte</b>  | 50   |
| Objectif 3.2. :<br>Renforcer le contrôle de la qualité dans les dossiers d'enquêtes  | Indicateur 3.2.1. :<br>Nombre d'analyses rétrospectives réalisées avec les procureurs pour les dossiers complétés ou après les opérations planifiées   | 90 %             | 100 %<br><b>Cible atteinte</b>  | 51   |
| Objectif 3.3. :<br>Intégrer davantage la technologie pour être efficace et innover   | Indicateur 3.3.1. :<br>Pourcentage d'avancement dans la mise en œuvre des initiatives technologiques (Centre de renseignements policiers du Québec, numérisation, système standardisé de gestion des enquêtes, etc.) visant le partage d'informations avec la communauté policière | 66 %             | 79,2 %<br><b>Cible atteinte</b> | 52   |

## Enjeu 1 – L’attraction, le développement et l’engagement du personnel

### Orientation : Mobiliser nos talents vers le développement de l’expertise

#### Objectif 1.1 : Arrimer nos pratiques avec le cadre juridique et jurisprudentiel

À titre de corps de police spécialisé, le Commissaire lutte contre une criminalité complexe et doit s’adapter à l’évolution rapide du droit.

Faire connaître au personnel du Commissaire les derniers développements, notamment en matière pénale et criminelle, est crucial pour développer l’expertise du Commissaire en prévention et en lutte contre la corruption.

La planification et la mise en place de formations relatives à des thèmes pertinents aux enquêtes du Commissaire et aux démarches, techniques et moyens utilisés par les policiers sont des actions interpellées par cet objectif, sans toutefois s’y limiter. En effet, cet objectif stratégique cible aussi toute formation de nature juridique permettant au Commissaire d’accomplir sa mission.

Le libellé de cet indicateur a été ajusté dès 2021-2022 pour regrouper toute formation sur le cadre juridique et jurisprudentiel destinée aux employés du Commissaire. Auparavant, il était limité aux formations organisées à l’interne ou par le Directeur des poursuites criminelles et pénales.

43

#### Indicateur 1.1.1. : Nombre d’heures de formation destinée à l’interne ou organisée avec le Directeur des poursuites criminelles et pénales sur le cadre juridique et jurisprudentiel

##### Mesure de départ :

La mesure de départ a été établie à 10 heures selon les données recueillies en 2020, date à laquelle le Commissaire a débuté les travaux d’élaboration du présent plan stratégique. La cible du Plan stratégique 2021-2024 est d’accroître la formation de 5 heures par année.

Tableau 18 Présentation des résultats de l’indicateur 1.1.1.

|                  | 2021-2022                | 2022-2023                    | 2023-2024               |
|------------------|--------------------------|------------------------------|-------------------------|
| <b>Cibles</b>    | Rappel annuel            | Rappel annuel                | Rappel annuel           |
|                  | +                        | +                            | +                       |
|                  | 5 heures additionnelles  | 5 heures additionnelles      | 5 heures additionnelles |
| <b>Résultats</b> | Rappel annuel            | Rappel annuel                | s.o.                    |
|                  | +                        | +                            |                         |
|                  | 40 heures additionnelles | 124,08 heures additionnelles |                         |
|                  | <b>Cible atteinte</b>    | <b>Cible atteinte</b>        |                         |

Pour une deuxième année consécutive, la cible de cet indicateur a été atteinte. En 2022-2023, le Commissaire a significativement dépassé sa cible; le nombre total d’heures de formation additionnelle sur le cadre juridique et jurisprudentiel s’est élevé à 124,08 heures.

Les éléments constitutifs des infractions de corruption, la modernisation des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, les développements récents en droit des marchés publics et la divulgation de la preuve sont des exemples de thématiques sur lesquelles ont porté les nouvelles heures de formation offertes au sein du Commissaire.

De plus, différentes initiatives internes menées en 2022-2023 ont contribué au dépassement de la cible. Citons notamment l'organisation de rencontres d'échanges avec la Division des affaires juridiques portant sur diverses thématiques d'intérêt pour la mission du Commissaire (arrêts, jugements, etc.). C'est également le cas de la formation juridique offerte aux policiers issus de la nouvelle voie d'accès à la fonction d'enquêteur dans le cadre du nouveau programme d'intégration à la fonction.

Ces heures de formation additionnelles ont rejoint plus de 186 participants<sup>37</sup>, incluant les policiers dont les services sont prêtés au commissaire.

Il convient de souligner l'apport du Directeur des poursuites criminelles et pénales, qui a dispensé près de 30 heures de formation au personnel du Commissaire.

## Objectif 1.2 : Assurer le maintien et le développement des compétences

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, il est important de soutenir, à travers la formation, les personnes qui sont déjà en œuvre au sein du Commissaire dans le but de développer leur expertise.

**Indicateur 1.2.1. : Nombre moyen de jours de formation nécessaires diffusé par catégorie d'emploi**

### Mesure de départ :

La mesure de départ a été fixée à 2,7 jours moyens par catégorie d'emploi.

**Tableau 19**  
Présentation des résultats de l'indicateur 1.2.1.

|                  | 2021-2022                               | 2022-2023                               | 2023-2024                               |
|------------------|---|---|---|
| <b>Cibles</b>    | 3,0 jours moyens par catégorie d'emploi | 3,5 jours moyens par catégorie d'emploi | 3,5 jours moyens par catégorie d'emploi |
| <b>Résultats</b> | <i>Commissaire – global : 1,8</i>       | <i>Commissaire – global : 4,2</i>       | s.o.                                    |
|                  | <i>Professionnels : 2,0</i>             | Professionnels : 4,9                    |   |
|                  | <i>Fonctionnaires : 0,4</i>             | Fonctionnaires : 3                      |   |
|                  | <i>Cadres : 2,7</i>                     | Cadres : 3,3 <sup>38</sup>              |   |
|                  | <i>Policiers : 2,7</i>                  | Policiers : 4,6 <sup>39</sup>           |   |
|                  | <b>Cible non atteinte</b>               | <b>Cible atteinte</b>                   |   |

37. Dans le cas où une personne a assisté à plus d'une formation, sa participation a été comptabilisée une seule fois.

38. Inclut les titulaires d'un emploi supérieur.

39. Inclut les policiers nommés par le commissaire, mais exclut les policiers dont les services sont prêtés au commissaire.

Cette cible a été atteinte pour la première fois cette année. De façon à avoir un portrait représentatif des formations suivies, le Service des ressources humaines a développé un processus de gestion et mis en place des outils de suivi en matière de développement des compétences.

En matière policière, plusieurs travaux ont été finalisés en 2022-2023, concourant à l'atteinte de cette cible, dont les profils de compétences et les parcours de formation destinés aux policiers<sup>40</sup>. Ces parcours prévoient à la fois les formations diffusées par l'École nationale de police du Québec et les formations élaborées à l'interne ou par des partenaires externes.

Bien que pris individuellement, le résultat des catégories d'emploi *Fonctionnaires* et *Cadres* ne répondent pas à la cible fixée, il faut plutôt considérer le résultat global du Commissaire de 4,2 jours pour apprécier le résultat dans son ensemble.

L'augmentation des résultats en 2022-2023 témoigne de l'importance consacrée par le Commissaire au développement de l'expertise de ses membres.

### Objectif 1.3 : Développer le sentiment d'appartenance et la fierté

Il est indéniable qu'un taux de roulement de personnel élevé génère des coûts pour l'organisation en termes de perte d'expertise et de productivité, ainsi que des coûts supplémentaires de recrutement et de formation.

Pour réduire ce risque, le Commissaire doit développer une stratégie pour favoriser la rétention de ses employés en renforçant les bonnes pratiques et en éliminant, dans la mesure du possible, celles qui accentuent les départs.

#### Indicateur 1.3.1 : Taux de départs volontaires

##### Mesure de départ :

La mesure de départ a été établie à 17%, selon les travaux réalisés lors de l'élaboration de la planification stratégique.

Tableau 20

#### Présentation des résultats de l'indicateur 1.3.1.

|                               | 2021-2022                         | 2022-2023                         | 2023-2024                 |
|-------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| <b>Cibles</b>                 | Maintenir un taux de 16 %         | Maintenir un taux de 16 %         | Maintenir un taux de 16 % |
| <b>Résultats<sup>41</sup></b> | 35 %<br><b>Cible non atteinte</b> | 21 %<br><b>Cible non atteinte</b> | s.o.                      |

40. À l'exclusion des officiers dont les parcours de formation seront finalisés ultérieurement.

41. Inclut le personnel régulier de la fonction publique et les policiers nommés par le commissaire, et exclut les occasionnels, les étudiants, les stagiaires, les titulaires d'un emploi supérieur et les policiers dont les services sont prêtés au commissaire.



Bien que la cible 2022-2023 n'ait pas été atteinte, les résultats pointent vers une nette amélioration de 14 points de pourcentage par rapport à l'exercice financier précédent, qui avait connu un taux de départ élevé principalement en raison du projet de loi n° 12. Rappelons que ce projet de loi, adopté en juin 2022 (Loi 18), modifie la portée de la mission du Commissaire en matière de vérification, si bien que la composition de l'équipe<sup>42</sup> et l'offre de service du SVIE ont dû être revues à la baisse dès 2022-2023.

Ainsi, parmi les 25 départs volontaires ayant eu lieu en 2022-2023, près de 30 % sont attribuables au transfert des activités du SVIE à l'AMP. L'ensemble des départs se décline comme suit : 14 mutations, 8 démissions et 3 retraites. De ce nombre, seuls 5 départs concernent des membres policiers.

42. En date du 31 mars 2023, le SVIE comptait une trentaine de postes en moins suivant la sanction de la Loi 18.

De façon à établir des pistes d'action pour les prochains exercices financiers, des entrevues de départ et des sondages de mobilisation, réalisés par le Panel expérience globale de HEC Montréal, continuent d'être réalisés. Dans le même objectif, le Commissaire entend également déployer des entrevues en cours d'emploi en 2023-2024.

Enfin, il convient de rappeler, à titre de comparaison, que le taux de départs volontaires de la fonction publique québécoise pour 2022-2023, excluant les mutations, s'élève à 7,04%<sup>43</sup>. En ajoutant les 4515 mutations<sup>44</sup>, le taux est estimé à près de 15%.

### Indicateur 1.3.2 : Indice de mobilisation du personnel

#### Mesure de départ :

Le Commissaire ne disposait pas de valeur de départ lors de l'élaboration de la planification stratégique. Un premier sondage mesurant l'indice de mobilisation du personnel a donc été réalisé au mois de novembre 2021. Le résultat obtenu était de 75,6%. Il s'agit donc de la valeur de départ. Comme la cible consiste à augmenter la valeur de 0,5% par année, la cible pour 2022-2023 est fixée à 76,6%. Il convient de rappeler que ces sondages sont réalisés par le Panel expérience globale de HEC Montréal.

**Tableau 21**  
Présentation des résultats de l'indicateur 1.3.2.

|                  | 2021-2022             | 2022-2023             | 2023-2024 |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 76,1%                 | 76,6%                 | 77,1%     |
| <b>Résultats</b> | 76,9%                 | 81,1%                 | s.o.      |
|                  | <b>Cible atteinte</b> | <b>Cible atteinte</b> |           |

Au cours de l'exercice financier 2022-2023, le Commissaire a connu une nette amélioration de son taux de mobilisation, soit une augmentation de 4,2 points de pourcentage par rapport à l'exercice financier 2021-2022. Selon le Panel expérience globale de HEC Montréal, le taux du Commissaire est l'un des meilleurs et se situe au-dessus du taux moyen des 37 organisations participantes du secteur public de taille similaire. La cible est donc atteinte pour une deuxième année consécutive.

43. Données préliminaires 2022-2023 issues de la Banque de données sur le personnel de la fonction publique, SCT.

44. *Idem.*

## Enjeu 2 – L’image, le rayonnement et la compréhension du rôle du Commissaire

Orientation : Accroître notre notoriété et notre leadership

**Objectif 2.1 : Créer et maintenir des liens avec les organismes qui défendent l’intégrité de l’État**

Le Commissaire doit contribuer à une gestion efficiente et cohérente de l’action gouvernementale en assumant son leadership auprès des autres organismes qui défendent l’intégrité de l’État.

**Indicateur 2.1.1. : Nombre d’actions concertées déployées avec les organismes qui défendent l’intégrité de l’État**

**Mesure de départ :**

La mesure de départ a été établie à sept actions concertées formelles.

Tableau 22

Présentation des résultats de l’indicateur 2.1.1.

|                  | 2021-2022                                     | 2022-2023                                     | 2023-2024                      |
|------------------|---|---|--------------------------------|
| <b>Cibles</b>    | 2 liens additionnels par année                | 2 liens additionnels par année                | 2 liens additionnels par année |
| <b>Résultats</b> | 4 liens additionnels<br><b>Cible atteinte</b> | 3 liens additionnels<br><b>Cible atteinte</b> | s.o.                           |

En 2022-2023, la cible est atteinte pour une deuxième année consécutive. Effectivement, pour le présent exercice, trois nouveaux liens ont été créés auprès d’organismes qui défendent l’intégrité de l’État :

- ▼ Établissement d’un lien de collaboration entre le Commissaire et le secteur de la conformité du Centre de services scolaire de Montréal, qui a le mandat de sensibiliser, d’outiller et de vérifier les processus utilisés par les services et les établissements scolaires. Cette collaboration a permis au Commissaire ainsi qu’à certains de ses partenaires de présenter leurs rôles, leurs missions et leurs pouvoirs respectifs;
- ▼ Création du Comité de prévention UPAC, regroupant des représentants de la RBQ, de RQ et de la CCQ dont le mandat vise essentiellement la mise en commun des bonnes pratiques en matière de prévention et la réalisation d’activités conjointes;
- ▼ Établissement d’un lien de collaboration avec le ministère de l’Économie, de l’Innovation et de l’Énergie visant, entre autres, la formation de leurs représentants régionaux à la lutte contre la corruption, formation qui leur sera utile dans le cadre de leurs échanges avec les entrepreneurs privés susceptibles de transiger avec l’État.

## Objectif 2.2 : Mieux communiquer notre mission et nos réalisations

En août 2020, la firme Léger réalisait un sondage pour le compte du Commissaire portant sur la connaissance et la perception de la population québécoise à l'égard de l'UPAC. À la lumière des résultats, selon lesquels 63 % de la population confirmait connaître le rôle de l'UPAC, le Commissaire s'est donné comme objectif de favoriser une meilleure compréhension au sein de la population de sa mission et des exigences s'appliquant au corps de police.

Par ses actions, le Commissaire compte encourager la dénonciation d'actes répréhensibles au sens de la LCLCC et souhaite que les citoyens puissent mieux saisir la portée des conclusions des enquêtes et des conclusions judiciaires qui en découlent.

### Indicateur 2.2.1 : Pourcentage de la population qui connaît le rôle de l'UPAC

#### Mesure de départ :

La mesure de départ a été établie à 63 %, selon les résultats obtenus dans le cadre du sondage réalisé en août 2020 par la firme Léger.

Tableau 23

Présentation des résultats de l'indicateur 2.2.1.

|                  | 2021-2022                 | 2022-2023                 | 2023-2024 |
|------------------|---------------------------|---------------------------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 64 %                      | 65 %                      | 66 %      |
| <b>Résultats</b> | 59 %                      | 54 % <sup>45</sup>        | s.o.      |
|                  | <b>Cible non atteinte</b> | <b>Cible non atteinte</b> |           |

Comme la cible fixée n'avait pas été atteinte en 2021-2022, le Commissaire a continué, en 2022-2023, d'orienter ses communications externes de façon à éduquer le public sur l'UPAC et sur la corruption. Entre autres, neuf capsules vidéo ont été diffusées sur les diverses plateformes de l'organisation, notamment lors de la Semaine de la police et de la Journée des lanceurs d'alerte.

Le Commissaire a également finalisé la refonte de son site Web en 2022-2023, sur lequel il est maintenant possible de trouver des informations détaillées quant à ses activités.

La conférence de presse annuelle du commissaire a aussi été l'occasion de présenter le corps de police spécialisé et ses résultats opérationnels.

Quant à la Direction de la prévention, des normes et des pratiques, elle a poursuivi ses séances de sensibilisation au phénomène de la corruption, concourant notamment à l'éducation générale des élus et des fonctionnaires québécois.

45. Cette donnée provient d'un panel Web. À titre indicatif, la marge d'erreur maximale d'un échantillon probabiliste de même taille est de  $\pm 3,1\%$ , 19 fois sur 20.

## Enjeu 3 – La performance du Commissaire et l'efficacité de ses processus

**Orientation :** Consolider notre organisation et innover dans nos façons de faire

**Objectif 3.1 :** Se doter de processus et des ressources nécessaires à l'exercice de notre mission de corps de police spécialisé

Le Commissaire s'est donné l'objectif d'optimiser ses façons de faire afin d'améliorer son efficacité et, en même temps, de poursuivre son développement à titre de corps de police spécialisé en s'assurant d'avoir les ressources humaines, financières, informationnelles et matérielles nécessaires à la réalisation de sa mission prévue par la loi.

Depuis 2015, une entente administrative relative à la fourniture de certains services administratifs est en vigueur entre le ministère de la Sécurité publique et le Commissaire. La révision de l'entente vise à s'assurer qu'elle réponde aux nouveaux besoins générés par la constitution du Commissaire en corps de police spécialisé. Plus précisément, l'exercice de révision permettra de déterminer les services qui continueront d'être fournis par le ministère de la Sécurité publique et ceux qui seront pris en charge par le Commissaire, avec les ressources nécessaires.

Le libellé de cet indicateur a été légèrement modifié en 2021-2022 pour corriger une coquille. Initialement, l'indicateur faisait référence à la « réalisation » du protocole alors que c'est sa « révision » qui est visée.

La cible finale de cet indicateur a aussi été revue à la hausse. À la fin de la planification stratégique, l'entente devra être révisée dans sa totalité et formalisée.

50

**Indicateur 3.1.1. :** Pourcentage de révision du protocole d'entente avec le ministère de la Sécurité publique (processus et systèmes autonomes)

**Mesure de départ :**

La valeur de départ est l'entente administrative relative à la fourniture de certains services administratifs de 2015.

Tableau 24

Présentation des résultats de l'indicateur 3.1.1.

|                  | 2021-2022             | 2022-2023             | 2023-2024 |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 25 %                  | 40 %                  | 100 %     |
| <b>Résultats</b> | 25 %                  | 100 %                 | s.o.      |
|                  | <b>Cible atteinte</b> | <b>Cible atteinte</b> |           |

Au cours de 2022-2023, le Commissaire a procédé à la révision de toutes les catégories d'activités figurant à l'entente. Le 31 mars 2023, le Commissaire a donc soumis au ministère de la Sécurité publique le protocole d'entente révisé pour commentaire.

### Objectif 3.2 : Renforcer le contrôle de la qualité dans les dossiers d'enquêtes

Le Commissaire est une jeune organisation et doit, à ce titre, moderniser et optimiser ses façons de faire afin d'accroître son efficacité. C'est dans ce contexte que s'inscrit cet objectif.

L'analyse rétrospective des dossiers d'enquête et des opérations planifiées avec les procureurs des poursuivants sert à contrôler la conformité du processus et des méthodes d'enquête, à identifier les meilleures pratiques et, au besoin, à cibler des pistes d'amélioration ou des opportunités de formation.

#### Indicateur 3.2.1 : Pourcentage d'analyses rétrospectives réalisées avec les procureurs pour les dossiers complétés ou après les opérations planifiées

##### Mesure de départ :

La valeur de départ a été établie à zéro étant donné qu'il s'agissait d'une nouvelle pratique.

Tableau 25

Présentation des résultats de l'indicateur 3.2.1.

|                  | 2021-2022             | 2022-2023             | 2023-2024 |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 80 %                  | 90 %                  | 100 %     |
| <b>Résultats</b> | 86 %                  | 100 %                 | s.o.      |
|                  | <b>Cible atteinte</b> | <b>Cible atteinte</b> |           |

51

Au cours de la première année de mise en œuvre du Plan stratégique 2021-2024, le Commissaire a mis en place un mécanisme permettant l'analyse rétrospective des dossiers complétés et des opérations planifiées. Ces travaux ont permis l'atteinte de la cible pour deux années consécutives. En effet, au cours de l'exercice financier 2022-2023, l'entièreté des dossiers et des opérations planifiées a pu bénéficier d'une analyse rétrospective réalisée avec les procureurs.

### Objectif 3.3 : Intégrer davantage la technologie pour être efficace et innover

Dans le contexte de l'optimisation de ses méthodes de travail, le Commissaire a ciblé quelques actions prioritaires. Ainsi, il contribue au développement d'un système de gestion et de suivi des enquêtes, cherche à consolider sa contribution au partage d'informations avec la communauté policière, grâce au déploiement des banques de données, et structure sa gestion documentaire afin de répondre adéquatement aux besoins du poursuivant et des tribunaux.

À cette fin, le Commissaire a identifié des initiatives technologiques à développer et à mettre en marche.

**Indicateur 3.3.1.** : Pourcentage d'avancement dans la mise en œuvre des initiatives technologiques (Centre de renseignements policiers du Québec, numérisation, système de gestion des enquêtes, etc.) visant le partage d'informations avec la communauté policière

**Mesure de départ :**

La valeur de départ a été établie à zéro étant donné qu'il s'agissait d'un nouvel objectif de l'organisation.

**Tableau 26**  
Présentation des résultats de l'indicateur 3.3.1.

|                  | 2021-2022             | 2022-2023             | 2023-2024 |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 33%                   | 66%                   | 100%      |
| <b>Résultats</b> | 63%                   | 79,2%                 | s.o.      |
|                  | <b>Cible atteinte</b> | <b>Cible atteinte</b> |           |

Pour une deuxième année, la cible a été atteinte.

Le Commissaire a identifié six initiatives technologiques à déployer, et chacune progresse différemment. Ainsi, le Centre de renseignements policiers du Québec, le Système automatisé de renseignements sur la criminalité et la numérisation au SVIE sont déployés à 100 %.

D'autres développements technologiques comme le Module d'information policière, l'outil de gestion des enquêtes et la numérisation au Service des enquêtes sont en cours.

## 3.2 Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens

Le 1<sup>er</sup> avril 2022, une nouvelle mouture de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens est entrée en vigueur. En effet, le Commissaire a procédé à une révision en profondeur de sa Déclaration conformément aux instructions publiées par le SCT en février 2021.

La Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens du Commissaire a pour objectif de fournir une information sur la nature des services offerts, les modes de prestation et la procédure à suivre par les citoyens pour exprimer leur insatisfaction, le cas échéant.

Le Rapport annuel de gestion 2022-2023 présente donc une toute première reddition de comptes de cette nouvelle mouture.

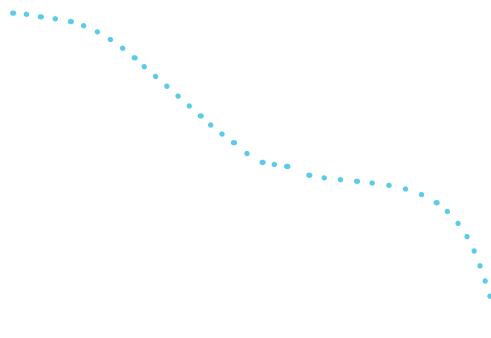


Tableau 27

### Sommaire des résultats des engagements portant sur les normes de service de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens

Date d'entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> avril 2022

| Engagements  | Cibles prévues par la Déclaration                 | Résultats 2022-2023   |
|--|---|---|
| Déterminer les suites à donner à toutes les dénonciations d'actes répréhensibles reçues.   | Délai moyen de 30 jours                           | Délai moyen de 9 jours<br><b>Cible atteinte</b>                             |
| Assurer une réponse à la demande d'assistance pour un accompagnement dans une activité de prévention ou de gestion des risques.  | Délai de 5 jours ouvrables pour 90 % des demandes | Délai de 5 jours ouvrables pour 100 % des demandes<br><b>Cible atteinte</b> |
| Transmettre des accusés de réception pour toutes les demandes, commentaires ou plaintes à l'égard d'un engagement de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.                      | Délai moyen de 5 jours ouvrables                  | Délai de 8 jours<br><b>Cible non atteinte</b>                               |
| Transmettre des réponses écrites, claires et précises au sujet de toutes les plaintes et les demandes reçues à l'égard d'un engagement de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens. | Délai moyen de 25 jours ouvrables                 | Délai moyen de 25 jours ouvrables<br><b>Cible atteinte</b>                  |
| Transmettre un accusé de réception pour toute demande d'accès à l'information.   | Délai moyen de 5 jours ouvrables                  | Délai moyen de 2,6 jours ouvrables<br><b>Cible atteinte</b>                 |
| Traiter les demandes d'accès à l'information dans un délai de 20 jours suivant leur réception.   | Pour 100 % des demandes                           | Pour 91,67 % des demandes<br><b>Cible non atteinte</b>                      |

### Explication des résultats obtenus

La cible de cinq jours ouvrables moyens pour la transmission des accusés de réception pour toutes les demandes, commentaires ou plaintes à l'égard d'un engagement de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens n'a pas été atteinte. Une seule plainte correspondant aux engagements de la Déclaration a été reçue en cours d'année. Bien que l'accusé de réception ait été transmis huit jours ouvrables après la réception de la plainte, cette dernière a tout de même été traitée dans un délai de 25 jours ouvrables, comme prévu à la Déclaration.

Pour ce qui est de l'autre cible non atteinte, soit de traiter 100 % des demandes d'accès à l'information dans un délai de 20 jours suivant leur réception, les vacances des fêtes ont causé un délai additionnel pour une demande. Il importe toutefois de mentionner que le traitement de la demande a été effectué de manière diligente et qu'une prolongation de 10 jours est permise par l'article 47 al. 2 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (chapitre A-2.1).

### Suivi des plaintes

Au cours de 2022-2023, une plainte administrative a été reçue par le Commissaire. Celle-ci a été jugée non fondée.



4

# RESSOURCES UTILISÉES

## 4.1 Utilisation des ressources humaines

En 2021-2022, le Commissaire a procédé à l'embauche de sa toute première cohorte d'une vingtaine de policiers. Ce changement structurant pour le Commissaire a été rendu possible grâce aux développements législatifs récents, notamment l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement des organismes du domaine de la sécurité publique* (2020, chapitre 31) et du *Règlement sur les critères de sélection et la formation des membres de l'équipe spécialisée d'enquête du Commissaire* (chapitre L-6.1, r. 2).

En 2022-2023, le Commissaire a procédé à l'embauche de policiers additionnels, incluant notamment une première cohorte de policiers issus de la nouvelle voie d'accès à la fonction d'enquêteur.

De façon à brosser un portrait des effectifs représentatif de la nouvelle réalité du Commissaire, les effectifs nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1) (ci-après, « LFP ») et ceux nommés par le commissaire figurent désormais dans les tableaux de la présente section.

### 4.1.1 Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Tableau 28

Effectif au 31 mars, y compris le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants, des stagiaires et des personnes<sup>46</sup> dont les services sont prêtés au Commissaire

| Secteur d'activité                    | 2022-2023         |                       |            | 2021-2022  | Écart             |
|---------------------------------------|-------------------|-----------------------|------------|------------|-------------------|
|                                       | LFP <sup>47</sup> | Hors FP <sup>48</sup> | Total      |            |                   |
| Commissaire                           | 57                | 2                     | 59         | 54         | 5                 |
| Commissaire associé aux enquêtes      | 26                | 46                    | 72         | 55         | 17 <sup>49</sup>  |
| Commissaire associé aux vérifications | 15                | 0                     | 15         | 27         | -12 <sup>50</sup> |
| <b>Total</b>                          | <b>98</b>         | <b>48</b>             | <b>146</b> | <b>136</b> | <b>10</b>         |

46. Effectifs en prêt de service incluant majoritairement des policiers en provenance des autres organisations policières ainsi qu'un technicien prêté du ministère de la Sécurité publique.

47. Effectifs nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1).

48. Effectifs nommés par le commissaire conformément à la LCLCC.

49. Cet écart s'explique par l'embauche de policiers.

50. Cet écart s'explique par le transfert d'activités de vérification du Commissaire vers l'AMP suivant l'entrée en vigueur de la Loi 18.

## 4.1.2 Formation et perfectionnement du personnel<sup>51</sup>

Tableau 29

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

| Champ d'activité   | 2022          | 2021         |
|--|---------------|--------------|
| Favoriser le perfectionnement des compétences                      | 289 637,10 \$ | 29 476,45 \$ |
| Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion                    | 19 525,07 \$  | 31 719,15 \$ |
| Acquérir de nouvelles connaissances technologiques                 | 49 031,78 \$  | 42 386,98 \$ |
| Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière | 19 466,65 \$  | 22 464,84 \$ |
| Améliorer les capacités de communication orale et écrite           | 4 418,82 \$   | 18 659,12 \$ |

Tableau 30

Évolution des dépenses en formation

| Répartition des dépenses en formation             | 2022     | 2021   |
|---|----------|--------|
| Proportion de la masse salariale (%)              | 3,2%     | 1,6%   |
| Nombre moyen de jours de formation par personne : |          |        |
| Cadre <sup>52</sup>                               | 3,3      | 2,7    |
| Professionnel                                     | 4,9      | 2,0    |
| Fonctionnaire                                     | 3,0      | 0,4    |
| Policier <sup>53</sup>                            | 4,6      | 2,7    |
| Total <sup>54</sup>                               | 4,2      | 1,8    |
| Somme allouée par personne <sup>55</sup>          | 2 547 \$ | 991 \$ |

51. Ces données excluent les dépenses relatives au volet 1 du Programme de formation en enquête du Commissaire pour la nouvelle cohorte de policiers nommés par le commissaire à l'automne 2022, les coûts de développement de la formation ainsi que les formations suivies par les policiers en prêt de service. Ces données sont celles de l'année civile 2022.

52. Comprend les titulaires d'un emploi supérieur.

53. Nombre moyen de jours de formation par personne basé sur une journée régulière de travail de 7,5 heures.

54. Nombre moyen de jours de formation par personne pour le personnel de la catégorie cadre, professionnel, fonctionnaire et policier.

55. Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour le personnel de la catégorie cadre, professionnel, fonctionnaire et policier.

Au cours de l'année civile 2022, le nombre moyen de jours de formation par personne et les montants alloués ont considérablement augmenté. Cela témoigne de l'importance accordée par le Commissaire au perfectionnement professionnel de ses membres par le biais de formations internes et externes.

Plus précisément, l'écart entre les données 2021 et 2022 peut s'expliquer de la façon suivante :

- ♥ Durant la pandémie de COVID-19, le personnel a suivi peu de formations;
- ♥ Au début de l'année 2022, le Service des ressources humaines a mis en place de nouvelles pratiques pour favoriser le développement du personnel et améliorer la comptabilisation des données liées à la formation;
- ♥ L'embauche des policiers du Commissaire au cours des deux dernières années a occasionné une hausse du nombre de formations en enquête, lesquelles sont obligatoires en raison du *Règlement sur les critères de sélection et la formation des membres de l'équipe spécialisée d'enquête du Commissaire* (chapitre L-6.1, r. 2);
- ♥ Favoriser le perfectionnement des compétences est l'une des priorités du Plan stratégique 2021-2024 du Commissaire et s'inscrit comme une étape charnière du développement du corps policier.

### 4.1.3 Taux de départs volontaires (taux de roulement)

Tableau 31

Taux de départs volontaires (taux de roulement)

| Catégories  | 2022-2023 |             | 2021-2022 |             | 2020-2021 |             |
|---|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
|   | Taux      | Taux global | Taux      | Taux global | Taux      | Taux global |
| Taux de départs volontaires du personnel régulier LFP (%) | 26,4 %    |             | 37,2 %    |             | 17,4 %    |             |
|   |           | <b>21 %</b> |           | <b>35 %</b> |           | <b>s.o.</b> |
| Taux de départs volontaires du personnel hors FP (%)      | 12,5 %    |             | 20,7 %    |             | s.o.      |             |

Au cours de 2022-2023, le taux de départs volontaires global du Commissaire a subi une nette amélioration, passant de 35 % à 21 %, une diminution de 14 points de pourcentage comparativement à l'exercice précédent.

À ce titre, il convient de rappeler que le Commissaire avait connu un taux de départs élevé en 2021-2022, occasionné principalement par le projet de loi n° 12. Rappelons que ce projet de loi, adopté en juin 2022 (Loi 18), a modifié la portée de la mission du Commissaire, notamment en matière de vérification, si bien que la composition et l'offre de service du SVIE ont dû être revues à la baisse dès 2022-2023.

Ainsi, parmi les 25 départs volontaires ayant eu lieu en 2022-2023, près de 30 % sont attribuables au transfert des activités du SVIE à l'AMP. L'ensemble des départs se décline comme suit : 14 mutations, 8 démissions et 3 retraites. De ce nombre, seuls 5 départs concernent des membres policiers.

Comme mentionné précédemment, de façon à identifier des pistes d'action pour les prochains exercices financiers, des entrevues de départ et des sondages sur le bien-être au travail, réalisés par le Panel expérience globale de HEC Montréal, continuent d'être déployés. Dans le même objectif, le Commissaire entend mettre en place des entrevues en cours d'emploi en 2023-2024.

Enfin, il convient de rappeler, à titre de comparaison, que le taux de départs volontaires de la fonction publique québécoise pour 2022-2023, excluant les mutations, s'élève à 7,04%<sup>56</sup>. En ajoutant les 4 515 mutations<sup>57</sup>, le taux est estimé à près de 15 %.

#### 4.1.4 Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départs volontaires

Tableau 32  
Nombre de départs à la retraite

| Catégories   | 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier LFP | 1         | 4         | 0         |
| Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel hors FP      | 2         | 3         | s.o.      |

56. Données préliminaires 2022-2023 issues de la Banque de données sur le personnel de la fonction publique, SCT.

57. *Idem.*

## 4.2 Utilisation des ressources financières

### 4.2.1 Dépenses par secteur d'activité

Tableau 33

Dépenses et évolution par secteur d'activité<sup>58</sup>

| Secteurs d'activité | Budget de dépenses 2022-2023 (000 \$) (1) | Dépenses réelles 31 mars 2023 (000 \$) (2) | Écart (000 \$) (3) = (2) - (1) | Dépenses réelles 2021-2022 (000 \$) <sup>59</sup> |
|---------------------|---|--|--------------------------------|---|
| Rémunération        | 15 476                                    | 14 296                                     | - 1180                         | 11 429  |
| Fonctionnement      | 8 077                                     | 8 153                                      | 76                             | 8 993   |
| <b>Total</b>        | <b>23 553</b>                             | <b>22 449</b>                              | <b>-1104</b>                   | <b>20 422</b>                                     |

Les dépenses en 2022-2023 ont atteint plus de 95 % du budget alloué au Commissaire. La partie non utilisée s'explique par le fait que plusieurs postes sont restés vacants durant l'exercice financier.

Le Commissaire a réalisé plusieurs projets qui ont engendré une augmentation des dépenses par rapport à l'exercice précédent. Parmi ces projets, notons l'embauche de plusieurs policiers au Service des enquêtes, le comblement de plusieurs postes de professionnels, techniciens et étudiants ainsi que la poursuite de l'implantation, en 2022-2023, du nouveau milieu de travail axé sur les activités (MTAA). L'assouplissement des mesures sanitaires a contribué à une croissance significative des dépenses liées aux déplacements et à la formation. On observe aussi une économie générée par une diminution, en 2022-2023, des frais liés aux prêts de policiers des corps de police municipaux.

59

## 4.3 Utilisation des ressources informationnelles

La Direction générale des technologies de l'information du ministère de la Sécurité publique offre les services de soutien et de développement informatiques ainsi que les services d'acquisition du Commissaire.

Afin que les organismes relevant du ministre de la Sécurité publique et assujettis à la *Loi sur l'administration publique* (chapitre A-6.01) puissent produire leur reddition de comptes en ressources informationnelles, le ministère transmet l'information propre à chacun, puisque les services informatiques sont offerts par la Direction générale des technologies de l'information. Toutefois, l'imputation des résultats réels et des prévisions budgétaires demeure la responsabilité du ministère. Ainsi, les données en ressources informationnelles n'influencent pas les résultats du Commissaire, sauf exception<sup>60</sup>.

58. Information présentée dans les volumes Crédits et dépenses des portefeuilles des ministères et organismes et dans les plans annuels de gestion des dépenses des ministères et organismes.

59. Comptes publics 2021-2022.

60. 49 100,17 \$ en dépenses effectuées directement par le Commissaire.

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

**Tableau 34**

**Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2022-2023**

| Type d'intervention     | Investissements<br>(000 \$) | Dépenses<br>(000 \$) |
|-------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Projets <sup>61</sup>   | 130                         | 56                   |
| Activités <sup>62</sup> | 16                          | 554                  |
| <b>Total</b>            | <b>146</b>                  | <b>610</b>           |

En lien avec les opérations du corps de police spécialisé, le Commissaire a fait appel au ministère pour la mise en place de plusieurs solutions technologiques, notamment :

- ♥ un logiciel de gestion documentaire;
- ♥ une solution de transcription de verbatim à partir de fichiers audio-vidéo;
- ♥ une application de conservation de recherches en sources ouvertes;
- ♥ un système de gestion intégré des ressources humaines.

Des démarches ont également été entreprises avec le ministère afin de moderniser l'infrastructure technologique et d'en rehausser la sécurité. Ainsi, le Commissaire a procédé à l'enrôlement des téléphones portables, en conformité avec les exigences du ministère de la Cybersécurité et du Numérique. L'organisation se prépare aussi à la migration de l'ensemble de ses données, rendue nécessaire par le délestage imminent des serveurs Novell.

Enfin, le site Internet de l'UPAC a été mis à jour, et les travaux se poursuivent avec le ministère de la Sécurité publique afin de moderniser le site intranet et de trouver des solutions technologiques pour offrir aux employés un nouveau milieu de travail axé sur les activités (MTAA).

61. 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* (chapitre G-1.03).

62. 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.





5

**ANNEXES  
- AUTRES  
EXIGENCES**

## 5.1 *Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1)*<sup>63</sup>

L'article 25 de cette loi exige que le rapport annuel de gestion du Commissaire contienne les renseignements suivants pour la période visée (2022-2023) :

- ▼ 437 dénonciations d'actes répréhensibles ont été reçues;
- ▼ 443<sup>64</sup> dénonciations ont fait l'objet d'une décision du commissaire, parmi lesquelles :
  - ▼ 235 ont été jugées hors mandat ou frivoles;
  - ▼ 204 ont été transférées au commissaire associé aux enquêtes;
  - ▼ 4 ont été transférées au commissaire associé aux vérifications;
- ▼ 12 individus ont été accusés en matière criminelle;
- ▼ 3 individus ont été condamnés en matière criminelle;
- ▼ 219 individus et personnes morales ont été accusés en matière pénale;
- ▼ 32 individus et personnes morales ont été condamnés en matière pénale.

## 5.2 Gestion et contrôle des effectifs

### 5.2.1 Effectif

Conformément à l'article 36 de la *Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État* (chapitre G-1.011), le Commissaire est soustrait de l'application des dispositions de la section III du chapitre II de cette loi.

### 5.2.2 Contrats de service

En vertu de la *Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État* (chapitre G-1.011), le Commissaire doit rendre compte des contrats de service comportant une dépense de plus de 25 000 \$.

Deux contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ ou plus ont été conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le 31 mars 2023.

63. Il n'y a pas d'adéquation entre le nombre total d'accusés en matière criminelle et pénale en 2022-2023 et le nombre total de condamnés pour la même période. En effet, les condamnations découlent généralement d'accusations antérieures pour lesquelles les procédures judiciaires se sont terminées.

64. Le nombre de dénonciations ayant fait l'objet d'une décision du commissaire est supérieur au nombre de dénonciations reçues, puisque des décisions peuvent être prises au sujet de dénonciations reçues au cours de l'exercice financier précédent.

Tableau 35

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2022 et le 31 mars 2023

|   | Nombre   | Valeur           |
|---|----------|------------------|
| Contrat de service avec une personne physique (en affaires ou non)                  | 0        | 0                |
| Contrat de service avec un contractant autre qu'une personne physique <sup>65</sup> | 2        | 80 355 \$        |
| <b>Total des contrats de service</b>  | <b>2</b> | <b>80 355 \$</b> |

### 5.3 Développement durable

Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable pour la période 2022-2023

Tableau 36

Objectif gouvernemental 1.1 : Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique

| Actions   | Indicateurs   | Cibles  | Résultats 2022-2023   | Atteinte de la cible |
|---|---|---|---|----------------------|
| 1.1 Privilégier les acquisitions écoresponsables. | Politique organisationnelle sur les acquisitions écoresponsables. | Adoption et mise en œuvre d'une politique organisationnelle sur les acquisitions écoresponsables d'ici au 31 mars 2018.                             | <i>La politique de gestion sur les acquisitions écoresponsables a été adoptée en mars 2018. Une révision a été faite en juin 2020. La prochaine mise à jour est prévue en 2025.</i> | <b>Atteinte</b>      |
|   | Augmentation du pourcentage des acquisitions écoresponsables.     | Progression annuelle des acquisitions écoresponsables de 5% à compter du 31 mars 2018 (cible étalon 16-17 : 1,5).<br><b>Cible 2022-2023 : 26,5%</b> | <i>En 2022-2023, les acquisitions écoresponsables représentaient 24% du total des acquisitions.</i>   | <b>Non atteinte</b>  |

65. Y compris les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.



Tableau 37

Objectif gouvernemental 1.2 : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et les organismes publics

| Actions  | Indicateurs  | Cibles  | Résultats 2022-2023   | Atteinte de la cible |
|--|--|---|---|----------------------|
| 1.2 a) Sensibiliser le personnel aux principes de développement durable.   | Pourcentage du personnel sensibilisé aux principes de développement durable.     | 100% du personnel sensibilisé aux principes de développement durable au 31 mars 2020. | <i>La politique sur les acquisitions écoresponsables et le guide des pratiques font partie du guide d'accueil des nouveaux employés.</i><br><br><i>Aucune activité supplémentaire en 2022-2023.</i> | <b>Atteinte</b>      |
| 1.2 b) Concevoir, adapter ou rendre disponible un outil d'aide à la décision prenant en compte les principes de développement durable. | Outil d'aide à la décision tenant compte des principes de développement durable. | Conception et adoption d'ici au 31 mars 2019.   | <i>Aucune activité supplémentaire en 2022-2023.</i><br><br><i>L'outil d'évaluation de la durabilité sera utilisé à l'avenir.</i>  | <b>Atteinte</b>      |

Tableau 38

Objectif gouvernemental 1.4 : Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique

| Actions   | Indicateurs   | Cibles   | Résultats   | Atteinte de la cible |
|---|---|--|---|----------------------|
| 1.4 Prévoir des formations sur les pratiques en matière de développement durable. | Pourcentage du personnel formé aux principes de développement durable, dont des gestionnaires et des représentants de chacune des unités administratives. | 5% du personnel formé au 31 mars 2018.<br><br>Augmentation de 5% annuellement jusqu'au 31 mars 2020. | <i>Aucune activité supplémentaire en 2022-2023.</i> | <b>Non atteinte</b>  |

Tableau 39

Objectif gouvernemental 1.5 : Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial

| Actions   | Indicateurs   | Cibles  | Résultats 2022-2023                                     | Atteinte de la cible |
|---|---|---|---|----------------------|
| 1.5 Organiser des activités dans le cadre des Journées de la culture. | Pourcentage de participation du personnel à une activité interne, artistique ou culturelle s'inscrivant dans le cadre des Journées de la culture. | 30 % du personnel en 2017-2018, 40 % en 2018-2019 et 50 % en 2019-2020.<br><br>La cible de 2019-2020 a été reconduite de 2020-2021 à 2022-2023. | 25 % du personnel a participé à un dîner multiculturel. | Non atteinte         |

Tableau 40

Objectif gouvernemental 4.2 : Appuyer et mettre en œuvre les activités des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale qui contribuent à l'inclusion sociale et à la réduction des inégalités

| Actions  | Indicateurs  | Cibles  | Résultats 2022-2023   | Atteinte de la cible |
|--|--|---|---|----------------------|
| 4.2 Introduire des innovations organisationnelles pour dépasser annuellement les résultats des collectes des années précédentes de la campagne d'Entraide. | Nombre d'innovations organisationnelles mises en place pour accroître les résultats de la collecte de fonds.         | Au moins une activité innovatrice par année budgétaire.   | Quatre activités réalisées en 2022-2023.  | Atteinte             |
|  | Taux annuel de croissance des fonds amassés pour les campagnes d'Entraide et pour Les œuvres du Commissaire (LODUC). | Augmentation de 5 % des résultats de la collecte annuelle à compter de 2016-2017 (cible étalon : 4 300 \$).<br><br><b>Cible 2022-2023 : 5762 \$</b> | Les résultats combinés de la campagne d'Entraide et de celle de LODUC sont de 14 241 \$, soit 147 % supérieur à la cible. | Atteinte             |

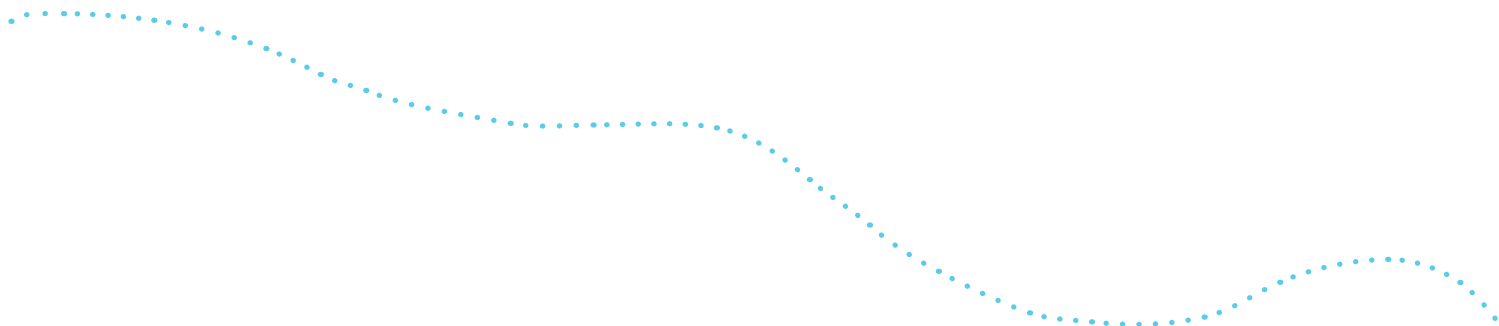
Tableau 41

Objectif gouvernemental 5.2 : Agir pour que les milieux de vie soient plus sains et sécuritaires

| Actions   | Indicateurs  | Cibles  | Résultats 2022-2023   | Atteinte de la cible |
|---|--|---|---|----------------------|
| 5.2 Faciliter les initiatives visant à améliorer la qualité de la vie au travail. | Nombre de suggestions adoptées et mises en application afin d'améliorer la qualité de la vie au travail. | Au moins deux suggestions du comité adoptées et mises en application durant l'année budgétaire.             | <i>Aucune activité supplémentaire en 2022-2023.</i>   | <b>Non atteinte</b>  |
|   | Conception du Plan de lutte contre l'intimidation à l'intention du personnel.                            | 100 % des membres du personnel rejoints par le Plan de lutte contre l'intimidation en date du 31 mars 2020. | <i>100 % des membres du personnel rejoints par le Plan de lutte contre l'intimidation (PLI) en date du 2 avril 2021.</i><br><br><i>Le PLI fait partie du guide d'accueil des nouveaux employés.</i> | <b>Atteinte</b>      |

## 5.4 Occupation et vitalité des territoires

Le Commissaire n'est pas un organisme assujéti à la *Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires* (chapitre O-1.3).



## 5.5 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

En 2022-2023, le Commissaire n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles au sens de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (chapitre D-11.1).

|   |      |
|---|------|
| Nombre de divulgations reçues par la personne responsable du suivi des divulgations   | 0    |
| Nombre de divulgations auxquelles on a mis fin, en application du paragraphe 3 de l'article 22  | 0    |
| Nombre de divulgations fondées  | s.o. |
| Nombre de divulgations, réparti selon chacune des catégories d'actes répréhensibles visées par l'article 4  |      |
| 1° une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi;  |      |
| 2° un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie;  |      |
| 3° un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui;   | s.o. |
| 4° un cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité;  |      |
| 5° le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement; |      |
| 6° le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible visé aux paragraphes 1° à 5°.  |      |
| Nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier alinéa de l'article 23  | 0    |

## 5.6 Accès à l'égalité en emploi<sup>66</sup>

### 5.6.1 Données globales

Tableau 42

Effectif régulier au 31 mars 2023

**Nombre de personnes occupant un poste régulier**

79

Tableau 43

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de 2022-2023

| Régulier | Occasionnel | Étudiant | Stagiaire |
|----------|-------------|----------|-----------|
| 13       | 14          | 7        | 0         |

66. Les données portent sur les effectifs nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1).

## 5.6.2 Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées

Tableau 44

Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023

| Statut d'emploi | Nombre total de personnes embauchées 2022-2023 | Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés | Nombre d'anglophones embauchés | Nombre d'Autochtones embauchés | Nombre de personnes handicapées embauchées | Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible | Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%) |
|-----------------|--|---|--------------------------------|--------------------------------|--|---|--|
| Régulier        | 13   | 5   | 1                              | 0                              | 1  | 7   | 53,8   |
| Occasionnel     | 14   | 3   | 0                              | 0                              | 1  | 4   | 28,6   |
| Étudiant        | 7  | 0   | 0                              | 0                              | 0  | 0   | 0  |
| Stagiaire       | 0  | 0   | 0                              | 0                              | 0  | 0   | 0  |

Tableau 45

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

| Statut d'emploi | 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| Régulier (%)    | 53,8      | 71,4      | 11,1      |
| Occasionnel (%) | 28,6      | 41,7      | 36,8      |
| Étudiant (%)    | 0         | 0,0       | 75,0      |
| Stagiaire (%)   | 0         | 0,0       | 75,0      |

### Rappel de l'objectif d'embauche

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25% des employés permanents, occasionnels, étudiants et stagiaires étant des membres des minorités visibles et ethniques, des anglophones, des Autochtones ou des personnes handicapées afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique.

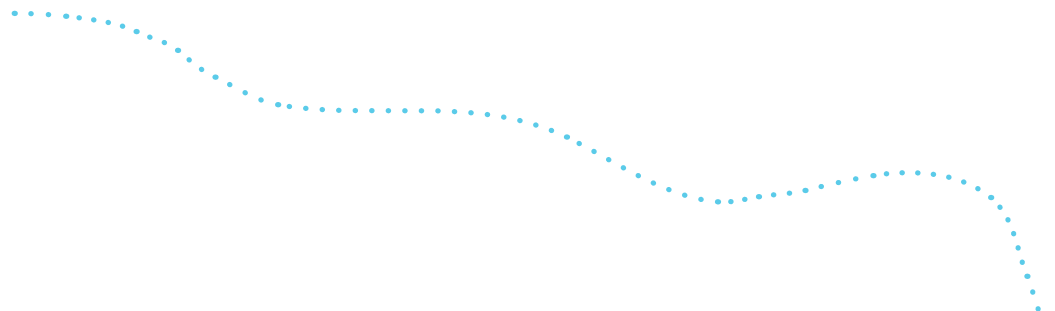


Tableau 46

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

| Groupe cible          | Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%) |     | Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%) |     | Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%) |     |
|-----------------------|---|-----|---|-----|---|-----|
|                       | Nombre au 31 mars 2023  |     | Nombre au 31 mars 2022  |     | Nombre au 31 mars 2021  |     |
| Anglophones           | 1   | 1,3 | 0   | 0   | 1   | 1,1 |
| Autochtones           | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |
| Personnes handicapées | 3   | 3,8 | 2   | 2,6 | 2   | 2,1 |

### Rappel de la cible de représentativité

Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de 2 % de l'effectif permanent.

Tableau 47

Évolution de la présence des membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

| Groupe cible par regroupement de régions     | Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%) |       | Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%) |      | Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%) |      |
|--|--|-------|--|------|--|------|
|  | Nombre au 31 mars 2023   |       | Nombre au 31 mars 2022   |      | Nombre au 31 mars 2021   |      |
| MVE<br>Montréal/<br>Laval <sup>67</sup>      | 34   | 32,38 | 40   | 38,1 | 20   | 24,1 |
| MVE<br>Outaouais/<br>Montérégie              | 0  | 0     | 0  | 0    | 0  | 0    |
| MVE<br>Estrie/<br>Lanaudière/<br>Laurentides | 0  | 0     | 0  | 0    | 0  | 0    |
| MVE<br>Capitale-<br>Nationale                | 0  | 0     | 0  | 0    | 0  | 0    |
| MVE<br>Autres régions                        | 0  | 0     | 0  | 0    | 0  | 0    |

67. Les données fournies par le SCT ont été modifiées en fonction des données réelles.

### Rappel des cibles de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif permanent et occasionnel, les cibles régionales suivantes :

- ▼ Montréal/Laval : 41 %;
- ▼ Outaouais/Montérégie : 17 %;
- ▼ Estrie/Lanaudière/Laurentides : 13 %;
- ▼ Capitale-Nationale : 12 %;
- ▼ Autres régions : 5 %.

Tableau 48

Présence des membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2023

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

### Rappel de la cible de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif permanent et occasionnel, la cible de représentativité de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

### 5.6.3 Femmes

Tableau 49

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

|                                      | Régulier | Occasionnel | Étudiant | Stagiaire | Total |
|--------------------------------------|----------|-------------|----------|-----------|-------|
| Nombre total de personnes embauchées | 13       | 14          | 7        | 0         | 34    |
| Nombre de femmes embauchées          | 7        | 9           | 4        | 0         | 20    |
| Taux d'embauche des femmes (%)       | 53,8     | 64,3        | 57,1     | 0         | 58,8  |



Tableau 50

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

| Groupe cible  | Personnel d'encadrement | Personnel professionnel | Personnel technicien | Personnel de bureau | Agentes et agents de la paix | Personnel ouvrier | Total |
|---|-------------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|------------------------------|-------------------|-------|
| Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes) | 5                       | 52                      | 17                   | 5                   | 0                            | 0                 | 79    |
| Nombre total de femmes                              | 3                       | 37                      | 9                    | 5                   | 0                            | 0                 | 54    |
| Taux de représentativité des femmes (%)             | 60,0                    | 71,2                    | 52,9                 | 100,0               | 0                            | 0                 | 68,4  |

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

Tableau 51

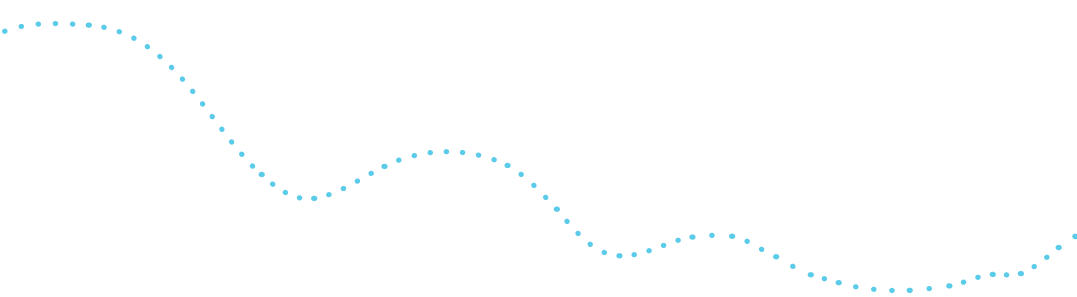
Nombre de dossiers soumis à Infrastructures technologiques Québec en lien avec le PDEIPH

| Automne 2022 (cohorte 2023) | Automne 2021 (cohorte 2022) | Automne 2020 (cohorte 2021) |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 0                           | 0                           | 3                           |

Tableau 52

Nombre de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023

| 2022-2023 | 2021-2022 | 2020-2021 |
|-----------|-----------|-----------|
| 0         | 0         | 1         |



## 5.6.5 Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles

Tableau 53

Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

| Mesure ou action   | Groupe cible          | Nombre de personnes visées          |
|--|-----------------------|-------------------------------------|
| Inclure, au sein du comité de révision du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH), des personnes handicapées.   | Personnes handicapées | 1                                   |
| Tenir deux rencontres annuelles du comité responsable du suivi du plan d'action.   | Personnes handicapées | 4                                   |
| Souligner la Journée internationale des personnes handicapées et promouvoir la collaboration de tous pour réduire les obstacles.   | Personnes handicapées | 205 <sup>68</sup>                   |
| Diffuser la mise à jour du PAPH 2022-2025 du Commissaire sur les sites Internet et intranet.   | Personnes handicapées | Internet : public<br>Intranet : 205 |
| Demander au webmestre une évaluation afin de vérifier si le site Internet répond aux exigences prévues dans les normes sur l'accessibilité des sites Web.  | Personnes handicapées | 205                                 |
| Offrir des postes de travail adaptés aux besoins des personnes ayant un handicap.  | Personnes handicapées | 4                                   |
| Organiser un dîner de partage interculturel dans le cadre de la Semaine québécoise des rencontres interculturelles.  | MVE                   | 50                                  |
| Dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées, publier un article dans l'infolettre incluant une vidéo de sensibilisation qui diffuse le témoignage d'un employé ayant un handicap. | Personnes handicapées | 205                                 |
| Dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées, envoyer un courriel de sensibilisation et de promotion.  | Personnes handicapées | 205                                 |
| Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, publier un article dans l'infolettre interne pour présenter des femmes de l'organisation.  | Femmes                | 205                                 |
| Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, diffuser une vidéo de sensibilisation mettant de l'avant plusieurs femmes de l'organisation.   | Femmes                | 205                                 |
| Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, diffuser une vidéo de sensibilisation présentée par le dirigeant de l'organisation.  | Femmes                | 205                                 |

68. Effectifs incluant les policiers prêtés au commissaire.

## 5.7 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics du Commissaire

### Préambule

En application de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (chapitre M-30) et du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998 [1998] 130 G.O. II 3474), le commissaire, le commissaire associé aux enquêtes et le commissaire associé aux vérifications se sont donné un code d'éthique et de déontologie respectant les règles et les principes édictés par ce règlement.

### Notre mandat

Le Commissaire à la lutte contre la corruption est un corps de police spécialisé qui a pour mission d'assurer, pour l'État, la coordination des actions de prévention et de lutte contre la corruption dans le secteur public, notamment en matière contractuelle.

Le commissaire agit à titre d'agent de la paix et a notamment pour fonctions de recevoir, de consigner et d'examiner les dénonciations d'actes répréhensibles afin de leur donner les suites appropriées. Il agit à titre de directeur du corps de police et peut requérir, de sa propre initiative, des enquêtes afin de détecter la commission d'actes répréhensibles. Il assume un rôle de prévention et d'éducation en matière de lutte contre la corruption.

Le commissaire associé aux enquêtes agit à titre d'agent de la paix. Il mène des enquêtes criminelles visant à élucider et à réprimer les crimes liés à la corruption. Il dirige les activités de l'équipe spécialisée d'enquête et coordonne celles de toute équipe d'enquête désignée par le gouvernement.

Le commissaire est également assisté dans sa tâche par le ou les commissaires associés aux vérifications dont les mandats sont notamment de diriger ou de coordonner les activités des équipes de vérification formées de membres du personnel du commissaire placés sous son autorité ou désignés par le gouvernement.

Le commissaire et les commissaires associés sont nommés conformément à la LCLCC.

### Chapitre I : Objet et champ d'application

1. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein du Commissaire à la lutte contre la corruption et de responsabiliser ses administrateurs publics.
2. Le commissaire et les commissaires associés sont des administrateurs publics au sens de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (chapitre M-30).
3. Aux fins d'applications du présent code d'éthique et de déontologie, à moins que le contexte n'indique un sens différent, le mot « commissaire » désigne le commissaire et les commissaires associés.

## Chapitre II : Principes d'éthique et règles générales de déontologie

4. Le commissaire est nommé pour contribuer, dans le cadre de son mandat, à la réalisation de la mission du Commissaire à la lutte contre la corruption et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens. Sa contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.
5. Le commissaire est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (chapitre M-30) et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998 [1998] 130 G.O. II 3474) ainsi que ceux établis dans le présent code. En cas de divergence, les règles et les principes les plus exigeants s'appliquent.

Le commissaire doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. En outre, il doit organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

6. S'il est autorisé par le gouvernement à exercer des fonctions d'administrateur public dans un organisme ou une entreprise du gouvernement, ou à en être membre, le commissaire est tenu aux mêmes obligations.
7. Le commissaire est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.
8. Le commissaire doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.
9. Le commissaire doit s'abstenir de manifester publiquement ses opinions politiques.
10. Dans le cadre de ses fonctions, le commissaire fait preuve de respect, de courtoisie et d'écoute à l'endroit de ses partenaires ainsi que de toute personne avec qui il interagit.
11. Le commissaire doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

Il doit dénoncer, par écrit, tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre le Commissaire à la lutte contre la corruption, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Est considérée comme un conflit d'intérêts toute situation, avérée ou potentielle, dans laquelle le commissaire possède un intérêt direct ou indirect pouvant nuire à la manière dont il accomplit ses fonctions et ses responsabilités au sein du Commissaire à la lutte contre la corruption.

Conformément à l'article 37 du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, toute dénonciation à l'endroit du commissaire ou des commissaires associés doit être adressée au secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif.

12. Le commissaire ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui du Commissaire à la lutte contre la corruption.

Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

Le commissaire qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Commissaire à la lutte contre la corruption doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au ministre de la Sécurité publique et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher le commissaire de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein du Commissaire à la lutte contre la corruption par lesquelles il serait aussi visé.

13. Le commissaire ne doit pas confondre les biens du Commissaire à la lutte contre la corruption avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.
14. Le commissaire ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
15. Le commissaire doit exercer ses fonctions de façon exclusive, sauf si l'autorité qui l'a nommé le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions. Toutefois, les commissaires associés peuvent, avec l'autorisation du commissaire, exercer des activités didactiques pour lesquelles ils peuvent être rémunérés et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif. Le commissaire peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif.
16. Le commissaire ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

17. Le commissaire ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.
18. Le commissaire doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.
19. Le commissaire qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service du Commissaire à la lutte contre la corruption.
20. Le commissaire qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non accessible au public concernant le Commissaire à la lutte contre la corruption ou toute entreprise ou tout organisme avec lesquels il avait des rapports directs importants au cours des cinq années qui ont précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération auxquelles le Commissaire à la lutte contre la corruption a pris part et sur lesquelles il détient de l'information non accessible au public.

21. Le commissaire doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les commissaires associés.

### Chapitre III : Activités politiques

22. Le commissaire qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique électorale doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif et se démettre de ses fonctions.

### Chapitre IV : Rémunération

23. Le commissaire n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération fixée par le gouvernement.

Cependant, il a droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de ses fonctions, aux conditions déterminées par le gouvernement.

### Chapitre V : Dispositions finales

24. Les dispositions du présent code sont entrées en vigueur le 6 décembre 2011. En 2022-2023, aucune situation n'a été rapportée. Le présent code d'éthique est publié sur le site Internet du Commissaire sous l'onglet documentation : <https://upac.gouv.qc.ca/decouvrir-upac/documentation>.

## 5.8 Allègement réglementaire et administratif

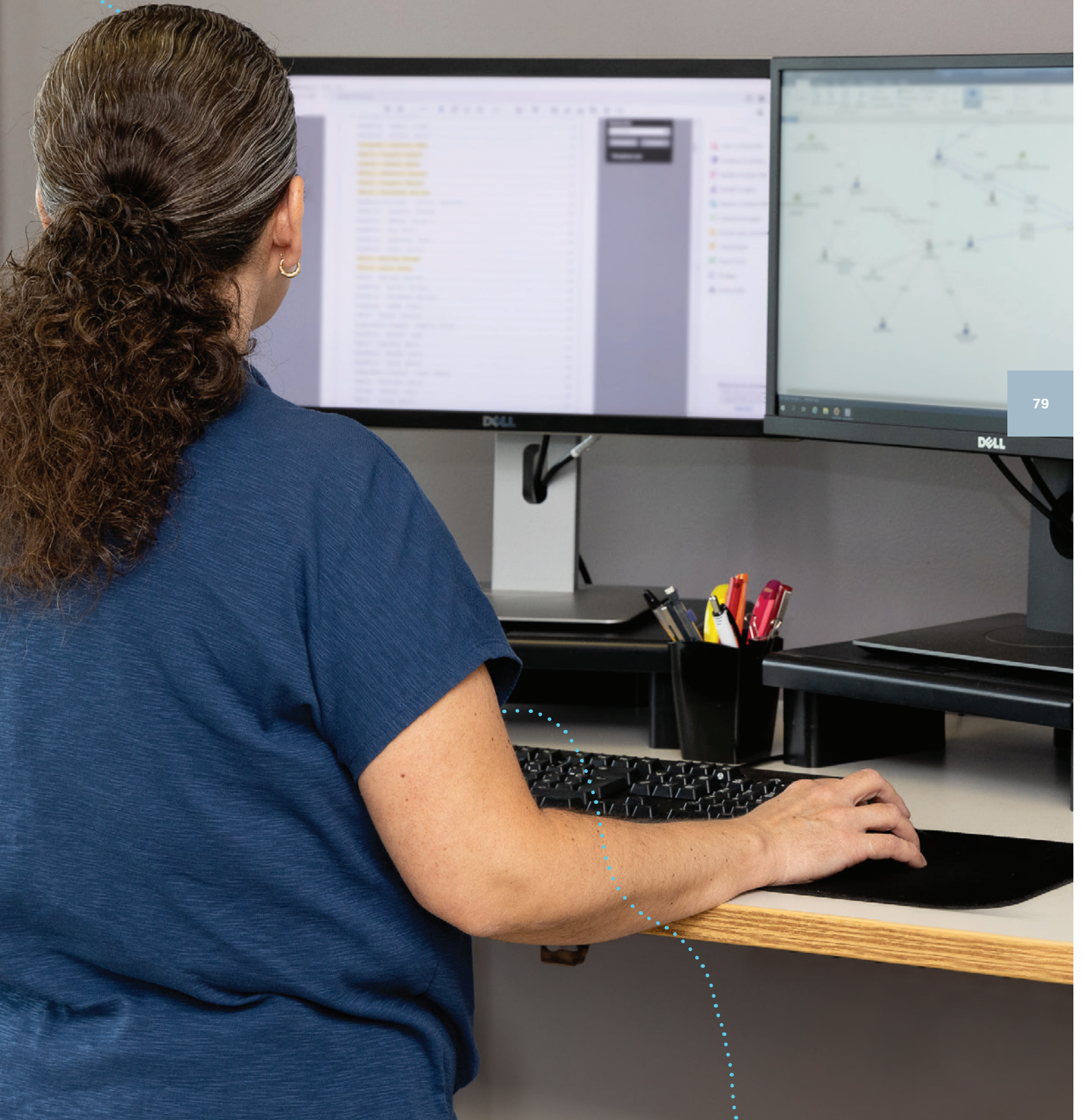
La Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif (décret 1166-2017) vise à mieux réglementer les entreprises et, ainsi, à contrer le fardeau réglementaire et administratif qui leur est imposé.

Or, bien que le Commissaire participe toujours au régime d'autorisation de contracter, mis à jour par la Loi 18 en juin 2022, en soumettant des rapports de vérification à l'AMP, il n'intervient pas directement auprès des entreprises en matière d'allègement réglementaire et administratif. Comme c'était le cas par le passé, le commissaire associé aux vérifications déploie beaucoup d'efforts pour maintenir ses délais de traitement au minimum et, ainsi, limiter au maximum les répercussions de ses interventions auprès des entreprises.

## 5.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Conformément au *Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels* (chapitre A-2.1, r. 2), le Commissaire présente son bilan quant à la diffusion de documents, au traitement des demandes d'accès et aux activités réalisées relatives à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels.

Le Commissaire diffuse sur son site Internet des réponses (rendues anonymes) et des documents à la suite de demandes d'accès. En 2022-2023, le Commissaire a publié huit réponses.



**Tableau 54**  
Demandes d'accès reçues par le Commissaire

|  |    |
|--|----|
| <b>Nombre total de demandes reçues</b> | 15 |
|--|----|

**Tableau 55**  
Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais<sup>69</sup>

| Délai de traitement | Demandes d'accès à des documents administratifs | Demandes d'accès à des renseignements personnels | Rectifications |
|---------------------|---|--|----------------|
| 0 à 20 jours        | 6   | 4  | 0              |
| 21 à 30 jours       | 2   | 0  | 0              |
| 31 jours et plus    | 0   | 0  | 0              |
| <b>Total</b>        | <b>8</b>  | <b>4</b>   | <b>0</b>       |

**Tableau 56**  
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) | 5   | 1  | 0              |  |
| Partiellement acceptée | 0   | 0  | 0              | Art. 28, 32, et 37 de la <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i> (chapitre A-2.1) |
| Refusée (entièrement)  | 1   | 2  | 0              |  |
| Autres <sup>70</sup>   | 2   | 4  | 0              | Art. 1, 48 et 61 de la <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i> (chapitre A-2.1)   |

69. Le nombre total de demandes traitées s'élève à douze, puisque les trois autres demandes ont fait l'objet d'un désistement de la part des demandeurs.

70. Toute décision selon laquelle la totalité de la demande est irrecevable, inapplicable ou redirigée vers un ou d'autres organismes publics ainsi que toute décision selon laquelle aucun document visé par la demande n'est détenu. Tout autre type de situation, par exemple le désistement de la personne requérante, est inclus dans cette catégorie.

Tableau 57

## Mesures d'accommodement et avis de révision

|   |   |
|---|---|
| <b>Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable</b> | 0 |
| <b>Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information</b>                   | 1 |

Pour donner suite à la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (2021, chapitre 25), un vaste chantier de mise en conformité a été initié en 2022-2023 au sein du Commissaire. Ces travaux d'encadrement de la gouvernance en la matière sont appuyés par le Comité sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels mis sur pied en septembre 2022.

## 5.10 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Tableau 58

## Comité permanent et mandataire

| Questions   | Réponses          |
|---|-------------------|
| Avez-vous un ou une mandataire ?  | Oui               |
| Combien d'employées et d'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.              |
| Si oui, donnez le nombre de ces rencontres :  |                   |
| 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 ?           |                   |
| Si oui, expliquez lesquelles :  | Oui               |
| Un article a été rédigé dans l'infolettre interne du Commissaire pour faire connaître les grandes lignes de la politique et présenter la mandataire en emploi et en qualité de la langue française. |                   |

**Tableau 59**  
**Statut de la politique linguistique institutionnelle**

| Questions   | Réponses |
|---|----------|
| <p>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 ?</p> <p>Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée :</p> <p>9 septembre 2022</p> | Oui      |
| <p>Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ?</p> <p>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.</p>  | Non      |

**Tableau 60**  
**Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle**

| Questions  | Réponses |
|--|----------|
| <p>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 ?</p> <p>Si oui, expliquez lesquelles :</p> <p>Un courriel a été envoyé à tous les employés pour les informer de l'adoption de la nouvelle politique linguistique et de l'accessibilité de la politique sur l'intranet.</p> <p>Par la suite, un article a été rédigé dans l'infolettre interne du Commissaire pour faire connaître les grandes lignes de la politique et présenter la mandataire en emploi et en qualité de la langue française.</p> <p>Dans l'infolettre interne, six articles ont également été publiés pour favoriser une meilleure connaissance et utilisation de la langue française.</p> | Oui      |
| <p>Sinon, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?</p>  | s.o.     |

## 5.11 Politique de financement des services publics

Le Commissaire n'offre pas de services ou de biens tarifés.







COMMISSAIRE À LA LUTTE  
CONTRE LA CORRUPTION

**Commissaire à la lutte contre la corruption**

2100, avenue Pierre-Dupuy  
Aile 2, 3<sup>e</sup> étage, local 3010  
Montréal (Québec) H3C 3R5

Téléphone : 514 228-3098  
Téléphone sans frais : 1 855 567-8722  
Télécopieur : 514 873-0177

<https://upac.gouv.qc.ca/>