

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

**2019
2020**



BUREAU DES ENQUÊTES
INDÉPENDANTES

Québec 

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

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

Dépôt légal – 2020

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN Version imprimée : 978-2-550-87100-2

ISBN Version électronique : 978-2-550-87101-9

© Gouvernement du Québec, 2020

Tous les droits réservés pour tous pays.

La reproduction et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation des Publications du Québec.

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

MESSAGE DE LA MINISTRE

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



Monsieur le Président,

Je vous présente le rapport annuel de gestion du Bureau des enquêtes indépendantes pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2020.

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

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

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

Geneviève Guilbault

[ORIGINAL SIGNÉ]

Québec, septembre 2020

MESSAGE DU DIRECTEUR

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



Madame la Ministre,

Je vous présente le Rapport annuel de gestion 2019-2020 du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI). C'est avec fierté et enthousiasme que j'assume la fonction de directeur du BEI depuis le 13 janvier 2020 et succède ainsi à Me Madeleine Giauque.

Les responsabilités du BEI se sont accrues au cours des dernières années. Les défis et les enjeux qui en découlent sont, de ce fait, nombreux. Les valeurs d'impartialité, d'intégrité et de rigueur, auxquelles le personnel souscrit, contribuent à maintenir la confiance des citoyens et de la communauté policière envers le BEI.

Au cours de l'exercice, les enquêteurs ont été déployés dans 12 régions de la province à la suite de la prise en charge de 42 enquêtes indépendantes. Les enquêteurs du BEI ont également pris en charge les enquêtes portant sur 80 allégations relatives à des infractions criminelles.

Pour répondre aux exigences de la *Loi sur l'administration publique*, le BEI a adopté son premier plan de gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle. Il a aussi terminé les travaux d'élaboration de son premier plan d'action de développement durable dans lequel il s'engage à mener à terme 16 actions écoresponsables pour soutenir la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020.

Tous les efforts nécessaires ont été déployés pour atteindre, avec efficacité, les cibles 2019-2020 fixées dans le premier plan stratégique du BEI. Une réflexion a donc été amorcée pour la rédaction d'un nouveau plan stratégique.

Je remercie tous nos partenaires pour leur collaboration assidue tout au long de cet exercice. Je salue enfin le travail accompli par les membres de l'unité d'enquête de même que par l'équipe administrative du BEI, lequel contribue inéluctablement à la réalisation de sa mission.

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

Le directeur,

[ORIGINAL SIGNÉ]

Pierre Goulet, avocat
Longueuil, juillet 2020

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et les informations contenus dans le Rapport annuel de gestion 2019-2020 du Bureau des enquêtes indépendantes relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégralité et la fiabilité des données, de l'information et des explications qui y sont présentées.

Le Rapport annuel de gestion 2019-2020 décrit fidèlement la mission, les mandats et les valeurs organisationnelles du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI). Il présente également les enjeux, les objectifs stratégiques, les indicateurs de suivi et les cibles à atteindre, tels qu'ils figurent dans le Plan stratégique 2018-2020, ainsi que les résultats atteints pour la période concernée.

Le rapport annuel de gestion permet également de faire état du suivi relatif aux engagements du BEI dans le cadre de sa Déclaration de services aux citoyens.

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

À ma connaissance, les résultats et les informations contenus dans le présent rapport sont fiables et correspondent à la situation comme elle se présentait au 31 mars 2020.

Le directeur,

[ORIGINAL SIGNÉ]

Pierre Goulet, avocat
Longueuil, juillet 2020

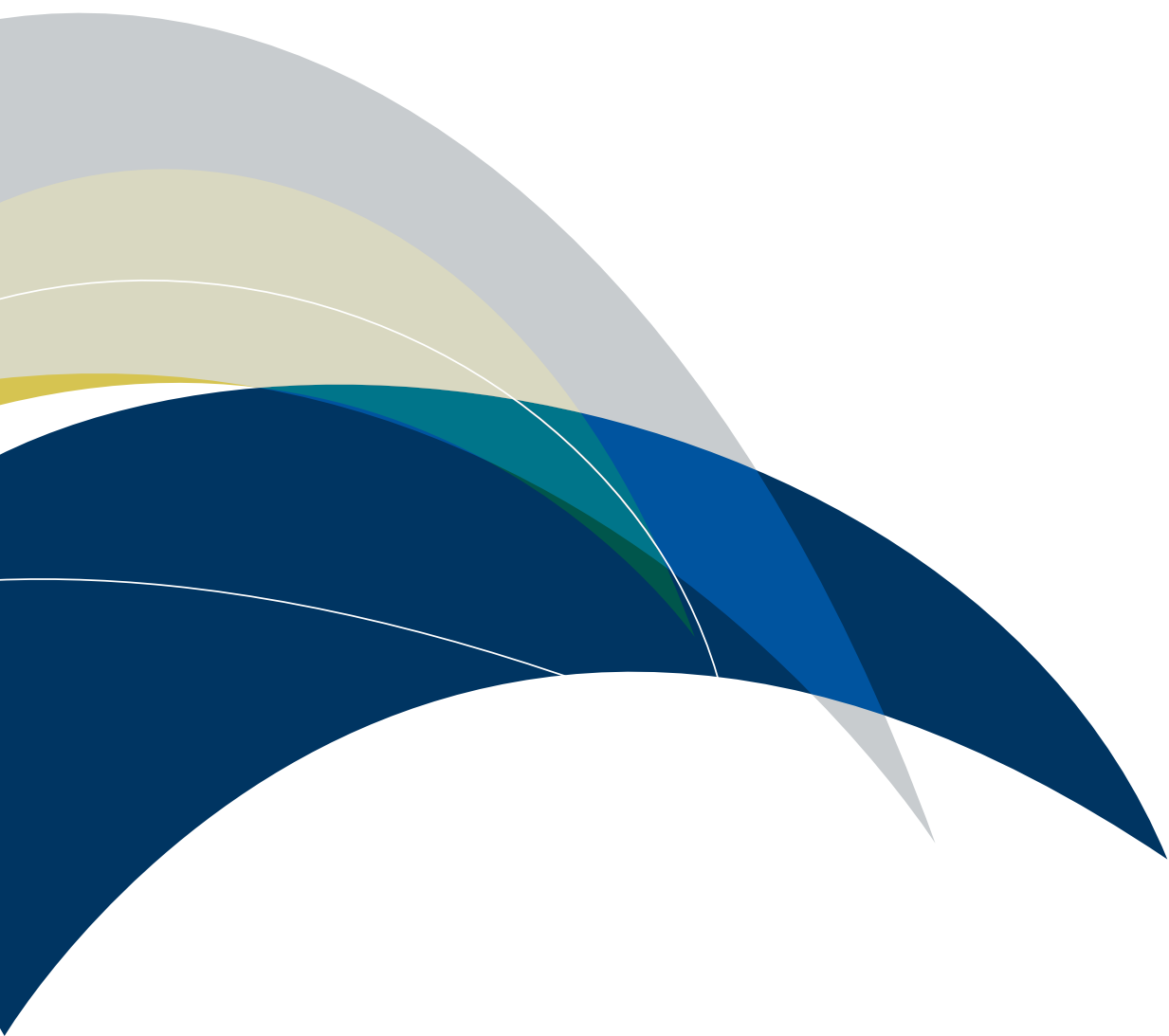
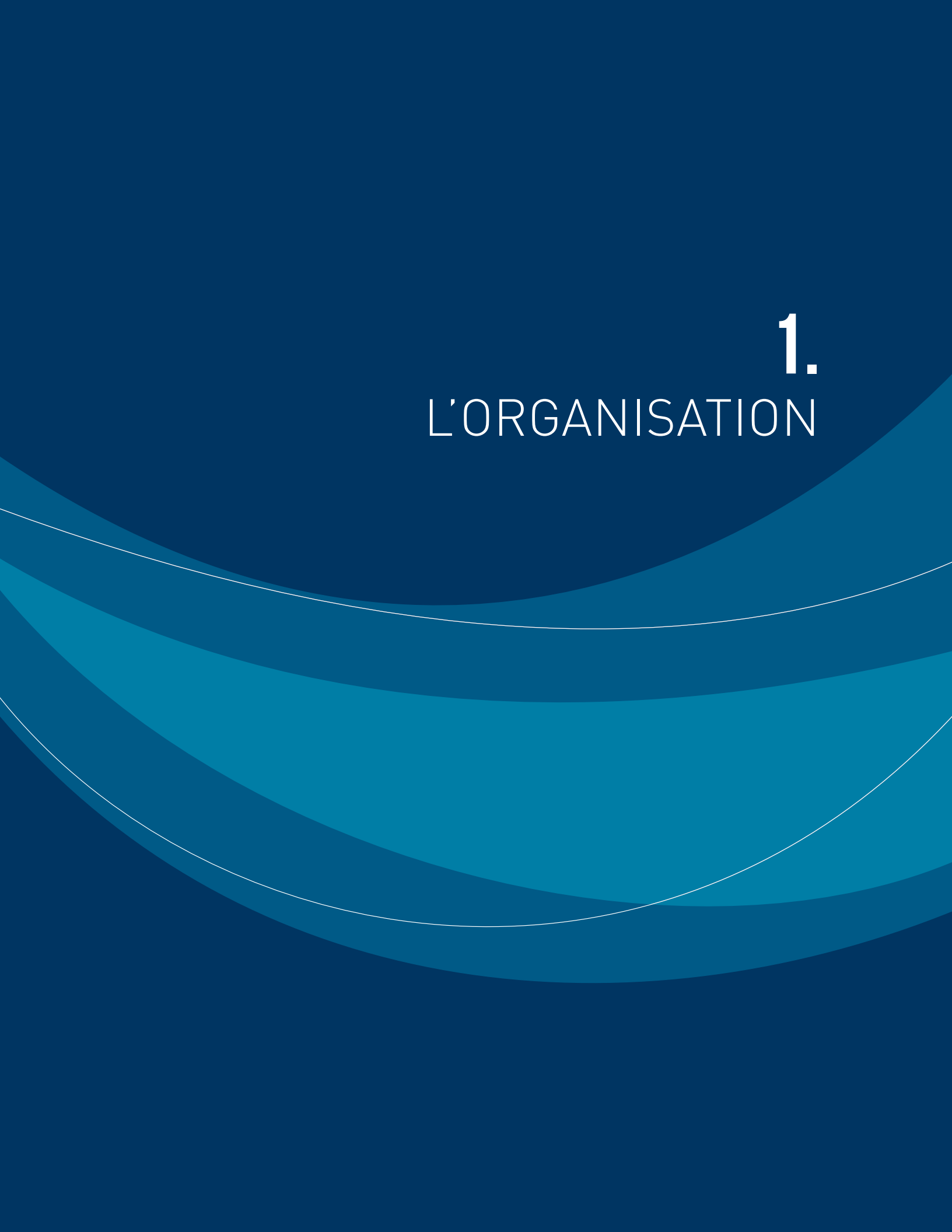


TABLE DES MATIÈRES

1. L'ORGANISATION	2
1.1 L'organisation en bref	3
1.2 Faits saillants	6
2. LES RÉSULTATS	8
2.1 Plan stratégique	9
2.2 Déclaration de services aux citoyens	13
2.3 Les communications	16
2.4 Enquêtes indépendantes	17
2.5 Enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles	20
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	22
3.1 Utilisation des ressources humaines	23
3.2 Utilisation des ressources financières	25
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	26
4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES	28
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	29
4.2 Le développement durable	30
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	30
4.4 Accès à l'égalité en emploi	30
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	34
4.6 Allègement réglementaire et administratif	34
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	35
4.8 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	36
4.9 Le suivi des recommandations de la Commission de l'administration publique	38
Annexe 1 - Références sur Internet et renseignements généraux	38

1. L'ORGANISATION

The background is a solid dark blue. In the lower half, there are several overlapping, curved bands of a lighter blue color, creating a sense of movement and depth. Thin white lines follow the curves of these bands, adding to the abstract design.

L'ORGANISATION EN BREF

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

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

Chaque enquête menée par le BEI se conclut par la rédaction d'un rapport complet, qui est remis au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). C'est sur la base de ce rapport que le DPCP décide de porter ou non des accusations contre un policier.

En aucun temps le BEI ne peut enquêter sur la conduite d'un policier qui aurait commis une faute professionnelle en vertu du *Code de déontologie des policiers du Québec*². Ce rôle incombe au Commissaire à la déontologie policière qui reçoit et examine les plaintes formulées en cette matière.

MISSION

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

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

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

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

¹ RLRQ, chapitre P-13.1

² RLRQ, chapitre P-13.1, r.1

VISION

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

VALEURS

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

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

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

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

CHIFFRES CLÉS

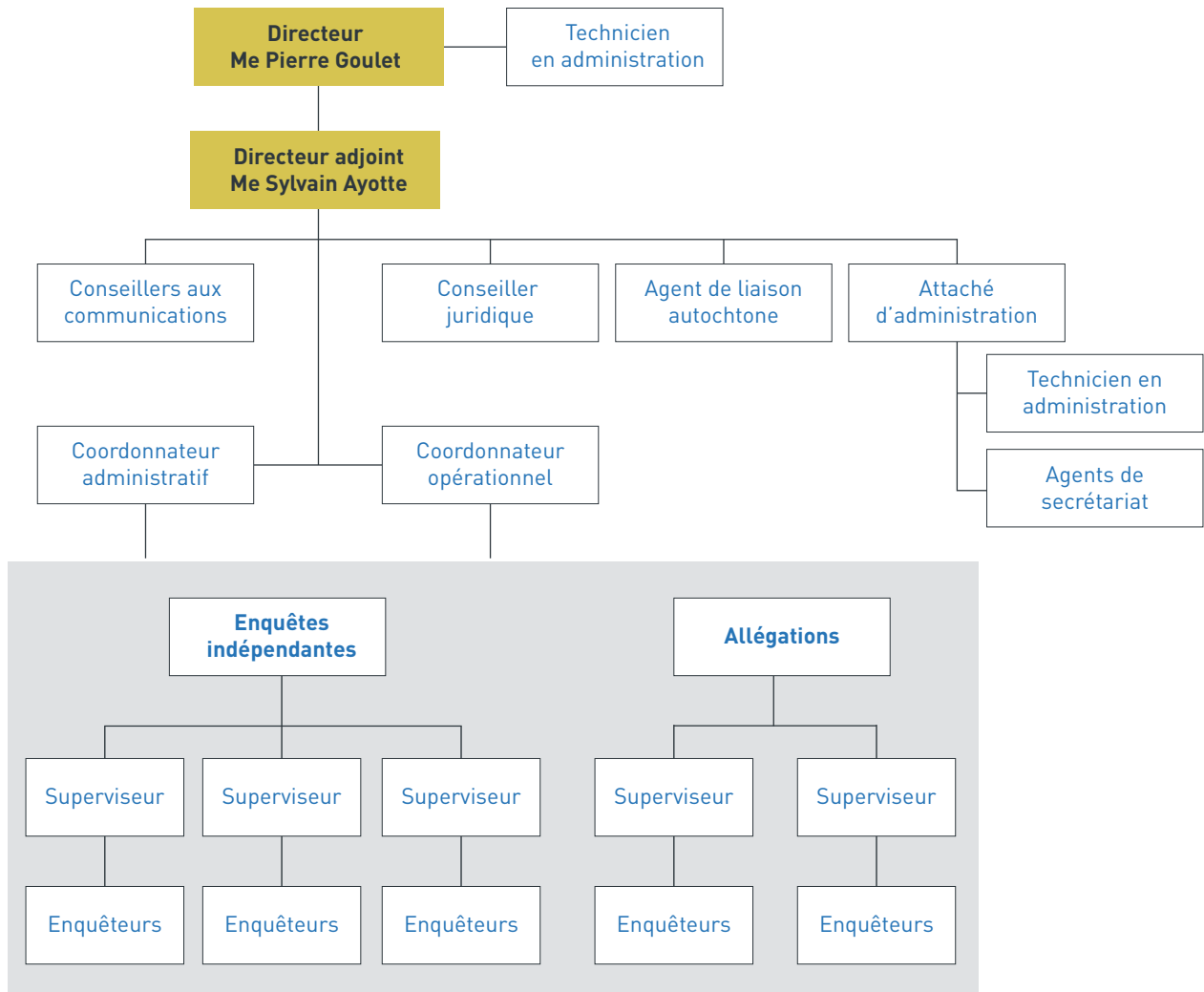
Chiffres clés	Description
56	Effectif du BEI
8,2 M\$	Dépenses du BEI
42	Enquêtes indépendantes
80	Enquêtes portant sur des allégations relatives à des infractions criminelles
22	Enquêteurs ayant déjà été agents de la paix avant leur entrée en fonction au BEI
22	Enquêteurs n'ayant jamais été agents de la paix avant leur entrée en fonction au BEI
1	Agent de liaison autochtone

LA STRUCTURE ADMINISTRATIVE

Le BEI est dirigé par Me Pierre Goulet depuis le 13 janvier 2020. Il est assisté par un directeur adjoint, Me Sylvain Ayotte. L'équipe administrative comprend 10 employés, dont un agent de liaison autochtone, qui est notamment responsable des relations avec les communautés autochtones.

L'unité d'enquête, quant à elle, est constituée de deux coordonnateurs, ainsi que de cinq superviseurs, chacun chapeautant une équipe d'enquêteurs.

ORGANIGRAMME AU 31 MARS 2020



FAITS SAILLANTS

RAPPORT DU BUREAU DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES

Une disposition transitoire énoncée à l'article 10 de la *Loi modifiant la Loi sur la police concernant les enquêtes indépendantes*³ prévoit l'obligation pour le BEI de faire rapport au ministre de la Sécurité publique de l'application des articles 289.1 à 289.27 de la *Loi sur la police*⁴ et, s'il y a lieu, de formuler des recommandations, et ce, au plus tard trois ans après le début d'une première enquête.

Le BEI a pris en charge sa première enquête indépendante le 9 juillet 2016. Conséquemment et conformément à ses obligations, la directrice du BEI a remis son rapport à la ministre. Elle y explique les devoirs et les pouvoirs du BEI, y fait part de la philosophie de gestion et y consigne 14 recommandations notamment liées aux enjeux légaux auxquels ce corps de police spécialisé est confronté.

NOMINATION D'UN NOUVEAU DIRECTEUR

Le 13 janvier 2020, après avoir été nommé par le Conseil des ministres, un nouveau directeur entrain en fonction au BEI. Ainsi,

Me Pierre Goulet est le deuxième directeur depuis la création de l'organisation. Son mandat est d'une durée de cinq ans.

UN PREMIER PLAN DE GESTION DES RISQUES

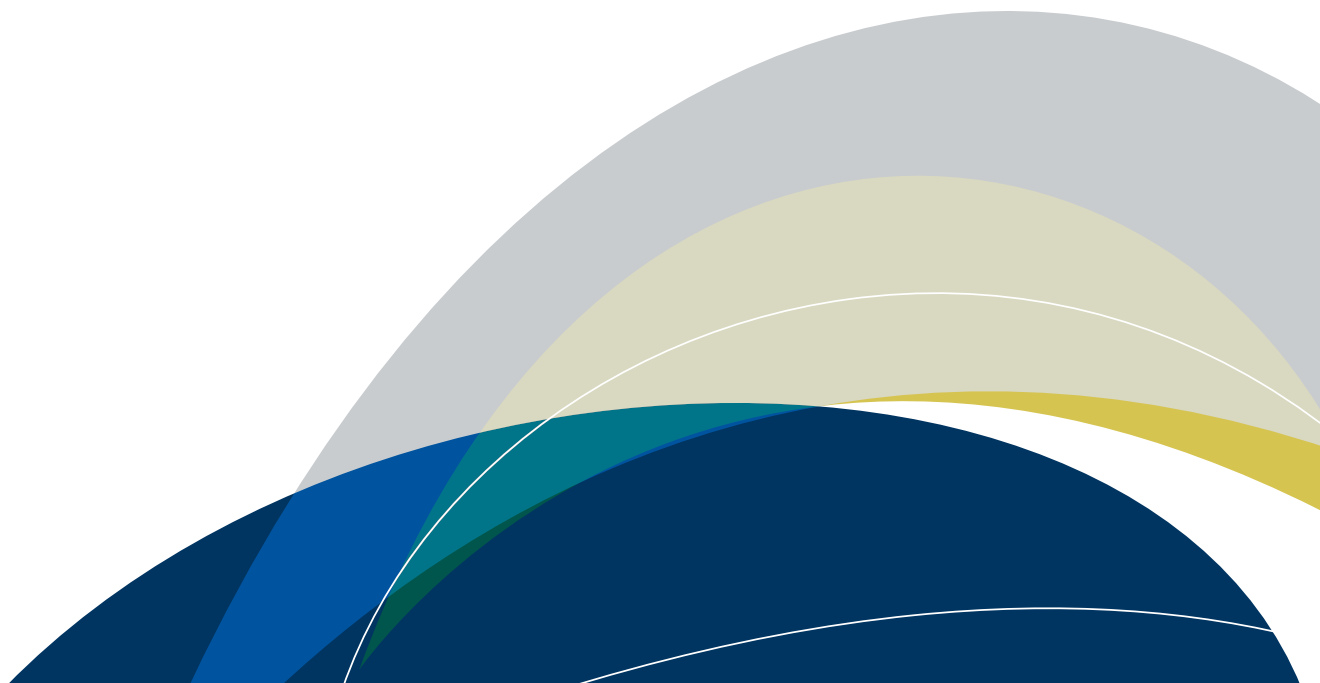
Le BEI s'est doté de sa première politique de gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle de même que d'un premier plan

d'action pour la soutenir. Il répond ainsi à la directive adoptée par le Conseil du trésor en cette matière.

UN PREMIER PLAN D'ACTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Un comité de développement durable, présidé par le directeur du BEI et formé de représentants de l'unité d'enquête ainsi que de l'équipe administrative, a terminé ses travaux visant à se doter de son premier plan

de développement durable. Le plan d'action consigne 16 actions qui seront mises en œuvre au cours du prochain exercice dans le but de soutenir la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020.



2. LES RÉSULTATS

PLAN STRATÉGIQUE

RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE

Le plan stratégique du BEI 2018-2020 se termine avec la fin de l'exercice 2019-2020. Le BEI présente les résultats de cette dernière année de mise en œuvre et confirme qu'il a atteint la majorité des cibles qu'il s'était fixées.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2019-2020 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2018-2020

Orientation 1 : Favoriser une meilleure connaissance du BEI

Objectifs	Indicateurs	Cibles	Résultats	Page
Objectif 1	Indicateur 1	2018-2020	2019-2020	
Accroître la connaissance des activités du BEI	Date de réalisation d'un sondage auprès de la population	31 mars 2020	Réalisé	10
Objectif 2	Indicateur 2	2019-2020	2019-2020	
Démystifier la mission et le rôle du BEI	2.1 Nombre de présentations aux policiers actifs	10 présentations aux policiers actifs	4 présentations ont été offertes aux policiers actifs.	11
	2.2 Nombre de présentations aux futurs policiers	5 présentations aux futurs policiers	Aucune présentation n'a été offerte aux futurs policiers.	11

Orientation 2 : Uniformiser les façons de faire

Objectifs	Indicateurs	Cibles	Résultats	Page
Objectif 3	Indicateur 3	2018-2020	2019-2020	
Documenter les façons de faire	3.1 Nombre de processus d'enquête cartographiés	8 processus d'enquête cartographiés au 31 mars 2020	9 processus d'enquête ont été cartographiés.	12
	3.2 Nombre de processus administratifs cartographiés	10 processus administratifs cartographiés au 31 mars 2020	11 processus administratifs ont été cartographiés.	12
Objectif 4	Indicateur 4	2019-2020	2019-2020	
Favoriser le transfert des connaissances	Nombre d'activités de transfert des connaissances en matière d'enquête	5 activités en 2019-2020	7 activités de transfert des connaissances en matière d'enquête ont été réalisées par les enquêteurs du BEI.	12

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2019-2020 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2018-2020

ENJEU 1

LE RAYONNEMENT DE L'ORGANISATION

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

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

ORIENTATION 1

Favoriser une meilleure connaissance du BEI

AXE 1 : LA POPULATION

OBJECTIF 1 : ACCROÎTRE LA CONNAISSANCE DES ACTIVITÉS DU BEI

Indicateur 1 : Date de réalisation d'un sondage auprès de la population

	2019-2020	2018-2019
Cibles	31 mars 2020	31 mars 2020
Résultats	Le sondage a été réalisé par une firme spécialisée auprès d'un échantillon représentatif de la population québécoise. Les résultats ont été remis au BEI. Atteint	Le sondage visant à établir la notoriété du BEI était en cours de planification au 31 mars 2019.

AXE 2 : LA COMMUNAUTÉ POLICIÈRE

OBJECTIF 2 : DÉMYSTIFIER LA MISSION ET LE RÔLE DU BEI

Indicateur 2.1 : Nombre de présentations aux policiers actifs

	2019-2020	2018-2019
Cibles	10 présentations aux policiers actifs	10 présentations aux policiers actifs
Résultats	4 présentations ont été offertes aux policiers actifs. Non atteint	13 présentations ont été offertes aux policiers actifs. Atteint

Indicateur 2.2 : Nombre de présentations aux futurs policiers

	2019-2020	2018-2019
Cibles	5 présentations aux futurs policiers	5 présentations aux futurs policiers
Résultats	Aucune présentation n'a été offerte aux futurs policiers. Non atteint	8 présentations ont été offertes aux futurs policiers. Atteint

L'écart entre les cibles fixées quant aux présentations offertes aux policiers actifs et aux futurs policiers en 2019-2020 se justifie par le fait que l'offre de présentations a fait l'objet

d'une réévaluation, notamment à la suite de besoins exprimés par différents corps de police. Les présentations ont, conséquemment, été suspendues au cours de l'exercice.

ENJEU 2

UNE ORGANISATION EFFICACE

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

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

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

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

ORIENTATION 2

Uniformiser les façons de faire

AXE 3 : LES PROCESSUS D'AFFAIRES

OBJECTIF 3 : DOCUMENTER LES FAÇONS DE FAIRE

Indicateur 3.1 : Nombre de processus d'enquête cartographiés

	2019-2020	2018-2019
Cibles	8 processus d'enquête cartographiés au 31 mars 2020	8 processus d'enquête cartographiés au 31 mars 2020
Résultats	9 processus d'enquête ont été cartographiés. Atteint	Formation en cartographie suivie par 3 employés et début des travaux pour les processus d'enquête

Indicateur 3.2 : Nombre de processus administratifs cartographiés

	2019-2020	2018-2019
Cibles	10 processus administratifs cartographiés au 31 mars 2020	10 processus administratifs cartographiés au 31 mars 2020
Résultats	10 processus administratifs cartographiés au 31 mars 2020 Atteint	Formation en cartographie suivie par 3 employés et début des travaux pour les processus administratifs

AXE 4 : L'EXPERTISE

OBJECTIF 4

Favoriser le transfert des connaissances

Indicateur 4.1 : Nombre d'activités de transfert des connaissances en matière d'enquête

	2019-2020	2018-2019
Cibles	5 activités de transfert des connaissances	5 activités de transfert des connaissances
Résultats	7 activités de transfert des connaissances ont été réalisées par les enquêteurs du BEI. Atteint	6 activités de transfert des connaissances ont été réalisées par la première cohorte d'enquêteurs du BEI. Atteint

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

Le BEI a publié ses premiers engagements au cours de l'année 2019.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DES ENGAGEMENTS DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

Engagements	Indicateurs	Cible prévue par la DSC	Résultats 2019-2020
Engagement 1 Des relations respectueuses et sans parti pris	Moyens variés Mesures pour que les relations du personnel et des enquêteurs soient impartiales et respectueuses	S.O.	S.O.
Engagement 2 La confidentialité de l'information que nous détenons	Le personnel et les enquêteurs du BEI veillent à protéger les informations détenues et les renseignements recueillis selon les lois en vigueur	S.O.	S.O.
Engagement 3 L'accessibilité à nos services	Divers moyens de communication pour joindre le personnel du BEI Courrier électronique, courrier postal et téléphone traités pendant les heures ouvrables Courriels « témoins d'un événement » transmis au superviseur d'une enquête indépendante dans les meilleurs délais	S.O.	S.O.
Les enquêtes indépendantes			
Engagement 4 La mobilisation et le déploiement	Équipe d'enquêteurs mobilisée dès qu'une enquête indépendante est déclenchée Déploiement de l'équipe d'enquêteurs sur les lieux de l'événement dans les meilleurs délais	S.O.	S.O.

Engagements	Indicateurs	Cible prévue par la DSC	Résultats 2019-2020
Engagement 5 Les communications avec le civil impliqué dans un événement ou sa famille	Communications lors des différentes étapes d'une enquête indépendante : - dès le début de l'enquête indépendante; - tous les deux mois, jusqu'à la fin de l'enquête, à moins que le civil ou la famille ait signifié ne pas le souhaiter; - lors de la remise du rapport d'enquête au DPCP; - au moment où le DPCP a rendu publique sa décision de porter ou non des accusations contre le ou les policiers impliqués. Les policiers impliqués dans un événement ont également été avisés des différentes étapes de l'enquête.	S.O.	S.O.
Engagement 6* Les délais de transmission des rapports d'enquêtes indépendantes au Directeur des poursuites criminelles et pénales	Transmission des rapports d'enquêtes indépendantes dans un délai de 9 mois au DPCP	70 % des rapports transmis au DPCP dans un délai de 9 mois suivant le déclenchement d'une enquête indépendante	En 2019-2020, 55 rapports ont été transmis au DPCP, dans un délai moyen de 9,88 mois suivant le déclenchement de l'enquête indépendante; 38 % d'entre eux l'ont été en moins de 9 mois (21 rapports).
Engagement 7 Des communications proactives	Divers moyens de communication privilégiés pour rendre compte des étapes du processus d'enquête Publication pour annoncer le déclenchement d'une enquête indépendante et lors des mises à jour la concernant sur le compte Twitter du BEI Publication de communiqués sur le site Web du BEI Regroupement de toute l'information à caractère public sur les enquêtes indépendantes dans la section Enquêtes du site Web	S.O.	S.O.

Engagements	Indicateurs	Cible prévue par la DSC	Résultats 2019-2020
Engagement 8 Les enquêtes sur les allégations d'infractions criminelles	Divers moyens Les enquêteurs désignés pour mener ces enquêtes : • prennent les moyens raisonnables pour retrouver chaque plaignant et chaque victime; • communiquent avec eux dans les meilleurs délais; • restent en lien avec la victime tout au long de son processus d'enquête; • dirigent la victime vers le Commissaire à la déontologie policière en l'informant par écrit qu'elle peut porter plainte pour la possible commission d'un acte dérogatoire au <i>Code de déontologie des policiers du Québec</i>; • dirigent, au besoin, la victime vers des ressources de soutien; • accompagnent la victime au cours des procédures judiciaires, le cas échéant.	S.O.	S.O.

* Depuis le début des activités du BEI, le délai moyen pour transmettre un rapport d'enquête indépendante au DPCP a sensiblement diminué, passant d'une moyenne de 13,37 mois en 2018-2019 à une moyenne de 9,88 mois en 2019-2020.

DÉLAI ENTRE LE DÉCLENCHEMENT D'UNE ENQUÊTE INDÉPENDANTE ET LA REMISE DU RAPPORT AU DPCP

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

LES COMMUNICATIONS

Le BEI s'est doté d'un processus de communication permettant d'informer la population et les médias du déclenchement d'une enquête indépendante. Celui-ci comprend la diffusion d'informations en temps réel sur son fil Twitter, la publication de communiqués sur

son site Web et la disponibilité d'un porte-parole pour répondre aux demandes des représentants des médias pendant les heures ouvrables. Le BEI veille à ne pas communiquer d'informations qui pourraient potentiellement nuire à une enquête.

FIL TWITTER

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

En date du 31 mars 2020, le fil Twitter du BEI était suivi par quelque 2 700 abonnés, soit

une augmentation d'environ 600 par rapport à 2018-2019. Une majorité de ces abonnés sont des relayers d'informations, notamment des journalistes et des chercheurs.

SITE WEB

Le site Web du BEI permet aux visiteurs d'en apprendre davantage sur ce corps de police spécialisé, en plus d'héberger l'ensemble de ses communiqués de presse. Cette année, le BEI a publié 189 communiqués, portant principalement sur la prise en charge d'enquêtes indépendantes, la remise des rapports d'enquêtes indépendantes au DPCP et sur le déroulement de ces enquêtes.

Le module « Enquêtes » du site Web a été conçu afin de permettre au visiteur de trouver rapidement des statistiques et des informations relatives à chacune des enquêtes indépendantes. Une nouvelle section a été ajoutée à ce module cette année, constituée des

pages dédiées à la présentation des statistiques portant sur les enquêtes d'allégations relatives à des infractions criminelles.

Au cours de l'exercice, le site Web du BEI a été consulté à 55 000 reprises par près de 32 000 utilisateurs (visiteurs uniques). L'analyse de sa fréquentation montre des augmentations marquées du nombre de visiteurs lors du déclenchement de certaines enquêtes indépendantes.

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

RELATIONS AVEC LES MÉDIAS

Les demandes des représentants des médias peuvent être transmises au BEI par l'entremise d'une ligne téléphonique et d'une

adresse courriel. Entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020, l'équipe des communications a traité 112 demandes.

ENQUÊTES INDÉPENDANTES

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

police qui doit, sans délai, informer le BEI lorsqu'un événement peut faire l'objet d'une telle enquête.

Par ailleurs, si des actes criminels ont été commis par les personnes civiles impliquées lors de l'intervention policière, lors de leur détention ou précédemment, une enquête portant spécifiquement sur ces actes sera prise en charge par un autre corps de police.

ÉTAT D'AVANCEMENT DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES AU 31 MARS 2020

Années financières	Enquêtes déclenchées	Enquêtes en cours	À l'étude au DPCP	Enquêtes terminées ⁵
2016-2017⁶	32	0	0	32
2017-2018	45	0	1	44
2018-2019	43	2	5	36
2019-2020	42	25	10	7
Total	162	27	16	119

Parmi les 162 enquêtes indépendantes menées par le BEI depuis ses débuts en 2016, 27 enquêtes sont en cours, 16 enquêtes sont à l'étude au DPCP et 119 enquêtes sont terminées. À la suite de l'analyse de ces 119 rapports d'enquêtes indépendantes par le DPCP, aucune accusation n'a été portée contre des policiers.

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

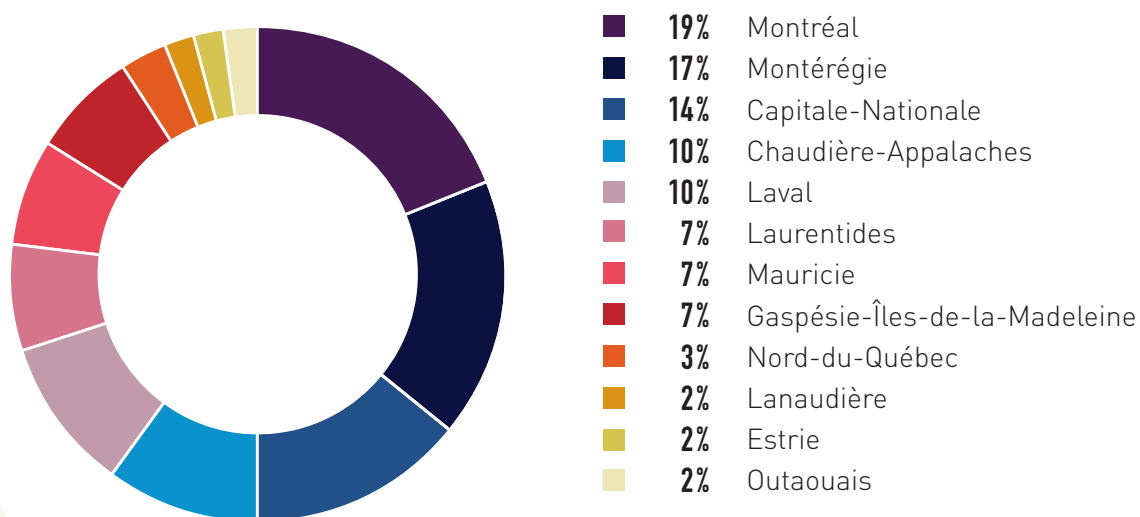
6 Les activités du BEI ont débuté le 27 juin 2016.

MOTIFS DE DÉCLENCHEMENT D'UNE ENQUÊTE INDÉPENDANTE ENTRE LE 1^{er} AVRIL 2019 ET 31 MARS 2020

Motifs	Nombre
Décès - détention par un corps de police	1
Blessure grave - détention par un corps de police	1
Décès - intervention policière - arme à feu utilisée par un policier	3
Blessure - intervention policière - arme à feu utilisée par un policier	2
Décès - intervention policière - véhicule impliqué	3
Blessure grave - intervention policière - véhicule impliqué	5
Décès - intervention policière - autre	13
Blessure grave - intervention policière - autre	15
Total	43

Au cours de l'exercice, deux civils ont été impliqués dans un même événement qui a fait l'objet d'une enquête indépendante, un a été blessé gravement et l'autre est décédé. Par conséquent, le total est donc de 43 motifs de déclenchement dans le cadre de 42 enquêtes indépendantes.

RÉPARTITION DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES



Lors de l'exercice, des enquêtes indépendantes ont été menées dans 12 des 17 régions administratives du Québec.

COÛT DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES PRISES EN CHARGE DU 1^{er} AVRIL 2019 AU 31 MARS 2020⁷

	Heures	Coûts (\$)
Rémunération⁸		
Heures supplémentaires ⁹	3 991	248 759
Sous-total	3 991	248 759
Frais de déplacement		
Avions (commerciaux et nolisés)	-	28 650
Location de postes de commandement mobiles	-	14 011
Essence	-	56 658
Frais de subsistance des enquêteurs	-	21 396
Hébergement	-	27 464
Autres ¹⁰	-	14 041
Sous-total	3 991	162 220
TOTAL	3 991	410 979

SERVICES DE SOUTIEN FOURNIS PAR LES CORPS DE POLICE DE NIVEAU 4,5 ET 6 DU 1^{er} AVRIL 2019 AU 31 MARS 2020

Nature de la demande	Service de police de la Ville de Québec	Service de police de la Ville de Montréal	Sûreté du Québec
Services en identité judiciaire	1	3	2
Services en reconstitution de collision	1	1	1
TOTAL	2	4	3

Un corps de police peut être appelé à fournir deux types de services lors d'une même enquête indépendante.

7 Seules les dépenses des enquêtes indépendantes prises en charge pendant cette période sont comptabilisées dans ce tableau.

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

9 Données extraites de documents internes du BEI. Les heures compensées en temps sont incluses dans ces données. Cela peut donc expliquer des écarts lorsque ces données sont comparées à d'autres déjà diffusées.

10 Sont comptabilisés, entre autres, les dépenses relatives à la location de salles, aux services d'un interprète, aux expertises mécaniques et à l'entreposage de véhicules impliqués lors d'un événement.

COÛT DES SERVICES DE SOUTIEN FOURNIS DU 1^{er} JANVIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2019

Corps de soutien	Heures à taux normal payées		Heures supplémentaires (HS) payées et compensées		Total — heures à taux normal et HS payées et compensées		Frais de déplacement/d'enquête	TOTAL (\$)
	Heures	Coûts (\$)	Heures	Coûts (\$)	Heures	Coûts (\$)	Coûts (\$)	
SPVM	126	8 778	440	32 199	566	40 977	274	41 251
SPVQ	539	33 899	1 160	82 815	1 699	116 714	7 490	124 204
TOTAL	665	42 677	1 600	115 014	2 265	157 691	7 764	165 455

Ces données nous ont été fournies par le Service de police de la Ville de Québec et le Service de police de la Ville de Montréal.¹¹ Il est à noter que la Sûreté du Québec, corps de police fournissant des services de niveau 6, n'a pas l'obligation légale de nous fournir ses données.

2.5

ENQUÊTES SUR DES ALLÉGATIONS RELATIVES À DES INFRACTIONS CRIMINELLES

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

Une fois ces enquêtes terminées, le BEI transmet un rapport d'enquête au DPCP, à moins que, dans le cas d'une allégation d'infraction à caractère sexuel commise par un policier dans l'exercice de ses fonctions, le directeur du BEI ne considère, après avoir pris connaissance des éléments de preuve recueillis, que l'allégation est « frivole ou sans

fondement ». Les dossiers dans lesquels seule la crédibilité de la victime pourrait être en cause sont systématiquement transmis au DPCP.

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

¹¹ RLRQ, chapitre P-13.1, art. 289.27. Le directeur de tout corps de police fournissant des services de niveau 4 (SPVQ) ou 5 (SPVM) doit transmettre au directeur du BEI, chaque année, un rapport faisant état des coûts pour chacun des services de soutien qu'il a fournis.

ÉTAT D'AVANCEMENT DES ENQUÊTES SUR DES ALLÉGATIONS RELATIVES À DES INFRACTIONS CRIMINELLES AU 31 MARS 2020

Prise en charge de l'enquête ¹² (année financière)	Nombre d'enquêtes prises en charge	En cours	Fermées par le directeur du BEI ¹³	Fermées après consultation du DPCP ¹⁴	À l'étude au DPCP	Décisions du DPCP Aucune accusation	Décisions du DPCP Accusations
2016-2017 ¹⁵	6	0	0	1	0	5	0
2017-2018	22	1 ¹⁶	5	5	0	10	1
2018-2019	31	4	8	7	4	6	2
2019-2020	80	46 ¹⁷	6	5	8	13	2
TOTAL	139	51	19	18	12	34	5

Le processus judiciaire est toujours en cours dans les cinq dossiers ayant fait l'objet d'accusations.

COÛT DES ENQUÊTES SUR DES ALLÉGATIONS RELATIVES À DES INFRACTIONS CRIMINELLES DU 1^{ER} AVRIL 2019 AU 31 MARS 2020¹⁸

	Heures	Coûts (\$)
Rémunération		
Heures supplémentaires	1 249	81 298
Sous-total	1 249	81 298
Frais de déplacement		
Avions commerciaux	-	52 574
Frais de subsistance	-	14 074
Hébergement	-	11 214
Autres ¹⁹	-	1 680
Sous-total		79 542
TOTAL	1 249	160 840

12 Il s'agit de toutes les enquêtes découlant des différents mandats d'enquêtes sur des allégations relatives à des infractions criminelles.

13 Conformément à la *Loi sur la police*, RLRQ, chapitre P-13.1

14 *Ibid.*

15 27 juin 2016 au 31 mars 2017

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

17 *Ibid.*

18 Données extraites de documents internes du BEI. Les heures normales de travail ne sont pas incluses dans ce tableau puisqu'elles ne sont pas comptabilisées par enquête.

19 Sont comptabilisés, entre autres, les dépenses relatives à la location de salles et aux services d'un interprète.

3.

LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1

UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES

EFFECTIF AU 31 MARS INCLUANT LE NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE RÉGULIER OU OCCASIONNEL, À L'EXCLUSION DES ÉTUDIANTS ET DES STAGIAIRES

Catégorie	2019-2020	2018-2019	Écart
Haute direction ²⁰	46	45	1
Professionnels	5	4	1
Techniciens	2	1	1
Personnel de bureau	3	2	1
Total	56	52	4

Formation et perfectionnement du personnel²¹

RÉPARTITION DES DÉPENSES TOTALES DESTINÉES À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL PAR CHAMP D'ACTIVITÉ

Champ d'activité	2019	2018
Favoriser le perfectionnement des compétences	83 571 \$	70 117 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	700 \$	0 \$

ÉVOLUTION DES DÉPENSES EN FORMATION

Répartition des dépenses en formation	2019	2018
Proportion de la masse salariale (%) ²²	1,5	-
Nombre moyen de jours de formation par personne	0,5	-
Somme allouée par personne ²³	-	-

²⁰ Incluant les enquêteurs, tous nommés par le gouvernement.

²¹ Contrairement aux années antérieures, la période de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019. Par conséquent, certaines données s'avèrent indisponibles.

²² La masse salariale du BEI du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 s'élevait à 5 508 k\$.

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

JOURS DE FORMATION SELON LES CATÉGORIES D'EMPLOI

Catégorie d'emploi	2019	2018
Emplois supérieurs ²⁴	8	12
Professionnels	11	11
Fonctionnaires	10	3

TAUX DE DÉPART VOLONTAIRE (TAUX DE ROULEMENT) DU PERSONNEL RÉGULIER²⁵

	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Taux de départ volontaire (%)	11,4	4,0	0,0

TAUX D'EMPLOYÉS AYANT REÇU DES ATTENTES ET TAUX D'EMPLOYÉS DONT LA PERFORMANCE A ÉTÉ ÉVALUÉE

	2019-2020
Taux d'employés ayant reçu des attentes (%)	100
Taux d'employés dont la performance a été évaluée (%) ²⁶	100

²⁴ Incluant les enquêteurs, tous nommés par le gouvernement.

²⁵ Le taux de départ volontaire de la fonction publique ne comprend pas les mouvements de type mutation.

²⁶ Les employés embauchés au cours des quatre derniers mois de l'année financière n'ont pas fait l'objet d'une évaluation de rendement.

3.2

UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES

DÉPENSES ET ÉVOLUTION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ²⁷

Catégorie budgétaire	Budget de dépenses 2019-2020 (000 \$)	Dépenses réelles 2019-2020 (000 \$)	Dépenses réelles 2018-2019 (000 \$)	Écart ²⁸ (000 \$)	Variation ²⁹ (%)
Rémunération	6 422	6 422	4 403	2 019	46
Fonctionnement	1 768	1 768	1 112	656	59
Investissement	5	5	0	5	0
TOTAL	8 195	8 195	5 515	2 680	49

La variation de 46 % de la rémunération s'explique principalement par l'ajout de la valeur des contributions de l'employeur. Ces contributions n'étaient pas incluses dans le budget de la rémunération des années antérieures.

La variation de 59 % du budget de fonctionnement s'explique, entre autres, par l'achat d'ameublement et la location d'un local supplémentaire.

²⁷ Les données financières présentées dans ce tableau correspondent à des résultats préliminaires, puisque les données vérifiées seront présentées par le ministre des Finances.

²⁸ Écart entre les dépenses de l'année antérieure et celles de l'année financière terminée.

²⁹ Résultat de l'écart divisé par les dépenses réelles de l'année antérieure.

UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

BILAN DES RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE RESSOURCES INFORMATIONNELLES

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

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

chapitre A-6.01) puissent produire leur reddition de comptes en ressources informationnelles, le ministère transmet l'information propre à chacun puisque les services informatiques sont assurés par la DTI. Toutefois, l'imputation des dépenses réelles et des prévisions budgétaires demeure la responsabilité du ministère. Ainsi, les données en ressources informationnelles n'ont pas d'influence sur les résultats du BEI.

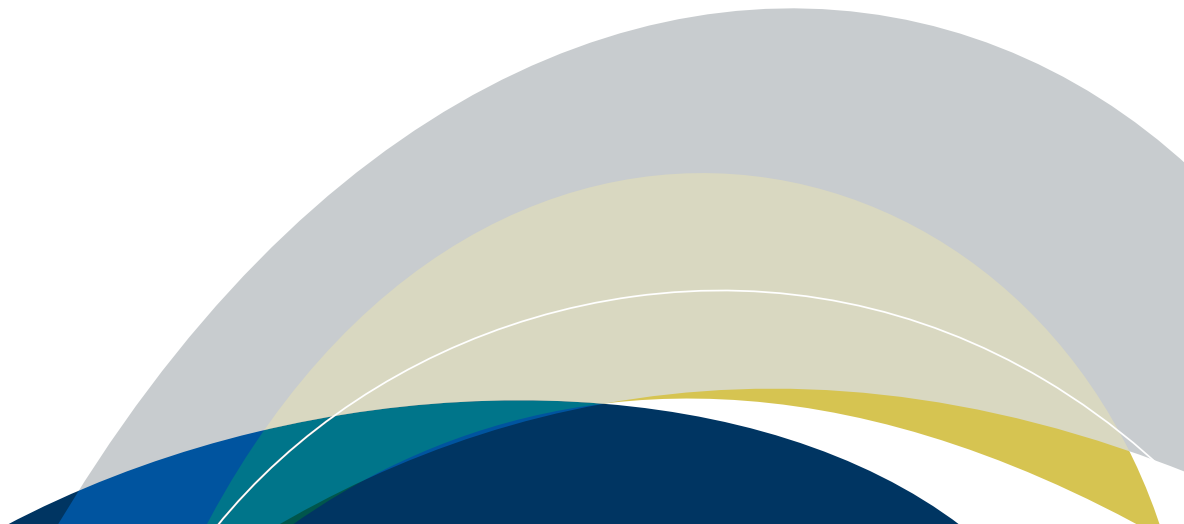
DÉPENSES ET INVESTISSEMENTS RÉELS EN RESSOURCES INFORMATIONNELLES EN 2019-2020

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet ³⁰	0	9
Activités ³¹	0	418
TOTAL	0	427

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

30 Interventions en ressources informationnelles constituant des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement*, RLRQ, chapitre G-1.03.

31 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 sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement*, RLRQ, chapitre G-1.03.



GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN HEURES RÉMUNÉRÉES POUR LA PÉRIODE DU 1^{er} AVRIL 2019 AU 31 MARS 2020

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
Personnel d'encadrement (emplois supérieurs) ³²	84 448	6 686	91 134	50
Personnel professionnel	8 966	149	9 115	5
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	7 504	0	7 504	4
Total 2019-2020	100 918	6 835	107 753	59
Total 2018-2019	78 371	4 402	82 773	45

Au 31 mars 2020, le BEI comptait 56 employés. Le niveau d'effectif fixé par le Conseil du trésor pour l'année 2019-2020 était de 49 employés. Cet écart s'explique par l'élargissement du mandat du BEI qui a justifié l'embauche de nouveaux enquêteurs.

Contrats de service

CONTRATS DE SERVICE COMPORTANT UNE DÉPENSE DE 25 000 \$ ET PLUS, CONCLUS ENTRE LE 1^{er} AVRIL 2019 ET LE 31 MARS 2020

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	0,00
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	0	0,00
Total des contrats de service	0	0,00

32 Le personnel d'encadrement inclus tous les enquêteurs nommés par le gouvernement. À ce titre, ils sont titulaires d'un emploi supérieur.

4.2

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pour contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 et à l'atteinte de plusieurs de ses objectifs, le BEI a mis en place un comité chargé d'élaborer son premier Plan d'action de développement durable (PADD). À la fin de mars 2020, les membres du comité ont terminé leurs travaux de réflexion et de rédaction d'un plan d'action qui répond aux exigences de la *Loi sur le développement durable*³³. Les 16 actions que le BEI entend réaliser soutiennent trois des

orientations de la Stratégie gouvernementale. Il s'agit des orientations 1, 4 et 5 qui visent respectivement le renforcement de la gouvernance en matière de développement durable, l'inclusion sociale et la réduction des inégalités sociales et économiques et enfin l'amélioration par la prévention de la santé de la population. La mise en œuvre du plan d'action de développement durable 2020-2021 du BEI débutera le 1^{er} avril 2020.

4.3

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

N'étant plus dispensé de ses obligations prévues à l'article 18 de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*³⁴ depuis août 2019,

le BEI a amorcé ses travaux en vue d'établir une procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles par ses employés.

4.4

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Données globales

EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2020

Nombre de personnes occupant un poste régulier

54

33 RLRQ, chapitre D-8.1.1

34 RLRQ, chapitre D-11.1

**NOMBRE TOTAL DES PERSONNES EMBAUCHÉES,
SELON LE STATUT D'EMPLOI, AU COURS DE LA PÉRIODE 2019-2020**

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
9	2	0	1

**Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones,
Autochtones et personnes handicapées³⁵**

EMBAUCHE DES MEMBRES DE GROUPES CIBLES EN 2019-2020

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2019-2020	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	9	0	0	0	0	0	0,0
Occasionnel	2	0	0	1 ³⁶	0	0	50,0
Étudiant	0	0	0	0	0	0	0,0
Stagiaire	1	0	0	0	0	0	0,0

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMBAUCHE GLOBAL DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES PAR STATUT D'EMPLOI³⁷

Statut d'emploi	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Régulier (%)	0,0	10,0	29,0
Occasionnel (%)	50,0 ³⁸	100,0 ³⁹	0,0
Étudiant (%)	0,0	0,0	0,0
Stagiaire (%)	0,0	0,0	0,0

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

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

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

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

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

ÉVOLUTION DE LA PRÉSENCE DES MEMBRES DES GROUPES CIBLES (EXCLUANT LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES) AU SEIN DE L'EFFECTIF RÉGULIER – RÉSULTATS COMPARATIFS AU 31 MARS DE CHAQUE ANNÉE

Groupe Cible	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (%)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2018 (%)
Anglophones	2	3,7	2	4,0	1	2,0
Autochtones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Personnes handicapées	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

ÉVOLUTION DE LA PRÉSENCE DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES (MVE) AU SEIN DE L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL – RÉSULTATS COMPARATIFS AU 31 MARS DE CHAQUE ANNÉE⁴⁰

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019 ⁴¹	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2018 (%)
MVE					Données non disponibles pour l'année de transition	Données non disponibles pour l'année de transition
Outaouais/Montérégie	6	10,7	7	13,0		

PRÉSENCE DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES (MVE) AU SEIN DE L'EFFECTIF RÉGULIER ET OCCASIONNEL – RÉSULTAT POUR LE PERSONNEL D'ENCADREMENT AU 31 MARS 2020⁴²

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

⁴⁰ La cible gouvernementale de représentativité à atteindre pour la région de l'Outaouais/Montérégie est de 17%.

⁴¹ Comparativement à l'année financière 2018-2019, les données du présent exercice excluent les titulaires d'emplois supérieurs, ce qui explique la diminution du nombre d'employés.

⁴² La cible gouvernementale de représentativité à atteindre est de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

Femmes

TAUX D'EMBAUCHE DES FEMMES EN 2019-2020 PAR STATUT D'EMPLOI

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	9	2	0	1	12
Nombre de femmes embauchées	5	2 ⁴³	0	1	8
Taux d'embauche des femmes (%)	55,6	100,0	0,0	100,0	66,7

TAUX DE PRÉSENCE DES FEMMES DANS L'EFFECTIF RÉGULIER AU 31 MARS 2020

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (hommes et femmes)	46	4	2	2	54
Femmes	16	4	2	2	24
Taux de représentativité des femmes (%)	34,8	100	100	100	44,4

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

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

Aucun dossier n'a été soumis au Centre de services partagés du Québec en lien avec ce programme en 2019-2020. De même, aucun nouveau participant n'a été accueilli depuis 2016.

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

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

4.5

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

Les membres du BEI sont des administrateurs publics. Ils sont tenus, dans l'exercice de leurs fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*⁴⁴, ainsi que par le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*⁴⁵, et sont liés par les dispositions de ceux-ci.

De plus, ayant un statut d'agent de la paix, les membres sont également tenus de respecter les devoirs et normes de conduite édictés par le *Code de déontologie des policiers du Québec*⁴⁶.

Ces documents sont publiés sur notre site Web sous l'onglet *Lois et règlements*.

4.6

ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

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

44 RLRQ, chapitre M-30

45 RLRQ, chapitre M-30, r. 1

46 RLRQ, chapitre P-13.1, r. 1

ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Au cours de la période de référence, le BEI a reçu 48 demandes formulées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (LAI)⁴⁷.

De plus, au 1^{er} avril 2019, 4 demandes étaient en traitement par la responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels.

Au 31 mars 2020, ces 52 demandes ont fait l'objet d'une décision et 7 demandes supplémentaires ont été traitées en application de l'article 67 de la LAI.

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

Au cours de la période de référence, 5 demandes de révision d'une décision ont été déposées auprès de la Commission d'accès à l'information (CAI). S'ajoutent à celles-ci 9 demandes qui étaient toujours pendantes devant la CAI au 1^{er} avril 2019.

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

Au 31 mars 2020, 13 dossiers sont donc pendants devant la CAI, 2 demandeurs d'accès s'étant désistés de leur demande de révision.

NOMBRE DE DEMANDES TRAITÉES EN FONCTION DE LEUR NATURE ET DES DÉLAIS

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	35	4	0
21 à 30 jours	10	2	0
31 jours et plus (le cas échéant)	1	0	0
TOTAL	46	6	0

47 RLRQ, chapitre A-2.1

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)	7	0	0	S.O.
Partiellement acceptée ⁴⁸	15	1	0	1, 9, 13, 14, 15, 28, 29, 31, 32, 36, 37, 38, 40, 48, 53, 54, 57, 59, 87, 88.
Refusée (entièrement)	2	2	0	
Autres ⁴⁹	22	3	0	1, 9, 13, 15, 42, 48, 88, 94, 95, 137.1.

MESURES D'ACCOMMODEMENT ET AVIS DE RÉVISION

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	5

4.8

EMPLOI ET QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

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

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

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

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

COMITÉ PERMANENT ET MANDATAIRE

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

STATUT DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

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

MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE INSTITUTIONNELLE

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

LE SUIVI DES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Aucune recommandation provenant de la Commission de l'administration publique (CAP) n'a été spécifiquement adressée au BEI. Par ailleurs, il entend tenir compte des recommandations relatives à la préparation des

rapports annuels de gestion des ministères et des organismes sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics émises par la CAP.

ANNEXE 1

RÉFÉRENCES SUR INTERNET ET RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Par téléphone

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30
Téléphone : 450 640-1350
Télécopieur : 450 670-6386

Par la poste et en personne

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

Bureau des enquêtes indépendantes
201, Place Charles-Le Moyne, bureau 6.01
Longueuil (Québec) J4K 2T5

Par Internet

info@bei.gouv.qc.ca
www.bei.gouv.qc.ca

Médias

Par téléphone

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30
Téléphone : 450 640-1350, poste 59226

Par Internet

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

Témoins

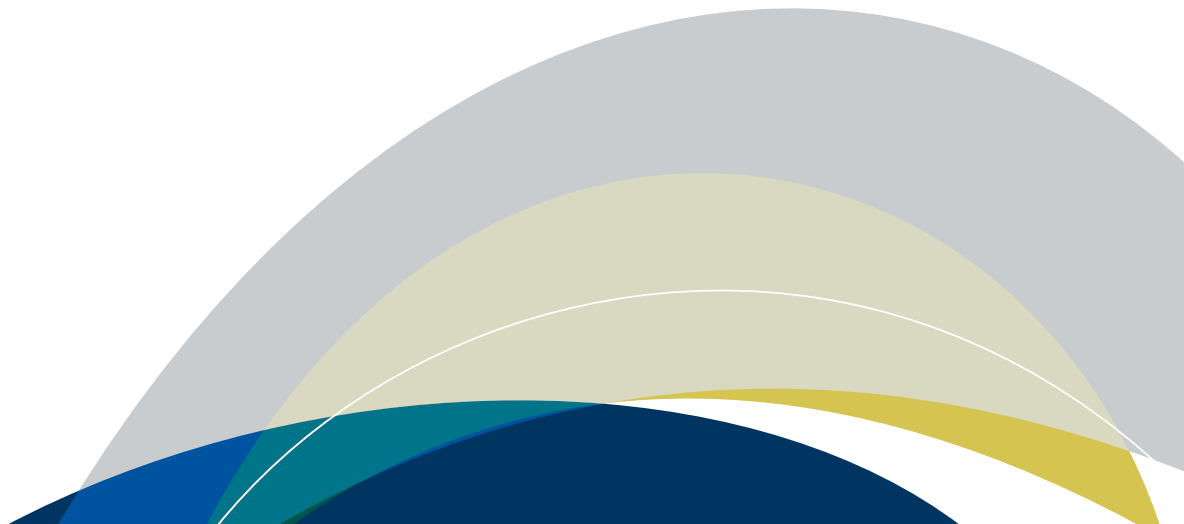
Par Internet

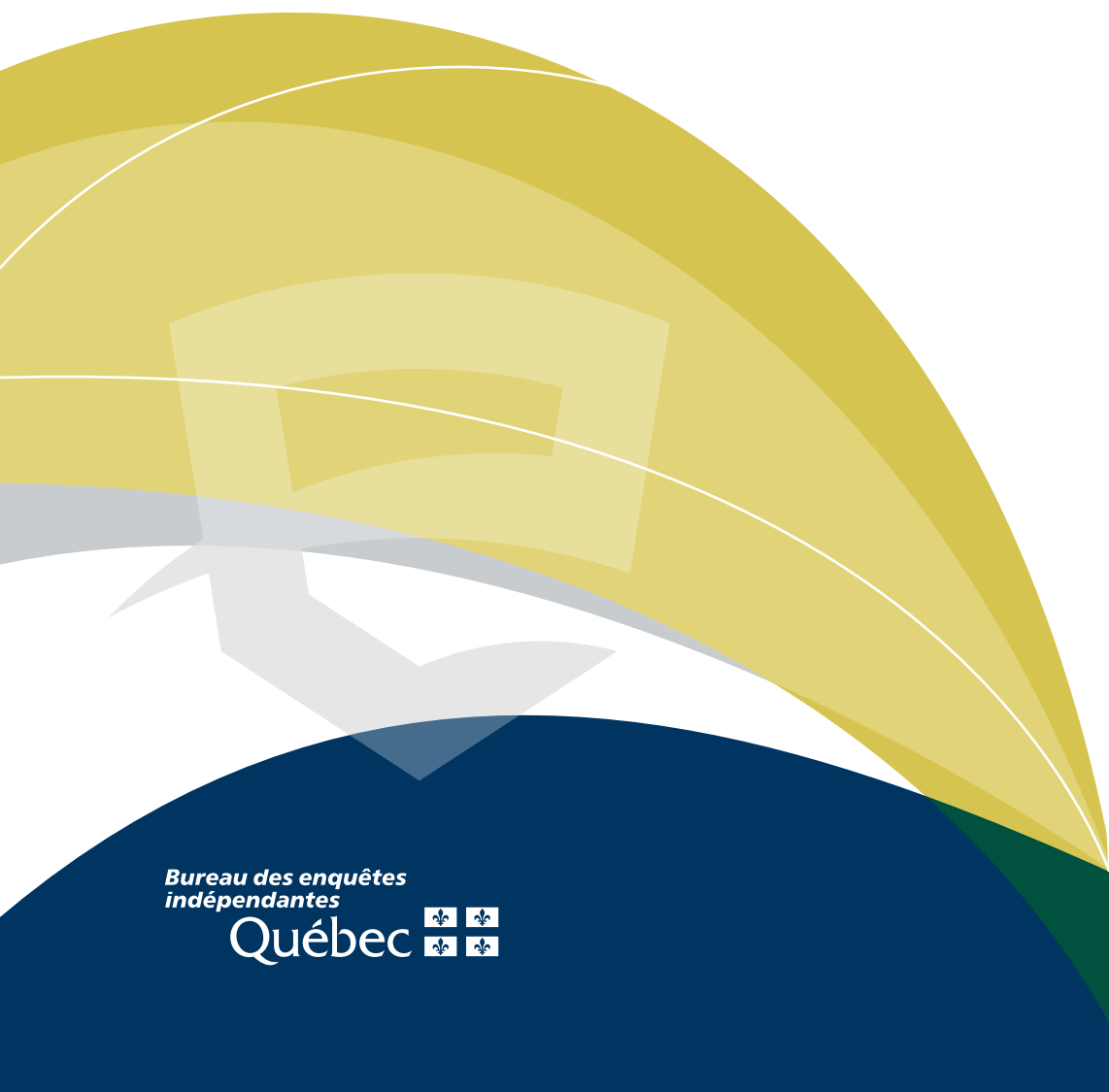
temoins@bei.gouv.qc.ca
www.bei.gouv.qc.ca/nous-joindre

Accès à l'information :

Par Internet

beiaccesinformation@bei.gouv.qc.ca
www.bei.gouv.qc.ca/organisme/acces-information





*Bureau des enquêtes
indépendantes*

Québec

