



RAPPORT ANNUEL DE GESTION

BUREAU DES ENQUÊTES
INDÉPENDANTES

**2023
2024**

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 – 2024

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

ISBN Version imprimée : 978-2-550-97969-2
ISBN Version électronique : 978-2-550-97970-8

© Gouvernement du Québec, 2024

Tous les droits réservés pour tous pays.
La reproduction et la traduction, même partielles, sont interdites sans l'autorisation des Publications du Québec.

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

MESSAGE DU MINISTRE

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



Madame la Présidente,

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel de gestion du Bureau des enquêtes indépendantes pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2024.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du plan stratégique 2023-2026 et de la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens de l'organisation.

iii

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, 29 août 2024

MESSAGE DU DIRECTEUR

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



Monsieur le Ministre,

C'est avec un immense plaisir que je vous présente le rapport annuel de gestion du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) pour l'exercice financier 2023-2024. Dans cette édition de notre rapport, le BEI fait état des résultats obtenus au cours de la dernière année financière. Le BEI est particulièrement fier de souligner ses réalisations favorisant l'accomplissement de sa mission comme en témoignent les pages qui suivent.

Dans la dernière année, nos enquêteurs ont été déployés dans quinze régions administratives de la province afin de remplir la mission de l'organisation, à la suite de la prise en charge de cinquante-huit enquêtes indépendantes. Les enquêteurs du BEI ont également pris en charge les enquêtes portant sur soixante-trois allégations d'infractions criminelles.

Le BEI effectue ses enquêtes avec rigueur, avec un standard de qualité répondant aux exigences légales ainsi qu'aux attentes de la population, et ce, dans des délais raisonnables. L'organisation a d'ailleurs pour objectif d'améliorer la performance de l'organisation en matière de livraison des rapports d'enquêtes au Directeur des poursuites criminelles et pénales.

Ayant à cœur le développement des opportunités de carrière à l'interne et l'enrichissement du contenu de nos programmes de formation, le BEI priorise le perfectionnement de son personnel pour atteindre ses objectifs.

De plus, l'organisation souhaite favoriser une meilleure connaissance de sa mission et de son rôle afin d'accroître son rayonnement au sein de la population. À travers différentes campagnes, y compris la refonte de son site web, l'organisation désire augmenter la diffusion d'information relativement à la mission du BEI et l'accès du public à ces informations.

Le soutien auprès des personnes impliquées et leurs familles, autant en enquête indépendante qu'en allégation criminelle, est primordial au bon déroulement des enquêtes du BEI. Le BEI a mis en place son Unité famille composée de six enquêteurs, qui a pour objectif d'apporter l'accompagnement nécessaire au bon traitement des sujets impliqués, de leurs familles ainsi que des victimes tout au long des enquêtes. Celle-ci vise notamment à outiller et spécialiser les enquêteurs afin de parfaire leur intervention auprès des personnes impliquées et à maintenir et développer des partenariats afin d'optimiser les processus opérationnels.

En conclusion, je désire profiter du dépôt de ce rapport annuel de gestion pour souligner l'excellent travail du personnel du BEI qui incarne nos valeurs au quotidien, soit l'impartialité, l'intégrité et la rigueur. Je souhaite aussi souligner la collaboration de tous nos partenaires, lesquels apportent une contribution essentielle à l'accomplissement de la mission du BEI.

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

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre Goulet
Longueuil, 29 août 2024

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et les informations contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2023-2024 du Bureau des enquêtes indépendantes* relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude, l'intégrité et la fiabilité des données, de l'information et des explications qui y sont présentées.

Le *Rapport annuel de gestion 2023-2024* décrit fidèlement la mission, les mandats et les valeurs organisationnelles du Bureau des enquêtes indépendantes. Il présente également les enjeux, les objectifs stratégiques, les indicateurs de suivi et les cibles à atteindre en regard du *Plan stratégique 2023-2026*. Il permet aussi de faire le suivi des engagements du BEI dans la cadre de sa *Déclaration de services aux citoyens*.

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

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

À ma connaissance, les résultats et les informations contenus dans le présent rapport sont fiables et correspondent à la situation comme elle se présentait au 31 mars 2024.

Le directeur

ORIGINAL SIGNÉ

Pierre Goulet
Longueuil, 29 août 2024



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 citoyennes et citoyens	16
2.3 Enquêtes indépendantes	20
2.4 Enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles	23
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	26
3.1 Utilisation des ressources humaines	27
3.2 Utilisation des ressources financières	28
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	29
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	30
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	31
4.2 Développement durable	32
4.3 Divulcation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	33
4.4 Accès à l'égalité en emploi	33
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	37
4.6 Allègement réglementaire et administratif	37
4.7 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	38
4.8 Application de la politique linguistique de l'état et de la directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle de l'administration	40
ANNEXE 1 – Références sur Internet et renseignements généraux	42

LISTE DES TABLEAUX

Chiffres clés l'année financière 2023-2024	4
Mieux faire connaître le rôle du BEI et accroître les occasions d'exposer le BEI	9
Consolider et développer des partenariats externes afin d'accroître les services	10
Une santé organisationnelle favorisant la mobilisation et la performance	10
Indicateur 1 : Taux d'augmentation de connaissance de la mission du BEI de la population québécoise	12
Indicateur 2 : Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les réseaux sociaux	12
Indicateur 3 : Taux d'augmentation des visites sur le site internet	12
Indicateur 4 : Proportion de personnes concernées par les enquêtes dirigées vers des services d'aides	13
Indicateur 5 : Nombre de jours moyens de formation spécialisée et continue par année	14
Indicateur 6 : Délai moyen entre la date de déclenchement d'une enquête indépendante et la date de remise du rapport au DPCP	15
Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de service aux citoyennes et citoyens	16
Délai entre la date de déclenchement d'une enquête indépendante et la date de remise du rapport au DPCP	19
État d'avancement des enquêtes indépendantes – du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	20
Motifs de déclenchement d'une enquête indépendante entre le 1 ^{er} avril 2023 et 31 mars 2024	20
Coût entre le 1 ^{er} avril 2023 et 31 mars 2024 des enquêtes indépendantes	21
Services de soutien fournis par les services de police de niveaux 4,5 et 6 du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023	22
Coûts des services de soutien du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2023	22
État d'avancement des enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles - du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	23
Coût entre le 1 ^{er} avril 2023 et 31 mars 2024 des enquêtes indépendantes des enquêtes relatives aux infractions d'allégations criminelles	24
Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste <u>régulier ou occasionnel</u> , à l'exclusion des étudiants et des stagiaires	27
Proportion de la masse salariale investie en formation	27
Nombre moyen de jours de formations par personne	27
Somme allouée par personne	27

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier	28
Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire	28
Dépenses et évolution par secteur d'activité	28
Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2023-2024	29
Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1 ^{er} avril 2023 au 31 mars 2024	31
Contrats de service comportant une dépense de 25 000\$ et plus, conclus entre le 1 ^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024	31
Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable pour la période 2023-2024	32
Effectif régulier au 31 mars 2024	33
Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2023-2024	33
Embauche des membres de groupes cibles en 2023-2024	34
Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	34
Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	35
Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	35
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 2024	35
Taux d'embauche des femmes en 2023-2024 par statut d'emploi	36
Taux de présence des femmes dans l'effectif <u>régulier</u> au 31 mars 2024	36
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais	38
Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues	39
Mesures d'accommodement et avis de révision	39
Émissaire et comité permanent	40
Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle	41



1. L'ORGANISATION

1.1 L'ORGANISATION EN BREF

Le Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) est un corps de police spécialisé. Il a été institué en 2013 et détient ses pouvoirs en vertu de la *Loi sur la police* (RLRQ, chapitre P-13.1). Bien qu'il relève du Ministre de la Sécurité publique, le BEI est un organisme indépendant. Il maintient une relation sans aucun lien de dépendance avec le gouvernement québécois dans le cadre de ses activités et il n'est pas subordonné à aucun corps policier.

Le BEI a débuté ses activités d'enquête le 27 juin 2016. Il mène des enquêtes indépendantes et enquêtes sur des allégations relatives à des infractions criminelles partout au Québec. Ses dirigeants et ses enquêteurs sont des agents de la paix qui détiennent conséquemment les pouvoirs et les devoirs découlant de ce statut.

Chaque enquête menée par le BEI se conclut par la rédaction d'un rapport complet, qui est soumis au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). Ce dernier, sur la base du rapport qui lui a été soumis, décide de porter ou non des accusations contre le policier. De plus, à la suite d'une enquête indépendante portant sur un événement lors duquel un civil est décédé, le BEI transmet également son rapport au Bureau du coroner.

Il importe également de souligner qu'en aucun temps, le BEI ne peut enquêter sur la conduite d'un policier qui aurait commis une faute professionnelle en vertu du *Code de déontologie des policiers du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r.1). Ce rôle est dévolu au Commissaire à la déontologie policière qui reçoit et examine les plaintes formulées en cette matière.

MISSION

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

Il enquête également toute allégation relative à une infraction à caractère sexuel commise par un policier en service.

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

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

VISION

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

VALEURS

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

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

Chiffres clés l'année financière 2023-2024

Chiffres clés	Description
56	Effectif du BEI ¹
10M	Dépenses du BEI
58	Enquêtes indépendantes prises en charge
63	Enquêtes sur des allégations d'infractions criminelles prises en charge
18	Enquêteurs ayant déjà été agents de la paix avant leur entrée en fonction au BEI
21	Enquêteurs n'ayant jamais été agents de la paix avant leur entrée en fonction au BEI

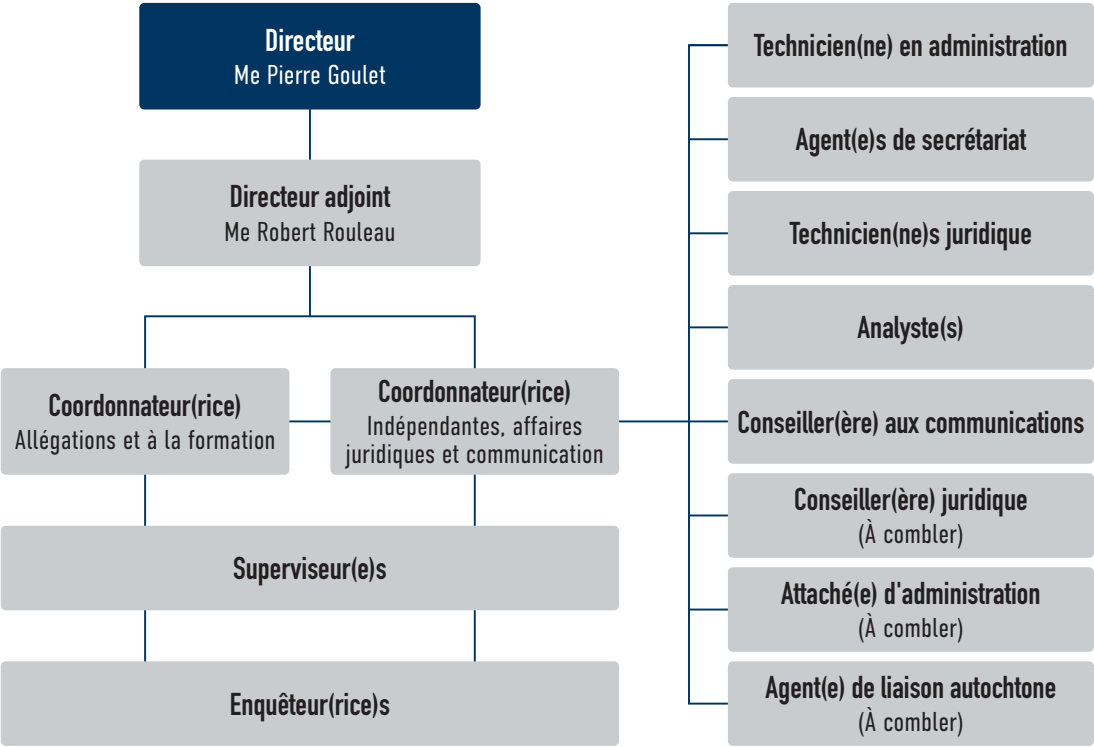
LA STRUCTURE ADMINISTRATIVE

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

L'équipe administrative est composée de neuf employés. L'équipe d'enquête est constituée quant à elle de deux coordonnateurs, de quatre superviseurs et de trente-neuf enquêteurs.

¹ Effectif au 31 mars 2024 incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires.

ORGANIGRAMME AU 31 MARS 2024



1.2 FAITS SAILLANTS

FORMATION DES ENQUÊTEURS DU BUREAU DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES

Afin de répondre à l'objectif 3.1 du Plan Stratégique 2023-2026 et étant donné l'adoption de la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement des organismes du domaine de la sécurité publique, le BEI participera à l'élaboration de propositions d'amendements au Règlement sur la sélection et la formation des enquêteurs du Bureau des enquêtes indépendantes. Dans l'attente de la refonte du règlement, le BEI forme ses membres en vertu des dispositions actuellement en vigueur. À cet égard, des discussions ont lieu avec l'École nationale de police du Québec (ENPQ) pour la tenue des cours.

Les enquêteurs du BEI ont suivi une formation développée par l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue et adaptée aux réalités du travail de ces derniers. Cette formation a pour but de permettre aux enquêteurs du BEI de consolider leurs valeurs d'impartialité, d'intégrité et de rigueur par l'acquisition de nouvelles compétences en lien avec les réalités vécues par les peuples autochtones. Plus précisément, elle leur permet, concrètement, lors d'une enquête, d'intervenir auprès des Autochtones, de manière à bâtir un lien de confiance basé sur la sécurisation culturelle. Cette formation est désormais incluse dans le programme de formation continue des enquêteurs du BEI.

Le BEI est fier de souligner que cinq enquêteurs, ayant un bagage professionnel civil, se sont dévoués aux études à temps plein pour l'obtention du diplôme en enquête spécialisée. La prochaine étape sera le programme de formation initiale en enquête policière. Ces 600 heures de formations sont réparties sur neuf semaines au Collège Ahuntsic et six semaines à l'ENPQ.

UNITÉ FAMILLE

Le BEI accorde une place importante aux familles ou aux sujets qui sont impliqués dans les événements liés aux déclenchements d'une enquête. Que ce soit un accompagnement constant auprès des familles et des sujets impliqués lors des enquêtes indépendantes ou un soutien important à l'enquêteur qui accompagne les victimes dans le cadre des dossiers en allégation, le BEI a de par sa mission une obligation d'offrir au quotidien une prestation de service de qualité aux personnes concernées et interpellées par nos enquêtes.

Tel que s'est engagé le BEI dans sa Déclaration de services aux citoyennes et citoyens, l'organisation verra à désigner un enquêteur à un rôle spécifique, soit d'assurer une communication constante avec les personnes impliquées dans un événement et leurs proches. L'enquêteur restera en lien avec eux pendant tout le processus de l'enquête, notamment pour les informer de son déroulement. Cet enquêteur a aussi pour mandat de référer aux ressources disponibles selon les besoins.

Par conséquent, le BEI porte une attention particulière, et ce, depuis sa création, dans le perfectionnement, tant opérationnel que formatif, relativement à l'accompagnement des familles et des victimes.

Afin de satisfaire la mise en place de l'objectif 2.1 du Plan stratégique 2023-2026, le BEI a donc créé l'Unité famille, une équipe composée des membres de l'organisation, tant civil qu'agent de la paix. L'objectif premier de cette unité sera de créer et de développer davantage de partenariats avec différents acteurs pour être en mesure de bâtir des ressources et s'assurer d'harmoniser les collaborations afin d'optimiser les informations auprès des familles ou des sujets lors de tels événements. Cette unité s'assurera également de diffuser des formations auprès du personnel d'enquête de notre organisation afin de mieux répondre aux besoins des personnes concernées, le tout de manière à parfaire son approche et son offre de service. Au-delà du développement d'un bottin de ressources et de développer l'équipe d'enquête à l'aide de formations, un membre de l'Unité famille sera toujours disponible afin d'agir en support à l'équipe «de garde» lors d'événements qui nécessiteront une assistance plus particulière.



2. LES RÉSULTATS

2.1 PLAN STRATÉGIQUE

RÉSULTATS RELATIFS AU PLAN STRATÉGIQUE

Le BEI présente les résultats de l'année 2023-2024 de son plan stratégique 2023-2026. Il s'agit du troisième plan stratégique de l'organisation qui a été déposé à l'Assemblée Nationale le 20 mars 2024.

Sommaire des résultats 2023-2024 relatifs aux engagements du *Plan stratégique 2023-2026*

ORIENTATION 1

Mieux faire connaître le rôle du BEI et accroître les occasions d'exposer le BEI

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats	Page
Objectif 1.1	Indicateur 1	2023-2024	2023-2024	
Augmenter la diffusion d'information en lien avec la mission du BEI	Taux d'augmentation de la connaissance de la mission du BEI de la population québécoise Mesure de départ : 58 % (valeur de référence : 58 %, sondage réalisé en 2019-2020)	+ 2 points de pourcentage de l'année de référence	Aucun sondage effectué	P. 12
	Indicateur 2	2023-2024	2023-2024	
	Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les médias sociaux Mesure de départ : 5 695 abonnés sur Twitter, Facebook, LinkedIn et Instagram (données du 25 octobre 2023)	+ 20 % par rapport à la mesure de départ	+14 %	P. 12
	Indicateur 3	2023-2024	2023-2024	
	Taux d'augmentation des visites sur le site interne Mesure de départ : 10 354 utilisateurs (données du 1 ^{er} janvier au 1 ^{er} juin 2023)	+3 % par rapport à la mesure de départ	+75 %	P. 12

ORIENTATION 2

Consolider et développer des partenariats externes afin d'accroître les services

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats	Page
Objectif 2.1	Indicateur 4	2023-2024	2023-2024	
Maintenir et développer des partenariats visant à accroître le soutien en ressource auprès de la clientèle visée (famille et personne impliquée)	Proportion de personnes concernées par les enquêtes dirigées vers des services d'aides Mesure de départ : 0 % pour l'année 2022-2023	20 %	29 %	P. 13

ORIENTATION 3

Une santé organisationnelle favorisant la mobilisation et la performance

Objectif	Indicateur	Cible	Résultats	Page
Objectif 3.1	Indicateur 5	2023-2024	2023-2024	
Actualiser et enrichir le contenu de nos programmes de formation	Nombre de jours moyens de formation spécialisée et continue par année Mesure de départ : 1 jour pour l'année 2022-2023	2	2,1	P. 14
Objectif 3.2	Indicateur 6	2023-2024	2023-2024	
Améliorer la performance du BEI en matière de livraison des rapports des enquêtes	Délai moyen entre la date de déclenchement d'une enquête indépendante et la date de remise du rapport au DPCP Mesure de départ : 5,83 mois pour l'année 2022-2023	5,2 mois	6,32 mois	P. 15

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2023-2024 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2023-2024

ENJEU 1 : RAYONNEMENT ET LEADERSHIP

Bien que le BEI soit entré en fonction en 2016, le rôle et les mandats du BEI sur la scène policière au Québec demeure source de questionnements de la part de la population et de certains membres de la communauté policière. Le BEI souhaite favoriser une meilleure connaissance de sa mission et de son rôle afin d'accroître son rayonnement au sein de la société.

ORIENTATION 1

Mieux faire connaître le rôle du BEI et accroître les occasions d'exposer le BEI

Diverses orientations visant à mieux faire connaître le rôle du BEI ont été identifiées dans les derniers plans stratégiques de l'organisation, mais diverses contraintes organisationnelles ont fait en sorte de reporter la tenue d'exercice de fond en ce sens. Le contexte social actuel, où l'accessibilité à l'information est une priorité, accentue la nécessité pour le BEI de mettre en place des outils d'information accessibles au grand public. Aussi, les attentes de la population à l'égard du BEI implique que l'organisation poursuive et priorise cette cible dans ce prochain plan stratégique. Le mandat du BEI étant très spécifique et ayant un public cible très précis, il est donc important de reconduire des actions pour continuer de faire connaître et vulgariser le rôle du BEI.

11

Objectif 1.1 : Augmenter la diffusion d'information en lien avec la mission du BEI

L'outil principal de diffusion du BEI est son site internet. Le BEI prévoit une refonte complète de ce dernier au cours de l'année 2023-2024. Avec cette refonte, du contenu informatif sera ajouté sur le site visant à fournir des informations en temps réel sur le déclenchement d'une enquête indépendante et, par la suite, des étapes qu'elle franchit. Le BEI souhaite par le fait même bonifier l'accessibilité aux informations disponibles sur son site afin de faciliter les recherches, mais surtout, afin de rendre plus explicite son mandat. De manière concrète, le BEI compte soumettre à la population un autre sondage afin de mesurer le degré de connaissance de la mission, du rôle et des mandats du BEI. Aussi, le BEI entend faire un suivi régulier afin de mesurer son taux de visite sur son site internet.

En parallèle, afin d'être plus proactif sur les réseaux sociaux, le BEI compte publier mensuellement des informations sur ses différents comptes corporatifs. Ces outils de communications serviront à rendre le BEI plus accessible pour la population, faire connaître ses diverses réalisations et augmenter son nombre d'abonnés sur les réseaux sociaux.

Au surplus, le BEI déploiera diverses actions pour communiquer ses informations stratégiques et dresser le bilan de son organisation au cours des prochaines années. Par actions de communication, il est entendu que le BEI pourra, à titre d'exemple, tenir des conférences de presse, tenir des entrevues journalistiques, présenter son organisation auprès de la communauté étudiante, etc.

Indicateur 1 : Taux d'augmentation de connaissance de la mission du BEI de la population québécoise

	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	+2 points de pourcentage de l'année de référence	+2 points de pourcentage de l'année précédente	+2 points de pourcentage de l'année précédente
Résultats	Aucun sondage effectué	S0	S0

Le BEI prévoit au cours de l'année 2024-2025 effectué un sondage auprès de la population québécoise. Cet échéancier permettra ainsi de mesurer les impacts des différentes actions prises au cours de l'année précédente dont la refonte globale du site web.

Indicateur 2 : Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les réseaux sociaux

	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	+20 % par rapport à la mesure de départ	+40 % par rapport à la mesure de départ	+60 % par rapport à la mesure de départ
Résultats	14 %	S0	S0

La mise en œuvre du plan de communication interne et externe de l'organisation s'est déroulée en janvier 2024 avec la collaboration du conseiller aux communications de l'organisation et de son équipe. Le taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les réseaux sociaux est en partie expliqué par le déploiement tardif des actions liées aux médias sociaux, celles-ci ayant débutées pendant le 4^e trimestre de l'exercice.

Indicateur 3 : Taux d'augmentation des visites sur le site internet

	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	+3 % par rapport à la mesure de départ	+5 % par rapport à la mesure de départ	+10 % par rapport à la mesure de départ
Résultats	+75 %	S0	S0

La mesure de départ n'ayant jamais été ciblée depuis la création du BEI, ce qui justifie l'écart marqué entre la cible et le résultat. Il est aussi important de prendre en note que les résultats peuvent être susceptibles de varier drastiquement d'une année financière à l'autre, et ce, selon les déploiements survenus et la couverture médiatique.

ENJEU 2 : UNE CULTURE DE COLLABORATION

Le développement et la consolidation de partenariats avec des acteurs clés tels les organismes de soutien ou encore les organisations gouvernementales, représentent pour le BEI une occasion d'enrichir et d'améliorer son efficience.

ORIENTATION 2

Consolider et développer des partenariats externes afin d'accroître les services

Le BEI souhaite établir et entretenir des liens efficaces et constructifs avec des personnes de l'extérieur de son organisation, organismes privés, communautaires et organisations gouvernementales qui sont utiles ou qui pourraient l'être pour la réalisation des objectifs organisationnels actuels ou futurs. Les interventions du BEI reposent en majorité sur la collaboration avec divers partenaires.

Objectif 2.1 : Maintenir et développer des partenariats visant à accroître le soutien en ressource auprès de la clientèle visée (famille et personne impliquée)

Pour accroître son soutien auprès des familles et/ou personnes impliquées, autant en enquête indépendante qu'en allégation criminelle, le BEI compte développer un bottin de ressources spécifiques aux besoins de sa clientèle. Cette action servira à soutenir les personnes victimes d'actes criminels, soutenir et référer les personnes endeuillées et assurer la référence à des services pour de l'aide psychologique. Le BEI doit régulièrement communiquer avec ses intervenants dans le cadre de ses enquêtes. Le BEI va ainsi développer des liens et des partenariats avec différentes ressources ou organismes afin de référer sa clientèle aux services adéquats. Ces partenariats permettront de créer des canaux de communications allégés.

Cet objectif sera mesuré à l'aide d'un outil interne comptabilisant le nombre et les types de ressources référées à la clientèle selon leur besoin. Les données seront transposées en pourcentage en fonction du nombre d'enquêtes effectuées par année, et ce, autant en enquête indépendante qu'en allégation.

Indicateur 4 : Proportion de personnes concernées par les enquêtes dirigées vers des services d'aides

	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	20%	50%	60%
Résultats	29%	50	50

Comme mentionné dans la section des faits saillants, le BEI a mis en place une «unité famille», qui a notamment pour objectif de diriger les personnes impliquées ou concernées aux services d'aide requis. L'unité famille a débuté ces travaux en janvier 2024.

ENJEU 3 : UNE SANTÉ ORGANISATIONNELLE FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA PERFORMANCE

Après quelques années d'activités, le BEI constate l'augmentation considérable des divers dossiers et redditions de compte à traiter ainsi que des projets structurants qu'il doit mettre en place pour maintenir sa performance organisationnelle.

Le contexte actuel de rareté de la main-d'oeuvre dans certains domaines d'affaires suscite une préoccupation grandissante au sein du BEI. Ce dernier doit voir à maintenir la motivation des membres du personnel afin de favoriser leur rétention.

ORIENTATION 3

Optimiser le fonctionnement interne en mobilisant le plein potentiel professionnel de l'organisation

Dans un contexte où l'environnement évolue constamment, il est nécessaire pour une organisation comme le BEI d'être en mesure de réagir et s'adapter. Le développement de l'ensemble de ses employés est essentiel pour assurer un fonctionnement interne. Le BEI doit également veiller en continu au développement de l'expertise de son personnel afin de maintenir et d'améliorer sa performance organisationnelle.

Objectif 3.1 : Actualiser et enrichir le contenu de nos programmes de formation

Le BEI exerce des activités dans un domaine d'affaires particulier. L'expérience et l'expertise de son personnel sont essentielles à la réalisation de sa mission. Le BEI entend donc implanter au cours des prochaines années une démarche de développement de carrière à l'interne. Le BEI souhaite bonifier l'offre de formation à l'ensemble du personnel. L'évolution constante du droit, des règles gouvernementales, des exigences de redditions de comptes et des techniques d'enquêtes requiert que le personnel du BEI maintienne son développement professionnel en continu. Cette façon de faire permettra notamment de préserver l'expertise actuelle au sein de l'organisation lorsque des départs à la retraite surviendront, ce qui contribuera à maintenir la performance du BEI. La formation est aussi une stratégie qui favorise la rétention, la mobilisation et l'implication des membres dans les projets structurants favorisant ainsi la santé organisationnelle.

Indicateur 5 : Nombre de jours moyens de formation spécialisée et continue par année

	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	2	3	5
Résultats	2,1	50	50

Avec la collaboration de différents partenaires, le BEI a déployé au cours de l'année une offre de formation adaptée aux besoins de l'ensemble de ses ressources dans le but d'assurer le développement et les connaissances dans les différents secteurs de l'organisation.

Objectif 3.2 : Améliorer la performance du BEI en matière de livraison des rapports d'enquêtes

En exerçant les différents leviers faisant partie de notre planification stratégique, notamment le développement d'une approche partenaire et l'intensification de la formation continue, le BEI vise à optimiser sa performance organisationnelle. Ceci se manifeste par un objectif de réduction des délais d'enquête, en continuation des chantiers d'amélioration entrepris à cet effet.

Indicateur 6 : Délai moyen entre la date de déclenchement d'une enquête indépendante et la date de remise du rapport au DPCP

	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	5,2 mois	5 mois	4,5 mois
Résultats	6,32 mois	SO	SO

Plusieurs facteurs peuvent expliquer un léger écart à la hausse entre la cible et le résultat concernant le délai moyen, comme par exemple les besoins d'expertises dans les dossiers d'enquête et la complexité de ceux-ci. S'ajoute aussi l'impact lors de départ ou d'absences prolongées en formation puisque les dossiers doivent être pris en charge par de nouveaux enquêteurs.

2.2 DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET CITOYENS

Sommaire des résultats des engagements de la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2023-2024	Résultats 2022-2023	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021
Engagement 1 Des relations respectueuses et sans parti pris	Moyens variés Mesures pour que les relations du personnel et des enquêteurs soient impartiales et respectueuses	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Engagement 2 La confidentialité de l'information que nous détenons	Le personnel et les enquêteurs du BEI veillent à protéger les informations détenues et les renseignements recueillis selon les lois en vigueur.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Engagement 3 L'accessibilité à nos services	Divers moyens de communication pour joindre le personnel du BEI Courrier électronique, courrier postal et téléphone traités pendant les heures ouvrables Courriels « témoins d'un événement » transmis au superviseur d'une enquête indépendante dans les meilleurs délais	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2023-2024	Résultats 2022-2023	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021
Les enquêtes indépendantes						
Engagement 4 La mobilisation et le déploiement	Équipe d'enquêteurs mobilisée dès qu'une enquête indépendante est déclenchée Déploiement de l'équipe d'enquêteurs sur les lieux de l'événement dans les meilleurs délais	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Engagement 5 Les communications avec le civil impliqué dans un événement ou sa famille	Communications lors des différentes étapes d'une enquête indépendante : - dès le début de l'enquête indépendante; - tous les deux mois, jusqu'à la fin de l'enquête, à moins que le civil ou la famille ait signifié ne pas le souhaiter; - lors de la remise du rapport d'enquête au DPCP - au moment où le DPCP a rendu publique sa décision de porter ou non des accusations contre le ou les policiers impliqués. - les policiers impliqués dans un événement ont également été avisés des différentes étapes de l'enquête.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Engagement 6 Les délais de transmission des rapports d'enquêtes indépendantes au Directeur des poursuites criminelles et pénales	Transmission des rapports d'enquêtes indépendantes dans un délai de 9 mois au DPCP	70% des rapports transmis au DPCP dans un délai de 9 mois suivants le déclenchement d'une enquête indépendante	86,7%	96%	100%	84%

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2023-2024	Résultats 2022-2023	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021
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.	S.O.	S.O.	S.O.
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; - informent la victime qu'elle peut porter plainte pour la possible commission d'un acte dérogatoire au <i>Code de déontologie des policiers du Québec</i>; - dirigent, au besoin, la victime vers des ressources de soutien; - accompagnent la victime au cours des procédures judiciaires, le cas échéant.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Délai entre la date de déclenchement d'une enquête indépendante et la date de remise du rapport au DPCP

Année	Nombre de rapports transmis	Durée moyenne de l'enquête (mois)	Nombre de rapports transmis en 9 mois et moins
2016-2017	2	5,62	2 (100%)
2017-2018	20	11,63	4 (20%)
2018-2019	58	13,37	5 (9%)
2019-2020	55	9,88	21 (38%)
2020-2021	55	7,23	46 (84%)
2021-2022	56	4,52	56 (100%)
2022-2023	49	5,82	47 (96%)
2023-2024	30	6,32	26 (87%)

2.3 ENQUÊTES INDÉPENDANTES

Le BEI enquête 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.

État d'avancement des enquêtes indépendantes – du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

	Enquêtes déclenchées	Enquêtes en cours	À l'étude au DPCP	Enquêtes terminées ²
2016-2017 ³	32	0	0	32
2017-2018	45	0	0	45
2018-2019	43	0	0	43
2019-2020	42	0	0	42
2020-2021	51	0	0	51
2021-2022	52	0	0	52
2022-2023	57	0	8	49
2023-2024	58	28	21	9
Total	380	28	29	323

Parmi les 58 enquêtes indépendantes menées par le BEI, 7 enquêtes impliquaient un membre d'une communauté autochtone pour un délai moyen de transmission au DPCP de 6,51 mois.

Le délai moyen de transmission au DPCP des 30 dossiers soumis de l'année 2023-2024 est de 6,32 mois.

Motifs de déclenchement d'une enquête indépendante entre le 1^{er} avril 2023 et 31 mars 2024

Motifs	Nombre
Décès – détention par un corps de police	2
Blessure grave – détention par un corps de police	2
Décès – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	4
Blessure – intervention policière – arme à feu utilisée par un policier	2
Décès – intervention policière – véhicule impliqué	4
Blessure grave – intervention policière – véhicule impliqué	14
Décès – intervention policière – autre	21
Blessure grave – intervention policière – autre	9
Total	58

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

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

Coût entre le 1^{er} avril 2023 et 31 mars 2024 des enquêtes indépendantes

	Heures	Coûts (\$)
Rémunération⁴		
Heures supplémentaires ⁵	5 967	528 961 ⁶
Sous-total	5 967	528 961
Frais de déplacement		
Avions (commerciaux et nolisés)	-	182 208
Location de postes de commandement mobiles ⁷	-	44 352
Essence	-	46 500
Frais de subsistance des enquêteurs	-	22 340
Hébergement	-	44 035
Autres ⁸	-	15 950
Sous-total	-	339 435
TOTAL	5 967	868 396

Le tableau ci-haut illustre un écart marqué quant aux coûts reliés aux heures supplémentaires entre l'année financière 2022-2023 et 2023-2024. Cet écart s'explique notamment par les différentes modalités mises en place entre le syndicat des enquêteurs du BEI et la direction de celui-ci.

De plus, le BEI trouve important de souligner une descente importante des coûts en matière d'essence étant donné l'acquisition de véhicules hybrides pour la quasi-totalité de la flotte automobile.

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

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

5 Données tirées de documents internes du BEI. Les heures compensées en temps sont incluses dans ces données, d'où l'écart probable par rapport aux données diffusées sur le Web qui ne tiennent compte que des heures supplémentaires payées.

6 Incluant les compensations reliées aux journées fériés de garde.

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

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

Services de soutien fournis par les services de police de niveaux 4,5 et 6 du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023

En vertu de l'article 289.20 de la Loi sur la police, 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. 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.

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	9	10
Services en reconstitution de collision	1	8	3
Total	2	17	13

Notez qu'un même corps de police peut être appelé à fournir deux services lors d'une même enquête indépendante. Le BEI souligne la formation de deux policiers judiciaires et l'embauche de deux techniciens en identité judiciaire afin de poursuivre son objectif à moyen terme d'avoir une autonomie complète en la matière.

Coûts des services de soutien du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023

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	106	8 581,19	773	70 072,71	879	78 653,90	1 099,50	79 753,40
SPVQ	52	3 499,56	87	7 459,75	139	10 959,31	1 221,32	12 180,63
SQ	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
TOTAL	158	12 080,75	860	77 532,46	1 018	89 613,21	2 320,82	91 934,03

2.4 ENQUÊTES RELATIVES AUX ALLÉGATIONS D'INFRACTIONS CRIMINELLES

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

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

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

État d'avancement des enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles - du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Prise en charge de l'enquête (année de référence)	Nombre d'enquêtes prises en charge	En cours	Fermées par le directeur du BEI ⁹	Fermées après consultation du DPCP ¹⁰	À l'étude au DPCP	Décisions du DPCP Aucune accusation	Décisions du DPCP Accusations
2016-2017 ¹¹	7	0	2	5	0	5	0
2017-2018	22	0	5	17	0	16	1
2018-2019	36	0	12	23	1	21	2
2019-2020	85	0	19	66	0	59	7
2020-2021	91	4	39	48	0	46	2
2021-2022	81	3	15	59	4	52	7
2022-2023	76	8	3	53	12	51	2
2023-2024	63	18	2	32	11	32	0
TOTAL	461	33	97	303	28	282	21

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

10 *Idem.*

11 26 juin 2016 au 31 mars 2017.

Ce tableau inclut toutes les enquêtes découlant des différents mandats d'enquêtes relatives aux allégations d'infractions criminelles et fait état de l'avancement de celles-ci au 31 mars 2024. Le délai moyen de soumission des dossiers d'enquête est de 3,87 mois.

Les enquêtes font état de 43 dossiers impliquant un membre d'une communauté autochtone. 30 de ces enquêtes ont été soumises au DPCP dans un délai moyen de 4,20 mois et 0 a fait l'objet d'une décision du DPCP de déposer des accusations criminelles.

Coût entre le 1^{er} avril 2023 et 31 mars 2024 des enquêtes indépendantes des enquêtes relatives aux infractions d'allégations criminelles ¹²

	Heures	Coûts (\$)
Rémunération		
Heures supplémentaires	1 114	94 911 ¹³
Sous-total	1 114	94 911
Frais de déplacement		
Avions commerciaux	-	0
Frais de subsistance	-	6 410
Hébergement	-	12 000
Autres ¹⁴	-	4 016
Sous-total		22 426
TOTAL	1 114	117 337

12 Données tirées de documents internes du BEI. Les heures régulières de travail ne sont pas incluses puisqu'elles ne sont pas comptabilisées par enquête.

13 Incluant les heures supplémentaires reliées à deux projets spéciaux.

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



1



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 stagiaires¹⁵

Secteur d'activité	2023-2024	2022-2023	Écart
1. Direction	8	9	[1]
2. Personnel d'enquête	39	33	6
3. Personnel administratif	9	7	2
Total	56	49	7

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL¹⁶

Proportion de la masse salariale investie en formation

	2023
Proportion de la masse salariale (%)	2,8%

27

Nombre moyen de jours de formations par personne

	2023
Cadre	1,25
Professionnel	1
Fonctionnaire	1
Enquêteurs	15,3
Total	18,55

Le BEI est fier de souligner, cinq enquêteurs, ayant un bagage professionnel civil, qui se sont dévoués aux études à temps plein pour l'obtention du diplôme en enquête spécialisée.

Somme allouée par personne

	2023
Somme allouée par personne	3 920

¹⁵ Contrairement aux années précédentes, la nomenclature des emplois est colligée par « secteurs d'activités » et non par catégorie d'emplois. Les données des années antérieures ont été ajustées en ce sens.

¹⁶ Par année civile.

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

	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Taux de départ volontaire (%)	12	8,16	22,3

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

	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	2	2	2

3.2 UTILISATION DES RESSOURCES FINANCIÈRES¹⁷

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Catégorie budgétaire	Budget de dépenses 2023-2024 (000 \$)	Dépenses réelles 2023-2024 (000 \$)	Écart ¹⁸ (000 \$)	Dépenses réelles 2022-2023 (000 \$)
Rémunération	7 004	7 761	757	7 011
Fonctionnement	2 041	1 996	[45]	1 732
Total	9 045	9 757	712	8 743

L'écart entre le budget et les dépenses réelles s'explique notamment par les différentes modalités mises en place entre le syndicat des enquêteurs et la direction du BEI, comme par exemple la méthode de calcul du temps supplémentaire et la rétroaction de celui-ci. De plus, le BEI a procédé à l'embauche de cinq ressources contractuelles à l'automne 2023.

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

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

3.3 UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES

BILAN DES RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Il est à noter que La Direction générale des ressources informationnelles et de la transformation numérique du Ministère de la Sécurité publique (MSP) offre au BEI des services de soutien et de développement informatiques ainsi que des services d'acquisition. L'ensemble des projets actuels en développement informatique est travaillé en collaboration avec celle-ci.

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

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2023-2024

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet ¹⁹	2,6	21,1
Activités ²⁰	59,6	258,4
Total	62,2	279,5

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

19 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)

20 Toutes autres interventions en ressources informationnelles, récurrentes et non récurrentes, qui ne constituent pas des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la Loi.

4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

4.1 GESTION ET CONTRÔLE DES EFFECTIFS

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2023
au 31 mars 2024

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures sup- plémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3]/1 826,3	2022-2023 Total en ETC transposés [5]	Évolution [6] = [4] - [5]
1. Enquêteurs du BEI	79 271	7 081	86 352	47	43	4
2. Personnel professionnel	3 441	112	3 553	2	3	[1]
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	9 708	103	9 811	5	7	[2]
Total 2023-2024	92 420	7 296	99 716	54	53	1

31

CONTRATS DE SERVICE

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le
1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	1	30 000
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	1	1M
Total des contrats de service	2	1,30 M

4.2 DÉVELOPPEMENT DURABLE

En 2023-2024, le BEI a procédé à l'élaboration de son Plan d'action de développement durable (PADD) 2023-2028.

Pendant la période de référence 2023-2024, le Plan stratégique 2023-2026 du BEI a également été déposé.

Le PADD prend en compte le Plan stratégique afin de créer un effet de levier relativement aux actions de l'organisation. Le tout, pour contribuer de façon plus ambitieuse à la Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028.

Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable pour la période 2023-2024

Sous-objectifs	Action	Indicateurs	Cibles 2023-2024	Résultats 2023-2024	Atteinte de la cible
5.1.1 Évaluer la durabilité des interventions	1. Évaluer la durabilité des interventions organisationnelles	1. Proportion des interventions organisationnelles ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité	50 %	50 %	Atteinte

SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS

Le BEI a procédé à l'évaluation de la durabilité du plan stratégique. L'évaluation d'un autre projet structurant au sein de l'organisation, encadrement des pièces à conviction et obligations afférentes, a été envisagée sans toutefois se réaliser.

Quelques pistes de bonifications sont ressorties de cet exercice. De ces pistes, notons l'élaboration d'une directive de prise en compte des principes de développement durable. L'élaboration de cette directive augmenterait le niveau de sensibilisation organisationnelle en matière de développement durable et faciliterait l'entièreté du processus menant à la réalisation des évaluations de la durabilité des interventions structurantes.

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* (RLRQ, chapitre D-11.1), depuis août 2019, le BEI a approuvé sa procédure facilitant la divulgation d'actes répréhensibles par ses employés.

4.4 ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

DONNÉES GLOBALES

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

Effectif régulier au 31 mars 2024

33

Nombre de personnes occupant un poste régulier

50

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2023-2024²¹

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
8	6 ²²	1	1

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

22 Incluant un renouvellement de contrat.

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES ET ETHNIQUES (MVE), ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES²³

Embauche des membres de groupes cibles en 2023-2024²⁴

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2023-2024	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	8	0	0	1	0	1	12,5
Occasionnel	6	0	0	0	0	0	0
Étudiant	1	0	0	0	0	0	0
Stagiaire	1	0	0	0	0	0	0

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

Statut d'emploi	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Régulier (%) ²⁵	12,5	14	100
Occasionnel (%)	0	0	0
Étudiant (%)	0	50	0
Stagiaire (%)	0	0	0

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

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

25 Idem.

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 année²⁶

Groupe Cible	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2024 (%)	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)
Anglophones	1	2	1	2	0	0
Autochtones	1	2	-	-	-	-
Personnes handicapées	-	-	-	-	-	-

Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année²⁷

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2024	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024 (%)	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)
MVE						
Outaouais/Montérégie	3	6,0	3	6,0	9	22,0

Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2024²⁸

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	1 ²⁹	12,5

²⁶ Voir note général au début de la section 4.4. concernant les données sur le personnel régulier.

²⁷ La cible gouvernementale de représentativité à atteindre pour la région de l'Outaouais/Montérégie est de 17 %.

²⁸ La cible gouvernementale de représentativité à atteindre est de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

²⁹ Poste d'encadrement par intérim.

FEMMES

Taux d'embauche des femmes en 2023-2024 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	8	6	1	1	16
Nombre de femmes embauchées	4	2	1	0	7
Taux d'embauche des femmes (%)	50	33	100	0	44

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2024

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel d'enquête	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (hommes et femmes)	8	34	3	2	3	50
Femmes	2	16	2	2	3	25
Taux de représentativité des femmes (%)	25	47	66	100	100	50

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

Le BEI a été exempté de répondre à cette obligation légale pour l'année 2023-2024 étant donné que son Rapport annuel de gestion 2021-2022 indiquait que moins de 50 personnes occupaient un poste régulier au sein de l'organisation (*Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, RLRQ, c. E-20.1, article 61.1).

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

Le Directeur et le Directeur adjoint du BEI sont des administrateurs publics. Ils sont tenus, dans l'exercice de leurs fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (RLRQ, chapitre M-30), ainsi que par le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (RLRQ, chapitre M-30, r.1), et sont liés par les dispositions de ceux-ci.

De plus, ayant un statut d'agent de la paix, les membres du BEI sont tenus de respecter les devoirs et normes de conduite édictés par le *Code de déontologie des policiers du Québec* (RLRQ, chapitre P-13.1, r.1).

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

4.6 ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

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

4.7 ACCÈS AUX DOCUMENTS ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Au cours de la période de référence, le BEI a reçu 84 demandes formulées en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (LAI).

7 demandes reçues dans la période de référence précédente étaient en traitement et ont également reçu une décision dans la période de référence 2023-2024.

Concernant les 84 demandes reçues, au 31 mars 2024, 81 demandes ont fait l'objet d'une décision, 3 demandes étaient en traitement.

Relativement aux 81 demandes qui ont été reçues pendant la période de référence et qui ont fait l'objet d'une décision pendant cette même période, 30 demandes sont en provenance d'un ministère ou organisme.

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	11	51	0
21 à 30 jours	3	4	0
31 jours et plus (le cas échéant)	4	8	0
Total	18	63	0

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées
Acceptée (entièrement)	4	27	0	S.O.
Partiellement acceptée ³⁰	7	1	0	9, 9 al. 2, 47 (3), 47 (4), 67
Refusée (entièrement)	2	33	0	1, 9 al. 2, 15, 28 (1), 28 (2), 28 (3), 53, 54, 59
Autres ³¹	5	2	0	1, 47 (4)

Au cours de la période de référence 2023-2024, 19 demandes de révision d'une décision ont été déposées auprès de la Commission d'accès à l'information (CAI). Au 31 mars 2024, les 19 dossiers sont toujours pendants devant la CAI.

Le BEI n'a introduit aucune demande auprès de la CAI en vertu de l'article 137.1 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1).

39

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 CAI	18

30 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.

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

4.8 APPLICATION DE LA POLITIQUE LINGUISTIQUE DE L'ÉTAT ET DE LA DIRECTIVE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE AUTRE LANGUE QUE LA LANGUE OFFICIELLE 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.

Émissaire et comité permanent

40

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une émissaire ³² ?	Non
Avez-vous un comité permanent ou avez-vous choisi de mettre en place un comité permanent ?	Non
Si oui, combien y a-t-il eu de 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 l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État ?	S.O.
Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :	

32 À titre informatif, le mandataire porte le titre d'émissaire depuis le 1^{er} juin 2023.

Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

Questions	Réponse
Est-ce que votre organisation dispose d'une directive particulière approuvée par le ministre de la Langue française ?	Non (La création et l'adoption d'une politique est prévue pour l'année 2024-2025)
Si vous avez une directive particulière :	
• Indiquez la date à laquelle elle a été approuvée par le ministre de la Langue française :	S.O.
• Combien d'exceptions cette directive compte-t-elle ?	
Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration</i> et le <i>Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ?	Non
Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions :	S.O.
Au cours de l'exercice, quelle proportion des employés de votre organisation a reçu de l'information concernant la directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle (du ministre ou particulière) afin d'assurer une utilisation exemplaire du français conformément aux dispositions de la <i>Charte de la langue française</i> ?	S.O.

ANNEXE 1 – RÉFÉRENCES SUR INTERNET ET RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Par téléphone

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

Téléphone : 450 640-1350

Télécopieur : 450 670-6386

Par la poste et en personne (du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30)

Bureau des enquêtes indépendantes

201, Place Charles-Le Moyne, bureau 6.01

Longueuil (Québec) J4K 2T5

Par Internet

info@bei.gouv.qc.ca

www.bei.gouv.qc.ca

MÉDIAS :

Par téléphone

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

Téléphone : 450 640-1350, poste 59226

Par Internet

medias@bei.gouv.qc.ca

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

ACCÈS À L'INFORMATION :

Par Internet

beiaccesinformation@bei.gouv.qc.ca

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



