



COMMISSAIRE À LA LUTTE
CONTRE LA CORRUPTION

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2021-2022

DU COMMISSAIRE À LA LUTTE
CONTRE LA CORRUPTION

INCLUANT LE RAPPORT
D'ACTIVITÉ DE L'UPAC



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

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au :

Commissaire à la lutte contre la corruption

2100, avenue Pierre-Dupuy
Aile 2, 3^e étage, local 3010
Montréal (Québec) H3C 3R5

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

Ce rapport est également accessible en version électronique à l'adresse suivante : www.upac.gouv.qc.ca, sous la rubrique Publications.

Dépôt légal – 2022
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-92454-8 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-92455-5 (version PDF)

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

© Gouvernement du Québec, 2022

Avis au lecteur :

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

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2021-2022

DU COMMISSAIRE À LA LUTTE
CONTRE LA CORRUPTION

INCLUANT LE RAPPORT
D'ACTIVITÉ DE L'UPAC



COMMISSAIRE À LA LUTTE
CONTRE LA CORRUPTION

MESSAGE DU MINISTRE

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



Monsieur le Président,

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel de gestion du Commissaire à la lutte contre la corruption pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2022.

Ce rapport répond aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* ainsi qu'aux autres obligations législatives et gouvernementales ayant cours. Il rend compte notamment des résultats atteints au regard du *Plan stratégique 2021-2024* et de la *Déclaration de services aux citoyens* de l'organisation.

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

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

ORIGINAL SIGNÉ

François Bonnardel

Québec, novembre 2022

MESSAGE DU COMMISSAIRE

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



Monsieur le Ministre,

Je vous sou mets le rapport annuel de gestion 2021-2022 du Commissaire à la lutte contre la corruption.

Il présente les résultats de la première année de mise en œuvre de la planification stratégique 2021-2024, qui met de l'avant trois grandes orientations :

- ▼ Mobiliser nos talents vers le développement de l'expertise;
- ▼ Accroître notre notoriété et notre leadership;
- ▼ Consolider notre organisation et innover dans nos façons de faire.

Il fait également état des activités de l'Unité permanente anticorruption (UPAC) en matière de prévention, d'intégrité des entreprises, de vérification et d'enquête.

Cette année, nous avons franchi une étape sans précédent dans l'histoire de l'UPAC en intégrant la toute première cohorte de policiers du Commissaire à la lutte contre la corruption. Notre mission est complexe et commandait que des ressources spécialisées et permanentes s'y dévouent pleinement. Nous sommes particulièrement fiers de paver la voie à un nouveau modèle, où policiers de carrière et policiers spécialisés issus de la nouvelle voie d'accès à la fonction d'enquêteur travaillent main dans la main pour renforcer les actions de lutte contre la corruption dans le secteur public.

En terminant, je tiens à souligner que le nombre de dénonciations a plus que doublé cette année par rapport au dernier exercice, et j'aimerais remercier tous les citoyens du Québec qui nous ont communiqué des renseignements pertinents pour nos enquêtes, nos vérifications et nos activités de prévention. Par ces dénonciations, ils contribuent à protéger le Québec de la corruption.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Ministre, mes salutations distinguées.

Le commissaire à la lutte contre la corruption,

ORIGINAL SIGNÉ

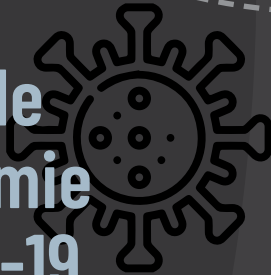
Frédéric Gaudreau

Montréal, novembre 2022

ANNÉE EN BREF

2021-2022

Gestion de la pandémie de COVID-19



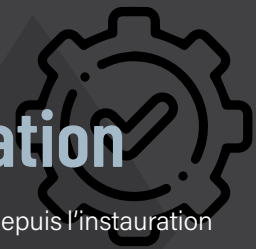
- ▼ **Maintien des pratiques** instaurées en 2020-2021 en contexte de pandémie de COVID-19 comme le télétravail, le système de rotation du personnel pour certaines fonctions critiques, les entrevues de témoins à distance et la diffusion de séances de sensibilisation par le biais de solutions virtuelles et préparation du retour progressif au travail en fonction de l'horaire hybride.

Dénonciation d'actes répréhensibles



- ▼ Réception de **795 dénonciations**, une hausse de **139 %** par rapport à l'exercice financier précédent.
- ▼ Réduction du délai moyen de traitement des dénonciations, passé de 62 jours en 2020-2021 à 10 jours en 2021-2022.

Intégrité des entreprises et vérification



- ▼ Production d'un nombre record d'avis à l'intention de l'Autorité des marchés publics depuis l'instauration du régime d'autorisation préalable, soit **2 281 avis**.
- ▼ Réduction de **36 %** du nombre de demandes en traitement.
- ▼ Réclamation de plus de **900 000 \$** par l'Unité autonome de vérification de la Commission de la construction du Québec, notamment en ce qui a trait à plus de 24 500 heures de travail non déclarées sur des chantiers de construction, une augmentation de 43 % comparativement à l'exercice financier précédent.

Prévention de la corruption



- Rencontre de **2 408 personnes** travaillant dans le secteur public ou privé dans le cadre d'activités de prévention en matière de corruption, une hausse de près de **110 %** comparativement à l'exercice financier précédent. Plusieurs secteurs ont bénéficié des séances de prévention, notamment le réseau de la santé, le réseau de l'éducation, différents ministères et organismes et le milieu municipal.

Enquêtes criminelles et pénales



- 28 accusés** au terme des enquêtes criminelles et pénales de l'UPAC, une hausse de **65 %** par rapport à l'exercice financier précédent.
- 23 condamnés** au terme des enquêtes criminelles et pénales de l'UPAC, une hausse de **53 %** par rapport à l'exercice financier précédent.

Développements



- Embauche d'une première cohorte d'une **vingtaine de policiers** nommés par le commissaire grâce aux développements législatifs récents, notamment l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement des organismes du domaine de la sécurité publique* (2020, chapitre 31) et du *Règlement sur les critères de sélection et la formation des membres de l'équipe spécialisée d'enquête du Commissaire à la lutte contre la corruption* (chapitre L-6.1, r. 2).
- Amorce des travaux** de révision de l'offre de service du Commissaire suivant le dépôt, en février 2022, du projet de loi n° 12 *Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics*, venant modifier la portée de la mission du Commissaire en matière de vérification d'intégrité des entreprises et d'enquêtes pénales¹.
- Sur les **56 recommandations** formulées à ce jour par le Comité de surveillance des activités de l'UPAC, **14 ont été réalisées**, dont 3 partiellement, 29 sont en cours de réalisation, 9 sont non débutées, 1 a été rejetée et 3 ne relèvent pas du Commissaire.

1 Le projet de loi n° 12 ayant été adopté puis sanctionné au cours de l'exercice financier 2022-2023, le présent rapport annuel de gestion, qui porte sur la période 2021-2022, ne tient pas compte des changements qui en découlent.

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE	IV
MESSAGE DU COMMISSAIRE	V
ANNÉE EN BREF	VI
LISTE DES FIGURES	IX
LISTE DES TABLEAUX	X
LISTE DES SIGLES	XIII
DÉCLARATION DES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	XIV
1. PRÉSENTATION DU COMMISSAIRE À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	16
1.1 Historique	17
1.2 Mission	17
1.3 Clientèle et partenaires	20
1.4 Distinction entre vérification et enquête	20
1.5 Vision et valeurs	23
1.6 Contexte	24
2. RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021-2022 DE L'UNITÉ PERMANENTE ANTICORRUPTION	28
2.1 Mission de l'UPAC	29
2.2 Faits saillants de l'UPAC en 2021-2022	31
2.3 Dénonciation d'actes répréhensibles	34
2.4 Prévention et gestion des risques	35
2.5 Intégrité des entreprises	38
2.6 Vérification	40
2.7 Enquête	40
3. RÉSULTATS	44
3.1 Plan stratégique	45
3.2 Déclaration de services aux citoyens	56
4. RESSOURCES UTILISÉES	62
4.1 Utilisation des ressources humaines	63
4.2 Utilisation des ressources financières	66
4.3 Utilisation des ressources informationnelles	66

5. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	68
5.1 <i>Loi concernant la lutte contre la corruption</i> (chapitre L-6.1)	69
5.2 Gestion et contrôle de l'effectif	69
5.3 Développement durable	70
5.4 Occupation et vitalité des territoires	74
5.5 Divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	74
5.6 Accès à l'égalité en emploi	74
5.7 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics du Commissaire à la lutte contre la corruption	79
5.8 Allègement réglementaire et administratif	83
5.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	83
5.10 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	85
5.11 Politique de financement des services publics	86

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Organigramme du Commissaire incluant les équipes qui forment l'UPAC — au 31 mars 2022	19
Figure 2 Schématisation des trois missions du Commissaire et des équipes qui forment l'UPAC	30

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Nombre de dénonciations d'actes répréhensibles reçues	34
Tableau 2	Nombre de décisions du commissaire par catégorie	35
Tableau 3	Nombre de décisions du commissaire en traitement	35
Tableau 4	Nombre d'activités de prévention et de participants	36
Tableau 5	Nombre d'activités d'accompagnement en gestion des risques et de participants	37
Tableau 6	Nombre de demandes reçues de l'AMP	38
Tableau 7	Nombre d'avis communiqués par le commissaire associé	39
Tableau 8	Nombre de demandes reçues de l'AMP en traitement	39
Tableau 9	Montants des réclamations relatives aux heures non déclarées	40
Tableau 10	Nombre d'accusés en matière criminelle	41
Tableau 11	Nombre de condamnés en matière criminelle	41
Tableau 12	Nombre d'accusés en matière pénale	42
Tableau 13	Nombre de condamnés en matière pénale	42
Tableau 14	Présentation sommaire de l'orientation 1	45
Tableau 15	Présentation sommaire de l'orientation 2	46
Tableau 16	Présentation sommaire de l'orientation 3	46
Tableau 17	Présentation du résultat de l'indicateur 1.1.1.	48
Tableau 18	Présentation du résultat de l'indicateur 1.2.1.	49
Tableau 19	Présentation du résultat de l'indicateur 1.3.1.	50
Tableau 20	Présentation du résultat de l'indicateur 1.3.2.	51
Tableau 21	Présentation du résultat de l'indicateur 2.1.1.	52
Tableau 22	Présentation du résultat de l'indicateur 2.2.1.	53
Tableau 23	Présentation du résultat de l'indicateur 3.1.1.	54
Tableau 24	Présentation du résultat de l'indicateur 3.2.1.	55
Tableau 25	Présentation du résultat de l'indicateur 3.3.1.	56
Tableau 26	Résultats relatifs aux principaux engagements de la Déclaration de services aux citoyens	57
Tableau 27	Effectif au 31 mars, y compris le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants, des stagiaires et des policiers dont les services sont prêtés au Commissaire	63
Tableau 28	Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité	64
Tableau 29	Évolution des dépenses en formation	64
Tableau 30	Taux de départ volontaire (taux de roulement)	65
Tableau 31	Nombre de départs à la retraite	65

Tableau 32	Dépenses et évolution par secteur d'activité	66
Tableau 33	Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2021-2022	67
Tableau 34	Contrats de service comportant une dépense de 25 000\$ et plus conclus entre le 1 ^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022	70
Tableau 35	Objectif gouvernemental 1.1 : Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables dans l'administration publique	70
Tableau 36	Objectif gouvernemental 1.2 : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et les organismes publics	71
Tableau 37	Objectif gouvernemental 1.4 : Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique	72
Tableau 38	Objectif gouvernemental 1.5 : Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial	72
Tableau 39	Objectif gouvernemental 4.2 : Appuyer et mettre en œuvre les activités des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale qui contribuent à l'inclusion sociale et à la réduction des inégalités	73
Tableau 40	Objectif gouvernemental 5.2 : Agir pour que les milieux de vie soient plus sains et sécuritaires	73
Tableau 41	Effectif régulier au 31 mars 2022	74
Tableau 42	Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de 2021-2022	74
Tableau 43	Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022	75
Tableau 44	Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi	75
Tableau 45	Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des MVE) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	76
Tableau 46	Évolution de la présence des membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année	76
Tableau 47	Présence des membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2022	77
Tableau 48	Taux d'embauche des femmes en 2021-2022 par statut d'emploi	77
Tableau 49	Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2022	78
Tableau 50	Nombre de dossiers soumis à Infrastructures technologiques Québec en lien avec le PDEIPH	78
Tableau 51	Nombre de nouveaux participants et de nouvelles participantes au PDEIPH accueillis du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022	78
Tableau 52	Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)	79
Tableau 53	Demandes d'accès reçues par le Commissaire	84
Tableau 54	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des délais	84

Tableau 55	Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des décisions rendues	84
Tableau 56	Mesures d'accommodement et avis de révision	85
Tableau 57	Comité permanent et mandataire	85
Tableau 58	Statut de la politique linguistique institutionnelle	85
Tableau 59	Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle	86

LISTE DES SIGLES

AMP	Autorité des marchés publics
CCQ	Commission de la construction du Québec
Commissaire	Commissaire à la lutte contre la corruption ²
CRPQ	Centre de renseignements policiers du Québec
DGTI	Direction générale des technologies de l'information du ministère de la Sécurité publique
ÉNAP	École nationale d'administration publique
LCLCC	Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1)
MIP	Module d'information policière
RBQ	Régie du bâtiment du Québec
REA	Registre des entreprises autorisées à contracter ou à sous-contracter
RQ	Revenu Québec
SARC	Système automatisé de renseignements sur la criminalité
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SVIE	Service de la vérification de l'intégrité des entreprises
UPAC	Unité permanente anticorruption

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

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

Les données présentées dans le présent rapport annuel de gestion, ainsi que les contrôles afférents à celles-ci, relèvent de notre responsabilité. Nous déclarons que ces données sont fiables, c'est-à-dire objectives et vérifiables. À notre connaissance, elles reflètent la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2022.

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

Les membres du Comité de direction,



ORIGINAL SIGNÉ

Frédérick Gaudreau
Commissaire à la lutte
contre la corruption



ORIGINAL SIGNÉ

Me Éric René
Commissaire associé aux vérifications



ORIGINAL SIGNÉ

Sylvain Baillargeon

Commissaire associé aux enquêtes



ORIGINAL SIGNÉ

Nathalie Lefebvre

Directrice générale de la gouvernance, des affaires juridiques et des communications



ORIGINAL SIGNÉ

Mathieu Blais

Directeur de l'administration



ORIGINAL SIGNÉ

Jean-François Pelletier

Directeur de la prévention, des normes et des pratiques



1

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

1.1 Historique

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

Le Commissaire est également devenu un corps de police spécialisé dans la lutte contre la corruption en février 2018.

1.2 Mission

Le commissaire a pour mission d'assurer, pour l'État, la coordination des actions de prévention et de lutte contre la corruption dans le secteur public, notamment en matière contractuelle.

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

1.2.1 Commissaire à la lutte contre la corruption

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

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

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

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

1.2.2 Commissaire associé aux enquêtes

Le commissaire associé aux enquêtes a pour fonctions :

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

1.2.3 Commissaire associé aux vérifications³

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

- ▼ de diriger ou de coordonner les activités de toute équipe de vérification formée de membres du personnel du commissaire placée sous son autorité ou désignée par le gouvernement, selon le cas;
- ▼ de requérir des équipes de vérification ou d'une personne qu'il autorise qu'elles effectuent les vérifications nécessaires afin qu'il puisse donner à l'Autorité des marchés publics (AMP) les avis prévus aux articles 21.31 et 21.32 de la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1);
- ▼ de s'assurer que les équipes de vérification accomplissent leur mandat dans leur domaine de compétence respectif;
- ▼ d'informer le commissaire lorsqu'il croit qu'une affaire sous vérification devrait plutôt faire l'objet d'une enquête ou d'une poursuite relative à une infraction pénale ou criminelle à une loi fédérale ou du Québec.

1.2.4 Distinction entre le Commissaire et l'Unité permanente anticorruption

Le Commissaire est un corps de police spécialisé dans la lutte contre la corruption en vertu des lois adoptées par l'Assemblée nationale⁴, alors que l'Unité permanente anticorruption est un regroupement constitué par des décrets gouvernementaux successifs⁵.

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

L'UPAC est quant à elle formée du Commissaire et des équipes désignées qui relèvent de différents ministères et organismes publics.

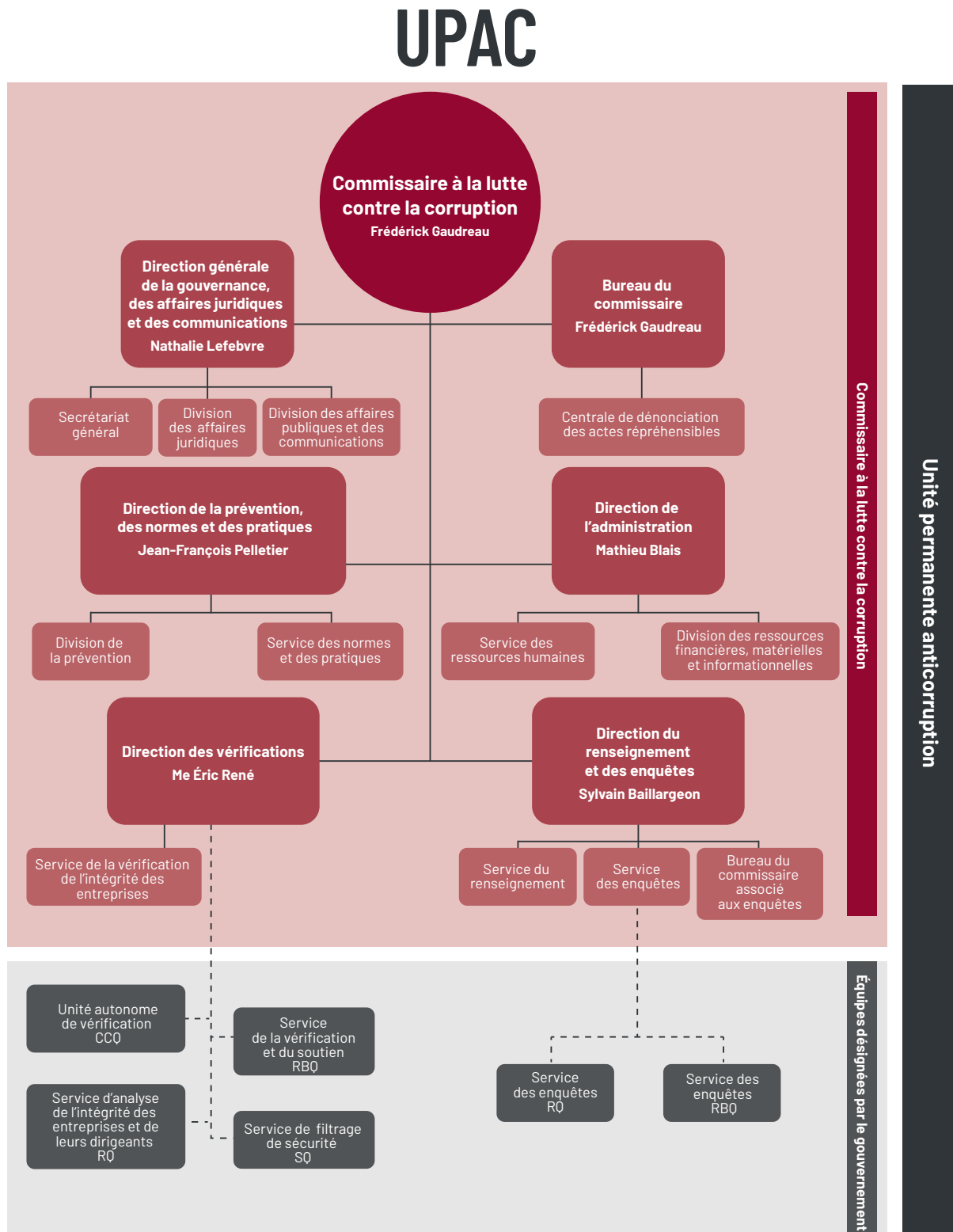
Le Commissaire est donc un organisme public qui relève du ministre de la Sécurité publique et qui doit notamment rendre des comptes à l'Assemblée nationale, alors que l'UPAC est une unité administrative qui regroupe des membres de différents organismes publics et qui existe essentiellement à des fins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

3 Le projet de loi n°12 ayant été adopté, puis sanctionné au cours de l'exercice financier 2022-2023, le présent rapport annuel de gestion, qui porte sur la période 2021-2022, ne tient pas compte des changements qui en découlent.

4 LCLCC et *Loi sur la police* (chapitre P-13.1).

5 Les décrets sont adoptés par le Conseil des ministres du gouvernement du Québec.

Figure 1 • Organigramme du Commissaire incluant les équipes qui forment l'UPAC – au 31 mars 2022



1.3 Clientèle et partenaires

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

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

Parmi ceux-ci, notons, notamment, l'AMP, le Protecteur du citoyen, la Commission municipale du Québec, le Commissaire à l'intégrité municipale et aux enquêtes,⁶ Élections Québec, le Bureau de la concurrence Canada, le Bureau de l'inspecteur général de la Ville de Montréal, le Bureau d'intégrité et d'éthique de la Ville de Laval et de Terrebonne, le Bureau de l'intégrité professionnelle et administrative de la Ville de Saint-Jérôme et le Bureau d'inspection contractuelle de la Ville de Longueuil.

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

1.4 Distinction entre vérification et enquête

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

À partir du moment où l'objet prédominant d'un examen vise à déterminer la responsabilité criminelle ou pénale d'une personne, l'État ne peut pas utiliser ses pouvoirs de vérification afin de contraindre les suspects à la production de renseignements pour ainsi alimenter son enquête⁷.

Cette séparation entre l'enquête et la vérification est donc nécessaire afin de respecter les droits fondamentaux dont tous bénéficient, tels que le droit de garder le silence, le principe interdisant l'auto-incrimination et l'attente raisonnable de vie privée⁸.

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

6 À noter que le Commissaire à l'intégrité municipale et aux enquêtes a été intégré à la Commission municipale du Québec le 1^{er} avril 2022 suivant la sanction, en novembre 2021, du projet de loi n° 49, soit la *Loi modifiant la Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités, la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale et diverses dispositions législatives*.

7 R. c. Jarvis, 2002 CSC 73.

8 *Ibid.*

1.4.1 Vérification

L'État doit veiller au respect des obligations prévues par les différentes lois adoptées⁹ au cours des années et, à cette fin, ses agents peuvent mener des vérifications ou des inspections au hasard ou à l'improviste auprès des individus et des personnes morales qui participent à des activités réglementées¹⁰.

Ces pouvoirs de vérification, tels que la demande péremptoire ou le pouvoir d'entrée et d'examen, sont contraignants pour les personnes ciblées et ils s'exercent sans autorisation des tribunaux, car l'objectif n'est pas de déterminer la responsabilité criminelle ou pénale de quiconque, mais d'assurer la conformité à la loi¹¹.

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

Les principales vérifications menées par l'UPAC peuvent conduire à des avis négatifs du commissaire associé aux vérifications à l'AMP en matière d'intégrité des entreprises ou à des réclamations en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20)¹².

1.4.2 Enquête

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

Pour ce faire, les enquêteurs procèdent à la recherche de preuves de la commission d'infractions afin que le ministère public¹³ puisse prendre une décision quant à la possibilité d'intenter une poursuite criminelle ou pénale¹⁴.

En conséquence, les pouvoirs d'enquête les plus intrusifs tels que la perquisition, l'ordonnance de communication et l'interception de communications privées nécessitent des autorisations judiciaires basées sur des motifs raisonnables et probables de croire qu'une infraction a été ou sera commise, et que des éléments de preuve pourront être obtenus par ces méthodes¹⁵.

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

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

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

11 R. c. Jarvis, 2002 CSC 73.

12 Voir la section 2.5.

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

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

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

Les enquêtes pénales de l'UPAC sont généralement menées par des personnes responsables de l'application de la loi au sens du *Code de procédure pénale* (chapitre C-25.1) et elles visent principalement des infractions à la *Loi sur l'administration fiscale* (chapitre A-6.002) et à la *Loi sur le bâtiment* (chapitre B-1.1) ainsi que certaines infractions prévues dans la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1)¹⁶.

Les enquêtes pénales de l'UPAC ne visent pas directement la corruption, puisqu'il s'agit d'un phénomène criminel. Elles ciblent plutôt les infractions aux lois québécoises commises concomitamment, comme l'évasion fiscale ou encore l'exécution de travaux de construction par un entrepreneur qui n'est pas titulaire d'une licence délivrée par la RBQ.

16 Le projet de loi n° 12 ayant été adopté, puis sanctionné au cours de l'exercice financier 2022-2023, le présent rapport annuel de gestion, qui porte sur la période 2021-2022, ne tient pas compte des changements qui en découlent.

1.5 Vision et valeurs

VISION

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

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



VALEURS

Intégrité

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

Respect

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

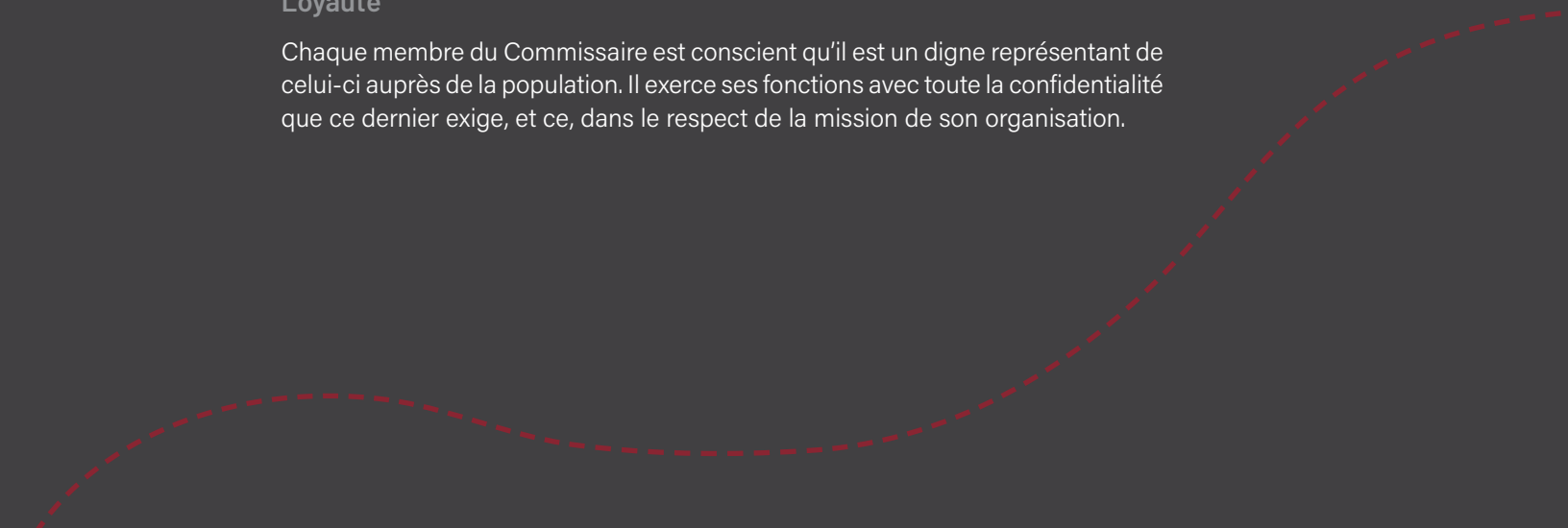


Compétence

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

Loyauté

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



1.6 Contexte

Malgré le contexte de la pandémie de COVID-19, le Commissaire a progressé dans sa constitution en corps de police spécialisé au cours de l'année 2021-2022, notamment grâce à l'embauche de sa toute première cohorte de policiers.

Le Commissaire a également poursuivi, tout au long de l'année, sa collaboration aux travaux du Comité de surveillance des activités de l'UPAC, institué en 2018 par la *Loi visant à accroître la compétence et l'indépendance du commissaire à la lutte contre la corruption et du Bureau des enquêtes indépendantes ainsi que le pouvoir du directeur des poursuites criminelles et pénales d'accorder certains avantages à des témoins collaborateurs* (2018, chapitre 1).

Enfin, en raison du dépôt en février 2022 du projet de loi n° 12 intitulé *Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics*, le Commissaire a amorcé des travaux en vue de réviser son offre de service en matière de vérification d'intégrité des entreprises et d'enquêtes pénales.

1.6.1 Répercussions de la pandémie de COVID-19

Dans le respect des directives de la Direction générale de la santé publique, du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et du ministère de la Sécurité publique, le Commissaire a continué de mettre en œuvre les pratiques instaurées en 2020-2021 comme le télétravail, le système de rotation du personnel pour certaines fonctions critiques, le Comité de gestion de crise, les entrevues de témoins à distance et la diffusion de séances de sensibilisation par le biais de solutions virtuelles.


Ces mesures auront permis au Commissaire de progresser dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques et de maintenir ses activités de prévention, de vérification et d'enquête tout en préservant la santé de son personnel.

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, le Commissaire s'est également affairé à préparer le retour progressif au travail et la mise en place de l'horaire hybride.

1.6.2 Constitution du Commissaire en corps de police spécialisé

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement des organismes du domaine de la sécurité publique* (2020, chapitre 31) en décembre 2020, le Commissaire peut nommer les policiers nécessaires à l'accomplissement de sa mission tout en conservant la possibilité de recourir aux prêts de service de tout membre d'un autre corps de police.

En 2021-2022, l'entrée en vigueur du *Règlement sur les critères de sélection et la formation des membres de l'équipe spécialisée d'enquête du Commissaire* (chapitre L-6.1, r. 2) et des directives portant sur les conditions de travail des policiers et officiers du Commissaire a constitué un autre moment charnière de la constitution du Commissaire en corps de police spécialisé.



Grâce à ces développements, le Commissaire a procédé, en novembre 2021, à l'embauche de sa toute première cohorte de près d'une vingtaine de policiers issus de la voie d'accès *traditionnelle*¹⁷ à la fonction d'enquêteur au Québec.

Parallèlement, le Commissaire a contribué aux travaux pilotés par le ministère de la Sécurité publique visant à mettre au point, de concert avec les cégeps et l'École nationale de police du Québec, le volet préparatoire de la formation prévue au Règlement. Ces travaux permettront au Commissaire d'embaucher, dès 2022-2023, sa deuxième cohorte de policiers. Ces derniers seront issus de la toute *nouvelle*¹⁸ voie d'accès à la fonction d'enquêteur au Québec.

En outre, le Commissaire a conclu, au cours de la période 2021-2022, quatre nouvelles ententes relatives au prêt de service de membres policiers, menant le nombre total d'ententes conclues à ce jour à dix. Rappelons que le Commissaire amorçait, à l'été 2018, les travaux en vue d'établir un système de prêt de service avec les autorités dont relèvent les corps de police désirant contribuer à la lutte contre la corruption, conformément à la LCLCC.

Enfin, le chantier visant à doter le Commissaire des politiques de gestion nécessaires au fonctionnement du corps de police spécialisé s'est poursuivi. Depuis le début des travaux en 2018, 33 politiques ont été adoptées en matière d'enquête, de gouvernance générale et de ressources humaines, matérielles et informationnelles.

1.6.3 Travaux du Comité de surveillance des activités de l'UPAC

En novembre 2021, le Comité de surveillance des activités de l'UPAC a déposé au président de l'Assemblée nationale son troisième rapport d'activité comprenant 22 nouvelles recommandations. Au 31 mars 2022, sur les 56 recommandations formulées par le Comité, 14 étaient réalisées, dont 3 partiellement, 29 étaient en cours de réalisation, 9 étaient non débutées, 1 était rejetée et 3 ne relevaient pas du Commissaire.

Le commissaire tient à rappeler qu'il accorde une grande importance à la transparence de son administration et qu'il offre au Comité son entière collaboration depuis sa constitution. Il a par ailleurs participé à deux rencontres officielles avec le Comité au cours de l'année 2021-2022, en plus de répondre à toutes les questions qui lui ont été adressées. Il accueille favorablement toute mesure permettant à l'UPAC d'améliorer sa performance.

1.6.4 Dépôt du projet de loi n° 12

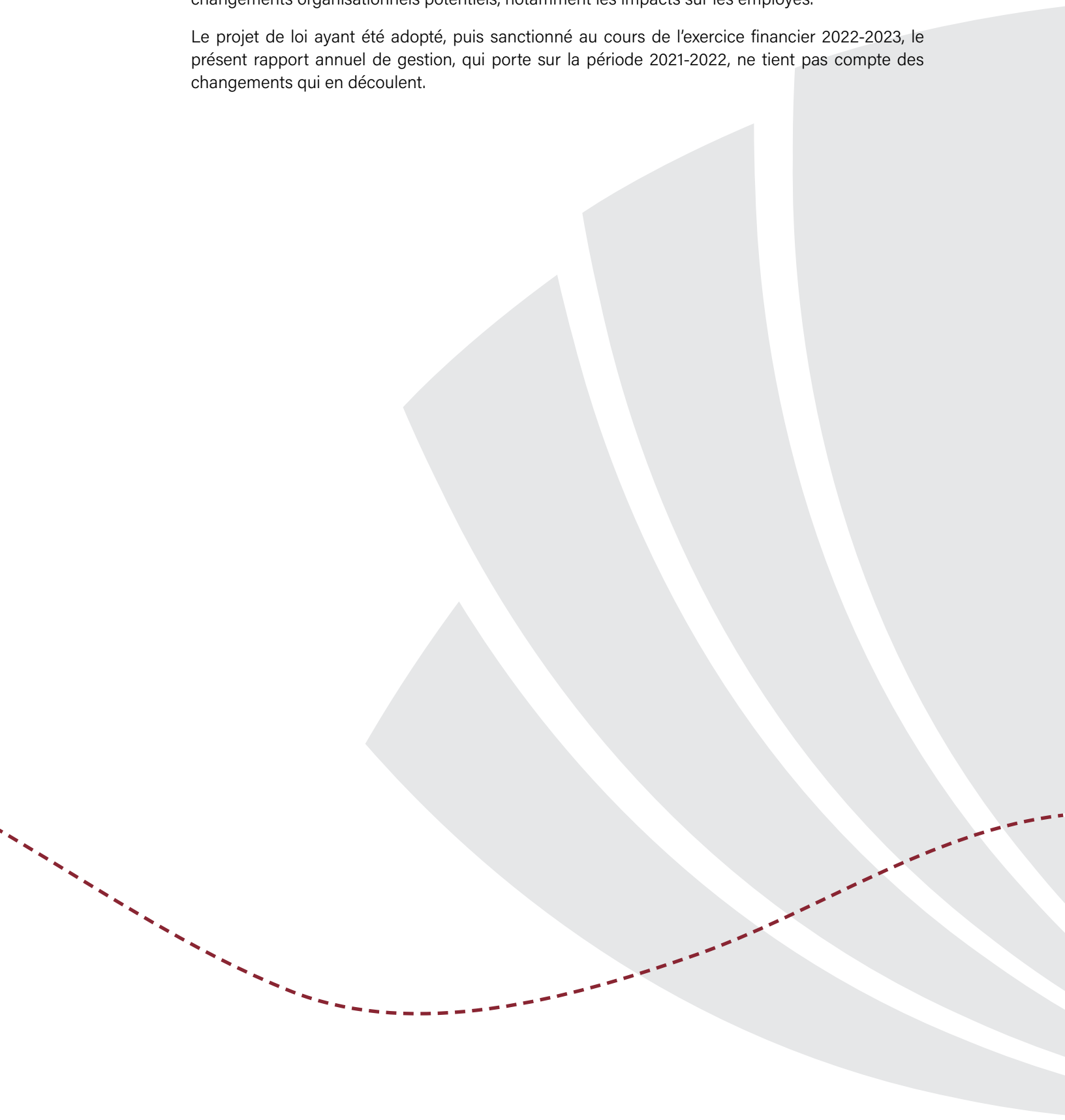
L'exercice financier 2021-2022 a été marqué par le dépôt, en février 2022, du projet de loi n° 12, *Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics*, par la ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor.

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

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

Comme ce projet de loi prévoyait modifier la portée de la mission du Commissaire en matière de vérification d'intégrité des entreprises et d'enquêtes pénales, des travaux ont rapidement été entrepris, d'une part, pour revoir l'offre de service du Commissaire et, d'autre part, pour gérer les changements organisationnels potentiels, notamment les impacts sur les employés.

Le projet de loi ayant été adopté, puis sanctionné au cours de l'exercice financier 2022-2023, le présent rapport annuel de gestion, qui porte sur la période 2021-2022, ne tient pas compte des changements qui en découlent.







2

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2021-2022,
DE L'UNITÉ
PERMANENTE
ANTICORRUPTION**

2.1 Mission de l'UPAC

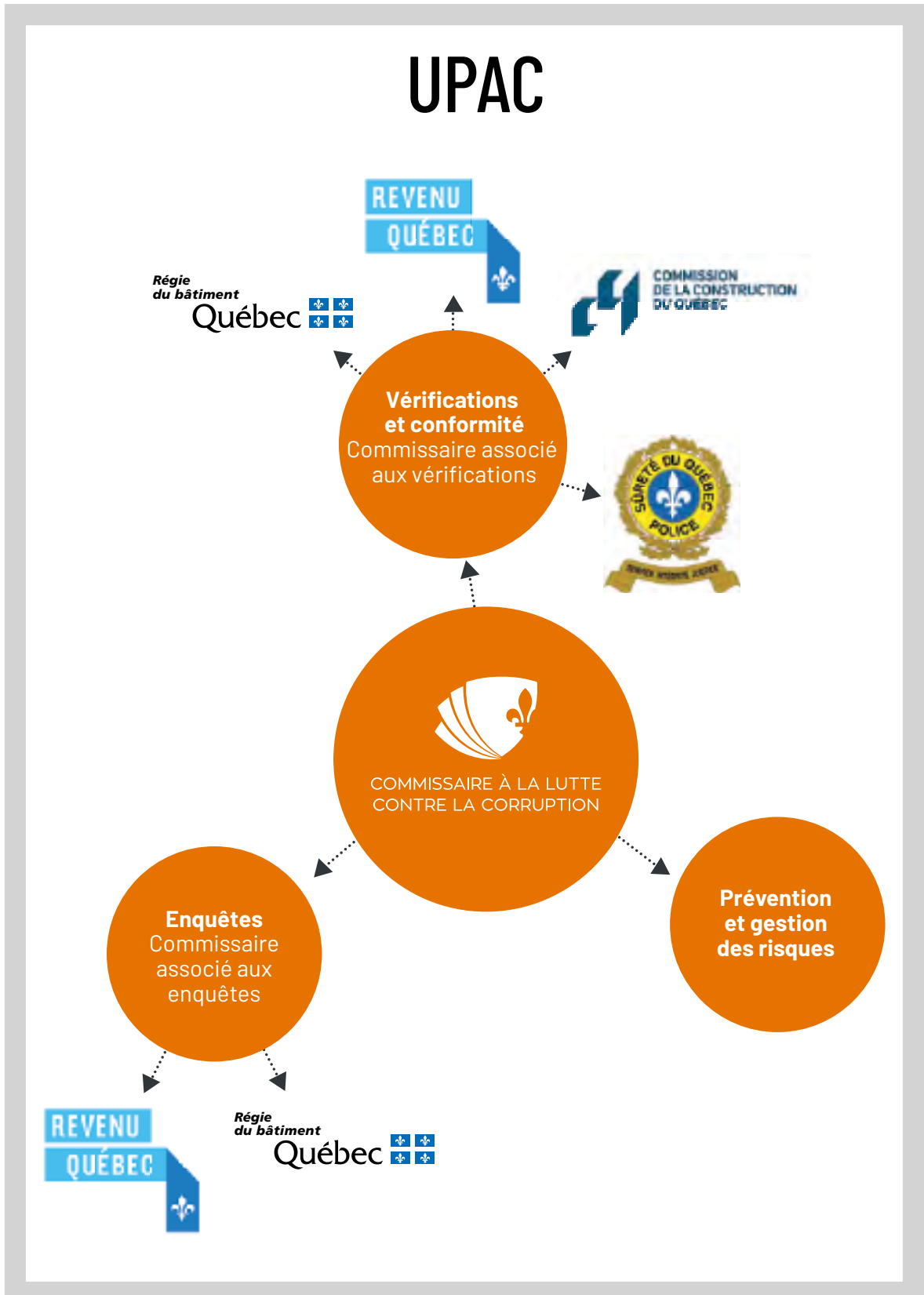
Créée par décret en février 2011, l'UPAC est un regroupement composé du Commissaire à la lutte contre la corruption et des équipes d'enquête et de vérification désignées par le gouvernement.

L'UPAC a notamment pour mandats particuliers :

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

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

Figure 2 • Schématisation des trois missions du Commissaire et des équipes qui forment l'UPAC



2.2 Faits saillants de l'UPAC en 2021-2022

PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES

En plus d'avoir organisé 72 activités de prévention ayant rejoint 2408 personnes, un Comité de prévention a été implanté au cours de 2021-2022 regroupant des partenaires œuvrant dans le domaine de la surveillance et du contrôle des marchés publics : le Bureau de la concurrence Canada, le Commissaire au lobbyisme du Québec, le SCT et le Commissaire.

Le Comité s'est donné plusieurs objectifs dont celui de diffuser conjointement des séances de sensibilisation à la corruption et à la collusion dans les contrats publics et de favoriser le partage des bonnes pratiques en matière de prévention.

Afin de réaliser sa mission, le Comité a reconnu l'importance de bien faire connaître à ses membres le mandat de chaque partenaire. Pour y arriver, une journée d'échange destinée au personnel de tous les partenaires a été organisée. L'AMP et la Commission municipale du Québec ont également participé à cette journée, qui a eu lieu en mars 2022, et qui a été un franc succès.

Un partenariat a également été mis en place entre le ministère des Relations internationales et de la Francophonie, l'ÉNAP et l'UPAC ayant mené à une formation en matière de lutte contre la corruption et de gestion des risques auprès de cadres et d'élus au bénéfice de la Municipalité de Tunis.

INTÉGRITÉ DES ENTREPRISES

En 2021-2022, le Service de la vérification de l'intégrité des entreprises (SVIE), en collaboration avec les équipes désignées, a réalisé son meilleur bilan en matière de vérification d'intégrité des entreprises depuis sa création en communiquant 2 281 avis à l'AMP. Il s'agit d'une augmentation de près de 34 % par rapport à l'exercice financier précédent.

Le SVIE a également réduit de 36 % le nombre de demandes en traitement.

Cette performance a été atteinte malgré la conjoncture découlant, d'une part, de la publication, en mai 2021, du rapport du Comité consultatif sur la réalité policière recommandant de confier à l'AMP le mandat de vérification d'intégrité des entreprises du Commissaire et, d'autre part, du dépôt du projet de loi n° 12¹⁹, en février 2022, modifiant la portée de la mission du Commissaire, notamment en matière de vérification.

Le niveau de performance du SVIE en 2021-2022 a été atteint malgré les défis importants de rétention et de recrutement de personnel engendrés par cette conjoncture particulière qui a forcé le SVIE à accomplir sa mission à effectif réduit.

VÉRIFICATION

En 2021-2022, l'Unité autonome de vérification de la CCQ a réclamé plus de 900 000\$, notamment en ce qui a trait à plus de 24 500 heures de travail non déclarées sur des chantiers de construction.

19 Le projet de loi n° 12, *Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics*, a été adopté, puis sanctionné au cours de l'exercice financier 2022-2023.

ENQUÊTES²⁰

En matière criminelle

9 accusés et 10 condamnés, notamment :

- ▼ Un employé de Loto-Québec est accusé d'abus de confiance et de fraude dans le cadre d'un stratagème de détournement d'argent des utilisateurs du site Internet de Loto-Québec à des fins personnelles. Les faits se seraient déroulés entre février 2020 et mai 2020.
- ▼ Enquête portant sur une fonctionnaire civile de la Sûreté du Québec qui aurait octroyé un permis d'acquisition moyennant une contrepartie. Les deux individus impliqués sont accusés de fraude envers le gouvernement.
- ▼ Après s'être reconnu coupable d'abus de confiance, de vol et de production de faux documents, l'ex-directeur général de l'Office municipal d'habitation de Gaspé a été condamné à 18 mois de prison avec sursis.
- ▼ Un homme d'affaires a plaidé coupable à deux chefs d'accusation de fraude et de fraude envers le gouvernement. Il a été condamné à une peine de 18 mois à purger dans la collectivité, ainsi qu'à 50 heures de travaux communautaires en plus de devoir rembourser 302 000\$ à Hydro-Québec. L'ex-fonctionnaire impliqué avait déjà été condamné dans ce dossier.
- ▼ Un ex-consultant de la Ville de Montréal a finalement plaidé coupable à une accusation de complot pour fraude. Il était accusé d'avoir conclu une entente avec un fonctionnaire municipal afin de frauder la Ville de Montréal. Les faits reprochés se sont déroulés entre 2006 et 2008.
- ▼ Deux entrepreneurs dans le domaine de la construction ont plaidé coupables à des accusations de fraude et de fraude envers le gouvernement impliquant l'ex-directeur de l'École des Métiers de la Construction sous contrat avec la Commission scolaire de Montréal²¹. Ce dernier a plaidé coupable à des accusations de fraude, de fraude envers le gouvernement et d'abus de confiance. Les faits reprochés se sont déroulés entre 2011 et 2017.

20 Il n'y a pas d'adéquation entre le nombre total d'accusés en matière criminelle et pénale en 2021-2022 et le nombre total de condamnés pour la même période. En effet, les condamnations découlent d'accusations antérieures pour lesquelles les procédures judiciaires se sont terminées.

21 Ancienne appellation.

En matière pénale

19 accusés, 13 condamnés et 420 287 \$ en amendes, notamment :

À la suite d'une enquête concernant la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1), une entreprise de transport s'est vu imposer une amende de 21 300 \$ pour avoir omis de communiquer à l'AMP qu'elle avait cinq contrats publics en cours lors de l'envoi du document concernant le non-renouvellement de son autorisation de contracter.

2.3 Dénonciation d'actes répréhensibles²²

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

Un acte répréhensible au sens de l'article 2 de la LCLCC est une contravention à une loi fédérale ou québécoise qui implique de la corruption, de l'abus de confiance, de la malversation, de la collusion, de la fraude ou du trafic d'influence dans le secteur public ou encore une contravention à certaines dispositions de la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1).

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

Le commissaire peut aussi décider de ne pas donner suite à une dénonciation si celle-ci est frivole ou qu'elle ne relève pas de sa mission. Dans ce cas de figure, la dénonciation peut faire l'objet d'un transfert à un partenaire du Commissaire, notamment ceux identifiés à la section 1.3, sous réserve de l'autorisation de la personne qui a effectué la dénonciation.

Au cours de 2021-2022, le Commissaire a reçu 795 dénonciations, soit une hausse de 139 % par rapport à l'exercice financier précédent. De ce nombre, plus de 60 % ont été transférées au commissaire associé aux enquêtes.

L'accroissement du nombre de dénonciations reçues en 2021-2022 est notamment attribuable aux dénonciations concernant les passeports vaccinaux.

Tableau 1

Nombre de dénonciations d'actes répréhensibles reçues

Dénonciations reçues	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre	795	332	396

Sur les 289 dénonciations jugées hors mandat ou frivoles en 2021-2022, 16 ont été transférées à un partenaire externe à l'UPAC avec le consentement des personnes ayant communiqué ces renseignements.

22 Le commissaire peut modifier sa décision quant à la catégorisation d'une dénonciation sur la base de nouveaux renseignements. Il peut donc y avoir de légères modifications des données publiées dans les années antérieures.

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

Décisions du commissaire	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
Hors mandat ou frivoles	289	36,7%	322	68,2%	291	72,9%
Transférées au commissaire associé aux enquêtes	484	61,3%	144	30,5%	104	26,1%
Transférées au commissaire associé aux vérifications	16	2,0%	6	1,3%	4	1,0%
Total	789	100,0%	472	100,0%	399	100,0%

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

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

Décisions du commissaire en traitement	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre	14	8 ²³	148

2.4 Prévention et gestion des risques

2.4.1 Prévention

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

Le programme vise à informer les participants que certains comportements, agissements, actions et situations pourraient constituer des actes répréhensibles au sens de la LCLCC. L'objectif est de faire comprendre qu'ils risquent d'engager leurs responsabilités criminelles ou pénales s'ils devaient commettre ces actes.

23 À la suite d'un contrôle de la qualité, le nombre est passé de 7 à 8.

Au départ, les activités de prévention visaient de larges auditoires dans les centres urbains composés exclusivement de titulaires de charges publiques afin de faire connaître au plus grand nombre la mise en garde générale du Commissaire quant aux risques liés à la corruption.

Au cours des dernières années, les interventions ont ciblé davantage les personnes clés en matière contractuelle publique tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en particulier les consultants externes et les fonctionnaires qui les côtoient.

Un des derniers virages a été celui des régions afin de joindre des titulaires de charges publiques à l'extérieur des centres urbains durant des séances ouvertes au personnel de plusieurs organismes publics différents.

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

Au cours de la période 2021-2022, la Division de la prévention a maintenu ses partenariats avec des organisations locales et internationales impliquées dans la lutte contre la corruption au pays et à l'étranger dans le but d'échanger sur les meilleures pratiques. À ce titre, elle collabore depuis 2018 avec des organismes tels que l'Independent Commission Against Corruption de la Nouvelle-Galles du Sud (Australie), le Secrétariat général de Transparency International (Allemagne) et l'Agence française anticorruption.

Le Commissaire a également collaboré à une initiative de formation au bénéfice de la Municipalité de Tunis avec le ministère des Relations internationales et de la Francophonie et l'ÉNAP. La formation portait sur l'éthique, l'intégrité et la gestion des risques de corruption en contexte de gouvernance locale.

Tableau 4

Nombre d'activités de prévention et de participants

Prévention	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Activités	72	29	85
Participants	2 408	1 148	2 426

Le nombre d'activités de prévention réalisé par le Commissaire a connu une hausse de près de 110 % au cours du dernier exercice financier. Au total, 2 408 personnes travaillant dans un peu plus de quarante organisations publiques ou privées ont été rejointes. Plusieurs secteurs ont bénéficié des séances de prévention, notamment le réseau de la santé, le réseau de l'éducation, différents ministères et organismes et le milieu municipal.

2.4.2 Gestion des risques

En juin 2016, le SCT diffusait une directive²⁴ qui obligeait tous les ministères et organismes publics à développer un programme de gestion des risques ainsi qu'un cadre organisationnel de gestion des risques de corruption et de collusion en matière contractuelle.

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

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

Dans le contexte de l'entrée en vigueur de la nouvelle mouture de la directive du SCT en mars 2022, des pourparlers ont été entrepris en 2021-2022 afin de réviser l'entente liant le Commissaire et le SCT définissant le rôle des parties en matière de gestion des risques de corruption et de collusion en matière contractuelle²⁵.

Tableau 5

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

Gestion des risques	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Activités	5	2	27
Participants	90	4	237

Il est à noter que le Commissaire dispose de son propre plan de gestion des risques pour l'ensemble de ses activités. Plusieurs mesures d'atténuation ont été mises en œuvre. Le plan de gestion des risques constitue par ailleurs un outil important dans la prise de décisions de gestion, notamment dans la priorisation des politiques de gestion et des procédures.

24 Directive concernant la gestion des risques en matière de corruption et de collusion dans les processus de gestion contractuelle, *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1, art. 26).

25 Comme la nouvelle entente entre le SCT et le Commissaire a été conclue en 2022-2023, le présent rapport annuel de gestion, qui porte sur la période 2021-2022, ne tient pas compte des changements qui en découlent.

2.5 Intégrité des entreprises

Dans le cadre du régime d'autorisation prévu par la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1), les entreprises qui souhaitent conclure tout contrat²⁶ avec l'État doivent démontrer qu'elles satisfont aux exigences élevées d'intégrité auxquelles le public est en droit de s'attendre.

Le commissaire associé aux vérifications produit des avis fondés sur les vérifications qu'il requiert des différentes équipes de l'UPAC. Après analyse, le commissaire associé aux vérifications communique ses avis à l'AMP en indiquant les motifs pour lesquels il lui recommande, le cas échéant, de refuser ou de ne pas renouveler les autorisations.

L'AMP accorde, refuse ou révoque les autorisations aux entreprises de conclure des contrats en toute indépendance.

Il convient de rappeler que les résultats en matière de vérification d'intégrité des entreprises présentés dans la présente section portent sur l'exercice financier 2021-2022. Par conséquent, ils ne tiennent pas compte des changements découlant de la *Loi visant principalement à promouvoir l'achat québécois et responsable par les organismes publics, à renforcer le régime d'intégrité des entreprises et à accroître les pouvoirs de l'Autorité des marchés publics* (2022, chapitre 18), laquelle est entrée en vigueur le 2 juin 2022, sauf exception.

Ainsi, en 2021-2022, le commissaire associé aux vérifications a reçu 1868 demandes de l'AMP.

Tableau 6

Nombre de demandes reçues de l'AMP

Période	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Demandes reçues de l'AMP	1868	2 153 ²⁷	1776

Au total, le commissaire associé aux vérifications a émis 2 281 avis à l'AMP, une hausse de près de 34 % par rapport à l'exercice précédent.

Le commissaire associé peut également faire effectuer des vérifications à l'égard des entreprises déjà autorisées et, s'il est constaté que la validité d'une autorisation est susceptible d'être mise en doute, il transmet un avis à cet effet à l'AMP. En 2021-2022, deux avis de révocation ont été transmis à l'AMP.

26 Comportant une dépense égale ou supérieure au montant déterminé par le gouvernement.

27 Le nombre de demandes reçues de l'AMP pour l'année 2020-2021 a été revu à la hausse à la suite d'un contrôle de la qualité.

Tableau 7**Nombre d'avis communiqués par le commissaire associé²⁸**

Avis du commissaire associé	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
Avis positifs	2 200	96,4 %	1 655	97,0 %	1 477	96,0 %
Avis négatifs	61	2,7 %	34	2,0 %	45	2,9 %
Autres décisions ²⁹	20	0,9 %	17 ³⁰	1,0 %	16 ³¹	1,1 %
Total	2 281	100,0 %	1 706	100,0 %	1 538	100,0 %
Nombre d'avis de révocation	2		3		8 ³²	

Le nombre de demandes en traitement, c'est-à-dire reçues de l'AMP, mais qui n'avaient pas fait l'objet d'un avis de la part du commissaire associé aux vérifications au 31 mars 2022, s'élevait à 729. Il s'agit d'une diminution de 36 % par rapport à l'exercice précédent.

Tableau 8**Nombre de demandes reçues de l'AMP en traitement**

Demandes reçues de l'AMP en traitement	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre	729	1 142	695

- 28 Des avis du commissaire associé aux vérifications ont été inscrits rétroactivement à la suite de discussions avec l'AMP. C'est ce qui explique que certaines données diffèrent de celles publiées dans les rapports annuels de gestion antérieurs.
- 29 Il s'agit des cas d'entreprises qui ont retiré leurs demandes ou qui ont cessé de collaborer avec le commissaire associé avant que ce dernier puisse communiquer son avis à l'AMP. Depuis 2017, une entreprise qui retire sa demande d'autorisation ne peut présenter une nouvelle demande dans les 12 mois qui suivent sans la permission de l'AMP.
- 30 Le nombre d'avis dans la catégorie « Autres décisions » pour l'année 2020-2021 a été revu à la hausse à la suite d'un contrôle de la qualité.
- 31 Le nombre d'avis dans la catégorie « Autres décisions » pour l'année 2019-2020 a été revu à la hausse à la suite d'un contrôle de la qualité.
- 32 Le nombre d'avis de révocation pour l'année 2019-2020 a été revu à la hausse à la suite d'un contrôle de la qualité.

2.6 Vérification

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

En 2021-2022, l'Unité a fait des réclamations de plus de 900 000 \$, notamment en lien avec plus de 24 500 heures de travail non déclarées sur des chantiers de construction. Pour la même période, l'Unité a visité 167 chantiers et mené 26 dossiers de vérification aux livres.

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

Tableau 9

Montants des réclamations relatives aux heures non déclarées

Réclamations	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Heures réclamées	24 538	30 214	79 298
Montants réclamés	911 996 \$	637 102 \$ ³³	1 996 510 \$

De plus, au cours de cette période, l'Unité s'est jointe à la Division de la prévention du Commissaire afin de participer à plusieurs rencontres de sensibilisation et de prévention auprès d'organismes publics et d'entrepreneurs œuvrant dans le secteur public. Les intervenants rencontrés octroient de nombreux contrats de construction dans le secteur public. Le but de ces rencontres conjointes est notamment de mieux faire connaître la CCQ, la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (chapitre R-20) et les mécanismes disponibles pour prévenir des situations de non-conformité et, ainsi, favoriser une concurrence loyale.

2.7 Enquête

2.7.1 Enquêtes criminelles³⁴

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

En 2021-2022, 9 individus ont été accusés en matière criminelle à la suite d'enquêtes criminelles menées par l'UPAC.

33 Les réclamations faites dans deux dossiers ont été revues à la baisse.

34 Il n'y a pas d'adéquation entre le nombre total d'accusés en 2021-2022 (9) et le nombre total de condamnés pour la même période (10). En effet, les condamnations découlent d'accusations antérieures pour lesquelles les procédures judiciaires se sont terminées.

Tableau 10**Nombre d'accusés en matière criminelle**

Accusés	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Individus	9	12	4
Personnes morales	0	0	0
Total	9	12	4

En 2021-2022, 10 individus ont été condamnés au terme du processus judiciaire entamé à la suite des enquêtes criminelles de l'UPAC.

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

Tableau 11**Nombre de condamnés en matière criminelle**

Condamnés	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Individus	10	2	11
Personnes morales	0	0	0
Total	10	2	11

2.7.2 Enquêtes pénales³⁵

Ces enquêtes portent sur des infractions au droit pénal, notamment celles prévues dans la *Loi sur l'administration fiscale* (chapitre A-6.002) et la *Loi sur le bâtiment* (chapitre B-1.1), et sur certaines infractions prévues dans la *Loi sur les contrats des organismes publics* (chapitre C-65.1).

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

En 2021-2022, 6 individus et 13 personnes morales ont été accusés en matière pénale à la suite d'enquêtes menées par l'UPAC.

35 Il n'y a pas d'adéquation entre le nombre total d'accusés en 2021-2022 (19) et le nombre total de condamnés pour la même période (13). En effet, les condamnations découlent d'accusations antérieures pour lesquelles les procédures judiciaires se sont terminées.

Tableau 12**Nombre d'accusés en matière pénale**

Accusés	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Individus	6	0	7
Personnes morales	13	6 ³⁶	18
Total	19	6	25

En 2021-2022, 5 individus et 8 personnes morales ont été condamnés au terme du processus judiciaire entamé à la suite des enquêtes pénales de l'UPAC, en plus de se voir imposer plus de 400 000 \$ en amendes par les tribunaux.

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

Tableau 13**Nombre de condamnés en matière pénale**

Condamnés	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Individus	5	5 ³⁷	5
Personnes morales	8	11 ³⁸	11
Total	13	16	16
Amendes imposées	420 287 \$	4 693 196 \$ ³⁹	785 712 \$

36 Le nombre de personnes morales accusées pour l'année 2020-2021 a été revu à la hausse à la suite d'un contrôle de la qualité.

37 Le nombre d'individus condamnés en 2020-2021 a été revu à la hausse à la suite d'un contrôle de la qualité.

38 Le nombre de personnes morales condamnées en 2020-2021 a été revu à la hausse à la suite d'un contrôle de la qualité.

39 Les amendes imposées par les tribunaux pour les années 2019-2020 et 2020-2021 ont été revues à la hausse à la suite d'un contrôle de la qualité.



A grayscale photograph of a man with a beard and short hair, wearing a dark button-down shirt, sitting at a desk and working on a laptop. He is looking down at the screen with a focused expression. In the foreground, there is a pen holder with several pens and pencils, and some papers on the desk. The background is slightly blurred, showing what appears to be a whiteboard or office wall. A large green curved shape is overlaid on the left side of the image, containing the number '3' and the word 'RÉSULTATS' in white.

3

RÉSULTATS

3.1 Plan stratégique

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

Le Plan stratégique 2021-2024 du Commissaire, élaboré à l’aube de son 10^e anniversaire, aborde ces enjeux qui font également écho aux réflexions sur la réalité policière auxquelles a contribué le Commissaire par le dépôt d’un mémoire en 2020. Ainsi, le Plan stratégique jette les bases des actions à mettre en œuvre afin de développer le plein potentiel du corps de police et de relever les défis qui se présentent à lui.

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

Les résultats sont le reflet des efforts déployés pour atteindre les cibles fixées dans le Plan stratégique 2021-2024. Pour la première période, soit 2021-2022, les réalisations ont été significatives. Il faut signaler que, dans cette première année, même si la cible a été atteinte pour 67% des indicateurs, les résultats de trois indicateurs ont dépassé les objectifs fixés.

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

Tableau 14

Présentation sommaire de l’orientation 1

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 1.1. : Arrimer nos pratiques avec le cadre juridique et jurisprudentiel	Indicateur 1.1.1. : Nombre d’heures de formation destinée à l’interne ou organisée avec le DPCP sur le cadre juridique et jurisprudentiel	Rappel annuel + 5 heures additionnelles	Rappel annuel + 40 heures additionnelles Cible atteinte	47
Objectif 1.2. : Assurer le maintien et le développement des compétences	Indicateur 1.2.1. : Nombre de jours moyens de formation nécessaires diffusé par catégorie d’emploi	3,0 jours moyens par catégorie d’emploi	<i>Commissaire – global : 1,8</i> Professionnels : 2,0 Fonctionnaires : 0,4 Cadres : 2,7 Policiers : 2,7 Cible non atteinte	48

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 1.3. : Développer le sentiment d'appartenance et la fierté	Indicateur 1.3.1. : Taux de départs volontaires	Maintenir 16 %	35% Cible non atteinte	50
	Indicateur 1.3.2. : Indice de mobilisation du personnel	76,1%	76,9% Cible atteinte	50

Orientation 2 : Accroître notre notoriété et notre leadership

Tableau 15

Présentation sommaire de l'orientation 2

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 2.1. : Créer et maintenir des liens avec les organismes qui défendent l'intégrité de l'État	Indicateur 2.1.1. : Nombre d'actions concertées déployées avec les organismes qui défendent l'intégrité de l'État	2 liens additionnels	4 liens additionnels Cible atteinte	52
Objectif 2.2. : Mieux communiquer notre mission et nos réalisations	Indicateur 2.2.1. : Pourcentage de la population qui connaît le rôle de l'UPAC	64%	59% Cible non atteinte	53

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

Tableau 16

Présentation sommaire de l'orientation 3

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 3.1. : Se doter de processus et des ressources nécessaires à l'exercice de notre mission de corps de police spécialisé	Indicateur 3.1.1. : Pourcentage de révision du protocole d'entente avec le ministère de la Sécurité publique (processus et systèmes autonomes)	25%	25% Cible atteinte	54

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Objectif 3.2. : Renforcer le contrôle de la qualité dans les dossiers d'enquêtes	Indicateur 3.2.1. : Nombre d'analyses rétrospectives réalisées avec les procureurs pour les dossiers complétés ou après les opérations planifiées	80 %	86 % Cible atteinte	55
Objectif 3.3. : Intégrer davantage la technologie pour être efficace et innover	Indicateur 3.3.1. : Pourcentage d'avancement dans la mise en œuvre des initiatives technologiques (Centre de renseignements policiers du Québec, numérisation, système de gestion des enquêtes standardisé, etc.) visant le partage d'informations avec la communauté policière	33 %	63 % Cible atteinte	56

ENJEU 1 – L'ATTRACTION, LE DÉVELOPPEMENT ET L'ENGAGEMENT DU PERSONNEL

Orientation : Mobiliser nos talents vers le développement de l'expertise

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

À titre de corps de police spécialisé, le Commissaire lutte contre une criminalité complexe qui se raffine et se transforme tout en devant s'adapter à l'évolution rapide du droit.

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

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

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

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

Mesure de départ :

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

Tableau 17**Présentation du résultat de l'indicateur 1.1.1.**

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	Rappel annuel + 5 heures additionnelles	Rappel annuel + 5 heures additionnelles	Rappel annuel + 5 heures additionnelles
Résultats	Rappel annuel + 40 heures additionnelles Cible atteinte	s.o.	s.o.

En 2021-2022, le Commissaire a significativement dépassé sa cible. En effet, le nombre total d'heures de formation additionnelle sur le cadre juridique et jurisprudentiel s'est élevé à 40 heures.

Les autorisations judiciaires, la cybercriminalité et la cryptomonnaie sont des exemples de thématiques sur lesquelles ont porté les nouvelles heures de formation diffusées au sein du Commissaire.

Ces heures de formation additionnelle ont rejoint plus de 80 participants au sein du Commissaire, œuvrant principalement au sein de la Direction du renseignement et des enquêtes.

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

Objectif 1.2 : Assurer le maintien et le développement des compétences

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

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

Mesure de départ :

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

Tableau 18**Présentation du résultat de l'indicateur 1.2.1.**

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	3,0 jours moyens par catégorie d'emploi	3,5 jours moyens par catégorie d'emploi	3,5 jours moyens par catégorie d'emploi
Résultats	<i>Commissaire – global : 1,8</i> Professionnels : 2,0 Fonctionnaires : 0,4 Cadres : 2,7 ⁴⁰ Policiers : 2,7 ⁴¹ Cible non atteinte	s.o.	s.o.

La non-atteinte de la cible s'explique principalement par le fait que le Commissaire ne disposait pas, en début d'exercice financier, d'un processus et d'outils de suivi du développement des compétences. Pour cette raison, la comptabilisation de l'ensemble des formations n'est pas exhaustive, ce qui signifie que les résultats ne sont pas représentatifs de la réalité. De plus, plusieurs activités de formation n'ont pas eu lieu en raison de la pandémie de COVID-19, et ce, dans un contexte de reprise graduelle des activités.

Pour corriger cette situation, le Service des ressources humaines a développé au cours de l'année 2021-2022 un processus de gestion et mis en place des outils de suivi en matière de développement des compétences. Ces nouvelles façons de faire ont été communiquées à l'ensemble du personnel. Cette mesure permettra d'obtenir un portrait plus représentatif de la réalité dès 2022-2023.

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

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

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

40 Inclut les titulaires d'un emploi supérieur.

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

Cet objectif se décline en deux indicateurs. Le premier sert à identifier les raisons pour lesquelles les employés décident de partir; le deuxième est un outil pour mesurer la satisfaction et l'engagement du personnel.

Indicateur 1.3.1 : Taux de départs volontaires

Mesure de départ :

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

Tableau 19

Présentation du résultat de l'indicateur 1.3.1.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	Maintenir un taux de 16 %	Maintenir un taux de 16 %	Maintenir un taux de 16 %
Résultats ⁴²	35 % Cible non atteinte	s.o.	s.o.

L'exercice financier 2021-2022 a été ponctué d'événements ayant généré leur lot d'incertitudes et de préoccupations auprès des employés du Commissaire. C'est le cas, notamment, de la diffusion en mai 2021 de certaines recommandations du Comité consultatif sur la réalité policière concernant l'UPAC ainsi que du dépôt en février 2022 du projet de loi n° 12⁴³, lequel modifie la portée de la mission du Commissaire en matière de vérification d'intégrité des entreprises et d'enquête pénale.

Les entrevues de départ réalisées au sein du Commissaire pointent également vers des pistes d'amélioration concernant les procédures, les outils de travail, la formation ainsi que l'encadrement.

Parmi les mesures que le Commissaire a mises en place pour favoriser la rétention de son personnel, notons la poursuite des entrevues de départ et des sondages de mobilisation afin d'identifier des pistes d'amélioration et d'atteindre la cible pour les années suivantes.

Indicateur 1.3.2 : Indice de mobilisation du personnel

Mesure de départ :

Le Commissaire ne disposait pas de valeur de départ lors de l'élaboration de la Planification stratégique. Un premier sondage mesurant l'indice de mobilisation du personnel a donc été réalisé au mois de novembre 2021. Le résultat obtenu est de 75,6%. Il s'agit donc de la valeur de départ. Comme la cible consiste à augmenter la valeur de 0,5% par année, la cible pour 2021-2022 est fixée à 76,1%.

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

43 Le projet de loi n° 12 a été adopté, puis sanctionné au cours de l'exercice financier 2022-2023.

Tableau 20**Présentation du résultat de l'indicateur 1.3.2.**

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	76,1%	76,6%	77,1%
Résultats	76,9% Cible atteinte	s.o.	s.o.

L'exercice financier 2021-2022 a permis au Commissaire d'établir la valeur de départ (75,6%) en plus de connaître une nette amélioration du taux de satisfaction et de l'engagement du personnel envers sa mission, soit une augmentation de 1,3% dans un intervalle de quatre mois seulement lors du deuxième sondage administré en mars 2022.

ENJEU 2 – L'IMAGE, LE RAYONNEMENT ET LA COMPRÉHENSION DU RÔLE DU COMMISSAIRE

Orientation : Accroître notre notoriété et notre leadership

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

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

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

Mesure de départ :

La mesure de départ est établie à 7 actions concertées formelles.

Tableau 21

Présentation du résultat de l'indicateur 2.1.1.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	2 liens additionnels par année	2 liens additionnels par année	2 liens additionnels par année
Résultats	4 liens additionnels Cible atteinte	s.o.	s.o.

En 2021-2022, 4 nouveaux liens ont été créés auprès d'organismes qui défendent l'intégrité de l'État :

- ♥ Un Comité de prévention constitué de partenaires hors UPAC a été implanté. Le Comité est constitué du Bureau de la concurrence du Canada, du Commissaire au lobbyisme du Québec, du SCT et du Commissaire. Trois rencontres ont eu lieu au cours de l'exercice financier visé.
- ♥ Une journée d'échange, pilotée par le Commissaire, a été organisée le 17 mars 2022. Outre les membres du Comité, l'AMP et la Commission municipale du Québec ont participé à cette journée d'échange.
- ♥ Un partenariat entre le ministère des Relations internationales et de la Francophonie, l'ÉNAP et l'UPAC a été mis en place et a mené à une formation en matière de lutte contre la corruption et de gestion des risques auprès de cadres et d'élus au bénéfice de la Municipalité de Tunis.
- ♥ Une entente de partenariat a été conclue avec le ministère des Transports du Québec relativement à la prévention et l'éducation en matière de lutte contre la corruption. Cette entente interpelle la Direction des enquêtes et de l'audit interne du ministère.

Objectif 2.2 : Mieux communiquer notre mission et nos réalisations

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

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

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

Mesure de départ :

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

Tableau 22

Présentation du résultat de l'indicateur 2.2.1.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	64 %	65 %	66 %
Résultats	59 % ⁴⁴ Cible non atteinte	s.o.	s.o.

Au cours de 2021-2022, le Commissaire a orienté ses communications externes de façon à éduquer le public sur l'UPAC et sur la corruption. De nouveaux moyens de communication ont été déployés dès l'automne. Trois capsules vidéo décrivant le phénomène de la corruption, le travail de l'UPAC et les étapes d'une enquête criminelle en matière de corruption ont été conçues avec l'aide d'une firme externe, puis diffusées sur les réseaux sociaux et lors de séances de sensibilisation.

Également, une première série de quatre épisodes de baladodiffusion a été créée par le Commissaire. Les épisodes visent à expliquer le phénomène de la corruption, l'histoire de la corruption qui a mené à la naissance de l'UPAC, le processus allant de la phase d'enquête jusqu'à la phase judiciaire et les efforts faits par l'UPAC en termes de prévention et de gestion des risques de corruption. Le commissaire a aussi tenu sa conférence de presse annuelle afin de présenter publiquement les résultats opérationnels de l'UPAC.

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

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

Afin d'améliorer ses résultats, le Commissaire travaille sur la refonte de son site Web. Il compte également poursuivre le déploiement d'activités de communication en 2022-2023, notamment en investissant davantage les réseaux sociaux.

ENJEU 3 – LA PERFORMANCE DU COMMISSAIRE ET L'EFFICACITÉ DE SES PROCESSUS

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

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

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

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

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

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

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

Mesure de départ :

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

Tableau 23

Présentation du résultat de l'indicateur 3.1.1.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	25 %	40 %	100 %
Résultats	25 % Cible atteinte	s.o.	s.o.

Afin d’atteindre la cible de 2021-2022, le Commissaire a identifié les besoins organisationnels et les attentes des gestionnaires en matière de ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

Sur la base de ces informations, 7 catégories de l’Entente sur un total de 28 ont été révisées.

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

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

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

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

Mesure de départ :

Étant donné qu’il s’agit d’une nouvelle pratique, la valeur de départ est égale à zéro.

Tableau 24

Présentation du résultat de l’indicateur 3.2.1.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	80 %	90 %	100 %
Résultats	86 % Cible atteinte	s.o.	s.o.

Au cours de la première année de mise en œuvre du Plan stratégique 2021-2024, le Commissaire a mis en place un mécanisme permettant l’analyse rétrospective des dossiers complétés et des opérations planifiées qui ont été déployées en plus de procéder auxdites analyses.

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

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

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

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

Mesure de départ :

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

Tableau 25

Présentation du résultat de l'indicateur 3.3.1.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	33 %	66 %	100 %
Résultats	63 % Cible atteinte	s.o.	s.o.

Le Commissaire a identifié 6 initiatives technologiques à déployer, et chacune progresse différemment. Ainsi, le Centre de renseignements policiers du Québec (CRPQ), le Système automatisé de renseignements sur la criminalité (SARC) et la numérisation au SVIE sont déployés à 100 %.

D'autres développements technologiques comme le Module d'information policière (MIP), la numérisation au Service des enquêtes et le Système automatisé de gestion des enquêtes sont en cours.

3.2 Déclaration de services aux citoyens

La Déclaration de services aux citoyens a pour objectif de fournir une information sur la nature des services offerts, les modes de prestation et la procédure à suivre par les citoyens pour exprimer leur insatisfaction, le cas échéant. Les engagements sont pris en fonction des attentes de la clientèle et des ressources du Commissaire.

Bien qu'elle fasse état des autres services offerts relativement à la mission de prévenir, de vérifier et d'enquêter pour lutter contre la corruption, la Déclaration de services aux citoyens, adoptée en mai 2019, est axée principalement sur les moyens facilitant la dénonciation d'actes répréhensibles au Commissaire. Elle met en avant les valeurs de respect, de compétence, d'intégrité et de loyauté du Commissaire.

Globalement, le Commissaire a respecté les engagements prévus dans sa Déclaration, conformément aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* (chapitre A-6.01).

Il convient de noter qu'au cours de l'exercice financier 2021-2022, le Commissaire a procédé à une révision en profondeur de sa Déclaration de services aux citoyens conformément aux nouvelles instructions publiées par le SCT. La nouvelle mouture, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022, fera l'objet d'une première reddition de comptes dans le rapport annuel de gestion 2022-2023.

Tableau 26

Résultats relatifs aux principaux engagements de la Déclaration de services aux citoyens

	Engagements	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021
Accessibilité des services	Être accessible par téléphone ou par télécopieur de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30, du lundi au vendredi.	Une interruption a été constatée, mais le service a été rétabli en moins de 24 heures.	Deux interruptions ont été constatées, mais le service a été rétabli en moins de 24 heures.
	Assurer l'accessibilité en tout temps à son site Internet (www.upac.gouv.qc.ca).	Outre les interruptions en raison de la maintenance, une interruption a été constatée concernant le formulaire de dénonciation, mais le service a été rétabli en moins de 24 heures.	Outre les interruptions en raison de la maintenance, quatre autres interruptions ont été constatées. L'une concernait le formulaire de dénonciation et les trois autres, le formulaire de questions et commentaires.
	Disposer de différents moyens pour signaler un acte répréhensible lié à la corruption : <ul style="list-style-type: none"> ▪ ligne téléphonique dédiée à la dénonciation, de 7 h à 17 h : 1 844 541-UPAC (8722); ▪ télécopieur : 514 873-0099; ▪ formulaire en ligne sécurisé sur le site Internet; ▪ poste. 	Les différents moyens ont été maintenus comme prévu pendant la période visée.	Les différents moyens ont été maintenus comme prévu pendant la période visée.
	Faciliter l'accès de ses services aux personnes handicapées.	Plusieurs moyens sont en place pour faciliter la dénonciation pour les personnes handicapées : ligne téléphonique, télécopieur, site Web qui répond aux normes d'accessibilité, service postal, bâtiment avec rampes d'accès et ascenseurs. Aucune plainte n'a été adressée au Commissaire au regard d'un manquement d'accessibilité à ses services.	Plusieurs moyens sont en place pour faciliter la dénonciation pour les personnes handicapées : ligne téléphonique, télécopieur, site Web qui répond aux normes d'accessibilité, service postal, bâtiment avec rampes d'accès et ascenseurs. Aucune plainte n'a été adressée au Commissaire au regard d'un manquement d'accessibilité à ses services.

	Engagements	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021
Confidentialité	Prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'assurer que l'anonymat de la personne qui signale un acte répréhensible est préservé.	Conformément à l'article 17 de la LCLCC, le partage des renseignements communiqués par les personnes ayant effectué des dénonciations a été limité aux membres de l'UPAC en fonction du droit et du besoin de savoir propre à chacune des situations. Il n'y a eu aucune communication de ces renseignements à d'autres personnes ou organismes chargés de l'application de la loi sans l'autorisation préalable des personnes ayant effectué les dénonciations en question.	Conformément à l'article 17 de la LCLCC, le partage des renseignements communiqués par les personnes ayant effectué des dénonciations a été limité aux membres de l'UPAC en fonction du droit et du besoin de savoir propre à chacune des situations. Il n'y a eu aucune communication de ces renseignements à d'autres personnes ou organismes chargés de l'application de la loi sans l'autorisation préalable des personnes ayant effectué les dénonciations en question.
Démarches sérieuses, respectueuses et éthiques	Accompagner les institutions publiques en matière de gestion des risques liés à la corruption.	Il y a eu 5 activités liées à la gestion des risques qui ont rejoint 90 personnes. Voir les données exhaustives des activités liées à la gestion des risques publiées à la section 2.4.2 du présent rapport.	Il y a eu 2 activités liées à la gestion des risques qui ont rejoint 4 personnes.
	Sensibiliser les titulaires de charges publiques aux risques de la corruption.	Il y a eu 72 activités de prévention qui ont rejoint 2 408 personnes. Voir les données exhaustives des activités liées à la prévention publiées à la section 2.4.1 du présent rapport.	Il y a eu 29 activités de prévention qui ont rejoint 1 148 personnes.
	Prendre une décision sur les suites à donner à tout signalement reçu, à savoir le transmettre à l'équipe d'enquête ou de vérification concernée, le fermer s'il est non fondé ou encore rediriger le plaignant vers l'entité ou l'organisme de réglementation concerné si l'information transmise ne s'inscrit pas dans le mandat ou le cadre légal du Commissaire.	Au cours de la période visée, 789 décisions ont été prises par le commissaire, et 14 dénonciations étaient toujours en traitement au 31 mars 2022. Voir les données exhaustives des dénonciations publiées à la section 2.3 du présent rapport.	Au cours de la période visée, 472 décisions ont été prises par le commissaire, et 8 dénonciations étaient toujours en traitement au 31 mars 2021.
	Offrir des formations de qualité et du perfectionnement continu au personnel du Commissaire à la lutte contre la corruption afin de développer ou d'accroître son expertise en matière de lutte contre la corruption.	Au cours de l'année civile 2021, 8 formations ont été diffusées à 5 membres du personnel-cadre, 29 formations à 32 membres du personnel professionnel et 5 formations à 4 membres du personnel fonctionnaire.	Au cours de l'année civile 2020, 10 formations ont été diffusées à 8 membres du personnel-cadre, 40 formations à 27 membres du personnel professionnel et 9 formations à 5 membres du personnel fonctionnaire.

	Engagements	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021
Partenariats	Maintenir ses collaborations avec les équipes désignées par le gouvernement pour faire partie de l'UPAC.	Le Commissaire a maintenu ses collaborations avec ses équipes désignées, notamment par le biais des comités de gestion, des comités tactiques et des conférences de stratégie des partenaires. Le Commissaire siège également à plusieurs tables de concertation auxquelles sont conviés des représentants des équipes désignées.	Le Commissaire a maintenu ses collaborations avec ses équipes désignées, notamment par le biais des comités de gestion, des comités tactiques et des conférences de stratégie des partenaires. Le Commissaire siège également à plusieurs tables de concertation auxquelles sont conviés des représentants des équipes désignées.
	Entretenir des liens avec différents partenaires locaux, nationaux et internationaux qui participent également à la lutte contre la corruption et la collusion.	Le Commissaire participe activement à des comités de FRANCOPOL et siège également à plusieurs tables de concertation, dont celles des inspecteurs généraux et du Forum des partenaires en intégrité publique.	Le Commissaire a signé une entente de collaboration avec l'Agence française anticorruption, participe activement à des comités de FRANCOPOL, et siège également à plusieurs tables de concertation, dont celles des inspecteurs généraux.
Traitement des plaintes	Recevoir avec courtoisie toute plainte, toute demande ou tout commentaire de citoyens à l'égard des services reçus, que ce soit par courriel, par formulaire en ligne, par téléphone ou par courrier.	Aucune plainte reliée à la courtoisie n'a été reçue par le Commissaire.	Aucune plainte reliée à la courtoisie n'a été reçue par le Commissaire.
	Transmettre un accusé de réception pour une plainte, une demande ou un commentaire reçu dans un délai de 10 jours ouvrables.	Le Commissaire a transmis 87 ⁴⁵ accusés de réception dans les délais prévus (100 %).	Le Commissaire a transmis 55 ⁴⁶ accusés de réception dans les délais prévus (100 %).
	Traiter une plainte ou une demande dans un délai de 25 jours ouvrables et transmettre une réponse écrite, claire et précise au citoyen. Si ce délai ne peut être respecté, le citoyen en sera avisé et un nouveau délai de réponse lui sera communiqué.	Deux plaintes administratives ont été reçues par le Commissaire et des réponses ont été données dans les délais prévus.	Une plainte administrative a été reçue par le Commissaire et une réponse a été donnée dans les délais prévus.

45 De ce nombre, 76 représentent des accusés de réception automatiques, et 11 représentent des accusés de réception manuels.

46 De ce nombre, 54 représentent des accusés de réception automatiques, et 1 représente un accusé de réception manuel.

	Engagements	Résultats 2021-2022	Résultats 2020-2021
Relations avec les médias et les citoyens	Répondre aux demandes médias dans le respect des enquêtes et des processus judiciaires en cours.	La Division des affaires publiques et des communications a reçu 143 demandes médias et a répondu à 100 % des demandes reçues, dans la mesure de l'information que le Commissaire a la possibilité de dévoiler.	La Division des affaires publiques et des communications a reçu 110 demandes médias et a répondu à 100 % des demandes reçues, dans la mesure de l'information que le Commissaire a la possibilité de dévoiler.
	Communiquer au public, deux fois par année, l'état des activités du Commissaire à la lutte contre la corruption.	Le Commissaire a présenté ses résultats à deux reprises au cours de l'année et a diffusé 8 communiqués de presse.	Le Commissaire a présenté ses résultats à deux reprises au cours de l'année et a diffusé 14 communiqués de presse.

Suivi des plaintes

Au cours de 2021-2022, deux plaintes administratives ont été reçues par le Commissaire. De ce nombre, une a été jugée fondée.





4

**RESSOURCES
UTILISÉES**

4.1 Utilisation des ressources humaines

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

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

4.1.1 Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Tableau 27

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

Secteur d'activité	2021-2022			2020-2021	Écart
	LFP ⁴⁷	Hors LFP ⁴⁸	Total		
Commissaire	51	3	54	43	11
Commissaire associé aux enquêtes	28	27	55	41	14
Commissaire associé aux vérifications	26	1	27	34	-7
Total	105	31	136	118	18

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

48 Effectifs nommés par le commissaire conformément à la LCLCC.

4.1.2 Formation et perfectionnement du personnel⁴⁹

Tableau 28

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

Champ d'activité	2021	2020
Favoriser le perfectionnement des compétences	29 476,45 \$	28 041,00 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	31 719,15 \$	57 847,00 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	42 386,98 \$	1 704,00 \$
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	22 464,84 \$	11 165,00 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	18 659,12 \$	10 007,00 \$

Tableau 29

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2021	2020
Proportion de la masse salariale (%)	1,6 %	1,5 %
Nombre moyen de jours de formation par personne :		
Cadre ⁵⁰	2,7	8,7
Professionnel	2,0	0,7
Fonctionnaire	0,4	0,1
Policier ⁵¹	2,7	s.o.
Total⁵²	1,8	1,0
Somme allouée par personne ⁵³	991 \$	906 \$

Au cours de l'année civile 2021, le nombre moyen de jours de formation par personne et les montants alloués ont augmenté. Cela s'explique par une reprise graduelle des activités de formation, tant à l'interne qu'à l'externe, partiellement interrompues en raison de la pandémie de COVID-19.

49 La reddition de comptes pour la présente section s'effectue pour l'année civile.

50 Comprend les titulaires d'un emploi supérieur.

51 Nombre moyen de jours de formation par personne basé sur une journée régulière de travail de 7,75 heures.

52 Nombre moyen de jours de formation par personne pour le personnel cadre, professionnel, fonctionnaire et policier nommé par le commissaire.

53 Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour le personnel cadre, professionnel et fonctionnaire.

4.1.3 Taux de départ volontaire (taux de roulement)

Tableau 30

Taux de départ volontaire (taux de roulement)⁵⁴

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Taux de départ volontaire du personnel régulier LFP (%)	37,2%	17,4%	16,6%
Taux de départ volontaire du personnel hors LFP (%)	20,7%	s.o.	s.o.

En 2021-2022, 20 employés du Commissaire ont quitté leur poste pour une mutation ou une promotion dans un autre ministère ou organisme. Sept autres personnes ont démissionné de la Fonction publique.

À cet égard, il convient de rappeler que ces résultats s'inscrivent dans une conjoncture particulière ayant sévi tout au long de l'exercice financier. En effet, certaines recommandations au sujet de l'UPAC, publiées en mai 2021 par le Comité consultatif sur la réalité policière, ainsi que le dépôt du projet de loi n° 12, en février 2022, modifiant la portée de la mission du Commissaire en matière de vérification et d'enquête ont généré leur lot d'incertitudes auprès des employés.

La démarche d'amélioration pour le maintien du personnel, qui vise notamment à mieux comprendre les causes de chacun des départs volontaires, s'est poursuivie tout au long de l'année. Il en va de même pour les sondages de mobilisation réalisés par le biais du Panel expérience globale de HEC Montréal.

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

Tableau 31

Nombre de départs à la retraite

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier LFP	4	0	1
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel hors LFP	3	s.o.	s.o.

54 Le taux de départ volontaire global du Commissaire (LFP et hors LFP) est de 35%, excluant les policiers faisant l'objet d'un prêt de service.

4.2 Utilisation des ressources financières

4.2.1 Dépenses par secteur d'activité

Tableau 32

Dépenses et évolution par secteur d'activité⁵⁵

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2021-2022 (000 \$) (1)	Dépenses prévues au 31 mars 2022 ⁵⁶ (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) - (1)	Taux d'utilisation du Budget 2021 - 2022 (4) = (2)/(1) (%)	Dépenses réelles 2020-2021 (000 \$) Source : Comptes publics 2020-2021
Rémunération	13 927	11 429	(2 498)	82,1	9 803
Fonctionnement	8 071	8 993	922	111,4	6 730
Total	21 998	20 422	(1 576)	92,8	16 533

Les dépenses en 2021-2022 ont atteint près de 93 % du budget alloué au Commissaire. La partie non utilisée s'explique par le fait que plusieurs postes sont restés vacants durant l'exercice financier.

Le Commissaire a réalisé plusieurs projets qui ont engendré une augmentation des dépenses par rapport à l'exercice précédent. Parmi ces projets, notons l'embauche d'une vingtaine de policiers au Service des enquêtes, l'inauguration d'un nouveau milieu de travail axé sur les activités (MTAA) ainsi que d'une salle multifonctionnelle et l'agrandissement de la flotte automobile. L'assouplissement des mesures sanitaires a contribué à une croissance significative des dépenses liées aux déplacements et à la formation.

4.3 Utilisation des ressources informationnelles

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

Afin que les organismes relevant du ministre de la Sécurité publique et assujettis à la *Loi sur l'administration publique* (chapitre A-6.01) puissent produire leur reddition de comptes en ressources informationnelles, le ministère transmet l'information propre à chacun, puisque les services informatiques sont offerts par la DGTI. Toutefois, l'imputation des résultats réels et des prévisions budgétaires demeure la responsabilité du ministère. Ainsi, les données en ressources informationnelles n'influencent pas les résultats du Commissaire, sauf exception⁵⁷.

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

55 Information présentée dans les volumes Crédits des ministères et organismes et Plans annuels de gestion des dépenses des ministères et organismes.

56 Dont 25,8 k\$ en lien avec les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie.

57 69 388,48 \$ en dépenses effectuées directement par le Commissaire.

Tableau 33**Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2021-2022**

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projets ⁵⁸	48	43
Activités ⁵⁹	18	596 ⁵⁷
Total	66	639

Davantage en lien avec les opérations du corps de police spécialisé, la DGTI a développé une solution permettant au Commissaire d'accéder au CRPQ. En effet, le Commissaire a bénéficié de la création de sa propre agence par la Sûreté du Québec.

De même, le SARC a été implanté au Commissaire afin d'appuyer les opérations d'enquête.

Dans le cadre de la constitution du Commissaire en corps de police spécialisé, la Direction de l'administration a amorcé les démarches en matière d'archivage. Afin de faciliter cette démarche, le Commissaire a fait appel au ministère afin de le guider dans l'acquisition d'un logiciel de gestion documentaire. Les démarches se poursuivent par l'entremise d'un comité sur la gestion intégrée des documents piloté par le ministère.

Des démarches de développement ont également été entreprises avec la DGTI du MSP afin de réviser et de mettre à jour technologiquement le site Internet de l'UPAC.

Enfin, dans le contexte de fin de bail des locaux abritant le personnel du SVIE, le Commissaire a sollicité la DGTI relativement à des solutions technologiques permettant d'offrir à ses employés un nouveau milieu de travail axé sur les activités (MTAA).

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

59 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.

A black and white photograph of a man in a dark suit, white shirt, and dark tie, speaking at a conference. He is gesturing with his hands. The background is blurred, showing other people. An orange semi-circle is on the left side of the image.

5

**ANNEXES – AUTRES
EXIGENCES**

5.1 *Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1)*⁶⁰

L'article 25 de cette loi exige que le rapport annuel de gestion du Commissaire contienne les renseignements suivants pour la période visée (2021-2022) :

- ▼ 795 dénonciations d'actes répréhensibles ont été reçues;
- ▼ 789 dénonciations ont fait l'objet d'une décision du commissaire, parmi lesquelles :
 - | 289 ont été jugées hors mandat ou frivoles;
 - | 484 ont été transférées au commissaire associé aux enquêtes;
 - | 16 ont été transférées au commissaire associé aux vérifications;
- ▼ 9 individus ont été accusés en matière criminelle;
- ▼ 10 individus ont été condamnés en matière criminelle;
- ▼ 19 individus et personnes morales ont été accusés en matière pénale;
- ▼ 13 individus et personnes morales ont été condamnés en matière pénale.

5.2 *Gestion et contrôle de l'effectif*

5.2.1 *Effectif*

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

5.2.2 *Contrats de service*

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

Trois contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ ou plus ont été conclus entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022.

60 Il n'y a pas d'adéquation entre le nombre total d'accusés en matière criminelle et pénale en 2021-2022 et le nombre total de condamnés pour la même période. En effet, les condamnations découlent d'accusations antérieures pour lesquelles les procédures judiciaires se sont terminées.

Tableau 34

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

	Nombre	Valeur
Contrat de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	0
Contrat de service avec un contractant autre qu'une personne physique ⁶¹	3	116 320 \$
Total des contrats de service	3	116 320 \$

5.3 Développement durable

Tableau 35

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

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
1.1 Privilégier les acquisitions écoresponsables.	Politique organisationnelle sur les acquisitions écoresponsables.	Adoption et mise en œuvre d'une politique organisationnelle sur les acquisitions écoresponsables d'ici au 31 mars 2018.	La politique de gestion sur les acquisitions écoresponsables a été adoptée en mars 2018. Une révision a été faite en juin 2020. La prochaine mise à jour est prévue en 2025.	Atteinte
	Augmentation de la proportion des acquisitions écoresponsables.	Progression annuelle des acquisitions écoresponsables de 5 % à compter du 31 mars 2018.	Les acquisitions écoresponsables, représentaient 24 % du budget total de l'ensemble des acquisitions. La progression annuelle est au-delà de l'objectif, principalement en raison de l'acquisition et de la pose de 6 bornes de recharge ainsi qu'à l'augmentation du nombre de véhicules électriques ou hybrides.	Atteinte

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

Tableau 36

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

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats 2021-2022 ⁶²	Atteinte de la cible
1.2 a) Sensibiliser le personnel aux principes de développement durable.	Pourcentage du personnel sensibilisé aux principes de développement durable.	100 % du personnel sensibilisé aux principes de développement durable au 31 mars 2020.	Quatre capsules d'information sur les bonnes pratiques en matière de développement durable avaient été publiées dans le journal interne en 2018, lequel a été transmis à l'ensemble du personnel. Aucune activité supplémentaire en 2021-2022.	Atteinte
1.2 b) Concevoir, adapter ou rendre disponible un outil d'aide à la décision prenant en compte les principes de développement durable.	Outil d'aide à la décision tenant compte des principes de développement durable.	Conception et adoption d'ici au 31 mars 2019.	Conception et adoption en mars 2019 d'un outil d'aide à la décision prenant en compte les principes de développement durable transmis à deux occasions par courriel à l'ensemble du personnel du Commissaire. L'outil sera réévalué à la suite des travaux sur la nouvelle stratégie gouvernementale.	Atteinte

62 Aucune cible prévue en 2021-2022.

Tableau 37**Objectif gouvernemental 1.4 : Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique**

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
1.4 Prévoir des formations sur les pratiques en matière de développement durable.	Pourcentage du personnel formé aux principes de développement durable, dont des gestionnaires et des représentants de chacune des unités administratives.	5 % du personnel formé au 31 mars 2018. Augmentation de 5 % annuellement jusqu'au 31 mars 2020.	Au cours de l'année 2021-2022, aucune activité de formation n'a été tenue.	Non atteinte

Tableau 38**Objectif gouvernemental 1.5 : Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial**

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
1.5 Organiser des activités dans le cadre des Journées de la culture.	Pourcentage de participation du personnel à une activité interne, artistique ou culturelle s'inscrivant dans le cadre des Journées de la culture.	30 % du personnel en 2017-2018, 40 % en 2018-2019 et 50 % en 2019-2020. Il est à noter que la cible de 2019-2020 a été reconduite en 2020-2021 et en 2021-2022.	Aucune activité interne à valeur artistique, conséquence de la pandémie de COVID-19.	Non atteinte

Tableau 39

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

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
4.2 Introduire des innovations organisationnelles pour dépasser annuellement les résultats des collectes des années précédentes de la campagne d'Entraide.	Nombre d'innovations organisationnelles mises en place pour accroître les résultats de la collecte de fonds.	Au moins une activité innovatrice par année budgétaire.	Pour les activités innovatrices, Entraide a fait une vente-débaras, et LODUC ⁶³ a fait une vente de chandelles.	Atteinte
	Taux annuel de croissance des fonds amassés pour la campagne d'Entraide.	Augmentation de 5% des résultats de la collecte annuelle à compter de 2016-2017.	Les résultats combinés de la campagne d'Entraide 2021 et de LODUC montrent une forte augmentation des montants amassés. Ainsi les 12 388 \$ collectés sont 10 fois plus élevés que l'année précédente.	Atteinte

Tableau 40

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

Actions	Indicateurs	Cibles	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
5.2 Faciliter les initiatives visant à améliorer la qualité de la vie au travail.	Nombre de suggestions adoptées et mises en application afin d'améliorer la qualité de la vie au travail.	Au moins deux suggestions du comité adoptées et mises en application durant l'année budgétaire.	Deux suggestions d'employés ont été adoptées et mises en application : À la suite d'un sondage sur l'installation de bornes électriques, le processus d'acquisition a suivi son cours et a permis la livraison de 6 bornes de recharge.	Atteinte
	Conception du Plan de lutte contre l'intimidation à l'intention du personnel.	100% des membres du personnel rejoints par le Plan de lutte contre l'intimidation en date du 31 mars 2020.	100% des membres du personnel rejoints par le Plan de lutte contre l'intimidation en date du 2 avril 2021.	Atteinte

5.4 Occupation et vitalité des territoires

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

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

En 2021-2022, le Commissaire n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles au sens de la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (chapitre D-11.1).

5.6 Accès à l'égalité en emploi⁶⁴

5.6.1 Données globales

Tableau 41

Effectif régulier au 31 mars 2022

Nombre de personnes occupant un poste régulier
78

Tableau 42

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de 2021-2022

Permanent	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
7	24	4	0

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

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

Tableau 43

Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2021-2022	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	7	5	0	0	0	5	71,4
Occasionnel	24	10	0	0	0	10	41,7
Étudiant	4	0	0	0	0	0	0,0
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0,0

Tableau 44

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

Statut d'emploi	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Régulier (%)	71,4	11,1	30,0
Occasionnel (%)	41,7	36,8	18,2
Étudiant (%)	0,0	75,0	0,0
Stagiaire (%)	0,0	75,0	0,0

Rappel de l'objectif d'embauche

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

Tableau 45

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

Groupe cible	Novembre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)
Anglophones	0	0,0	1	1,1	1	1,2
Autochtones	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnes handicapées	2	2,6	2	2,1	2	2,4

Rappel de la cible de représentativité

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

Tableau 46

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

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)
MVE Montréal/Laval	40	38,1	20 ⁶⁵	24,1 ⁶⁶	22	24,4
MVE Outaouais/Montérégie	0	0,0	0	0,0	0	0,0
MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides	0	0,0	0	0,0	0	0,0
MVE Capitale-Nationale	0	0,0	0	0,0	0	0,0
MVE Autres régions	0	0,0	0	0,0	0	0,0

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

66 *Idem*

Rappel des cibles de représentativité

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

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

Tableau 47

Présence des membres des MVE au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2022

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

Rappel de la cible de représentativité

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

5.6.3 Femmes

Tableau 48

Taux d'embauche des femmes en 2021-2022 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	7	24	4	0	35
Nombre de femmes embauchées	4	16	3	0	23
Taux d'embauche des femmes (%)	57,1	66,7	75,0	0,0	65,7

Tableau 49**Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2022**

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Agentes et agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	3	53	15	6	0	1	78
Nombre total de femmes	1	38	9	6	0	0	54
Taux de représentativité des femmes (%)	33,3	71,7	60,0	100,0	0,0	0,0	69,2

5.6.4 Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)**Tableau 50****Nombre de dossiers soumis à Infrastructures technologiques Québec en lien avec le PDEIPH**

Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)
0	3	1

Tableau 51**Nombre de nouveaux participants et de nouvelles participantes au PDEIPH accueillis du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022**

2021-2022	2020-2021	2019-2020
0	1	0

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

Tableau 52

Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Former un comité de suivi du plan d'action.	Personnes handicapées	205 (Commissaire)
Inclure, au sein du comité de révision du PAPH, des personnes handicapées.	Personnes handicapées	1
Tenir deux rencontres annuelles du comité responsable du suivi du plan d'action.	Personnes handicapées	3
Souligner la Journée internationale des personnes handicapées.	Personnes handicapées	205 (Commissaire)
Diffuser la mise à jour du plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2022 du Commissaire sur les sites Internet et intranet.	Personnes handicapées	Internet : Public Intranet : 205 (Commissaire)
Former la nouvelle coordonnatrice des services aux personnes handicapées sur son rôle et ses responsabilités en lien avec le plan d'action des personnes handicapées.	Personnes handicapées	Externe : Public Interne : 205 (Commissaire)
Offrir des postes de travail adaptés aux besoins des personnes ayant un handicap.	Personnes handicapées	1 (en 2021-2022)
Former la coordonnatrice des services aux personnes handicapées et un professionnel de la Division des affaires publiques et des communications sur les standards en matière d'accessibilité du Web.	Personnes handicapées	Internet : Public Intranet : 205 (Commissaire)

5.7 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics du Commissaire à la lutte contre la corruption

Préambule

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

Notre mandat

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

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

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

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

Le commissaire et les commissaires associés sont nommés conformément à la *Loi concernant la lutte contre la corruption* (chapitre L-6.1).

Chapitre I : Objet et champ d'application

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre III : Activités politiques

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

Chapitre IV : Rémunération

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

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

Chapitre V : Dispositions finales

24. Les dispositions du présent code entrent en vigueur le 6 décembre 2011. En 2021-2022, aucune situation n'a été rapportée. Le présent code d'éthique est publié sur le site Internet du Commissaire sous l'onglet publication : www.upac.gouv.qc.ca/upac/publications.html.

5.8 Allègement réglementaire et administratif

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

Puisque le commissaire associé aux vérifications doit communiquer ses avis à l'AMP, il est conscient des conséquences que peuvent avoir les délais découlant des vérifications qu'il requiert des différentes équipes de l'UPAC au sujet des entreprises qui souhaitent participer aux marchés publics.

Ainsi, le projet pilote — entamé dans le cadre de la revue des processus du SVIE amorcée en 2019-2020 — ayant démontré une amélioration de son efficacité, celui-ci a été pleinement implanté au cours de l'été 2020.

En 2020-2021, une importante réorganisation du travail causée par la pandémie de COVID-19, une augmentation importante du nombre de demandes d'autorisation, de nombreux dossiers prioritaires ainsi que la pénurie de main-d'œuvre ont malheureusement éclipsé ces améliorations.

En effet, la pandémie a fait en sorte que de nombreuses entreprises ont été dans l'impossibilité de déposer leur demande de renouvellement dans les délais. Le défaut par le SVIE de les traiter en priorité aurait eu pour conséquence de faire perdre à ces entreprises leur inscription au REA. Dans le but de maintenir le bon fonctionnement des marchés publics malgré la pandémie, le SVIE a dû considérablement revoir son plan et privilégier ces dossiers. Cette situation a eu pour effet de faire augmenter notablement, en 2020-2021, le nombre de dossiers de renouvellement en attente de traitement. Bien que le nombre de dossiers en traitement demeure élevé, les efforts consacrés par le personnel du SVIE au cours de 2021-2022 auront permis une réduction de 36%.

5.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

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

Le Commissaire diffuse sur son site Internet des réponses (rendues anonymes) et des documents à la suite de demandes d'accès. En 2021-2022, le Commissaire a publié 11 réponses.

Tableau 53**Demandes d'accès reçues par le Commissaire**

Nombre total de demandes reçues	24
--	----

Tableau 54**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	Rectifications
0 à 20 jours	12	2	0
21 à 30 jours	4	1	0
31 jours et plus	4	1	0
Total	20	4	0

Tableau 55**Nombre de demandes traitées en fonction de leur nature et des décisions rendues**

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées
Acceptée (entièrement)	5	3	0	
Partiellement acceptée	5	0	0	Art. 23, 24, 28, 29, 31, 37, 41, 41,2, 53, 54, 57, 87 et 88 de la <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i> (chapitre A-2.1)
Refusée (entièrement)	3	1	0	Art. 9 de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (chapitre C-12) Art. 31 de la LCLCC
Autres ⁶⁷	7	0	0	Art. 1 et 48 de la <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i> (chapitre A-2.1)

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

Tableau 56

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	1

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

Tableau 57

Comité permanent et mandataire

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une mandataire ?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle ?	Cinquante ou plus
Avez-vous un comité permanent ?	Non
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ? Si oui, donnez le nombre de ces rencontres :	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 : Une publication a été diffusée auprès du personnel en octobre 2021 présentant les différents répondants et mandataires désignés au sein du Commissaire, dont la mandataire en emploi et qualité de la langue française.	Oui

Tableau 58

Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
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, mais une telle politique linguistique a été développée en 2021-2022. Elle est en cours d'approbation.
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.

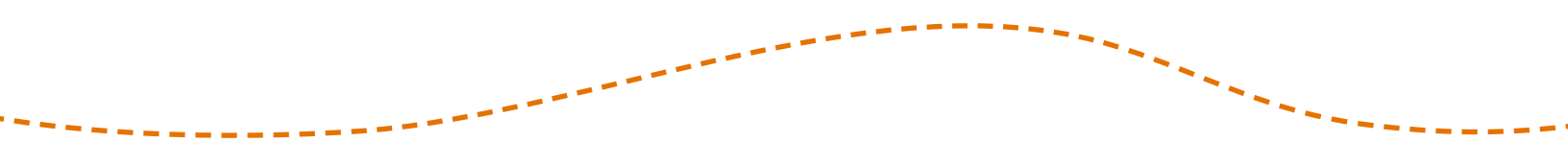
Tableau 59

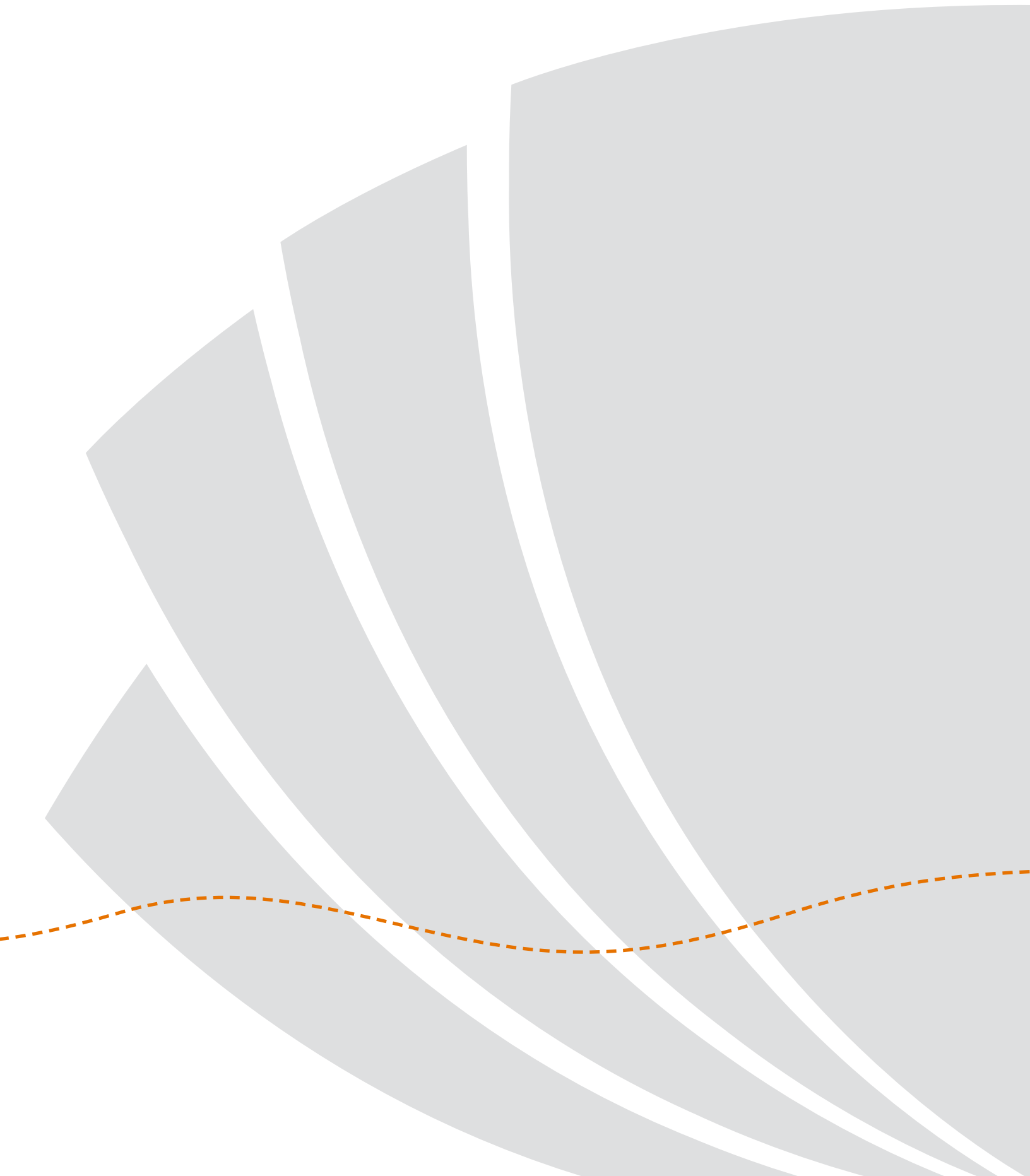
Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
<p>Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ?</p> <p>Si oui, expliquez lesquelles :</p>	<p>s.o.</p>
<p>Sinon, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous de tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?</p>	<p>Une fois la politique approuvée, différentes activités sont prévues, notamment la transmission par courriel, la diffusion sur l'intranet et la publication d'un article dans le journal interne de l'organisation.</p>

5.11 Politique de financement des services publics

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





Commissaire à la lutte contre la corruption

2100, avenue Pierre-Dupuy
Aile 2, 3^e étage, local 3010
Montréal (Québec) H3C 3R5

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

www.upac.gouv.qc.ca



COMMISSAIRE À LA LUTTE
CONTRE LA CORRUPTION