



PLAN D'ACTIVITÉS

2017/18 – 2019/20

Table des matières

Sommaire	2
Mandat	5
Aperçu des programmes et activités	7
Analyse du contexte et des risques.....	9
Orientations stratégiques et plan de mise en œuvre	15
Plan concernant le capital humain	17
Organigramme	20
Plan de communications	21
Plan sur la diversité et l'inclusion.....	22
Plan pluriannuel d'accessibilité	24
Plan financier triennal.....	27
Mesures et cibles de rendement	28

Sommaire

Principales réalisations du BDIEP en 2016-2017

- Amélioration du programme de médiation du BDIEP grâce à une entente conclue entre le BDIEP et 12 services de police en vue du lancement d'un projet pilote visant l'amélioration du processus de médiation. Le projet sera mis en œuvre en 2017.
- Sensibilisation accrue des jeunes et des travailleurs auprès des jeunes, des collectivités et des organismes autochtones, des organismes de santé mentale et des groupes de soutien communautaires.
- Obtention d'un décret en vertu de l'alinéa 119(1)r) de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA)* qui aidera le BDIEP à traiter les affaires concernant des jeunes. L'obtention de ce décret était nécessaire en raison des restrictions prévues dans la *LSJPA* quant aux personnes qui peuvent avoir accès aux dossiers concernant les jeunes.
- Publication de Règles de procédure actualisées en juillet 2016 afin de faciliter le fonctionnement équitable et efficace du système de traitement des plaintes du public sur une base quotidienne.
- Publication de l'examen systémique intitulé « Coup de filet », lequel se penche sur les pratiques de la Police provinciale de l'Ontario en ce qui a trait aux prélèvements d'ADN.
- Publication du mandat de l'examen systémique sur les politiques et les pratiques des services de police de l'Ontario en ce qui concerne la fouille à nu de personnes arrêtées ou détenues.
- Publication du mandat de l'examen systémique sur les pratiques policières du Service de police de Thunder Bay en ce qui concerne la population autochtone.
- Mise à niveau de l'infrastructure de technologie de l'information (TI), y compris la virtualisation de tous les serveurs pour soutenir le système électronique de traitement des plaintes et pour protéger le transfert des données entre les services de police et le système de gestion des cas du BDIEP.
- La Cour divisionnaire a reconnu l'important rôle d'intérêt public que joue le directeur dans le processus de traitement des plaintes du public et a conféré au directeur le pouvoir de lancer des révisions judiciaires par rapport à ce processus.

- Le BDIEP a répondu à un nombre accru de demandes de révision judiciaire, de demandes d'accès aux dossiers concernant des jeunes présentées en vertu de la *LSJPA*, d'appels interjetés devant la Commission civile de l'Ontario sur la police (CCOP), de demandes soumises au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) et d'audiences disciplinaires tenues en vertu de la *Loi sur les services policiers (LSP)*.
Élaboration d'un plan de formation complet pour favoriser la souplesse au sein du personnel et répondre à de nouveaux besoins en matière de surveillance de la police, notamment une formation spécialisée sur les préjugés inconscients, une formation sur l'examen des demandes et la prise de décisions, et une formation sur la rédaction de lettres.
- Élaboration d'un plan stratégique quinquennal pour recentrer et revitaliser l'organisme et pour donner suite à un certain nombre d'initiatives actuelles et futures qui auront une incidence sur les activités.
- Tenue d'activités de diversité et d'inclusion dirigées par le personnel pour célébrer la diversité et soutenir l'engagement des employés, notamment une collecte de fonds pour Fort McMurray, des festivités dans le cadre de la fête de la Fierté (Pride Day) et de la fête du Canada, et des célébrations du Diwali.

Stratégies du BDIEP pour les trois prochaines années

- Terminer les examens systémiques sur le recours à la force par la police de l'Ontario à l'égard de personnes en crise, sur les pratiques et politiques des services de police de l'Ontario en ce qui concerne la fouille à nu de personnes arrêtées ou détenues, et sur les pratiques policières du Service de police de Thunder Bay en ce qui concerne la population autochtone.
- Mettre en œuvre les recommandations formulées dans l'Examen indépendant des organismes de surveillance de la police afin de renforcer le système de traitement des plaintes du public.
- Procéder à des vérifications des pratiques policières sur le processus de traitement des plaintes afin d'améliorer la reddition de comptes.
- Continuer de préconiser la modification de certaines dispositions de la *LSP* pour faciliter la surveillance du traitement des plaintes du public.
- Lancer un programme pilote de médiation améliorée visant à encourager plus systématiquement le recours au processus de règlement à l'amiable et l'application des règlements conclus, et à augmenter l'efficacité du processus de règlement à l'amiable.

- Améliorer la transparence et la reddition de comptes en rédigeant des résumés des enquêtes menées pour donner suite aux plaintes et des conclusions, et en publiant ces résumés.
- Sensibiliser davantage le public envers le BDIEP en élargissant les canaux d'information, p. ex. en publiant des vidéos sur le site Web, et en s'adressant à des intervenants particuliers, comme les personnes autochtones.

Mandat

Le mandat du BDIEP consiste à recevoir et à traiter toutes les plaintes du public relatives à la conduite des agents de police et aux politiques des services de police de l'Ontario et aux services qu'ils fournissent, et à superviser le processus de traitement des plaintes.

La lettre de mandat du procureur général rédigée par la première ministre en septembre 2016 soulignait l'importance de renforcer la surveillance de la police en Ontario en appuyant l'examen indépendant de l'honorable Michael H. Tulloch en vue d'améliorer la transparence et la reddition de comptes des trois organismes de surveillance de la police dans la province. La lettre de mandat demandait également au ministère de prendre des mesures concrètes pour renforcer la relation entre les peuples autochtones et le système de justice en donnant suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada.

La **vision** du BDIEP est d'augmenter la confiance du public envers le système de traitement des plaintes en faisant preuve d'excellence en matière de surveillance indépendante et impartiale de la police en Ontario.

La **mission** du BDIEP est d'assurer une surveillance et une gestion efficaces des plaintes et de favoriser la reddition de comptes par les services de police de la province en vue d'accroître la confiance de la population envers le système de traitement des plaintes du public.

Le BDIEP a élaboré un plan stratégique comportant les **quatre priorités principales** suivantes pour orienter les activités de l'organisme :

- Renforcer la confiance envers le système de traitement des plaintes
- Assurer l'excellence en matière de surveillance de la police
- Favoriser l'évolution des politiques et des pratiques policières
- Disposer d'un effectif professionnel, dévoué et mobilisé

Les activités du BDIEP se fondent sur les principes suivants :

- **Obligation de rendre compte** : Améliorer la transparence du système de traitement des plaintes du public et l'obligation de rendre compte qui y est liée, et maintenir l'obligation de rendre compte des actes posés aux parties intéressées.
Intégrité : Fournir des services professionnels, impartiaux et rapides à tous les intervenants, respecter leur vie privée et leur dignité et les traiter équitablement.

- **Indépendance** : Surveiller les enquêtes menées par les services de police avec équité, transparence et efficacité, et réaliser des enquêtes indépendantes rigoureuses et équitables.
- **Accessibilité** : Fournir un système moderne et accessible au public pour déposer des plaintes contre la police en Ontario et renseigner la population sur le système de traitement des plaintes.
- **Diversité et inclusion** : Embrasser la diversité et favoriser l'inclusion dans le cadre de la prestation des services du BDIEP.

Le mandat du BDIEP s'harmonise avec la priorité du gouvernement qui consiste à favoriser l'équité et l'accès à la justice, ainsi qu'avec l'objectif du ministre du Procureur général de créer un système judiciaire novateur, viable et adapté aux besoins qui inspire confiance au public et respecte la primauté du droit. Son mandat s'harmonise également avec les priorités du plan stratégique de la Division des relations avec les organismes et les tribunaux, notamment :

- des organismes et tribunaux modernes, accessibles, efficaces et efficaces qui offrent des services de qualité au public et aux clients;
- des organismes et des tribunaux qui collaborent étroitement entre eux et dans l'ensemble de la fonction publique de l'Ontario, avec la fonction publique plus large et les intervenants afin d'assurer une fonction publique axée sur les clients;
- des organismes et des tribunaux qui ont un cadre de responsabilisation uniforme, rationalisé et transparent, et qui se prête à la comparaison;
- des décisions fondées sur des données et des éléments probants, et des résultats mesurés pour permettre l'amélioration continue;
- un milieu de travail inclusif, souple, diversifié et sain.

Aperçu des programmes et activités

Le BDIEP traite environ 3 000 plaintes par année. L'organisme reçoit des plaintes par l'entremise de son site Web, par courriel, par la poste ou par télécopieur et par les services de police lorsqu'un plaignant dépose une plainte à un poste de police. L'administration du système de traitement des plaintes du public comprend les activités principales suivantes :

- Recevoir les plaintes du public, déterminer s'il y a lieu de procéder à une enquête et, si oui, déterminer si l'enquête sera effectuée par le BDIEP ou confiée à un service de police.
- Permettre aux plaignants et aux agents en cause de régler la plainte à l'amiable avant qu'elle ne soit officiellement examinée selon le processus de Règlement des plaintes dans le cadre des services à la clientèle.
- Communiquer à l'écrit et à l'oral avec les plaignants et les services de police et faire un suivi sur la plainte jusqu'à la fin du processus.
- Encourager, pendant l'enquête sur une plainte, le recours au règlement à l'amiable pour régler les cas de moindre gravité visant des allégations d'inconduite.
- Fournir des services de médiation pour tenter de régler la plainte entre le plaignant et l'agent intimé. Le projet pilote du Programme amélioré de médiation prévoit le recours plus systématique au processus de Règlement à l'amiable pour traiter davantage de plaintes.
- Superviser le traitement des plaintes confiées à des services de police pour veiller à ce que toutes les enquêtes policières soient équitables, complètes et respectent une norme raisonnable afin qu'il y ait une certaine cohérence dans les enquêtes à l'échelle de la province.
- Procéder à des révisions approfondies des rapports d'enquête des services de police lorsque des plaignants demandent une révision en vertu de la LSP.
- Mener des enquêtes impartiales et indépendantes dans des délais similaires à ceux imposés aux services de police.
- Préparer des rapports d'enquête à l'intention du directeur qui déterminent s'il y a des motifs raisonnables de conclure à une inconduite.
- Effectuer des examens systémiques et des vérifications comme le prescrit la LSP.

- Donner suite aux procédures judiciaires, comme les demandes de révision judiciaire, les demandes pour la consultation des données du BDIEP, les poursuites civiles et les demandes soumises au TDPO.
- Représenter l'intérêt public dans les appels interjetés devant la CCOP et la Cour divisionnaire à la suite d'audiences disciplinaires.
- Veiller à ce que le BDIEP respecte toutes les lois fédérales et provinciales, comme la LSJPA, le Code des droits de la personne et la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.
- Prôner l'apport de modifications à la LSP afin d'améliorer le système de traitement des plaintes du public.
- Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de sensibilisation pour mieux faire connaître le BDIEP auprès des membres du public et de la police.
- Fournir de l'information sur les processus, les programmes et les activités du BDIEP au moyen de conférences, du site Web du BDIEP et de documents imprimés, y compris des rapports annuels.

Analyse du contexte et des risques

Facteurs externes

Les principaux facteurs qui influenceront le mandat et les activités du BDIEP au cours des prochaines années sont les recommandations formulées dans l'Examen indépendant des organismes de surveillance de la police et les décisions que prendra le gouvernement de l'Ontario pour donner suite à ces recommandations. Les modifications apportées à la LSP afin de mettre en œuvre la Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario auront également une incidence sur les processus du BDIEP.

Examen indépendant des organismes de surveillance de la police

En avril 2016, le gouvernement a donné à l'honorable Michael H. Tulloch, juge de la Cour d'appel de l'Ontario, le mandat de diriger un examen indépendant des trois organismes de surveillance de la police de la province : l'Unité des enquêtes spéciales (UES), le BDIEP et la Commission civile de l'Ontario sur la police (CCOP).

Le gouvernement a demandé au juge Tulloch de formuler des recommandations pour améliorer la transparence et la reddition de comptes des trois organismes de surveillance de la police de la province, tout en veillant à ce que ces organismes accomplissent leur travail de la façon la plus efficace et efficiente possible.

Dans le cadre de son examen, le juge Tulloch a tenu des consultations auprès des intervenants et du public partout en Ontario. Le rapport final qui présente les recommandations a été remis au procureur général le 31 mars 2017 et a été rendu public le 6 avril 2017.

Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario

En 2015, le ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels a annoncé que le gouvernement travaillait sur une Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario et que cette stratégie prévoirait la mise à jour de la LSP. En 2016, le ministre a tenu des consultations publiques à l'échelle de l'Ontario pour obtenir des commentaires sur les points suivants :

- améliorer la reddition de comptes et la gouvernance civile des commissions de services policiers et veiller à ce que les organismes de surveillance de la police soient efficaces et aient des mandats bien définis;
- améliorer les interactions entre la police et les personnes vulnérables de la province en renforçant notamment l'intervention des services de première ligne en cas de crise;

- clarifier les obligations de la police, moderniser les programmes de formation et fournir des services en recourant à divers professionnels du domaine du maintien de la sécurité publique;
- élaborer un cadre provincial pour les services policiers des Premières Nations afin de soutenir la prestation de services équitables et culturellement adaptés aux collectivités des Premières Nations de l'Ontario.

Dans sa lettre de mandat de septembre 2016, la première ministre a chargé le ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels de déposer un projet de loi au printemps 2017 en vue de moderniser la LSP. Le ministère a également été chargé de prioriser la désescalade des interactions policières avec le public et de mobiliser les partenaires autochtones en vue d'établir un cadre provincial pour les services policiers des Premières Nations.

Toute modification de la LSP qui a une incidence sur la surveillance civile et la partie V de la LSP aura une incidence sur le mandat du BDIEP, ce qui pourrait obliger le BDIEP à restructurer ses processus, procédures et secteurs de programme ou à y apporter des changements.

Règlementation des contrôles policiers de routine

Le nouveau règlement de l'Ontario intitulé « Collecte de renseignements identificatoires dans certaines circonstances (CRICC) » est entré en vigueur le 1er janvier 2017. Il comprend des modifications au Code de conduite.

Le règlement établit de nouvelles règles pour les interactions volontaires entre la police et le public lorsque la police tente de recueillir des renseignements identificatoires. Après une telle interaction, la police doit documenter toute interaction avec le particulier, y compris le nom et le numéro matricule de l'agent, et fournir au particulier des renseignements sur la façon de communiquer avec le BDIEP.

Le directeur a indiqué qu'après la mise en vigueur du nouveau règlement, le BDIEP conservera, au départ, toutes les plaintes relatives aux contrôles de routine pour s'assurer que les agents de police se conforment au règlement.

La règlementation concernant les contrôles de routine aura une incidence sur les activités du BDIEP et augmentera probablement le nombre de plaintes reçues et d'enquêtes sur les plaintes, ce qui augmentera la charge de travail du BDIEP.

Reddition de comptes et transparence

Le public s'attend plus que jamais à ce que les organismes civils qui surveillent la police rendent des comptes et fassent preuve de transparence. En fait, c'est à la suite des pressions exercées par les groupes de défense des droits que le gouvernement de l'Ontario a demandé l'Examen indépendant des organismes de surveillance de la police.

À l'heure actuelle, le public s'intéresse davantage aux décisions et aux processus du BDIEP. Bien que le BDIEP travaille fort pour maintenir des pratiques responsables et transparentes en ce qui concerne le système de traitement des plaintes du public, il doit préserver la confidentialité des plaintes du public, comme le prescrit la LSP, et ne peut donc pas commenter publiquement les plaintes individuelles. Le BDIEP continue de rendre des comptes aux plaignants en communiquant tout au long du processus et en fournissant à chaque plaignant un rapport d'enquête écrit complet. Les services de police doivent également fournir un rapport d'enquête aux plaignants lorsque des affaires leur sont renvoyées pour enquête.

Médias et opinion publique

La surveillance civile de la police est devenue une nouvelle question d'intérêt pour le public en Ontario. Les médias publient et diffusent de plus en plus d'histoires sur la surveillance civile de la police, les incidents de recours à la force, les interactions de la police avec des personnes ayant des problèmes de santé mentale, les contrôles policiers de routine et les manifestations par des groupes qui revendiquent que le BDIEP retienne davantage de plaintes pour enquête parce qu'ils sont mécontents que la police enquête sur la police. On demande également au BDIEP de recueillir des données relatives à la race.

Communautés autochtones : nouvelles questions

L'élargissement possible de la surveillance policière aux collectivités des Premières Nations intéresse les dirigeants des Premières Nations et est un point de discussion à la Table de négociation sur les normes relatives au caractère convenable des services (TNNCCS). Au début 2015, le MSCSC et la Nishnawbe Aski Nation (NAN) ont entamé des discussions sur l'amélioration de la qualité et de la durabilité des services policiers des Premières Nations dans les collectivités de la NAN.

La NAN et d'autres collectivités des Premières Nations ont communiqué avec le BDIEP pour obtenir des conseils sur diverses procédures à mettre en œuvre pour assurer la surveillance des services de police des Premières Nations.

De plus, la Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario et la dernière lettre de mandat de la première ministre soulignent toutes les deux l'importance de se pencher sur les questions relatives aux Premières Nations, particulièrement la surveillance des services de police des Premières Nations.

Enfin, les compétences connexes, la représentativité et l'évaluation de ces composantes auront une incidence sur les ressources et la formation lorsque le gouvernement procédera à la mise en œuvre.

Questions d'ordre juridique

Le nombre d'affaires juridiques faisant intervenir le BDIEP a augmenté dans les dernières années. Les avocats ont répondu à de nombreuses demandes de révision judiciaire, à des demandes devant le TDPO, à des appels devant la CCOP et à des demandes d'accès aux dossiers du BDIEP au cours de la dernière année. Le BDIEP intervient également dans trois affaires où les demandeurs ont demandé l'autorisation d'interjeter appel auprès de la Cour d'appel et on s'attend à ce que de telles demandes continuent d'être présentées à l'avenir.

De plus, les avocats du BDIEP supervisent des avocats externes dans un certain nombre de poursuites civiles et de révisions judiciaires et leur donnent des directives. Ces demandes s'ajoutent aux conseils juridiques et stratégiques et à la préparation d'autres documents. De plus, le service juridique rédige les motifs des décisions du directeur en ce qui a trait aux demandes d'examen. Cette pression accrue sur le service juridique risque de ralentir les processus et les enquêtes du BDIEP et, par ricochet, de réduire la satisfaction des intervenants.

Facteurs internes

Préoccupations relatives à la charge de travail

Les plaintes que reçoit le BDIEP sont de plus en plus complexes. L'évaluation des plaintes complexes est plus longue.

Lorsque le BDIEP décide de rejeter ou d'examiner une affaire à la suite d'une demande d'examen, il doit fournir des motifs détaillés, comme l'a statué la Cour d'appel dans *Wall v. IPRD*. Les avocats participent à la rédaction de tous les motifs pour les plaintes rejetées, y compris toutes les décisions relatives aux plaintes visant des chefs de police et toutes les lettres du directeur en réponse à de nombreuses questions. Ils préparent également des documents pour les demandes soumises aux commissions de services policiers respectifs qui décident du caractère raisonnable du délai à la suite d'une enquête du BDIEP.

De même, les enquêtes sur les plaintes sont maintenant plus complexes et nécessitent plus de temps. Les enquêtes sur les plaintes font souvent intervenir un nombre accru de témoins et comprennent souvent des questions pour lesquelles il faut procéder à des analyses ou à des consultations avant de tirer des conclusions. De plus, il y a souvent des enquêtes criminelles qui ont lieu simultanément ou qui sont déjà en cours.

Le nombre d'audiences disciplinaires découlant des plaintes jugées recevables par le BDIEP a augmenté, ce qui exige souvent la préparation de documents et la divulgation de renseignements, ainsi que la présence de l'enquêteur et de l'avocat à l'audience.

Les demandes d'examen sont de plus en plus complexes, car de nombreux plaignants déposent de longues observations pour examen, ce qui oblige le directeur à fournir des motifs plus approfondis et plus longs.

Le BDIEP a le droit d'être entendu dans les appels interjetés devant la CCOP à la suite d'audiences disciplinaires découlant de plaintes du public. Dans de tels cas, les avocats doivent répondre aux faits et présenter des observations devant la CCOP, particulièrement lorsque l'affaire soulève des questions d'intérêt public qui peuvent avoir une incidence sur le système de traitement des plaintes. Le nombre d'appels interjetés auprès de la CCOP et de la Cour divisionnaire est à la hausse.

Les enquêtes criminelles et disciplinaires parallèles requièrent une attention particulière de la part des enquêteurs et des avocats, et la nécessité de demander à l'UES, au service de police ou au Bureau des avocats de la Couronne - Droit criminel de fournir certains documents lorsque des accusations criminelles ont été portées contre le ou les agents.

Examens systémiques

Le BDIEP travaille présentement sur trois examens systémiques et prévoit en effectuer d'autres. Le dernier examen annoncé se penchera sur les pratiques du Service de police de Thunder Bay en ce qui concerne la population autochtone. Un autre examen systémique entrepris par le BDIEP se penche sur les pratiques et politiques des services de police de l'Ontario en ce qui concerne la fouille à nu de personnes arrêtées ou détenues et le troisième examen en cours se penche sur le recours à la force par les services de police de l'Ontario, l'utilisation mortelle de la force, les techniques de désescalade et les approches pour intervenir auprès de personnes en situation de crise.

Les examens systémiques ont une incidence importante sur les ressources de toutes les unités de l'organisme et le BDIEP n'a pas de personnel qui se consacre exclusivement à ces examens.

Innovation numérique

Le Procureur général continuera d'élargir l'éventail de services en ligne novateurs offerts dans le système judiciaire et par les services, les conseils et les commissions du ministère afin d'offrir aux Ontariens et Ontariennes des services plus accessibles, mieux adaptés à leurs besoins et plus conviviaux.

Les nouveaux besoins en matière de services en ligne et d'accessibilité, la possibilité de développer un nouveau système de gestion des cas pour permettre l'analyse des données comme les données relatives à la race, la nécessité de répondre aux demandes de renseignements du public et de produire des rapports sur les indicateurs pourraient avoir une incidence sur les processus internes, sur le personnel et sur les ressources financières du BDIEP.

Orientations stratégiques et plan de mise en œuvre

Le BDIEP s'est fixé quatre priorités bien précises qui orienteront ses activités au cours des trois à cinq prochaines années : renforcer la confiance envers le système de traitement des plaintes, assurer l'excellence en matière de surveillance de la police, favoriser l'évolution des politiques et pratiques policières, et disposer d'un effectif professionnel, dévoué et mobilisé.

Ces priorités concordent avec les priorités stratégiques du ministère, notamment de moderniser et de rationaliser les processus et la technologie de soutien tout en maintenant les fonctions essentielles, de se doter d'une main-d'œuvre qualifiée et de la conserver, et de promouvoir la responsabilisation et l'optimisation des ressources.

Renforcer la confiance envers le système de traitement des plaintes

- S'assurer que le BDIEP enquête sur les plaintes du public et traite les plaintes rapidement et de façon impartiale jusqu'à la fin du processus.
- Faire preuve de transparence en publiant davantage de rapports sur les plaintes sur le site Web du BDIEP.
- Mobiliser des intervenants précis au moyen d'activités de sensibilisation stratégiques et en fournissant des renseignements complets en ligne.
- Recevoir et gérer les plaintes efficacement et communiquer avec les plaignants et les intervenants de façon claire et détaillée.

Assurer l'excellence en matière de surveillance de la police

- Améliorer la qualité et la rapidité des enquêtes du BDIEP.
- Déployer des technologies de l'information et des processus opérationnels transformateurs pour soutenir la gestion des cas, la recherche et l'analyse.
- Augmenter le nombre de cas réglés au moyen de la médiation et du processus de règlement informel.
- Améliorer les enquêtes des services de police en procédant à des examens de haute qualité dans les meilleurs délais.
- Promouvoir la responsabilisation de services de police.

Influencer la modification des politiques et pratiques policières

- Effectuer des examens systémiques adaptés dans les meilleurs délais et anticiper les tendances futures en matière de services policiers et les points de préoccupation et faire des recherches à ce sujet.
- Stimuler et encourager l'innovation et l'établissement de pratiques exemplaires en matière de surveillance de la police, et prôner la modification de la LSP pour assurer une gestion et une surveillance plus efficaces du système de traitement des plaintes du public.
- Faire publiquement rapport des nouveaux enjeux juridiques et des affaires mettant en cause des plaintes contre la police.
- Améliorer les pratiques policières en procédant à des vérifications. Vérifier l'efficacité de l'administration des plaintes par les services de police.

Disposer d'un effectif professionnel, dévoué et mobilisé

- Disposer d'un effectif souple qui s'adapte rapidement au contexte changeant.
- Établir un cadre de gestion des connaissances pour faciliter la mise en œuvre d'un programme de formation continue complet afin d'améliorer les compétences du personnel.
- Élaborer un Plan concernant le capital humain qui prévoit des stratégies pour planifier la relève et les besoins opérationnels futurs.
- Mettre en œuvre d'un plan stratégique pour augmenter la mobilisation des employés tout en favorisant un milieu de travail inclusif qui respecte et encourage la diversité.

Pour atteindre ces objectifs, le BDIEP doit disposer de ressources et de fonds appropriés. Les lois, règlements et politiques doivent également soutenir les objectifs du BDIEP. Le BDIEP continuera de travailler dans les contraintes financières actuelles et de gérer ses ressources avec efficacité et efficacité pour atteindre ses objectifs opérationnels et stratégiques.

Plan concernant le capital humain

Le Plan concernant le capital humain devra être révisé et modifié une fois que le ministère du Procureur général aura revu le mandat du BDIEP à la suite de l'examen indépendant des organismes civils qui surveillent la police en Ontario, y compris l'UES, le BDIEP et la CCOP. Le ministère examine également les services policiers des Premières Nations et la Stratégie pour une meilleure sécurité en Ontario et le MSCSC travaille sur un nouveau plan provincial pour les services policiers.

Puisque les activités du BDIEP ont évolué depuis la création de l'organisme, la planification du capital humain a également évolué. Pour se pencher sur les défis et les enjeux liés au capital humain, le BDIEP prévoit aller de l'avant avec ce qui suit :

Employeur de choix

- Accroître la mobilisation des employés grâce à un plan stratégique de mobilisation des employés et recourir au comité de la haute direction et au Comité de la diversité et de l'inclusion pour cerner les enjeux émergents, tenir des activités liées à la diversité et maintenir un milieu de travail sain.
- Favoriser un milieu de travail inclusif qui respecte et embrasse la diversité.
- Continuer de tisser des liens avec la collectivité afin que le partage des connaissances et le mentorat dans le domaine de la surveillance de la police deviennent des pratiques clés de notre Plan concernant le capital humain. (Cette année, le BDIEP a offert des stages à un étudiant inscrit à un programme coopératif (étudiant coop) du Collège Humber, à un étudiant coop d'une école secondaire de la région, à un étudiant coop de l'Université Ryerson pour quatre mois, à un stagiaire en droit pour huit mois et à un étudiant en droit du Programme de pratique du droit de l'Université Ryerson).

Développer les compétences professionnelles et en gestion du leadership

- Appliquer des stratégies de planification de la relève pour répondre aux futurs besoins opérationnels dans tous les services.
- Appuyer la formation et le perfectionnement continu en mettant en œuvre le plan de formation du BDIEP.

Accroître la flexibilité et la mobilité de la main-d'œuvre

- Créer un cadre pour la gestion des connaissances et lancer des initiatives qui visent à habilitier les personnes, les processus et la technologie.

- Recourir aux programmes de jumelage à l'interne (au sein du BDIEP) et à l'externe (autres organismes, conseils, commissions ou ministères).

Initiatives de RH qui correspondent aux objectifs et priorités stratégiques

- Apporter des changements pour aider l'unité des enquêtes restructurée à faire face à l'élargissement des activités et des produits livrables opérationnels (couche de gestion supplémentaire et embauches).
- Évaluer les répercussions du Programme amélioré de médiation et répondre aux besoins opérationnels en matière de processus et de ressources humaines.
- Explorer la possibilité de créer une unité consacrée aux examens systémiques pour soutenir ce type de travail à l'avenir et explorer des options créatives pour faire face à la charge de travail actuelle qui découle des examens systémiques.
- Chercher des occasions d'établir des modèles d'enquête régionaux.
- Évaluer les répercussions sur les activités et les ressources humaines et ajuster les exigences du Plan concernant le capital humain pour tenir compte des recommandations formulées dans l'Examen indépendant des organismes de surveillance de la police.
- Une perspective de trois ans a été établie pour la planification de la relève dans tous les secteurs de l'organisme et, puisque l'effectif est relativement jeune, le roulement du personnel ne devrait pas être une préoccupation.

Ressources humaines actuelles et prévisions

Nombre d'employés (effectif)

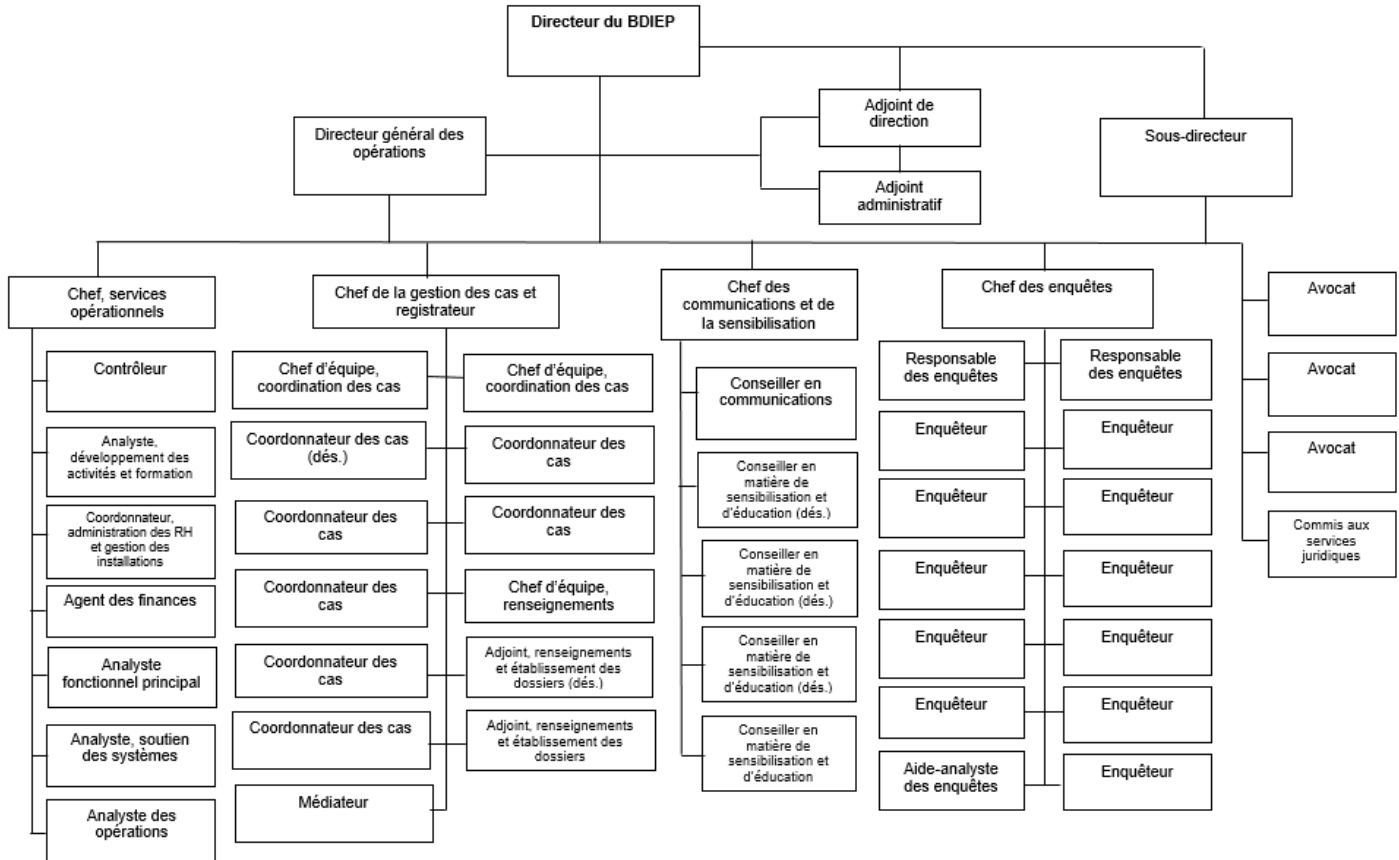
Au 30 novembre 2016

	Cadres	Syndiqués	Non syndiqués	TOTAL
Permanents	7	43	0	50
Contractuels	0	9	0	9
Temporaires	2	0	0	2
TOTAL	9	52	0	61
Nommés par décret	1	0	0	1

Organigramme

Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police

Organigramme du BDIEP 13 décembre 2016



Plan de communications

Le BDIEP a comme mandat de faire connaître le système de traitement des plaintes du public aux intervenants et à la population. Le paragraphe 58 (4) de la *LSP* prévoit ce qui suit : « Le directeur indépendant de l'examen de la police met à la disposition du public de l'information au sujet du système de traitement des plaintes du public prévu à la présente partie et prend des dispositions afin que les membres du public reçoivent de l'aide lorsqu'ils déposent une plainte. »

Chaque année, le BDIEP prépare un plan stratégique en matière de communications et de sensibilisation qui appuie ses objectifs et activités et qui s'inscrit dans les orientations et les priorités stratégiques établies. Les activités de communications et de sensibilisation visent principalement à sensibiliser la population et à fournir des renseignements sur le système de traitement des plaintes au public et à la police. Le BDIEP veut ainsi s'assurer que les collectivités et la police comprennent le processus de traitement des plaintes et l'importance de la surveillance civile.

Les intervenants comprennent le grand public, les groupes communautaires, les services de police, les commissions de services policiers et les organisations policières. Le BDIEP estime que, pour remplir son mandat, il se doit de communiquer efficacement et rapidement avec tous les intervenants.

Les initiatives de communication du BDIEP au cours de la prochaine année comprendront ce qui suit :

- Fournir de plus amples renseignements au public sur le site Web.
- Produire des vidéos d'information qui seront affichées sur le site Web.
- Exécuter un plan de sensibilisation stratégique qui décrit des approches et des initiatives pour mobiliser les intervenants.
- Concevoir du matériel de sensibilisation varié pour assurer la compréhension et la satisfaction des intervenants.
- Élaborer et mettre à jour des documents imprimés, y compris une brochure sur la médiation.
- Élaborer des plans pour la gestion des questions d'intérêt et des relations avec les médias en vue de gérer les questions litigieuses.
- Préparer un rapport annuel.
- Recueillir les commentaires des intervenants sur l'efficacité du système de traitement des plaintes du public.

Plan sur la diversité et l'inclusion

Le BDIEP s'efforce, par l'entremise de ses employés, de ses processus et de ses services, de faire preuve d'inclusion envers l'ensemble de la population et de répondre à ses besoins, et ce, de façon mesurable.

- **Personnel** : Par ses pratiques en matière d'embauche et de ressources humaines, le BDIEP veille à ce que son effectif soit à l'image de la population de l'Ontario. L'organisme s'engage à fournir à ses employés les outils dont ils ont besoin pour entretenir des relations respectueuses avec les intervenants en sachant qu'ils peuvent également s'attendre à être traités avec respect et dignité par leur employeur.
- **Processus** : Le BDIEP révisé constamment ses processus, ses politiques et ses pratiques pour cerner et éliminer les obstacles afin de favoriser un milieu de travail sain et sécuritaire qui encourage l'équité et l'accès équitable pour les employés et le public.
- **Services** : Le BDIEP tient à offrir des services inclusifs, équitables et adaptés aux multiples valeurs, normes et défis des collectivités et des intervenants qu'il sert.
- **Résultats** : Le BDIEP évalue son rendement en recourant à des méthodes accessibles, notamment en sondant des groupes cibles et en recueillant des commentaires. L'organisme analyse ensuite les données avant de les communiquer au comité de la haute direction à des fins d'amélioration continue.

Puisque la diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales du BDIEP, il s'est doté d'un comité permanent qui se consacre à ces questions. Ce comité a pour but de favoriser la diversité, l'inclusion et la mobilisation des employés en reconnaissant leur individualité, leur diversité et leurs cultures.

Chaque année, le BDIEP renouvelle la composition de son comité sur la diversité afin de donner aux employés l'occasion de participer à diverses activités culturelles, de s'y impliquer et de sensibiliser les autres.

Voici quelques initiatives dirigées par les employés du BDIEP au cours de la dernière année :

- Pour l'amour du Français – Journée francophone (28 avril 2016)
- Lunch for a Cause (dîner pour une cause) – Concours de salade pour Fort McMurray (18 mai 2016) (les fonds recueillis ont été donnés à la Croix-Rouge canadienne)
- Pride Spirit Day – Show Your Colours (journée de la fierté – affichez vos couleurs) (24 juin 2016)
- Dîner de la fête du Canada (30 juin 2016) (Activité de financement – organisme de bienfaisance)
- Orange Shirt Day (journée du chandail orange) – Vidéo sur les pensionnats (30 septembre 2016)
- Célébrations multiculturelles – Diwali (28 octobre 2016)
- Célébrations d'Halloween (31 octobre 2016)

Plan pluriannuel d'accessibilité

Le Plan pluriannuel d'accessibilité sera actualisé au cours du présent exercice afin de définir les engagements et les objectifs pour les cinq prochaines années. Le BDIEP s'engage à :

- s'assurer que tous les membres du public puissent accéder à ses services sur un pied d'égalité, et ce, dans un environnement inclusif et accessible où ils sont traités avec respect et dignité;
- fournir ses services conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et des Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle, un règlement pris en application de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*;
- offrir des mesures d'adaptation à toutes les personnes qui ont un handicap reconnu en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* afin qu'elles puissent utiliser les services et le matériel du BDIEP. Le BDIEP a mené des consultations auprès de groupes d'intervenants du secteur de l'accessibilité qui ont porté à son attention des obstacles à l'accessibilité dans ses installations et ses méthodes de communication. Le BDIEP a éliminé les obstacles relatifs aux installations ainsi que bon nombre des obstacles liés à l'information et aux communications. Il continuera de déployer des efforts en ce sens.

Services à la clientèle : Le BDIEP s'engage à faire en sorte que tous les membres du personnel et les intervenants, peu importe leurs capacités, évoluent dans un milieu adapté et reçoivent des biens et des services accessibles. Les objectifs suivants ont été atteints, mais le BDIEP continue de déployer des efforts en ce sens :

- Sur une base régulière, examiner et mettre à jour les politiques et les normes pour offrir des services à la clientèle accessibles et de grande qualité aux intervenants.
- Consulter les principaux intervenants et groupes consultatifs pour être au fait des nouveaux besoins ou des besoins changeants.
- Intégrer les exigences en matière d'accessibilité aux formations offertes au personnel et aux documents d'orientation.
- Recourir à l'expertise interne pour examiner les politiques et les processus afin d'assurer la conformité et d'améliorer les services.
- Lire les commentaires des clients et prendre les mesures appropriées.
- Fournir des formations à l'ensemble du personnel.

Approvisionnement : Le BDIEP s'engage à intégrer l'accessibilité à ses politiques, procédures et pratiques en matière d'approvisionnement. Les objectifs suivants ont été atteints, mais le BDIEP continue de déployer des efforts en ce sens :

- Sur une base régulière, examiner et mettre à jour les directives, politiques, procédures et normes liées à l'approvisionnement.
- Intégrer les exigences en matière d'accessibilité au processus d'approvisionnement.
- Lire les commentaires sur le processus d'approvisionnement et prendre les mesures appropriées au besoin.

Formation : Tous les employés du BDIEP ont suivi toutes les formations requises sur l'accessibilité, comme l'exige la *LAPHO*, et continueront de recevoir des formations surpassant les exigences en vue d'améliorer les connaissances individuelles et organisationnelles. Cela comprend des formations sur les documents accessibles et sur les mesures d'adaptation.

Information et communications : Le BDIEP respecte les principes de conception universels et les pratiques exemplaires lorsqu'il élabore, applique et met à jour des stratégies et des produits d'information et de communication.

Il a élaboré une stratégie de formation pour veiller à ce que les employés aient les connaissances, les outils et les conseils techniques nécessaires pour créer des documents accessibles. Il a élaboré des lignes directrices, des gabarits et des pratiques exemplaires pour la création de documents accessibles au moyen d'applications bureautiques d'usage courant, comme Microsoft Word, Excel et PowerPoint.

Le BDIEP s'assure que tous les clients puissent accéder à son site Web en respectant les exigences de la section sur l'information et les communications des Normes d'accessibilité intégrées, lesquelles s'appuient sur les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG).

Il continue en outre d'élargir ses connaissances sur les appareils accessibles (p. ex. amplificateurs audio, appareils de conversion de texte en format audio et relais vidéo dans la langue des signes américaine et la langue des signes québécoise) et de les utiliser.

Emploi : Le BDIEP vise à être un employeur de choix qui permet aux personnes handicapées de participer pleinement à toutes les activités de l'organisme et qui encourage cette participation. Le BDIEP :

- a repéré et éliminé les obstacles dans le milieu de travail pour les employés et les clients;

- comprend comment accommoder différents types de déficiences et leur incidence sur le rendement au travail;
- comprend son obligation en tant qu'employeur d'offrir des mesures d'adaptation à l'emploi;
- comprend les obligations qui lui incombent aux termes de la *LAPHO*;
- a amélioré les interventions d'urgence en milieu de travail grâce à de l'information et à de l'aide individualisées en cas d'urgence.

Plan financier triennal

Budget de fonctionnement pluriannuel

Dans le cadre du processus d'examen, de renouvellement et de réorganisation des programmes (ERRP) de 2015–2016, les ressources financières pluriannuelles suivantes ont été accordées au BDIEP :

Budget de fonctionnement pluriannuel Catégorie de frais	Budget 2016-2017	Prévisions de fin d'exercice 2016-2017	Explication de l'écart	Budget 2017-2018	Budget 2018-2019	Budget 2019-2020
Salaires, traitements et avantages sociaux						
Traitements et salaires (T&S)	5,1772	5,1692	Unité des enquêtes restructurée	5,1772	5,1772	5,1772
Avantages sociaux	0,5425	0,6505		0,5425	0,5425	0,5425
TOTAL – Salaires, traitements et avantages sociaux						
Autres dépenses de fonctionnement directes (ADFD)						
Transports et communications (T&C)	0,2953	0,1630	Baisse prévue des dépenses	0,2953	0,2953	0,2953
Services	0,4809	1,0591	Coûts relatifs aux TI, examens systémiques	0,4809	0,4809	0,4809
Fournitures et matériel (F&M)	0,5741	0,0902		0,4615	0,3514	0,2383
TOTAL – Fonctionnement	7,0700	7,1320		6,9574	6,8473	6,7342
Immobilisations	0,0000	0,0000		0,0000	0,0000	0,0000
Recettes	0,0000	0,0000		0,0000	0,0000	0,0000

Mesures et cibles de rendement

Comparaison des taux de rendement atteints

Mesures de rendement	Pourcentage réel atteint		
	2014–2015	2015–2016	2016–2017 (Du 1 ^{er} avril au 30 nov. 2016)
Délai de 60 jours pour produire un rapport de décision sur une plainte liée aux politiques ou aux services	73 %	57 %	56 %
Délai de 120 jours pour une enquête externe et la transmission du rapport	67 %	67 %	53 %
Délai de 120 jours pour une enquête interne et la transmission du rapport	23 %	20 %	6 %*
Délai de 10 jours pour l'examen préliminaire d'une plainte	85 %	60 %	66 %
Délai de 7 jours pour une résolution locale	85 %	88 %	76 %
Délai de 47 jours pour donner suite aux demandes d'examen	88 %	66 %	63 %

* Les plaintes traitées par le BDIEP à l'interne sont souvent plus complexes et nécessitent donc des enquêtes plus longues. En plus de mener des enquêtes, les enquêteurs du BDIEP examinent tous les rapports d'enquête préparés par les services de police et les dossiers d'enquête des services de police dans le cadre des demandes d'examen en plus de mener des enquêtes pour les examens systémiques.

Objectifs de rendement triennaux

Mesures de rendement	Cible de rendement		
	2017–2018	2018–2019	2019–2020
Délai de 60 jours pour produire un rapport de décision sur une plainte liée aux politiques ou aux services	60 %	60 %	60 %
Délai de 120 jours pour une enquête externe et la transmission du rapport	65 %	65 %	65 %
Délai de 120 jours pour une enquête interne et la transmission du rapport	25 %	26 %	26 %
Délai de 10 jours pour l'examen préliminaire d'une plainte	85 %	85 %	85 %
Délai de 7 jours pour la résolution locale	75 %	75 %	75 %
Délai de 47 jours pour donner suite aux demandes d'examen	75 %	75 %	75 %