



# **Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police**

## **Plan d'activités 2021-2024**

## Table des matières

Section 1 : Mandat .....	3
Section 2 : Personnel du BDIEP en 2020-2021 .....	4
Section 3 : Plan financier triennal .....	7
Section 4 : Priorités stratégiques .....	8
Section 5 : Répercussions de la promulgation de la <i>Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers</i> .....	10
Section 6 : Mesures et objectifs de rendement .....	11

## Section 1 : Mandat

Le Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP) est un organisme indépendant de surveillance civile chargé de recevoir, de gérer et de superviser les plaintes du public qui visent la police en Ontario. Il offre au public un mécanisme lui permettant de déposer des plaintes sur la conduite des agents ainsi que sur les politiques et services des corps de police. Il s'agit d'un organisme du ministère du Procureur général (MPG) de l'Ontario, mais n'a aucun lien de dépendance avec lui. Il tire son pouvoir législatif des parties II.1 et V de la *Loi sur les services policiers*.

Le BDIEP veille à ce que les plaintes du public contre la police soient traitées de façon efficace, transparente et équitable, tant pour les citoyens que pour la police, par les actions suivantes :

- Surveiller le traitement des plaintes jusqu'à leur dénouement;
- Enquêter sur les plaintes et encadrer les enquêtes sur les plaintes menées par les services de police;
- Favoriser le règlement constructif des plaintes;
- Procéder à des examens systémiques.

Toutes les décisions du BDIEP sont prises indépendamment du gouvernement, de la police et du public.

La **vision** du BDIEP est de renforcer la confiance de la population à l'égard du mécanisme de traitement des plaintes par l'excellence de sa surveillance indépendante et impartiale de la police.

Sa **mission** est d'encadrer efficacement le traitement des plaintes, de responsabiliser les services de police de la province et d'accroître la confiance à l'égard du mécanisme de traitement des plaintes.

Pour remplir son mandat, il applique les principes suivants :

- **Responsabilisation** : Améliorer la transparence du mécanisme de traitement des plaintes contre la police et la responsabilisation à cet égard, et rendre compte des mesures prises aux parties concernées.
- **Intégrité** : Offrir des services professionnels, impartiaux et rapides à toutes les parties concernées, respecter leur vie privée et leur dignité, et les traiter équitablement.
- **Indépendance** : Encadrer les enquêtes menées par les services de police avec équité, transparence et efficacité, et réaliser des enquêtes indépendantes rigoureuses et justes.
- **Accessibilité** : Offrir un mécanisme moderne et accessible permettant au public de porter plainte contre la police, et faire connaître ce système à la population.
- **Diversité et inclusion** : Tenir compte de la diversité et favoriser son inclusion dans la prestation des services.

Le mandat du BDIEP cadre avec l'objectif du MPG de créer un système judiciaire novateur, viable et adapté qui inspire confiance au public et respecte la primauté du droit. Son mandat et ses priorités stratégiques sont également conformes à la stratégie de transformation du ministère en ce qui concerne les éléments suivants :

- Améliorer la façon dont nous servons la population de l'Ontario en simplifiant les processus et procédures internes;
- Fournir un environnement de travail moderne qui profite à l'ensemble du ministère et optimise le potentiel de chacun;
- Soutenir les personnes vulnérables et assurer la sécurité dans les communautés.

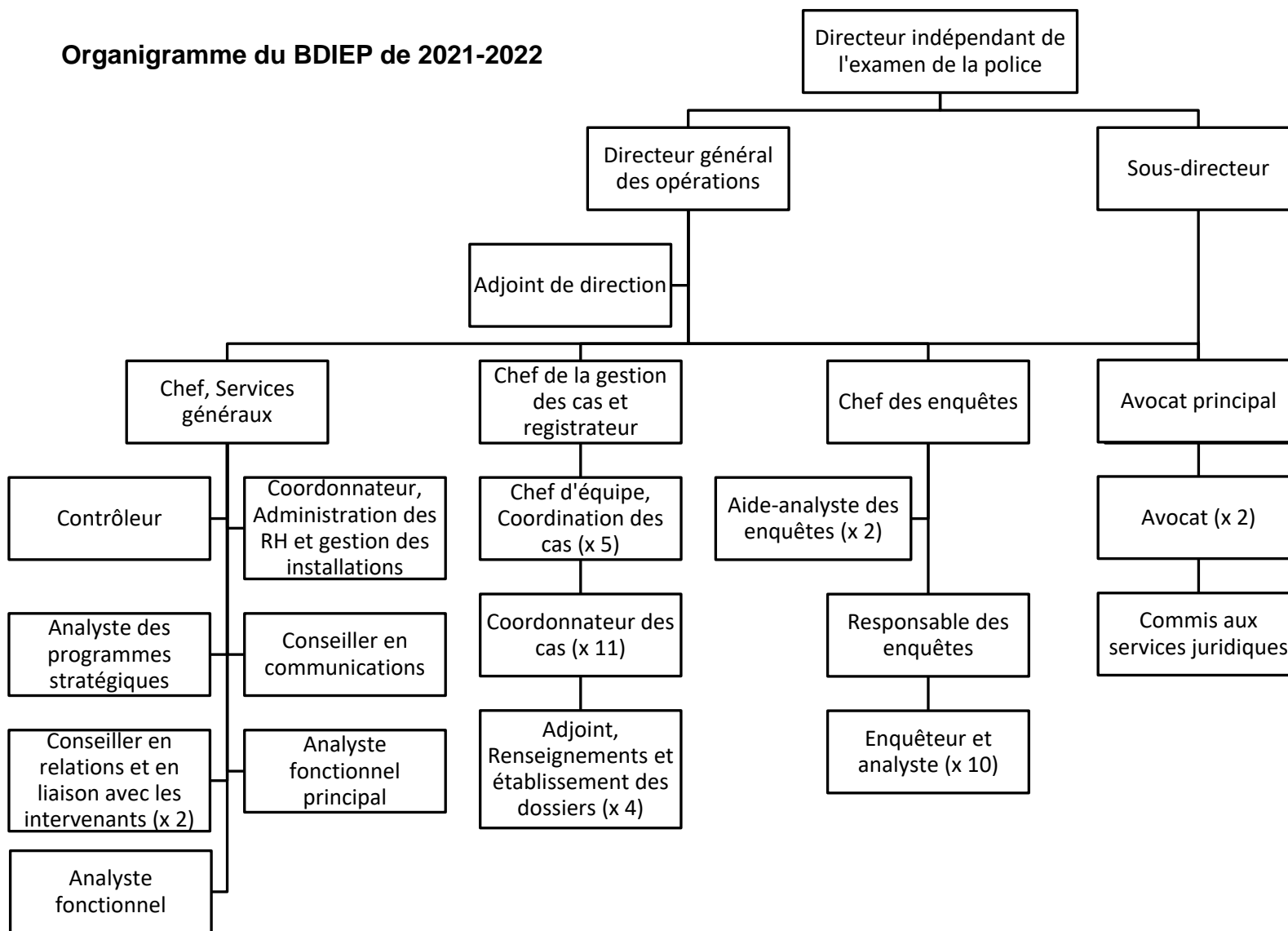
## **Section 2 : Personnel du BDIEP en 2020-2021**

Le BDIEP compte 52 équivalents à plein temps (EPT) répartis dans les unités opérationnelles suivantes :

- **Bureau de la direction**
  - Fournit l'orientation à suivre et prend des décisions conformes au mandat, aux pouvoirs et au rôle du BDIEP pour ce qui touche aux enquêtes, aux audiences publiques et aux examens des politiques et des services des corps policiers;
  - Fait office de visage public du BDIEP;
  - Fournit des directives stratégiques et opérationnelles à l'organisme;
  - Assure la liaison avec les commissions des services policiers et les chefs de police.
- **Gestion de cas**
  - Permet au public de déposer des plaintes en personne et par voie électronique;
  - Se charge des contacts avec le public et lui fournit de l'aide pour les plaintes en anglais et en français;
  - Assure la réception et l'examen préliminaire des plaintes;
  - Crée et maintient des processus de présentation de rapports sur les dossiers et la gestion de cas.
- **Enquêtes**
  - Examine toutes les plaintes du public concernant la police qui ont passé l'étape de l'examen préliminaire;
  - Formule des recommandations au directeur concernant l'intérêt public des plaintes et les plaintes à retenir pour enquête;

- Entreprend des enquêtes indépendantes sur les plaintes retenues relatives à la conduite des policiers;
  - Transfère les plaintes sur lesquelles doit enquêter soit le service d'où elle provient soit un autre service de police;
  - Rédige des plans d'enquête, supervise les enquêtes jusqu'à la fin et vérifie les rapports d'enquête relatifs aux plaintes transférées aux services de police;
  - Gère, de concert avec les Services juridiques, le processus de demande de révision et les enquêtes sur les plaintes retenues lorsqu'une audience est exigée à la suite d'une inconduite avérée.
- **Services juridiques**
    - Offre des conseils juridiques intégrés et des services connexes au directeur et aux autres membres du personnel du BDIEP;
    - Fournit un soutien juridique aux enquêteurs relativement aux droits reconnus par la loi, à l'étendue des pouvoirs et à l'interprétation des lois et des règlements;
    - Comparaît au nom du BDIEP devant la Commission civile de l'Ontario sur la police, la Cour supérieure de justice et la Cour divisionnaire et lors d'autres instances;
    - Participe au travail juridique et d'élaboration de politiques et assure la liaison avec le MPG et les autres ministères.
- **Services généraux**
    - Assure les fonctions financières, de ressources humaines, de technologie de l'information, de communication et sensibilisation, de contrôle, de gestion des risques, de gestion des connaissances, de gestion et de conservation des documents, de planification stratégique, de gestion des données, de gestion des biens, de gestion des installations, de formation et d'administration pour l'organisme;
    - Élabore des politiques, des procédures, des mesures de rendement et des stratégies de mobilisation;
    - Fait connaître l'organisme au public et aux médias par divers moyens, par exemple l'évolution du contenu sur le Web et dans les réseaux sociaux, les relations avec les médias, les annonces, les événements et les présentations à un large éventail d'organisations communautaires;
    - Répond rapidement aux demandes des médias sur les plaintes et les enquêtes;
    - Gère les processus de règlement anticipé pour l'organisme.

## Organigramme du BDIEP de 2021-2022



Note : En 2020-2021, l'Unité de la communication et de la sensibilisation a été fusionnée avec l'Unité des services opérationnels pour former l'Unité des services généraux.

### Section 3 : Plan financier triennal

La promulgation de la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers* entraînera une augmentation de la charge de travail de l'organisme en raison de l'élargissement de son champ de compétence, qui comprendra désormais les agents spéciaux de l'Assemblée législative et de la Commission des parcs du Niagara. Les services de police des Premières Nations pourraient également s'ajouter, ce qui affectera aussi la charge de travail. Pour cette raison, l'organisme pourrait avoir besoin de ressources supplémentaires.

Voici l'allocation préliminaire du BDIEP pour les trois prochaines années. Le financement relatif au projet de loi 68 et à la modernisation du BDIEP n'est pas inclus. En effet, diverses initiatives de modernisation, en particulier la création d'un nouveau système de gestion des cas, et les répercussions de la promulgation pourraient nécessiter des fonds supplémentaires et l'augmentation des EPT alloués.

#### Budget de fonctionnement pluriannuel

Catégorie de dépense	Budget 2021-2022	Budget 2022-2023	Budget 2023-2024
<b>Salaires, traitements et avantages sociaux</b>			
Traitements et salaires	5,7952	5,8333	5,8647
Avantages sociaux	0,6433	0,6475	0,6511
<b>TOTAL – Salaires, traitements et avantages sociaux</b>	<b>6,4385</b>	<b>6,4808</b>	<b>6,5158</b>
<b>Autres dépenses de fonctionnement directes</b>			
Transports et communications	0,2953	0,2953	0,2953
Service	0,7121	0,7121	0,7121
Fournitures et matériel	0,1000	0,1000	0,1000
<b>TOTAL – Fonctionnement</b>	<b>7,5459</b>	<b>7,5882</b>	<b>7,6232</b>
<b>Allocation d'EPT</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>52</b>

## **Section 4 : Priorités stratégiques**

### **Renforcer la confiance dans le mécanisme de traitement des plaintes en assurant l'excellence de la surveillance de la police**

Le renforcement de la confiance dans le mécanisme public de traitement des plaintes dépend d'abord et avant tout de la transparence dont fait preuve l'organisme envers la population. Cela est possible :

- en faisant un examen préliminaire efficace et rapide des plaintes;
- en établissant des processus accessibles et efficaces pour le règlement des plaintes par la création de processus de règlement anticipé;
- en surveillant adéquatement les enquêtes menées par les services de police, notamment par des processus d'examen rapides et de grande qualité;
- en assurant le respect des normes professionnelles, la qualité et la rapidité dans les enquêtes menées à l'interne;
- en mobilisant le public et certains acteurs concernés par des relations stratégiques avec ces derniers et des activités de sensibilisation, et en fournissant des renseignements détaillés en ligne;
- en améliorant les enquêtes réalisées par les services de police en procédant à des examens de grande qualité dans les meilleurs délais;
- en formant adéquatement et régulièrement tous les membres de l'organisme;
- en mettant en œuvre des technologies de l'information et des processus opérationnels transformateurs pour faciliter la gestion des cas et les enquêtes;
- en responsabilisant les services de police.

### **Favoriser l'évolution des politiques et pratiques policières**

Le BDIEP vise non seulement à renforcer la confiance dans le mécanisme de traitement des plaintes, mais aussi à utiliser ses données sur les plaintes pour repérer les tendances et formuler des recommandations de manière proactive. Il favorise notamment l'évolution :

- en procédant à des examens systémiques opportuns et adaptés sur les préoccupations en matière de services policiers;
- en faisant publiquement rapport des nouveaux enjeux juridiques et des affaires de plaintes contre la police;
- en promouvant les pratiques exemplaires pour les enquêtes entourant des plaintes du public et en montrant l'exemple dans ce domaine;
- en améliorant les pratiques policières par la surveillance rigoureuse des enquêtes des services de police;



- en donnant son point de vue pour orienter les changements législatifs relatifs à la surveillance policière.

### **Efficacité du processus pour la gestion des plaintes, les enquêtes et les examens systémiques**

Le BDIEP cherche sans cesse à améliorer l'efficacité de ses processus. Par exemple :

- Il assure la réception et le traitement efficaces des plaintes et communique avec les auteurs de plaintes et la police de façon claire;
- Il veille à ce que le traitement des plaintes du public et les enquêtes se fassent de façon rapide et impartiale jusqu'au dénouement;
- Il veille à ce que les processus appropriés soient en place pour l'achèvement rapide des demandes d'examen;
- Il veille à réagir aux tendances et enjeux émergents en matière de surveillance policière en menant des examens systémiques et en appliquant rapidement les recommandations.

### **Effectif professionnel et dévoué**

Le BDIEP a la ferme conviction que la force d'une organisation dépend de celle de ses membres; il est donc prioritaire pour lui de pouvoir compter sur un effectif dévoué. Pour ce faire, il doit :

- disposer d'un effectif flexible et prompt à réagir qui s'adapte rapidement au contexte opérationnel changeant;
- établir un cadre de gestion des connaissances qui appuie la mise en œuvre d'un programme complet et continu de formations pour parfaire les compétences du personnel;
- élaborer un plan de capital humain qui contient des stratégies pour planifier la relève et répondre aux besoins opérationnels futurs;
- mettre en œuvre un plan stratégique pour accroître la participation des employés tout en favorisant la création d'un milieu de travail inclusif qui respecte et valorise la diversité.

### **Modernisation du système de plaintes du public**

Afin d'accomplir son mandat actuel et d'entamer la transition vers son nouveau mandat découlant de la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers*, le BDIEP doit moderniser ses processus. L'initiative de modernisation prévoit les tâches suivantes :

- Créer un nouveau système de gestion des cas pour améliorer la fiabilité du suivi, réduire les chevauchements, produire des statistiques supplémentaires et ainsi

prendre des décisions mieux éclairées par les données, tout en veillant à ce que ce système permette à l'organisme de s'acquitter de ses nouvelles obligations découlant de la Loi;

- Réorganiser les responsabilités internes pour simplifier les processus et rattraper le retard accumulé;
- Refondre et améliorer le Programme de règlement anticipé pour donner la possibilité aux auteurs de plaintes et aux services de police de régler les plaintes sans enquête.

## **Section 5 : Répercussions de la promulgation de la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers***

Le 26 mars 2019, la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers* a reçu la sanction royale. Une fois promulguée, cette loi entraînera d'importants changements dans les activités du BDIEP. Par exemple :

- L'organisme changera de nom pour devenir l'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre (APFO), et le directeur indépendant de l'examen de la police deviendra le directeur des plaintes;
- L'organisme recevra les plaintes concernant le comportement des agents de police, des agents spéciaux de la Commission des parcs du Niagara et des agents de la paix du Service de sécurité de l'Assemblée législative;
- Les services de police des Premières Nations pourront s'ajouter et être chapeautés par l'APFO;
- Le directeur des plaintes pourra ouvrir une enquête sur un incident même en l'absence d'une plainte du public;
- L'APFO devra publier des résumés anonymisés des plaintes non fondées;
- L'échéancier de 180 jours pour les enquêtes passera à 120 jours;
- L'APFO traitera à l'interne les plaintes d'intérêt public et celles qui concernent les chefs ou les chefs adjoints. Les autres plaintes sur la conduite seront acheminées au service concerné ou à un service tiers;
- Les plaintes relatives aux politiques et aux services seront transférées à l'inspecteur général.

On ne connaîtra pas la pleine mesure des répercussions qu'entraînera cette nouvelle loi tant qu'elle ne sera pas promulguée et que ses règlements d'application ne seront pas rédigés. Pour le moment, aucune date de promulgation n'a été fixée. Mais une fois que le projet de loi aura été promulgué et que les changements seront en vigueur, l'organisme pourrait avoir besoin de ressources supplémentaires pour remplir pleinement son nouveau mandat. Il sera question de ces changements et des ressources requises dans les prochains plans d'activité.

## Section 6 : Mesures et objectifs de rendement

Le BDIEP effectue le suivi de ses mesures de rendement et de celles des services de police pour ce qui est des activités liées à la surveillance policière. Ci-dessous figurent plusieurs des mesures de rendement qui seront utilisées durant les trois prochaines années. L'organisme a la capacité d'analyser les données pour connaître le progrès de chacun de ses secteurs et celui de chaque service de police.

Dès la promulgation du projet de loi 68, l'organisme entreprendra de mettre à jour ces mesures pour qu'elles cadrent avec les exigences de la nouvelle loi.

### Mesures de rendement des services de police

Mesure de rendement	Objectif pour 2021-2022	Objectif pour 2022-2023	Objectif pour 2023-2024
Délai de 7 jours pour la résolution locale	75 %	75 %	75 %
Délai de 60 jours pour la production d'un rapport de décision sur une plainte liée aux politiques ou aux services	60 %	60 %	60 %
Délai de 120 jours pour une enquête externe concernant une plainte sur la conduite	65 %	65 %	65 %

#### Délai de 7 jours pour la résolution locale

Les services de police ont sept jours après une résolution locale pour envoyer le résumé de cette résolution et l'entente connexe dûment remplis au BDIEP. Les formulaires doivent être signés et datés, et comprendre une description de la résolution. Ce processus est suivi par voie électronique à l'aide du système de gestion des enquêtes du BDIEP. **Délai de 60 jours pour la production d'un rapport de décision sur une plainte liée aux politiques ou aux services**

Les chefs de police doivent rédiger un rapport donnant suite à une plainte sur une politique ou un service dans les 60 jours suivant le renvoi du dossier par le BDIEP. Le système de gestion des enquêtes du BDIEP vérifie si les rapports sont produits dans ce délai et envoie une alerte au coordonnateur de cas à l'approche des échéances. Cette mesure de rendement comprend les rapports devant être produits pendant l'exercice.

#### Délai de 120 jours pour une enquête externe concernant une plainte sur la conduite

Les enquêteurs visent un délai maximum de 120 jours pour les enquêtes concernant une plainte sur la conduite. Pour assurer le respect de ce délai pour la production d'un rapport d'enquête, le système de gestion des enquêtes du BDIEP fait un suivi des échéances.

Cette mesure de rendement est évaluée de la date à laquelle un dossier de plainte est confié au service de police jusqu'à la date de décision du chef. Elle comprend les dossiers dont l'échéance de 120 jours tombe dans l'exercice.

## Mesures du rendement du BDIEP

Mesures de rendement	Objectif pour 2021-2022	Objectif pour 2022-2023	Objectif pour 2023-2024
Délai de 2 jours pour la réception de la plainte	85 %	85 %	85 %
Délai de 15 jours pour la vérification	75 %	75 %	75 %
Délai de 30 jours pour l'examen préliminaire	60 %	60 %	60 %
Délai de 45 jours pour le règlement anticipé	60 %	60 %	60 %
Délai de 47 jours pour donner suite à une demande d'examen	60 %	60 %	60 %
Délai de 120 jours pour une enquête interne concernant une plainte sur la conduite	50 %	50 %	50 %

### Délai de 2 jours pour la réception de la plainte

Le BDIEP s'efforce de terminer le processus de réception des nouvelles plaintes dans un délai de deux (2) jours ouvrables à partir du moment où une plainte officielle est reçue jusqu'à la date à laquelle le processus de réception prend fin.

### Délai de 15 jours pour la vérification

Après l'achèvement d'une enquête externe, les services de police doivent envoyer un rapport d'enquête au BDIEP aux fins de vérification. Les enquêteurs du BDIEP visent un délai maximal de 15 jours ouvrables après que le dossier leur a été assigné pour effectuer la vérification du rapport. Cette mesure de rendement comprend tous les dossiers dont l'échéance de 15 jours tombe dans l'exercice.

### Délai de 30 jours pour l'examen préliminaire

Les coordonnateurs de cas s'efforcent d'effectuer un examen complet des dossiers de plainte dans les 30 jours civils suivant leur réception par le BDIEP. Si les renseignements entourant une plainte sont incomplets et que le personnel doit communiquer avec son auteur, le temps nécessaire à rassembler les renseignements n'est pas inclus dans la période d'examen de 30 jours. Cette mesure de rendement comprend les dossiers dont l'échéance d'examen de 30 jours tombe dans l'exercice.

### **Délai de 45 jours pour le règlement anticipé**

Le processus de règlement anticipé a pour but de favoriser une résolution rapide des plaintes, et ne doit donc pas s'échelonner sur plus de 45 jours. Cette mesure de rendement est évaluée de la date à laquelle chaque partie accepte de participer jusqu'à la date de règlement. Elle comprend les dossiers de Règlement des plaintes dans le cadre des services à la clientèle dont l'échéance de 45 jours tombe dans l'exercice.

### **Délai de 47 jours pour donner suite à une demande d'examen**

Les auteurs de plainte ont le droit de demander au BDIEP un examen de la décision du chef de police en ce qui a trait à une plainte sur la conduite ayant fait l'objet d'une enquête par les services de police. Lorsque le BDIEP reçoit une demande d'examen, il tâche d'effectuer cet examen dans les plus brefs délais. Il faut donner suite à toute demande d'examen au plus tard 47 jours civils après la réception de la plainte. Cette mesure de rendement comprend les dossiers dont l'échéance de 47 jours tombe dans l'exercice.

### **Délai de 120 jours pour une enquête interne concernant une plainte sur la conduite**

Les enquêteurs visent un délai maximum de 120 jours pour les enquêtes concernant une plainte sur la conduite. Pour assurer le respect de ce délai pour la production des rapports d'enquête, le système de gestion des enquêtes fait le suivi des échéances. Les cas de non-respect sont transmis au directeur.

Les plaintes traitées à l'interne sont souvent complexes. Les enquêtes sur celles-ci peuvent donc être plus longues, car les enquêteurs doivent demander des renseignements au service de police concerné.

Cette mesure de rendement est évaluée de la date à laquelle un dossier de plainte est confié au BDIEP jusqu'à la date de décision par le directeur. Elle comprend les dossiers dont l'échéance de 120 jours tombe dans l'exercice.