



Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police

Plan d'activités 2022-2025

Table des matières

Section 1 : Mandat	3
Section 2 : Personnel du BDIEP en 2021-2022.....	4
Section 3 : Plan financier triennal.....	8
Section 4 : Priorités stratégiques	9
Section 5 : 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*. Dès la proclamation de la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers*, le BDIEP deviendra l'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre (APFO) et jouira des pouvoirs que lui confère cette loi.

Après cette proclamation, le mandat de l'organisme sera élargi et comprendra la surveillance des agents spéciaux de la Commission des parcs du Niagara et des agents de la paix de l'Assemblée législative, et, s'ils en font le choix, celle des services de police des Premières Nations.

L'organisme 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 relatives à la conduite et encadrer les enquêtes sur ces plaintes menées par les services de police;
- Examiner attentivement les résultats des enquêtes sur la conduite faites par les services de police à la demande des auteurs de plaintes;
- Examiner les résultats des enquêtes externes;
- Favoriser et faciliter le règlement constructif des plaintes.

Toutes les décisions de l'organisme sont prises indépendamment du gouvernement, de la police et du public.

La **vision** de l'organisme 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, d'accroître la confiance à l'égard du mécanisme de traitement des plaintes et de responsabiliser les services de police de la province.

Pour remplir son mandat, l'organisme applique les **principes et valeurs** qui suivent :

- **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, tout en les traitant équitablement et en respectant leur vie privée et leur dignité.
- **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 de l'organisme cadre avec les priorités gouvernementales de promotion de l'équité, d'accès à la justice et d'enquête sur les plaintes (qu'elles touchent la conduite, les politiques ou les services). Il correspond aussi à la vision du MPG consistant à créer un système judiciaire novateur, viable et adapté qui favorise la confiance du public et respecte la primauté du droit. Ce mandat est aussi harmonisé aux priorités du plan stratégique du ministère, notamment ce qui suit :

- Offrir des programmes et services modernes, simplifiés, axés sur la clientèle et soutenus par la technologie;
- Épauler et protéger les victimes et les personnes vulnérables, notamment celles ayant un problème de santé mentale ou de dépendance, et défendre leurs intérêts;
- Former et retenir une main-d'œuvre diversifiée, qualifiée et motivée;
- Promouvoir la responsabilisation de tous les partenaires du système de justice.

Section 2 : Personnel du BDIEP en 2021-2022

L'organisme 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**
 - Conclut l'examen préliminaire des plaintes du public relatives à la police;
 - Prépare les plans d'enquête, supervise les enquêtes et vérifie les rapports d'enquête pour toutes les plaintes transférées aux services de police;
 - 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 relatives à la conduite des policiers retenues;
 - Transfère les plaintes sur lesquelles doit enquêter soit le service d'où elle provient, soit un autre service de police, et examine les règlements à l'amiable;
 - Gère, de concert avec les Services juridiques, le processus de demande de révision.

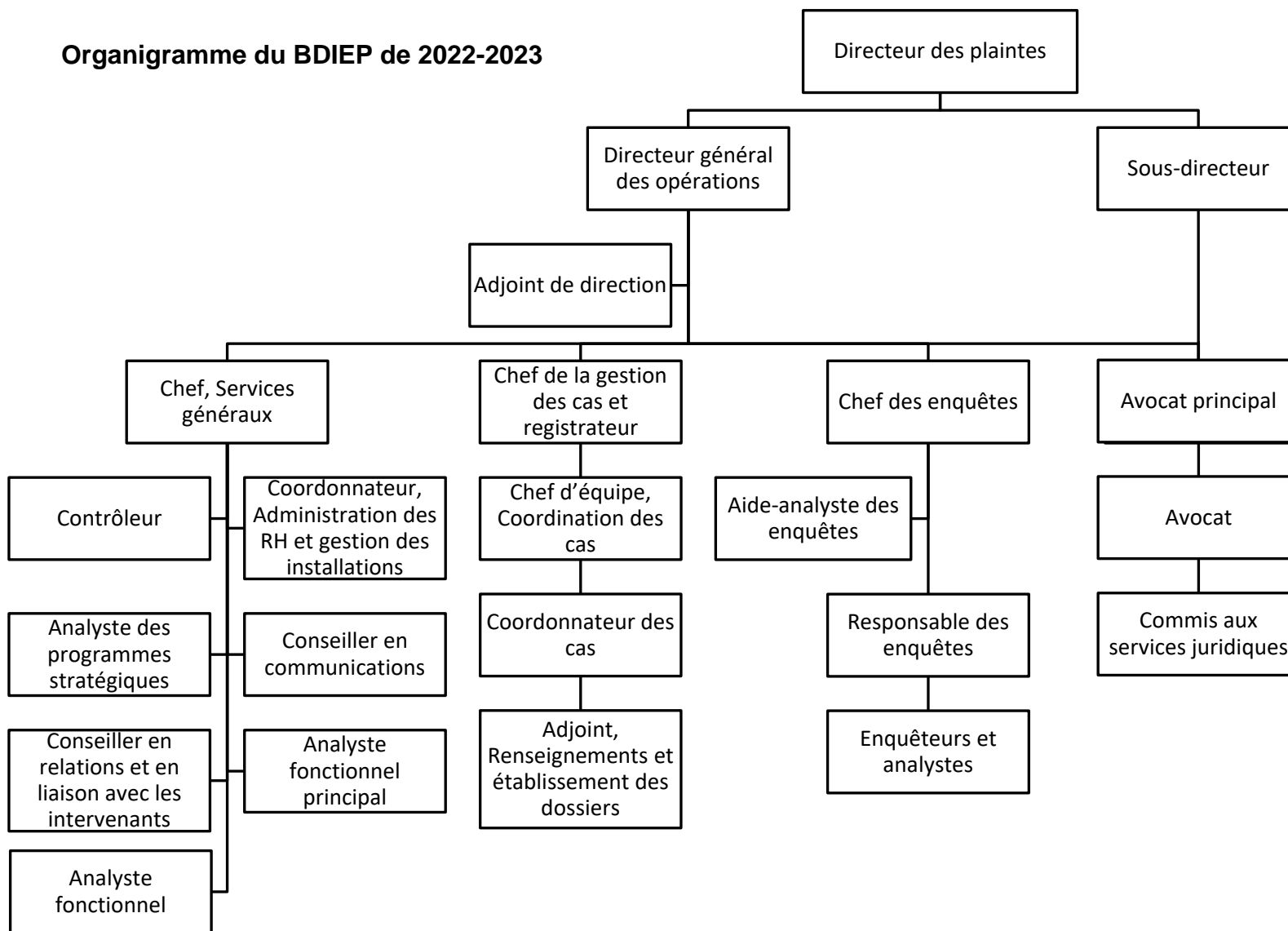
- **Services juridiques**
 - Offre des conseils juridiques intégrés et des services connexes au directeur et aux autres membres du personnel du BDIEP;
 - Fournit un soutien juridique aux enquêteurs relativement au droit criminel et administratif, aux droits reconnus par la loi, à l'étendue des pouvoirs et à l'interprétation des lois et des règlements;
 - Comparet 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;
 - Gère les plaintes sur les politiques et services reçues par l'organisme;
 - Supervise les plaintes fondées lors des audiences disciplinaires.

- **Services généraux**
 - Assure les fonctions financières, de ressources humaines, de technologie de l'information, de communication et sensibilisation, de contrôle,

d'approvisionnement, 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;
- Gère les demandes d'accès à l'information;
- 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 et les activités de sensibilisation pour l'organisme.

Organigramme du BDIEP de 2022-2023



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 de l'organisme pour les trois prochaines années. Le financement relatif à la modification de la Loi n'est pas inclus.

Budget de fonctionnement pluriannuel

Catégorie de dépense	Budget 2022-2023	Budget 2023-2024	Budget 2024-2025
Salaires, traitements et avantages sociaux			
Traitements et salaires	5,8333	5,8647	5,8642
Avantages sociaux	0,6475	0,6511	0,6517
TOTAL – Salaires, traitements et avantages sociaux	6,4808	6,5158	6,5159
Autres dépenses de fonctionnement directes			
Transports et communications	0,2953	0,2953	0,2953
Service	0,5868	0,5868	0,5868
Fournitures et matériel	0,1000	0,1000	0,1000
TOTAL – Fonctionnement	7,4629	7,4979	7,4980
Allocation d'EPT	52	52	52

* La hausse des traitements et salaires ainsi que des avantages sociaux découle des redressements prévus dans la convention collective et approuvés dans le cadre du processus de planification pluriannuel 2020-2021.

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 de traitement des plaintes du public 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 de 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 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

L'organisme 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 employant son système de notification pour repérer les problèmes et favoriser le changement;
- 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 et les enquêtes

L'organisme 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.

Effectif professionnel et dévoué

L'organisme 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.

Mise en œuvre de la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers*

Une fois la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers* proclamée, le mandat de l'organisme sera élargi. Ce dernier aura de nouveaux processus et devra adapter les processus existants pour refléter les changements apportés à son mandat, notamment :

- Réception des plaintes sur la conduite des agents spéciaux de la Commission des parcs du Niagara, des agents de la paix de l'Assemblée législative, des policiers municipaux et des agents de la Police provinciale;
- Possibilité pour les services de police des Premières Nations de faire le choix d'être régis par le mécanisme de traitement des plaintes du public relevant de l'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre (APFO);
- Possibilité pour le directeur des plaintes d'ouvrir une enquête sur un incident même en l'absence d'une plainte du public;

- Obligation pour l'APFO de publier des résumés anonymisés des plaintes non fondées.

Modernisation du système de plaintes du public

Afin d'accomplir son nouveau mandat découlant de la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers*, l'organisme doit continuellement 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;
- Continuer la révision des mesures de rendement internes et externes accessibles aux employés au moyen des tableaux de bord personnels afin d'améliorer la prestation des services;
- Poursuivre l'amélioration des formulaires;
- Insérer, sur la page des statistiques par service, des liens vers les résumés anonymisés des plaintes non fondées.

Section 5 : Mesures et objectifs de rendement

Dans la dernière année, l'organisme a commencé à élargir et à bonifier le système de suivi des mesures de rendement. Les améliorations ont accru sa capacité d'encadrer et d'évaluer son rendement, mais aussi celui des services de police.

L'organisme effectue le suivi de ses mesures de rendement et de celles des services de police pour ce qui est du traitement des plaintes du public. Ci-dessous figurent plusieurs des mesures et objectifs de rendement qui seront utilisés 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.

Dans la poursuite de l'application des changements apportés au mandat de l'organisme par la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers*, ces mesures pourraient être modifiées pour mieux refléter les fonctions de l'organisme.

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 à l'organisme. 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 de l'organisme.

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 l'organisme. Le système de gestion des enquêtes de l'organisme vérifie si les rapports sont produits dans ce délai et envoie une alerte au commis aux services juridiques à l'approche des échéances. Cette mesure de rendement comprend les rapports devant être produits pendant l'exercice. Au fil de la mise en œuvre de la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers*, la gestion des plaintes sur les politiques et les services sera confiée à l'inspecteur général.

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. Afin d'assurer le respect de ce délai pour la production d'un rapport d'enquête, le système de gestion des enquêtes de l'organisme 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 2022-2023	Objectif pour 2023-2024	Objectif pour 2024-2025
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'analyse de gestion de cas	80 %	80 %	80 %
Délai de 45 jours pour le règlement anticipé	80 %	80 %	80 %
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 %
Traitement de la plainte en 12 mois	90 %	90 %	90 %

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 une copie du rapport d'enquête à l'organisme aux fins de vérification. Les enquêteurs du BDIEP visent un délai maximal de 15 jours ouvrables après réception de la copie 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'analyse de gestion de cas

Les coordonnateurs de cas s'efforcent d'effectuer un examen complet des plaintes dans les 30 jours ouvrables suivant leur réception par l'organisme. Si les renseignements entourant une plainte sont incomplets et que le personnel doit communiquer avec son auteur, le temps d'attente des 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 ouvrables. Cette mesure de rendement est évaluée de la date à laquelle chaque partie accepte de participer au processus jusqu'au règlement anticipé. Elle comprend les dossiers de règlement anticipé des plaintes dont l'échéance de 45 jours ouvrables 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 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 un service de police. Lorsque l'organisme reçoit une demande d'examen, il tâche d'effectuer cet examen dans les 47 jours civils. 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 civils pour les enquêtes concernant une plainte sur la conduite. Afin d'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 plus 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 à l'organisme jusqu'à la date de décision par le directeur. Elle comprend les dossiers dont l'échéance de 120 jours tombe dans l'exercice.

Traitement de la plainte en 12 mois

L'organisme s'efforce de traiter toutes les plaintes dans les 12 mois de leur réception. Cela comprend toutes les étapes que doit franchir une plainte (examen préliminaire, enquête, demande d'examen, règlement anticipé, etc.). Ce délai de 12 mois commence le jour de réception de la plainte et se termine à la fermeture du dossier. Cela comprend les dossiers dont l'échéance de 12 mois tombe dans l'exercice.