

Agence des plaintes contre les forces de l'ordre

Plan d'activités 2025-2028

Table des matières

Section 1 : Mandat	3
Section 2 : Dotation de l'APFO 2025-2026	5
• Bureau de la direction	5
• Gestion des cas.....	5
• Enquêtes.....	5
• Services juridiques.....	6
• Services généraux.....	6
Organigramme de l'APFO 2025-2026.....	7
Section 3 : Plan financier triennal.....	8
Budget de fonctionnement pluriannuel	8
Section 4 : Priorités stratégiques	8
Renforcer la confiance dans le système de traitement des plaintes en atteignant l'excellence en matière de surveillance policière.....	8
Influer sur le changement des politiques et des pratiques policières.	9
Des employés professionnels, dévoués et motivés	10
Section 5 : Mesures de rendement et cibles.....	10
Mesures de rendement des services de police	10
Réponse locale dans un délai de sept jours	11
Règlement anticipé dans un délai de 45 jours	11
Enquête sur une plainte relative à la conduite dans un délai de 120 jours – plainte renvoyée	11
Mesures de rendement de l'APFO	11
Réception dans un délai de deux jours.....	12
Vérification dans un délai de 15 jours	12
Analyse de gestion de cas dans un délai de 30 jours	12
Examen préliminaire d'un avis dans un délai de 30 jours	12
Demande de révision dans un délai de 60 jours	12
Enquête sur une plainte relative à la conduite dans un délai de 120 jours – plainte retenue	13
Traitement des plaintes dans un délai de 12 mois.....	13
Section 6 : Détermination, évaluation et stratégies d'atténuation des risques	14
Section 7 : Cas d'utilisation de l'intelligence artificielle (IA).....	15

Section 1 : Mandat

L'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre (APFO) – anciennement connue sous le nom de Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP) – est chargée de recevoir, de gérer et de superviser les plaintes du public au sujet de l'inconduite des agentes et agents de police. L'APFO tire son pouvoir législatif des parties VIII et X de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers* (LSCSP). Elle accepte les plaintes concernant la conduite des personnes suivantes :

- Tous les agents de police municipaux, régionaux et provinciaux (Police provinciale de l'Ontario);
- Les constables spéciaux employés par la Commission des parcs du Niagara;
- Les agents de la paix du Service de protection de l'Assemblée législative;
- Les agents de police des Premières Nations, si le service de police choisit d'adhérer à la LSCSP.

En tant qu'organisme civil indépendant du ministère du Procureur général (MPG) de l'Ontario, nos décisions sont indépendantes du gouvernement de l'Ontario, de la police et de la collectivité.

L'APFO examine les plaintes ou les avis d'inconduite policière provenant de nombreuses sources, y compris les membres du public, le solliciteur général, les commissions de service de police, l'Unité des enquêtes spéciales (UES), l'inspecteur général des services policiers (IG), les chefs de police (chefs) et le commissaire de la Police provinciale de l'Ontario (commissaire). Selon le type de plainte, différentes dispositions de la LSCSP peuvent s'appliquer. Les plaintes du public peuvent donner lieu à une enquête sur la conduite d'une personne, conformément à l'article 152 de la LSCSP. Les avis envoyés au directeur des plaintes peuvent donner lieu à une enquête à l'initiative de ce dernier en vertu de l'art. 161 de la LSCSP.

L'APFO a le pouvoir d'ouvrir une enquête en l'absence d'une plainte du public s'il est dans l'intérêt public de le faire. Nous continuons également d'émettre des avis d'enquête et d'examen et nous conservons la capacité d'effectuer des examens systémiques de questions liées à l'inconduite policière ou aux services de police.

L'organisme s'engage à veiller à ce que les plaintes concernant l'inconduite des agents de police soient traitées de manière transparente, efficace et équitable, tant pour le public que pour la police. Notre objectif consiste à fournir un système de surveillance juste, indépendant, transparent, accessible et efficace qui favorisera la confiance à l'égard du processus de traitement des plaintes du public et, par le fait même, des services de police.

L'APFO n'a plus compétence en matière de politique sur les services policiers, de service et de plaintes concernant les membres des commissions de service de police. Le Service d'inspection des services policiers examinera les questions relatives au caractère convenable et à l'efficacité des services policiers (anciennement appelés plaintes relatives aux politiques et aux services), conformément à la LSCSP.

De plus, l'APFO n'assume plus la responsabilité d'afficher les décisions relatives aux audiences disciplinaires sur son site Web pour les affaires instituées sous le régime de la LSCSP. Cette responsabilité incombe maintenant à la Commission ontarienne d'arbitrage et de décision pour la police. Les décisions relatives aux incidents survenus avant le 1^{er} avril 2024 continueront d'être affichées sur le site Web de l'APFO. Enfin, l'APFO ne peut pas mener une enquête criminelle ni ordonner ou porter des accusations criminelles.

Notre but et nos objectifs

La **vision** de l'APFO est d'accroître la confiance dans le système de traitement des plaintes du public grâce à l'excellence de la surveillance indépendante et impartiale de la police.

Nous avons pour **mission** d'assurer une gestion et une surveillance efficaces des plaintes du public et des avis concernant l'inconduite des agents de police, de promouvoir la responsabilisation des services de police partout en Ontario et d'accroître la confiance envers le système de traitement des plaintes du public.

Pour ce faire, nous devons :

1. Surveiller les plaintes du public relatives à l'inconduite des agents de police jusqu'à leur conclusion.
2. Enquêter au sujet des plaintes et des avis;
3. Favoriser le règlement des plaintes au moyen de modes alternatifs de règlement des différends.
4. Informer le public et les forces de l'ordre.
5. Examiner les questions d'ordre systémique et formuler des recommandations à ce sujet.

Pour respecter nos engagements, nous gardons à l'esprit les principes suivants :

- **Responsabilisation** — améliorer la transparence et la responsabilisation du système de traitement des plaintes du public et préserver la responsabilité de nos actions envers nos intervenantes et intervenants.
- **Intégrité** — fournir des services professionnels, objectifs et opportuns à l'ensemble des intervenantes et intervenants, respecter leur vie privée et leur dignité et les traiter équitablement.
- **Indépendance** — superviser de manière équitable, transparente et efficace les enquêtes menées par les services de police et mener des enquêtes indépendantes de façon complète et équitable.
- **Accessibilité** — sensibiliser le public au système de traitement des plaintes et être accessible au public afin que des plaintes concernant la police puissent être déposées.

Le mandat de l'organisme s'inscrit dans la priorité du gouvernement de promouvoir l'équité, d'assurer l'accès à la justice et d'enquêter sur les plaintes. En outre, il s'inscrit

dans la vision du MPG d'un système de justice novateur, durable et adapté aux besoins qui favorise la confiance du public et respecte la primauté du droit.

Section 2 : Dotation de l'APFO 2025-2026

L'organisme compte 52 équivalents temps plein (ETP) répartis dans les unités opérationnelles suivantes :

- **Bureau de la direction**
 - Fournit une orientation et prend des décisions conformément au mandat, aux pouvoirs et au rôle de l'APFO en ce qui concerne les enquêtes, les audiences publiques, les politiques sur les services policiers et les examens des services.
 - Représente l'APFO auprès du public.
 - Fournit une orientation stratégique et opérationnelle à l'organisme.
 - Assure la liaison avec les commissions de service de police et les chefs de police.
- **Gestion des cas**
 - Fournit l'accès à un comptoir et l'accès électronique pour le dépôt des plaintes.
 - Assure la liaison avec le public et fournit de l'aide en matière de plaintes en français et en anglais.
 - Procède à la réception et à l'examen préliminaire des plaintes.
 - Dirige l'organisme dans la prestation de mesures d'adaptation en application de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et du Code des droits de la personne.
 - Crée et tient à jour les dossiers et les processus de production de rapports sur la gestion des cas.
- **Enquêtes**
 - Mène à terme le processus d'examen préliminaire des plaintes du public à la police.
 - Renvoie les plaintes dûment réputées devoir faire l'objet d'une enquête par le service de police d'origine ou par un service de police tiers, et examine les résolutions informelles.
 - Rédige des plans d'enquête, supervise les enquêtes jusqu'à leur achèvement et vérifie les rapports d'enquête pour toutes les plaintes renvoyées aux services de police.
 - Autorise les demandes de prorogation de délai pour les enquêtes renvoyées et examine les retraits et les résolutions informelles.
 - Formule des recommandations au directeur des plaintes concernant l'intérêt public d'une plainte et la décision de retenir ou non des plaintes aux fins d'enquête.

- Mène des enquêtes indépendantes sur les plaintes relatives à la conduite des policiers retenues.
- Gère, en collaboration avec l'unité juridique, le processus de demande de révision.
- Fournit de l'information sur le processus de traitement des plaintes du public aux commissions de service de police et au Collège de police de l'Ontario.

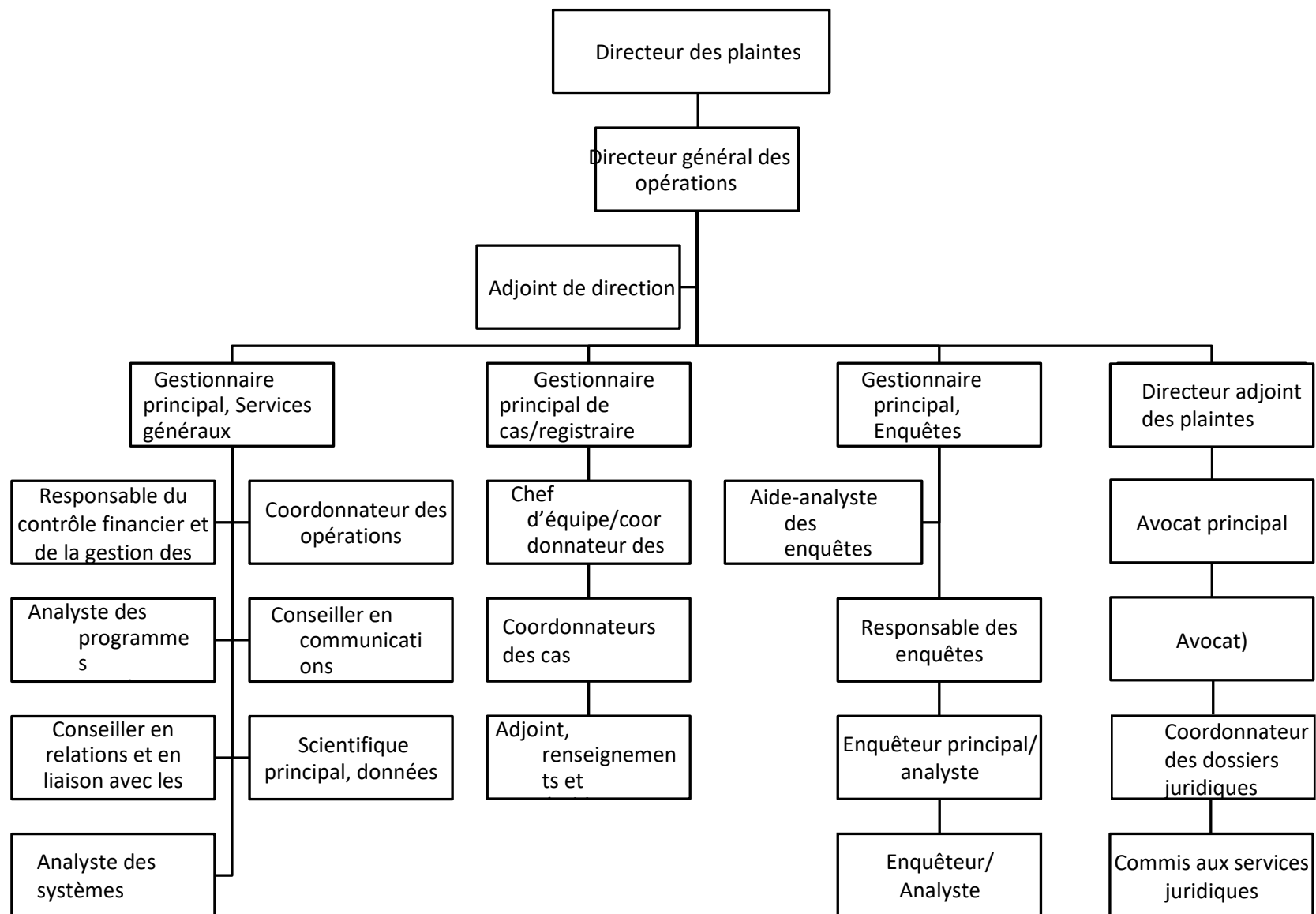
- **Services juridiques**

- Fournit des conseils juridiques intégrés et des services connexes au directeur des plaintes et à d'autres membres du personnel de l'APFO.
- Fournit un soutien juridique aux enquêteurs concernant le droit criminel et administratif, les droits juridiques, la portée du pouvoir et l'interprétation des lois et des règlements.
- Comparaît au nom de l'APFO devant la Commission ontarienne d'arbitrage et de décision pour la police, la Cour supérieure de justice, la Cour divisionnaire et dans le cadre d'autres instances.
- Participe aux travaux juridiques et stratégiques et assure la liaison avec le MPG et d'autres ministères.
- Examine les avis reçus par l'organisme.
- Surveille les cas corroborés au moyen d'audiences disciplinaires.
- Gère, en collaboration avec l'unité des enquêtes, le processus de demande de révision.

- **Services généraux**

- Assure pour l'organisme des fonctions financières, en matière de ressources humaines, de technologie de l'information, de communications et de 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, d'installations, de formation et administratives.
- Élabore des politiques et des procédures, des mesures de rendement et des stratégies de mobilisation.
- Gère les demandes d'accès à l'information.
- Sensibilise le public et les médias à l'égard de l'organisme par divers moyens, notamment par un contenu Web et des médias sociaux évolutif, des relations avec les médias, des annonces, des activités et des présentations à un large éventail d'organismes communautaires.
- Répond en temps opportun aux demandes de renseignements des médias au sujet des plaintes et des enquêtes.
- Gère les processus de règlement anticipé et les activités de sensibilisation pour l'organisme.

Organigramme de l'APFO 2025-2026



Section 3 : Plan financier triennal

Budget de fonctionnement pluriannuel

Catégorie de dépenses	Budget 2025-2026	Budget 2026-2027	Budget 2027-2028
Salaires, traitements et avantages sociaux			
Salaires et traitements	5,8642	5,8642	5,8642
Avantages sociaux	0,6707	0,6707	0,6707
TOTAL Salaire, traitements et avantages sociaux	6,5349	6,5349	6,5349
Autres charges directes de fonctionnement			
Transport et communications	0,1953	0,1953	0,1953
Services	0,7385	0,7385	0,7385
Fournitures et matériel de bureau	0,0500	0,0500	0,0500
TOTAL – Fonctionnement	7,5187	7,5187	7,5187
Affectation des ETP	52	52	52

Section 4 : Priorités stratégiques

Renforcer la confiance dans le système de traitement des plaintes en atteignant l'excellence en matière de surveillance policière

La confiance accrue dans le système de traitement des plaintes du public dépend de la transparence entre l'organisme et le public. Pour ce faire, il faut :

- Effectuer un examen préliminaire efficace et rapide des plaintes et des avis.
- Maintenir des processus de règlement des différends accessibles et efficaces grâce aux processus de règlement anticipé.
- Améliorer la responsabilisation des services de police.

- Assurer une surveillance adéquate des enquêtes menées par les services de police, notamment par des processus de révision rapides et de grande qualité.
- Maintenir les normes professionnelles, la qualité et la rapidité des enquêtes retenues par l'organisme.
- Améliorer les enquêtes des services de police grâce à des processus de révision rapides et de grande qualité.
- Mettre régulièrement en œuvre une formation appropriée à l'échelle de l'organisme.
- Explorer les technologies de l'information et les processus opérationnels transformateurs pour appuyer la gestion des cas et les enquêtes.
- Communiquer avec les collectivités des Premières Nations pour évaluer continuellement les besoins et établir des relations de travail positives.
- Analyser les données recueillies en vertu de la Loi de 2017 contre le racisme et en rendre compte. Les données sont recueillies dans le but de cerner les inégalités raciales dans les processus de l'organisme, d'éclairer l'élaboration de nouvelles politiques et procédures et de s'assurer que les résultats du processus de traitement des plaintes sont exempts de préjugés.

Influer sur le changement des politiques et des pratiques policières

L'organisme vise non seulement à renforcer la confiance dans le système de traitement des plaintes, mais aussi à utiliser ses données sur les plaintes pour cerner de façon proactive les tendances et formuler des recommandations. Voici quelques-unes des façons dont l'organisme influe sur ce changement :

- Utiliser le système d'avis de l'organisme pour cerner les nouveaux enjeux et influencer sur les changements positifs.
- Diriger et promouvoir des pratiques exemplaires dans les enquêtes sur les plaintes du public.
- Améliorer les pratiques policières grâce à une surveillance rigoureuse des enquêtes policières.
- Rédiger des avis d'enquête et d'examen ou entreprendre des examens systémiques.
- Participer et fournir des commentaires pour éclairer la transformation législative liée à la surveillance policière.
- Améliorer les processus de règlement anticipé et de règlement informel afin d'assurer un règlement significatif des plaintes sans la tenue d'une enquête.

Des employés professionnels, dévoués et intéressés

L'organisme croit fermement qu'une organisation n'est rien sans ses employés; par conséquent, avoir un effectif professionnel, dévoué et intéressé est une priorité clé. Pour concrétiser cette priorité, il faut :

- Bâtir une main-d'œuvre souple et réactive qui s'adapte rapidement aux environnements opérationnels changeants.
- Créer un cadre de gestion des connaissances à l'appui de la mise en œuvre d'un programme de formation continue complet visant à améliorer les compétences du personnel.
- Maintenir un plan de capital humain qui comprend des stratégies de planification de la relève et des besoins opérationnels futurs.
- Mettre en œuvre un plan stratégique de mobilisation des employés pour accroître la mobilisation des employés tout en favorisant un environnement de travail inclusif qui respecte et favorise diversité.

Section 5 : Mesures de rendement et cibles

L'organisme assure le suivi des mesures de rendement (MR) pour lui-même et pour les services de police en ce qui concerne les activités liées au processus de traitement des plaintes du public. Vous trouverez ci-dessous plusieurs des mesures de rendement et cibles qui seront utilisées au cours des trois prochaines années. L'organisme a la capacité d'« approfondir » les données pour examiner les progrès individuels des services de police et des secteurs de l'organisme.

À mesure que l'organisme continue de mettre en œuvre les changements apportés au mandat en lien avec la LSCSP, ces mesures pourraient être modifiées pour mieux tenir compte du nouveau mandat de l'organisme.

Mesures de rendement des services de police

Mesure de rendement	2025-2026 Cible	2026-2027 Cible	2027-2028 Cible
Réponse locale dans un délai de sept jours	75 %	75 %	75 %
Règlement anticipé dans un délai de 45 jours	90 %	90 %	90 %
Enquête sur une plainte relative à la conduite dans un délai de 120 jours – plainte renvoyée	65 %	65 %	65 %

Réponse locale dans un délai de sept jours

Les services de police disposent d'un délai de sept jours après l'exécution d'une réponse locale pour envoyer le « Formulaire de résumé de la réponse locale » dûment rempli à l'organisme. Le formulaire doit être signé et daté et fournir une description de la réponse. Le système de gestion des cas de l'organisme assure le suivi électronique de ce processus.

Règlement anticipé dans un délai de 45 jours

Le processus de règlement anticipé vise à fournir un règlement rapide aux plaignants et devrait être terminé dans un délai de 45 jours ouvrables. Cette MR court de la date à laquelle les parties conviennent d'un règlement anticipé à la date à laquelle le processus de règlement anticipé est terminé. Elle vise les dossiers de règlement anticipé pour lesquels le délai de 45 jours ouvrables tombe au cours de l'exercice financier.

Enquête sur une plainte relative à la conduite dans un délai de 120 jours – plainte renvoyée

Les enquêteurs s'efforcent de s'assurer que les enquêtes sur les plaintes relatives à la conduite sont terminées dans les 120 jours après leur ouverture. Pour assurer le respect du délai de 120 jours de l'achèvement du rapport d'enquête, le système de gestion des cas de l'organisme fait le suivi des dates d'échéance des rapports d'enquête.

Cette MR court de la date à laquelle un dossier de plainte a été transmis au service de police à la date à laquelle le chef prend sa décision. Elle comprend les dossiers dont le délai d'échéance tombe au cours de l'exercice financier.

Mesures de rendement de l'APFO

Mesure de rendement	2025-2026 Cible	2026-2027 Cible	2027-2028 Cible
Réception dans un délai de deux jours	90 %	90 %	90 %
Vérification dans un délai de 15 jours	75 %	75 %	75 %
Analyse de gestion de cas dans un délai de 30 jours	80 %	80 %	80 %
Examen préliminaire d'un avis dans un délai de 30 jours	60 %	70 %	80 %
Demande de révision dans un délai de 60 jours	60 %	60 %	60 %
Enquête sur une plainte relative à la conduite dans un délai de 120 jours – plainte retenue	50 %	50 %	50 %

Traitement des plaintes de bout en bout dans un délai de 12 mois	90 %	90 %	90 %
--	------	------	------

Réception dans un délai de deux jours

L'APFO s'efforce d'achever le processus de réception des nouvelles plaintes dans un délai de deux (2) jours ouvrables. La mesure de cet objectif court de la date à laquelle un formulaire officiel de plainte est reçu à la date à laquelle le processus de réception est terminé.

Vérification dans un délai de 15 jours

À l'issue d'une enquête renvoyée, les services de police envoient une copie du rapport d'enquête à l'organisme pour examen. Les enquêteurs de l'APFO s'efforcent d'effectuer une vérification de ces rapports dans les 15 jours ouvrables suivant la réception du rapport. Cette MR comprend tous les dossiers pour lesquels la date limite de 15 jours tombe au cours de l'exercice financier.

Analyse de gestion de cas dans un délai de 30 jours

Une fois qu'un dossier de plainte est reçu par l'organisme, les coordonnateurs des cas s'efforcent d'effectuer un examen complet de la plainte dans les 30 jours ouvrables. S'il manque des renseignements sur une plainte et que le personnel doit communiquer avec le plaignant, la période d'attente de ces renseignements par l'organisme est exclue de la période d'examen préliminaire de 30 jours. Cette MR comprend les dossiers pour lesquels la date limite d'examen préliminaire de 30 jours tombe au cours de l'exercice financier.

Examen préliminaire d'un avis dans un délai de 30 jours

Conformément à la LSCSP, l'APFO reçoit des avis d'inconduite de la part de l'Unité des enquêtes spéciales (UES), du Service d'inspection des services policiers (SISP), des chefs de police et des commissions de service de police. L'APFO examine ces avis pour décider si une enquête sera menée sur leur fondement. Lorsque l'organisme reçoit un avis, l'unité juridique s'efforce d'effectuer un examen complet dans les 30 jours ouvrables. Cette MR court de la date de réception de l'avis à la date d'envoi d'une décision. Elle comprend les dossiers pour lesquels la date limite d'examen préliminaire de 30 jours tombe au cours de l'exercice financier.

Demande de révision dans un délai de 60 jours

Les plaignants ont le droit de demander une révision des décisions du chef de police concernant les plaintes relatives à la conduite qui font l'objet d'une enquête par les services de police. Lorsque il reçoit une demande de révision, l'organisme communique avec le service de police concerné aux fins de divulgation des documents dans le dossier. L'organisme s'efforce de terminer la révision dans les 60 jours civils suivant la

réception des documents divulgués. Cette MR comprend les dossiers pour lesquels la date limite de 60 jours tombe au cours de l'exercice financier.

Enquête sur une plainte relative à la conduite dans un délai de 120 jours – plainte retenue

Les enquêteurs s'efforcent de s'assurer que les enquêtes sur les plaintes relatives à la conduite sont menées dans un délai de 120 jours civils. Pour assurer le respect du délai de production de 120 jours du rapport d'enquête, le système de gestion des cas fait le suivi des dates d'échéance des rapports d'enquête. Les cas de non-conformité sont signalés au directeur des plaintes.

Les plaintes retenues par l'organisme sont souvent plus complexes. Il faut donc plus de temps pour mener les enquêtes à terme parce que les enquêteurs doivent recevoir les documents du service de police.

Cette MR court de la date à laquelle le dossier de plainte a été retenu par l'organisme à la date à laquelle le directeur rend une décision. Elle comprend les dossiers pour lesquels la date limite de 120 jours tombe au cours de l'exercice financier.

Traitement des plaintes dans un délai de 12 mois

L'organisme s'efforce de traiter toutes les plaintes dans les 12 mois suivant leur réception. Cela comprend tous les processus qu'un dossier de plainte peut suivre pendant son cycle de vie (examen préliminaire, enquête, demande de révision, règlement anticipé, etc.). Cette mesure court de la date de réception de la plainte à la date de fermeture complète du dossier. Elle comprend tout dossier pour lequel le délai d'échéance de 12 mois tombe au cours de l'exercice financier.

Section 6 : Détermination, évaluation et stratégies d'atténuation des risques

La détermination, l'évaluation et les stratégies d'atténuation des risques sont des éléments essentiels d'une gestion efficace des risques. L'APFO a cerné les risques qui pourraient avoir une incidence négative sur les objectifs de l'organisme. Ces risques sont évalués pour déterminer leur probabilité et leur incidence potentielle. Des stratégies d'atténuation sont élaborées et mises en œuvre pour réduire ou éliminer les risques cernés, ce qui permet à l'organisme d'atteindre ses objectifs avec un minimum de perturbations.

Qualité et efficacité des services

Risque :

Le mandat de l'organisme s'est élargi par suite de la proclamation de la LSCSP. Plus précisément, la capacité d'ouvrir une enquête, de recevoir des avis et d'examiner les plaintes concernant les services des Premières Nations a considérablement élargi le mandat de l'APFO. Compte tenu de la capacité de l'APFO d'ouvrir une enquête en l'absence de plainte, les articles parus dans les médias, la correspondance et les plaintes incomplètes ou certaines catégories de plaintes qui sont rejetées (plaintes de tiers, plaintes anonymes, plainte hors mandat, etc.) doivent maintenant être examinés par le personnel, ce qui ajoute des pressions en milieu de travail.

L'APFO est également tenue d'examiner les avis d'inconduite potentielle qu'elle reçoit du solliciteur général, des commissions de service de police, de l'Unité des enquêtes spéciales (UES), de l'inspecteur général des services policiers (IG), des chefs de police (chefs) et du commissaire de la Police provinciale de l'Ontario (commissaire), et de recevoir les plaintes concernant les services de police des Premières Nations qui ont choisi d'adhérer à la LSCSP. Cela a entraîné une augmentation de la charge de travail et de la complexité des plaintes.

Évaluation :

Le mandat élargi pourrait avoir une incidence sur la capacité de l'organisme à offrir des services de qualité et efficaces au public. Cela pourrait entraîner des arriérés, des retards et une réduction de la qualité du service.

Stratégie d'atténuation :

Malgré une augmentation de 101 % de la charge de travail depuis 2014, une compétence considérablement accrue par suite de la proclamation de la LSCSP le 1^{er} avril 2024 et l'adhésion du SPNA à la LSCSP le 10 décembre 2024, l'organisme continue d'atténuer les risques de retards et de réduction de la qualité des services en améliorant continuellement les processus et en affectant efficacement les ressources existantes.

Augmentation de la charge de travail

Risque :

L'organisme gère une charge de travail à la hausse grâce à sa structure et à son modèle

d'effectif existants. Le mandat élargi pourrait entraîner des processus et un flux de travail inefficaces. Cette situation pourrait engendrer des délais de traitement plus longs pour les plaignants et une baisse générale de la qualité globale du service.

Évaluation :

L'organisme a analysé les taux de plaintes actuels et historiques, ainsi que la taille des services de police existants, à l'exclusion du SPNA parce qu'il est nouveau pour l'organisme, afin de prévoir l'augmentation de la charge de travail découlant du mandat élargi.

Par exemple, depuis le 1^{er} avril 2024, le commissaire de l'O.P.P., les chefs de police municipaux, le chef du SPNA, l'UES et le Service d'inspection des services policiers sont tenus d'aviser l'organisme chaque fois qu'ils prennent connaissance d'une conduite policière potentielle et si le directeur des plaintes l'estime dans l'intérêt public. Pour évaluer l'impact de cette nouvelle source de dossiers, l'organisme a adopté un taux d'examen préliminaire comparable à celui des plaintes du public afin d'accélérer le traitement des dossiers.

Stratégie d'atténuation :

Afin d'accroître l'efficacité et de gérer le nombre d'avis provenant de divers services et entités, des lignes directrices ont été élaborées pour éviter les chevauchements et accroître l'uniformité. De plus, le portail d'avis a été conçu pour simplifier le processus de réception des avis en demandant aux intervenants de répondre à une série de questions dans le cadre de leur présentation.

L'organisme surveillera la charge de travail entrante pour déterminer si la fréquence des dossiers entrants ou la quantité et la durée des avis dépassent les niveaux prévus.

Section 7 : Cas d'utilisation de l'intelligence artificielle (IA)

L'organisme n'a pas utilisé la fonctionnalité d'IA dans le cadre de l'élaboration ou de la prestation de son programme ou de son service ou de la prise de décisions à l'égard de celui-ci et n'a donc aucun cas d'utilisation pour le moment.