

BDIEP

BUREAU DU DIRECTEUR INDÉPENDANT
DE L'EXAMEN DE LA POLICE

Rapport annuel

Du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Table des matières

Mot du directeur	3
Vision, mission et valeurs.....	5
Structure organisationnelle	7
Organigramme	10
Dépenses	11
Nouvelle loi – répercussions de la promulgation de la <i>Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers</i>	12
Réalisations et priorités.....	13
Dépôt d'une plainte	20
Plaintes à traiter	22
Règlement extrajudiciaire des différends	23
Décisions à la suite de l'examen préliminaire.....	24
Plaintes sur les services et les politiques	25
Enquêtes à la suite de plaintes au sujet de la conduite	29
Décisions rendues	30
Demandes d'examen	32
Audiences disciplinaires.....	33
Mesures de rendement	34

Le présent rapport, qui couvre la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024, est le dernier rapport annuel du Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police (BDIEP), car, à compter du 1^{er} avril 2024, celui-ci est devenu l'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre (APFO) en vertu de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*.

Mot du directeur

La dernière année a été une période de transformation et de progrès importants pour l'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre (APFO). Notre équipe dévouée a travaillé avec diligence pour améliorer la prestation des services en se concentrant sur la rapidité de nos processus, l'efficacité de nos procédures de règlement des plaintes et les efforts de liaison et de mobilisation. Ces améliorations se sont révélées essentielles, alors que nous nous préparons à la proclamation de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers* (la « Loi ») le 1^{er} avril 2024.

Depuis l'adoption de la Loi en 2019, l'agence a concentré ses efforts sur l'efficacité opérationnelle et a réalisé des progrès remarquables sur le plan des mesures du rendement, malgré l'augmentation subite du nombre et de la complexité des plaintes reçues. En tirant parti d'une méthode fondée sur les données, nous avons optimisé nos processus et accru l'efficacité afin d'améliorer la rapidité. Nos efforts ont donné lieu à des améliorations considérables de notre modèle de prestation de services, dont les suivantes :

- l'examen préliminaire des plaintes est 54 % plus rapide;
- les enquêtes retenues sont effectuées 59 % plus rapidement;
- les audits sont effectués 78 % plus rapidement;
- les demandes d'examen sont traitées 69 % plus rapidement;
- les délais de traitement se sont globalement améliorés de 47 %;
- les mises à jour sur la mise en œuvre des recommandations de « Confiance brisée » sont fournies en temps opportun grâce à notre [outil de suivi](#).

Il est essentiel de continuer à améliorer notre modèle de prestation de services, d'autant plus que nous assumons de nouvelles responsabilités en vertu de la Loi. Ces dispositions législatives élargissent notre champ de compétence et nous obligent à recevoir des avis d'inconduite potentielle de la part des services de police et d'autres organismes de surveillance, en plus des enquêtes au sujet de plaintes que nous amorçons nous-mêmes. Cet élargissement nous donne d'importantes occasions de rehausser davantage la confiance du public envers la surveillance des policiers.

À l'avenir, nous nous engageons à continuer d'améliorer notre modèle de services et d'innover. En prévision de l'élargissement de ces tâches, nous avons beaucoup investi dans l'état de préparation opérationnelle. Notre démarche itérative en matière d'amélioration des services est signe que nous perfectionnons continuellement nos processus dans un contexte de services policiers en évolution. La voie de l'avenir se fera sous le signe de l'amélioration continue afin que nous puissions régler les problèmes émergents liés aux services policiers et assumer nos nouvelles responsabilités en vertu de la Loi. En ce qui concerne la Loi, notre engagement en

matière de rapidité, de transparence et de responsabilisation restera inchangé grâce au dévouement et au travail acharné du personnel de l'agence.

Stephen Leach
Directeur indépendant de l'examen de la police

Vision, mission et valeurs

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. Le BDIEP est un organisme indépendant du ministère du Procureur général de l'Ontario (MPG). 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 sur la conduite et encadrer les enquêtes sur les plaintes à l'endroit de services de police;
- effectuer l'examen détaillé des enquêtes sur la conduite menées par les services de police lorsque le demandent les plaignants;
- effectuer l'examen des enquêtes renvoyées;
- favoriser et faciliter 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.

Sa **vision** 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 dans l'ensemble de la province.

Pour remplir son mandat, le BDIEP respecte **les valeurs et les principes** suivants :

- **Responsabilisation** – Améliorer la transparence du mécanisme de traitement des plaintes contre la police ainsi que 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, les traiter équitablement et respecter leur vie privée et leur dignité.

- **Indépendance** – Surveiller les enquêtes menées par les services de police avec équité, transparence et efficacité, et mener des enquêtes indépendantes rigoureuses et équitables.
- **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 la priorité du gouvernement qui consiste à favoriser l'équité et l'accès à la justice et à enquêter sur les plaintes (concernant la conduite, les politiques et les services) ainsi qu'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 est également conforme aux priorités du plan stratégique du ministère, notamment les suivantes :

- donner accès à des programmes et services technologiques modernisés et simplifiés axés sur les clients;
- soutenir, protéger et défendre les victimes et les personnes vulnérables, y compris celles qui ont des problèmes de santé mentale ou de dépendance;
- former et retenir une main-d'œuvre diversifiée, qualifiée et motivée;
- promouvoir la responsabilisation chez tous les partenaires dans le système judiciaire.

Structure organisationnelle

Le chef du BDIEP, le directeur indépendant de l'examen de la police, est nommé par la lieutenante-gouverneure en conseil sur recommandation du procureur général de l'Ontario. Selon la *Loi sur les services policiers*, il ne peut s'agir ni d'un agent de police ni d'un ancien agent de police.

Pendant l'exercice 2023-2024, le BDIEP a reçu une allocation pour l'embauche de 52 employés à temps plein. Les employés du BDIEP sont des civils; ils ne comptent aucun agent de police en fonction.

Le BDIEP se compose des unités opérationnelles suivantes, dont les rôles sont précisés ci-dessous :

Bureau de la direction

- Fournir l'orientation à suivre et prendre des décisions conformes au mandat, aux pouvoirs et au rôle du BDIEP en ce qui a trait aux enquêtes, aux audiences publiques et aux examens des politiques et des services des corps policiers.
- Faire office de visage public du BDIEP.
- Fournir des directives stratégiques et opérationnelles à l'organisme.
- Assurer la liaison avec les commissions des services policiers et les chefs de police.

Gestion des cas

- Recevoir et traiter les plaintes déposées en personne et par voie électronique.
- Fournir des services au public et de l'aide pour les plaintes, en anglais et en français.
- Assurer la réception et l'examen préliminaire de toutes les plaintes.
- Créer et maintenir des processus de présentation de rapports sur les dossiers et la gestion de cas.

Enquêtes

- Entreprendre des enquêtes indépendantes sur les plaintes relatives à la conduite des policiers dans le cadre d'affaires d'intérêt public.
- Prendre les commandes des enquêtes relatives à la conduite des services de police pour lesquels le directeur en a donné l'ordre.
- Superviser les enquêtes sur des plaintes relatives à la conduite renvoyées à un service de police.
- Surveiller le traitement des plaintes sur la conduite jusqu'à leur dénouement.
- Revoir les enquêtes menées par les services de police dans le cadre du processus de demande d'examen.
- Participer aux examens systémiques à la demande du directeur.
- Coordonner les processus de règlement de façon informelle pour l'organisme.

Services juridiques

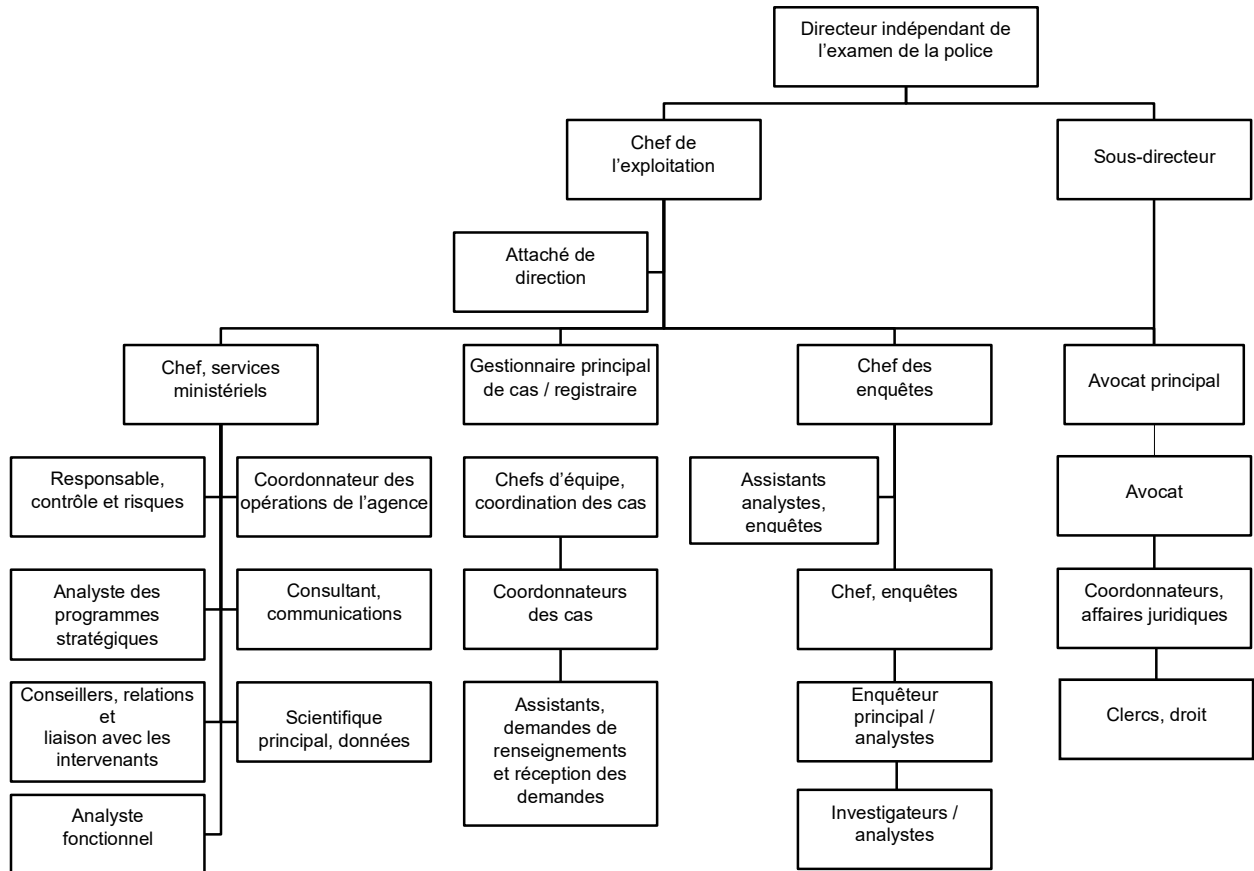
- Offrir des conseils juridiques intégrés et des services connexes au directeur et aux membres du personnel du BDIEP.
- Fournir un soutien juridique aux enquêteurs relativement à l'interprétation et à l'application des dispositions et des règlements législatifs pendant les enquêtes sur la conduite.
- Comparaitre au nom du BDIEP devant la Commission civile de l'Ontario sur la police, la Cour supérieure de justice, la Cour divisionnaire et la Cour d'appel, et lors d'autres instances.
- Surveiller le traitement des plaintes sur les politiques et les services jusqu'à leur dénouement.
- Participer à l'élaboration de politiques internes et assurer la liaison avec le MPG et les autres ministères.
- Revoir les enquêtes menées par les services de police dans le cadre du processus de demande d'examen.
- Surveiller les procédures après l'enquête s'il y a des motifs raisonnables de croire qu'une inconduite a été avérée, en plus de suivre l'état des procédures disciplinaires.

Services généraux

- Assurer les fonctions financières, de ressources humaines, de contrôle, de gestion des connaissances, de gestion et de conservation des documents, de planification stratégique, de gestion des biens, de communication et d'administration pour l'organisme.
- Fournir la technologie et se charger de la gestion de l'information pour les besoins du système informatique de gestion des enquêtes, du système de correspondance entre le BDIEP et la police, du dépôt en ligne des plaintes, des technologies spécialisées du centre de réception des appels ainsi que de l'infrastructure de base afin de contribuer à la productivité bureautique, ce qui comprend les services réseaux, vocaux et de télécommunications et le soutien sur place.
- Gérer les installations et prendre en charge les questions de sûreté et de sécurité.
- Diriger la formation, l'éducation, la gestion des risques, et les communications internes.
- Surveiller les demandes d'accès à l'information du MPG et les questions liées aux atteintes à la vie privée.
- Mener des initiatives axées sur l'efficacité et l'amélioration continue des processus pour favoriser la prestation des services.

- Élaborer des politiques, des procédures, des mesures de rendement et des stratégies de mobilisation.
- Faire connaître l'organisme au public et aux médias par divers moyens (par exemple, du contenu évolutif sur le Web et les réseaux sociaux, les relations avec les médias, des annonces, des événements, et des présentations à un large éventail d'organismes communautaires). Faire en sorte que l'organisme et le directeur soient des chefs de file en matière de surveillance de la police sur les plans national et international.
- Répondre rapidement aux demandes des médias sur les plaintes et les enquêtes.
- Assurer la liaison avec les plaignants qui ont accepté le processus de règlement anticipé ou la médiation.

Organigramme



Dépenses

Les tableaux ci-dessous présentent l'enveloppe budgétaire et les dépenses du BDIEP pour l'exercice 2023-2024.

Dépenses 2023-2024	
Allocation initiale	7 499 600,00 \$
Allocation ajustée	7 314 500,00 \$
Dépenses	7 280 936,51 \$

Dépenses de fin d'exercice 2023-2024	
Traitements et salaires	5 962 440,52 \$
Avantages sociaux	834 601,63 \$
Transports et communications	55 599,38 \$
Services*	413 498,75 \$
Fournitures et matériel	14 796,23 \$
Total	7 280 936,51 \$

* Les dépenses pour les services comprennent les technologies de l'information, la traduction et les coûts liés à la formation.

Rémunération du directeur du BDIEP

Rémunération annuelle de la personne nommée 2023-2024		
Personne nommée	Rémunération annuelle totale	Rémunération quotidienne
Stephen Leach Directeur indépendant de l'examen de la police	223 581,28 \$	S.O.

Nouvelle loi – répercussions de la promulgation de la Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers

Le 26 mars 2019, la *Loi de 2019 sur la refonte complète des services de police de l'Ontario* (projet de loi 68) a reçu la sanction royale. Une fois promulguée, la *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers* (la « Loi ») remplacera la *Loi sur les services policiers*, ce qui aura de grandes répercussions sur les activités du BDIEP.

La proclamation de la Loi imposera plus de responsabilités à l'agence en raison de trois principaux développements : un champ de compétence élargi qui comprend maintenant les constables spéciaux de l'Assemblée législative et de la Commission des parcs du Niagara, le pouvoir du directeur des plaintes d'amorcer des enquêtes et le nouveau processus d'avis qui accroîtra le nombre d'enquêtes retenues. Les services de police des Premières Nations ont également l'occasion de s'y joindre, ce qui a une incidence additionnelle sur la quantité de plaintes que l'agence doit traiter.

Depuis que la Loi a reçu la sanction royale, le BDIEP se prépare stratégiquement à la mise en œuvre de celle-ci le 1^{er} avril 2024. Après la proclamation, l'agence surveillera attentivement les répercussions de la nouvelle loi sur les ressources. Il sera question de ces changements et des ressources requises dans les prochains plans d'activité.

Réalisations et priorités

Au cours de la dernière année, le BDIEP a consacré ses efforts à la préparation de l'APFO, qui comprenaient l'élaboration de nouveaux protocoles et processus et de nouvelles règles et lignes directrices ainsi que d'autres documents de transition clés en prévision de sa transformation pour devenir l'APFO.

L'organisme a continué de s'engager auprès des intervenants en accordant la priorité aux répercussions de la Loi et en améliorant davantage la rapidité et l'efficacité de ses processus de traitement des plaintes.

La liste ci-dessous présente les réalisations et les priorités clés que l'organisme a accomplies tout au long de l'année.

◆ Préparation de l'APFO

- L'organisme a créé de nouvelles lignes directrices sur les éléments de transition clés :
 - Règles de procédure de l'APFO
 - 001 – Ligne directrice pour l'examen des plaintes
 - 002 – Ligne directrice pour la rétention ou le renvoi des plaintes
 - 003 – Ligne directrice pour l'émission d'un avis d'enquête et d'examen
 - 004 – Ligne directrice sur les rapports d'enquête
 - 005 – Ligne directrice sur les poursuites de l'APFO
 - 006 – Communication d'avis par le ministre du Solliciteur général en vertu de la LSCSP
 - 007 – Communication d'avis par les chefs de police et le commissaire de la Police provinciale de l'Ontario en vertu de la LSCSP
 - 008 – Communication d'avis par les commissions de services policiers en vertu de la LSCSP
 - 009 – Communication d'un avis d'inconduite par l'inspecteur général
 - 010 – Communication d'avis d'inconduite par l'Unité des enquêtes spéciales
- Élaboration d'un portail d'avis pour les avis entrants.
- Consultation avec les intervenants et le public concernant les nouvelles Règles de procédure de l'APFO en vertu de la Loi.
- Création de nouveaux processus, diagrammes de processus, formulaires et protocoles à la suite des nombreuses consultations et discussions avec des groupes de travail.
- La direction a réalisé des essais sur les opérations de l'APFO afin d'évaluer les procédures avant la proclamation.
- Le personnel de l'organisme a suivi la formation de l'APFO afin d'examiner les nouvelles procédures et les nouveaux protocoles.

- Réalisation de séances de partage de renseignements fructueuses avec d'autres entités sur les répercussions et les nouvelles responsabilités mutuelles en vertu de la Loi.
- Tenue à l'automne et au printemps de deux assemblées générales productives sur la Loi et ses répercussions sur le personnel de l'organisme.

◆ **Préparation de l'APFO – Efforts de liaison et de mobilisation**

- Le directeur, le chef de l'exploitation et le personnel de l'organisme ont écouté les membres de collectivités des Premières Nations, les services policiers des Premières Nations et les organismes communautaires autochtones et ont tiré des leçons de ces derniers pour adapter leur modèle de services dans les cas où les services policiers des Premières Nations décidaient de s'y joindre en vertu de la Loi. Voici quelques-uns des organismes que nous avons écoutés et des événements auxquels nous avons participé :
 - Police provinciale de l'Ontario et Conseil consultatif
 - Nation Nishnawbe-Aski (NAN) avec Anna Betty Achneepineskum, grande cheffe adjointe de la NAN
 - Service de la justice et des politiques de la NAN
 - Service juridique de la NAN
 - Conseil des femmes de la NAN et Conseil d'Oshkaatisak de la NAN
 - Chef Renae Vanbuskirk de la Première Nation de Brunswick House
 - Service de police des territoires du Traité n° 3, incluant le chef de police, les membres et les membres du conseil
 - 40^e Conférence Keewaywin de la Nation Nishnawbe-Aski
 - Pow-Wow de la Première Nation de Fort William
 - Fall Chiefs Assembly des Chiefs of Ontario
 - Special Chiefs Assembly et National Chief Election
 - Chiefs Winter Assembly de la NAN
 - Pow-Wow du Jour de la Famille (Thunder Bay et Matawa Tribal Council)

◆ **Liaison et mobilisation**

- L'Unité des enquêtes a présenté le cours 101 destiné aux enquêteurs du BDIEP pour les nouveaux agents de la Direction des normes professionnelles à quelque vingt-cinq participants des services de police de la province.
- L'Unité des enquêtes a présenté le cours 101 destiné aux enquêteurs du BDIEP aux cadets qui participent au programme de police du Collège de police de l'Ontario (CPO).
- Le Programme de formation de base des agents de police a été offert à plus de 500 nouvelles recrues au CPO d'Aylmer en Ontario.
- Le directeur a fait une présentation au Sommet sur la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers* en février 2024 au sujet de la transition

du BDIEP qui deviendra l'APFO et des répercussions sur les services de police et les conseils d'administration.

◆ **Collecte de données sur la race**

- En 2020, l'APFO a commencé à recueillir des données sur la race de tout membre du public ayant déposé une plainte auprès du directeur des plaintes en vertu de la *Loi de 2017 contre le racisme*. Cette collecte de données permettra à l'APFO de repérer les iniquités raciales, d'orienter l'élaboration des politiques et des procédures et de veiller à ce que nos enquêtes et nos décisions soient exemptes de préjugés. L'APFO a terminé l'analyse de 3 ans de données et se prépare à publier l'ensemble de données.

◆ **Initiatives en matière de diversité et d'inclusion**

- Le BDIEP a été un chef de file dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif en repérant activement les préjugés et les obstacles systémiques au sein du processus de recrutement et en y remédiant. L'organisme fait appel à un comité d'embauche diversifié pour promouvoir l'équité et communiquer les offres d'emploi à d'autres groupes du réseau de la fonction publique de l'Ontario (FPO). En voici quelques-uns :
 - Réseau des employés noirs de la fonction publique de l'Ontario
 - Réseau des Asiatiques de l'Est
 - Réseau des Sud-Asiatiques
 - Francophones du gouvernement de l'Ontario
 - Organisation des fonctionnaires hispaniques et latino-américains de l'Ontario
 - Réseau Nation à Nation
 - Réseau de la Fierté de la FPO
 - Conseil consultatif en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées
- De plus, lorsque l'organisme affiche des offres d'emploi à l'externe, il les annonce sur diverses plateformes, notamment les suivantes :
 - Aboriginal job board
 - Indigenous careers
 - First Nations jobs online
- Le BDIEP continue de soutenir et de promouvoir la diversité et l'inclusion dans la formation de tous les membres du personnel. Dans le cadre de la feuille de route du BDIEP en matière d'équité raciale, le personnel de l'organisme est informé des séminaires et des séances de formation sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme, et est invité à y participer.
- Le BDIEP continue de participer au Programme de mentorat en matière d'avancement professionnel et d'inclusion. Ce programme permet aux

participants d'obtenir des conseils sur le perfectionnement professionnel et la planification de carrière, tout en partageant des expériences liées à la diversité et à l'inclusion dans le milieu de travail. Il permet aux employés de prendre des mesures pour faire avancer leur carrière et participer à des occasions de perfectionnement professionnel.

◆ **Accroissement de la rapidité et de l'efficience**

- La prise de décisions fondées sur des données probantes et l'amélioration continue des processus ont accéléré la prestation de services :
 - Le processus de règlement anticipé permet de régler les plaintes en moyenne 109 jours plus tôt qu'une enquête complète. Trente-six pour cent (36 %) des plaintes examinées font état d'une demande de règlement anticipé. Quarante et un pour cent (41 %) des plaintes ayant fait l'objet d'un règlement anticipé ont été fructueuses et quatre-vingt-dix-neuf pour cent (99 %) ont été traitées en moins de 45 jours.
 - Le processus de règlement officieux permet de régler les plaintes en moyenne 60 jours plus tôt qu'une enquête complète.
 - Quatre-vingt-dix-sept pour cent (97 %) des plaintes ont été réglées dans les 12 mois.
- D'autres améliorations apportées au processus de demande d'examen permettent d'en assurer l'efficacité pour le plaignant et le BDIEP. Le nombre moyen de jours pour réaliser le processus de demande d'examen a diminué de dix pour cent (10 %), passant de 77 jours à 69 jours.

◆ **Nouveau système de gestion des cas (SGC)**

- Un nouveau système de gestion de cas a été mis au point afin d'éliminer les redondances du système existant, de simplifier le processus de traitement des plaintes et d'améliorer l'efficacité des réponses aux demandes de renseignements. Le SGC permet de faire ce qui suit :
 - créer, examiner, relier/dissocier et regrouper les plaintes;
 - importer des données du fichier électronique du BDIEP dans le nouveau SGC;
 - acheminer les plaintes vers la voie de résolution appropriée (enquête, règlement anticipé, médiations, etc.);
 - créer et gérer les documents relatifs aux plaintes au sein du SGC;
 - produire des rapports;
 - gérer l'accès et l'autorisation au moyen d'autorisations fondées sur les rôles.

◆ **Lettres d’avis**

- Les lettres d’avis sont très efficaces pour procéder à des transformations opportunes et concrètes au sein des services de police, car elles sont rapides, font appel à la collaboration et ont réussi à réduire le besoin d’effectuer des examens systémiques chronophages qui peuvent s’avérer très coûteux. La [lettre d’avis sur l’entrée dynamique et l’avertissement préalable à l’entrée](#) a été mise à jour. Cette lettre d’avis précise que la procédure 02-18 du Toronto Police Service sur l’exécution d’un mandat de perquisition tient compte des intentions et des objectifs de l’avis du BDIEP et s’harmonise étroitement avec la jurisprudence actuelle. On recommande aux services de police d’envisager l’adoption de la procédure du Toronto Police Service en tenant compte de leur contexte particulier et de leurs besoins opérationnels.
- L’organisme a aussi publié un [résumé de la jurisprudence sur l’entrée dynamique et l’avertissement préalable à l’entrée](#), qui contient des sommaires de résumés de cas portant sur les principes directeurs de l’entrée dynamique et de l’avertissement préalable à l’entrée, et sur les obligations de la police lorsqu’elle dévie de cette règle.

◆ **Outil de suivi de confiance brisée**

- L’[outil de suivi de confiance brisée](#) fournit au public les renseignements les plus récents sur la mise en œuvre des recommandations du document sur la confiance brisée. Les [mises à jour définitives de confiance brisée](#) du directeur et la [lettre à l’inspecteur général](#) ont aussi été publiées sur notre site Web.

◆ **Reconnaissance de l’organisme – Lauréat du Prix Eagle**

- Les Prix Eagle soulignent les réalisations d’une contribution individuelle ou collective remarquable dans la communauté financière au sein de la fonction publique de l’Ontario.
- Le BDIEP a été mis en nomination dans deux catégories des Prix Eagle, soit le prix Innovateur et le prix Héro méconnu.
- Le BDIEP s’est vu décerner le prix Eagle « Innovateur ». Le pionnier financier qui a de grandes idées audacieuses. La mise en œuvre d’initiatives et de processus créatifs a été à l’origine de ce qui suit :
 - le succès du projet d’assurance de la qualité des données;
 - les tableaux de bord;
 - l’infographie sur le règlement anticipé du BDIEP;
 - la page Web sur les statistiques par service de police;
 - l’amélioration des formulaires de plainte.

◆ **Formation**

- Formation sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée : fournit à l'organisme des renseignements de base sur la protection de la vie privée et sur la façon de réagir en cas d'atteinte à la vie privée, de même que des renseignements qui aideront l'organisme à se conformer aux lois et aux pratiques exemplaires sur la protection de la vie privée pour protéger les renseignements personnels.
- Formation sur le système de gestion des cas : Essais d'acceptation par l'utilisateur (EAU). L'équipe a été créée dans le but de devenir la championne du changement et de fournir une formation à tous les membres de l'organisme dans un environnement d'essais de bac à sable sur la façon de naviguer dans le nouveau SGC aux diverses étapes du processus de traitement des plaintes (c.-à-d. réception, règlement anticipé, examen préliminaire et enquêtes).
- Formation sur la rédaction inclusive et impartiale : apprendre à créer du contenu accessible à tous les publics.
- Les enquêteurs et le personnel juridique ont participé au cours de formation Charter Essentials for Investigators de 2023.

◆ **Accès à l'information, gestion des documents et protection de la vie privée**

- L'organisme a reçu et traité 12 demandes d'accès à l'information en provenance du public et a mené des consultations concernant 33 demandes entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024. Tous les dossiers ont été clos, mais on compte quatre appels en cours devant le Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario (CIPVP).

◆ **Politiques, procédures et protocoles du BDIEP**

- Le BDIEP a continué de revoir ses politiques et de créer de nouvelles procédures pour établir des limites, des lignes directrices et des pratiques exemplaires claires qui orientent ses décisions, activités et mesures.
- Il a mis à jour le protocole de demande d'accès à l'information et d'appel, qui inclut désormais le processus de saisie des données dans le système de gestion des cas à des fins de suivi.
- Il a élaboré un formulaire d'attestation relatif à l'atteinte à la vie privée pour l'intégration du personnel, dans le cadre duquel les nouveaux employés doivent examiner le protocole sur l'atteinte à la vie privée du BDIEP et attester avoir examiné et compris la politique de l'organisme en la matière.
- Le processus des enquêtes retenues a été simplifié en mettant en œuvre un processus de gestion de projet permettant de gérer les enquêtes de manière à en surveiller et documenter l'état.
- L'organisme a conçu une politique administrative énonçant les rôles, les responsabilités et les obligations du personnel du BDIEP pour assurer la déclaration adéquate de toute perte, tout dommage ou tout vol de biens appartenant à la FPO ou au BDIEP.

◆ **Sûreté et sécurité**

- Une inspection en matière de santé et sécurité a été réalisée au siège social du BDIEP et l'installation de deux (2) nouveaux DEA et de dix-huit (18) nouveaux extincteurs dotés d'un sceau inviolable de 2023 et d'une fiche d'inspection a été faite.

◆ **ITI**

- L'organisme a fait l'acquisition d'un outil conçu pour transcrire fidèlement par IA le contenu de rencontres, d'entrevues et plus encore. Cette acquisition contribuera grandement à améliorer l'environnement de travail, la communication, la documentation et l'efficacité générale.
- La transcription et l'enregistrement dans Microsoft Teams ont été activés pour que l'ensemble du personnel puisse utiliser cette fonction dans Microsoft Teams. Cet outil permettra de répondre aux besoins de transcription et aux exigences en matière d'accommodement afin de faciliter la documentation des plaintes et de la rendre plus précise et efficace.
- Le formulaire de plainte a été mis à jour en supprimant le champ de titre et les dates d'incidents multiples (remplacées par une plage de dates de début et de fin), en déployant une fonction d'effacement automatique et en utilisant un langage simplifié pour le public.
- Afin d'améliorer l'accessibilité, un tutoriel vidéo a été publié sur YouTube pour aider le public à remplir le formulaire de plainte.
- Lancement de la plateforme OIPRD Insider. Cette plateforme constitue une étape importante pour améliorer la communication sur le lieu de travail et créer un environnement d'équipe plus connecté et engagé.

Dépôt d'une plainte

Dépôt d'une plainte officielle auprès du BDIEP

La compétence du BDIEP s'étend aux services policiers municipaux et régionaux et à la Police provinciale de l'Ontario. Actuellement, elle n'englobe pas les agents de la Gendarmerie royale du Canada, les agents de police des Premières Nations, les agents des infractions provinciales ou les agents spéciaux, y compris les agents spéciaux de la Commission de transport de Toronto, les agents de liaison avec les tribunaux et les agents de police de campus et du Réseau GO. Conformément à la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*, le champ de compétence du BDIEP s'élargira pour comprendre la réception de plaintes concernant les agents spéciaux de la Commission des parcs du Niagara et les agents de la paix du Service de protection de l'Assemblée législative. Les services de police des Premières Nations pourront aussi s'ajouter et être chapeautés par l'APFO.

Le BDIEP reçoit les plaintes concernant :

- la conduite d'un agent de police, c'est-à-dire sa façon de se comporter;
- les politiques d'un service de police, c'est-à-dire les règles et normes qui guident les agents dans l'exercice de leurs fonctions;
- les services d'un service de police, c'est-à-dire son efficacité et son efficience dans l'exécution de ses fonctions.

Tous les membres du public peuvent porter plainte auprès du BDIEP, à l'exception de certaines personnes indiquées au paragraphe 58 (2) de la *Loi sur les services policiers*. Dès réception d'une plainte, le BDIEP en examine le contenu à première vue ainsi que tout renseignement supplémentaire fourni par le plaignant. Il peut rejeter la plainte si ledit plaignant n'est pas :

- la personne directement touchée;
- un témoin physiquement présent;
- une personne qui a des liens avec la personne touchée ET qui a subi perte, dommages, détresse, danger ou inconvénients;
- une personne qui a eu connaissance du comportement ou est en possession de ce que le directeur estime être une preuve convaincante d'inconduite ou de travail insatisfaisant.

Si un membre du public veut porter plainte contre un agent de police et ne souhaite pas suivre le cadre officiel de traitement des plaintes du BDIEP, deux options s'offrent à lui pour régler le litige :

1. Discussion

Le plaignant peut se rendre dans un poste de police pour discuter directement avec l'agent responsable et clarifier le problème. Ces discussions, qui ne font l'objet d'aucun suivi de la part du BDIEP, ne relèvent pas du système de traitement des plaintes du public.

Si le plaignant demeure insatisfait des résultats de la discussion, il peut déposer une plainte au BDIEP concernant l'incident sous-jacent.

2. Résolution locale

Le plaignant peut se rendre dans un poste de police pour régler un problème mineur. La résolution locale permet au service de police d'expliquer ou de régler une affaire considérée de moindre gravité directement avec le plaignant.

Quand une plainte est réglée de cette manière, le plaignant ne peut pas par la suite porter plainte officiellement auprès du BDIEP pour le même incident. Le service de police doit soumettre au BDIEP le formulaire de résolution locale dûment rempli, signé par le plaignant et le chef de police ou son mandataire. En 2023-2024, les services de police de la province ont réglé 35 plaintes de cette manière.

Plaintes à traiter

En 2023-2024, le BDIEP a eu à traiter 6 656 plaintes, soit 5 894 plaintes reçues entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024 et 762 plaintes reportées de l'exercice précédent.

Plaintes à traiter en 2023-2024	
Plaintes reportées de l'exercice précédent	762
Plaintes reçues durant l'exercice	5 894
Total des plaintes à traiter	6 656
Plaintes sur la conduite	5 265
Plaintes examinées ayant fait l'objet de règlements anticipés	105
Plaintes sur les services	533
Plaintes sur les politiques	46
Plaintes retirées avant d'avoir fait l'objet d'un examen préliminaire	108
Plaintes n'ayant pas encore fait l'objet d'un examen préliminaire	599

Plaintes reçues en 2023-2024	
Formulaires papier	852
Plaintes déposées par voie électronique	5 042
Total des plaintes reçues	5 894

Remarque : Quatre-vingt-six pour cent (86 %) des plaintes ont été déposées par voie électronique.

Règlement extrajudiciaire des différends

Le BDIEP propose plusieurs façons de régler les plaintes tout au long du processus de traitement.

Règlement anticipé

Le règlement anticipé donne l'occasion aux plaignants et aux agents intimés de régler les plaintes de leur plein gré avant le début de l'enquête. Il suffit de cocher la case du règlement anticipé dans le formulaire de plainte pour lancer le processus.

En 2023-2024, 492 plaintes ont été examinées dans le cadre du règlement anticipé.

Plaintes traitées par règlement anticipé, selon l'issue	
Plaintes retirées durant le processus	55
Échec du règlement anticipé	97
Plaintes rejetées	213
Plaintes réglées	105
Plaintes en traitement, reportées au prochain exercice	22
Total	492

Décisions à la suite de l'examen préliminaire

Le BDIEP a fait l'examen préliminaire d'un total de 5 331 plaintes en 2023-2024. Les plaintes sont présumées examinées aux fins d'enquête tant qu'il n'y a pas de raison de les rejeter aux termes de l'article 60 de la *Loi sur les services policiers*. À sa discrétion et en fonction des critères énoncés dans la *Loi sur les services policiers*, le directeur peut rejeter une plainte. En pareil cas, le dossier est clos et une lettre est envoyée au plaignant et au chef de police ou au commissaire pour leur expliquer pourquoi il n'y aura pas d'enquête.

Plaintes ayant fait l'objet d'un examen préliminaire en 2023-2024			
	Plaintes recevables	Plaintes rejetées	Total
Plaintes sur la conduite	1 561	3 308	4 869
Plaintes sur les services	342	77	419
Plaintes sur les politiques	31	12	43
Total	1 934	3 397	5 331

Plaintes sur la conduite rejetées	
Plaintes relevant d'une autre loi ou règle de droit	83
Plaintes groupées	113
Plaintes en double	16
Plaintes frivoles	322
Plainte n'étant pas d'intérêt public / ligne directrice 001	727
Problème de compétence	9
Problème de compétence (article 58)	161
Problème de compétence (article 90)	3
Plainte n'étant pas d'intérêt public	1 352
Plaintes déposées plus de six mois après les faits	52
Incident ayant eu lieu avant la proclamation	19
Implication insuffisante du plaignant	102
Plainte vexatoire	347
Autre	2
Total	3 308

Plaintes sur les services et les politiques

Le BDIEP reçoit et examine les plaintes sur les politiques et les services d'une organisation policière, mais n'enquête pas sur celles-ci. Conformément à la *Loi sur les services policiers*, ces plaintes doivent plutôt être envoyées au chef de police concerné ou au commissaire de la Police provinciale de l'Ontario, qui doit y donner suite. Si un plaignant n'est pas satisfait de l'issue du traitement de sa plainte sur les politiques ou les services, il peut demander une révision auprès de la commission des services policiers concernée.

Plaintes sur les services

Issue du traitement des plaintes sur les services en 2023-2024	
Plaintes retirées	137
Mesures prises	87
Aucune mesure prise	170
Plaintes réglées de façon officielle	21
Plaintes rejetées	77
Dossiers ouverts et reportés à l'exercice suivant	41
Total	533

Motifs de rejet des plaintes sur les services	
Plaintes relevant d'une autre loi ou règle de droit	2
Plaintes groupées	5
Plaintes frivoles	5
Problème de compétence (article 58)	4
Plainte n'étant pas d'intérêt public	56
Implication insuffisante du plaignant	5
Total	77

Plaintes sur les politiques

Issue du traitement des plaintes sur les politiques	
Plaintes retirées	11
Mesures prises	2
Aucune mesure prise	12
Plaintes réglées de façon officielle	2
Plaintes rejetées	12
Dossiers ouverts et reportés à l'exercice suivant	7
Total	46

Motifs de rejet des plaintes sur les politiques	
Problème de compétence (article 58)	1
Plainte n'étant pas d'intérêt public	5
Implication insuffisante du plaignant	6
Total	12

Notes explicatives

Usant du pouvoir discrétionnaire que lui accorde la loi, le BDIEP peut rejeter une plainte pour les motifs énoncés dans la *Loi sur les services policiers*.

Plainte relevant d'une autre loi ou règle de droit

Plainte qui devrait clairement relever du régime d'une autre loi (p. ex. contestation d'une contravention pour excès de vitesse).

Plaintes groupées

Plaintes qui concernent le même incident et sont déposées par la même personne contre le même service. Une seule plainte est considérée comme la plainte principale, tandis que les autres dossiers sont clos, groupés avec la plainte principale et ajoutés sous forme de renseignements supplémentaires.

Plaintes en double

Lorsqu'un plaignant dépose, intentionnellement ou non, une plainte identique à celle déjà déposée visant exactement les mêmes allégations et couvrant exactement la même période.

Plaintes frivoles

Plaintes qui ne comportent aucune allégation d'inconduite ou de violation du code de conduite, ou qui sont sans intérêt, irréalistes ou insuffisamment fondées.

Plaintes réglées de façon officielle

Le règlement officiel est un moyen de régler les plaintes moins graves et peut être tenté en tout temps durant le processus de plainte du BDIEP. Le plaignant, l'agent intimé et le chef de la police ou le commissaire de la Police provinciale de l'Ontario doivent tous être d'accord.

Problème de compétence

La *Loi sur les services policiers* habilite le BDIEP à enquêter sur les agents de police assermentés de la province. Lorsqu'une plainte est déposée à l'endroit d'un agent à la retraite ou ne faisant plus partie d'un service de police de l'Ontario, ou qu'il s'avère que la plainte ne vise pas un agent de police assermenté en vertu de la *Loi sur les services policiers*, l'organisme n'a plus compétence.

Problème de compétence (article 58)

Plainte qui ne porte pas sur des politiques, des services ou la conduite d'un agent de police. La personne visée par la plainte ne relève pas du BDIEP ou le plaignant n'est pas autorisé à déposer une plainte.

Problème de compétence (article 90)

Si un agent de police démissionne à un moment quelconque après qu'une plainte au sujet de sa conduite est déposée en vertu de la présente partie, mais avant que ne soit prise une décision définitive concernant la plainte, aucune autre mesure ne doit être prise en vertu de la présente partie à l'égard de la plainte après la date de démission.

Plainte n'étant pas d'intérêt public

Comme l'indiquent les Règles de procédure du BDIEP, divers facteurs entrent en jeu lorsque vient le temps de déterminer si une enquête serait d'intérêt public. Le directeur va ainsi se poser diverses questions, notamment : quelle est la nature de l'inconduite alléguée? L'action semble-t-elle être une utilisation appropriée du pouvoir discrétionnaire de la police? Quelles sont les circonstances entourant l'incident? La conduite peut-elle nuire à la réputation du service de police? Quel sera l'effet de la décision d'enquêter ou non sur la confiance du public en la responsabilité et en l'intégrité du système de traitement des plaintes? Les problèmes sont-ils d'ordre systémique? La plainte est-elle d'un intérêt public général?

Plainte n'étant pas d'intérêt public / ligne directrice 001

Procédure établie par le BDIEP pour orienter le traitement des plaintes impliquant des accusations criminelles en instance ou en cours, une enquête de l'Unité des renseignements stratégiques ou d'autres procédures judiciaires. Conformément à cette ligne directrice, une plainte peut être rejetée en attendant la fin des autres procédures en cours, après quoi le plaignant pourra la déposer de nouveau. La ligne directrice est accessible sur le site du BDIEP.

Plainte déposée plus de six mois après les faits et autres critères non satisfaits

Le directeur peut décider de ne pas traiter une plainte si elle est déposée plus de six mois après que l'incident sur lequel elle porte s'est produit ou a été découvert par le plaignant. Lorsqu'il décide s'il doit ou non traiter une plainte déposée plus de six mois après les faits, le directeur doit tenir compte des critères suivants :

- si le plaignant est mineur ou est handicapé au sens de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*;
- si le plaignant fait ou a fait l'objet de poursuites criminelles à l'égard des événements sous-jacents à la plainte;
- Si, eu égard à l'ensemble des circonstances, il est dans l'intérêt public de traiter la plainte. Si une plainte est déposée plus de six mois après les faits, le BDIEP

peut demander au plaignant de justifier ce délai. Le directeur tiendra compte de toutes les circonstances, notamment le moment où le plaignant a pris connaissance de l'inconduite alléguée, la raison du délai et la gravité des allégations.

Incident ayant eu lieu avant la proclamation

Le BDIEP ne peut traiter que les plaintes portant sur des incidents ayant eu lieu le 19 octobre 2009 ou après.

Implication insuffisante du plaignant

Le plaignant n'est pas concerné d'assez près par l'incident. Il doit faire partie d'une des catégories indiquées au paragraphe 60 (6) de la *Loi sur les services policiers*.

Plainte vexatoire

Une plainte vexatoire peut être une plainte non fondée dont le motif pourrait être la colère ou la simple vengeance. Ces plaintes n'ont parfois pas de but raisonnable ou peuvent cacher l'intention de harceler ou d'importuner quelqu'un. Les plaintes vexatoires peuvent être répétitives (dépôt de la plainte à plusieurs reprises après son traitement ou dépôt de plusieurs plaintes semblables à propos d'une même personne).

Plaintes retirées

Un plaignant peut retirer sa plainte en tout temps avant la tenue d'une audience disciplinaire. Si une audience est déjà en cours, il doit pour ce faire obtenir le consentement du directeur et du chef de police ou du commissaire; autrement, l'audience suivra son cours.

Enquêtes à la suite de plaintes au sujet de la conduite

Les enquêtes sur les plaintes au sujet de la conduite peuvent être menées par le BDIEP, le service policier concerné ou un autre service policier. Le directeur a le pouvoir discrétionnaire de déterminer qui doit réaliser l'enquête. Le BDIEP supervise le traitement des plaintes dans tous les cas.

Plaintes renvoyées

Le directeur peut renvoyer une plainte à un service policier, que ce soit ou non celui concerné. Dans ce cas, l'enquête est menée par un agent de la Direction des normes professionnelles du service ou un agent que le chef de la police a nommé.

Le BDIEP supervise les enquêtes menées par les services policiers. Après l'enquête, le rapport d'enquête, indiquant la décision du chef de police, est envoyé au plaignant, à l'agent mis en cause et au BDIEP. Ce dernier examine le rapport pour vérifier si tout est en règle. Si ce n'est pas le cas, le directeur donne au service policier les instructions appropriées.

Plaintes retenues

Les enquêtes sont menées par les enquêteurs du BDIEP sous la direction du directeur, en consultation avec le chef des enquêtes et l'avocat. C'est le directeur qui détermine si le rapport d'enquête révèle des motifs raisonnables de croire que l'inconduite a eu lieu ou non.

Total des plaintes au sujet de la conduite envoyées à des fins d'enquête en 2023-2024	
Plaintes renvoyées au service policier concerné	1 526
Plaintes renvoyées à un autre service policier	41
Plaintes retenues pour une enquête du BDIEP	8
Total	1 575

Décisions rendues

Le code de conduite des agents de police, présenté dans le Règlement de l'Ontario 268/10, énumère dix catégories d'inconduite pouvant mener à une enquête et à des mesures disciplinaires :

- conduite déshonorante;
- insubordination;
- manquement au devoir;
- tromperie;
- manquement à l'obligation de confidentialité;
- manœuvre frauduleuse;
- exercice illégal ou injustifié d'un pouvoir;
- dommages aux vêtements ou à l'équipement;
- consommation de drogues ou de boissons alcoolisées préjudiciable à l'exercice des fonctions;
- complot en vue de commettre un acte d'inconduite, incitation à la commission d'un tel acte ou complicité dans la commission.

Plaintes fondées et non fondées

À la fin de l'enquête, on détermine si les allégations contenues dans la plainte sont fondées ou non. La *Loi sur les services policiers* indique qu'il doit y avoir des motifs raisonnables de croire à une inconduite pour qu'une plainte soit jugée fondée. Le cas échéant, elle sera catégorisée comme étant grave ou de moindre gravité.

L'article 85 de la *Loi sur les services policiers* prescrit les mesures disciplinaires à appliquer en cas de violations du code de conduite. Si la plainte a fait l'objet d'une enquête par un service policier et qu'elle est jugée non fondée parce qu'il n'existe aucun motif raisonnable de conclure à une violation du code, le dossier est clos, sous réserve d'un examen de la décision du chef de police ou du commissaire. Si c'est le BDIEP qui enquête sur la plainte, le seul moyen de faire modifier sa décision est de demander un examen judiciaire.

Décisions rendues concernant les plaintes sur la conduite en 2023-2024, selon la principale conclusion	
Plaintes non fondées	715
Plaintes fondées de moindre gravité	69
Plaintes fondées graves	5
Total	789

Plaintes sur la conduite renvoyées à des fins d'enquête – Dossier clos pour d'autres raisons	
Plaintes réglées de façon officieuse	293

Plaintes retirées	369
Total	662

Demandes d'examen

Si une plainte au sujet de la conduite est renvoyée à un service policier à des fins d'enquête et que le chef de police ou le commissaire détermine qu'il n'y a pas eu d'inconduite ou que celle-ci était de moindre gravité, le plaignant dispose de 30 jours pour demander un examen au BDIEP.

À la réception d'une demande en ce sens, le plaignant et le service policier doivent présenter leurs observations. Le dossier d'enquête est alors examiné et évalué.

Une fois l'examen terminé, le directeur peut soit confirmer la décision du chef de police, soit la renverser ou la modifier et demander la tenue d'une audience disciplinaire si l'inconduite est réputée grave. Si des lacunes sont repérées dans la méthode d'enquête, le directeur peut renvoyer l'affaire au service de police en donnant des directives au chef sur les autres mesures d'enquête à prendre. Le BDIEP peut aussi prendre les rênes de l'enquête ou envoyer le dossier à un autre service policier à des fins d'enquête. Les décisions du directeur sont sans appel, sous réserve du dépôt d'une demande d'examen judiciaire à la Cour supérieure de justice.

Demandes d'examen en 2023-2024	
Demandes d'examen reçues	
Demandes reçues en 2023-2024	190
Demandes reçues pendant un exercice précédent	70
Dossiers traités	260
Demandes d'examen retirées	
	0
Décisions rendues à la suite d'une demande d'examen	
Deuxième enquête menée par le service policier concerné	30
Confirmation de la décision du chef de police	170
Enquête effectuée par le BDIEP	0
Décision révisée par le directeur	10
Total – décisions	210
Résultats	
Plaintes non fondées	169
Plaintes fondées de moindre gravité	24
Plaintes fondées graves	8
Total – résultats	201
Nouvelle enquête	9
Total – demandes d'examen en cours reportées en 2024-2025	50

Audiences disciplinaires

Selon la *Loi sur les services policiers*, ce sont les services policiers qui tiennent des audiences disciplinaires. Le poursuivant et l'agent des audiences sont tous deux désignés par le chef de police. Le plaignant participe à l'audience, mais pas le directeur.

À l'audience disciplinaire, l'agent de l'audience doit déterminer si les allégations d'inconduite ont été prouvées de façon claire et convaincante. Ce critère est plus strict encore que celui des « motifs raisonnables de croire », lequel est appliqué pendant l'enquête pour établir qu'une inconduite est fondée.

En 2023-2024, le BDIEP a reçu sept (7) décisions prises par les services policiers dans le cadre d'audiences disciplinaires. Pour de plus amples renseignements sur les résultats des audiences, veuillez consulter le [site Web](#).

Mesures de rendement

L'agence fait le suivi des mesures de rendement tant pour lui que pour les services policiers pour les activités liées au processus de plaintes du public. Vous trouverez ci-dessous plusieurs des cibles et des mesures de rendement ainsi qu'une comparaison avec les résultats de 2022-2023.

Mesures de rendement du service policier

Mesure de rendement	Cible	Atteinte en 2022-2023	Atteinte en 2023-2024
Délai de 7 jours pour la résolution locale	75 %	83 %	89 %
Délai de 45 jours pour le règlement anticipé	80 %	100 %	99 %
Délai de 60 jours pour la production d'un rapport de	60 %	41 %	60 %
Délai de 120 jours pour la production d'un rapport	65 %	67 %	65 %

Délai de 7 jours pour la résolution locale

Les services policiers ont sept jours après une résolution locale pour envoyer le résumé de cette résolution et l'entente connexe dûment remplis à l'agence. 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'agence.

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. Seules les plaintes où toutes les parties acceptent de procéder à un règlement anticipé sont incluses dans cette mesure. Elle concerne les dossiers de règlement anticipé dont l'échéance de 45 jours tombe dans l'exercice.

Délai de 60 jours pour la production d'un rapport de décision sur une plainte liée aux politiques et 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'agence. Le système de gestion des enquêtes de l'agence vérifie si les rapports sont produits dans ce délai et envoie une alerte au commis aux services juridiques affecté à l'approche des échéances. Cette mesure de rendement concerne les rapports devant être produits pendant l'exercice. Avec l'adoption de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*, la gestion des plaintes sur les politiques et les services sera transférée à l'Inspection générale des services.

Délai de 120 jours pour la production d'un rapport d'enquête – Plaintes renvoyées à un service policier

Les enquêteurs visent un délai maximum de 120 jours pour les enquêtes

concernant une plainte au sujet de la conduite. Pour assurer le respect de ce délai de production d'un rapport d'enquête, le système de gestion des enquêtes de l'agence fait un suivi des échéances.

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

Mesures de rendement du BDIEP

Mesure de rendement	Cible	2022-2023 Atteinte	2023-2024 Atteinte
Délai de 2 jours pour la réception de la plainte	90 %	99 %	99 %
Délai de 15 jours pour la vérification	75 %	88 %	94 %
Délai de 30 jours pour l'analyse de la gestion des	80 %	96 %	95 %
Délai de 47 jours pour donner suite à une demande	60 %	34 %	33 %
Délai de 120 jours pour une enquête interne	50 %	17 %	38 %
Délai de 12 mois pour le traitement complet des	90 %	98 %	97 %

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. Cette mesure est calculée de la date de réception d'un formulaire officiel de plainte jusqu'à la date de fin du processus de réception.

Délai de 15 jours pour la vérification

Une fois une enquête renvoyée terminée, les services policiers envoient une copie du rapport d'enquête à l'agence aux fins d'examen. Les enquêteurs du BDIEP s'efforcent de terminer la vérification de ces rapports dans les 15 jours ouvrables suivant la réception du rapport. Cette mesure de rendement concerne tous les dossiers dont l'échéance de 15 jours tombe dans l'exercice.

Délai de 30 jours pour l'analyse de la gestion des enquêtes

Une fois que l'agence reçoit une plainte, les coordonnateurs des cas s'efforcent d'effectuer un examen complet de la plainte dans les 30 jours ouvrables. Si une plainte ne contient pas de renseignements nécessitant que le personnel communique avec le plaignant, la période pendant laquelle l'agence attend ces renseignements est exclue de la période d'examen préliminaire de 30 jours. Cette mesure du rendement concerne les dossiers dont l'échéance d'examen préliminaire de 30 jours tombe dans l'exercice.

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

Les plaignants ont le droit de demander un examen des décisions du chef de police en ce qui a trait à une plainte au sujet de la conduite ayant fait l'objet d'une enquête par les services policiers. Lorsque l'agence reçoit une demande d'examen, elle

tâche d'effectuer l'examen dans les 47 jours civils. Cette mesure de rendement concerne les dossiers dont la date d'échéance au bout des 47 jours tombe dans l'exercice.

Délai de 120 jours pour une enquête interne concernant une plainte au sujet de la conduite – plaintes retenues

Les enquêteurs visent un délai maximum de 120 jours pour les enquêtes concernant une plainte au sujet de la conduite. Pour assurer le respect de ce délai, le système de gestion des enquêtes vérifie les dates d'échéance du rapport d'enquête. Les cas de non-respect sont transmis au directeur.

Les plaintes retenues par l'agence sont souvent plus complexes. Par conséquent, le processus d'enquête prend plus de temps, car les enquêteurs doivent recevoir la divulgation du service policier.

Cette mesure de rendement est calculée de la date où une plainte a été retenue par l'agence jusqu'à celle où le directeur rend sa décision. La mesure concerne les dossiers dont la date d'échéance au bout des 120 jours tombe dans l'exercice.

Délai de 12 mois pour le traitement complet des plaintes

L'agence s'efforce de traiter toutes les plaintes dans les 12 mois suivant leur réception. Cela comprend tous les processus par lesquels peut passer une plainte pendant son cycle de vie (examen préliminaire, enquête, demande d'examen, résolution anticipée, etc.). Cette mesure est calculée de la date de réception de la plainte jusqu'à celle de fermeture complète du dossier. Elle comprend tous les dossiers dont l'échéance de 12 mois tombe dans l'exercice.



Bureau du directeur indépendant de l'examen de la police

655, rue Bay, 10^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 2T4

Sans frais : 1 877 411-4773

Numéro local : 416 246-7071

ATS : 1 877 414-4773

Télécopieur, numéro sans frais : 1 877 415-4773

Télécopieur, numéro local : 416 327-8332

Site Web : <https://leca.ca/fr/> (anciennement BDIEP)

X : @LECA_APFO