



**2023
2026**

PLAN STRATÉGIQUE

BUREAU DES ENQUÊTES
INDÉPENDANTES

Le contenu de cette publication a été rédigé par le
Bureau des enquêtes indépendantes

Dans le présent document, le masculin englobe
les deux genres et est utilisé pour alléger le texte.

Dépôt légal – 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN version imprimée : 978-2-550-94773-8
ISBN version numérique : 978-2-550-94775-2

© Gouvernement du Québec

Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction et la traduction, même partielles,
sont interdites sans l'autorisation des Publications du Québec.

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU MINISTRE	1
MESSAGE DU DIRECTEUR	3
L'ORGANISATION EN BREF	4
Mission	4
Vision	5
Valeurs	5
Chiffres clés	5
Contexte externe	6
Contexte interne	7
CHOIX STRATÉGIQUES	9
Enjeu stratégique 1	9
Orientation 1	9
Objectif 1.1	9
Enjeu stratégique 2	10
Orientation 2	10
Objectif 2.1	11
Enjeu stratégique 3	11
Orientation 3	12
Objectif 3.1	12
Objectif 3.2	12
TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN STRATÉGIQUE 2023-2026	14

MESSAGE DU MINISTRE

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du parlement
Québec (Québec) G1A 1A3



Madame la Présidente,

C'est avec plaisir que je dépose à l'Assemblée nationale le Plan stratégique 2023-2026 du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI).

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'administration publique, ce plan présente les orientations et les objectifs que le BEI s'est fixés afin de répondre aux principaux enjeux auxquels il doit faire face.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, mes salutations distinguées.

Le ministre de la Sécurité publique et ministre responsable de la région de l'Estrie,

ORIGINAL SIGNÉ

François Bonnardel
Québec, décembre 2023

MESSAGE DU DIRECTEUR



Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le fruit de la réflexion collective menée par notre organisme. Le Plan stratégique 2023-2026 du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) est le résultat d'une consultation auprès de l'ensemble du personnel du BEI.

Cet exercice a permis de démontrer que l'organisation fait face à des enjeux de rayonnement et des défis pour lesquels diverses orientations et objectifs stratégiques ont été définis dans le cadre de ce plan stratégique.

Le BEI souhaite notamment optimiser son fonctionnement interne, dans une optique de performance organisationnelle, tout en mobilisant le plein potentiel de ses ressources. Il est également essentiel que le rôle du BEI soit encore mieux connu du public, mais aussi des différents acteurs concernés par sa mission. Il faut également noter que le BEI se doit de maintenir et de développer divers partenariats afin de mener à bien la réalisation de sa mission. L'ensemble du personnel est prêt à tout mettre en œuvre afin de contribuer à la réalisation et à l'atteinte des cibles que le BEI s'est fixées.

La participation des employés à l'élaboration d'un tel exercice me rend extrêmement fier de l'engagement de mon équipe et je tiens à remercier tous ceux et celles qui ont contribué à cette planification, de même que tous ceux qui contribueront à mettre en œuvre ce plan pour le BEI.

Le directeur,

ORIGINAL SIGNÉ

M^e Pierre Goulet
Longueuil, décembre 2023

L'ORGANISATION EN BREF

Le Bureau des enquêtes indépendantes, ci-après nommé BEI, est un corps de police spécialisé. Il a été institué en 2013 et détient ses pouvoirs en vertu de la Loi sur la police. Bien qu'il relève du ministre de la Sécurité publique, le BEI est un organisme indépendant. Il maintient une relation sans aucun lien de dépendance avec le gouvernement québécois dans le cadre de ses activités et il n'est pas subordonné à aucun corps policier.

Le BEI a débuté ses activités d'enquête le 27 juin 2016. Il mène des enquêtes indépendantes et enquête sur des allégations relatives à des infractions criminelles partout au Québec. Ses dirigeants et ses enquêteurs sont des agents de la paix qui détiennent conséquemment les pouvoirs et les devoirs découlant de ce statut.

Chaque enquête indépendante menée par le BEI se conclut par la rédaction d'un rapport complet, qui est soumis au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). Ce dernier, sur la base du rapport qui lui a été soumis, décide de porter ou non des accusations contre le policier. De plus, à la suite d'une enquête indépendante portant sur un événement lors duquel un civil est décédé, le BEI transmet également son rapport au Bureau du coroner.

Il importe également de souligner qu'en aucun temps, le BEI ne peut enquêter sur la conduite d'un policier qui aurait commis une faute professionnelle en vertu du Code de déontologie des policiers du Québec. Ce rôle est dévolu au Commissaire à la déontologie policière qui reçoit et examine les plaintes formulées en cette matière.

En vertu de la Loi sur la police, le Bureau des enquêtes indépendantes a pour mission de mener des enquêtes sur l'ensemble du territoire québécois lorsqu'une personne, autre qu'un policier en service, décède, subit une blessure grave ou est blessée par une arme à feu utilisée par un policier, lors d'une intervention policière ou lors de sa détention par un corps de police.

Il enquête également toute allégation relative à une infraction à caractère sexuel commise par un policier en service.

Par ailleurs, depuis septembre 2018, le BEI a pour mission d'enquêter toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier, lorsque le plaignant ou la victime est membre des Premières Nations ou de la nation inuite.

Il peut, de plus, être chargé par le ministre de la Sécurité publique d'enquêter toute allégation relative à une infraction criminelle commise par un policier ou un constable spécial et, dans des cas exceptionnels, être chargé d'enquêter sur tout autre événement impliquant un agent de la paix et ayant un lien avec ses fonctions.

MISSION

Assurer dans la plus grande intégrité, rigueur et impartialité les enquêtes que nous confie l'état québécois en vertu de la Loi sur la police dans le but de garantir la confiance du public relativement aux enquêtes et aux interventions des policiers du Québec.

VISION

Le BEI a pour philosophie de faire la lumière complète sur chaque événement faisant l'objet d'une enquête, dans le respect des personnes concernées et de façon à maintenir la confiance de la population.

VALEURS

L'impartialité, l'intégrité et la rigueur sont les trois valeurs fondamentales avec lesquelles le BEI accomplit sa mission.

Le BEI a pour objectif de mener chaque enquête avec impartialité, intégrité et rigueur pour faire la lumière complète sur un événement, dans le respect des personnes concernées et de façon à maintenir la confiance de la population.

CHIFFRES CLÉS

En bref, voici quelques chiffres présentant le BEI pour l'année 2022-2023.

Chiffres clés	Description
56	Enquêtes indépendantes prises en charge
54	Rapports d'enquêtes indépendantes transmis au DPCP
68	Enquêtes sur des allégations d'infractions criminelles prises en charge
64	Rapports d'enquêtes portant sur des allégations d'infractions criminelles transmis au DPCP
41	Enquêteurs
5,82	Durée moyenne des enquêtes indépendantes en mois

Le BEI a été institué en 2013 pour répondre à des préoccupations citoyennes lors d'interventions policières à l'occasion de laquelle un citoyen a subi des blessures graves ou est décédé. Depuis son entrée en fonction, l'organisation s'est fait un devoir d'intervenir avec indépendance et transparence dans le cadre de ses activités. C'est également en lien avec ces valeurs et son mode de fonctionnement que l'exercice de planification stratégique a été réalisé.

Pour les fins de la réalisation du présent plan stratégique, le BEI a tenu des ateliers de consultation auprès de l'ensemble de son personnel. Cet exercice se voulait une occasion d'obtenir la perception des employés qui œuvrent sur le terrain. Ceux-ci sont une source d'information privilégiée afin d'identifier les enjeux et défis qui touchent le BEI.

L'analyse du contexte qui sera présenté dresse un état de situation réaliste des enjeux actuels et pour lesquels le BEI tentera de répondre au cours des prochaines années.

CONTEXTE EXTERNE

Le BEI doit composer avec un environnement social caractérisé par des changements importants qui modifient les façons dont les policiers doivent intervenir. En ce sens, le BEI a recensé un nombre croissant de déploiements ayant comme origine un suicide ou une tentative de suicide. Entre 2016 et 2021, ce chiffre a augmenté de 20 %, en croissance de 26 % à 46 %. Les policiers interviennent de plus en plus dans des contextes de problématique de santé mentale ou de personne en crise. Lors de déclenchement à la suite d'une intervention policière dans de tel évènement, le BEI intervient alors auprès des personnes impliquées ou des familles touchées par ces situations. Le BEI soutient et accompagne les familles ou les personnes impliquées tout au long de l'enquête.

LA GESTION DES ATTENTES

Le BEI doit composer avec les attentes des citoyens qui sont de plus en plus grandes à l'égard des corps de police et dans une société où les phénomènes sociaux et démographiques influencent les actions des policiers.

Après quelques années d'activités, le BEI doit encore faire face à certaines attentes de la population quant à ses actions. Diverses démarches afin de réduire le délai de production de ses rapports et afin de faire preuve de plus grande transparence dans la transmission des informations qu'il divulgue ont été réalisées dans les dernières années. Malgré ses démarches, il appert que la population ne connaît pas expressément le rôle du BEI, à l'instar d'un corps de police régulier où le mandat est plus clair et défini pour les citoyens.

Il est important de démystifier les objectifs et le processus entourant les enquêtes menées par le BEI afin d'optimiser la perception à son égard du public incluant les forces policières. En effet, au même titre que pour les autres corps de police, le BEI n'est pas décisionnel dans le dépôt ou non d'accusations à la suite de son enquête. Cet élément, possiblement mal compris par certains citoyens, tend à influencer l'opinion publique générale à l'égard du BEI, bien que son institution résulte de demandes exprimées par les citoyens.

Le BEI reconnaît qu'il doit mettre de l'avant de plus amples efforts afin de bien expliquer son mandat et son rôle dans le cadre du processus judiciaire qui s'en suit. Cela aura certainement pour effet d'améliorer la perception de la population à son égard, mais surtout, de réduire les attentes de celle-ci face aux actions du BEI.

LES PHÉNOMÈNES SOCIAUX ET DÉMOGRAPHIQUES

Plusieurs changements sociaux, que l'on pense à l'interculturalisme ou aux réalités des communautés autochtones, mais également à la pression sociale exercée sur les divers corps policiers, marquent les processus d'intervention.

Les policiers interviennent de plus en plus auprès de clientèles vulnérables, présentant des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie, ou dans un contexte de crise. Ces changements sociaux influencent les actions policières, ainsi que le contexte dans lequel intervient le BEI.

Le BEI se doit de maintenir à jour sa connaissance de l'évolution des pratiques policières et le contexte dans lequel elles se manifestent afin d'adapter ses enquêtes à cette nouvelle réalité. Le BEI pourra donc partager avec les divers intervenants ses constatations et ainsi contribuer à l'adaptation des pratiques policières.

Le BEI se trouve donc à accompagner différentes clientèles qui sont impliquées dans les événements pour lesquels le BEI fait la lumière. Ces familles et/ou les personnes impliquées ont des besoins d'accompagnement et de soutien très variés. Il est donc impératif pour le BEI de développer des liens et des partenariats avec différents organismes pour assurer son rôle auprès des personnes impliquées dans ces événements.

CONTEXTE INTERNE

Le BEI, comme plusieurs autres ministères et organismes, doit faire face à différents enjeux internes visant notamment la consolidation de son expertise et la gestion de sa performance organisationnelle qui est en plein développement. Le BEI est encore une jeune organisation et les prochaines années seront certainement des années de changements dans sa structure afin de poursuivre son développement et l'optimisation de ses processus pour maintenir son efficacité. Il apparaît clair pour l'organisation que la gestion de ses ressources humaines ainsi que son organisation administrative seront des piliers majeurs pour les prochaines années.

RESSOURCES HUMAINES

La gestion des ressources humaines est un enjeu de taille pour plusieurs organisations. Les prochaines années seront certainement déterminantes, dans les différents milieux, afin de faire face aux enjeux du marché du travail.

Le BEI est confronté à cet enjeu, notamment dans le développement de son expertise spécialisée et de la relève. Le BEI doit composer avec une réalité très particulière en ce que 44 % de ses enquêteurs sont des ex-policiers, dont plusieurs ont atteint la retraite et travaillent au BEI dans le cadre d'une deuxième carrière. Ainsi, cela occasionne un certain roulement de personnel et pour lequel le BEI doit planifier de la relève et maintenir son expertise.

Le BEI doit s'assurer, dans un contexte de forte concurrence entre les organisations qui recherchent du personnel qualifié comme les enquêteurs du BEI, de demeurer un employeur de choix. Pour ce faire, le BEI doit mettre en place des mesures de communications, de mobilisation et de rétention au sein de son organisation afin de préserver son expertise et de maintenir sa performance dans les prochaines années. Le BEI est conscient que la formation des enquêteurs est aussi un élément capital dans le développement de l'expertise de ses ressources.

ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET OPÉRATIONNELLE

Le BEI doit donc composer à la fois avec des opportunités de développement tout en consolidant ses processus ou ses outils de fonctionnement à l'interne. La Direction doit adapter sa structure dans le but de rester performante autant face aux exigences gouvernementales que pour répondre à ses mandats d'enquête. Il est donc important de mobiliser son personnel à s'impliquer, travailler sa structure de manière à maximiser les rôles et responsabilités de chacun des membres du personnel administratif et d'enquête. Le BEI doit se doter d'une structure qui concrétise et clarifie le rôle de chacun et ainsi mettre à profit l'expertise de chacun des membres de son personnel. Pour se faire, le BEI reconnaît l'importance de favoriser la formation des membres du BEI.

Le BEI entend donc revoir plusieurs de ses processus, directives et descriptions d'emploi au cours des prochaines années afin de clarifier les rôles et responsabilités de chacun. Cela aura certainement pour effet d'accroître sa performance organisationnelle. Le BEI souhaite impliquer ses membres dans le développement de l'organisation et soutenir les membres dans le développement de leur expertise par l'enrichissement de ses programmes de formation. Le BEI croit que l'implication des membres et le soutien de ceux-ci dans leur cheminement professionnel, sont des actions capitales pour optimiser le fonctionnement interne en mobilisant le plein potentiel professionnel et organisationnel.

CHOIX STRATÉGIQUES

L'analyse de l'environnement et du contexte dans lequel le BEI évolue a permis de dresser la liste de différents facteurs sur lesquels le BEI peut agir, ceux qui peuvent avoir un effet sur la réalisation de sa mission, ainsi que les opportunités lui permettant de se surpasser.

Ainsi, pour concrétiser sa vision, le BEI concentrera ses efforts sur trois principaux enjeux au cours des trois années visées par la présente planification stratégique :

1. Rayonnement et leadership
2. Culture de collaboration
3. Développement et performance

ENJEU STRATÉGIQUE 1 RAYONNEMENT ET LEADERSHIP

Bien que le BEI soit entré en fonction en 2016, le rôle et les mandats du BEI sur la scène policière au Québec demeure source de questionnements de la part de la population et de certains membres de la communauté policière. Le BEI souhaite favoriser une meilleure connaissance de sa mission et de son rôle afin d'accroître son rayonnement au sein de la société.

ORIENTATION 1 – MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LE RÔLE DU BEI ET ACCROÎTRE LES OCCASIONS D'EXPOSER LE BEI

Diverses orientations visant à mieux faire connaître le rôle du BEI ont été identifiées dans les derniers plans stratégiques de l'organisation, mais diverses contraintes organisationnelles ont fait en sorte de reporter la tenue d'exercice de fond en ce sens. Le contexte social actuel, où l'accessibilité à l'information est une priorité, accentue la nécessité pour le BEI de mettre en place des outils d'information accessibles au grand public. Aussi, les attentes de la population à l'égard du BEI implique que l'organisation poursuive et priorise cette cible dans ce prochain plan stratégique. Le mandat du BEI étant très spécifique et ayant un public cible très précis, il est donc important de reconduire des actions pour continuer de faire connaître et vulgariser le rôle du BEI.

OBJECTIF 1.1 : Augmenter la diffusion d'information en lien avec la mission du BEI

L'outil principal de diffusion du BEI est son site internet. Le BEI prévoit une refonte complète de ce dernier au cours de l'année 2023-2024. Avec cette refonte, du contenu informatif sera ajouté sur le site visant à fournir des informations en temps réel sur le déclenchement d'une enquête indépendante et, par la suite, des étapes qu'elle franchit. Le BEI souhaite par le fait même bonifier l'accessibilité aux informations disponibles sur son site afin de faciliter les recherches, mais surtout, afin de rendre plus explicite son mandat. De manière concrète, le BEI compte soumettre à la population un autre sondage afin de mesurer le degré de connaissance de la mission, du rôle et des mandats du BEI. Aussi, le BEI entend utiliser Google Analytique afin de mesurer son taux de visite sur son site internet.

En parallèle, afin d’être plus proactif sur les réseaux sociaux, le BEI compte publier mensuellement des informations sur ses différents comptes corporatifs. Ces outils de communications serviront à rendre le BEI plus accessible pour la population, faire connaître ses diverses réalisations et augmenter son nombre d’abonnés sur les réseaux sociaux.

Au surplus, le BEI déploiera diverses actions pour communiquer ses informations stratégiques et dresser le bilan de son organisation au cours des prochaines années. Par actions de communication, il est entendu que le BEI pourra, à titre d’exemple, tenir des conférences de presse, tenir des entrevues journalistiques, présenter son organisation auprès de la communauté étudiante, etc. Ces diverses opérations et stratégies de communication serviront à atteindre nos cibles pour les indicateurs de l’objectif 1.1 de l’orientation 1.

Indicateurs	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
Taux d’augmentation de connaissance de la mission du BEI de la population québécoise	+2 points de pourcentage	+2 points de pourcentage	+2 points de pourcentage
Mesure de départ : 58 % (valeur de référence : 58 %, sondage réalisé en 2019-2020)	de l’année de référence	de l’année précédente	de l’année précédente
Taux d’augmentation du nombre d’abonnés sur les réseaux sociaux	+20 %	+40 %	+60 %
Mesure de départ : 5695 abonnés sur Twitter, Facebook, LinkedIn et Instagram (données du 25 octobre 2023)	par rapport à la mesure de départ	par rapport à la mesure de départ	par rapport à la mesure de départ
Taux d’augmentation des visites sur le site internet	+3 %	+5 %	+10 %
Mesure de départ : 10354 utilisateurs (données du 1 ^{er} janvier au 1 ^{er} juin 2023)	par rapport à la mesure de départ	par rapport à la mesure de départ	par rapport à la mesure de départ

ENJEU STRATÉGIQUE 2

UNE CULTURE DE COLLABORATION

Le développement et la consolidation de partenariats avec des acteurs clés tels les organismes de soutien ou encore les organisations gouvernementales, représentent pour le BEI une occasion d’enrichir et d’améliorer son efficience.

ORIENTATION 2 – CONSOLIDER ET DÉVELOPPER DES PARTENARIATS EXTERNES AFIN D’ACCROÎTRE LES SERVICES

Le BEI souhaite établir et entretenir des liens efficaces et constructifs avec des personnes de l’extérieur de son organisation, organismes privés, communautaires et organisations gouvernementales qui sont utiles ou qui pourraient l’être pour la réalisation des objectifs organisationnels actuels ou futurs. Les interventions du BEI reposent en majorité sur la collaboration avec divers partenaires.

Le BEI doit conjuguer avec de nombreux acteurs dans le traitement de ses dossiers. Il est primordial pour ce dernier et son personnel de maintenir des relations harmonieuses avec ses divers partenaires. Le tout afin d’améliorer le déroulement de ses enquêtes, mais aussi soutenir les familles et/ou les personnes impliquées dans les événements.

OBJECTIF 2.1 : Maintenir et développer des partenariats visant à accroître le soutien en ressource auprès de la clientèle visée (famille et personne impliquée)

Pour accroître son soutien auprès des familles et/ou personnes impliquées, autant en enquête indépendante qu’en allégation criminelle, le BEI compte développer un bottin de ressources spécifiques aux besoins de sa clientèle. Cette action servira à soutenir les personnes victimes d’actes criminels, soutien et référer les personnes endeuillées et assurer la référence à des services pour de l’aide psychologique. Le BEI doit régulièrement communiquer avec ses intervenants dans le cadre de ses enquêtes. Le BEI va ainsi développer des liens et des partenariats avec différentes ressources ou organismes afin de référer sa clientèle aux services adéquats. Ces partenariats permettront de créer des canaux de communications allégés.

Cet objectif sera mesuré à l’aide d’un outil interne comptabilisant le nombre et les types de ressources référées à la clientèle selon leur besoin. Les données seront transposées en pourcentage en fonction du nombre d’enquêtes effectuées par année, et ce, autant en enquête indépendante qu’en allégation.

Indicateurs	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
Proportion de personnes concernées par les enquêtes dirigées vers des services d’aides	20 %	50 %	60 %
Mesure de départ : 0 % pour l’année 2022-2023			

ENJEU STRATÉGIQUE 3

UNE SANTÉ ORGANISATIONNELLE FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA PERFORMANCE

Après quelques années d’activités, le BEI constate l’augmentation considérable des divers dossiers et redditions de compte à traiter ainsi que des projets structurants qu’il doit mettre en place pour maintenir sa performance organisationnelle.

Le contexte actuel de rareté de la main-d’œuvre dans certains domaines d’affaires suscite une préoccupation grandissante au sein du BEI. Ce dernier doit voir à maintenir la motivation des membres du personnel afin de favoriser leur rétention.

ORIENTATION 3 – OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT INTERNE EN MOBILISANT LE PLEIN POTENTIEL PROFESSIONNEL DE L'ORGANISATION

Dans un contexte où l'environnement évolue constamment, il est nécessaire pour une organisation comme le BEI d'être en mesure de réagir et s'adapter. Le développement de l'ensemble de ses employés est essentiel pour assurer un fonctionnement interne. Le BEI doit également veiller en continu au développement de l'expertise de son personnel afin de maintenir et d'améliorer sa performance organisationnelle.

OBJECTIF 3.1 : Actualiser et enrichir le contenu de nos programmes de formation

Le BEI exerce des activités dans un domaine d'affaires particulier. L'expérience et l'expertise de son personnel sont essentielles à la réalisation de sa mission. Le BEI entend donc implanter au cours des prochaines années une démarche de développement de carrière à l'interne. Le BEI souhaite bonifier l'offre de formation à l'ensemble du personnel. L'évolution constante du droit, des règles gouvernementales, des exigences de redditions de comptes et des techniques d'enquêtes requiert que le personnel du BEI maintienne son développement professionnel en continu. Cette façon de faire permettra notamment de préserver l'expertise actuelle au sein de l'organisation lorsque des départs à la retraite surviendront, ce qui contribuera à maintenir la performance du BEI. La formation est aussi une stratégie qui favorise la rétention, la mobilisation et l'implication des membres dans les projets structurants favorisant ainsi la santé organisationnelle. Les cibles de formation n'inclut pas le programme de formation préparatoire en enquête suivis par les enquêteurs au niveau collégiale et à l'ENPQ.

Indicateurs	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
Nombre de jours moyens de formation spécialisée et continue par année	2	3	5
Mesure de départ : 1 jour pour l'année 2022-2023			

OBJECTIF 3.2 : Améliorer la performance du BEI en matière de livraison des rapports d'enquêtes

En exerçant les différents leviers faisant partie de notre planification stratégique, notamment le développement d'une approche partenaire et l'intensification de la formation continue, le BEI vise à optimiser sa performance organisationnelle. Ceci se manifeste par un objectif de réduction des délais d'enquête, en continuation des chantiers d'amélioration entrepris à cet effet.

Indicateurs	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
Délai moyen entre la date de déclenchement d'une enquête indépendante et la date de remise du rapport au DPCP	5,2 mois	5 mois	4,5 mois
Mesure de départ : 5,82 mois pour l'année 2022-2023			

TABLEAU SYNOPTIQUE DU PLAN STRATÉGIQUE 2023-2026



MISSION : Assurer dans la plus grande intégrité, rigueur et impartialité les enquêtes que nous confie l'état québécois en vertu de la Loi sur la police dans le but de garantir la confiance du public relativement aux enquêtes et aux interventions des policiers du Québec.	VISION : Le BEI a pour philosophie de faire la lumière complète sur chaque événement faisant l'objet d'une enquête, dans le respect des personnes concernées et de façon à préserver la confiance de la population.	VALEURS : L'impartialité, l'intégrité et la rigueur sont les trois valeurs fondamentales avec lesquelles le BEI accomplit sa mission..
--	---	--

ENJEU 1 : RAYONNEMENT ET LEADERSHIP

Orientations	Objectifs	Indicateurs	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
1 Mieux faire connaître le rôle du BEI et accroître les occasions d'exposer le BEI	1.1 Augmenter la diffusion d'information en lien avec la mission du BEI	1 Taux d'augmentation de la connaissance de la mission du BEI de la population québécoise Mesure de départ : 58 % (valeur de référence : 58 %, sondage réalisé en 2019-2020)	+2 points de pourcentage de l'année de référence	+2 points de pourcentage de l'année précédente	+2 points de pourcentage de l'année précédente
		2 Taux d'augmentation du nombre d'abonnés sur les médias sociaux Mesure de départ : 5695 abonnés sur Twitter, Facebook, LinkedIn et Instagram (données du 25 octobre 2023)	+20 % par rapport à la mesure de départ	+40 % par rapport à la mesure de départ	+60 % par rapport à la mesure de départ
		3 Taux d'augmentation des visites sur le site internet Mesure de départ : 10354 utilisateurs (données du 1 ^{er} janvier au 1 ^{er} juin 2023)	+3 % par rapport à la mesure de départ	+5 % par rapport à la mesure de départ	+10 % par rapport à la mesure de départ

ENJEU 2 : UNE CULTURE DE COLLABORATION

Orientations	Objectifs	Indicateurs	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
2 Consolider et développer des partenariats externes afin d'accroître les services	2.1 Maintenir et développer des partenariats visant à accroître le soutien en ressource auprès de la clientèle visée (famille et personne impliquée)	4 Proportion de personnes concernées par les enquêtes dirigées vers des services d'aides Mesure de départ : 0 % pour l'année 2022-2023	20 %	50 %	60 %

ENJEU 3 : UNE SANTÉ ORGANISATIONNELLE FAVORISANT LA MOBILISATION ET LA PERFORMANCE

Orientations	Objectifs	Indicateurs	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
3 Optimiser le fonctionnement interne en mobilisant le plein potentiel professionnel et organisationnel	3.1 Actualiser et enrichir le contenu de nos programzmes de formation	5 Nombre de jours moyens de formation spécialisée et continue par année Mesure de départ : 1 jour pour l'année 2022-2023	2	3	5
	3.2 Améliorer la performance du BEI en matière de livraison des rapports d'enquêtes	6 Délai moyen entre la date de déclenchement d'une enquête indépendante et la date de remise du rapport au DPCP Mesure de départ : 5,82 mois pour l'année 2022-2023	5,2 mois	5 mois	4,5 mois



