

LA MISSION

Fournir, au nom de l'État, un service de poursuites criminelles et pénales indépendant, contribuant à assurer la protection de la société, dans le respect de l'intérêt public et des intérêts légitimes des victimes.

LA VISION

Offrir un service de poursuites reconnu pour son souci des victimes et des témoins et sa capacité à s'adapter aux réalités nouvelles.

LES VALEURS

Les valeurs organisationnelles du DPCP sont fondées sur la compétence, le respect et l'intégrité. Elles sont plus particulièrement définies comme suit :

Compétence // Chaque membre du personnel du DPCP s'acquiesce de ses tâches avec professionnalisme, excellence, efficacité et objectivité. Il est responsable de ses décisions et de ses actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à sa disposition.

Respect // Chaque membre du personnel du DPCP agit avec courtoisie, considération, discrétion et diligence, en évitant toute forme de discrimination. Tous ont droit au respect et à la dignité.

Intégrité // Chaque membre du personnel du DPCP se conduit d'une manière juste et honnête. Il évite de se placer dans une situation de conflit d'intérêts.

Droiture, franchise et dignité sont des qualités que le DPCP privilégie au sein de son personnel. Elles constituent l'essence de la confiance que les citoyens accordent à son administration.

PLAN STRATÉGIQUE 2014 // 2019

| ENJEUX 1 | PROTECTION DES INTÉRÊTS DE LA SOCIÉTÉ | | | | |
|-------------|---|--|---|---|--|
| ORIENTATION | Optimiser les interventions du DPCP et les rendre plus humaines | | | | |
| AXES | Souci des victimes et des témoins | | Cohérence des interventions | | |
| OBJECTIFS | Informers les procureurs sur les intérêts légitimes et les besoins des victimes et des témoins | Informers les victimes | Contribuer à maintenir des partenariats efficaces | Assurer l'application effective des directives du DPCP | Développer des lignes directrices dans le traitement de dossiers de criminalité organisée et émergente |
| INDICATEURS | 1. Sondage sur les besoins et les attentes des procureurs Cible: 31 mars 2016 2. Outils développés | 1. Adoption d'un programme de rencontre entre la victime et le procureur Cible: 31 mars 2017 2. Évaluation du programme Cible: 31 mars 2019 | 1. Nombre et nature des mesures prises | 1. % de directives analysées Cible: 100 % 2. Nombre de directives dont l'application est mesurée et évaluée | 1. Mise en place d'un comité chargé d'étudier les pratiques et de proposer des lignes directrices dans ces dossiers Cibles: Comité créé d'ici le 31 mars 2015 Lignes directrices adoptées d'ici le 31 mars 2016 |

| ENJEUX 2 | PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE | | | | |
|--------------|---|--|--|--|---|
| ORIENTATIONS | Assurer la cohérence dans le traitement des dossiers | Favoriser la mobilisation du personnel | | Accroître la confiance du public envers le DPCP | |
| AXES | Efficacité des interventions | Compétence et expertise | Qualité de vie et bien-être du personnel | Visibilité du DPCP | |
| OBJECTIFS | Uniformiser les pratiques et les façons de faire | Développer et accroître les compétences du personnel | Développer et partager l'expertise | Favoriser la satisfaction et la rétention du personnel | Améliorer les stratégies de communication |
| INDICATEURS | 1. Mise en oeuvre des mesures de gestion intégrée des documents Cible: 31 mars 2019 | 1. Mise en oeuvre d'un plan de développement des compétences Cible: 31 mars 2019 | 1. Mise en oeuvre d'un Centre de documentation Cible: 31 mars 2019 2. Implantation du programme de mentorat Cible: 31 mars 2019 | 1. Taux de rétention du personnel Cible: Maintenir un taux de rétention supérieur à 90 % 2. Sondage de satisfaction du personnel Cible: 31 mars 2016 | 1. Adoption de lignes directrices de communication du DPCP Cible: 30 septembre 2015 |