

---

Unité des enquêtes spéciales

# Rapport annuel

*2024-2025*



[www.siu.on.ca](http://www.siu.on.ca)

---

# Table des matières

## Table des matières

Table des matières .....	2
Message du directeur.....	3
Reconnaissance du territoire .....	5
Terminologie.....	5
L'Unité : Son rôle.....	7
Vision, mission et priorités.....	8
Renforcer la surveillance civile.....	9
Liens communautaires et sensibilisation.....	10
Statistiques du Programme de liaison .....	12
Investir dans la jeunesse et préparer l'avenir .....	12
Programmes étudiants .....	12
Journée Invitons nos jeunes au travail.....	14
Communications .....	15
Modernisation de la technologie et de l'équipement .....	17
Formation .....	19
Diversité, équité et inclusion à l'UES.....	22
Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis .....	23
Programme de services aux personnes concernées .....	25
Enquêtes.....	32
Dossiers ayant mené à des accusations .....	34
Enquêtes .....	36
Mesures du rendement .....	37
Données financières pour 2024-2025 .....	39
Dépenses par catégorie en 2024-2025.....	39
Organigramme de l'UES.....	40

## Message du directeur

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel de l'Unité des enquêtes spéciales pour l'exercice 2024-2025.

L'Unité des enquêtes spéciales (« l'Unité » ou « l'UES ») est l'organisme de surveillance civile de l'Ontario qui enquête sur la conduite des agents de police qui ont été impliqués dans des incidents ayant entraîné un décès, une blessure grave, la décharge d'une arme à feu contre une personne ou une allégation d'agression sexuelle. Son mandat se limite à un examen de la responsabilité criminelle. Ainsi, si les résultats de l'enquête permettent raisonnablement de croire qu'une infraction criminelle a été commise, l'UES portera le chef d'accusation approprié contre l'agent impliqué et l'affaire sera déposée devant les tribunaux pour obtenir une décision définitive de culpabilité ou d'innocence. À l'inverse, lorsqu'il n'y a aucun motif raisonnable de croire qu'une infraction criminelle a été commise, l'UES ne peut pas porter d'accusation criminelle. Dans ce cas, un rapport d'enquête complet est rédigé et publié sur le site Web de l'UES.

Cette année a également été très chargée. La charge de travail demeure élevée et les enquêteurs, ainsi que les membres du personnel à tous les niveaux de l'organisme, se surpassent afin que les enquêtes continuent d'être menées de manière professionnelle et conformément à des normes élevées. Ils sont au cœur de nos opérations, je leur suis profondément reconnaissant des efforts qu'ils déploient au quotidien. Je m'engage donc à travailler pour obtenir les ressources dont ils ont besoin afin de veiller à ce que le bureau puisse faire face à l'augmentation de sa charge de travail.

Dans les pages qui suivent, nous présentons les travaux de l'UES dans tous les aspects de ses activités, depuis le travail de première ligne des enquêtes jusqu'aux services et au soutien apporté aux victimes, en passant par ses efforts de transparence publique au moyen de la sensibilisation de la collectivité et des relations avec les médias, la formation et l'éducation que reçoit le personnel de l'UES pour demeurer au sommet de son art, ainsi que le travail en coulisses et vital de son personnel administratif, juridique et de technologie de l'information.

Il convient tout particulièrement de noter les initiatives entreprises par l'UES au cours de l'exercice pour préparer le bureau à l'ajout du Service de police Nishnawbe-Aski à son mandat. La province est entrée dans l'histoire en décembre 2024 lorsque le Service de police Nishnawbe-Aski est devenu le premier service de police autochtone de l'Ontario à adhérer à la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*. Cela signifie, entre autres, que les collectivités des Premières Nations visées par le Service de police Nishnawbe-Aski bénéficieront désormais du même niveau de surveillance

indépendante de la police que les autres collectivités depuis la création de l'UES en 1990. Sous la direction d'un poste nouvellement créé au sein de l'UES – la conseillère principale ou le conseiller principal en développement des relations et en liaison avec les Autochtones –, de nombreux échanges culturels, de formation et de sensibilisation assurés par l'UES ont permis à l'Unité de se préparer à entreprendre efficacement ces enquêtes.

En conclusion, je peux affirmer que l'UES demeure un organisme dynamique et vigoureux dans l'administration de la justice en Ontario. Les citoyens de la province peuvent avoir la certitude que la conduite de la police dans les cas les plus graves fera l'objet d'une surveillance indépendante et efficace.

Veillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

A handwritten signature in cursive script, reading "Joseph Martino".

Le directeur, Joseph Martino

## Reconnaissance du territoire

Nous reconnaissons que le siège de l'UES se trouve à Mississauga, sur les terres du Traité 13 et le territoire de la Première Nation mississauga de New Credit. Ce territoire est partagé par de nombreux peuples autochtones et diverses cultures. Nous honorons et respectons les premiers intendants de ce territoire et leur lien avec la terre et les eaux.

Depuis des milliers d'années, les peuples autochtones prennent soin de la terre, de l'eau et de ses ressources naturelles, guidant leurs collectivités au moyen des enseignements de l'amour, du respect, de l'humilité, de la vérité, de l'honnêteté, du courage et de la sagesse qui influencent profondément notre travail. Dans notre quête de transparence et de responsabilisation, nous nous engageons à respecter ces principes dans toutes nos enquêtes dans l'ensemble de l'Ontario.

Nous reconnaissons l'importance d'entretenir des relations significatives avec les peuples autochtones de l'Île de la Tortue, d'intégrer leurs points de vue à nos pratiques et de valoriser leurs contributions à notre bien-être collectif sur la Terre mère. Nous sommes reconnaissants d'avoir l'occasion de travailler aux côtés des premiers habitants du territoire et d'honorer leur lien avec ce territoire.

Dans le cadre de notre engagement à l'égard de la surveillance civile et de la justice, nous nous engageons à aborder notre travail avec humilité et respect des diverses cultures et traditions des peuples inuits, métis et des Premières Nations, en veillant à ce que leurs voix soient entendues et valorisées tout au long de nos processus.

## Terminologie

### Directeur

L'UES est dirigée par le directeur ou la directrice qui ne peut pas être un ancien agent ou une ancienne agente de police. Le directeur ou la directrice supervise toutes les activités de l'UES. Il ou elle peut être nommé pour un maximum de deux mandats de cinq ans par décret en conseil.

### Agent impliqué

L'agent impliqué est un agent ou une agente dont la conduite pourrait, de l'avis du directeur, avoir entraîné la mort, la blessure grave, la décharge d'une arme à feu ou l'allégation d'agression sexuelle qui fait l'objet de l'enquête.

Les agents impliqués sont invités à participer à une entrevue avec l'UES, mais ne peuvent pas y être contraints, et ils ne sont pas non plus tenus de remettre une copie de leurs notes

à l'UES. Une fois qu'ils font l'objet d'une enquête et, par conséquent, sont passibles d'une poursuite pénale, les agents impliqués ont les mêmes droits que tout citoyen en vertu de la *Charte des droits et libertés* pour se protéger contre l'auto-incrimination.

### Agent témoin

Un agent témoin est un agent ou une agente qui, de l'avis du directeur de l'UES, est en cause dans l'incident faisant l'objet de l'enquête, sans toutefois être un agent impliqué. En vertu de la *Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales*, les agents témoins sont tenus de participer à des entrevues avec les enquêteurs de l'UES dès que possible. L'UES a également le droit d'obtenir une copie de leurs notes.

### Personne concernée

Une personne concernée est une personne qui est décédée, a été grièvement blessée, a signalé qu'elle a été agressée sexuellement ou a été touchée par la décharge d'une arme à feu lors d'un incident mettant en cause la police. Les personnes concernées et leur famille reçoivent un soutien et des mises à jour de l'UES.

### Rapport du directeur

Dans les cas où le directeur conclut que le dossier de preuve ne justifie pas de porter des accusations criminelles contre l'agent ou les agents impliqués, un rapport du directeur est publié sur le site Web de l'UES. Le rapport du directeur fournit un résumé de l'enquête, des éléments de preuve recueillis et des conclusions de fait sur lesquels repose la décision du directeur.

### Note de service

Dans les cas jugés comme ne relevant pas de la compétence de l'UES, par exemple lorsqu'il s'avère ultérieurement que la personne concernée n'a en fait pas subi de blessure grave, le directeur met fin à l'enquête et publie une note de service décrivant les motifs de la décision. Les dossiers peuvent être rouverts si l'on découvre de nouveaux éléments de preuve.

### Blessure grave

Une blessure est grave si elle est susceptible d'avoir des répercussions sur la santé ou le confort de la personne qui l'a subie et n'est pas de nature passagère ou bénigne. Une blessure est considérée comme grave dans les cas suivants :

- une blessure entraînant l'admission à l'hôpital;
- une fracture du crâne, d'un membre, d'une côte ou d'une vertèbre;
- des brûlures sur une grande partie du corps d'une personne;
- la perte d'une partie du corps d'une personne;

- une perte de la vision ou de l'ouïe.

### Rapports d'enquête

Les rapports d'enquête sont des rapports préparés pour consigner les cas signalés à l'UES qui ne relèvent pas du mandat de l'UES prévu par la loi. Contrairement aux dossiers qui sont abandonnés ultérieurement parce qu'ils ne relèvent pas de la compétence de l'UES (voir « Note de service » ci-dessus), il est clair, selon les renseignements fournis au départ à l'UES lors de la réception ou à la suite d'une évaluation préliminaire par un responsable des enquêtes de l'UES, que ces affaires ne relèvent pas du mandat de l'Unité.

## L'Unité : Son rôle

L'Unité des enquêtes spéciales (« l'UES » ou « l'Unité ») est un organisme civil d'application de la loi de l'Ontario qui a compétence sur les agents de police municipaux, régionaux et provinciaux, ainsi que sur les agents spéciaux employés par la Commission des parcs du Niagara, les agents de la paix du Service de sécurité de l'Assemblée législative et, en date de décembre 2024, les agents du Service de police Nishnawbe-Aski.

L'UES est indépendante des services de police et fonctionne sans lien de dépendance avec le ministère du Procureur général pour enquêter sur les incidents où des agents sont intervenus et sont mis en cause dans l'un des événements suivants :

- le décès d'une personne;
- une blessure grave subie par une personne;
- la décharge d'une arme à feu contre une personne;
- l'agression sexuelle d'une personne.

L'UES mène des enquêtes pour déterminer s'il y a lieu de porter une accusation relativement à l'incident en question. Si le directeur de l'UES détermine qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un agent a commis une infraction visée par le *Code criminel* du Canada, il est tenu de porter un chef d'accusation contre cet agent.

En l'absence de tels motifs, le directeur produira un rapport public – le rapport du directeur – qui résume l'enquête et les motifs de sa décision.

Toutes les enquêtes sont menées par les enquêteurs civils de l'UES, qui sont des agents de la paix.

# Vision, mission et priorités

## PRIORITÉS



**Excellence en matière d'enquêtes**

*Veiller à ce que les enquêtes soient de grande qualité*

**Priorité 1-A** | Élaborer un solide programme de formation interne axé sur le renforcement des compétences en matière d'enquête et sur une culture du travail d'équipe (à terminer d'ici la deuxième année)

**Priorité 1-B** | Fournir au personnel d'enquête les technologies et les équipements les plus récents (avec la formation correspondante) pour l'aider à mener à bien des enquêtes de grande qualité (à terminer d'ici la deuxième année)

**Priorité 1-C** | Réaliser une étude pour améliorer les processus d'enquête afin d'être plus efficaces et efficaces dans le respect du délai de 120 jours imposé par la loi (à terminer d'ici la deuxième année)



**Une plus grande transparence pour le public**

*Veiller à ce que l'UES soit aussi ouverte que possible avec le public*

**Priorité 3-A** | Créer un nouveau plan de communication pour améliorer le flux de renseignements avec le public et les autres parties prenantes tout au long du processus d'enquête (à terminer d'ici la troisième année)

**Priorité 3-B** | Mettre en place des moyens nouveaux et diversifiés pour impliquer le public par le biais d'un programme de sensibilisation révisé (à terminer d'ici la troisième année)

**Priorité 3-C** | Étendre le Comité-ressource du directeur au-delà de la région du grand Toronto afin d'établir des liens importants avec les communautés qui ont des expériences ou des perspectives diverses sur le plan régional (à terminer d'ici la troisième année)



**Surveillance policière proactive**

*Maximiser la capacité de l'UES à agir de manière stratégique et réactive*

**Priorité 2-A** | Créer des processus et des outils pour soutenir la collecte, l'analyse et la communication de données fondées sur la race (à terminer d'ici la première année)

**Priorité 2-B** | Établir un inventaire complet des données pour soutenir l'identification et le rapport sur les tendances en matière de services policiers (à terminer d'ici la troisième année)

**Priorité 2-C** | Créer un processus pour soutenir en permanence l'identification et la communication des meilleures pratiques en matière de contrôle civil indépendant au sein de l'organisme et en dehors de celle-ci (à terminer d'ici la troisième année)



**Modernisation de l'UES**

*Favoriser un lieu de travail moderne, compétent, diversifié et ouvert à tous et à toutes*

**Priorité 4-A** | Élaborer et adopter une stratégie de recrutement et de fidélisation du personnel afin de minimiser le taux de roulement et de contribuer à la stabilité de l'UES (à terminer d'ici la troisième année)

**Priorité 4-B** | Élaborer et mettre en œuvre un nouveau plan en matière de capital humain qui permettront à l'UES de répondre aux besoins futurs liés à la gestion des talents (à terminer d'ici la cinquième année)

**Priorité 4-C** | Élaborer et mettre en œuvre un nouveau plan en matière de diversité, en conjonction avec le plan en matière de capital humain, qui permettront à l'UES de refléter la diversité de l'Ontario (à terminer d'ici la cinquième année)

**Priorité 4-D** | Fournir au personnel une infrastructure technologique et des outils modernes pour l'aider dans son travail (à terminer d'ici la cinquième année)

# Renforcer la surveillance civile

L'engagement de l'UES à être un chef de file dans le domaine de la surveillance civile de la police est démontré par sa mobilisation proactive du public.

## Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre

L'UES a participé à la conférence annuelle organisée par l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO) à Calgary, qui a eu lieu du 27 au 29 mai 2024. L'ACSCMO est un organisme sans but lucratif formé de personnes et d'organismes assurant la surveillance des agents de police au Canada. Le directeur de l'UES a fait partie d'un groupe d'experts qui a examiné les répercussions de la prolifération des caméras d'intervention de la police sur les travaux de surveillance civile de la police.

## Assemblée générale annuelle de la Police Association of Ontario

Le 30 mai 2024, à Windsor, l'UES a assisté à l'assemblée générale annuelle de la Police Association of Ontario, qui représente les agents de première ligne de toute la province. Le directeur de l'UES a fait partie d'un groupe d'experts formé de représentants de l'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre (APFO) et de l'inspecteur général des services policiers pour parler des questions auxquelles fait face la surveillance civile de la police en Ontario.

## L'UES rencontre les « agents de liaison avec l'UES » de la Police provinciale de l'Ontario

Le 2 octobre 2024, l'UES s'est rendu au quartier général de la Police provinciale de l'Ontario (Police provinciale) à Orillia pour s'adresser à une assemblée d'agents de liaison avec l'UES de la Police provinciale de l'ensemble de la province. La question des caméras d'intervention et du caviardage des séquences vidéo ou de la désactivation du micro des caméras par les agents a suscité un intérêt particulier lors de l'assemblée.

## L'UES participe à la réunion annuelle des dirigeants d'organismes de surveillance de la police

Les 29 et 30 octobre 2024, l'UES a participé à la réunion annuelle des dirigeants d'organismes de surveillance de la police à Ottawa, organisée par la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada. Cet événement annuel offre une plateforme précieuse aux organismes de surveillance du pays pour discuter de leurs préoccupations communes.

## L'UES donne une présentation lors de la conférence annuelle des coroners et des pathologistes

Le 6 novembre 2024, l'UES s'est adressée aux coroners et aux médecins légistes de la province lors de leur conférence éducative annuelle, afin de discuter de la manière dont les

travaux des trois bureaux se recoupent. Des exemples de cas précis ont été présentés pour souligner l'importance de la relation de collaboration entre l'UES, le Bureau du coroner et le Bureau du médecin légiste en chef.

### L'UES prononce une allocution lors d'un séminaire sur la discipline et la gouvernance de la police

Le 7 novembre 2024, l'UES s'est rendue à Orillia pour s'entretenir avec un groupe de dirigeants dans le domaine des normes professionnelles et de la gouvernance de la police. Les participants se sont montrés tout particulièrement intéressés par les récents changements apportés au système de plaintes du public par la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*, qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024. L'UES a discuté des nouvelles obligations de l'organisme en matière de présentation de rapports à l'APFO et à l'inspecteur général des services policiers.

### L'UES rencontre l'Alberta Association of Chiefs of Police

En novembre 2024, à l'invitation de l'Alberta Association of Chiefs of Police, le directeur de l'UES s'est rendu à Banff, en Alberta, pour prononcer une allocution lors de la conférence annuelle de l'Association. La conférence a principalement mis l'accent sur les efforts déployés par l'Alberta pour regrouper ses organismes de surveillance de la police. Le directeur de l'UES a participé à une discussion d'un groupe d'experts sur les avantages et les inconvénients du système en place en Ontario.

### Comité-ressource du directeur de l'UES

Le 13 novembre 2024, l'UES a rencontré le Comité-ressource du directeur (CRD). Ce comité réunit divers organismes communautaires et représentants pour discuter d'intérêts communs concernant la surveillance de la police. Des représentants de l'Association canadienne pour la santé mentale, de l'Urban Alliance, de l'Ontario Association of Interval and Transition Housing, du Council of Agencies Serving South Asians, de l'Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres et du Black Legal Action Centre étaient présents à la réunion.

Une liste des membres actuels du CRD figure à l'adresse suivante :

<https://www.siu.on.ca/fr/drc.php>.

## Liens communautaires et sensibilisation

Renforcer la confiance de la collectivité dans les travaux de l'UES et sensibiliser la population de l'Ontario à l'UES et à sa mission demeurent des priorités importantes des

initiatives de sensibilisation de l'UES. En 2024-2025, le Programme de liaison de l'UES a mis l'accent sur la mobilisation de diverses populations et collectivités, ainsi que d'intervenants clés.

### L'UES donne une présentation à la Citizen's Police Academy de la Police provinciale

L'UES s'est rendu à l'école de police pour les citoyens (Citizen's Police Academy) au Détachement de Fergus de la Police provinciale le 24 avril 2024, où elle a donné une présentation sur le rôle et les responsabilités de l'UES, suivie d'une séance de questions et réponses. Ce programme de 10 semaines, organisé par les détachements de la Police provinciale partout en l'Ontario, auquel a participé une vingtaine de civils âgés de 20 à 70 ans, leur a offert un aperçu du monde policier et des travaux de l'UES en tant qu'organisme de surveillance de la police.

### L'UES participe à l'événement Open Streets à Hamilton

Les 26 mai et 23 juin 2024, le personnel de l'UES a participé à l'événement Open Streets à Hamilton, où les rues ont été fermées à la circulation automobile et ouvertes aux piétons pour qu'ils puissent marcher, faire du vélo, rouler et participer à diverses activités. Le secteur a été transformé en un espace public comprenant des postes d'activité physique et d'autres événements interactifs. De nombreux piétons ont discuté avec l'UES pour en savoir plus sur ses activités et découvrir certains de ses actifs, tels que l'unité de commandement mobile et les camions d'identification médicolégalement.

### L'UES participe au gala de remise de prix de l'Association of Black Law Enforcers

Le 16 novembre 2024, l'Association of Black Law Enforcers (ABLE) a organisé son 32<sup>e</sup> gala annuel de remise de bourses d'études et de prix au Casino Rama Entertainment Centre. ABLE est un organisme sans but lucratif qui a été mis sur pied en 1992 pour répondre aux besoins et aux préoccupations des groupes racialisés au sein des services de police et des collectivités dans lesquelles ils vivent et travaillent. Lors de cet événement, plusieurs étudiants ayant obtenu d'excellents résultats ont été reconnus et ont reçu des bourses d'études pour les aider à poursuivre leurs études dans le secteur de la justice.

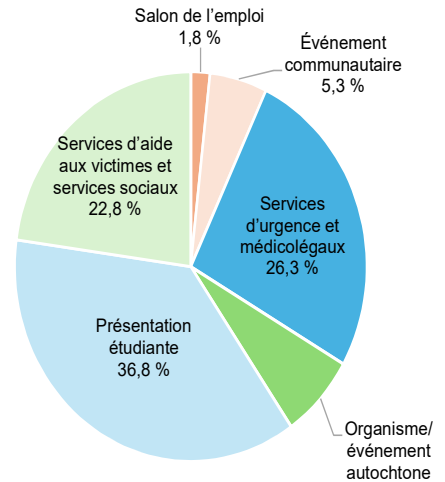
### Commandants des unités des enquêtes sur les homicides « Big 12 »

Le 23 septembre 2024, l'UES a participé à la réunion de 2024 des commandants des unités des enquêtes sur les homicides « Big 12 » au quartier général de la Police régionale de York. Cet événement a rassemblé le personnel de commandement supérieur des 12 services de police les plus importants de l'Ontario pour une discussion approfondie sur l'UES. Les discussions ont porté sur l'amélioration des relations de travail entre l'UES et les services de police lorsque les deux parties ont un intérêt en matière d'enquête sur un incident.

## Statistiques du Programme de liaison

Catégorie d'événement	Nombre d'événements	Nombre de personnes
Salon de l'emploi	1	300
Événement communautaire	3	457
Services d'urgence et médicolégaux	15	776
Organisme/événement autochtone	4	2 485
Présentation étudiante	21	1 046
Services d'aide aux victimes et services sociaux	13	146
<b>Nombre total d'événements</b>	<b>57</b>	<b>5 210</b>

Répartition par catégorie d'événement



## Investir dans la jeunesse et préparer l'avenir

### Programmes étudiants

L'UES offre tout au long de l'année une série de programmes d'éducation coopérative et de stages étudiants, offrant aux jeunes la possibilité de travailler dans le domaine d'études qu'ils ont choisi.

Voici quelques exemples des compétences acquises et des expériences vécues par les étudiantes et étudiants pendant leurs stages :

- Conception de la nouvelle brochure de sensibilisation de l'UES.
- Aide à la préparation et à la planification des assemblées générales de l'UES.
- Établissement de contacts au sein de la collectivité et de divers secteurs à des fins de sensibilisation.
- Organisation de présentations de sensibilisation à l'UES.
- Réalisation de recherches et d'analyses de données tirées des dossiers.
- Prestation d'un soutien administratif aux initiatives de formation et d'orientation.

L'UES a participé au programme Perspectives d'emplois d'été de la fonction publique de l'Ontario et a offert un stage d'été à trois étudiants en 2024 dans le cadre de ce programme.

## **Stagiaire d'été en droit à l'UES**

*« J'ai eu le privilège de travailler avec l'équipe juridique de l'UES en tant que stagiaire d'été en droit de deuxième année et pendant ma troisième année d'études en droit. Cette expérience s'est avérée une occasion rare d'observer les subtilités de la responsabilisation de la police dans un contexte de droit pénal, ainsi que le processus décisionnel consciencieux des avocats du gouvernement. Sous la direction des avocats et du personnel de soutien juridique de l'UES, j'ai perfectionné mes compétences en matière de recherche et de rédaction juridiques en rédigeant des notes de service sur les nouvelles questions ayant une incidence sur l'UES. Ces projets comprenaient l'examen de la portée de la compétence de l'UES pour enquêter sur certains incidents et recevoir des avis à cet égard, des obligations de l'organisme en vertu de la législation sur la protection des renseignements personnels, ainsi que des améliorations éventuelles des politiques actuelles. Dans le cadre de mes échanges avec la direction de l'UES, l'équipe d'enquêteurs et le personnel chargé des politiques, il était clair que tout le monde s'engageait profondément à réaliser le mandat de l'UES et reconnaissait le rôle essentiel de l'organisme dans la responsabilisation de la police en Ontario. Ce rôle m'a permis d'acquérir une expérience pratique dans un contexte de droit pénal spécialisé et m'a exposé à l'intersection du droit, des politiques et de l'intérêt public d'une manière qui a grandement enrichi mes études en droit. »*

### **Expérience d'une stagiaire d'été de l'UES**

« Cette expérience m'a donné l'occasion d'acquérir et de perfectionner diverses compétences professionnelles importantes telles que la rédaction, la communication et l'organisation. En outre, j'ai acquis une meilleure connaissance du secteur juridique et des opérations gouvernementales, ce qui a renforcé mon intérêt pour le droit. En tant qu'adjointe administrative, j'ai eu l'occasion de travailler de concert avec des personnes extraordinaires au sein du bureau du directeur. On m'a confié certaines responsabilités et tâches qui étaient proportionnelles à mes capacités et essentielles au perfectionnement de mes compétences professionnelles.

Tous les membres de l'UES possédaient une diversité d'expériences et étaient extrêmement sympathiques, même s'ils ne travaillaient pas directement avec moi. Au cours de l'été, j'ai constaté que l'UES favorisait une atmosphère positive, ce qui était essentiel au maintien du bureau en tant qu'espace de travail sécuritaire et confortable pour tout le monde, surtout étant donné que le travail peut comporter le traitement de questions ou de renseignements de nature délicate. Il s'agissait de ma première expérience professionnelle dans un bureau et elle s'est avérée extrêmement précieuse et essentielle en prévision de la suite de mes études ainsi que de ma carrière. » **Rachel**

### **Expérience d'une stagiaire d'été de l'UES**

« J'ai eu l'occasion de travailler au sein de l'UES en tant qu'adjointe juridique étudiante pendant l'été, à la suite de mon stage d'éducation coopérative effectué plus tôt dans l'année. J'ai été chaleureusement accueillie de nouveau par cette équipe exceptionnelle et j'ai découvert de nombreux aspects de l'UES. Pendant mon stage, j'ai appris les ficelles du métier de réceptionniste, j'ai participé à la réalisation de l'inventaire et j'ai travaillé avec les autres adjoints étudiants pour veiller à ce qu'un véhicule soit toujours accessible aux enquêteurs de toute la province de l'Ontario. J'ai appris à différencier plusieurs voix sur un enregistrement audio (communications radio de la police, enregistrements audio d'hélicoptères et enregistrements d'entrevues) et à en faire la transcription de manière à ce que le tout soit facile à suivre et à consulter. Grâce à cette expérience, j'ai acquis de nombreuses compétences qui ont amélioré mon esprit critique, approfondi ma compréhension des enquêtes et, bien entendu, renforcé mes compétences pratiques. Je suis vraiment honorée d'avoir eu l'occasion de travailler de nouveau avec l'UES et j'espère pouvoir y retourner ultérieurement. » **Rochelle**

### **Journée Invitons nos jeunes au travail**

Le 6 novembre 2024, 35 élèves et plusieurs enseignants se sont rendus au siège de l'UES pour participer à la journée annuelle Invitons nos jeunes au travail. Les élèves ont pris connaissance du mandat de l'UES, ont reçu un cours accéléré sur la réalisation d'entrevues et ont visité les installations de l'organisme, le laboratoire de sciences judiciaires, les

véhicules de sciences judiciaires et l'unité de commandement mobile. Ils ont ensuite passé une grande partie de la journée à jouer les enquêteurs dans le cadre d'un scénario fictif de vol de banque suivi d'un policier déchargeant son arme à feu contre un homme. Les élèves ont participé activement au scénario, ont fait des observations judicieuses et ont posé de nombreuses questions intéressantes.

## Communications

### Communications avec les médias

L'UES reconnaît l'importance de fournir des renseignements exacts au public sur les affaires faisant l'objet d'une enquête, ainsi que de le faire en temps opportun. L'équipe des relations avec les médias, située au siège de l'UES, à Mississauga, se compose de deux coordonnateurs des communications qui travaillent en alternance pour répondre aux demandes des médias 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Entre le 1<sup>er</sup> avril 2024 et le 31 mars 2025, l'UES a reçu de nombreuses demandes de renseignements de la part de représentants des médias par courriel, téléphone et messages textes. Dans les cas qui attirent considérablement l'attention du public, un porte-parole se rendra, dans la mesure du possible, sur les lieux pour fournir des renseignements directement aux médias. En ce qui concerne les incidents qui se produisent à de grandes distances du siège l'UES à Mississauga, le porte-parole communique avec les médias virtuellement, à l'aide de plateformes telles que FaceTime ou Zoom.

Voici certains des moyens utilisés par l'UES pour communiquer des renseignements sur ses enquêtes :

- **Tableau de l'état d'avancement des dossiers de l'UES** – Afin que le public reste informé de l'état d'avancement de toutes les enquêtes, l'UES tient à jour un tableau de l'état d'avancement des dossiers en ligne, accessible à l'adresse suivante : [https://siu.on.ca/fr/case\\_status.php](https://siu.on.ca/fr/case_status.php). Cet outil permet aux utilisateurs d'assurer le suivi de l'état d'avancement des enquêtes, et offre des options de recherche par numéro de cas, service de police, année, statut et type d'incident.
- **Nombre total de cas** – L'UES assure le suivi du nombre total de cas par type. Ces renseignements figurent à l'adresse suivante : [https://siu.on.ca/fr/report\\_occurrences.php](https://siu.on.ca/fr/report_occurrences.php).
- **Rapports du directeur de l'UES** – À l'issue d'une enquête, si les éléments de preuve ne convainquent pas le directeur qu'il existe des motifs raisonnables de déposer des accusations criminelles, un rapport du directeur est rédigé et publié sur le site Web de l'UES.
- **Médias sociaux** – L'UES publie tous ses communiqués de presse sur son compte X (anciennement connu sous le nom de Twitter). Vous pouvez suivre l'UES à l'adresse suivante : <https://x.com/SIUOntario>.

Les membres des médias peuvent communiquer avec l'équipe de l'UES chargée des relations avec les médias à [siu.media@ontario.ca](mailto:siu.media@ontario.ca).

### Compte X de l'UES

Au cours de la dernière année, le compte X de l'UES a accumulé près de 25 000 abonnés. Durant cette période, les publications de l'UES ont été vues plus de 825 000 fois, avec un taux d'engagement moyen de 7 %. À titre indicatif, un taux d'engagement de 1 % est considéré comme positif.

### Trouver l'équilibre entre la transparence et l'enquête

L'UES doit constamment trouver l'équilibre entre la nécessité de tenir le public informé et l'obligation de garder certains renseignements confidentiels conformément à la loi et aux politiques. Or, le cadre législatif qui régit les activités de l'UES fait en sorte qu'il doit trouver le juste équilibre et tenir compte des besoins des médias, des personnes concernées, des membres de la famille, de la collectivité, de la police et de l'UES, et des tensions auxquelles chacune de ces parties est soumise. Il est impératif de veiller à ce que l'information communiquée soit juste, ne porte pas préjudice à l'enquête et ne porte pas atteinte au droit à la vie privée des personnes concernées.

Dans le cadre de son engagement à l'égard de la transparence et de la responsabilisation, l'UES publie régulièrement des communiqués de presse. Ils sont généralement publiés lorsqu'une enquête est lancée, lorsqu'il y a des faits nouveaux importants et à la fin d'une affaire, et ce, qu'il y ait dépôt d'une accusation criminelle, publication d'un rapport du directeur (aucune accusation portée) ou clôture par note de service.

### Communiqués de presse

Au cours de l'exercice 2024-2025, l'UES a publié en moyenne près de 36 communiqués de presse par mois, soit un total de 436 communiqués. Les membres du public peuvent s'abonner aux communiqués de presse de l'UES sur son site Web à l'adresse suivante : [https://siu.on.ca/fr/news\\_subscription.php](https://siu.on.ca/fr/news_subscription.php).

**Rapport du directeur** : En 2024-2025, l'UES a publié 248 communiqués de presse annonçant la publication d'un rapport du directeur. Dans les cas où le directeur conclut que le dossier de preuve ne justifie pas de porter des accusations criminelles contre l'agent ou les agents impliqués, un rapport du directeur est publié sur le site Web de l'UES, accompagné d'un communiqué de presse. Le rapport du directeur fournit un résumé de l'enquête, des éléments de preuve recueillis et des conclusions de fait sur lesquels repose la décision du directeur.

**Dossier clos par note de service** : Dans les cas jugés comme ne relevant pas de la compétence de l'UES, par exemple lorsque la personne concernée n'a pas subi de blessure grave, le directeur met fin à l'enquête et publie une note de service décrivant les motifs de la décision. Le directeur ne prend alors aucune décision quant à la pertinence de déposer ou

non une accusation. Ces dossiers peuvent être transmis à d'autres organismes d'application de la loi aux fins d'enquête. L'UES publie un communiqué de presse pour chaque dossier qui est clos par note de service. En 2024-2025, 59 communiqués de presse de ce type ont été publiés.

**Mise à jour :** Au cours d'une enquête, l'UES peut publier un communiqué de presse pour faire le point sur la progression de l'enquête. Au cours de l'exercice 2024-2025, 26 communiqués de presse donnant une mise à jour ont ainsi été publiés.

**Initial :** Au début d'une enquête, un premier communiqué de presse est publié pour les cas comportant un décès, la décharge d'une arme à feu contre une personne ou une collision importante, ou pour toute affaire très médiatisée. En 2024-2025, 84 communiqués de ce type ont été publiés.

**Accusation portée :** Si le directeur conclut que les éléments de preuve justifient de porter des accusations criminelles contre un agent de police, les chefs d'accusation pertinents sont déposés et un communiqué de presse est publié avec le nom de l'agent, la ou les accusations et la date de l'audience devant le tribunal. En 2024-2025, 17 communiqués de cette nature ont été publiés.

**Autre :** L'UES a publié deux communiqués de presse portant sur d'autres sujets.

**Nombre total de demandes des médias :** L'UES a été répondu à 1 124 demandes par courriel, téléphone et messages textes.

**Nombre total de courriels du public reçus au moyen du formulaire de communication sur le site Web et de la boîte de réception générale :** Le site Web de l'UES est souvent le premier point de contact pour le public à la recherche d'information. En 2024-2025, l'UES a reçu 3 254 courriels. Ces courriels concernaient notamment des témoignages, des éléments de preuve audio et vidéo, des demandes de renseignements du grand public, de demandes de services de liaison, la correspondance juridique, des demandes de vérification du casier judiciaire, de la rétroaction du public, des avis de blessures, des intérêts professionnels et de demandes de renseignements sur les stages étudiants.

## Modernisation de la technologie et de l'équipement

Les efforts continus de l'UES pour moderniser sa technologie et son équipement permettront au personnel de l'Unité de disposer des meilleurs outils pour travailler plus efficacement.

### *L'intelligence artificielle à l'aide du Système de gestion des preuves numériques AXON*

L'UES utilise actuellement l'intelligence artificielle (IA) pour contribuer à la transcription des fichiers audio. En 2023-2024, l'UES a mis en place un Système de gestion des preuves numériques (GPN). Au cours de la dernière année, l'organisme a examiné et mis à l'essai la manière dont la fonction de transcription des systèmes de GPN pouvait être utilisée pour automatiser la transcription, entre autres, des entrevues, des enregistrements de la police et des appels au 911. L'utilisation de cette fonction d'IA dans les systèmes de GPN a permis d'améliorer l'efficacité d'environ 43 %. À titre d'exemple, il fallait généralement à un transcrivoteur environ 7 heures pour transcrire, mettre en forme et corriger un fichier audio de 60 minutes, mais ce processus ne prend désormais qu'un total de 3 heures.

### *Sondage électronique pour la collecte de données fondées sur la race*

Le Programme de services aux personnes concernées de l'UES supervise la collecte de données sur la race auprès des personnes touchées par les enquêtes de l'Unité. Un sondage électronique a été élaboré pour faire la transition d'un sondage papier vers un outil de collecte de données en ligne, ce qui devrait améliorer les taux de réponse. Le sondage est volontaire et a été lancé en mai 2024. Depuis, le pourcentage de sondages auxquels on a répondu au moyen du sondage électronique est de 31 % pour les personnes concernées et de 85 % pour les agents impliqués, ce qui représente une légère augmentation par rapport aux sondages papier.

### *Système de gestion des dossiers Niche*

En 2023, l'UES a mis en œuvre un nouveau système de gestion des dossiers appelé Niche, conçu expressément pour les organisations d'application de la loi. Ce système a été configuré pour prendre en charge des données de nature très délicate et offrir davantage de fonctionnalités pour aider l'UES à produire des rapports. Au cours de la dernière année, l'UES a procédé avec succès à la migration de tous ses dossiers d'enquête vers Niche. En outre, des efforts ont été déployés pour concevoir des rapports qui recueillent des renseignements essentiels sur les cas, améliorant ainsi la capacité d'analytique des données de l'UES et permettant d'assurer le suivi des indicateurs de rendement clés.

### *Système de gestion du parc automobile en ligne*

Un nouveau système de gestion du parc automobile en ligne a été mis en œuvre pour permettre aux enquêteurs de réserver un véhicule du parc. La transition vers un système en ligne sans papier a éliminé un certain nombre de problèmes liés à la réservation d'un véhicule, notamment la disponibilité des véhicules du parc et l'entrée du kilométrage. Le nouveau système améliore la capacité de l'UES d'utiliser et de déployer plus efficacement

son parc automobile. L'UES est en voie de mettre à jour ses politiques respectives pour refléter le nouveau système.

## Formation

L'UES s'engage à assurer la formation continue de son personnel dans les domaines des pratiques d'enquête exemplaires, des compétences culturelles, de l'administration, de la gestion, du droit et de la technologie de l'information.

### Enquêtes : Enquêtes criminelles, identification médico-légale et santé mentale

En 2024-2025, 20 membres du personnel de l'UES, y compris des enquêteurs, des enquêteurs spécialistes des sciences judiciaires et des coordonnateurs des services aux personnes concernées, ont suivi les cours de formation suivants par l'intermédiaire de l'une des organisations suivantes : le Collège de police de l'Ontario, le Réseau canadien du savoir policier, Lightpoint Scientific et le Crisis & Trauma Resource Institute. Les cours de formation comprenaient ce qui suit :

- Formation des enquêteurs criminels
- Examen de renouvellement de la certification en identification médico-légale
- Cours sur les fonctions de demande et de transmission de messages narratifs du CIPC
- Vérification des armes à feu
- Poursuites visant l'appréhension de suspects
- Séminaires sur la détermination de la vitesse à partir d'enregistrements vidéo
- Système de transmission électronique des dossiers (Plateforme de transmission électronique)
- Santé mentale et lutte contre les dépendances

### Administration

En 2024-2025, 15 membres du personnel de l'UES, y compris des cadres, des administrateurs et des conseillers, ont suivi la formation suivante avec TELUS Santé et l'Unité du soutien ministériel et des stratégies opérationnelles du ministère du Procureur général.

- Formation de sensibilisation aux traumatismes transmis par personne interposée
- Procédures de sécurité et d'urgence
- Séance de formation Lean ceinture blanche
- Gestion des risques

## Formation juridique

En 2024-2025, sept membres du personnel de l'UES, y compris des avocats, ont suivi les cours de formation suivants auprès du Barreau de l'Ontario :

- The Eight-Minute Criminal Court Judge
- Bullying in the Workplace and Beyond

## Technologie de l'information et intelligence artificielle

En 2024-2025, quatre membres du personnel de l'UES ont suivi le cours « Naviguer l'IA : Un guide pratique pour les fonctionnaires publics » de l'Institut d'administration publique du Canada.

## Centre d'information de la police canadienne

Le Centre d'information de la police canadienne (CIPC) est l'outil national d'échange de renseignements et de communication pour les organismes de sécurité publique et d'application de la loi. Il s'agit d'un outil d'enquête important pour le personnel chargé de l'application de la loi et, à ce titre, les politiques et procédures du CIPC sont mises en œuvre pour en protéger l'utilisation. Six gestionnaires devant accéder aux renseignements du CIPC ont suivi une formation de cinq heures.

## Programme d'orientation et d'intégration des employés de l'UES

D'octobre à novembre 2024, 18 nouveaux employés de l'UES ont reçu une formation complète à l'interne. Le programme a été conçu pour veiller à ce que tous les nouveaux enquêteurs possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour remplir le mandat de l'UES, qui consiste à assurer une surveillance indépendante et transparente. Le programme a porté sur des sujets juridiques et d'enquête essentiels, y compris l'autorisation législative des enquêteurs de l'UES, les procédures de demande de mandats de perquisition et le pouvoir du directeur de déposer des accusations criminelles.

## Formation obligatoire de la fonction publique de l'Ontario

Au 31 mars 2025, 91,3 % de l'ensemble du personnel de l'UES avait suivi la formation obligatoire à l'aide du Système de gestion de l'apprentissage de la fonction publique de l'Ontario (FPO).

Au nombre des sujets abordés figurent ce qui suit : Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées dans la FPO; Règlement sur les normes d'accessibilité intégrées – Normes pour l'information et les communications; Explorer les origines du racisme, Bases de la cybersécurité : Classification de l'information; Bases de la cybersécurité : Combattre les cybermenaces; Atout-Sécurité pour le personnel; Prévention de la violence en milieu de travail; Travailler ensemble : Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et la *Loi*

de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario; Politique en matière de respect en milieu de travail; et Programme de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail.

### Journées de formation de l'UES

L'UES a organisé trois séances de formation sur plusieurs jours en 2024-2025, accueillant des experts en la matière pour donner des présentations à environ 85 membres du personnel de l'UES, notamment :

- le médecin légiste en chef du Service de médecine légale de l'Ontario a donné une présentation sur les pratiques, les procédures et les normes médico-légales;
- un instructeur du Collège de police de l'Ontario a expliqué la version mise à jour du modèle ontarien d'interaction avec le public, anciennement connu sous le nom de Modèle de recours à la force de l'Ontario.
- Un procureur de la Couronne du ministère du Procureur général a parlé des rôles et des responsabilités du personnel de l'UES envers les victimes et les témoins.

### Formation sur les agressions sexuelles

En mars 2025, l'UES a accueilli la présidence du Groupe consultatif de lutte contre la violence à caractère sexuel du ministère du Procureur général de l'Ontario pour une formation à laquelle 68 membres du personnel de l'UES ont participé.

### Formation sur le Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis

En février 2025, la présidence du Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis de l'UES a donné une formation à une vingtaine de membres de l'UES afin d'assurer la compétence culturelle et la préparation opérationnelle du personnel travaillant auprès des communautés autochtones. La formation a porté sur l'intégration des services de police des Premières Nations en vertu de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers* (LSCSP). La formation a commencé par une reconnaissance du territoire et une cérémonie de purification. Les participants ont examiné le contexte historique et politique de la Nishnawbe Aski Nation et le parcours de 30 ans du Service de police Nishnawbe-Aski vers l'inclusion dans le cadre de la LSCSP. La formation portait sur les pratiques de mobilisation respectueuses, y compris les protocoles culturels, la planification logistique de l'accès aux collectivités éloignées et l'importance d'obtenir des autorisations territoriales.

### Système de gestion des dossiers Niche

Au total, 68 membres du personnel de l'UES ont reçu une formation, y compris des démonstrations interactives et des essais comprenant des examens de routine, afin de garantir une bonne maîtrise technique de l'utilisation de Niche.

# Diversité, équité et inclusion à l'UES

La diversité, l'équité et l'inclusion sont au cœur des activités de l'UES, et font partie intégrante de tous les programmes et initiatives. Une UES qui reflète les collectivités qu'elle sert, qui valorise l'équité entre ses murs et dans la prestation de services au public, et qui donne à chaque personne la possibilité de s'exprimer, est une meilleure UES.

Voici certains des efforts déployés par l'UES pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion au cours de la dernière année.

## Diversification du personnel

L'UES a poursuivi ses efforts pour créer un effectif diversifié grâce à des stratégies de recrutement ciblant les communautés multiculturelles de l'Ontario. Ces initiatives comprenaient le recours à l'ABLE (précité) et au CRD (précité) pour entrer en contact avec les candidats qualifiés au moyen de leurs réseaux et sphères d'influence. Un affichage continu des postes, sur le site Web de l'UES, a également été mis en œuvre dans le but d'attirer des candidats compétents aux postes de l'UES en dehors de concours précis.

## Le Comité de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'expérience employé

Le Comité de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'expérience employé (Comité de la DEI et de l'expérience employé) a été mis sur pied en 2021 pour officialiser l'approche de l'UES en matière de lutte contre le racisme, de diversité, d'équité et d'inclusion. Le Comité fournit un forum pour l'élaboration d'initiatives et de stratégies au sein de l'UES afin de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi qu'un meilleur environnement de travail pour son personnel. Il mène également la prestation de la formation au personnel de l'UES dans ces domaines. À titre d'exemple, en juin, en reconnaissance de la culture et de l'histoire autochtones, le Comité a organisé des discussions animées sur le documentaire en quatre parties « Thunder Bay » de Ryan McMahon. Des événements semblables ont eu lieu chaque semaine du Mois de l'histoire des Noirs, lors desquels les discussions ont porté sur la série en quatre parties « Le peuple oublié ».

## Santé mentale et participation positive du personnel

Le personnel a dirigé un certain nombre d'événements sociaux afin de promouvoir et de créer une culture organisationnelle favorable tout en célébrant la diversité, en plus d'y participer. Les employés ont eu l'occasion de discuter et d'interagir les uns avec les autres, ce qui a permis de renforcer les équipes et de contribuer à un environnement de travail plus positif.

### Collecte de données fondées sur la race

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, l'UES demande aux personnes visées par les enquêtes – tant les personnes concernées que les agents – de communiquer volontairement des renseignements personnels, tels que leur âge, leur identité autochtone, leurs antécédents culturels, leur race, leur religion ou leurs croyances spirituelles, ainsi que leur identité de genre, conformément aux exigences de l'organisme en vertu de la *Loi de 2017 contre le racisme*. La communication de ces renseignements est entièrement facultative et n'a aucune incidence sur les résultats des enquêtes de l'UES.

En octobre 2023, l'UES a publié un rapport public fondé sur les données recueillies entre septembre 2020 et octobre 2021. Le rapport complet figure sur le site Internet de l'UES l'adresse suivante : [https://www.siu.on.ca/fr/news\\_template.php?nrid=8896](https://www.siu.on.ca/fr/news_template.php?nrid=8896).

En mai 2024, l'UES a mis en œuvre des sondages auxquels on peut répondre électroniquement pour les personnes concernées et les agents impliqués afin d'améliorer l'accessibilité et les taux de réponse. Ces sondages sont accessibles au moyen d'un code QR ou d'un lien Web direct. Les sondages papier demeurent disponibles pour les personnes préférant ce format. L'UES maintient son engagement à l'égard de la collecte et de l'analyse des données fondées sur la race en tant que moyen de relever et d'éliminer les disparités raciales éventuelles dans la réalisation et les résultats de ses enquêtes.

Tous les trimestres, l'UES présente des rapports d'étape détaillés à la Direction générale de l'action contre le racisme au sein du ministère des Affaires civiques et du Multiculturalisme. Ces rapports comprennent des données sur la conformité et les taux de réponse, ainsi que des mises à jour et des améliorations des politiques et pratiques de collecte de données fondées sur la race de l'UES.

## Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis

Le Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis (PLPNIM) a été créé au début de 2006 pour répondre aux besoins et aux préoccupations uniques des personnes et communautés autochtones au sujet de la surveillance des services policiers. Le Programme consiste principalement à établir des relations entre l'UES et les communautés autochtones dans le but de faciliter les enquêtes de l'UES concernant des Autochtones ou des intérêts autochtones, ou ayant une incidence sur ces personnes ou intérêts.

Le PLPNIM est actuellement composé d'un conseiller principal de la Première Nation de Curve Lake, de deux enquêteurs principaux, de huit enquêteurs régionaux, de trois enquêteurs spécialistes des sciences judiciaires et d'un coordonnateur des services aux personnes concernées parlant l'ojobway, de la Première Nation de Couchiching.

Les responsabilités du PLPNIM sont notamment les suivantes :

- Participer à une formation de sensibilisation à la culture autochtone au moins une fois par année.
- Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une formation de sensibilisation à la culture autochtone pour l'ensemble du personnel de l'UES.
- Contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives de liaison pour les Autochtones, les organisations et les communautés autochtones, de même qu'établir et entretenir une relation professionnelle positive avec les dirigeants et les représentants des organisations et des communautés autochtones.
- Assurer le suivi des activités d'enquête et de sensibilisation afin de contribuer à la communication des statistiques.

Dans la mesure du possible, un membre du Programme dirige les enquêtes concernant les membres ou les communautés autochtones, ou y participe, afin de veiller à ce qu'elles soient menées avec respect et sensibilité.

### Adhésion du Service de police Nishnawbe-Aski à la surveillance de l'UES

En décembre 2024, les services de police autochtones au Canada ont franchi une étape historique lorsque le Service de police Nishnawbe-Aski a choisi d'adhérer à la LSCSP. Par conséquent, le Service de police Nishnawbe-Aski relève désormais du mandat de l'UES.

Le Service de police Nishnawbe-Aski est le plus grand service de police autochtone au Canada et le deuxième en Amérique du Nord. Son territoire de compétence couvre les deux tiers de la superficie de l'Ontario, et il assure des services à 34 communautés des Premières Nations dans le territoire de la Nishnawbe Aski Nation. Le Service de police Nishnawbe-Aski emploie actuellement 203 agents (60 % d'entre eux sont des Autochtones) et 30 employés civils.

En prévision de ce mandat élargi relativement au Service de police Nishnawbe-Aski, l'UES a rencontré les cadres et le personnel de commandement du Service de police Nishnawbe-Aski afin de clarifier les rôles et les responsabilités respectifs en ce qui concerne les incidents s'inscrivant dans le cadre du mandat de l'UES, ainsi que pour en discuter. À l'appui de cette transition, le PLPNIM de l'UES a lancé plusieurs initiatives visant à doter les enquêteurs de connaissances fondamentales sur les cultures et les traditions autochtones.

L'UES a également élaboré un plan logistique pour faciliter le transport du personnel vers certaines des collectivités les plus éloignées servies par le Service de police Nishnawbe-Aski, en particulier dans les cas où le transport commercial ne convient pas ou n'est pas offert en temps opportun. La nécessité d'un déploiement rapide et d'une intervention immédiate aura une incidence considérable sur les budgets de déplacement et d'hébergement de l'UES.

L'UES est en voie d'élaborer une stratégie de communication à l'appui du personnel de l'UES lorsqu'il se trouve dans des régions éloignées sur le territoire de compétence du Service de police Nishnawbe-Aski où il n'a pas accès aux services cellulaires habituels.

- Les efforts de l'UES pour préparer le bureau à enquêter sur les cas concernant des agents du Service de police Nishnawbe-Aski, et à l'éventualité que d'autres services de police autochtones choisissent d'adhérer à la surveillance civile dans les années à venir, ont été supervisés au moyen de la création d'un nouveau poste au sein de l'UES, à savoir celui de conseillère principale ou conseiller principal en développement des relations et en liaison avec les Autochtones. Le ou la titulaire de ce poste est chargé de fournir à la haute direction des services consultatifs, de soutien et d'analyse relativement aux initiatives stratégiques autochtones de l'UES, à la gestion des questions, à l'élaboration de politiques et à la mise en œuvre opérationnelle de la surveillance des services de police autochtones. Le premier candidat à ce poste est un membre de l'UES de la Première Nation de Curve Lake.

### Charge de travail

Pendant l'exercice 2024-2025, les membres du PLPNIM sont intervenus dans 11 nouveaux cas concernant des Autochtones. Depuis que le Service de police Nishnawbe-Aski a choisi d'adhérer à la LSCSP, l'UES a reçu sept cas du Service de police Nishnawbe-Aski.

## Programme de services aux personnes concernées

### Aperçu

Le Programme de services aux personnes concernées (PSPC) fait partie intégrante du travail de l'UES, offrant en temps opportun un soutien confidentiel et empreint de compassion aux personnes concernées par des incidents faisant l'objet d'une enquête, notamment les plaignants, leurs proches, les témoins civils et des membres de la collectivité

en général. Le PSPC s'engage à répondre aux besoins affectifs et concrets des personnes concernées en fournissant une vaste gamme de services, notamment :

- un soutien immédiat en cas de crise pour aider les personnes concernées à composer avec les traumatismes et la détresse à la suite d'un incident;
- un soutien affectif et une écoute active dans un environnement sans jugement;
- des renseignements sur le processus général d'enquête afin d'aider les personnes concernées à comprendre ce à quoi s'attendre;
- des services d'orientation et de défense des intérêts pour aider les personnes concernées à s'y retrouver dans des systèmes complexes, y compris les services juridiques, médicaux et sociaux;
- des services d'aiguillage vers des ressources communautaires, telles que des services de santé mentale, des services d'accompagnement des personnes en deuil, des services de soutien au logement et des services juridiques;
- des services d'aide à la planification de la sécurité et d'autres besoins concrets pouvant survenir à la suite d'un incident.

Le personnel du PSPC est disponible 24 heures sur 24 pour aider les personnes concernées. Le soutien commence dès le début de l'enquête et se poursuit tout au long du processus, voire après la fin de celui-ci, au besoin.

### Services de soutien judiciaire

Les services de soutien judiciaire du PSPC offrent une aide directe et personnalisée aux victimes dans les cas de l'UES et aux témoins de la Couronne tout au long du processus judiciaire pénal, un parcours qui peut souvent sembler accablant et où l'on a l'impression qu'il est difficile de s'y retrouver. Le soutien peut comprendre ce qui suit :

- Préparer les victimes et témoins à leur comparution devant le tribunal, notamment en leur expliquant les procédures judiciaires et ce à quoi ils doivent s'attendre.
- Accompagner les victimes et les témoins au tribunal pour leur offrir un soutien affectif.
- Fournir régulièrement de l'information sur les dates d'audience et les instances judiciaires.
- Aider les victimes et les témoins à comprendre leurs droits et leur rôle dans le système juridique.
- Coordination des dispositifs de témoignage.
- Aiguiller les victimes et les témoins vers d'autres ressources, au besoin.

### Services de programme supplémentaires

Le PSPC joue un rôle central dans l'administration de la collecte de données fondées sur la race par l'UES auprès des personnes concernées et des agents impliqués.

### Ouvrir la voie

Le PSPC est reconnu comme un chef de file mondial en matière de services de soutien, soit l'initiative la plus complète de ce type offerte par un organisme de surveillance de la police dans le monde, à la fois sur le plan de la portée et sur le plan de l'ampleur. À mesure que le Programme continue d'évoluer, il est fier de servir de référence pour des initiatives semblables dans le monde entier, tout en demeurant fermement engagé à fournir un soutien de grande qualité, tenant compte des traumatismes et axé sur la personne aux personnes touchées par des incidents faisant l'objet d'une enquête de l'UES.

### L'équipe du PSPC

L'équipe du PSPC comprend quatre coordonnateurs des services aux personnes concernées, chacun étant stratégiquement situé dans la province pour servir des régions précises : Centre/région du grand Toronto, Ouest, Nord et Est. Ce modèle régional permet aux personnes concernées de recevoir un soutien en temps opportun à l'échelle locale. En tant que fournisseur de services de première ligne, chacun des coordonnateurs possède une connaissance approfondie des services et des ressources offerts dans sa région, ce qui lui permet de fournir une aide adaptée et efficace aux personnes concernées au sein de sa collectivité.

Cet exercice a marqué une période de transition pour le PSPC, avec le départ de certains membres du personnel et l'arrivée de nouveaux membres de l'équipe. Tout au long de ces changements, le personnel a fait preuve d'une capacité d'adaptation et d'une souplesse exceptionnelles, assurant une couverture sans heurts et la continuité des services pendant la période d'intégration des nouveaux collègues.

En se tournant vers l'avenir, le Programme continuera de moderniser ses pratiques afin de fournir un soutien professionnel et adapté à la culture aux personnes de toutes les collectivités de la province.

### **Reconnaître l'excellence dans nos rangs**

*Le 13 juin 2024, la coordonnatrice des services aux personnes concernées de la Région du Centre de l'UES a reçu le Prix d'excellence Katherine Hewson pour les nouveaux professionnels 2022-2023 de la fonction publique de l'Ontario (FPO) [Prix Améthyste individuel].*

*Ce prix prestigieux récompense les nouveaux professionnels exceptionnels qui incarnent les valeurs de la FPO et qui travaillent au sein de l'organisation depuis cinq ans ou moins.*

*La cérémonie de remise des prix, qui s'est déroulée au Elgin Theatre de Toronto, a attiré de nombreuses personnes. Le chef du PSPC et 10 fiers membres de sa famille étaient présents pour assister à la remise de ce prix de reconnaissance bien mérité à la coordonnatrice.*

*L'UES est incroyablement fière d'elle, de ses contributions exceptionnelles et de son dévouement envers les personnes concernées, l'organisation et la FPO.*

Les membres de l'équipe du PSPC contribuent activement à divers comités internes de l'UES, notamment le PLPNIM, le Comité de la diversité et le groupe de travail sur la liaison. Leur participation permet de veiller à ce que les points de vue des personnes concernées soient pris en compte dans l'ensemble des opérations et initiatives de l'Unité.

Le PSPC met fortement l'accent sur l'apprentissage continu et le perfectionnement professionnel afin de veiller à ce que le personnel possède les connaissances et les compétences nécessaires pour soutenir efficacement les personnes concernées. Chaque membre du Programme participe à la formation tout au long de l'année, adaptée à ses objectifs d'apprentissage individuels, ainsi qu'à des séances de formation internes à l'intention de l'équipe du PSPC. Cette année, le personnel du PSPC a suivi collectivement 292 heures de formation.

### Établir des liens solides pour renforcer le soutien

L'établissement et le maintien de relations de collaboration solides avec le gouvernement et les organismes communautaires partenaires dans l'ensemble de l'Ontario demeurent la pierre angulaire de la réussite du PSPC. Ces partenariats ont continué à prospérer en 2024-2025, renforçant ainsi la portée et l'incidence du Programme. Le PSPC a travaillé en étroite collaboration avec des organisations clés, assurant un soutien coordonné et de grande qualité aux personnes concernées par l'UES. Voici certaines de ces organisations :

- Victim Services Alliance of Ontario
- Réseau ontarien des prestataires de services d'aide aux victimes
- Programme d'aide aux victimes et aux témoins
- Community Crisis Response Program de Toronto
- Bureau du coroner en chef et Service de médecine légale de l'Ontario

Afin de renforcer et d'officialiser la collaboration avec les fournisseurs de services aux victimes dans l'ensemble de l'Ontario, le PSPC a conclu des protocoles d'entente avec plusieurs organismes. En 2024-2025, quatre organismes supplémentaires se sont joints à ce réseau :

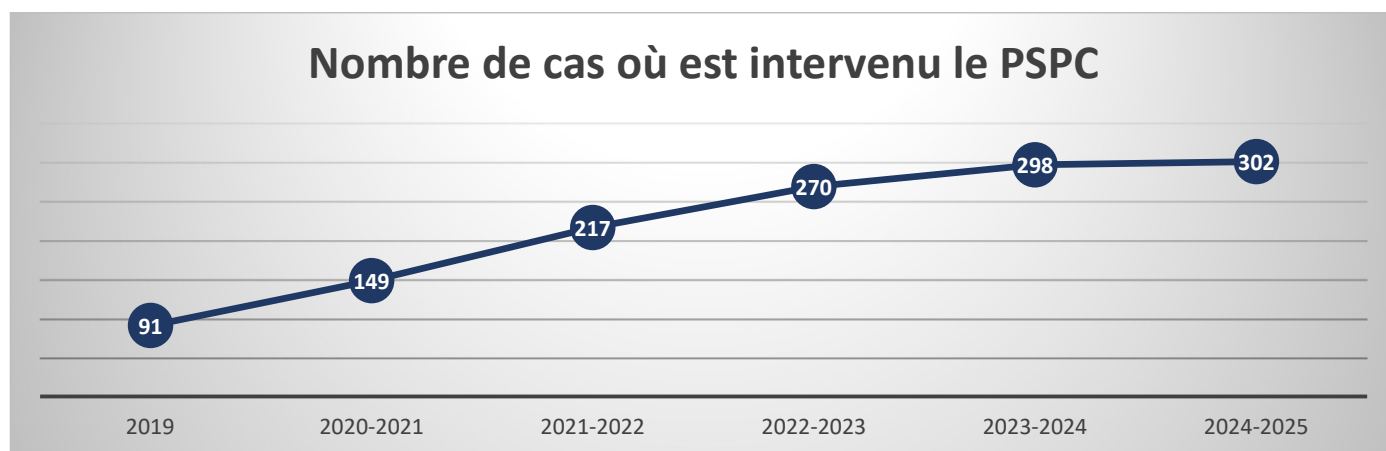
- Services aux victimes de Kingston et Frontenac
- Leeds & Grenville Victim Services
- Services aux victimes du Temiskaming et district
- Services aux victimes du district de Nipissing

Après la signature de chaque protocole d'entente, les organismes partenaires ont reçu une formation sur l'UES et le PSPC afin de garantir une compréhension commune des rôles, des responsabilités et des objectifs de collaboration énoncés dans le protocole d'entente.

Tout au long de l'exercice 2024-2025, l'équipe du PSPC a activement participé à une série d'initiatives de sensibilisation et a fourni un soutien consultatif aux organismes communautaires et partenaires, y compris la Police Review Commission de l'Alberta et l'Unité d'enquête indépendante du Manitoba.

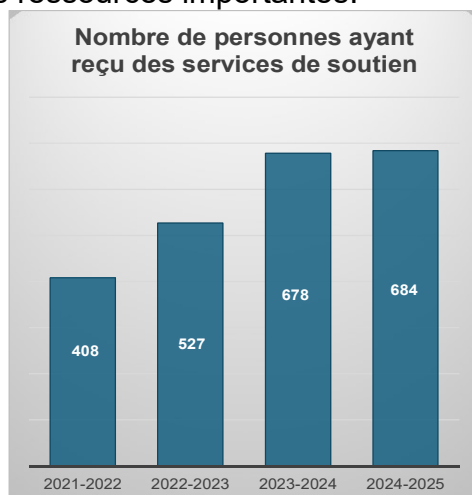
## Statistiques

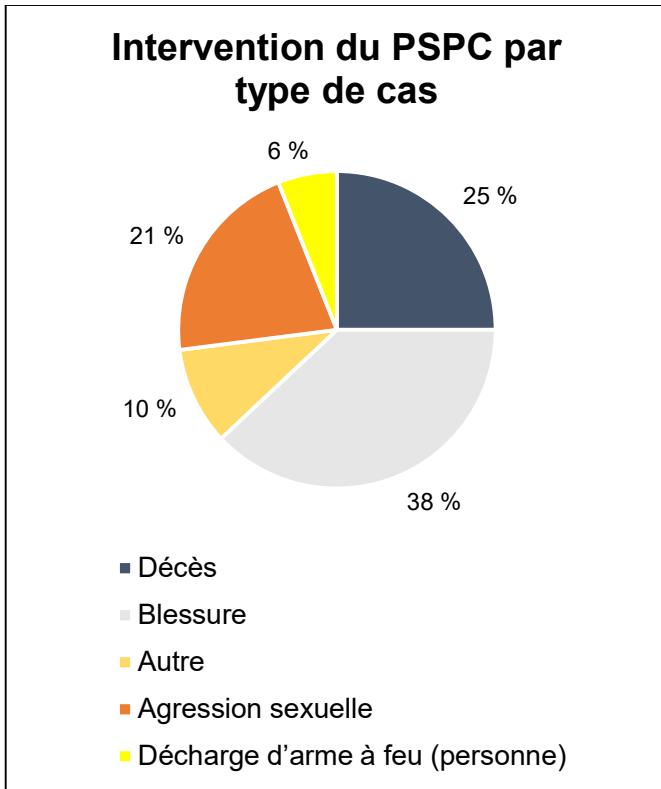
Du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025, le PSPC est intervenu dans 302 cas, dont 32 ont nécessité des services de soutien au tribunal, soit une hausse de 232 % de l'intervention annuelle dans les cas depuis le lancement du programme en 2019.



\*Certains cas sont transmis au PSPC après l'exercice où l'incident s'est produit ou le personnel du PSPC continue de fournir un soutien au-delà de l'exercice où l'enquête a été lancée. Dans chaque cas, il est possible que des services de soutien soient fournis à plus d'une personne concernée.

Le soutien du PSPC est offert dans tous les cas de décès et d'agression sexuelle de l'UES. Généralement, les besoins des personnes concernées dans ces types de cas sont complexes et nécessitent des ressources importantes.



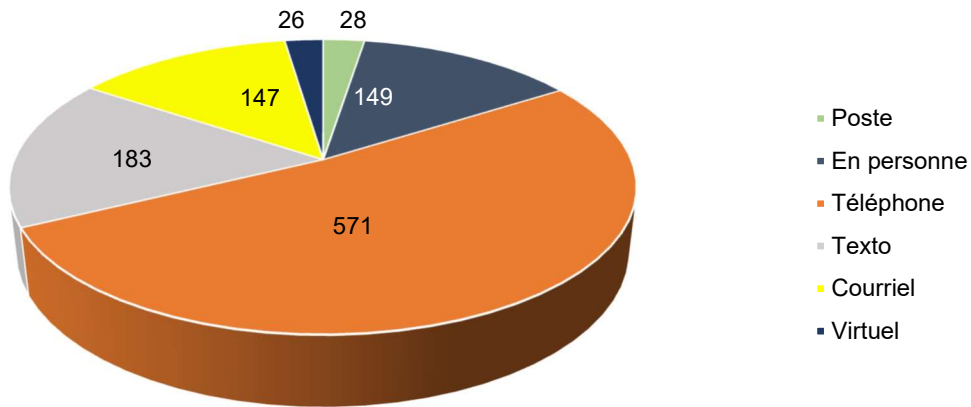


Au cours de la même période, le Programme a offert des services de soutien à un total de 684 personnes concernées, ce qui représente une hausse de 461 % du nombre de personnes servies chaque année depuis la création du PSPC.

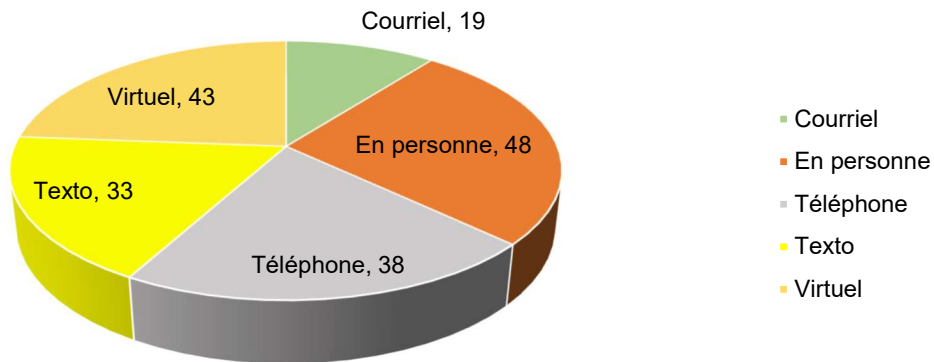
#### Types d'aide

Le PSPC a offert son soutien pour 41 avis de décès pour de proches parents et s'est rendu sur les lieux de 46 incidents pour aider les personnes concernées, y compris les témoins civils. En outre, le Programme a apporté son soutien à 57 personnes avant, pendant ou immédiatement après leur entrevue. Chaque personne concernée peut recevoir plusieurs types d'aide.

**Soutien général – Type de soutien et nombre de personnes concernées**

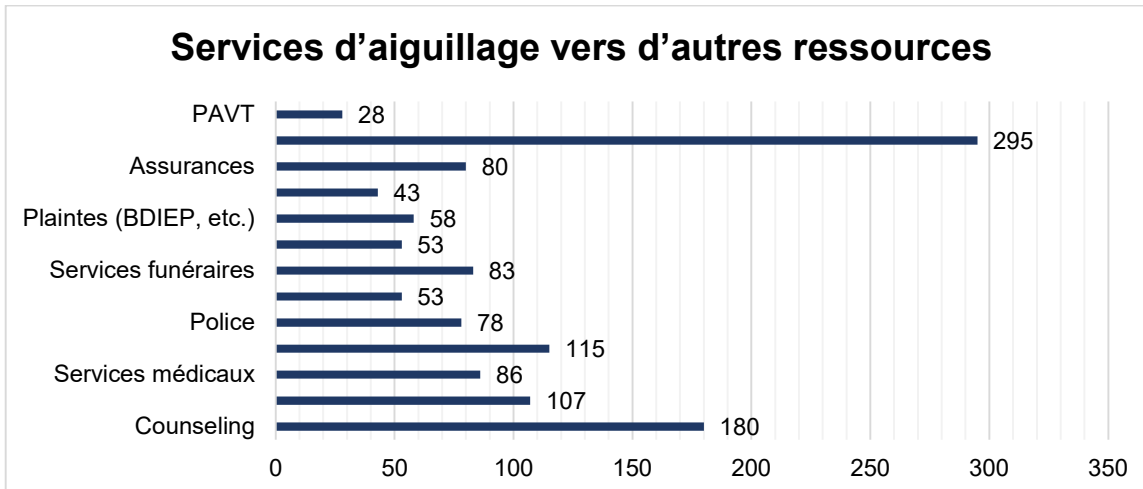
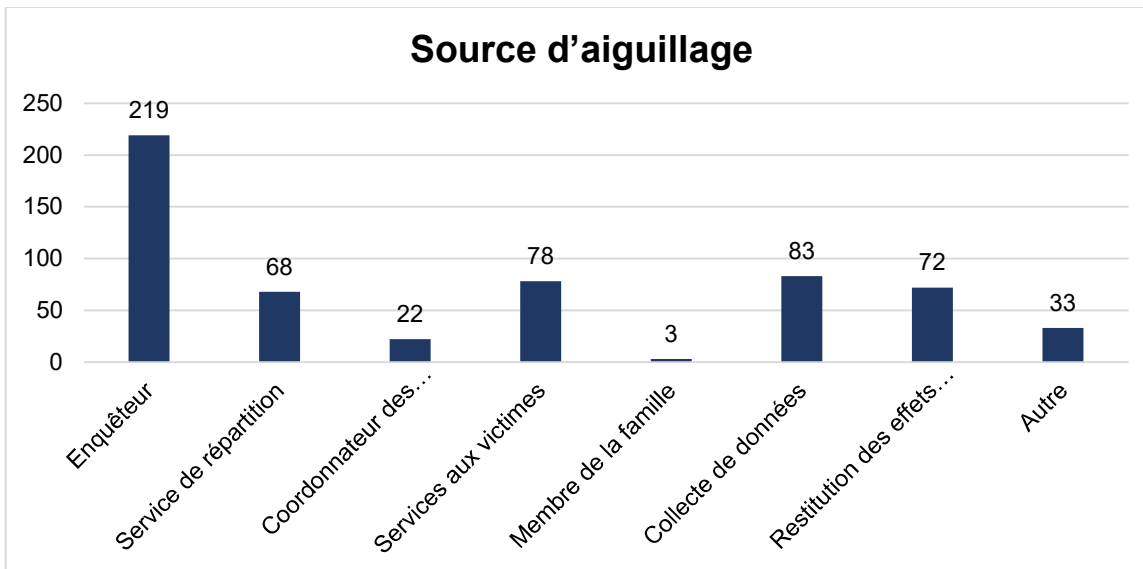


**Services de soutien au tribunal – Type de soutien et nombre de personnes concernées**



### Services d'aiguillage

Une source d'aiguillage désigne la manière dont le PSPC est intervenu auprès de la personne concernée. En 2024-2025, les enquêteurs ont aiguillé 219 personnes concernées vers le Programme. La deuxième source d'aiguillage en importance est un membre de la famille d'une personne visée par une enquête de l'UES.



Après que le coordonnateur des services aux personnes concernées a procédé à une évaluation des besoins de la personne concernée, celle-ci est aiguillée vers des organismes et organisations externes appropriés qui lui apporteront un soutien supplémentaire.

## Enquêtes

L'UES invoque son mandat lorsqu'elle est avisée d'un incident qui relève de sa compétence. L'enquête commence au moment de l'avis et comporte plusieurs mesures, dont les suivantes :

- Intervention rapide en cas d'incident
- Examen et protection de toutes les preuves matérielles
- Recherche de témoins et entrevues avec les témoins

- Consultation du coroner, au besoin
- Rédaction des rapports d'enquête aux fins d'examen et de décision par le directeur
- Examen et tests médico-légaux des lieux de l'incident

Les sciences judiciaires sont au cœur du travail de l'UES, comportant la collecte et l'analyse de preuves matérielles. L'équipe des sciences judiciaires, qui est souvent la première à intervenir, joue un rôle essentiel dans les enquêtes approfondies. Elle prend des photos, prélève des échantillons (sang, armes à feu, projectiles, douilles) et prend des mesures sur les lieux de l'incident.

### Complexité des cas

Le volume de preuves numériques a considérablement augmenté avec l'omniprésence des caméras, des téléphones mobiles et l'utilisation de caméras d'intervention par les services de police. Les fichiers numériques comprennent des fichiers audio, des images et des vidéos qui sont essentiels aux enquêtes. Le nombre de fichiers numériques reçus par l'UES est passé de 5 923 Go en 2023-2024 à 6 174 Go en 2024-2025.

### Analyse des cas

- En 2024-2025, l'UES a reçu 539 cas, soit une légère baisse de 1 % du nombre de cas par rapport au dernier exercice. Sur les 539 cas, 361 enquêtes ont été menées. Les autres cas ont été réglés au moyen d'un rapport d'enquête (précité).
- Les cas de blessures sous garde ont été les plus nombreux jamais enregistrés et représentent environ 60 % du nombre total d'enquêtes.
- Les cas de blessures causées par un véhicule constituent le deuxième type d'incident le plus souvent signalé à 11,3 %, soit 41 cas.
- Les cas de décharge d'une arme à feu contre une personne ont diminué, passant de 7,1 % du nombre total de cas de l'UES au dernier exercice à 4,1 % en 2024-2025.
- Le nombre total de cas de décès (arme à feu, garde, véhicule et autres) ayant fait l'objet d'une enquête s'élève à 42, soit 11,0 %.

### Nombre de cas et types d'incident

Types d'incident	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Blessures par arme à feu	12	12	7	14	9
Décès par arme à feu	12	11	11	10	9
Décharge d'une arme à feu	7	34	25	29	15

contre une personne					
Blessures sous garde	201	209	168	214	214
Décès sous garde	34	29	18	23	24
Blessures liées à un accident de véhicule	49	46	39	47	41
Décès liés à un accident de véhicule	8	8	4	10	5
Plaintes d'agression sexuelle	63	73	54	53	39
Autres décès	3	6	8	5	4
Autres blessures	1	2	1	0	0
Rapports d'enquête	116	146	100	146	178
<b>Total</b>	<b>506</b>	<b>576</b>	<b>435</b>	<b>551</b>	<b>539</b>
Total – à l'exclusion des rapports d'enquête	390	430	335	405	361

### Dossiers clos

Dossiers clos	2024-2025
Nombre de dossiers clos	365
Dossiers clos par note de service	73 (20,0 %)
Dossiers clos par rapport du directeur	275 (75,3 %)
Nombre moyen de jours pour clore tous les dossiers	134,6
Nombre moyen de jours pour clore un dossier par note de service	104,1
Nombre moyen de jours pour clore un dossier par rapport du directeur	131,6
Nombre de dossiers clos en 120 jours ou moins	316
Pourcentage de dossiers clos en 120 jours ou moins	86,6 %

### Dossiers ayant mené à des accusations

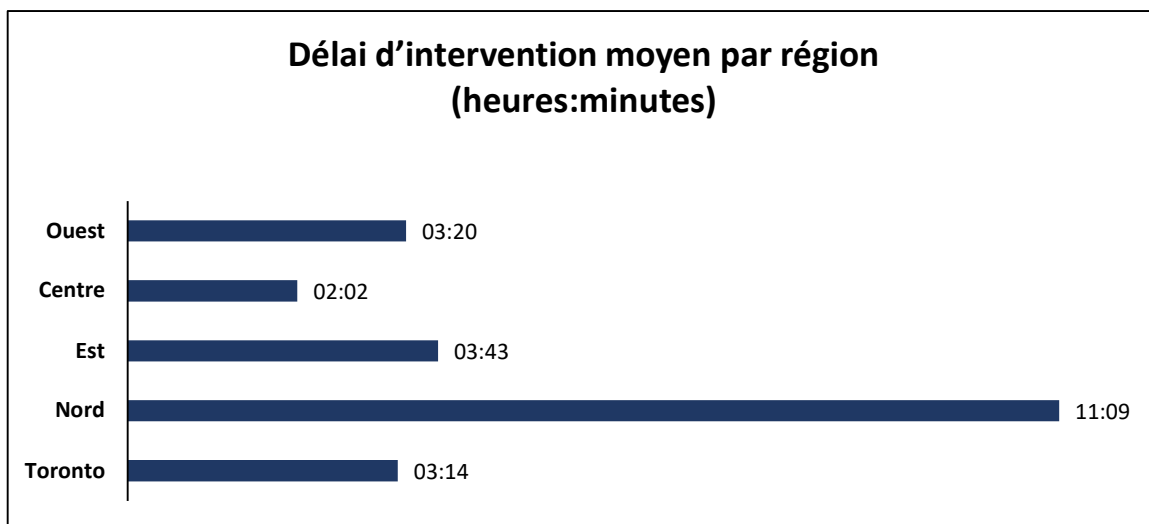
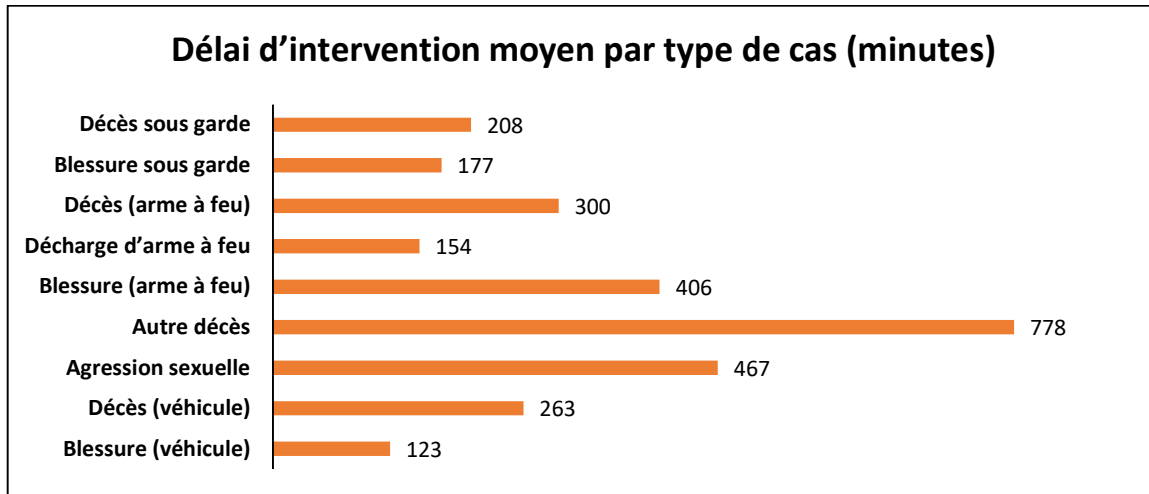
Le directeur de l'UES a fait porter des accusations criminelles dans 17 cas, contre 18 agents en tout, soit dans environ 4,7 % du nombre total de dossiers.

Dossiers clos	2024-2025
Nombre de dossiers ayant mené à des accusations criminelles	17
Nombre d'agents accusés	18

Le dépôt d'un chef d'accusation ne signifie pas que le directeur a conclu qu'un acte criminel a été commis; cela signifie seulement qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise. C'est le tribunal qui instruira les accusations et établira la culpabilité ou l'innocence des accusés.

## Enquêtes

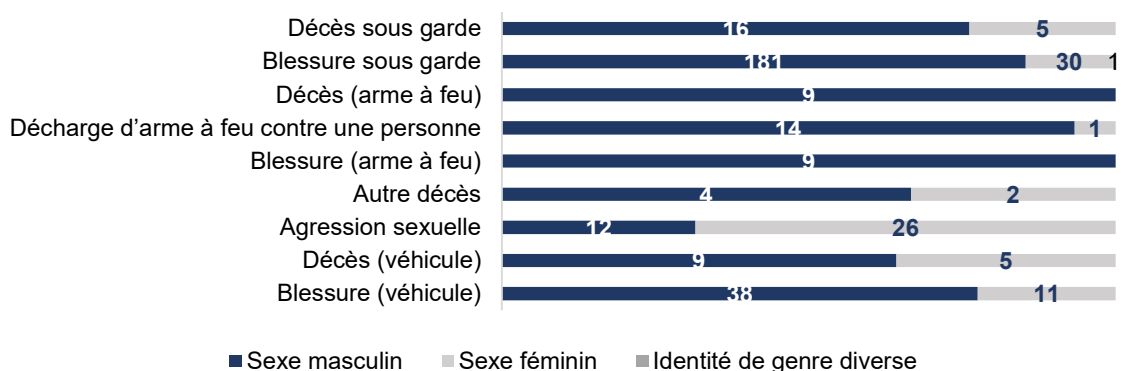
L'UES assure le suivi du délai nécessaire aux enquêteurs pour intervenir en cas d'incident nécessitant une intervention immédiate.



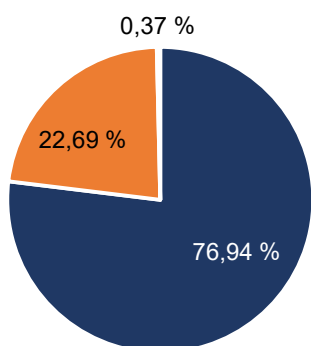
## Renseignements sur les personnes concernées

Dans ce contexte, les personnes concernées sont celles qui sont décédées, ont été grièvement blessées, ont été victimes d'agressions sexuelles ou de coups de feu dans des cas concernant la police. Il peut y avoir plus d'une personne concernée par dossier de l'UES.

### Nombre de personnes concernées de sexe masculin et de sexe féminin par type de cas

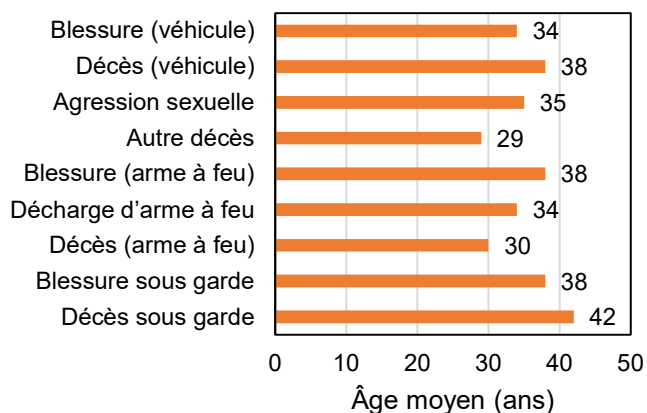


### Pourcentage de personnes concernées par sexe



■ Sexe masculin ■ Sexe féminin ■ Identité de genre diverse

### Âge moyen des personnes concernées par type de cas



## Mesures du rendement

Mesures du rendement	Objectif	Chiffres réels 2024-2025
Pourcentage de dossiers clos en 120 jours ou moins	80 %	86,6 %
Pourcentage de dossiers relatifs à des décès et à des plaintes d'agression sexuelle dans lesquels le Programme de services aux	100 %	100 %

personnes concernées de l'UES est intervenu		
Pourcentage de dossiers relatifs à des décès et à des armes à feu dans lesquels un communiqué de presse a été diffusé au début et à la fin de l'enquête	100 %	100 %

### **Nombre moyen de jours pour clore un dossier**

L'UES vise à terminer ses enquêtes dans un délai de 120 jours.

- En 2024-2025, il a fallu en moyenne 104,1 jours pour clore un dossier par note de service et 131,6 jours pour clore un dossier par un rapport du directeur. L'UES a clos 316 dossiers en 120 jours ou moins, soit 86,6 % de l'ensemble des dossiers.

### **Communiqués de presse dans tous les cas comportant un décès ou une décharge d'arme à feu**

L'Unité s'engage à publier un communiqué de presse au début de toute enquête portant sur un décès ou sur la décharge d'une arme à feu par la police, et à la fin de ces enquêtes.

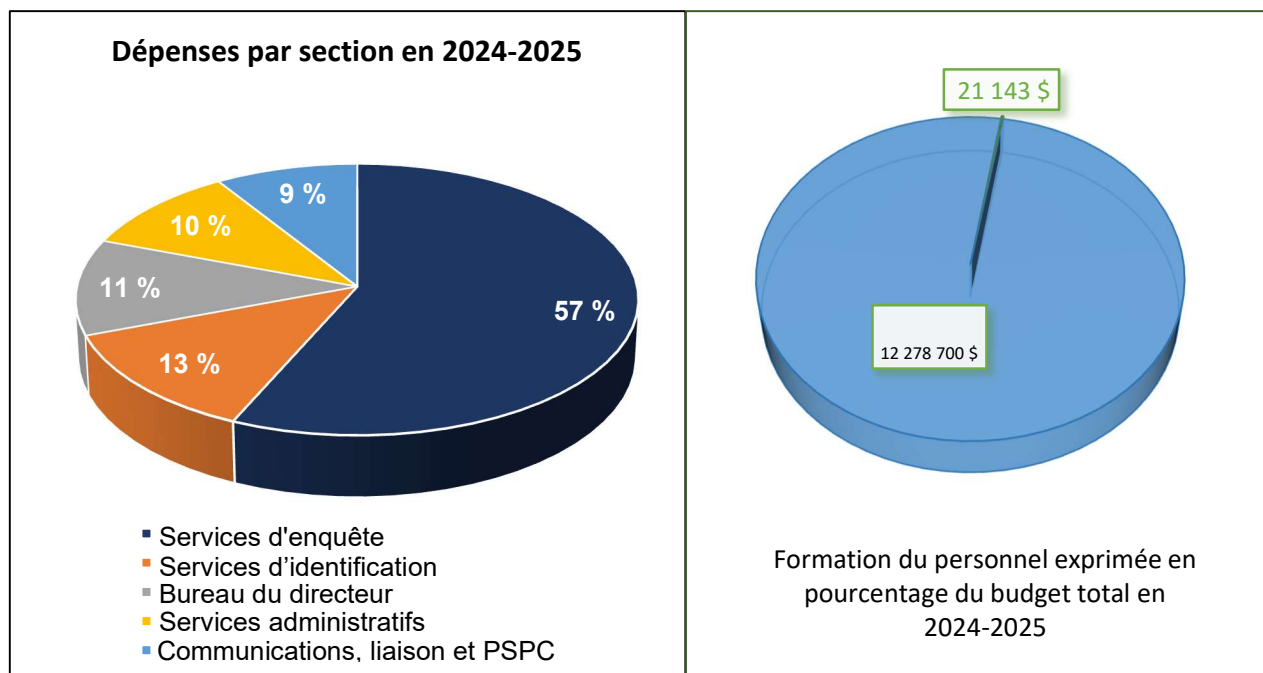
- En 2024-2025, l'Unité a pleinement atteint cet objectif de rendement.

# Données financières pour 2024-2025

## Dépenses par catégorie en 2024-2025

Pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2025, le total des dépenses s'élève à 12 201 133 \$. Environ 86 % des dépenses ont été consacrées aux traitements et salaires et aux avantages sociaux. Les enquêtes et les sciences judiciaires représentent 60 % des dépenses totales. Les dépenses de formation du personnel s'élèvent à 21 143,00 \$ (0,2 %) du budget de fin d'exercice pour l'exercice 2024-2025.

Dépenses en 2024-2025	Dépenses annuelles (000 \$)	% des dépenses
Traitements et salaires	9 297 227 \$	76,2 %
Avantages sociaux	1 308 600 \$	10,7 %
Transports et communications	521 452 \$	4,3 %
Services	900 680 \$	7,4 %
Fournitures et matériel	181 170 \$	1,5 %
Recouvrements	(7 996 \$)	(0,1 %)
<b>Dépenses annuelles totales</b>	<b>12 201 133 \$</b>	<b>100 %</b>



## Renseignements sur les dépenses du directeur de l'UES

La publication des renseignements sur les dépenses garantit que l'argent des contribuables est utilisé avec prudence et de façon responsable en mettant l'accent sur l'obligation de rendre des comptes et la transparence. La Directive sur les frais de déplacement, de repas et d'accueil exige la publication des dépenses des personnes désignées et des personnes nommées dans chaque organisme provincial. En tant qu'organisme provincial, l'UES est tenue de publier le rapport de dépenses du directeur. Pour l'exercice 2024-2025, les dépenses du directeur s'élèvent à 3 522,02 \$.

Rémunération annuelle totale		
Personne nommée	Rémunération annuelle totale	Taux de rémunération journalier
Joseph Martino, directeur	235 000 \$	S.O.

## Organigramme de l'UES

### Le bureau

Les enquêtes sont au cœur du bureau, lequel est appuyé par les services juridiques, les médias et la communication, le Programme de services aux personnes concernées et l'administration. L'Unité des services opérationnels est responsable de toutes les fonctions non liées aux enquêtes au sein de l'UES. Ces fonctions comprennent notamment des services généraux tels que la planification stratégique, les finances et le contrôle, la technologie de l'information, les ressources humaines, les installations, la formation et la gestion des dossiers.

