Unité des enquêtes spéciales

Rapport annuel

2025-2026

Table des matières

Table des matières 2
Message du directeur de l'Unité des enquêtes spéciales 3
Reconnaissance du territoire 5
Terminologie 6
L'Unité : son rôle 8
Vision, mission et priorités 9
Mobilisation et sensibilisation du public 10
Investir dans la jeunesse et préparer l'avenir 15
Communications 17
Amélioration continue 20
Formation 22
Diversité, équité et inclusion à l'UES 23
Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis, et relation de l'UES avec les communautés autochtones 25
Programme de services aux personnes concernées 28
Enquêtes 33
Mesures du rendement 38
Données financières 39
Organigramme de l'UES 41

Message du directeur de l'Unité des enquêtes spéciales

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel 2025-2026 de l'Unité des enquêtes spéciales (UES).

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 son site Web.

Le public doit savoir que le seuil de la criminalité est élevé. Ainsi, même lorsqu'un agent a commis une erreur, voire une faute professionnelle, aucune accusation n'est portée à moins que le comportement en question n'atteigne le niveau d'un crime potentiel. Cela ne signifie pas pour autant que les agents ne sont pas tenus responsables de leurs actions : il existe en Ontario d'autres organismes chargés d'enquêter sur des formes moins graves de comportements inappropriés, comme l'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre (APFO). En effet, en vertu de la *Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales*, qui régit l'UES, cette dernière a l'obligation de transmettre ces dossiers à l'APFO aux fins d'examen.

Le personnel de tous les échelons de l'UES s'est montré remarquable tout au long de l'année, malgré la pression constante de la charge de travail et l'élargissement du mandat de l'Unité, qui s'étend désormais au Service de police Nishnawbe-Aski. Grâce aux efforts soutenus de ses effectifs, l'UES a terminé l'année avec des améliorations notables de ses indicateurs de rendement clés, notamment la durée moyenne de traitement des dossiers et le pourcentage de dossiers clos en 120 jours ou moins (soit 94 %, par rapport à 87 % l'année précédente).

J'espère que vous conviendrez comme moi, après votre lecture du présent rapport, que l'UES a connu une année productive et fructueuse au service de la population ontarienne. Malgré les contraintes budgétaires, elle a trouvé des moyens d'investir dans son personnel et ses programmes afin de garantir que ses enquêtes sur la conduite de la police dans les affaires graves soient menées avec le plus grand professionnalisme. Je tiens à remercier tous ses membres pour leur engagement sans faille à l'égard de sa mission.

Veuillez agréer l’expression de mes sentiments les meilleurs.



Joseph Martino, directeur

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.

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.

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 la directrice ou le directeur, qui ne peut pas être une ancienne agente ou un ancien agent de police. La directrice ou le directeur supervise toutes les activités de l'UES. Elle ou il peut être nommé pour un maximum de deux mandats de cinq ans par décret en conseil.

Agent impliqué

L'agent impliqué est une agente ou un agent 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 une agente ou un agent 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. Ce rapport 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 :

- Blessure entraînant l'admission à l'hôpital
- Fracture du crâne, d'un membre, d'une côte ou d'une vertèbre
- Brûlures sur une grande partie du corps
- Perte d'une partie du corps
- 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 de son mandat 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’UES 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 constables 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. Elle enquête sur les incidents où des agents étant intervenus sont mis en cause dans l’un des incidents 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 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 lui.

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

VISION
To nurture the trust and confidence of all Ontarians in the independent civilian oversight of police across the province.

MISSION
To serve the public by holding Ontario's police accountable through independent and transparent criminal investigations into the most serious police-civilian incidents.

To build a modern workplace that delivers high quality investigations and services for the public and affected persons.

PRIORITIES

Excellence in Investigations | *Ensure high quality investigations*

Priority 1-A | Develop a robust, in-house training program focused on building investigative skills and a culture of teamwork (Complete by year 2)

Priority 1-B | Provide investigative staff with the most up-to-date technology and equipment (with the associated training) to assist in completing high quality investigations (Complete by year 2)

Priority 1-C | Conduct a review to improve investigative processes to be more effective and efficient in achieving the legislated 120-day timeline (Complete by year 2)

Proactive Police Oversight | *Maximize the SIU's ability to be strategic and responsive*

Priority 2-A | Create processes and tools to support the collection, analysis and reporting of race-based data (Complete by year 1)

Priority 2-B | Build a comprehensive data inventory to support identifying and reporting on trends in policing (Complete by year 3)

Priority 2-C | Create processes to continuously support the identification and reporting of best practices on independent civilian oversight within the organization and beyond (Complete by year 3)

Greater Public Transparency | *Ensure the SIU is as open with the public as possible*

Priority 3-A | Create a new communications plan to enhance information flow with the public and other stakeholders throughout the investigative process (Complete by year 3)

Priority 3-B | Establish new and diverse ways to engage the public through a revised outreach program (Complete by year 3)

Priority 3-C | Expand the Director's Resource Committee beyond the Greater Toronto Area to establish meaningful connections with communities that have regionally diverse experiences/perspectives (Complete by year 3)

Priority 3-D | Develop and publicly report on more performance measures to demonstrate commitment to accountability (Complete by year 3)

Modernizing the SIU | *Foster a modern, skilled, diverse, and inclusive workplace*

Priority 4-A | Develop and implement a strategy for recruitment and retention of staff to minimize turnover and contribute to the SIU's stability (Complete by year 3)

Priority 4-B | Develop and implement a new human capital plan to meet future talent management needs (Complete by year 5)

Priority 4-C | Develop and implement a new diversity plan, in conjunction with the human capital plan, that enables the organization to reflect the diversity of Ontarians (Complete by year 5)

Priority 4-D | Provide staff with modern IT infrastructure, technology and tools to support their work (Complete by year 5)

Mobilisation et sensibilisation du public

La mobilisation et la sensibilisation du public sont essentielles pour faire connaître à la collectivité le mandat de l'UES, garder celle-ci à l'écoute de la population et renforcer la confiance dans la surveillance civile indépendante.

Comité-ressource du directeur

Le Comité-ressource du directeur constitue un forum de dialogue, de rétroaction et d'apprentissage éclairé par les communautés. Il rassemble des organismes et des représentantes et représentants communautaires afin qu'ils discutent de leurs intérêts communs en matière de surveillance policière. Le 27 mai 2025, le Comité-ressource a tenu sa réunion du printemps. Les discussions ont porté sur le mandat élargi de l'UES, notamment l'ajout du Service de police Nishnawbe-Aski, ainsi que sur son historique, son mandat, sa structure et ses pouvoirs d'enquête.

La réunion d'automne a eu lieu le 7 octobre 2025, au siège de l'UES. Les membres ont visité les installations, y compris l'unité de commandement mobile et le laboratoire d'identification médicolégale, et ont rencontré des représentants des équipes juridique, administrative et d'enquête, du Programme de services aux personnes concernées et du Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis. En ouvrant ses portes et en présentant l'étendue de ses activités, l'UES a renforcé la transparence et permis au public de découvrir comment se déroulent concrètement les enquêtes indépendantes.

Une liste des membres actuels du Comité-ressource du directeur se trouve sur la page https://www.siu.on.ca/en/drc.php.

Police Association of Ontario

Le 29 mai 2025, le directeur a assisté au congrès annuel de la Police Association of Ontario, où il a participé à une table ronde sur la surveillance des services de police dans la province avec l'inspecteur général des services policiers de l'Ontario et le directeur de l'APFO. Ce fut l'occasion d'échanger directement avec des représentants des services de police et de clarifier les rôles respectifs des organismes de surveillance de l'Ontario.

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

Du 2 au 4 juin 2025, le directeur a pris part à la conférence annuelle de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre, à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. L'Association est un organisme sans but lucratif formé de personnes et

d'organismes assurant la surveillance des agents de police au Canada. Le directeur a participé à une table ronde sur les pratiques policières fondées sur des données probantes et la surveillance des services policiers, apportant ainsi le point de vue de l'Ontario aux discussions nationales sur le renforcement de la responsabilisation.

Université de Toronto – Département de criminologie

Le 2 juin 2025, à l'invitation du Département de criminologie de l'Université de Toronto, le directeur a participé au Knowledge Transfer Symposium ainsi qu'à des discussions sur répercussions des preuves vidéo sur les enquêtes indépendantes concernant le recours à la force par la police.

Global Television Network – Crime Beat

Le 24 juin 2025, le directeur a été interviewé dans le cadre de la série *Crime Beat* du Global Television Network : il est apparu dans l'épisode 2 de la saison 7, intitulé « A Knock at the Door ». Il a répondu à des questions sur le rôle de l'UES dans une enquête sur un décès survenu en 2022 dans la région de York.

CHIN Radio TV Multicultural Broadcast Company

L'UES a continué d'améliorer l'accessibilité et la portée de ses initiatives de sensibilisation du public grâce à une collaboration avec des médias multilingues. Pendant la dernière année, le directeur a participé à des émissions de CHIN Radio en portugais, en bengali et en hindi.

Il a discuté, entre autres, du mandat de l'organisme, du déroulement des enquêtes et de l'importance des différentes formes de preuves pour établir un compte rendu précis des interactions entre la police et la population. Ces émissions ont été diffusées à plus de 835 000 personnes.

Séance annuelle de liaison entre la Police provinciale de l'Ontario et l'UES

Le 4 septembre 2025, le directeur a été invité au siège de la Police provinciale de l'Ontario, à Orillia, pour parler aux agents de liaison avec l'UES de leurs responsabilités communes en vertu de la *Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales*.

Ombudsman Ontario

Le 9 septembre 2025, l'UES a été invitée au siège du Bureau de l'Ombudsman de l'Ontario, à Toronto, pour prendre la parole lors d'une activité de formation. Les collaborations avec d'autres organismes de surveillance favorisent l'amélioration continue, car elles créent des

occasions de mettre en commun l'expertise, de renforcer les relations et de promouvoir une culture globale de responsabilisation et de service public.

Assemblée annuelle de l'Association de la Police provinciale de l'Ontario

Le 21 octobre 2025, le directeur de l'UES a assisté à l'assemblée annuelle de l'Association de la Police provinciale de l'Ontario, au Village Conference Centre de Blue Mountain, où il a fait un compte rendu des activités de la dernière année.

Réunion annuelle de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada

Le 22 octobre 2025, le directeur a assisté à la réunion annuelle de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la Gendarmerie royale du Canada, à Ottawa, qui a rassemblé les dirigeants de tous les organismes de surveillance civile de la police au pays. Cet événement est chaque année une occasion unique pour les organismes d'échanger des idées sur les pratiques exemplaires en matière d'enquête sur les plaintes contre la police et les incidents graves impliquant la police.

50e anniversaire d'Ombudsman Ontario

Le 23 octobre 2025, le directeur a participé à l'événement soulignant le 50e anniversaire d'Ombudsman Ontario, où il a prononcé une allocution sur l'histoire de l'Ombudsman et l'important travail qu'il accomplit.

Gala de l'Association of Black Law Enforcers

Le 1er novembre 2025, l'UES a assisté au gala annuel de remise de bourses d'études et de prix de l'Association of Black Law Enforcers, dans l'Automotive Building de l'Exhibition Place. L'Association amplifie la voix des agents des forces de l'ordre noirs de toute la province et souligne les contributions des communautés noires aux services policiers. Cet événement est chaque année un incontournable dans les activités de sensibilisation de l'UES.

Événement sur les normes professionnelles de l'Association des chefs de police de l'Ontario

Le 25 novembre 2025, le directeur a participé à la réunion de l'Association des chefs de police de l'Ontario, à Niagara Falls. Aux côtés de représentants d'autres organismes de surveillance, il a prononcé une allocution sur les relations entre ces organismes dans le cadre de la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers,* qui est encore relativement récente.

Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres

Le 15 janvier 2026, le Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis de l'UES a organisé une présentation virtuelle, intitulée « Understanding the SIU » (Comprendre l'UES), pour les membres de l'Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres. Le personnel a résumé l'histoire de l'organisme, le processus allant de la réception d'un signalement à l'intervention ainsi que les procédures d'enquête prévues par la *Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales*. Des dossiers des quatre coins de la province ont été mis en lumière afin de fournir des exemples pertinents sur le plan régional et de donner un aperçu du travail de l'UES.

Salon des carrières en justice du Lakeshore Campus de la Humber Polytechnic

Le 26 janvier 2026, l'UES s'est rendue au salon des carrières en justice du Lakeshore Campus de la Humber Polytechnic, organisé par le Work-Integrated Learning Centre de la Faculty of Social and Community Services. Étaient présents des étudiants inscrits aux programmes sur les fondements des services policiers, la protection, la sécurité et l'enquête, la justice pénale et les services communautaires et juridiques. La participation à des salons de l'emploi postsecondaires contribue à faire connaître l'UES auprès des étudiants qui se destinent à une carrière en justice ou en sécurité publique, tout en appuyant l'objectif global de sensibilisation de l'Unité, qui consiste à tisser des liens éclairés avec les collectivités de tout l'Ontario.

Statistiques globales du Programme de liaison

Bien que le nombre total d'événements ait diminué en 2025-2026, leur portée estimée a considérablement augmenté. Cette croissance découle d'une réorientation délibérée vers des initiatives à forte incidence, comme les émissions de radio multilingues, les événements communautaires d'envergure et les salons de l'emploi.

Catégorie d'événement	2024-2025		2025-2026	
	Nombre d'événements	Nombre de participants	Nombre d'événements	Nombre de participants
Salon de l'emploi	1	300	3	1 300
Événement communautaire	3	457	3	50 014
Services médicolégaux et d'urgence	15	776	6	279
Gouvernement/organisme	-	-	3	187

Organisme/événement autochtone	4	2 485	2	29
Présentation étudiante	21	1 046	5	253
Radio/médias	-	-	3	835 000
Services d'aide aux victimes et services sociaux	13	146	-	-
Total	**57**	**5 210**	**25**	**887 062**

Investir dans la jeunesse et préparer l'avenir

En investissant dans la jeunesse, nous aidons à assurer l'avenir de la fonction publique, de la responsabilisation et de la surveillance civile.

Programmes étudiants

L'UES propose tout au long de l'année une série d'occasions d'éducation coopérative et de stages étudiants afin d'offrir une expérience pratique à des jeunes dans leur domaine d'études. Voici quelques exemples des compétences acquises et des expériences vécues par les étudiants pendant leurs stages :

- Aide à la préparation des assemblées générales de l'UES (organisation du matériel de présentation et aide pour les communications et le déroulement en direct)
- Soutien administratif aux programmes de formation (coordination des horaires, préparation du matériel, suivi des présences et aide pour les communications)
- Réalisation de recherches et d'analyses de données tirées des dossiers, et synthèse des constats

En 2025-2026, l'UES a accueilli deux étudiants dans le cadre du programme Perspectives d'emplois d'été.

Témoignage d'une stagiaire d'été de l'UES
« Mon passage à l'UES a été une expérience extraordinaire qui m'a permis de m'épanouir dans ma vie tant personnelle que professionnelle. On m'a confié diverses responsabilités motivantes, comme la relecture des rapports d'enquête et des rapports du directeur, la coordination de la traduction française des rapports, la mise à jour des listes de dossiers et l'envoi de lettres. Ces tâches m'ont beaucoup intéressée, car elles m'ont permis de voir de mes propres yeux le déroulement du processus d'enquête et le niveau de rigueur, de professionnalisme et de responsabilité investi dans la gestion des dossiers, du début à la fin. J'ai pu côtoyer de nombreuses personnes formidables qui ont toujours pris le temps de me parler de leur rôle et de leur travail à l'UES. Ça m'a été à la fois très utile et instructif, car ça m'a permis de découvrir des orientations professionnelles potentielles et m'a aidée à mieux cerner mes intérêts. Il était également très clair que les gens se souciaient réellement de mon expérience et de mes objectifs et qu'ils voulaient que je réussisse. C'était ma première expérience dans un milieu professionnel, et j'y ai acquis de nombreuses compétences utiles, comme un plus grand souci du détail et de meilleures capacités d'analyse, qui m'ont beaucoup aidée pendant l'année scolaire suivante. Mon expérience à l'UES m'a apporté une multitude d'enseignements positifs, et je garde un bon souvenir du temps que j'y ai passé en tant que stagiaire d'été. » ***– Emma***

Journée Invitons nos jeunes au travail

Le 5 novembre 2025, l'UES a tenu sa journée annuelle Invitons nos jeunes au travail : elle a accueilli dans ses bureaux 22 élèves du Kipling Collegiate Institute et d'autres écoles de la région de Peel.

Au programme : une séance d'apprentissage interactif sur le mandat de l'Unité, une visite des lieux et des discussions avec des membres du personnel occupant diverses fonctions. Le Service de police régional de Peel était également présent; ses agents ont parlé des carrières dans les forces de l'ordre avec les élèves et ont participé à une simulation d'enquête.

Communications

Communication avec le public et les médias

Il est d'une importance cruciale de fournir au public des renseignements exacts et en temps opportun sur les dossiers d'enquête. 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 1er avril 2025 et le 31 mars 2026, l'UES a reçu plus de 1 186 demandes de renseignements du public par courriel, téléphone et message texte. Ce niveau d'activité témoigne de l'intérêt constant du public et des médias à l'égard du travail de l'Unité ainsi que de l'importance de garder un modèle de communication réactif, fiable et accessible en tout temps.

Dans les dossiers qui attirent considérablement l'attention du public, un porte-parole se rendra sur les lieux, dans la mesure du possible, pour fournir des renseignements directement aux médias. En 2025-2026, cela s'est produit à 14 reprises. En ce qui concerne les incidents qui surviennent à de grandes distances de son siège, l'UES communique avec les médias par téléphone, par courriel ou au moyen de plateformes virtuelles comme FaceTime ou Zoom.

Voici certains des moyens qu'utilise l'UES pour transmettre des renseignements sur ses enquêtes :

- **Tableau de l'état d'avancement des dossiers de l'UES :** Afin d'informer le public de l'évolution de ses enquêtes, l'UES tient à jour un tableau de l'état d'avancement des dossiers en ligne. Cet outil permet de chercher des enquêtes par numéro de cas, service de police, année, statut et type d'incident (accessible au https://siu.on.ca/fr/case_status.php).

- **Nombre total de cas :** L'UES publie une ventilation de ses dossiers par type d'incident, ce qui donne au public une meilleure idée du nombre de cas signalés à l'organisme ainsi que de leur nature (accessible au https://siu.on.ca/fr/report_occurrences.php).

- **Rapports du directeur :** 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 ses communiqués de presse sur son compte X (https://x.com/SIUOntario).

- **Abonnement aux communiqués de presse :** Le public peut s'inscrire, sur le site Web de l'UES, pour recevoir une alerte par courriel lorsqu'un communiqué de presse est publié; il s'agit d'un autre moyen pratique de se tenir au courant du travail de l'Unité (accessible au https://www.siu.on.ca/fr/news_subscription.php).

Les membres des médias peuvent communiquer avec l'équipe de l'UES chargée des relations avec les médias à siu.media@ontario.ca.

Compte X

Au cours du dernier exercice, le compte X de l'UES a accumulé plus de 26 200 abonnés. Durant cette période, ses publications ont été vues plus de 554 000 fois, avec un taux d'engagement moyen de 8,5 %.

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. Le cadre législatif qui régit les activités de l'UES fait en sorte qu'il doit 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 nuise pas 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. C'est généralement le cas lorsqu'une enquête est lancée, qu'il y a des faits nouveaux importants ou qu'une affaire est close, 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

En 2025-2026, l'UES a publié en moyenne 21 communiqués de presse par mois, soit un total de 255 communiqués (en anglais et en français).

Voici les types de communiqués de presse publiés :

- **119 communiqués sur des rapports du directeur**, publiés lorsqu'une enquête est conclue sans accusation criminelle.

- **43 communiqués sur des dossiers clos par note de service**, publiés 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 alors fin à l'enquête et publie une note de service décrivant les motifs de la décision, sans prendre de 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.
- **7 communiqués de mise à jour sur des dossiers**, publiés pour faire le point sur la progression d'une enquête pendant son déroulement, lorsque nécessaire.
- **77 communiqués initiaux**, publiés au début de l'enquête 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.
- **3 communiqués sur des accusations portées**, publiés lorsque le directeur conclut qu'il y a des motifs raisonnables de porter des accusations criminelles contre un agent de police. Ces communiqués comprennent aussi le nom de l'agent, la ou les accusations et la date de l'audience devant le tribunal.
- **7 communiqués de presse sur d'autres sujets.**

Demandes de renseignements du public et formulaire de communication

Outre les demandes de renseignements des médias, l'UES a reçu plus de 1 300 messages au moyen du formulaire de communication sur son site Web et de sa boîte de réception générale. Ces messages concernaient des témoignages, des éléments de preuve audio et vidéo, des demandes de renseignements du grand public, des demandes de services de liaison, la correspondance juridique, la rétroaction du public, des avis de blessures, des demandes de renseignements sur les carrières et des demandes de stages étudiants.

Amélioration continue

En 2025-2026, l'UES a continué de renforcer son fonctionnement interne grâce à des initiatives visant à améliorer l'efficience, l'uniformité et l'efficacité organisationnelle. Elle a axé ses efforts sur la simplification des flux de travail, la réduction au minimum du travail en double, l'intégration de solutions numériques modernes et la recherche de possibilités d'automatisation des tâches courantes afin de mieux mettre à profit le temps du personnel et d'optimiser la productivité. Ces améliorations ont été rendues possibles grâce à des investissements continus dans la formation et le perfectionnement, qui ont permis de bien outiller le personnel pour qu'il puisse s'adapter à l'évolution des exigences opérationnelles.

Programme d'orientation et d'intégration du personnel

L'UES a revu son programme d'intégration afin de s'assurer que les nouveaux enquêteurs commencent leur carrière du bon pied.

Le programme actualisé est plus complet, et structuré par thèmes; ses modules sont clairement définis, et les descriptions de cours couvrent les compétences attendues d'un enquêteur en surveillance civile (lois, pratiques exemplaires d'enquête, déontologie, etc.). Une évaluation des connaissances a également été ajoutée à la fin de la formation afin d'évaluer les acquis et de consolider la compréhension.

Mise à jour des politiques opérationnelles

L'UES a mis à jour ses politiques opérationnelles pour clarifier les directives sur tous les aspects de ses activités.

Modernisation technologique

L'UES a continué de faire progresser ses priorités de modernisation technologique en améliorant les outils à la disposition des enquêteurs et du personnel. Son Système de gestion des preuves numériques (GPN) a été amélioré par l'ajout d'une application mobile, Axon, qui permet aux enquêteurs de consulter, de gérer et de téléverser de manière sécuritaire des preuves numériques lorsqu'ils sont sur le terrain.

Compte tenu du volume de preuves numériques que reçoit et examine l'UES, cette amélioration permet d'accéder plus rapidement aux dossiers et d'accroître l'efficacité des processus d'enquête.

Planification et perfectionnement efficaces de l'effectif

L'UES a également commencé à revoir son modèle d'effectif dans le cadre de ses efforts à long terme visant à stabiliser les niveaux de dotation et à favoriser une affectation efficace

des ressources. Elle a d’abord mené un examen des compétences et une analyse de différentes approches de dotation, travail qui a abouti à l’approbation interne d’un projet pilote ayant pour but de créer deux postes d’enquêteur à temps partiel avec un horaire fixe.

Formation

L'apprentissage continu et le perfectionnement professionnel de son personnel sont importants pour l'UES. En 2025-2026, elle a mis en œuvre et appuyé des activités de formation qui ont renforcé les compétences médicolégales, juridiques, administratives, d'enquête et de prestation de services à l'échelle de l'organisation.

Enquêtes : enquêtes criminelles, identification médicolégale et santé mentale

En 2025-2026, des 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 diverses formations externes offertes par des organisations telles que le Collège de police de l'Ontario, le Réseau canadien du savoir policier et la Canadian Association of Technical Accident Investigators and Reconstructionists. Ces cours ont permis de renforcer les compétences d'enquête fondamentales et l'expertise technique dans des domaines tels que les témoignages devant les tribunaux, les enquêtes criminelles, l'identification médicolégale, les mandats de perquisition, la reconstitution d'accidents et les dossiers spécialisés.

Outre les cours officiels, le personnel de l'UES a participé à un large éventail de séances internes et spécialisées visant à améliorer la qualité des enquêtes, à approfondir les connaissances juridiques et médicolégales, et à favoriser un jugement opérationnel éclairé. Ces formations portaient entre autres sur les pratiques médicolégales, les interventions canines, la désescalade et la connaissance de la situation, les enjeux liés aux enquêtes, les autorisations judiciaires et la rédaction de rapports.

Aspects juridiques, accessibilité et excellence du service

Les formations dispensées en 2025-2026 comprenaient des modules sur les services en français et des modules destinés à l'ensemble de la fonction publique de l'Ontario à propos de l'accessibilité, du service à la clientèle et des obligations globales de la fonction publique.

Technologie et outils d'enquête modernes

En 2025-2026, les responsables des services d'identification médicolégale ont formé les enquêteurs spécialistes des sciences judiciaires sur l'utilisation du scanner laser Leica RTC360, plus précisément sur le traitement et l'analyse des données 3D des lieux des incidents pour permettre la collecte de preuves, la reconstitution numérique, la présentation devant les tribunaux et l'examen des enquêtes.

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 ses programmes et initiatives. Une UES qui reflète les collectivités qu'elle sert, qui valorise l'équité à l'interne et dans la prestation de services au public, et qui donne à chaque personne la possibilité de s'exprimer est une meilleure UES.

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'Association of Black Law Enforcers et au Comité-ressource du directeur pour entrer en contact avec des candidats qualifiés au moyen de leurs réseaux et sphères d'influence. Une offre d'emploi permanente a également été publiée sur le site Web dans le but d'attirer des candidats compétents aux postes de l'UES en dehors de concours précis.

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 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. Il 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 dirige aussi l'offre de la formation au personnel dans ces domaines.

En juin 2025, en reconnaissance de la culture et de l'histoire autochtones, le Comité a organisé des discussions animées sur quatre documentaires :

- *'Cottagers & Indians' Fight Over Wild Rice and Water Rights* (2020)
- *Canadian Mounties Shot a Bunch of Inuit Sled Dogs* (2024)
- *Metis Residential School Survivors* (2021)
- *Doctrine of Discovery: Stolen Lands, Strong Hearts* (2019)

Le Comité a aidé l'UES à souligner le Mois de la fierté en organisant une discussion animée sur le documentaire *The Fruit Machine* (2018).

En février 2026, pour souligner la culture et l'histoire des Noirs, le Comité a organisé des discussions animées sur quatre épisodes de l'émission *Black Life: Untold Stories* de CBC :

- « Northern Beats »
- « Migrations »
- « Creation Insists »
- « Claiming Space »

Le 19 février 2026, l’UES a souligné le Mois de l’histoire des Noirs en invitant des professionnels noirs, notamment un éminent juge de la Cour supérieure de justice de l’Ontario et un procureur de la Couronne de renom, pour donner à son personnel l’occasion de s’informer et de réfléchir sur le leadership et les expériences vécues des personnes noires au sein du système judiciaire.

Le personnel a dirigé des 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, ce qui a permis de renforcer les équipes et de rendre l’environnement de travail plus positif.

Guidée par le Comité de la diversité, de l’équité, de l’inclusion et de l’expérience employé, l’UES a instauré la politique opérationnelle 035, Diversity, Equity, Inclusion and Employment Engagement (Diversité, équité, inclusion et participation du personnel) afin d’appuyer l’engagement de la fonction publique de l’Ontario à favoriser des milieux de travail plus inclusifs, respectueux et bienveillants. Cette politique témoigne des efforts constants que déploie l’Unité pour éliminer les obstacles qui nuisent à l’expérience et à l’engagement du personnel, tout en consolidant une culture de travail fondée sur le respect, l’inclusion et le sentiment d’appartenance.

Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis, et relation de l'UES avec les communautés autochtones

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. Son travail 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.

Ses fonctions sont 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 ainsi que les organisations et les communautés autochtones
- 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 aux organismes provinciaux ou territoriaux.

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

En décembre 2024, la commission du Service de police Nishnawbe-Aski a choisi d'adhérer à la *Loi de 2019 sur la sécurité communautaire et les services policiers*, qui régit entre autres les mécanismes de surveillance mis en place par l'UES.

Le Service de police Nishnawbe-Aski, le plus grand service de police autochtone au Canada, dessert 34 communautés des Premières Nations de l'Ontario.

Afin de faciliter les déploiements dans le cadre de dossiers liés à ce service de police, l'UES conserve à son siège des trousses préemballées contenant du matériel normalisé, comme des téléphones satellites et des appareils Starlink, qui peuvent servir dans les collectivités isolées accessibles uniquement par avion.

Le 4 juin 2025, le PLPNIM a donné au personnel une présentation sur le Service de police Nishnawbe-Aski portant notamment sur sa compétence sur 34 communautés des Premières Nations, les réalités opérationnelles des services policiers dans les régions nordiques

éloignées ainsi que l'importance d'une approche respectueuse et adaptée à la culture sur les territoires des Premières Nations. La séance a mis en lumière des aspects logistiques, comme les difficultés liées au transport et les contraintes en matière d'infrastructures, et le contexte historique et local pertinent pour les enquêtes de l'UES.

Le 9 juillet 2025, les cadres supérieurs, les gestionnaires et certains membres du personnel administratif de l'UES ont participé à une réunion de synthèse sur les questions autochtones afin de faire le point sur les progrès réalisés en 2025 et de mieux comprendre la gouvernance des Premières Nations de l'Ontario ainsi que les enjeux connexes pertinents pour le travail de l'Unité.

Le 1er octobre 2025, un gardien du savoir autochtone a présenté au personnel un riche aperçu des enseignements culturels et de la gouvernance anishinaabe ainsi que des Sept enseignements sacrés. Il a décrit les rôles et responsabilités des sept clans, qui sont chacun représentés par un animal et chargés de fonctions précises comme le leadership, la protection, la médecine et la spiritualité.

Pendant l'exercice 2025-2026, 29 dossiers du PLPNIM, y compris 12 relevant du Service de police Nishnawbe-Aski, concernaient des Autochtones. Au total, 19 ont été clos, ce qui représente une part importante de ces dossiers.

Statistiques sur la clôture des dossiers	PLPNIM	Service de police Nishnawbe-Aski
Nombre total de dossiers	29	12
Nombre de dossiers clos	19	12
Nombre de dossiers clos par note de service	7	5
Nombre de dossiers clos par un rapport du directeur	12	7
Nombre moyen de jours pour clore un dossier	113,6	125,8
Nombre moyen de jours pour clore un dossier par note de service	102,1	141,4

Nombre moyen de jours pour clore un dossier par un rapport du directeur	120,3	114,7
Nombre de dossiers clos en 120 jours ou moins	17	10
Pourcentage de dossiers clos en 120 jours ou moins	89,5 %	83,3 %

Programme de services aux personnes concernées

Aperçu

Le Programme de services aux personnes concernées (PSPC) fait partie intégrante du travail de l'UES : il offre 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 savoir à quoi s'attendre;
- des services d'orientation et de défense des intérêts pour aider les personnes concernées à s'y retrouver dans les systèmes complexes des services juridiques, médicaux et sociaux;
- des services d'aiguillage vers des ressources communautaires telles que des services juridiques, de santé mentale, d'accompagnement des personnes en deuil ou de soutien au logement;
- de l'aide pour 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, au besoin.

Services de soutien judiciaire

Les services de soutien judiciaire du PSPC offrent une aide directe et personnalisée aux victimes dans les dossiers de l'UES et aux témoins de la Couronne tout au long du processus judiciaire pénal, un parcours qui peut souvent sembler accablant et difficile à suivre. Le soutien peut comprendre ce qui suit :

- Préparation des victimes et témoins à leur comparution devant le tribunal, notamment en leur expliquant les procédures judiciaires et ce à quoi ils doivent s'attendre

- Accompagnement des victimes et des témoins au tribunal pour leur offrir un soutien affectif
- Mises à jour régulières sur les dates d'audience et les instances judiciaires
- Explication aux victimes et témoins de leurs droits et de leur rôle dans le système judiciaire
- Coordination des mesures de soutien au témoignage
- Aiguillage des victimes et des témoins vers d'autres ressources, au besoin

Autres responsabilités du Programme

Outre la prestation directe de services, le PSPC aide à la responsabilisation organisationnelle en supervisant la collecte de données fondées sur la race auprès des personnes concernées et des agents impliqués. Ce travail s'inscrit dans les engagements et les exigences législatives de l'UES et appuie les efforts visant à cerner les disparités, à améliorer l'équité et à orienter des changements fondés sur les données.

L'équipe du PSPC

L'équipe comprend quatre coordonnateurs des services aux personnes concernées, chacun étant affecté à une région de l'Ontario : Centre/région du grand Toronto, Ouest, Nord et Est. Ce modèle régional permet d'offrir rapidement un soutien personnalisé et adapté aux réalités locales.

Le perfectionnement professionnel reste une priorité pour l'équipe. Pendant l'année, le personnel du PSPC a suivi des formations individuelles et d'équipe pour renforcer ses compétences, sa sensibilité culturelle et ses pratiques tenant compte des traumatismes, ce qui représente au total 362 heures de formation.

Évolution de la culture et renforcement de l'engagement organisationnel

Cette année a été marquée par une hausse considérable du nombre d'aiguillages vers le PSPC à l'initiative d'enquêteurs : il est passé à 321, par rapport à 217 l'année précédente. Cela témoigne non seulement d'une meilleure connaissance du Programme, mais aussi d'un engagement organisationnel plus fort à soutenir les personnes concernées. On peut en déduire que la prise en charge des personnes concernées est de plus en plus considérée comme une responsabilité partagée au sein de l'UES, et reflète une culture de compassion, de professionnalisme et de service public tenant compte des traumatismes à l'échelle de l'organisme.

Partenariats et sensibilisation

L'établissement de partenariats solides avec les organismes communautaires et gouvernementaux demeure essentiel à l'efficacité du PSPC. Tout au long de l'année, le Programme a collaboré étroitement avec des organismes d'aide aux victimes et des partenaires du système judiciaire de l'Ontario afin de favoriser une prestation de services coordonnée, uniforme et adaptée aux besoins. Des partenariats officiels, établis notamment par des protocoles d'entente, ont permis de renforcer la collaboration grâce à la formation, à la communication et à des processus d'aiguillage clairs.

Comme le mandat de l'UES est unique et souvent méconnu, les activités de sensibilisation revêtent une importance particulière. Au moyen de consultations et d'échanges d'information, le PSPC aide ses partenaires à mieux comprendre le rôle de l'UES et les besoins des personnes touchées. Il a également interagi avec des organismes de surveillance, des partenaires du secteur judiciaire et des organismes communautaires de l'extérieur de l'Ontario afin de partager son expertise et ses pratiques exemplaires, ce qui témoigne de son rôle de leader dans un vaste réseau de services de soutien.

Activités et prestation de services du Programme

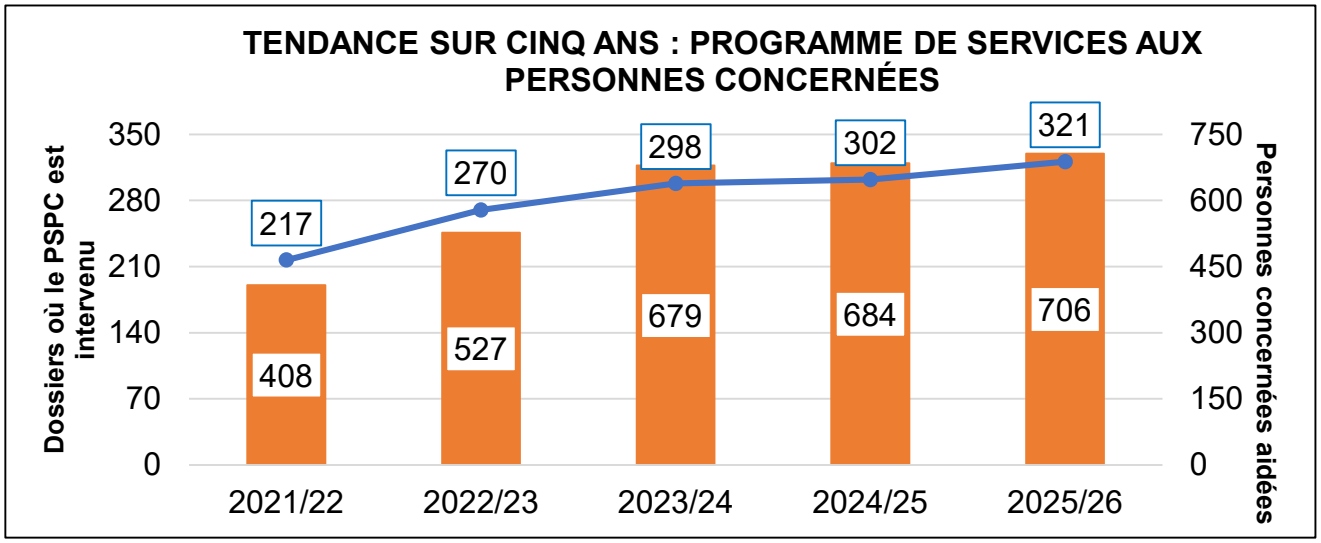
Pendant l'année visée par le rapport, le PSPC a continué de recevoir une forte demande de services dans le cadre d'enquêtes, de procédures judiciaires et d'enquêtes du coroner. Une aide adaptée aux besoins et à la situation de chaque personne était systématiquement offerte dans les cas où des accusations criminelles étaient portées. Les activités du Programme s'étendent souvent sur plusieurs périodes de déclaration, car les aiguillages peuvent être effectués après l'incident, et le soutien peut se poursuivre bien au-delà du début de l'enquête. En outre, dans bien des dossiers, plusieurs personnes concernées ont besoin d'aide.

Le personnel du PSPC a offert un large éventail de services d'aide durant l'année. Il a entre autres fourni son soutien pour 47 avis de décès au plus proche parent, s'est rendu sur les lieux de 103 incidents pour aider les personnes concernées et des témoins civils, et a soutenu 73 personnes avant, pendant ou immédiatement après leur entrevue.

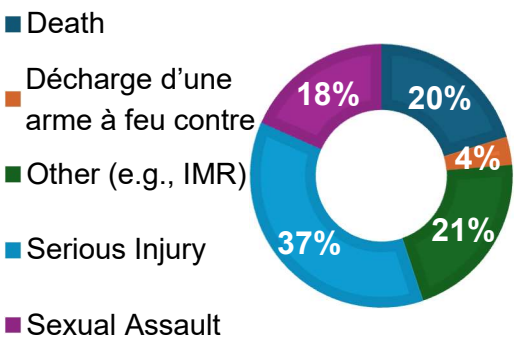
Statistiques

En 2025-2026, le PSPC est intervenu dans 321 dossiers, dont 16 qui ont nécessité des services de soutien judiciaire. C'est une hausse de 252 % de l'intervention annuelle dans les dossiers depuis le lancement du Programme en 2019, et d'environ 6 % depuis l'exercice précédent. Pendant la même période, il est venu en aide à 706 personnes, ce qui représente une hausse de 478 % depuis son lancement et de 3 % depuis l'année précédente.

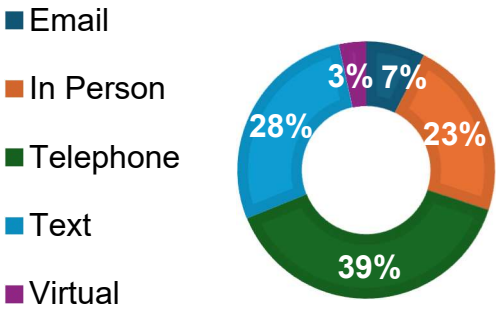
Le PSPC a apporté son soutien à six personnes concernées pendant des procédures d'enquête du coroner et s'est assuré, dans 100 % des cas relevant de l'UES où des accusations criminelles ont été portées contre un agent de police, que les victimes recevaient de l'aide au tribunal. Ces chiffres témoignent de la croissance continue du Programme, de sa capacité d'adaptation et d'un engagement à offrir un soutien complet à chaque étape du processus judiciaire.



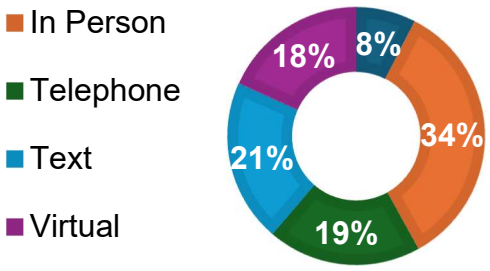
INTERVENTION DU PSPC PAR INCIDENT



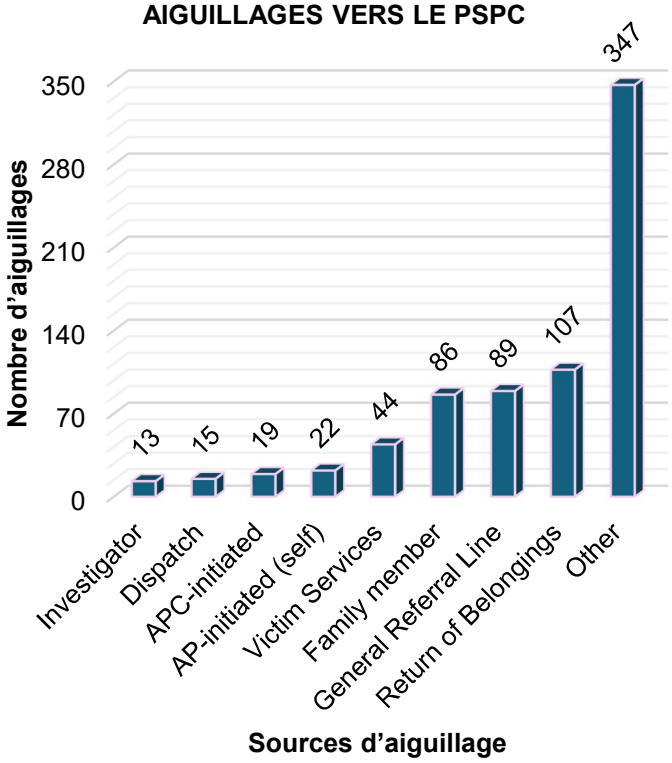
SOUTIEN GÉNÉRAL



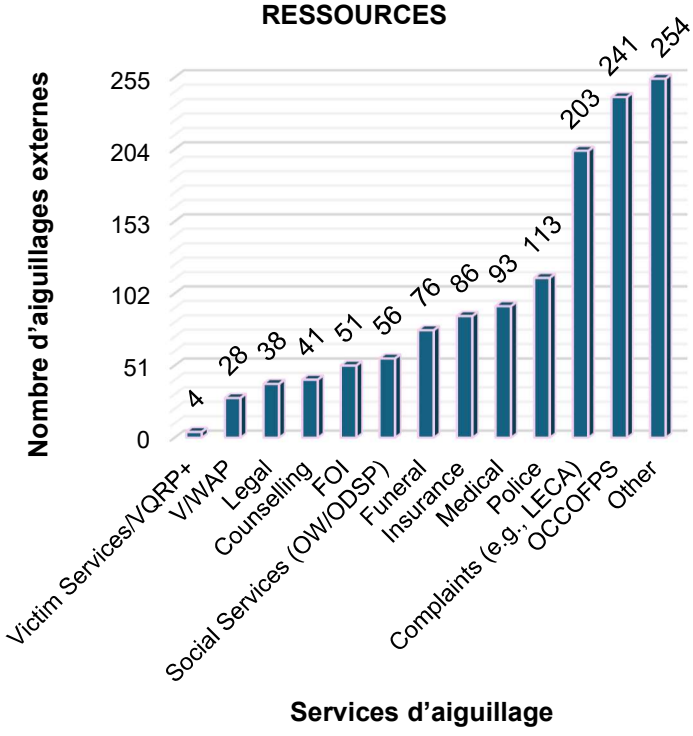
SERVICES DE SOUTIEN AU TRIBUNAL



AIGUILLAGES VERS LE PSPC



AIGUILLAGES DU PSPC VERS D'AUTRES RESSOURCES



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 étapes, dont les suivantes :

- Intervention rapide en cas d'incident
- Examen et protection de toutes les preuves matérielles
- Recherche de témoins et entrevues avec eux
- Consultation du coroner, au besoin
- Rédaction des rapports d'enquête aux fins d'examen et de décision par le directeur
- Examen des lieux de l'incident et tests médicolégaux

Capacité médicolégale et qualité des enquêtes

L'identification médicolégale reste au cœur du travail d'enquête de l'UES. Ses deux équipes médicolégales, composées chacune de six enquêteurs spécialistes des sciences judiciaires, sont souvent les premières à intervenir lors d'incidents graves et jouent un rôle crucial dans la conduite d'enquêtes approfondies et de grande qualité. Elles prennent des photos des lieux, recueillent des preuves, prennent des mesures et récupèrent des éléments tels que des échantillons de sang, des armes à feu, des projectiles et des douilles.

Les équipes médicolégales interviennent dans tous les cas de décès, de blessures par arme à feu, de décharge d'une arme à feu sur une personne et de blessures liées à des accidents de véhicules, et lors d'autres types d'incidents selon les circonstances.

Afin de préserver son indépendance et de maintenir des normes élevées en sciences judiciaires, l'UES a continué d'investir dans son laboratoire médicolégal et dans l'équipement connexe, en veillant tout particulièrement à garantir la fiabilité, la validité et l'impartialité des éléments de preuve utilisés dans les enquêtes.

Nombre de dossiers

En 2025-2026, l'UES a reçu 566 dossiers, soit une augmentation d'environ 5 % depuis l'année précédente; 348 ont nécessité une enquête, et les autres ont été réglés par un rapport d'enquête.

Types d'incident	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Blessures par arme à feu	12	7	14	9	9
Décès par arme à feu	11	11	10	9	19
Décharge d'une arme à feu contre une personne	34	25	29	15	16
Blessures sous garde	209	168	214	216	198
Décès sous garde	29	18	23	24	15
Blessures liées à un accident de véhicule	46	39	47	42	32
Décès liés à un accident de véhicule	8	4	10	5	3
Plaintes d'agression sexuelle	73	54	53	39	49
Autres décès	6	8	5	4	6
Autres blessures	2	1	0	0	1
Rapports d'enquête	146	100	146	178	218
Total (y compris les rapports d'enquête)	576	435	551	541	566
Total (à l'exclusion des rapports d'enquête)	430	335	405	363	348

Dossiers clos

Dossiers clos	2024-2025	2025-2026
Nombre de dossiers clos	365	261
Nombre de dossiers clos par note de service	73 (20,0 %)	60 (23,0 %)
Nombre de dossiers clos par un rapport du directeur	275 (75,3 %)	201 (77,0 %)
Nombre moyen de jours pour clore un dossier (tous types confondus)	134,6	111,2
Nombre moyen de jours pour clore un dossier par note de service	104,1	80,2

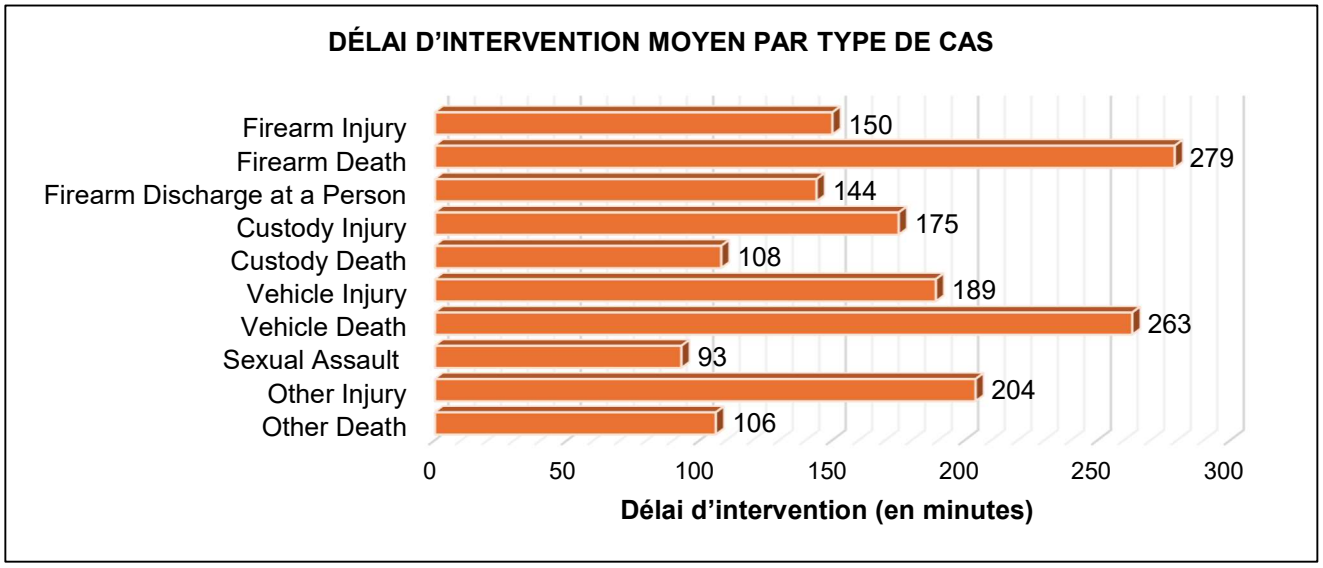
Dossiers clos	2024-2025	2025-2026
Nombre moyen de jours pour clore un dossier par un rapport du directeur	131,6	119,1
Nombre de dossiers clos en 120 jours ou moins	316	247
Pourcentage de dossiers clos en 120 jours ou moins	86,6 %	94,6 %

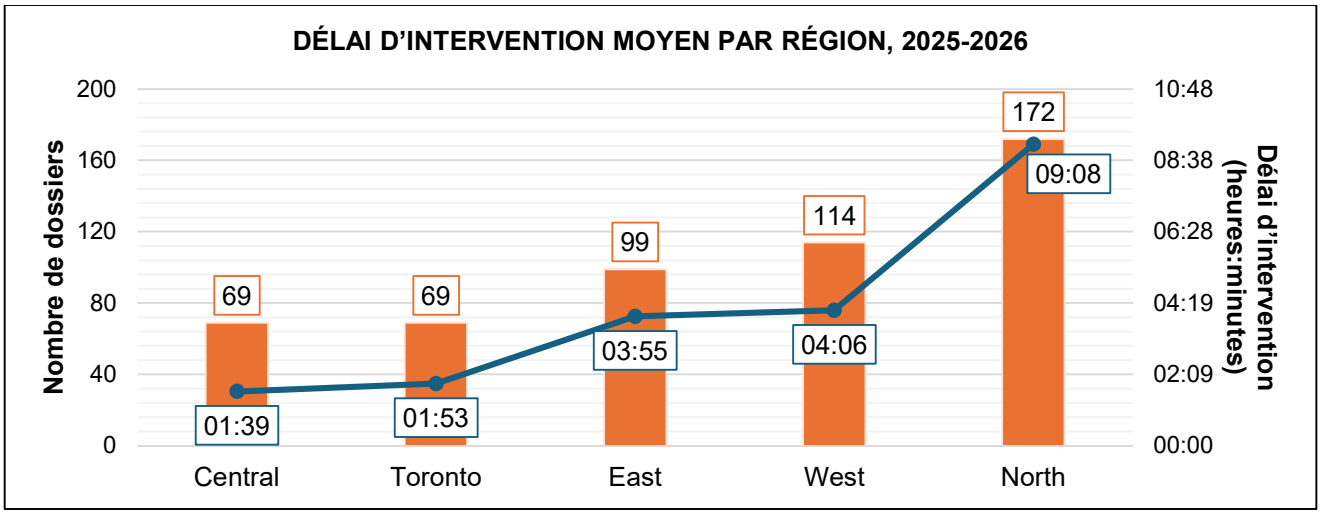
Dossiers ayant mené à des accusations

En 2025-2026, le directeur a fait porter des accusations criminelles dans trois cas, contre trois agents en tout, ce qui représente environ 1 % du nombre total de dossiers. Comme dans tous les dossiers relevant de l'UES, le dépôt d'un chef d'accusation ne constitue pas une déclaration de culpabilité; cela signifie seulement qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise. C'est le tribunal qui établira la culpabilité ou l'innocence des accusés.

Dossiers clos	2024-2025	2025-2026
Nombre de dossiers ayant mené à des accusations criminelles	17	3
Nombre d'agents accusés	18	3

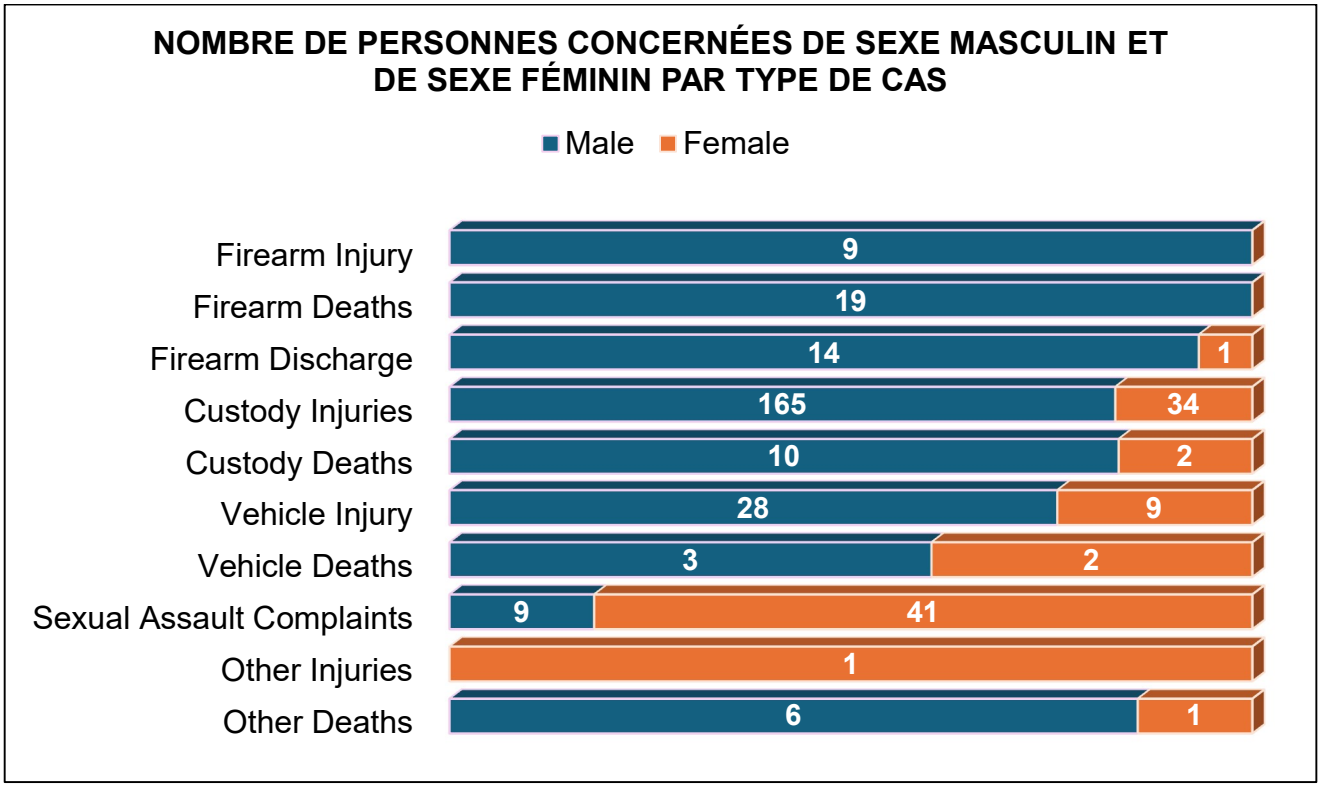
Enquête

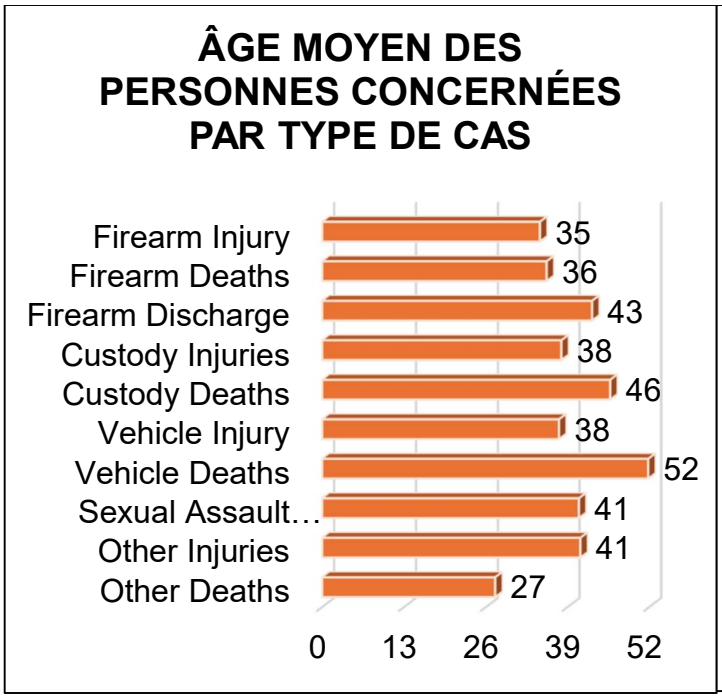


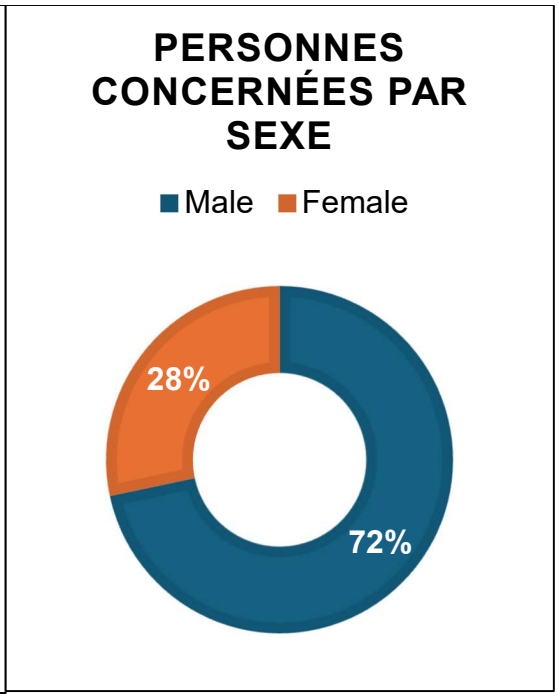


Renseignements sur les personnes concernées

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







Enquêtes de l'UES concernant des armes à feu à létalité atténuée

Depuis le 1er janvier 2026, l'UES n'enquête plus sur les cas où l'utilisation d'armes de type Anti-Riot Weapon Enfield (Arwen), ou d'armes similaires, n'a pas entraîné de blessures graves ou de décès.

En raison de modifications apportées par le gouvernement au Règlement de l'Ontario 660/20 pris en application de la *Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales*, les Arwen et les armes similaires sont maintenant exclues de la définition d'« arme à feu ». Ainsi, l'utilisation de ces armes par des agents ne donne plus lieu à une enquête de l'UES si elle n'a causé ni blessures graves ni décès.

L'Unité continue d'enquêter sur les cas où des armes à feu traditionnelles ont été utilisées, qu'elles aient ou non entraîné des blessures graves ou un décès.

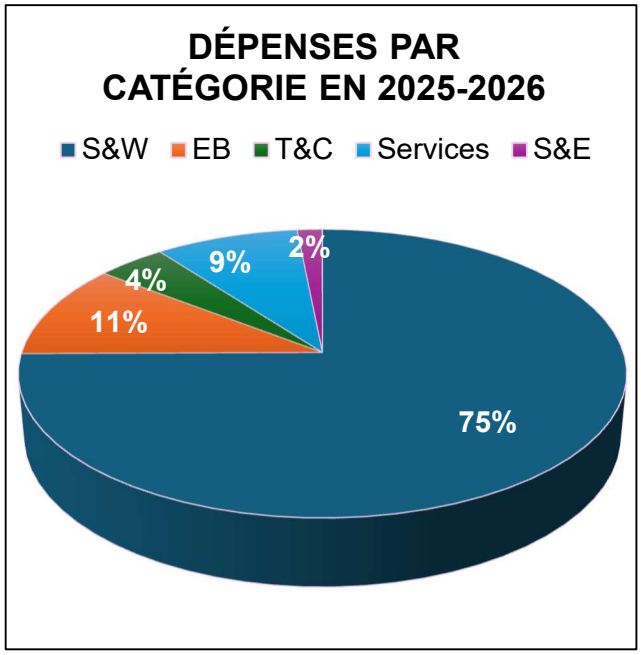
Mesures du rendement

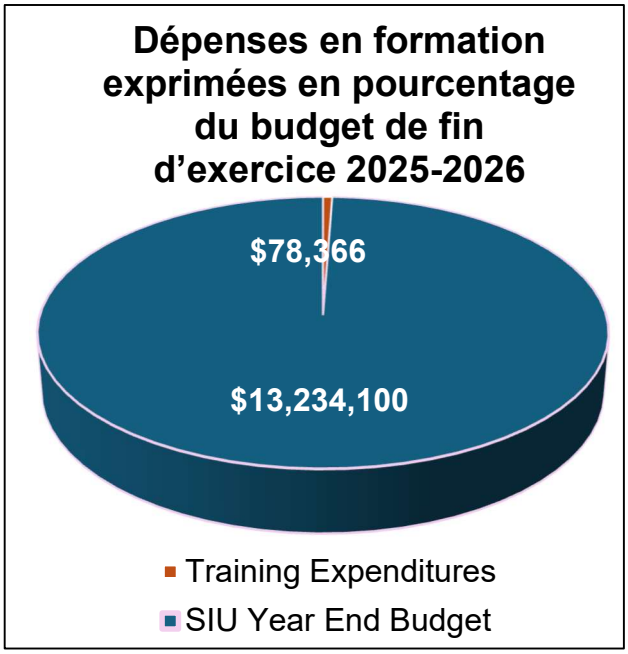
Mesures du rendement	Objectif	Chiffres réels 2024-2025	Chiffres réels 2025-2026
Pourcentage de dossiers clos en 120 jours ou moins	80 %	86,6 %	94,6 %
Pourcentage de dossiers relatifs à des décès et à des plaintes d'agression sexuelle dans lesquels le PSPC de l'UES est intervenu	100 %	100 %	100 %
Pourcentage 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 %	100 %

Données financières

Dépenses par catégorie en 2025-2026

Pour l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2026, le total des dépenses s'élève à 12 734 946 $. Environ 86 % des dépenses ont été consacrés aux traitements et salaires et aux avantages sociaux. Les enquêtes et les sciences judiciaires représentent 69 % des dépenses totales. Les dépenses de formation du personnel s'élèvent à 78 366 $ (0,6 %) du budget de fin d'exercice 2025-2026.





Dépenses en 2025-2026	Dépenses annuelles	Pourcentage des dépenses
Traitements et salaires	9 538 952 $	75 %
Avantages sociaux	1 349 865 $	11 %
Transports et communications	537 206 $	4 %
Services	1 118 193 $	9 %
Fournitures et matériel	193 923 $	2 %
Recouvrements	(3 193 $)	< 0,1 %
Dépenses annuelles totales	**12 734 946 $**	**100 %**

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 2025-2026, les dépenses du directeur s'élèvent à 2 312,90 $.

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

Organigramme de l'UES

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, qui 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.

