
Unité des enquêtes spéciales

Rapport annuel

2021-2022



www.siu.on.ca

Table des matières

Table des matières	2
Un message du directeur de l'UES.....	4
Terminologie	6
L'Unité : Son rôle.....	8
Vision, mission et valeurs de l'UES	9
Engagement de l'UES à l'égard de la diversité et de la lutte contre le racisme	9
Collecte de données fondées sur la race	9
Diversification des effectifs.....	10
Formation consacrée à la lutte contre le racisme	10
Efforts de liaison	11
Vérité et réconciliation	11
Profil d'un employé : Enquêteur.....	12
Établir des liens pour améliorer la surveillance	13
Comité-ressource du directeur	13
L'UES prend la parole à la conférence de NACOLE	13
L'UES rencontre le service d'inspection de la République de Georgie	13
Rencontres avec Nishnawbe Aski Nation et le Service de police Nishnawbe Aski.....	13
Investir dans la jeunesse	14
Programme de placement d'étudiants	14
Invitons nos jeunes au travail	14
Profil d'un employé : stagiaire d'été.....	15
Communications	16
Communication avec les médias.....	16
Communiqués de presse.....	17
Signalement d'allégations d'agression sexuelle	18
Services de liaison	19
Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis.....	20
Profil d'un employé : responsable des enquêtes.....	21
Programme de services aux personnes concernées.....	22
À propos du programme.....	22

Statistiques du Programme de services aux personnes concernées	22
Formation.....	24
Cours de formation spécialisés en matière d'enquête	24
Formation obligatoire	25
Formation du personnel du Programme de services aux personnes concernées.....	25
Intégration et orientation	25
Lutte contre le racisme et diversité	26
Enquêtes	27
Charge de travail accrue	28
Affaires hors compétence	28
Fermetures de dossier	28
Enquête	30
Renseignements sur les personnes concernées	31
Mesures du rendement	32
Données financières pour 2021-2022.....	33
Renseignements sur la rémunération et sur les dépenses du directeur de l'UES.....	34
Organigramme de l'UES	35

Un message du directeur de l'UES

C'est avec plaisir que je présente le rapport annuel de l'Unité des enquêtes spéciales pour 2021-2022.

L'UES est l'organisme de surveillance civile de l'Ontario chargé d'enquêter sur la conduite des agents de police impliqués dans des incidents ayant entraîné un décès, une blessure grave, la décharge d'une arme à feu sur une personne ou une allégation d'agression sexuelle. Son mandat se limite à un examen de la responsabilité pénale. 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 portée devant les tribunaux pour une décision finale 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'accusations criminelles. Dans ce cas, un rapport complet de l'enquête est rédigé et affiché sur le site Web de l'UES.

Cette année, le thème du rapport annuel porte sur les efforts de l'UES dans les domaines de la diversité, de l'inclusivité et de la lutte contre le racisme. Les pages qui suivent soulignent les efforts déployés par l'UES pour refléter ces valeurs dans son travail. En étant plus représentative et plus équitable, l'UES s'améliore. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, je suis heureux d'annoncer que de réels progrès ont été réalisés cette année dans cette direction. Les lecteurs jugeront par eux-mêmes.

2021-2022 a été la première année complète de fonctionnement en vertu de la *Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales*. Malgré une charge de travail exceptionnellement élevée, le rendement des membres de l'UES, dans tous les domaines et à tous les niveaux, a été exemplaire. Grâce à leurs talents, à leur travail acharné et à leur professionnalisme, l'UES continue de clore la grande majorité de ses dossiers dans le délai de 120 jours imposé par la loi. Comme les lecteurs le constateront, l'UES a également augmenté sa capacité, en vertu de la loi, à répondre aux besoins des personnes touchées par les événements qui ont donné lieu à une de ses enquêtes, ainsi qu'aux demandes d'information des médias. Malgré tous les efforts du personnel de l'UES pour gérer la charge de travail, il faut reconnaître que la nouvelle catégorie de cas introduite par la législation – les décharges d'armes à feu par la police sur des personnes – a considérablement augmenté le nombre de dossiers de l'UES et exercé des pressions importantes sur les ressources actuelles.

À la fin de l'année dernière, j'ai eu l'honneur d'accepter une nomination au poste de directeur de l'UES, pour un mandat de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2022. Je ne l'aurais pas fait si j'avais eu le moindre doute quant à la capacité des membres de l'équipe de l'UES à remplir leur mission de veiller à la responsabilisation de la police par des enquêtes rigoureuses et indépendantes. Je me réjouis de travailler avec eux pour continuer d'améliorer l'UES, au bénéfice de l'ensemble de la population ontarienne.

Cordialement,

Le directeur,

A handwritten signature in black ink, reading "Joseph Martino". The script is cursive and fluid, with the first name and last name clearly distinguishable.

Joseph Martino

Terminologie

Directeur

L'UES est dirigée par un directeur ou une 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 causé 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 au risque 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 de recevoir une copie de leurs notes.

Personne concernée

Une personne concernée est une personne qui peut être décédée, avoir subi une blessure grave, été agressée sexuellement ou été touchée par la décharge d'une arme à feu lors d'un incident mettant en cause la police. Les personnes concernées et leurs familles reçoivent un soutien et des mises à jour de l'UES.

Coordonnateur des services aux personnes concernées

Par le biais du Programme de services aux personnes concernées, les coordonnateurs des services aux personnes concernées (CSPC) de l'UES fournissent un soutien, des informations, des conseils et des mises à jour aux personnes touchées par des incidents qui font l'objet d'une

enquête de l'UES. Dans le cadre de ce programme, les coordonnateurs peuvent fournir un soutien individuel aux personnes concernées et à leurs familles.

Rapports du directeur

Dans les cas où le directeur ne trouve aucune preuve justifiant de porter des accusations criminelles contre le 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

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. Les dossiers peuvent être rouverts si de nouveaux éléments de preuve le justifient.

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 nécessitant 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.

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 et les agents de la paix du Service de sécurité de l'Assemblée législative. Le terme « agent » englobe toute personne sur laquelle l'UES peut enquêter.

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 qui ont impliqué l'un des événements suivants :

- le décès d'une personne;
- une blessure grave subie par une personne;
- la décharge d'une arme à feu sur une personne;
- l'agression sexuelle d'une personne, telle qu'elle est signalée par celle-ci.

L'UES mène des enquêtes pour déterminer s'il y a lieu de porter une accusation en lien avec 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 valeurs de l'UES



UES

NOTRE VISION

La conviction dans le rôle de l'UES et l'engagement démontré par tous ses membres sont la substance même de l'Unité.

Nous nous efforçons de toujours mieux faire connaître la mission et le rôle de l'UES auprès de la population et des forces de l'ordre, partout en Ontario.

Nous recherchons la stabilité en nous appuyant sur un leadership partagé et sur la responsabilité individuelle dans un contexte qui évolue constamment.

Nous croyons en des communications ouvertes et respectueuses dans les toutes les directions afin de promouvoir une bonne compréhension mutuelle.

Notre travail d'équipe favorise l'excellence.

Nous investissons dans ce qui est important : notre talent, nos outils et notre formation.

Nous sommes déterminés à maintenir un excellent milieu de travail.

NOTRE MISSION

Nous sommes une équipe spécialisée de civils déterminés à servir la population de l'Ontario dans toute sa diversité.

Nous menons des enquêtes minutieuses et impartiales dans les cas où une personne a subi un coup de feu, une blessure grave, a allégué une agression sexuelle ou est morte lors d'une intervention d'organismes de maintien de l'ordre, dont les services de police, le Service de sécurité de l'Assemblée législative ou la Commission des parcs du Niagara.

Notre indépendance dans la recherche et l'évaluation de tous les éléments de preuve est le gage de la responsabilisation de la police et permet à tous d'avoir confiance dans le travail de l'UES.

NOS VALEURS

Intégrité

Travail d'équipe

Communication

Excellence

Responsabilisation

Impartialité

Engagement

Engagement de l'UES à l'égard de la diversité et de la lutte contre le racisme

L'Unité s'efforce de refléter la société diversifiée, multiraciale et multiculturelle qu'elle dessert. À l'externe, elle réalise cet objectif avec le Programme de sensibilisation, le Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis et le Programme des services aux personnes concernées. À l'interne, ses efforts dans ce domaine visent le recrutement, la planification de la relève et les opportunités de formation.

Au cours du dernier exercice, l'Unité a travaillé sur les initiatives suivantes à l'appui de cet engagement.

Collecte de données fondées sur la race

Depuis le 1^{er} octobre 2020, l'UES recueille des renseignements personnels auprès des personnes concernées et des agents impliqués concernant leur âge, leur origine ethnique, leur race, leur religion et leur sexe. Leur participation est volontaire.

Après avoir recueilli les renseignements personnels des personnes concernées et des agents impliqués au cours de la période d'octobre 2020 à septembre 2021, l'UES les a enregistrés, anonymisés et préparés pour analyse. Cette analyse sera effectuée par l'UES en collaboration avec l'Université Wilfrid Laurier. Les résultats de l'analyse seront publiés et serviront à renforcer les compétences antiracistes et éclairer les changements de programme de l'UES.

Diversification des effectifs

Une main-d'œuvre plus inclusive et diversifiée apporte des perspectives plus diverses dans le travail de l'UES et favorise une meilleure compréhension des communautés qu'elle dessert. À cette fin, au cours de l'année écoulée :

- L'Unité a augmenté sa proportion d'enquêteurs civils sans expérience dans la police : 45 % de son personnel d'enquête actuel n'a jamais été membre d'un service de police; 55 % sont d'anciens agents de police.
- L'Unité a adopté des stratégies qui tirent parti de divers sites d'offres d'emploi et sites Web, du Comité-ressource du directeur, de stages ciblés et d'une sensibilisation plus large pour des recommandations en matière de diversité. L'agence a ainsi recruté cinq nouveaux employés de diverses origines racialisées.
- L'UES a poursuivi son initiative de rotation qui consiste à détacher des enquêteurs à un poste de chef intérimaire des enquêtes pour favoriser le perfectionnement professionnel et créer un bassin de talents de chefs au sein de l'organisation. Cette initiative a ainsi permis à l'UES de sélectionner un responsable des enquêtes d'origine autochtone.
- Grâce à ses pratiques de recrutement, l'Unité compte maintenant davantage de femmes dans son personnel. En 2021, l'UES a ainsi embauché quatre enquêtrices, une responsable des services d'identification médico-légale, une coordinatrice des services aux personnes concernées, et une deuxième coordinatrice des communications.
- L'équipe de direction de l'Unité compte des hommes et des femmes, ainsi que des Noirs, des Autochtones et d'autres personnes racialisées. L'UES compte aussi actuellement cinq employés francophones.

Formation consacrée à la lutte contre le racisme

L'UES a un programme de formation complet pour intégrer et orienter le nouveau personnel, soutenir le perfectionnement professionnel et renforcer les capacités. Cette année, l'objectif a été élargi pour inclure plusieurs cours sur la diversité, la lutte contre le racisme et la culture autochtone.

L'équipe de direction a suivi une formation de lutte contre le racisme et a amélioré ses compétences dans les domaines des préjugés inconscients, du racisme anti-noir et de la culture autochtone.

Efforts de liaison

Le Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis de l'UES a collaboré avec le ministère des Affaires autochtones et avec d'autres organismes dans le cadre de ses activités de sensibilisation auprès des personnes, des organisations et des communautés autochtones. Ces efforts visent favoriser une meilleure compréhension des points de vue respectifs de l'UES et des Autochtones sur les questions liées à la surveillance de la police.

Vérité et réconciliation

Le 30 septembre 2021 a marqué la première Journée nationale pour la vérité et la réconciliation, une journée en hommage aux enfants qui n'ont jamais pu retourner chez eux et aux survivants des pensionnats ainsi qu'à leurs familles et leurs communautés. Comme la commémoration de ce volet tragique de l'histoire et de ses séquelles durables est un élément essentiel du processus de réconciliation, le personnel de l'UES a consacré du temps à s'informer et à réfléchir sur l'histoire des peuples autochtones et leurs défis, passés et présents, sur ces terres.

« Nous avons assisté à une célébration au Tribal Area Health Services, à Fort Frances, et nous avons eu l'occasion de participer à une cérémonie du feu sacré. Ensuite, nous nous sommes rendus au pensionnat autochtone de Fort Frances dans la Première Nation de Couchiching. Nous avons parlé à une personne du conseil tribal dont la mère a été pensionnaire de cet établissement de l'âge de 5 ans à la fin du secondaire. Bien qu'elle soit de la communauté, il lui était interdit de voir ses parents pendant l'année scolaire. Nous avons pris connaissance des revendications territoriales des communautés des Premières Nations de la région qui sont toujours en cours. *Claude et Jocelyn, enquêteurs*

« J'ai visionné un webinaire intitulé "Learning & Legacy: Understanding the past to build a brighter future for Indigenous children" (Apprentissage et héritage : Comprendre le passé pour bâtir un avenir meilleur pour les enfants autochtones). Le premier conférencier, David Luggi, ancien chef du conseil tribal Carrier Sekani et ancien chef de la Première Nation Stelat'en, est un survivant des pensionnats autochtones. Il a parlé des abus et des difficultés qu'il a endurés et dont il a été témoin. La deuxième conférencière, Mary Teegee, chef héréditaire et défenseure des services à l'enfant et à la famille, a parlé de l'histoire du système des pensionnats, de la récente ordonnance historique d'indemnisation des enfants des Premières Nations et de l'impact des pensionnats sur les générations suivantes de sa communauté. » *Joe, directeur*

« J'ai fait quelques recherches sur le nom de la collectivité où je vis, Etobicoke, et j'ai découvert les différents groupes des Premières Nations qui ont vécu sur cette terre à travers l'histoire. Le nom "Etobicoke" dérive du mot wadoopikaang de la bande de Mississauga, qui signifie "lieu où poussent les aulnes". C'est ainsi qu'ils décrivaient la région située entre le ruisseau Etobicoke et la rivière Humber ».

Kathleen, chef de l'administration

Profil d'un employé : Enquêteur

Nouman Ahmad

Je suis un musulman ahmadi et un fier Canadien d'origine pakistanaise. Je crois au bon côté des gens, à l'amour pour tous, à la haine pour personne. Nous avons plus de points communs que de différences. Les différences qui façonnent le beau tissu social reflètent la composition du lieu de travail actuel. Quand tout le monde est inclus dans le dialogue, cette contribution stratégique conduit à un résultat où « tout le monde y gagne ».

La diversité en milieu de travail, pour moi, c'est la présence d'un ensemble de facteurs, dont un mélange d'ethnicité, de culture et de religion, entre autres. L'inclusion vise à assurer un sentiment d'appartenance et à donner des encouragements appropriés au sein d'un lieu de travail, en favorisant un environnement où les personnes d'horizons divers peuvent s'épanouir et où leur impact est visible à tous les niveaux d'une organisation.

J'ai eu la chance de participer à diverses plateformes qui promulguaient la diversité. Adolescent, j'ai été choisi par le Conseil scolaire de Hamilton pour travailler sur un projet qui promouvait des stratégies de lutte contre le racisme. À l'université, j'ai assisté à des séminaires et des conférences qui promouvaient la paix et la sensibilisation aux différences raciales et culturelles. Connaître et comprendre divers points de vue qui diffèrent des vôtres contribuent à renforcer votre empathie.

Je suis un ancien de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) et j'ai servi partout au Canada. À ce titre, j'ai reçu des mentions élogieuses du commandant divisionnaire et du premier ministre. J'ai travaillé en étroite collaboration avec des communautés autochtones, des communautés ethniques, des personnes de couleur, des personnes en crise et des membres de la collectivité issus de divers milieux socioéconomiques.

Je sais que favoriser la diversité et promouvoir sa valeur mènent à la créativité et à des idées novatrices. Ici, à l'UES, nous avons une main-d'œuvre diversifiée qui apporte une richesse de connaissances et d'expériences. On apprécie la diversité et le dialogue, en évoluant vers la construction d'une culture qui favorise la discussion sur des sujets difficiles. Cela dit, le changement est la seule constante dans la société en évolution d'aujourd'hui. Nous pouvons faire mieux et nous devons faire mieux. Nous ne devons pas non plus nous arrêter. Nous devons continuer à construire une plateforme de partage et de dialogue avec tout le personnel. Les dirigeants inspirent lorsqu'ils savent établir des liens avec les gens, et pour cela, nous devons établir des relations plus solides à tous les niveaux de l'UES, en suivant sa vision, sa mission et ses valeurs.

Nouman Ahmad, enquêteur

Établir des liens pour améliorer la surveillance

Pour être efficace, un organisme de surveillance doit faire évoluer continuellement ses opérations afin d'utiliser les meilleures pratiques dans ses enquêtes et dans les autres domaines et de rester sensible aux questions sociopolitiques qui influent sur les questions de maintien de l'ordre et de surveillance des services policiers. À cette fin, l'UES établit des liens avec des groupes communautaires, des organisations d'autres juridictions et des organismes ayant la même fonction, au pays et à l'étranger, afin d'étendre ses connaissances. Au cours de la dernière année, ces initiatives ont inclus les suivantes :

Comité-ressource du directeur

Le Comité-ressource du directeur est composé de représentants de divers groupes communautaires. Le comité rencontre le directeur et le personnel de l'UES lors de réunions périodiques au cours de l'année et, plus fréquemment, entre les réunions, par télécommunication, pour traiter des questions qui se présentent. Le Comité fournit régulièrement des conseils précieux sur tous les aspects des opérations de l'UES.

L'UES prend la parole à la conférence de NACOLE

Le 10 septembre 2021, le directeur de l'UES a participé à une table ronde en ligne lors de la conférence annuelle de NACOLE. NACOLE (acronyme de « National Association for Civilian Oversight of Law Enforcement ») est une organisation qui regroupe les organismes de surveillance du maintien de l'ordre aux États-Unis. Autour du thème « Un nouvel organisme indépendant d'enquête sur les incidents critiques : une nouvelle forme de surveillance pour les États-Unis », la table ronde incluait un examen des organismes, comme l'UES, qui mènent des enquêtes indépendantes sur des incidents critiques impliquant la police. Un tel modèle de surveillance, en place aujourd'hui dans toutes les provinces du Canada, est très nouveau aux États-Unis, avec seulement deux États – Washington et le Maryland – ayant récemment introduit des réformes dans ce sens.

L'UES rencontre le service d'inspection de la République de Georgie

Le 24 août 2021, le directeur de l'UES a rencontré virtuellement la directrice adjointe du service d'inspection de la République de Georgie. Ce service est un organisme de surveillance relativement nouveau en Georgie, chargé d'un vaste mandat qui inclut des enquêtes sur certains actes de la police. M^{me} Jiadze avait déjà visité l'UES en décembre 2019, alors en mission pour étudier l'Unité lors de la création de l'organisme georgien.

Rencontres avec Nishnawbe Aski Nation et le Service de police Nishnawbe Aski

Le 26 juillet 2021, l'UES a rencontré des représentants de Nishnawbe Aski Nation, du Service de police Nishnawbe Aski (SPNA) et du ministère du Solliciteur général pour discuter de la surveillance de ce service de police. Cette réunion visait à mieux faire

connaître l'UES – son mandat, ses effectifs et ses processus d'enquête – et les besoins de la communauté.

En novembre 2021, à l'invitation du chef de police du SPNA, le chef enquêteur et un responsable des enquêtes de l'UES ont fait des exposés sur la *Loi sur l'Unité des enquêtes spéciales*, à l'intention du commandement supérieur et des sous-officiers du SPNA, afin de décrire le déroulement des enquêtes et répondre aux questions des agents de ce service de police.

Investir dans la jeunesse

Programme de placement d'étudiants

Pendant les mois d'automne et d'hiver, l'UES participe à divers programmes de stages d'éducation coopérative afin de donner à des jeunes la possibilité de travailler dans leur domaine d'études. En 2021-2022, l'UES s'est associée à l'Université de Toronto et à l'Université d'Ottawa pour offrir un soutien à des étudiants titulaires d'un diplôme de premier cycle en criminologie et en journalisme. Au moins un étudiant a réussi à obtenir un poste à temps plein au sein du gouvernement fédéral.

L'Unité a également participé au Programme d'emplois d'été de la fonction publique de l'Ontario et a offert un stage d'été à deux étudiants dans ce cadre en 2021.

Les tâches confiées aux étudiants et l'expérience qu'ils peuvent ainsi acquérir varient d'une année à l'autre. En voici quelques exemples :

- Collecte de données et diverses fonctions administratives;
- Recherches et rédaction de notes juridiques;
- Participation à la tenue à jour du système de gestion des cas de l'UES;
- Présence en cour et observation d'instances;
- Participation à des séances de formation et de sensibilisation;
- Acquisition de connaissances sur les processus d'enquête et les enquêtes judiciaires;
- Participation à des exercices liés aux enquêtes (simulation d'entrevues, rédaction de rapports de suivi et de rapport du directeur, etc.);
- Observation de la conduite d'enquêtes.

Invitons nos jeunes au travail

Le 3 novembre 2021, l'UES a participé à la journée *Invitons nos jeunes au travail*. Cet événement annuel permet aux élèves de neuvième année de découvrir le monde du travail durant une journée d'expérience concrète alors qu'ils commencent à envisager leur avenir. En raison des mesures liées à COVID-19, cet événement de deux heures s'est déroulé virtuellement. Quarante-neuf étudiants de l'école secondaire Michael Power/St. Joseph High School y ont assisté. L'ordre du jour était le suivant :

- Présentations;
- Exposé sur le rôle et l'histoire de l'UES;
- Description des diverses étapes d'une enquête par un enquêteur principal;
- Discussion avec un enquêteur spécialiste des sciences judiciaires sur les sujets suivants :
 - options de recours à la force par la police,
 - causes de blessures et de décès,
 - processus de collecte d'éléments de preuve matériels,
 - lien entre la science et les enquêtes de l'UES,
 - différentes sources lumineuses.

L'événement s'est terminé par la rencontre des élèves avec le directeur de l'UES et la participation à un jeu-questionnaire.

Profil d'un employé : stagiaire d'été
Miles Narinesingh

J'ai eu le plaisir de travailler à l'UES durant l'été 2021. Ce stage faisait partie des exigences d'expérience professionnelle du programme d'études supérieures en administration publique du Humber College où j'étais inscrit à l'époque. Au cours de mon emploi d'été à l'UES, on m'a offert de nombreuses occasions d'utiliser et de développer les connaissances et les compétences que j'avais acquises au cours de mes études de premier et de troisième cycle, tout en acquérant une grande quantité de nouvelles compétences liées au travail au sein de la FPO.

Je suis reconnaissant de cette occasion qui m'a été offerte, car les compétences que j'ai acquises dans ce stage d'été m'ont permis de retourner à l'Unité, d'abord en tant que secrétaire administratif et maintenant en tant que commis au registre central.

En plus de mon perfectionnement professionnel, j'ai eu aussi la chance de rencontrer et de parler avec de nombreux membres du personnel de l'UES – enquêteurs, personnel administratif et cadres supérieurs – et d'avoir ainsi un aperçu direct du travail important accompli par l'UES.

Enfin, j'ai pu constater, en y participant dans mon petit rôle, les efforts actuels de l'UES en vue de moderniser et de numériser bon nombre de ses systèmes et procédures internes et respecter le délai de clôture des dossiers de 120 jours prescrit par la Loi de 2019 sur l'unité des enquêtes spéciales. Cette expérience m'a donné une perspective unique de ce que la FPO doit faire pour mettre en œuvre les politiques et la législation.

Miles NarineSingh, stagiaire d'été

Communications

Communication avec les médias

L'UES reconnaît l'importance de fournir des renseignements au public en temps opportun. C'est pourquoi l'équipe des communications de l'UES est disponible jour et nuit, y compris les fins de semaine. Pour renforcer cet engagement, l'équipe des communications est passée d'une à deux personnes.

Entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 mars 2022, l'UES a reçu environ 600 demandes provenant de représentants des médias.

L'équipe des communications de l'UES a été particulièrement sollicitée lors des manifestations de février 2022 à Ottawa. Durant cette période, des dizaines de journalistes de diverses régions du Canada et de l'étranger ont contacté l'UES pour obtenir des commentaires.

L'UES sur Twitter (en anglais seulement) : @SIUOntario

Twitter continue d'être une plateforme utile pour permettre à l'UES de communiquer rapidement des renseignements sur ses enquêtes : <https://twitter.com/SIUOntario>

Par exemple, le gazouillis concernant l'enquête de l'UES sur la blessure grave d'une femme impliquant un cheval de police lors des manifestations à Ottawa a obtenu plus de 441 000 impressions (nombre de fois où les gens ont vu le gazouillis sur Twitter), près de 800 commentaires et plus de 1 300 partages. À la suite de ce gazouillis, qui lançait un appel à témoins, l'UES a reçu plus de 600 indications du public.

En février 2022, le compte Twitter de l'UES a officiellement obtenu le statut de compte vérifié et depuis l'année dernière, il a enregistré des milliers de nouveaux abonnés.

Site Web de l'UES

L'UES a apporté un certain nombre d'améliorations à son site Web : <https://www.siu.on.ca/>

Pour les gens qui souhaitent fournir des renseignements à l'UES ou déposer une plainte contre un agent de police, tous les formulaires de contact contiennent désormais un moyen de soumettre des photos, des vidéos ou des fichiers audios par voie électronique. De plus, certains des champs de données ont été améliorés et de nouveaux ont été ajoutés pour mieux recueillir les renseignements essentiels, notamment :

- le numéro de téléphone;
- l'adresse électronique;
- un menu déroulant qui répertorie le type de blessure/allégation d'agression sexuelle;
- le service de police en cause.

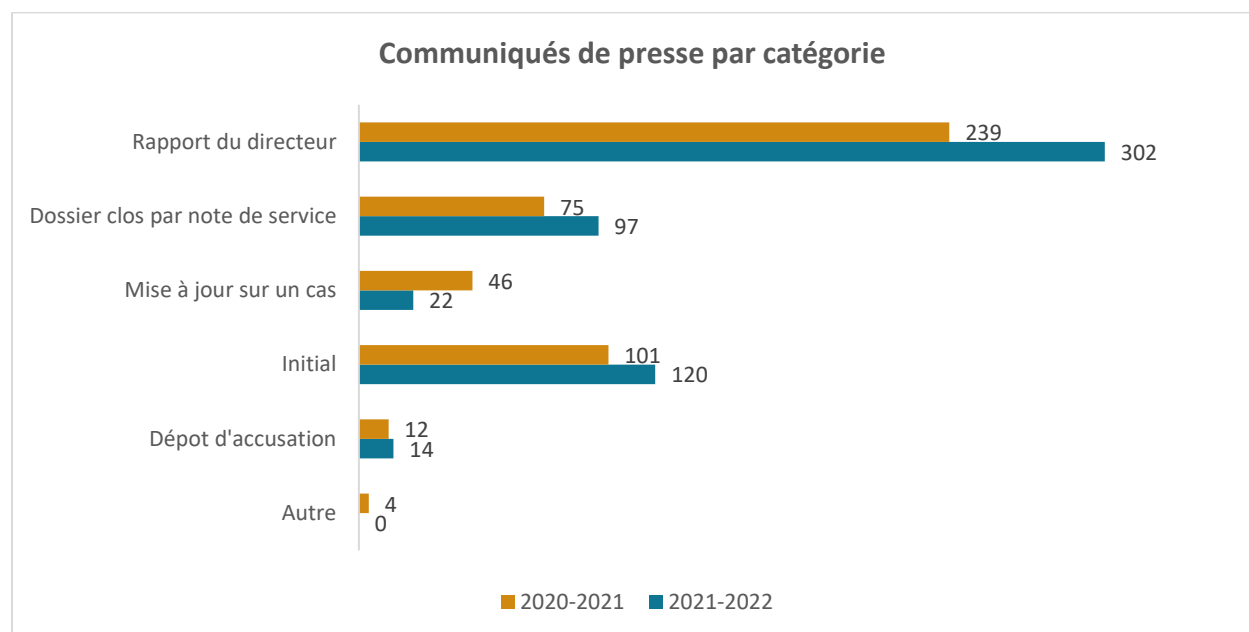
La page « Pour nous joindre » comprend également plus de détails sur le domaine de compétence de l'UES.

De plus, lorsqu'un message est envoyé à l'UES via son site Web, l'auteur reçoit automatiquement un courriel d'accusé de réception, avec une copie de son message.

Communiqués de presse

Tenir le public informé au sujet de ses enquêtes est un élément clé de l'engagement de l'UES à l'égard de la transparence. L'UES peut publier des communiqués de presse lorsqu'elle invoque initialement son mandat ou pour fournir une mise à jour sur une enquête en cours. L'UES publie aussi généralement un communiqué de presse à la fin d'une enquête, que celle-ci ait été conclue par le dépôt d'une accusation criminelle ou par un rapport du directeur ou que le directeur y ait mis fin par une note de service.

Au cours de l'exercice financier 2021-2022, l'UES a publié 555 communiqués de presse, soit 78 de plus que l'exercice précédent. Cette augmentation correspond au volume de travail record de l'UES au cours du dernier exercice financier – 430 cas, soit 40 de plus que l'exercice précédent.



Catégories de communiqués de presse

Rapport du directeur : En 2021-2022, l'UES a publié 302 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 du directeur qui ont mené à sa décision.

Dossiers clos par note de service : Dans les cas qui ne relèvent 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. L'UES publie un communiqué de presse pour chaque dossier qui est clos par note de service; 97 communiqués de cette catégorie ont été publiés en 2021-2022.

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 2021-2022, 22 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 impliquant un décès, la décharge d'une arme à feu sur une personne, une collision majeure ou toute autre affaire très médiatisée. En 2021-2022, 120 communiqués de cette catégorie ont été diffusés.

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 au tribunal. Quatorze communiqués de presse de cette nature ont été diffusés en 2021-2022.

Autre : Des communiqués de presse non liés à des cas particuliers sont publiés pour diverses raisons, par exemple pour donner des renseignements sur des changements de la législation pertinente ou d'autres nouvelles. Aucun communiqué de cette catégorie n'a été publié au cours de l'exercice visé par ce rapport.

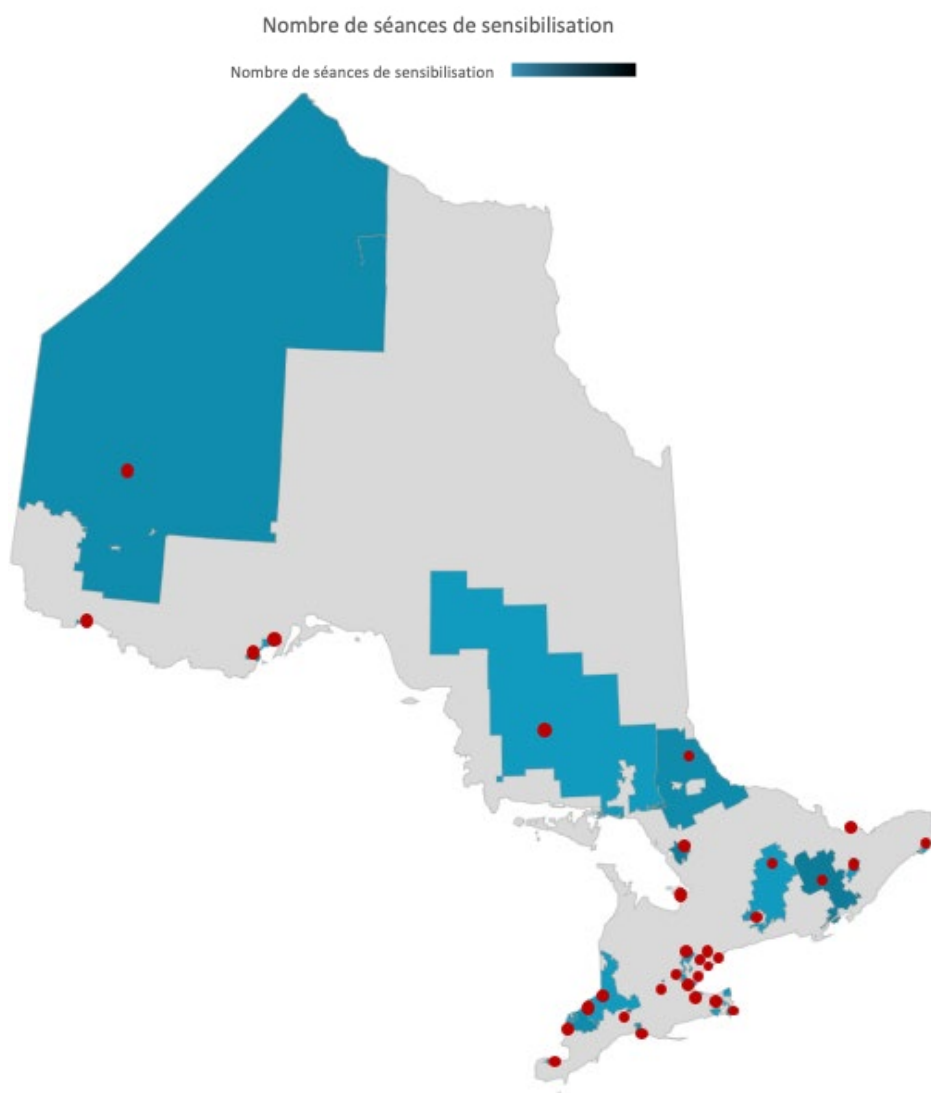
Signalement d'allégations d'agression sexuelle

Dans les cas d'allégations d'agression sexuelle, en règle générale, l'UES ne communique pas au public des renseignements susceptibles de permettre d'identifier la personne qui allègue avoir subi une agression sexuelle ou l'agent visé par l'allégation. En effet, la publication de renseignements au sujet des enquêtes sur des allégations d'agressions sexuelles présenterait le risque de dissuader encore plus le signalement des crimes de cette nature et de nuire au respect de la vie privée des parties en cause, surtout des personnes concernées. L'UES espère qu'en ne publiant aucun renseignement qui permette d'identifier les personnes concernées dans de tels cas, les victimes seront encouragées à signaler leurs allégations. Comme dans les autres catégories d'affaires, dès qu'une enquête sur une allégation d'agression sexuelle est ouverte, elle est inscrite dans le tableau d'avancement des dossiers sur le site Web de l'UES.

Services de liaison

Le programme de liaison de l'UES vise à établir des liens avec les diverses collectivités de l'Ontario afin d'accroître la sensibilisation du public et sa compréhension du rôle de l'UES, et d'entretenir des relations entre l'UES et les communautés qu'elle sert. En 2021-2022, l'UES a rencontré un large éventail de groupes dans toute la province. En raison de la pandémie de COVID-19, de nombreuses présentations de sensibilisation ont continué d'être fournies virtuellement.

Ville	Séances de sensibilisation
AUTRE*	6
À L'ÉTRANGER	2
WINDSOR	1
TORONTO	10
THUNDER BAY	1
THORNHILL	1
SUDBURY	1
ST. CATHARINES	1
SARNIA	2
RICHMOND HILL	1
RED LAKE	2
PETERBOROUGH	3
PERTH	1
PARRY SOUND	3
OTTAWA	2
NORTH YORK	3
NORTH BAY	2
NISHNAWBE ASKI NATION	3
NIAGARA	1
MISSISSAUGA	2
MIDLAND	1
MILTON	1
LONDON	3
KITCHENER	2
KINGSTON	3
KAWARTHA LAKES	1
HURON	1
HAMILTON	2
RÉGION DE HALTON	1
FORT FRANCES	1
CORNWALL	1
CALEDON	1
AYLMER	2
PREMIÈRE NATION AAMJIWNAANG	1



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 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 avec les communautés autochtones pour faciliter les enquêtes de l'UES qui impliquent des personnes autochtones ou ont une incidence sur des personnes ou intérêts autochtones.

Le Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis a été considérablement élargi, et son équipe compte maintenant deux responsables des enquêtes, sept enquêteurs et un membre du Programme des services aux personnes concernées en poste dans le nord de l'Ontario.

Les membres du Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis ont les responsabilités suivantes :

- participer à une formation relative aux Premières Nations au moins une fois par an;
- aider le coordonnateur de la formation de l'UES à élaborer et mettre en œuvre une formation de sensibilisation à la culture des Premières Nations pour l'ensemble du personnel de l'UES;
- aider le coordonnateur de la liaison de l'UES à élaborer et mettre en œuvre des initiatives de liaison pour les personnes, organisations et communautés autochtones, ainsi qu'à développer et maintenir une relation professionnelle positive avec les dirigeants et les représentants des organisations et des communautés autochtones;
- faire le suivi des activités d'enquête et de sensibilisation pour contribuer à la communication des statistiques semestrielles et pour le rapport annuel.

Lorsque les circonstances le permettent, un membre du programme dirige les enquêtes qui touchent des membres ou des communautés autochtones ou qui ont des répercussions sur celles-ci, ou, tout au moins, participe à ces enquêtes afin de s'assurer qu'elles sont menées avec respect et sensibilité.

Au cours de l'exercice 2021-2022, les membres du programme sont intervenus dans 38 cas impliquant des personnes autochtones. Sur ces 38 cas, 22 ont été clos par rapport du directeur, 9 enquêtes ont été closes par note de service et sept enquêtes sont en cours.

Profil d'un employé : responsable des enquêtes
Dean Seymour

Je suis membre du Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis depuis sa création en 2006. Ce programme a pour but d'aider à répondre aux besoins et préoccupations uniques des peuples autochtones de l'Ontario dans le cadre du mandat de l'UES.

Pour atteindre cet objectif, les membres de l'équipe élaborent et mettent en œuvre des initiatives de liaison destinées aux personnes, organisations et communautés autochtones, et nouent des relations positives avec les organisations et les communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis. De plus, le groupe élabore et met en œuvre une formation de sensibilisation à la réalité et à la culture des Premières Nations pour tout le personnel de l'UES. C'est un travail vital, et en tant que membre des Premières Nations, je suis honoré d'en faire partie.

Ma connaissance des communautés des Premières Nations apporte un point de vue précieux dans le travail impératif de l'UES et renforce la confiance des communautés autochtones.

Je suis heureux que l'UES ait reconnu la valeur de ce programme essentiel, notamment en faisant passer l'effectif de l'équipe de deux à dix personnes. Cette équipe compte maintenant deux responsables des enquêtes, sept enquêteurs et un membre du Programme des services aux personnes concernées qui vit dans le nord de l'Ontario.

Avec la mise en œuvre de la Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales, l'UES dispose de nouvelles voies de communication avec les divers services de police des Premières Nations en Ontario, car en vertu d'une entente entre les parties, la Loi permet désormais d'enquêter sur des incidents impliquant des agents de police des Premières Nations. Maintenant que l'UES a le pouvoir de mener ces enquêtes délicates, de nouvelles occasions de sensibilisation communautaire – et donc de mieux se faire connaître – lui sont offertes.

Récemment, j'ai eu le plaisir de rencontrer le Service de police Nishnawbe Aski et l'Association des chefs de police des Premières Nations (ACPPN) pour leur parler des changements introduits dans la législation. Je me réjouis d'avance de continuer de travailler au renforcement des relations avec les territoires et les organismes des Premières Nations dans le nord de l'Ontario.

Dean Seymour, responsable des enquêtes

Programme de services aux personnes concernées

À propos du programme

Élément essentiel du travail de l'UES, le Programme de services aux personnes concernées (PSPC) fournit un soutien aux personnes touchées directement ou indirectement par les incidents sur lesquels l'Unité enquête ou a enquêté. Le PSPC vise à répondre aux besoins pratiques et émotionnels des personnes concernées, des êtres qui leur sont chers et des membres de leurs familles ainsi que d'autres personnes, comme les témoins et les autres personnes qui pourraient avoir été affectées, en offrant un soutien immédiat, des renseignements, des conseils, la défense de leurs droits, des ressources et des références.

Le personnel du PSPC est disponible pour soutenir les personnes concernées du début à la fin de l'enquête, ainsi que pendant les procédures pénales et d'enquête du coroner, le cas échéant. Durant la pandémie de COVID-19, le personnel du PSPC est resté disponible pour répondre aux besoins des personnes concernées 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

2021 a été une année passionnante pour le programme qui a continué de croître. L'effectif de l'équipe du PSPC a été élargi avec l'ajout de deux coordonnateurs régionaux pour les régions du Nord et de l'Ouest. Cette équipe sera complète avec l'ajout final d'une personne pour la région de l'Est. Le processus de recrutement pour pourvoir ce poste est maintenant dans sa phase finale. Avec un effectif total de cinq membres répartis dans toute la province, le PSPC offre des services de soutien en temps opportun et avec compassion aux personnes concernées, y compris dans les régions les plus éloignées de la province.

L'établissement et le maintien de relations de collaboration avec le gouvernement et les organismes communautaires partenaires dans toute la province continuent d'être une valeur fondamentale du PSPC. Des relations sont établies par le biais d'activités de sensibilisation formelles et informelles, de consultations et de participation à des comités. Ces efforts se sont poursuivis tout au long de 2021-2022, en collaboration avec les organismes membres de Victim Services Alliance of Ontario, le Réseau ontarien des prestataires de services d'aide aux victimes, le Programme d'aide aux victimes et aux témoins et le Bureau du coroner en chef. Ces relations de collaboration se sont consolidées avec la conclusion d'un protocole d'entente avec plusieurs organismes de services aux victimes dans la province. Le protocole d'entente vise à clarifier les rôles respectifs des Services aux victimes et du PSPC lorsque l'UES a invoqué son mandat, afin d'éviter les lacunes et les chevauchements de services.

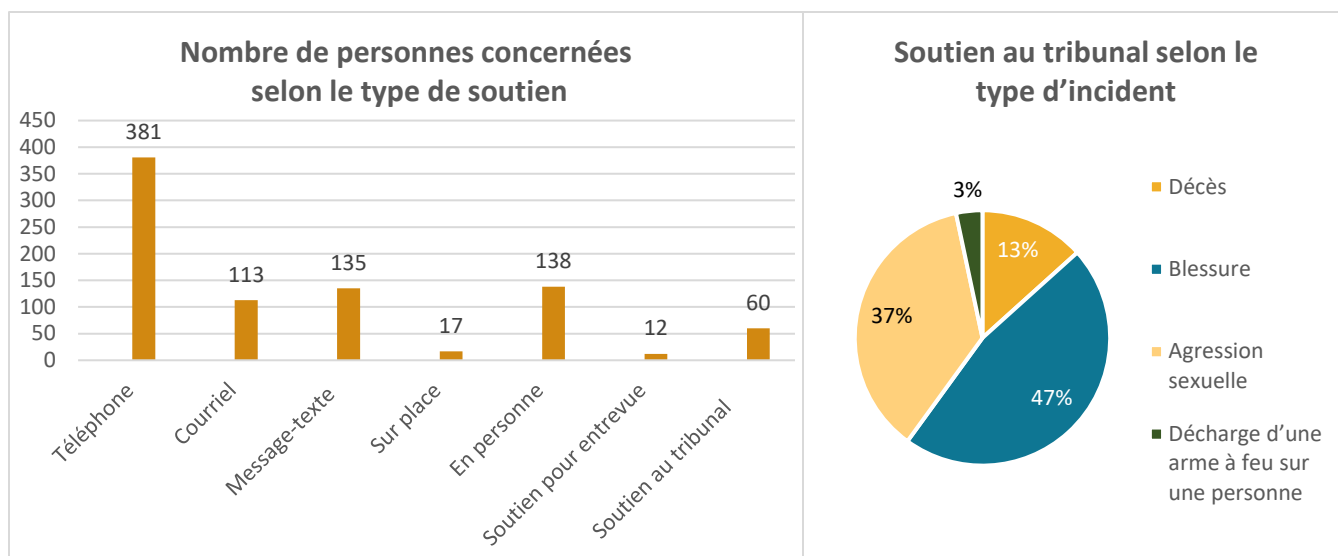
Statistiques du Programme de services aux personnes concernées

Du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, le Programme de services aux personnes concernées est intervenu dans 217 cas, dont 30 ont nécessité des services de soutien au tribunal. Cela représente une augmentation de 46 % des cas où le PSPC est intervenu par rapport à l'exercice précédent.



Remarque : Dans certains cas, le dossier est transmis au PSPC après l'exercice où l'incident s'est produit et/ou le personnel du PSPC poursuit ses services de 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.

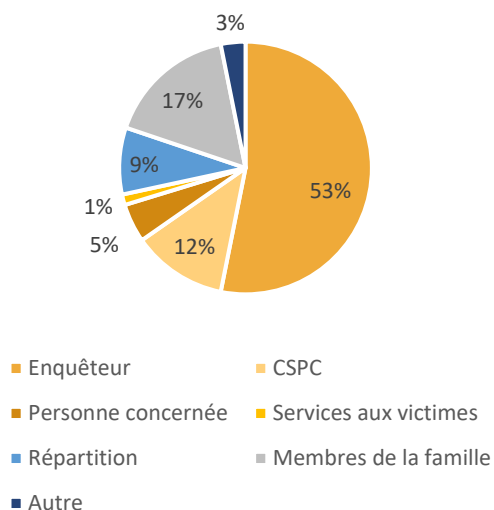
En 2021-2022, le programme a soutenu un total de 408 personnes concernées, notamment en aidant à remplir en personne 13 avis de décès. Par rapport à l'année précédente, cela représente une hausse de 62 % du nombre de personnes auxquelles un soutien a été offert.



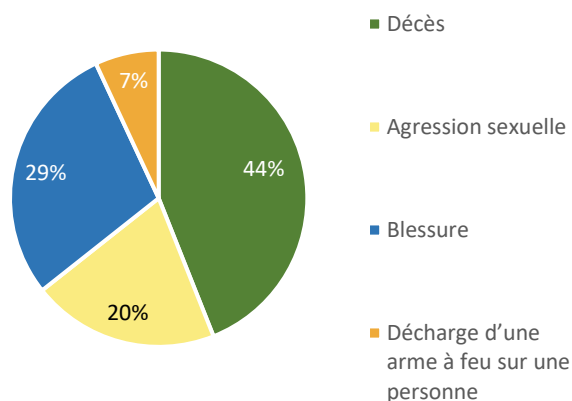
*Les personnes concernées peuvent avoir reçu plus d'une forme de soutien.

Le Programme de services aux personnes concernées intervient dans tous les cas de décès et d'agression sexuelle.

Origine de la demande d'intervention



Intervention du PSPC selon le type d'incident



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 des technologies de l'information.

Malgré les défis liés à l'élaboration et à la tenue des cours en ligne du fait des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, le personnel de l'UES a participé à environ 2 000 heures d'initiatives d'apprentissage et de perfectionnement, dont la majorité (85 %) était consacrée à la formation en matière d'enquête.

Formation suivie (nombre d'employés)	Nombre total d'heures
Enquêteurs à temps plein (14)	712
Enquêteurs réguliers sur appel (26)	1 033
Personnel administratif/professionnel (19)	125
Personnel d'encadrement (10)	183
Total pour l'UES	2 053

Cours de formation spécialisés en matière d'enquête

Un certain nombre d'enquêteurs de l'UES ont suivi une formation dans les domaines suivants au cours de l'année passée :

- Rédaction et examen de mandats de perquisition;
- Collecte de données;
- Enquête sur un décès;

- Accueil et intégration par voie électronique
- Enquêtes liées aux armes à feu
- Enquêtes sur les allégations d'agression sexuelle
- Sensibilisation au traumatisme transmis par personne interposée
- Développement de la résilience
- Préparation du dossier de la Couronne

Formation obligatoire

Dans le cadre de la formation obligatoire des nouveaux membres de son personnel d'enquête, l'UES a puisé dans les ressources du Collège de police de l'Ontario pour offrir aux enquêteurs le certificat de formation d'enquêteur criminel de 10 jours, qui comprenait les cours suivants :

- Théorie des enquêtes criminelles;
- Sécurité et gestion des scènes de crime;
- Compétences de base en matière d'enquête;
- Traitement des éléments de preuve matériels;
- Questions concernant les victimes – traitement des dossiers de tiers;
- Perquisition et saisie avec et sans mandat;
- Enquête sur un décès;
- Recrutement et traitement des informateurs;
- Enquêtes sur les agressions sexuelles.

Formation du personnel du Programme de services aux personnes concernées

Le personnel de l'UES qui fournit un soutien sur le plan émotionnel et pratique aux personnes touchées par les enquêtes de l'UES a reçu une formation spécialisée dans les domaines suivants :

- Coopération de l'UES avec les autorités de protection de l'enfance;
- Préserver sa santé mentale;
- Notifications de décès pour les nouveaux enquêteurs;
- Programme de services aux personnes concernées de l'UES (aperçu général);
- Protocoles et procédures de collecte de données de l'UES;
- Stratégies de résolution de l'impact du stress post-traumatique.

Intégration et orientation

L'UES a organisé trois sessions de formation en 2021-2022 pour l'intégration et l'orientation de dix-neuf nouveaux membres de son personnel. Cette formation s'est étendue sur une période de 3 semaines, avec une moyenne de 85 heures de formation par enquêteur. La formation portait sur les sujets suivants :

- Présentation générale pour les nouveaux enquêteurs (initiatives de l'unité, mandat, politiques);
- Traitement rapide des dossiers sans sacrifier la qualité;
- Pouvoir des enquêteurs de l'UES;
- Introduction à la technologie de l'information;

- Administration et gestion des dossiers d'enquête;
- Prise de notes et utilisation de carnets de notes;
- Programme de liaison avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis;
- Reconstitution de collision;
- Breffage et débreffage;
- Enquêtes sur incidents liés à une arme à feu, à une allégation d'agression sexuelle ou à la garde par la police.

Lutte contre le racisme et diversité

L'UES continue de progresser dans la sensibilisation de son personnel au racisme, à la discrimination raciale et à la protection des droits de la personne en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. L'Unité a créé une feuille de route contre le racisme pour lutter contre le racisme systémique et pour donner la priorité à son engagement envers une main-d'œuvre équitable et diversifiée. La plupart des membres du personnel ont suivi la formation obligatoire de lutte contre le racisme qui vise à sensibiliser le personnel aux préjugés inconscients et au racisme dans les services de police et la surveillance policière, tout en dotant le personnel de compétences à cet égard. Les modules d'apprentissage étaient les suivants :

- Préjugés inconscients;
- Prévention de la discrimination et du harcèlement au travail ;
- Bimickaway (formation sur la sensibilisation à la culture autochtone)

L'équipe de direction a également suivi plus de 40 heures de formation sur la lutte contre le racisme dans le cadre de son engagement à faire progresser la lutte contre le racisme en milieu de travail et à instaurer une culture d'équité raciale. Les modules d'apprentissage étaient les suivants :

- Les racines du racisme;
- Racisme, discrimination raciale et droits de la personne;
- Formation sur le racisme antinoir pour les dirigeants : reconnaître et éliminer le racisme envers les Noirs au sein de la fonction publique de l'Ontario;
- Leadership inclusif.

Enquêtes

L'UES invoque son mandat lorsqu'elle est avisée d'un incident qui relève de sa compétence. L'enquête débute au moment de la notification et exige un certain nombre d'actions, notamment :

- Intervention rapide en cas d'incident;
- Examen et protection de tous les indices matériels;
- Recherche de témoins et organisation d'une entrevue avec eux;
- Analyse et tests médico-légaux;
- Consultation du coronar au besoin;
- Rédaction des rapports de dossier d'enquête pour examen et décision par le directeur.

L'exercice 2021-2022 a été le plus actif de l'histoire de l'UES, avec la charge de travail la plus intense de son histoire. Des dossiers d'enquête ont été ouverts dans 430 cas, soit une augmentation de 10 % par rapport aux 390 cas de l'exercice précédent et une augmentation de 20 % depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

La *Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales*, en vigueur depuis décembre 2020, a élargi la compétence de l'UES en y incluant les incidents impliquant la décharge d'une arme à feu sur une personne par la police, y compris la décharge de projectiles de fusils à létalité atténuée et d'ARWENS (armes antiémeute ENfield). Cette catégorie de cas a augmenté d'environ 400 % par rapport à l'exercice précédent.

Du fait de la numérisation de plus en plus présente dans la société et dans les services policiers – téléphones cellulaires, caméras corporelles, nouveaux types de caméras de vidéosurveillance et volume de plus en plus important d'éléments de preuve sous forme de vidéos avec enregistrements audio connexes – les enquêteurs travaillent avec une technologie souvent très complexe dans leurs enquêtes.

Les sciences judiciaires – la collecte et l'analyse d'indices matériels – sont au cœur du travail de l'UES. L'équipe des sciences judiciaires, qui est souvent le visage de l'organisation parce qu'elle intervient en premier sur le lieu d'un incident, joue un rôle crucial dans l'exécution d'enquêtes approfondies. Sur le lieu d'un incident, cette équipe peut prendre des photos, prélever des échantillons de sang, recueillir des armes à feu, des projectiles et des douilles, et mesurer les espaces dans lesquels un incident s'est produit.

En 2021-2022, cette équipe, composée de neuf enquêteurs spécialistes des sciences judiciaires certifiés et d'un spécialiste de la reconstitution des collisions, est intervenue dans 204 cas, soit 47 % du total des cas. Malgré la pandémie, les enquêteurs spécialistes des sciences judiciaires ont continué d'intervenir sur les lieux comme auparavant pour documenter et recueillir des éléments de preuve essentiels.

Charge de travail accrue

Nombre d'incidents par catégorie					
Catégories d'incidents	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Blessures par arme à feu	5	12	15	12	12
Décès par arme à feu	9	5	9	12	11
Décharge d'une arme à feu sur une personne*				7	34
Blessures sous garde	251	192	172	201	209
Décès sous garde	22	31	22	34	29
Blessures liées à une collision de véhicule	42	38	32	49	46
Décès liés à une collision de véhicule	7	3	6	8	8
Plaintes d'agression sexuelle	65	57	58	63	73
Autres décès	9	17	5	3	6
Autres blessures	2	0	0	1	2
Total	412	355	319	390	430

La catégorie « Décharge d'arme à feu sur une personne » a enregistré la plus forte augmentation par rapport à l'exercice précédent, passant de 7 à 34 cas. Cette nouvelle catégorie de cas exerce des pressions importantes sur les ressources existantes de l'UES.

Ceci est en grande partie dû au fait que cette catégorie a été introduite le 1^{er} décembre 2020.

Les cas de blessures sous garde représentaient environ la moitié du nombre total d'incidents.

Affaires hors compétence

Les affaires hors compétence sont celles pour lesquelles l'UES n'a ouvert aucun dossier d'enquête parce qu'il était évident, au moment où le cas lui a été signalé, que l'incident ne relevait pas de son mandat. Ces cas ne sont pas comptés comme des incidents et ne font pas partie de la charge de travail de l'UES.

En 2021-2022, il y a eu 143 cas relevant de cette catégorie.

Fermetures de dossier

En 2021-2022, l'UES a fermé 469 dossiers, y compris des dossiers qui avaient été rouverts. Ce nombre inclut des dossiers des exercices précédents qui ont été clos au cours de l'exercice 2021-2022, mais ne comprend pas ceux qui étaient encore ouverts à la fin de mars 2022.

Fermetures de dossier	2021-2022
Nombre de dossiers clos	469
Dossiers clos par note	145 (31 %)
Dossiers clos par rapport du directeur	310 (66 %)
Nombre moyen de jours pour clore un dossier (toutes catégories)	101,9
Nombre moyen de jours pour clore un dossier par note	35,6
Nombre moyen de jours pour clore un dossier par rapport du directeur	132,3
Nombre de dossiers clos en 120 jours ou moins	408
Pourcentage* de dossiers clos en 120 jours ou moins	86 %
Nombre de dossiers ayant donné lieu au dépôt d'accusations	14
Nombre d'agents accusés	14

Dossiers clos par note

Le nombre de dossiers clos par note au cours de l'exercice était de 145, soit 31 % du total. Il s'agit de cas jugés comme ne relevant pas de la compétence de l'UES après l'ouverture d'un dossier d'enquête. Dans ces circonstances, le directeur de l'UES exerce son pouvoir discrétionnaire et « met fin » à toute autre intervention de l'Unité dans l'affaire en déposant une note à ce propos auprès du sous-procureur général. 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 pour enquête.

* *Ce pourcentage comprend les dossiers reçus avant l'entrée en vigueur de la Loi de 2019 sur l'Unité des enquêtes spéciales et qui ne sont donc pas assujettis au délai de 120 jours. De tous les dossiers assujettis au délai, 94 % ont été complétés dans les 120 jours.*

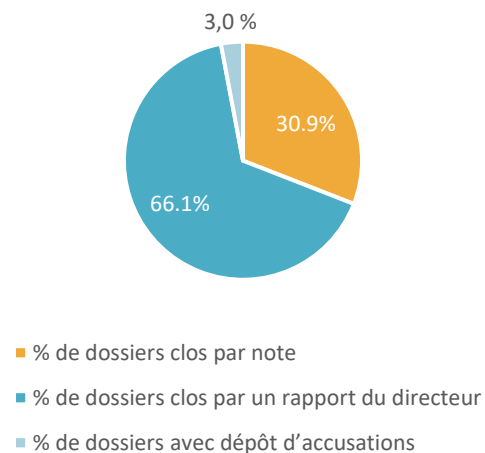
Dossiers ayant donné lieu au dépôt d'une accusation

Le directeur de l'UES a fait porter des accusations criminelles dans 14 cas, à l'encontre de 14 agents au total, soit dans 3,6 % des 469 dossiers clos au cours de l'exercice. Le dépôt d'un chef d'accusation ne constitue pas la conclusion d'un méfait criminel – cela signifie seulement qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise. C'est le tribunal qui entendra les accusations tranchera sur la culpabilité ou l'innocence des accusés.

Total des dossiers clos

66 % (310 dossiers) des 469 des dossiers clos n'ont donné lieu à aucun dépôt d'accusation (dossiers clos par rapport du directeur), 31 % ont été clos par note, 3 % ont donné lieu à des accusations portées contre les agents.

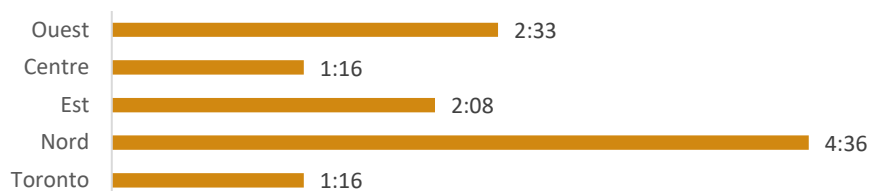
Proportions des dossiers clos par note, par rapport du directeur ou avec dépôt d'accusations, en 2021-2022



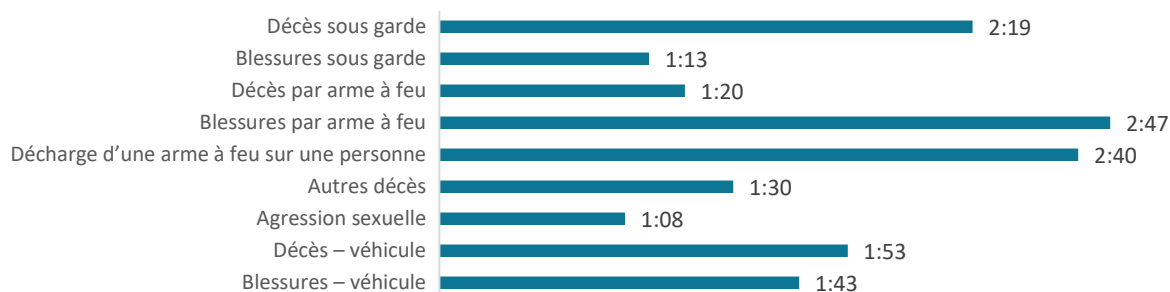
Enquête

L'UES fait le suivi du délai d'intervention et du nombre d'enquêteurs dépêchés sur les lieux.

Délai moyen d'intervention selon la région (Heures:minutes)



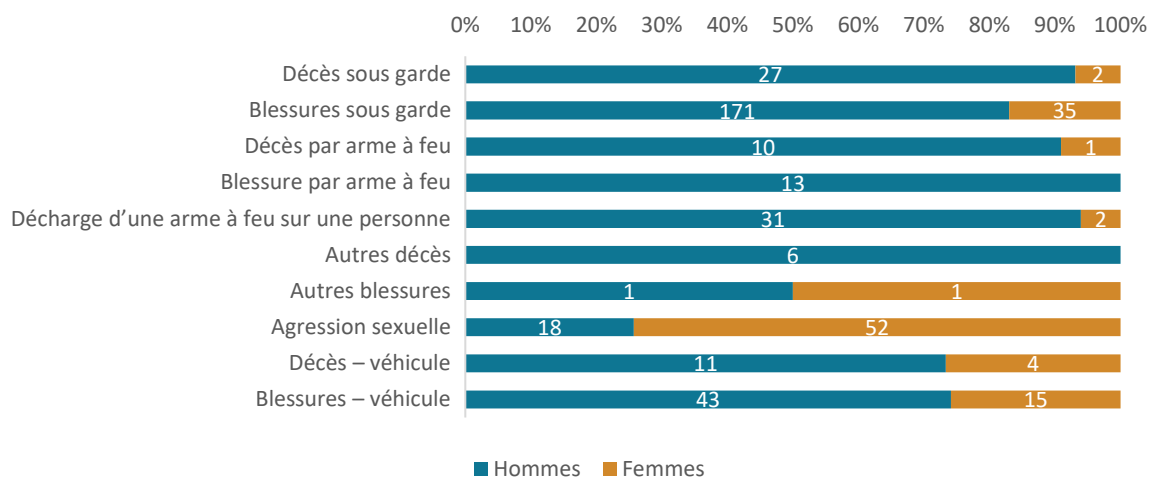
Délai moyen d'intervention selon la catégorie d'incident (heures:minutes)



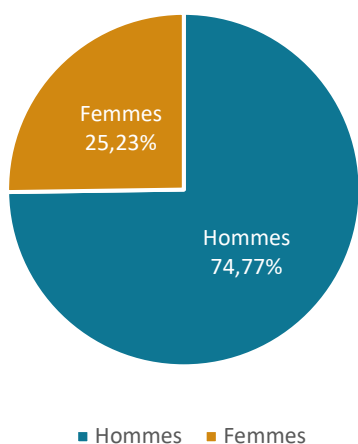
Renseignements sur les personnes concernées

Les personnes concernées sont les personnes directement impliquées dans un événement faisant l'objet d'une enquête par l'UES à la suite d'interactions avec la police. Un dossier de l'UES peut inclure plus d'une personne concernée.

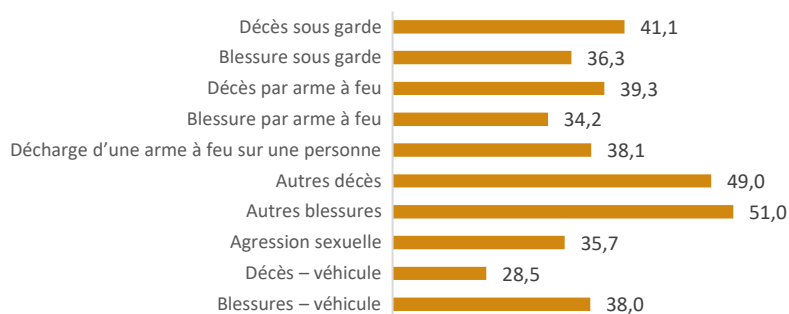
Nombre de femmes et d'hommes selon la catégorie d'incident



Pourcentage d'hommes et de femmes parmi les personnes concernées



Age moyen de la personne concernée selon la catégorie d'incident (ans)



Mesures du rendement

Mesures du rendement	Objectif	Résultat 2021-2022
Nombre moyen de jours pour clore un dossier : 120 jours ou moins	80 %	86,4 %
Intervention du Programme de services aux personnes concernées dans tous les cas de décès et d'agression sexuelle.	100 %	100 %
Publication d'un communiqué de presse au minimum au début et à la fin de tous les cas d'armes à feu et de décès	100 %	100 %

Nombre moyen de jours pour clore un dossier

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

- En 2021-2022, il a fallu en moyenne 35,59 jours pour clore un dossier par note de service et 132,26 jours pour clore par un rapport du directeur. L'UES a clos 408 dossiers en moins de 120 jours, soit 86,4 % du total des dossiers.

Intervention du Programme de services aux personnes concernées dans tous les cas de décès et d'agression sexuelle

L'UES a pour objectif d'offrir un soutien à toutes les personnes concernées dans tous les cas de décès et d'agression sexuelle par le biais de son Programme de services aux personnes concernées.

- Avec l'ajout de deux coordonnateurs à son équipe à différents endroits de la province, le Programme de services aux personnes concernées a été en mesure d'offrir un soutien dans 100 % des enquêtes sur un décès ou une agression sexuelle.

Communiqué de presse dans tous les cas de décès et de 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, ainsi qu'à la conclusion de ce type d'enquête afin d'informer le public des résultats.

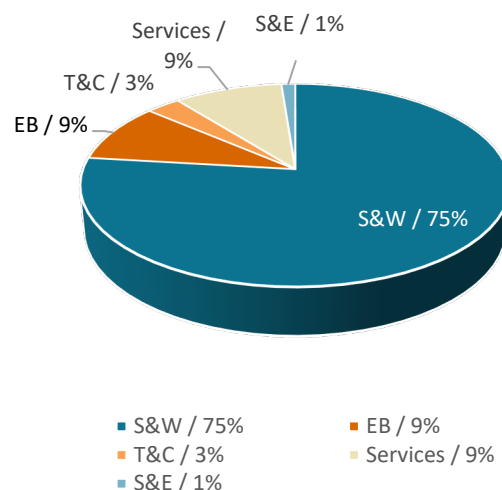
- En 2021-2022, l'Unité a pleinement atteint cet objectif de rendement.

Données financières pour 2021-2022

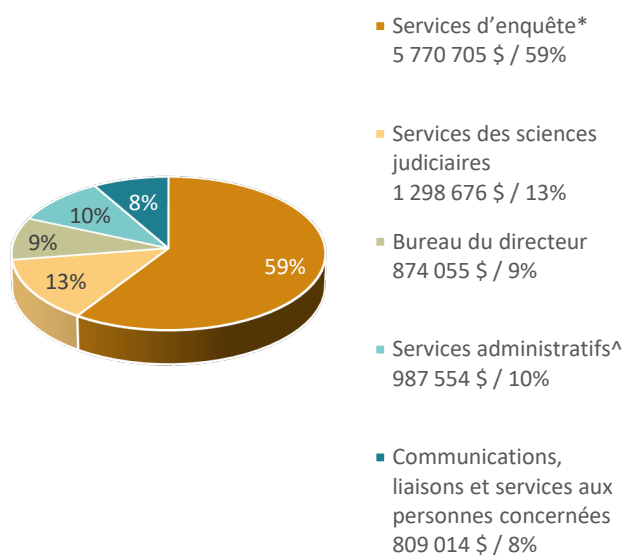
Pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2022, le montant total des dépenses s'élevait à 9 740 003,78 dollars

Dépenses par catégorie en 2021-2022	Dépenses annuelles	% du budget final
Traitements et salaires (S&W)	7 487 118 \$	77,0 %
Avantages sociaux (EB)	917 675 \$	9,4 %
Transports et communications (T&C)	292 033 \$	3,0 %
Services	924 803 \$	9,4 %
Fournitures et matériel (S&E)	118 375 \$	1,2 %
Dépenses annuelles totales	9 740 004 \$	100 %

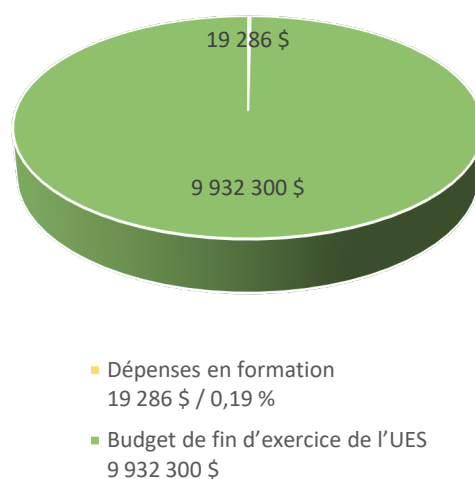
Dépenses par catégorie en 2021-2022



Dépenses par section en 2021-2022



Les dépenses en formation en 2021-2022 représentaient 0,19 % du budget de fin d'exercice de l'UES



*Inclut les salaires, les honoraires et les avantages sociaux pour les postes de chef de l'administration - enquêtes, de transcripteurs, de commis au registre central et de secrétaire administratif des enquêtes

^ Comprend les services de formation de l'Unité

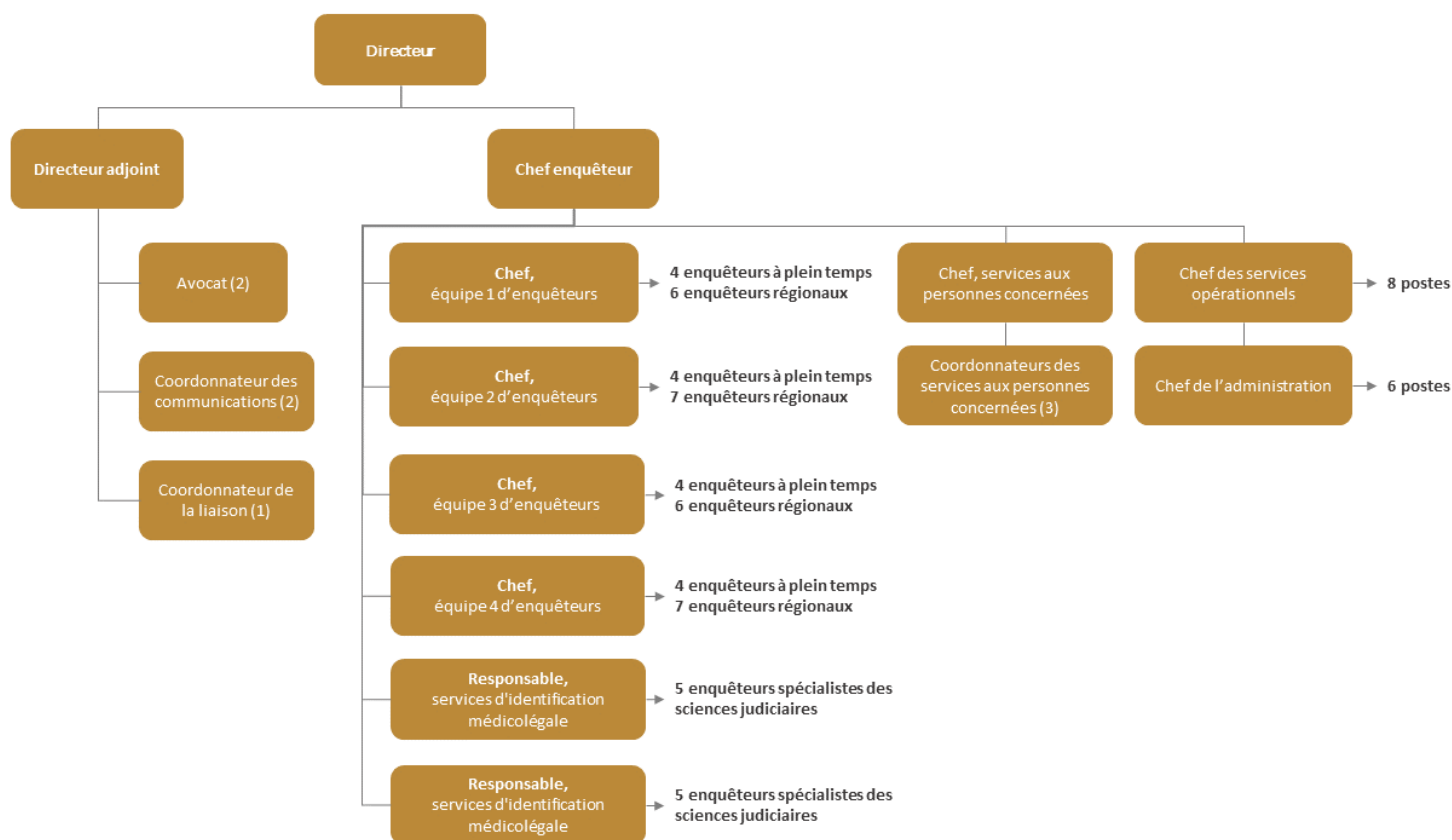
Renseignements sur la rémunération et sur les dépenses du directeur de l'UES

La publication des renseignements sur les dépenses garantit que l'argent des contribuables est utilisé avec prudence et responsabilité en mettant l'accent sur l'obligation de rendre compte 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 d'afficher le rapport de dépenses du directeur. Au cours de l'exercice 2021-2022, le directeur n'a engagé aucun frais de déplacement.

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

Organigramme de l'UES



Les enquêteurs forment la majorité du personnel de l'UES, avec un effectif de 16 enquêteurs principaux, dont dix n'ont jamais exercé les fonctions d'agents de police en Ontario.

En plus des enquêteurs principaux ou « à temps plein », l'UES a présentement une liste de 26 enquêteurs répartis dans la province qui interviennent sur demande selon les besoins régionaux, ainsi qu'une équipe des sciences judiciaires qui compte neuf enquêteurs spécialistes des sciences judiciaires et un spécialiste de la reconstitution des collisions qui interviennent selon les besoins.