

## Résumé du travail de surveillance mené par le Service d'inspection des services policiers :

### Enquête de la CCOP sur le Service de police régional et la Commission des services policiers de Durham

#### À propos de l'inspecteur général des services policiers et du Service d'inspection des services policiers

L'inspecteur général des services policiers améliore le rendement et la responsabilisation des services policiers et de la gouvernance policière en supervisant la prestation de services policiers adéquats et efficaces à travers l'Ontario. L'inspecteur général veille à la conformité aux lois et aux normes de la province en matière de services policiers et a le pouvoir d'émettre des directives et des mesures progressives, fondées sur le risque et exécutoires pour protéger la sécurité publique. La *Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers* (LSCSP) de l'Ontario prévoit des mesures de protection pour s'assurer que le devoir légal de l'inspecteur général est exécuté indépendamment du gouvernement.

L'inspecteur général veille à ce que les services de police de l'Ontario fonctionnent de façon adéquate et efficace grâce à la surveillance, aux inspections, aux enquêtes et à une supervision fondée sur des données. Ce cadre a été modernisé afin de mettre l'accent sur la transparence, la responsabilisation et l'amélioration continue dans tout le secteur des services de police de la province.

La Commission civile de l'Ontario sur la police (CCOP) a été dissoute le 1<sup>er</sup> septembre 2025. Son mandat et ses responsabilités ont été transférés à de nouvelles entités de surveillance, notamment à travers la mise en place d'un inspecteur général des services policiers en vertu de la partie VII de la LSCSP. L'inspecteur général a pris en charge une grande partie de l'ancien rôle de surveillance de la CCOP.

#### Introduction

##### *La plainte initiale*

En novembre 2018, le sous-ministre de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels (désormais le ministre du Solliciteur général) a reçu une lettre d'un avocat représentant plusieurs membres du Service de police régional de Durham (SPRD), demandant une enquête officielle sur le SPRD. Le courrier contenait des allégations graves contre des membres du commandement supérieur et de la Commission des services policiers de la région de Durham (la Commission), notamment des allégations d'inconduite, d'abus de pouvoir et de manquements en matière de surveillance.

## *Examen et enquête de la CCOP*

En janvier 2019, le ministre a demandé à la CCOP de réaliser un examen préliminaire et une enquête en vertu de l'article 25 de la Loi sur les services policiers (LSP) afin d'évaluer ces préoccupations. L'examen visait à déterminer si des cadres supérieurs ou la Commission avaient commis des actes d'inconduite ou des manquements en matière de gouvernance, et si des problèmes systémiques au sein de l'administration du SPRD justifiaient une enquête plus approfondie.

À la suite de cet examen, la CCOP a décidé de procéder à une enquête officielle telle que prévue par l'article 25 en vertu des alinéas 25(1)(a) et (b) de la LSP, et d'examiner plusieurs sujets de préoccupations liés au leadership, à la gouvernance et à la surveillance du SPRD et de la Commission. Le 25 juillet 2025, la CCOP a remis au SPRD et à la Commission son rapport d'enquête en vertu de l'article 25, le rapport n'ayant pas encore été rendu public à ce moment-là. Une version caviardée du rapport a par la suite été publiée par le ministère du Solliciteur général dans le cadre d'une demande d'accès à l'information.

### *Le rôle de l'inspecteur général des services policiers*

La CCOP a remis son rapport d'enquête à l'inspecteur général afin qu'il examine les problèmes de conformité à la LSCSP découlant des constatations. Les constatations et les recommandations relatives à la conformité sont mieux traitées dans le cadre de l'obligation de l'inspecteur général, prévue à l'alinéa 102(4)a) de la LSCSP, de surveiller les commissions de service de police, les chefs de police et les services de police. Afin d'appuyer le mandat de surveillance de l'inspecteur général, le Service d'inspection des services policiers travaillera en étroite collaboration avec la Commission et le SPRD pour assurer la mise en œuvre complète et efficace des 33 recommandations. Plus précisément, un conseiller en services policiers du Service d'inspection des services policiers examinera l'information, et fournira des analyses afin d'aider l'inspecteur général à déterminer de façon indépendante si les 33 recommandations de la CCOP ont été mises en œuvre efficacement.

## **Constatations et recommandations**

Le rapport de la CCOP remis au SPRD et à la Commission comprend 33 recommandations.

Le présent résumé regroupe les constatations du rapport en six grands thèmes, en-dessous desquels figurent à chaque fois les recommandations correspondantes. Les six thèmes sont les suivants :

1. Culture en milieu de travail et bien-être des employés
2. Promotions problématiques, processus disciplinaires et influence induite
3. Processus et enquêtes sur le respect en milieu de travail
4. Problèmes en matière de surveillance, de responsabilisation et de gouvernance

5. Problèmes liés au recours aux enquêteurs externes et aux services juridiques
6. Traitement préférentiel et conflits d'intérêts

## **1. Culture en milieu de travail et bien-être des employés**

Le rapport met en lumière l'existence à l'époque d'une culture de travail toxique et marquée par des divisions, la peur, les représailles et un manque de sécurité psychologique. Le comportement en matière de leadership a été décrit comme intimidant, se désintéressant des problèmes de santé mentale et indifférent au bien-être des membres souffrant de TSPT et d'autres traumatismes liés au stress professionnel. Le traitement inadéquat des plaintes pour harcèlement et les manquements dans l'application des mesures de correction ont renforcé l'idée selon laquelle l'organisation tolérait l'inconduite aux niveaux hiérarchiques supérieurs. L'environnement a également été caractérisé comme ayant une mentalité de type « avec nous ou contre nous », ce qui a suscité une profonde méfiance entre la direction et les membres de première ligne.

**Recommandation 1 : ENTIÈREMENT CAVIARDÉE<sup>1</sup>**

**Recommandation 3 :** Le chef et la Commission rédigent chacun une directive visant à se conformer à la partie XI de la LSCSP et à s'assurer que tous les membres sont conscients de leur droit à signaler une inconduite sans crainte de représailles.

**Recommandation 9 : ENTIÈREMENT CAVIARDÉE**

## **2. Promotions problématiques, processus disciplinaires et influence induite**

Un thème récurrent du rapport est la concentration et l'utilisation abusive du pouvoir par les cadres supérieurs, particulièrement en ce qui concerne les promotions, les décisions disciplinaires et la gestion du personnel. Selon les données recueillies, les processus internes ont été influencés par le favoritisme, l'intimidation et les relations personnelles, ce qui a donné l'impression que les décisions étaient prises en fonction de la loyauté plutôt que du mérite.

Les allégations d'ingérence dans le processus de promotion, d'application sélective des mesures disciplinaires, et d'influence inappropriée sur les enquêtes disciplinaires menées en interne ont abouti à la croyance généralisée que l'intégrité et l'équité ont été compromises. La CCOP a conclu que ce déséquilibre du pouvoir et l'érosion de la confiance justifiaient des changements de leadership afin de rétablir la confiance au sein de l'organisation.

**Recommandation 2 :** Le chef indique clairement que son bureau, et seulement son bureau, assume la responsabilité finale des promotions jusqu'au grade de surintendant parmi les officiers assermentés et pour tous les membres civils du SPRD.

---

<sup>1</sup> Tous les caviardages de ce document reflètent les caviardages du ministre du Solliciteur général dans la version du rapport ayant été publiée dans le cadre de la demande présentée en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

**Recommandation 4 :** Le chef, en consultation avec l'Association du service de police régional de Durham, fixe un plafond à la durée des postes intérimaires des membres.

**Recommandation 8 :** Le SPRD fournit immédiatement à la Commission tout rapport disciplinaire demandé par celle-ci.

**Recommandation 17 :** Tous les dossiers de l'Unité des normes professionnelles doivent être fermés au moyen d'une note de service versée au dossier, avec copie au chef expliquant le motif de la fermeture.

**Recommandation 18 :** L'accès à l'information contenue dans tous les dossiers de l'Unité des normes professionnelles est limité aux personnes travaillant dans cette unité et aux officiers de la chaîne de commandement concernée allant jusqu'au chef. Toute violation doit être traitée comme une inconduite, soit en vertu du Code de conduite de la LSCSP pour les membres assermentés, soit comme une question disciplinaire en vertu de la convention collective pour les membres civils.

**Recommandation 21 :** À chaque réunion régulière de la Commission, le SPRD doit fournir à la Commission un rapport écrit sur toutes les questions disciplinaires impliquant des membres du SPRD et son personnel administratif, et la Commission doit s'enquérir de façon proactive de ces questions disciplinaires, même si elles ne concernent pas la haute direction.

### **3. Processus et enquêtes sur le respect en milieu de travail**

Le SPRD dispose de la directive « Respect en milieu de travail » qui aborde la lutte contre le harcèlement et la violence, et vise à assurer un environnement de travail sûr et respectueux. La Directive définit les principales formes d'inconduite, et met en place un comité sur le respect en milieu de travail, composé de membres de la haute direction, et qui doit enquêter sur toutes les plaintes avec l'aide d'enquêteurs internes ou externes.

Les constatations de la CCOP ont révélé des lacunes importantes au sein du SPRD dans le traitement des enquêtes sur le respect en milieu de travail et des processus associés. Les enquêtes étaient souvent caractérisées par des pratiques incohérentes, un manque d'équité procédurale et d'indépendance.

Ces enquêtes et ces rapports n'étaient souvent pas fondés sur une approche tenant compte des traumatismes, contenaient des évaluations de la crédibilité d'un niveau douteux et, dans certains cas, omettaient des dossiers d'enquête clés voire les rapportaient comme perdus.

Ces lacunes ont compromis l'objectif de la Directive sur le respect en milieu de travail, qui vise à promouvoir un environnement de travail sûr, respectueux et digne. La CCOP a souligné le besoin urgent de protocoles normalisés, de processus de maintien en poste transparents, et de formations appropriées pour s'assurer que toutes les enquêtes en

milieu de travail sont menées de façon rigoureuse, professionnelle et exempte de préjugés ou d'influence.

**Recommandation 10 :** Le Comité sur le respect en milieu de travail fait preuve de diligence raisonnable dans l'examen des rapports qu'il reçoit des enquêteurs, et s'assure qu'ils ont été menés de manière approfondie, professionnelle et indépendante, conformément à l'objectif de la Directive du Service sur le respect en milieu de travail, qui consiste à maintenir un environnement de travail fondé sur la dignité et les droits de tous les membres de l'organisation.

**Recommandation 11 :** Le SPRD envisage d'examiner les rapports d'enquête **CAVIARDAGE PARTIEL** pour déterminer s'ils ont été menés de manière approfondie, professionnelle et indépendante, conformément à l'objectif énoncé de la Directive du Service sur le respect en milieu de travail, qui consiste à maintenir un environnement de travail fondé sur la dignité et les droits de tous les membres de l'organisation.

**Recommandation 12 :** Toutes les entrevues menées par les enquêteurs concernant le respect en milieu de travail, qu'ils soient des enquêteurs internes ou externes, sont dûment consignées, et les copies des enregistrements sont considérées comme des produits du travail, avec des copies étant conservées dans le dossier de l'enquête.

**Recommandation 15 :** Tous les superviseurs reçoivent des instructions et une formation supplémentaires sur leurs responsabilités en vertu de la Directive HR-02-011 sur le respect en milieu de travail, et plus particulièrement sur l'obligation prévue à l'art. 5 de la Directive de « communiquer immédiatement avec le Comité sur le respect en milieu de travail après réception d'une plainte pour harcèlement ou de violence au travail [...] ou avoir été mis au courant d'un comportement harcelant ou violent. »

#### **4. Problèmes en matière de surveillance, de responsabilisation et de gouvernance**

Le SPRD et la Commission en place à l'époque ont été critiqués pour leur manque à exercer une surveillance adéquate. La Commission n'était pas au courant des liens et des problèmes internes importants, et a appuyé ou ignoré les décisions qui entravaient la responsabilisation.

La posture conflictuelle adoptée par la direction précédente du SPRD face à l'enquête de la CCOP (refus de fournir des documents, lancement de multiples poursuites judiciaires et engagement de frais juridiques importants) a été considérée comme une tentative délibérée d'entraver la surveillance. Cette approche a mis en lumière un manque plus large en matière de gouvernance, marqué par une faible transparence, des contrôles politiques insuffisants et une indifférence à l'égard des objectifs législatifs.

**Recommandation 5 :** La Commission élabore une politique garantissant des protections adéquates pour les questions utilisées pendant le processus d'entrevue afin de protéger l'intégrité du processus de promotion.

**Recommandation 6 :** La Commission reçoit des copies de toutes les décisions écrites des tribunaux, des arbitres ou des agents d'audience concernant des membres du SPRD susceptibles d'être pertinentes pour l'exercice des fonctions du membre ou la réputation du SPRD.

**Recommandation 7 :** Les candidats fournissent des copies de toutes les décisions écrites des tribunaux, des arbitres ou des agents d'audience pour lesquelles ils ont témoigné ou ont été parties dans le cadre du processus de présélection pour un poste de chef adjoint ou de chef.

**Recommandation 16 :** La Commission met en place une politique prévoyant qu'une copie du rapport d'enquête mentionné soit au paragraphe 76(9) de l'ancienne LSP, soit aux paragraphes 198(6) et 201(a) de l'actuelle LSCSP, soit consignée et intégrée aux responsabilités de la Commission en vertu de l'alinéa 37(1)i) de la LSCSP : « surveiller la façon dont le chef de police s'occupe de la discipline au sein du service de police. »

**Recommandation 23 :** Le chef remet à la Commission tous les rapports qu'il reçoit concernant des questions disciplinaires (comme indiqué dans la recommandation 21), et leur réception est consignée dans le procès-verbal.

**Recommandation 24 :** La Commission reçoit une formation continue sur son rôle dans la supervision et la gouvernance du SPRD, et sur le rôle des organismes provinciaux responsables de la surveillance des services de police et des commissions.

**Recommandation 25 :** La Commission surveille attentivement tout litige intenté par le SPRD contre les organismes provinciaux responsables de la surveillance des commissions et des chefs, comme l'inspecteur général des services de police et l'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre.

**Recommandation 32 :** Le chef envoie sa réponse aux recommandations de la CCOP concernant le chef 6 mois après la présentation de ce rapport à la Commission et au président exécutif de Tribunaux décisionnels Ontario ou à son successeur.<sup>2</sup>

**Recommandation 33 :** La Commission envoie sa réponse aux recommandations de la CCOP concernant la Commission 6 mois après la présentation de ce rapport au président exécutif de Tribunaux décisionnels Ontario ou à son successeur<sup>3</sup>, et sa réponse au rapport du chef mentionné dans la recommandation 32 un an après la présentation de ce rapport au président exécutif de Tribunaux décisionnels Ontario ou à son successeur.

## **5. Problèmes liés au recours aux enquêteurs externes et aux services juridiques**

---

<sup>2</sup> L'inspecteur général des services de police, mis en place en vertu de la partie VII de la LSCSP, prend désormais en charge une grande partie du rôle de surveillance assumé auparavant par la CCOP.

<sup>3</sup> Idem.

Le SPRD et la Commission ont à l'époque fait preuve d'une propension aux recours judiciaires agressifs, tenant peu compte des coûts et de l'impact de leur approche sur les relations internes avec les employés. L'utilisation efficace d'un avocat-conseil est essentielle pour s'assurer que le SPRD et la Commission reçoivent en temps opportun des conseils juridiques judicieux qui appuient une prise de décisions, une gouvernance et une surveillance opérationnelle légales.

L'engagement d'avocats et d'enquêteurs externes, et le manque de supervision de ceux-ci, ont soulevé d'importantes préoccupations concernant le professionnalisme, la responsabilisation et l'équité procédurale. Il a été allégué que certains avocats et enquêteurs recrutés avaient un parti pris et que, dans certains cas, ceux-ci avaient adopté un comportement agressif et inapproprié, ce qui a nui à la confiance dans l'intégrité du processus.

Il a été affirmé que des pièces et documents d'enquête ont été perdus ou étaient incomplets, ce qui témoigne de graves lacunes dans la gestion des dossiers et la conformité aux normes professionnelles. Le recours à ces services, parfois par l'entremise d'intermédiaires plutôt que dans le cadre d'un mandat de représentation juridique clair et direct, a créé des doutes quant à l'indépendance, au contrôle et à la propriété des dossiers d'enquête et quant au mandat lui-même. Ces questions soulignent la nécessité d'une gouvernance plus rigoureuse, d'une surveillance juridique plus claire et d'une participation significative des services juridiques pour s'assurer que les processus d'enquête sont conformes aux normes juridiques et professionnelles établies.

**Recommandation 13 :** Tous les mandats pour des enquêtes externes sur le milieu de travail doivent être conclus entre le SPRD d'une part, et l'enquêteur ou le cabinet de l'enquêteur d'autre part, et non par un avocat agissant pour le compte du SPRD. De plus, le mandat de représentation juridique doit indiquer clairement que l'enquêteur externe est recruté à titre d'enquêteur indépendant sur le milieu de travail et non à titre d'avocat, et doit fournir au SPRD des copies de tous les produits du travail une fois son rapport terminé. Enfin, le mandat de représentation juridique doit stipuler que le rapport et tous les produits du travail sont la propriété du SPRD.

**Recommandation 14 :** Dans ses contrats pour des enquêtes externes sur le milieu de travail, le SPRD inclut une clause selon laquelle tous les rapports et produits de travail peuvent être partagés avec des organismes de surveillance comme l'inspecteur général des services de police et l'Agence des plaintes contre les forces de l'ordre.

**Recommandation 19 : CAVIARDAGE PARTIEL** De plus, la Commission ordonne au SPRD d'exiger, dans toutes ses mandats de représentation juridique conclus avec des avocats externes, qu'il informe le chef en temps opportun de tout conflit d'intérêts ou de tout conflit d'intérêts potentiel.

**Recommandation 26 : ENTIÈREMENT CAVIARDÉE**

**Recommandation 27 :** La Commission ordonne au SPRD d'envisager de recourir à un avocat interne comme mesure de réduction des coûts.

**Recommandation 28 :** La Commission ordonne au SPRD de recourir aux services d'un cabinet d'avocats principal et d'un cabinet d'avocats secondaire afin que le SPRD puisse choisir d'autres avocats au besoin, ce par l'entremise d'un processus de demande de propositions. Tous les avocats externes doivent faire l'objet d'un mandat de représentation écrit qui précise, outre les conditions habituelles, le niveau approprié d'interaction entre le cabinet d'avocats et les membres du commandement supérieur (y compris, par exemple, la participation à des événements sociaux, des repas, des événements sportifs, des vacances conjointes, les cadeaux, etc.), ce qui doit être signalé à la Commission au moins une fois par an.

**Recommandation 29 :** Les lettres de mandat mentionnées dans la recommandation 28 doivent stipuler que les avocats externes fournissent, sur demande, une estimation raisonnable des frais juridiques et des dépenses liés à leurs services.

**Recommandation 30 :** À l'avenir, la Commission ordonne au SPRD d'effectuer une vérification annuelle des factures juridiques, supervisée par une personne ayant une formation et une expérience appropriée dans le secteur juridique.

**Recommandation 31 :** La Commission et le SPRD remettent à la municipalité régionale de Durham un rapport écrit détaillant les frais juridiques que chacun a engagés dans le cadre de l'enquête de la CCOP depuis sa création en 2019.

## **6. Traitement préférentiel et conflits d'intérêts**

La CCOP a documenté de nombreux exemples illustrant des relations personnelles et professionnelles inappropriées qui ont suscité des préoccupations quant à des conflits d'intérêts et du favoritisme, notamment dans les décisions concernant la possibilité pour les membres du SPRD de bénéficier d'autres opportunités de perfectionnement et de formation.

Il a également été constaté que les hauts dirigeants entretenaient des liens étroits avec certains agents subalternes et intervenants externes pendant des enquêtes ou des procédures disciplinaires en cours. Ces relations, conjuguées à des prises de décisions douteuses concernant les approbations d'activités secondaires (au sens de l'article 89 de la LSCSP) et à l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire en matière disciplinaire, ont miné la confiance dans l'impartialité de la direction et des décisions finalement rendues. La CCOP a déterminé qu'un tel comportement témoignait d'un manque de jugement et renforçait la nécessité de mettre en place des garanties éthiques plus rigoureuses.

**Recommandation 20 :** L'article 12 de la Directive HR-02-001 sur les activités secondaires doit être modifié pour s'assurer que toute demande relative à un emploi secondaire inclut des copies des permis et licences pertinents ou des autres approbations requises.

**Recommandation 22 :** Chaque année, le chef dépose au dossier public avec la Commission un rapport sur le fonds de formation indiquant les fonds disponibles, les noms, les montants du financement, les opportunités de formation que les bénéficiaires recherchent, et si les bénéficiaires ont terminé le programme de formation financé.

### **Approche de l'inspecteur général en matière de surveillance**

Sous la direction de l'inspecteur général des services policiers, le service d'inspection des services policiers utilisera son outil d'évaluation et de surveillance pour coordonner les réponses, tenir à jour une documentation complète, et vérifier que chaque recommandation de la CCOP a été traitée efficacement. Cet outil de surveillance sera rendu public pour assurer des progrès clairs, transparents et faciles à suivre.

L'Association de la police régionale de Durham et l'Association des officiers supérieurs de la police régionale de Durham participeront tout au long du processus pour s'assurer que leur engagement commun envers l'amélioration aboutisse à des commentaires constructifs. Bien que le travail prenne du temps, toutes les parties demeurent déterminées à le réaliser avec diligence, intégrité et transparence.

Des mises à jour seront fournies au fur et à mesure que les progrès se poursuivent.