

Rapport sur l'énoncé des perspectives sur les services policiers



TABLE DES MATIÈRES

Résumé 01

Objectifs du sondage sur l'énoncé
des perspectives sur les services
policiers de 2024 02

Domaines de perspective

Services policiers convenables et
efficaces 03

Défis internes et externes 04

Délais d'intervention de la police 08

Initiatives marquantes 10

Regard vers l'avenir 27

Remerciements 28

RÉSUMÉ

Le rapport sur l'énoncé des perspectives sur les services policiers présente les constatations du premier sondage provincial réalisé en 2024 par le Service d'inspection des services policiers (SISP) auprès des services de police municipaux et des commissions de service de police.

Les réponses permettent de dresser un portrait clair des pratiques actuelles et des points à améliorer dans l'ensemble des services policiers de l'Ontario. Ce rapport met en évidence les thèmes communs, les forces et les possibilités d'amélioration de la prestation et de la gouvernance des services.

Le sondage a révélé que les services policiers et les commissions de service de police font face à des pressions croissantes sur les plans opérationnel et financier et sur le plan de la gouvernance. Les principaux défis comprennent la satisfaction des exigences qui augmentent en volume et en complexité tout en ayant une dotation en personnel et un financement limités, la transition vers les exigences de la nouvelle Loi sur la sécurité communautaire et les services policiers (LSCSP) et la satisfaction des attentes du public à l'égard d'aspects importants de la prestation des services policiers, y compris les délais d'intervention.

Bien que ces défis soient importants et existent à l'échelle de la province, de nombreuses initiatives permettant de relever ces défis de façon efficace et novatrice ont été signalées.

Ensemble, ces constatations éclairent les priorités du SISP et orientent son travail pour lui permettre de relever les principaux défis sectoriels, de faire progresser les pratiques exemplaires et de soutenir l'amélioration de la performance en matière de sécurité communautaire.

Objectifs du sondage sur l'énoncé des perspectives sur les services policiers 2024

En 2024, le SISP a réalisé un sondage auprès du secteur des services policiers de l'Ontario qui permet aux chefs de police et aux commissions de service de police de fournir de l'information sur les pratiques exemplaires et les problèmes émergents ayant une incidence sur les services policiers dans leur collectivité.

Ce sondage offre une occasion unique d'obtenir de l'information et de recueillir les points de vue des personnes directement engagées dans la prestation et la gouvernance des services policiers locaux. Les résultats de l'énoncé des perspectives sur les services policiers fournissent au SISP des renseignements précieux sur les réalités, les lacunes et les défis auxquels font face les services policiers de l'Ontario. Ces constatations éclairent les priorités du SISP et orientent son travail pour lui permettre de relever les principaux défis sectoriels, de faire progresser les pratiques exemplaires et de soutenir l'amélioration de la performance en matière de sécurité communautaire.

Détails du sondage

Critères de participation	43 services de police municipaux 43 commissions de service de police
Taux de réponse	40 services de police municipaux (93 %) 38 commissions de service de police (88 %)

On a posé aux services de police et aux commissions des questions ouvertes qui portaient sur les domaines de perspective suivants :



Services policiers convenables et efficaces

Indiquez les méthodes utilisées pour évaluer la pertinence et l'efficacité de la prestation et de la gouvernance des services policiers conformément aux exigences du Règl. de l'Ont. 392/23 : Services policiers convenables et efficaces (dispositions générales), un règlement pris en vertu de la LSCSP.



Délais d'intervention de la police

Cernez les tendances, les processus et les défis liés aux délais d'intervention et la façon dont ces renseignements éclairent la prise de décisions.



Défis internes et externes

Énumérez les problèmes uniques et communs auxquels font actuellement face les acteurs du secteur selon leur point de vue local.



Initiatives marquantes

Énumérez et soulignez les initiatives marquantes des services de police et des commissions entre 2022 et 2024.

DOMAINE DE PERSPECTIVE

Services policiers convenables et efficaces

On a demandé aux services de police et aux commissions des descriptions de l’information et des approches utilisées pour évaluer le caractère convenable et efficace de la prestation et de la gouvernance des services policiers, conformément aux exigences du Règl. de l’Ont. 392/23 : Services policiers convenables et efficaces (dispositions générales), un règlement pris en vertu de la LSCSP. Ce règlement crée des obligations juridiques en matière de prestation et de gouvernance des services policiers et des commissions, fondées sur le principe selon lequel les collectivités devraient bénéficier de services de grande qualité qui sont réactifs et responsables.

Les réponses obtenues ont révélé diverses approches utilisées par les commissions de service de police pour évaluer la performance, allant de la mobilisation communautaire à l’analyse des données, en passant par la planification stratégique et l’examen des politiques (tableau 1). Ensemble, ces méthodes témoignent d’un engagement à soutenir la sécurité publique, à favoriser la confiance et à répondre aux normes législatives et aux attentes de la collectivité.

NOS PRINCIPALES PERSPECTIVES

L’analyse du SISP a également révélé des variations dans les approches, la rigueur et la sophistication des processus d’évaluation utilisés par les services de police et les commissions, ce qui a mis en évidence une occasion de se consacrer davantage au mode de mesure et d’évaluation de la performance des services policiers et de la gouvernance de la police.

Tableau 1. Approches utilisées par les services de police et les commissions pour évaluer le caractère convenable et efficace des services policiers

	Mobilisation communautaire et rétroaction	Établit des liens afin de cerner les préoccupations et d’appuyer la prestation de services.
	Rapports et analyse de données	Mesure et surveillance divers indicateurs de rendement clés (IRC) et l’efficacité des initiatives et des programmes.
	Examens de commission	Garantit le caractère convenable grâce à l’examen des rapports et à des communications en temps opportun.
	Partenariats avec des organismes locaux	Appuie la sécurité publique grâce à la collaboration avec les partenaires communautaires.
	Plans stratégiques	Améliore la transparence et rend compte de l’avancement des objectifs, des IRC et des cibles.
	Examen des politiques et des processus internes	Veille à la conformité et à la responsabilisation et cerne les points à améliorer.

DOMAINE DE PERSPECTIVE

Défis internes et externes

On a demandé aux services de police et aux commissions de cerner les problèmes internes (qui surviennent au sein de l'organisation) et externes (qui surviennent à l'extérieur de l'organisation) les plus difficiles qu'ils éprouvaient et qui ont eu une incidence sur les services policiers et leur gouvernance. La détermination de ces problèmes permet de mieux faire connaître les défis communs et uniques auxquels fait face le secteur des services policiers de l'Ontario. Ces perspectives appuient également la planification, l'établissement des priorités, la recherche et l'enquête du SISP concernant les principaux enjeux sectoriels et permettent de cerner les pratiques exemplaires favorisant l'amélioration continue.

Une analyse thématique des réponses a révélé les cinq défis internes et externes principaux qui ont été cernés par les services de police et les commissions de service de police. Bien que ces défis aient été décrits en détail dans la section sur l'état des services policiers des rapports annuels 2024 et 2025 de l'inspecteur général, le tableau 2 présente une ventilation plus détaillée de la façon dont les enjeux ont été classés par les répondants au sondage. La figure 1 à la page 6 illustre les défis croisés signalés par les services de police et les commissions et relève les préoccupations uniques.

Tableau 2. Les cinq principaux défis internes et externes signalés par les services de police municipaux et les commissions

	Les 5 principaux défis internes	Les 5 principaux défis externes
 Services	1. Dotation en personnel, recrutement et maintien en poste (83 %)	1. Appels liés à la santé mentale, à la toxicomanie et à l'itinérance (65 %)
	2. Absences de maladie de courte et de longue durée (50 %)	2. Partenariats communautaires avec les services de santé et les services sociaux (35 %)
	3. Contraintes financières et budgétaires (38 %)	3. Financement et modèles financiers (35 %)
	4. Santé mentale et mieux-être des agents (35 %)	4. Contraintes de ressources et augmentation du coût des services policiers (33 %)
	5. Charge de travail et exigences opérationnelles accrues (35 %)	5. Arriéré et charge de travail des tribunaux, nécessité d'une réforme du système de mise en liberté sous caution (30 %)
 Commissions	1. Contraintes financières et budgétaires (55 %)	1. Appels liés à la santé mentale, à la toxicomanie et à l'itinérance (61 %)
	2. Transition vers la LSCSP (47 %)	2. Attentes du public (47 %)
	3. Roulement et satisfaction des membres des commissions (42 %)	3. Coûts des services policiers (39 %)
	4. Dotation en personnel des services et des commissions (32 %)	4. Demande accrue et contraintes de ressources (32 %)
	5. Formation et perfectionnement des membres des commissions (26 %)	5. Partenariats communautaires avec les services de santé et les services sociaux (29 %)

Services de police municipaux

Défis internes : La dotation en personnel, le recrutement et le maintien en poste sont ressortis comme le principal défi interne, relevé par 83 % des services de police (33). Les services attribuaient le plus souvent ce défi à un bassin limité de candidats qualifiés et à la difficulté à maintenir en poste le personnel qui part travailler pour d'autres organisations policières offrant des salaires, des avantages sociaux ou des lieux de travail plus concurrentiels.

Le recrutement et le maintien en poste ont également été liés à d'autres défis connexes en matière de dotation interne, notamment l'incidence importante des absences de courte et de longue durée, relevée par la moitié des services de police répondants, et une baisse de la santé mentale et du mieux-être des agents, relevée par 35 % des services de police (14).

Ces absences, ainsi que les exigences opérationnelles croissantes et la hausse du nombre d'appels de service, ont considérablement augmenté la charge de travail des agents, ce qui a également été relevé comme étant un défi par 35 % des services de police (14).

Les contraintes financières et budgétaires ont également été citées comme un défi interne clé par 38 % des services de police (15). Les répondants ont déclaré que le financement limité a créé des pressions en aval, y compris la difficulté à maintenir l'infrastructure vieillissante et à moderniser les installations pour répondre aux besoins opérationnels comme les systèmes de communication, la gestion des preuves numériques et la mise à niveau de l'équipement.

NOS PRINCIPALES PERSPECTIVES

En cernant les principaux défis internes et externes du secteur, le SISF peut mieux cibler ses activités de consultation et de surveillance, établir des priorités de recherche stratégiques et choisir des thèmes marquants pour les inspections futures.

Défis externes : La majorité des services de police répondants – 65 % (26) – ont déclaré que les appels impliquant des personnes en situation de crise de santé mentale, de toxicomanie, de consommation d'opioïdes, d'itinérance et de campement représentent leur défi externe le plus urgent. Combinés aux difficultés liées à la dotation interne, ces appels ont intensifié les pressions sur les ressources et contribué à la hausse des coûts des services policiers, une préoccupation soulevée par 33 % des services de police municipaux (13).

Trente-cinq pour cent des services de police (14) ont relevé des défis importants liés au financement durable, en particulier en ce qui concerne les subventions provinciales pour les unités d'intervention de rechange et, de façon plus générale, la gestion des exigences budgétaires. Ces défis ont été signalés par les services de police comptant moins de 350 membres.

Bien que les services de police continuent de déployer des efforts afin d'améliorer d'autres options de services pour traiter les populations vulnérables, la police demeure souvent la réponse par défaut pour les personnes aux prises avec des problèmes de santé et des problèmes sociaux complexes. Par conséquent, 35 % des services de police (14) ont indiqué qu'il était urgent d'accroître le soutien et la collaboration avec d'autres services sociaux, services de santé et services communautaires. Les répondants ont également souligné que la collaboration intersectorielle aiderait à alléger le fardeau souvent disproportionné imposé à la police pour assurer les fonctions policières « non essentielles ».

Près du tiers des services de police répondants (30 %, 12) ont indiqué que divers aspects du système judiciaire constituaient un défi. Plus précisément, ils ont souligné la nécessité de réformer le système actuel de mise en liberté sous caution pour traiter le nombre élevé de récidivistes et d'améliorer le processus de gestion des preuves numériques pour réduire les arriérés de dossiers.

Commissions des services de police municipaux

Défis internes : Les commissions de service de police ont cerné divers défis internes qui nuisent à leur capacité à assurer une gouvernance et une surveillance efficaces. Les contraintes financières et budgétaires ont été citées par 55 % des commissions de service de police (21) comme étant le défi interne le plus important, ce qui rend de plus en plus difficile le maintien des niveaux de service actuels avec les ressources existantes.

Près de la moitié des commissions répondantes (47 %, 18) ont indiqué que la transition vers la LSCSP, y compris la nécessité de mettre à jour les politiques, constituait le deuxième défi le plus urgent. Les répondants ont souligné que la transition a fait augmenter les coûts pour répondre aux exigences législatives et opérationnelles, y compris l'embauche de nouveaux membres du personnel.

Les défis liés à la composition des commissions, comme le roulement du personnel, la rémunération et la satisfaction des membres, étaient le troisième problème interne le plus souvent cité par 42 % des commissions de service de police (16), ainsi que les défis associés à la formation et au perfectionnement professionnel des membres des commissions, cités par 26 % des commissions (10). Parmi les autres défis, mentionnons la dotation en personnel inadéquate au sein des services et des commissions, y compris le manque de personnel de soutien professionnel, comme l'ont indiqué 32 % des commissions (12).

Figure 1. Défis internes et externes communs et distincts signalés par les services de police municipaux et les commissions de service de police





Défis externes : À l'instar des services de police, plus de la moitié des commissions de service de police répondantes (61 %, 23) ont indiqué qu'une augmentation importante du nombre d'appels liés à la santé mentale, à la toxicomanie et à l'itinérance était le défi externe le plus urgent. Par conséquent, 47 % des commissions des services de police municipaux (18) ont également cité une hausse des attentes du public à l'égard de la capacité de chaque service de police à réagir efficacement à ces situations comme un défi externe important, tandis que 39 % des commissions (15) ont cité la hausse des coûts des services policiers pour répondre à ces types d'appels complexes et enquêter sur ceux-ci.

Selon 32 % des commissions (12), la gestion du nombre croissant d'appels de service et la réponse à ceux-ci, en particulier ceux qui concernent des personnes en situation de crise, ont augmenté les exigences opérationnelles et les pressions sur les ressources pour les services et les commissions. De plus, à l'instar des services de police, 29 % des commissions de service de police (11) ont indiqué qu'il était nécessaire de renforcer les partenariats communautaires avec les fournisseurs de services sociaux et de services de santé pour assurer les fonctions policières « non essentielles ».

Ce que nous avons entendu :

Le public ne comprend pas bien les rôles et les responsabilités des commissions de service de police.

DOMAINE DE PERSPECTIVE

Délais d'intervention de la police

Les services de police, les commissions de service de police et les collectivités de la province ont de plus en plus établi que les délais d'intervention d'urgence constituent un enjeu critique et une mesure clé de la performance des services policiers. L'importance de cette question se reflète également dans les plaintes soumises au SISP concernant la prestation de services policiers convenables et efficaces.

Pour remédier à ce problème, et conformément à notre mandat de relever les défis urgents à l'échelle du secteur, le SISP mène des recherches détaillées sur les pratiques relatives aux délais d'intervention de la police en Ontario. Ce domaine du sondage sur l'énoncé des perspectives sur les services policiers met l'accent sur les tendances et les défis qui influent sur les délais d'intervention dans les administrations policières de l'Ontario, y compris les questions relatives aux normes, à la mesure et à l'analyse de la performance.

Services de police municipaux

Tendances

Un sous-ensemble de services de police a répondu aux questions sur les tendances observées en matière de délai d'intervention (65 %, 26) et de volume global d'appels (55 %, 22). Les données montrent que, pour tous les services de toutes tailles – petits, moyens et grands – et dans diverses régions géographiques, la tendance la plus souvent déclarée est une augmentation des délais d'intervention (autrement dit, le temps que met la police à répondre à un appel au 9-1-1) et du volume des appels de service (tableau 3). **Comme en témoignent ces constatations, l'augmentation des délais d'intervention ne se limite pas à des administrations particulières. Elle reflète plutôt une réalité plus vaste à l'échelle de la province.**

Tableau 3. Tendances en matière de délai d'intervention et d'appels de service signalées par les services de police municipaux

	Réponses reçues*	Augmentation	Diminution	Aucun changement
Délais d'intervention	26	14 (54 %)	3 (12 %)	9 (35 %)
Appels de service	22	19 (86 %)	1 (5 %)	2 (9 %)

**Remarques : Bien que 40 services de police aient répondu au sondage, ce ne sont pas tous les services qui ont signalé des tendances en matière de délais d'intervention ou d'appels de service.*

Les pourcentages applicables aux tendances en matière de délais d'intervention sont supérieurs à 100 % parce que les statistiques sont arrondies.

Ce que nous avons entendu :

Le manque de normalisation des définitions et des mesures des délais d'intervention limite la comparabilité entre les services.

Ce que nous avons entendu :

L'inspecteur général devrait envisager d'établir une définition normalisée du « délai d'intervention de la police ».

Ce que nous avons entendu :

En l'absence de normes provinciales, il est difficile de déterminer la fiabilité et la cohérence du délai d'intervention.

Commissions des services de police municipaux Échange de renseignements et prise de décisions

Les commissions de service de police ont été interrogées au sujet du type de renseignements qu'elles ont reçus des services de police concernant les délais d'intervention et de la façon dont ces renseignements sont pris en compte dans les processus décisionnels.

À l'heure actuelle, les commissions reçoivent diverses données sur les délais d'intervention des services de police, notamment :

- le délai d'intervention moyen ou médian, avec précision fréquente du niveau de priorité;
- les délais de mise en file d'attente, de répartition et de déplacement pour les appels de service;
- les statistiques générales sur les appels de service et les interventions.

Dans l'ensemble des interventions, les commissions ont déclaré utiliser ces renseignements pour appuyer plusieurs fonctions clés, y compris la planification budgétaire opérationnelle, la planification stratégique, ainsi que la dotation en personnel et l'affectation des ressources. Toutefois, ce qui demeure flou, c'est la façon dont les commissions tirent plus concrètement parti de ces renseignements pour mesurer la performance des services policiers ou déterminer où d'autres interventions en matière de gouvernance pourraient être nécessaires.

NOS PRINCIPALES PERSPECTIVES

Ces perspectives concordent avec les constatations des recherches menées actuellement par le SISP à l'échelle de la province sur les délais d'intervention.

Elles nous permettent également de mieux comprendre les principaux défis et les tendances émergentes qui influent sur les délais d'intervention, ce qui aidera à orienter l'approche du SISP à l'égard d'une inspection à ce sujet.

Domaine de perspective :

Initiatives marquantes

On a demandé aux services de police et aux commissions d'énumérer les initiatives marquantes mises en œuvre entre 2022 et 2024 et de décrire en quoi ces initiatives ont eu une incidence positive sur la prestation et la gouvernance des services policiers. Vous trouverez ci-dessous les initiatives les plus courantes citées par thème*, dont certaines ont également été présentées dans le rapport annuel 2024 de l'inspecteur général.

NOS PRINCIPALES PERSPECTIVES

Les initiatives citées par les services et les commissions mettent en évidence l'innovation et l'engagement envers la sécurité publique. La mise en évidence de ces pratiques permet également de reconnaître et de promouvoir la prestation et la gouvernance novatrices et proactives des services partout en Ontario.

Le SISP présentera ces pratiques exemplaires au moyen de communications et de documents consultatifs à l'échelle du secteur afin d'encourager le partage des connaissances et une approche plus uniforme, tout en reconnaissant l'importance de localiser les pratiques plus vastes.

GOVERNANCE ET RENFORCEMENT DE LA CONFIANCE DU PUBLIC

Une gouvernance policière efficace est essentielle pour renforcer la confiance du public et façonner la manière dont les services de police et les commissions sont exploités, supervisés et tenus responsables envers les collectivités qu'ils servent. Les services de police et les commissions ont cité plusieurs initiatives uniques visant à renforcer la responsabilisation et la transparence.

De nombreuses commissions, dont celles de **Cobourg**, **Kingston** et **Port Hope**, ont indiqué la mise à jour de politiques et de plans stratégiques pour les harmoniser avec les nouvelles exigences juridiques de la LSCSP. En répondant aux besoins de la collectivité, ces efforts renforcent la confiance et la responsabilité partagée avec les services de police et les commissions.



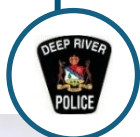
En octobre 2024, la **Commission du Service de police de Woodstock** a lancé un processus d'auto-évaluation pour évaluer ses pratiques de gouvernance, mettre en évidence ses forces et les points à améliorer, favoriser une formation efficace, assurer la conformité aux responsabilités législatives et renforcer la confiance du public grâce à la responsabilisation.

* Les thèmes et les exemples ne sont pas exhaustifs, car certaines initiatives n'ont peut-être pas été citées, et certains services ou certaines commissions peuvent être représentés dans plusieurs thèmes.

GOUVERNANCE ET RENFORCEMENT DE LA CONFIANCE DU PUBLIC



Dans le cadre de sa stratégie de collecte de données fondées sur la race et l'identité, le **Service de police régional de Waterloo** a tenu 6 séances de mobilisation communautaire locale pour développer une compréhension mutuelle, une confiance et un partenariat entre le Service de police régional de Waterloo et les groupes communautaires. Cela a donné aux membres de la collectivité de toutes les diversités et identités l'occasion de parler franchement de leurs expériences vécues et de leurs défis, et de cerner les possibilités pour le Service de police régional de Waterloo d'améliorer les programmes et les services. Ce dialogue s'est poursuivi et s'est étendu à d'autres sujets comme la lutte contre la haine.



À l'initiative de sa commission, le **Service de police de Deep River** a lancé une table d'intervention locale qui réunit des partenaires communautaires clés – y compris des services aux familles, des services de probation et de libération conditionnelle, des services de traitement des dépendances et des services de santé mentale, ainsi que des administrateurs d'écoles et d'hôpitaux, entre autres – pour élaborer des approches coordonnées et collaboratives à l'égard des personnes vulnérables et des défis communautaires. Dirigée par l'agent de la sécurité communautaire, cette table favorise l'établissement de relations, une compréhension commune et la résolution rapide de problèmes conformément aux priorités stratégiques.



SOLUTIONS DE RECHANGE AUX PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE, DE TOXICOMANIE ET D'ITINÉRANCE

Les crises de santé mentale, la toxicomanie et l'itinérance sont des enjeux profondément interreliés qui mènent souvent à des interactions complexes entre les agents et les personnes touchées. L'un des principaux thèmes relevés par la plupart des services et des commissions concerne les policiers qui interviennent auprès des personnes qui font face à ces défis. Ces situations sont intrinsèquement complexes et nécessitent un soutien important de la part des services d'urgence, des services sociaux et des services de santé.

Toutefois, les services de police et les commissions ont également souligné qu'en l'absence de solutions efficaces, globales et à long terme, l'application de la loi devient souvent la solution par défaut, même lorsqu'elle n'est peut-être pas la plus appropriée. La résolution de ces questions exerce une pression importante sur les membres des services de police et surtaxe les ressources limitées. Ces contraintes se manifestent dans les problèmes de dotation en personnel, l'augmentation du volume d'appels et les réalités financières. La façon dont les services de police relèvent ces défis est une priorité pour le SISF afin de promouvoir des services policiers modernes et responsables qui répondent à ces besoins complexes et réduisent la pression exercée sur les ressources policières.

La plupart des services ont mentionné la mise en œuvre d'initiatives d'intervention de rechange qui déploient des unités composées à la fois de policiers et de professionnels qualifiés des services sociaux et des services de santé pour répondre au nombre croissant d'appels complexes impliquant des personnes en crise de santé mentale, en situation d'itinérance ou aux prises avec des dépendances (**Gananoque, Owen Sound, Toronto**). Les services de police, dont ceux de **Hanover et Woodstock**, se sont associés à des services communautaires locaux comme l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), offrant des soins de compassion et des aiguillages vers des services de soutien aux personnes les plus vulnérables de leur collectivité, tout en détournant considérablement les visites aux salles d'urgence et en réduisant le nombre d'arrestations liées à des problèmes de santé mentale.

MIEUX-ÊTRE DES AGENTS ET DU PERSONNEL ET PRESSION EXERCÉE SUR LES RESSOURCES



Le **Service de police de Barrie** a mis à l'essai avec succès son Équipe CARE pour l'intervention communautaire et l'accès à d'autres modèles de soins, qui répartit les ambulanciers paramédicaux et les travailleurs à l'intervention d'urgence de l'ACSM en fonction des appels pour des troubles sociaux qui ne mettent pas d'armes en cause. Il s'agit d'une approche fondée sur des données probantes, modélisée à partir de programmes mesurés et efficaces aux États-Unis. Ces interventions permettent d'appliquer une approche plus complète et axée sur le client à l'égard des cas critiques complexes et aident les membres les plus vulnérables de nos collectivités à s'assurer que les bons soins sont fournis par le bon service en temps opportun.

Les données montrent que l'Équipe CARE a pu consacrer près de 1 000 heures de première ligne à des personnes en crise dans la ville de Barrie depuis octobre 2024. Elle a réussi à détourner plus de 230 appels de service de la police et a constaté que près de 60 % de la clientèle servie n'était pas auparavant liée à des services de soutien en santé mentale.



Le **Service de police régional de Halton** a créé le poste de navigateur de services complexes pour appuyer l'atténuation des risques et réduire le recours aux services d'urgence pour les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou des problèmes sociaux. Le navigateur de services complexes offre des services intensifs et mobiles d'intervention en cas de crise et de gestion de cas, ce qui permet d'établir de solides relations avec des personnes aux besoins élevés qui ont eu de multiples interactions avec la police régionale de Halton. De plus, le navigateur de services complexes assure la liaison entre les tribunaux, les avocats de la Couronne et les avocats de la défense, ce qui contribue à améliorer les résultats judiciaires et à réduire les interactions avec la police. En raison de son succès, un deuxième poste de navigateur de services complexes a été approuvé pour 2025.



Navigateurs de services complexes du Service de police régional de Halton

Bien que de nombreux services de police aient mis en œuvre leur propre modèle d'intervention pour les appels concernant la santé mentale, la toxicomanie et l'itinérance, la viabilité de ces solutions de rechange a été jugée préoccupante. De nombreux services de police ont noté qu'un manque de financement constant et à long terme peut mettre en péril l'existence de ces programmes, car souvent, ils dépendent de subventions gouvernementales pour leur fonctionnement.

MIEUX-ÊTRE DES AGENTS ET DU PERSONNEL ET PRESSION EXERCÉE SUR LES RESSOURCES

Renforcer les services de police grâce à des initiatives en matière de mieux-être

Les services de police font face à d'importants défis en ce qui concerne le mieux-être des agents et du personnel, car l'augmentation des absences de courte et de longue durée en raison du stress et des blessures psychologiques exerce une pression sur les ressources en personnel disponibles. Ce problème est particulièrement grave pour les petits services comptant moins d'agents de première ligne, ce qui affecte davantage le moral et le mieux-être des membres restants.

Les pénuries de personnel liées au mieux-être limitent également la capacité d'un service de police à faire plus que le travail nécessaire et réactif, y compris la capacité d'être proactif et préventif dans sa collectivité, d'offrir des services spécialisés pour répondre à des besoins complexes et de collaborer plus étroitement avec les résidents et les organismes qu'il sert. Face à ces réalités, les services de police ont mis en place diverses stratégies et approches qui favorisent la santé et le mieux-être de leurs membres et réintègrent efficacement les agents dans le milieu de travail après des absences de courte et de longue durée.

L'une de ces approches comprend l'incitatif en santé mentale du **Service de police de Barrie** qui encourage les membres à utiliser leurs avantages psychologiques pour gagner huit heures de congé compensatoire une fois que les avantages ont été obtenus.

Le **Service de police de Chatham-Kent** a déjà expérimenté les avantages d'un coordonnateur de la santé et du mieux-être qui aide à élaborer, mettre en œuvre et évaluer diverses stratégies de mieux-être. Il a constaté une réduction des congés de maladie, une amélioration de la performance, du moral et de la satisfaction au travail, une réduction des risques et des économies. L'accent mis sur le mieux-être des agents a également créé une organisation plus réceptive et compréhensive de la stigmatisation de la santé mentale.

Les résultats prometteurs de ces initiatives démontrent que lorsque des efforts ciblés sont mis en place pour soutenir le mieux-être des agents et du personnel, des améliorations claires sont apportées par les membres des services touchés par les défis en matière de mieux-être et par leur organisation dans son ensemble. Lorsque les services de police ont une culture en milieu de travail plus saine, ils bénéficient d'une plus grande stabilité opérationnelle et sont mieux outillés pour gérer les pressions plus vastes liées au mieux-être.



La Commission du **Service de police de West Grey** a mis en œuvre une politique en matière de santé mentale exigeant que tous les agents et les membres civils assistent à au moins une séance avec un professionnel de la santé mentale autorisé chaque année. Cette initiative fait en sorte que tous les membres du personnel reçoivent un soutien professionnel pour gérer les facteurs de stress et les défis liés au travail et réduit la stigmatisation organisationnelle entourant l'accès au soutien en santé mentale.

MIEUX-ÊTRE DES AGENTS ET DU PERSONNEL ET PRESSION EXERCÉE SUR LES RESSOURCES

Stratégies de dotation en personnel pour réduire les pressions liées à la charge de travail

Les services de police font face à un décalage entre la demande accrue de services et les ressources en personnel de base, ce qui a des répercussions négatives sur le mieux-être des membres. Un grand nombre de commissions et de services ont cité des initiatives visant à réduire les pressions liées à la charge de travail grâce à l'embauche accrue d'agents de première ligne supplémentaires (**Sault Ste. Marie, Smiths Falls**), de constables spéciaux (**Brantford, Brockville**) et de personnel de soutien administratif pour aider les commissions à faire la transition vers la LSCSP (**Belleville, Ottawa, Owen Sound**). **Durham, LaSalle, London, Peterborough, Thunder Bay et Windsor** ont souligné l'embauche de nouveaux dirigeants, y compris des chefs et des chefs adjoints dans leurs organisations respectives.



Les postes d'agent de la sécurité communautaire du **Service de police de Cornwall** sont pourvus par des agents qui reviennent au travail à la suite d'absences de courte et de longue durée. Ce secteur opérationnel offre deux avantages importants : fournir un travail significatif aux agents qui réintègrent le milieu du travail, détourner les appels de service peu prioritaires loin des lignes de front et alléger le fardeau pesant sur la division de patrouille communautaire.



En accordant la priorité à l'embauche de membres assermentés et civils pour répondre aux exigences opérationnelles croissantes, la stratégie de stabilisation du personnel du **Service de police d'Ottawa** a permis d'améliorer le moral et de réduire la charge de travail des membres actuels. Lancé en mars 2024, le programme élargi des constables spéciaux de district d'Ottawa a assumé diverses fonctions – de l'aide aux escortes d'hôpitaux en santé mentale à la gestion des fermetures de routes et de la sécurité des lieux de crime – et a répondu à 940 appels de service en 10 mois. Ainsi, on a pu économiser plus de 2 540 heures de service de première ligne qui peuvent être réaffectées ailleurs.

Constable spécial du Service de police d'Ottawa



INITIATIVES DE RECRUTEMENT

Les services de police et les commissions ont cerné plusieurs défis communs en matière de dotation en personnel en Ontario, notamment quant au recrutement et au maintien en poste de personnel adéquat pour répondre à des exigences croissantes de plus en plus complexes. Les défis en matière de leadership et de relève persistent en raison d'un afflux croissant de nouvelles recrues et d'un nombre limité d'agents expérimentés pour appuyer la supervision, le mentorat et la formation.

À l'instar des services de police, les commissions elles-mêmes font face à des taux élevés de roulement de leurs membres, ce qui génère des lacunes importantes en matière de compétences, de connaissances institutionnelles et d'élan, avec une incidence sur l'efficacité et l'efficience des fonctions de gouvernance d'une commission. De plus, les services et les commissions soulignent l'importance de veiller à ce que leurs membres soient représentatifs des diverses collectivités qu'ils servent. Ils reconnaissent la nécessité d'adopter des approches inclusives en matière de services policiers pour mieux refléter et prendre en compte la diversité croissante au sein de leur collectivité. En prenant des mesures à cet égard, les services de police ont élaboré des approches créatives pour accroître l'inclusion des services de police dans leur collectivité.



La Stratégie de recrutement du **Service de police d'Ottawa** vise à accroître la diversité en mobilisant activement les collectivités sous-représentées au moyen d'initiatives ciblées de sensibilisation et de recrutement. Elle comprend des programmes de mentorat et des réseaux de soutien pour aider les candidats de divers milieux tout au long du processus de demande, ainsi que des exonérations de frais de demande et une aide financière pour les programmes de formation et d'éducation pour s'assurer que les candidats qualifiés ne sont pas dissuadés par des contraintes économiques. En accordant la priorité à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, la stratégie vise à bâtir un corps policier qui reflète la composition multiculturelle d'Ottawa, ce qui améliorerait sa capacité à servir efficacement la collectivité.

INITIATIVES DE RECRUTEMENT

La **Police régionale de Peel** a lancé deux stratégies de recrutement uniques pour relever les défis liés à la dotation en personnel et à la diversité :

- Programme incitatif pour les agents expérimentés : Élaboré en collaboration avec la Commission de service de police de la Police régionale de Peel et l'Association de police régionale de Peel, ce programme offre une récompense financière aux membres qui recommandent des policiers expérimentés qui sont embauchés par la Police régionale de Peel, ce qui coûte beaucoup moins cher et permet d'économiser environ 37 semaines de formation comparativement à une nouvelle recrue. La Police régionale de Peel a réussi à embaucher 11 agentes et agents expérimentés au cours des 2 dernières classes de recrutement, ce qui a permis de réaliser des économies immédiates et d'améliorer l'efficacité de la dotation en personnel.
- 30x30 : En octobre 2024, la Police régionale de Peel a été le premier service en Ontario (et le sixième au Canada) à prendre l'Initiative 30x30, qui s'inscrit dans un mouvement international visant à accroître la représentation des femmes dans les classes de recrutement de policiers à 30 % d'ici 2030 et à créer une culture qui appuie intentionnellement la réussite d'agentes qualifiées tout au long de leur carrière. D'autres activités de sensibilisation comme le programme de mentorat FIT pour les femmes, les séances d'information de la soirée des dames et le symposium sur les femmes dans les services de police témoignent de l'engagement de la Police régionale de Peel à assurer la visibilité et le soutien des membres féminins.



SÉCURITÉ ET MOBILISATION COMMUNAUTAIRES

La plupart des services de police et des commissions ont cité des initiatives visant à promouvoir la sécurité communautaire au moyen de diverses activités proactives de prévention du crime et de la mobilisation ciblée de populations particulières. **Gananoque, le Grand Sudbury, St. Thomas et West Grey** ont recensé des initiatives de sensibilisation des jeunes, qui visent toutes à créer des espaces sécuritaires pour les jeunes à risque et à leur fournir des ressources et des modèles qui les aident à faire des choix positifs et à s'éloigner de la victimisation ou des activités criminelles.

Le **Service de police de Saugeen Shores** et la **Commission du Service de police de Cornwall** ont mis sur pied des fonds de soutien communautaire spécialisés pour fournir une aide d'urgence immédiate (comme de la nourriture, un hébergement et l'accès aux transports) aux personnes vulnérables, tout en appuyant des programmes qui favorisent la sécurité, la mobilisation des jeunes et le bien-être communautaire.

L'initiative de mobilisation des jeunes CRU-SADER du **Service de police de St. Thomas** met l'accent sur la santé et le bien-être des jeunes vulnérables, y compris les enfants à risque de devenir victimes ou de prendre part à des activités criminelles. Dans le cadre de cette stratégie, le Service de police de St. Thomas et l'équipe mobile de soutien à la sensibilisation de l'ACSM collaborent étroitement avec les travailleurs sociaux pour faire participer les jeunes vulnérables à des programmes non traditionnels dans des environnements extérieurs à l'école. En collaborant avec les parents, cette initiative s'attaque également aux problèmes actuels grâce à des solutions communautaires visant à établir des relations positives et à prévenir la criminalité chez les jeunes à risque.



Illustration modernisant les superhéros CRU et SADER du Service de police de St. Thomas

Le **Service de police de Sarnia** s'est associé au Collège Lambton pour créer l'unité de lutte contre les crimes communautaires qui jumelle des étudiants avec des agents pour travailler sur des enquêtes sur les crimes à faible priorité, ce qui offre une occasion unique d'explorer et d'acquérir une expérience pratique dans une carrière dans le domaine des services policiers. Cette collaboration novatrice offre un service aux citoyens et aux propriétaires d'entreprises de Sarnia qui favorise la sécurité communautaire, l'application de la loi et la prévention du crime. Elle libère également des ressources policières pour se concentrer sur les crimes violents et les urgences.

SÉCURITÉ ET MOBILISATION COMMUNAUTAIRES



Le Service de police régional de Peel a coorganisé un sommet sur le vol de voitures qui a réuni des dirigeants des secteurs des services de police et du renseignement de l'Ontario et des représentants du secteur de l'automobile, du secteur de l'assurance et d'organismes gouvernementaux.

Ensemble, ils ont formulé des recommandations visant à renforcer l'application de la loi aux points d'entrée touchés et à cibler les lois et les sanctions visant à freiner le crime organisé. Par conséquent, les projets Tallahassee et Odyssey ont été lancés en collaboration avec d'autres services de police, ce qui a entraîné une **réduction de 22,6 % des vols de voitures dans la région de Peel par rapport à 2023.**



Le Service de police de Peterborough a lancé deux initiatives en réponse aux préoccupations de la collectivité : L'initiative Community F.I.R.S.T. s'attaque aux crimes à volume élevé et de faible valeur grâce à un déploiement stratégique de personnel, tandis que l'initiative Safer Public Spaces applique une approche de tolérance zéro en matière de consommation de drogues illicites à ciel ouvert.

Le service visualise les résultats des deux initiatives au moyen de tableaux de bord, y compris le nombre de surdoses et les applications de naloxone pour assurer une surveillance stratégique, avec des résultats positifs avérés.

L'unité chargée de l'initiative Community F.I.R.S.T. est un succès, comme en témoignent les 464 arrestations effectuées et les plus de 64 000 \$ de biens récupérés, tandis que l'initiative Safer Public Spaces a permis une augmentation des enquêtes criminelles liées à la drogue (213 en 2024).



Unité chargée de l'initiative Community F.I.R.S.T. du Service de police de Peterborough

RÉCIDIVISTES ET PROCESSUS JUDICIAIRES

Il a été établi que l'arriéré des tribunaux et la présence de récidivistes dans le système judiciaire constituent des défis importants pour les services de police de l'Ontario. Les préoccupations particulières qui ont été signalées comprennent les suivantes :

- Le système de mise en liberté sous caution qui criminalise les personnes aux prises avec des problèmes sociaux et des problèmes de santé complexes, mais qui ne s'attaque pas efficacement à la criminalité et à la récidive, surtout chez les auteurs de violence entre partenaires intimes (VPI) et de vols de voitures.
- L'arriéré important des tribunaux et les exigences de divulgation qui augmentent le temps passé par les agents et les agentes à se préparer au tribunal réduisent la capacité de première ligne et augmentent les coûts liés aux heures supplémentaires. Un service de police a également souligné l'impact négatif sur les victimes qui doivent continuellement revivre leur expérience en se préparant et en assistant à des procédures judiciaires qui sont souvent retardées.

Plusieurs services de police de l'Ontario ont élaboré des initiatives uniques pour régler ces problèmes et certaines des tendances en matière de criminalité qui les sous-tendent. Les services de police de toutes tailles, comme les Services de police régionaux de LaSalle, de Windsor et de York, ont créé des unités chargées du respect des conditions de mise en liberté sous caution et des mandats d'arrêt (RCMM), composées de membres assermentés et civils pour assurer le suivi des récidivistes et s'assurer que les conditions de mise en liberté sous caution sont respectées. Grâce aux efforts proactifs de l'unité chargée du RCMM du Service de police d'Owen Sound, par exemple, le nombre de personnes accusées de récidive pendant leur mise en liberté sous caution en 2024 (156) était presque le double du nombre de récidivistes appréhendés en 2023 (80).



Le **Service de police de Brantford** a mis sur pied une équipe civile de divulgation à la Couronne afin de simplifier les processus pour tous les documents de divulgation requis, de veiller à ce que le Bureau de la Couronne reçoive des trousse de divulgation complètes avant les comparutions devant le tribunal, de réduire les demandes subséquentes et d'améliorer l'efficacité des procédures et des résultats en matière de justice pénale. Cette approche réduit également le temps requis par les policiers pour traiter les questions de divulgation, ce qui permet aux agents de donner la priorité à la prestation des services de sécurité publique.

RÉCIDIVISTES ET PROCESSUS JUDICIAIRES



Le Service de police régional de York a créé le poste d'agent de liaison avec les tribunaux chargé des mises en liberté sous caution en 2024 afin de renforcer les décisions de mise en liberté sous caution et de réduire les récidives, en veillant à ce que les cas à risque élevé fassent l'objet d'un examen approfondi et d'une défense des intérêts. L'agent de liaison avec les tribunaux chargé des mises en liberté sous caution examine les cas graves et violents en veillant à ce que le procureur de la Couronne contestant la mise en liberté sous caution ait un accès immédiat aux preuves numériques, à un résumé des preuves et aux antécédents d'un accusé, y compris tout historique répétitif. Il offre également des conseils et de la formation au personnel de première ligne pour l'informer des exigences et des pratiques exemplaires relatives aux dossiers de mise en liberté sous caution. De janvier à octobre 2025, l'agent de liaison avec les tribunaux chargé des mises en liberté sous caution a traité plus de 1 200 cas, dont plus de 700 sont considérés comme des crimes violents graves en vertu du projet de loi C-48. L'information améliorée fournie par l'agent de liaison avec les tribunaux chargé des mises en liberté sous caution a aidé les tribunaux à prendre des décisions éclairées et à améliorer la sécurité publique.



FAIRE PROGRESSER LA PRISE DE DÉCISIONS AXÉE SUR LA TECHNOLOGIE ET LE RENSEIGNEMENT

Un certain nombre d'approches technologiques novatrices ont récemment été mises en œuvre dans diverses fonctions policières, y compris les caméras d'intervention (**Aylmer, Kawartha Lakes, South Simcoe, Stratford**), les lecteurs automatiques de plaques d'immatriculation (**North Bay, Strathroy-Caradoc**), les simulateurs de formation en réalité virtuelle et l'intervention virtuelle sécurisée pour les appels non urgents (**Barrie**), les notes électroniques visant à accroître l'efficacité de la rédaction de rapports (**Belleville**) et l'expansion des systèmes de caméras en circuit fermé pour améliorer la prise de décisions opérationnelles en temps réel (**Chatham-Kent, Guelph**). La **Région de Niagara et Sarnia** ont tiré parti de l'analyse des données pour appuyer l'affectation des ressources et la prise de décisions intelligentes, efficaces et stratégiques.



Le **Service de police de Hamilton** a introduit plusieurs nouvelles technologies, y compris des caméras embarquées, des lecteurs automatiques de plaques d'immatriculation, des caméras d'intervention et un nouveau système de gestion des preuves numériques. Ensemble, ces investissements renforcent l'intégrité des preuves numériques, appuient les enquêtes sur les vols de voitures et ont aidé à récupérer 10 véhicules d'une valeur d'environ 1 million de dollars sur une période de 5 mois.



La **Commission du Service de police de Windsor** a mis sur pied un Comité sur la cybersécurité et a retenu les services d'un expert-conseil tiers pour se concentrer sur la protection de la Commission et du Service contre les menaces critiques liées à la cybersécurité et veiller à la sécurité de la gestion, du stockage et de la transmission des renseignements confidentiels.



Tirant parti des flux de caméras intégrés provenant de sources multiples, le **Service de police de Guelph** a mis sur pied un Centre des opérations de sécurité communautaire (COSC) pour accroître la sécurité communautaire au centre-ville. À l'aide d'un logiciel novateur, le COSC fournit aux agents et agentes de première ligne des conseils sur la réponse appropriée aux appels générés à l'intérieur des limites des caméras, y compris la répartition des unités disponibles ou le réacheminement des appels non urgents pour une enquête et un suivi ultérieurs. Depuis sa création, le COSC a beaucoup réduit les temps d'attente des citoyens et citoyennes et les retards dans l'identification des personnes suspectes, ce qui témoigne d'une résolution efficace des problèmes et d'une communication simplifiée.

Centre des opérations de sécurité
communautaire du Service de police
de Guelph



INITIATIVES AXÉES SUR LES AUTOCHTONES DANS LE SECTEUR DES SERVICES POLICIERS DE L'ONTARIO

Le sondage sur l'énoncé des perspectives sur les services policiers a également permis de cerner des initiatives qui favorisent une mobilisation significative entre les collectivités autochtones et les membres de la police au moyen de programmes créés conjointement et souvent dirigés par des Aînés et des mentors autochtones. Ces efforts appuient les jeunes à risque en les faisant renouer avec leur culture, mettent en avant les perspectives autochtones dans l'élaboration des politiques et des pratiques policières et offrent des possibilités d'apprentissage culturel et de croissance professionnelle aux agents du sud de l'Ontario. Collectivement, ces programmes représentent des étapes positives vers la vérité et la réconciliation grâce à des approches adaptées à la culture et dirigées par les collectivités.



Le Service de police du Grand Sudbury a élargi une initiative axée sur les Autochtones pour soutenir les jeunes Autochtones à risque identifiés. En collaboration avec Justice réparatrice du district de Sudbury, ces jeunes sont orientés vers le programme de deux semaines Mooz Akinoonmaaget Maa Aki (chasse à l'orignal), qui est animé par des Aînés, des mentors et des membres du service de police. En intégrant les traditions autochtones et les pratiques de justice réparatrice, ce programme offre un environnement favorable et adapté à la culture des jeunes, ce qui renforce l'engagement du service de police à l'égard des programmes communautaires et du développement positif des jeunes.

Participants au programme
Mooz Akinoonmaaget Maa Aki
(chasse à l'orignal) du Service
de police du Grand Sudbury



La Commission des services policiers de Toronto a créé un poste de conseiller ou conseillère en mobilisation des Autochtones pour élaborer, diriger et mettre en œuvre des stratégies de mobilisation des commissions auprès des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis de la communauté autochtone urbaine diversifiée de Toronto, y compris les jeunes, les Aînés et les porteurs du savoir, et les détenteurs de droits issus de traités et territoriaux. Depuis la mise en œuvre de ce rôle, les membres de la communauté autochtone ont participé activement à l'élaboration des politiques de la Commission et de son plan stratégique. Cette mobilisation a permis de faire en sorte que les voix, les expériences et les priorités autochtones soient non seulement entendues, mais se reflètent aussi de façon significative dans des questions allant du racisme systémique à la santé mentale, en passant par le bien-être des jeunes et la responsabilisation. La participation du conseiller ou de la conseillère en mobilisation des Autochtones continue de guider la Commission pour établir des relations fondées sur le respect, la réciprocité et un engagement commun envers la réconciliation.

INITIATIVES AXÉES SUR LES AUTOCHTONES DANS LE SECTEUR DES SERVICES POLICIERS DE L'ONTARIO



L'opération Northern Exposure 2024 était une occasion de sensibilisation d'une durée de cinq mois à laquelle ont participé le **Service de police Nishnawbe-Aski**, le **Service de police régional de Halton**, la **Police régionale de Peel** et la **Police régionale de York** et appuyée par l'Association des chefs de police de l'Ontario.

Des agentes et agents du sud de l'Ontario étaient déployés pendant deux semaines pour se joindre à ceux et celles du Service de police Nishnawbe-Aski dans les communautés nordiques de Kashechewan, Fort Albany et Attawapiskat et en apprendre davantage sur la culture autochtone, renforcer les relations entre la police et les Autochtones et soutenir les efforts de vérité et de réconciliation.

Le partenariat exceptionnel entre les services de police a permis à leurs agentes et agents d'établir des relations positives avec leurs homologues du Service de police Nishnawbe-Aski, car ils ont créé des liens solides avec les chefs de bande et les résidents et résidentes et en ont appris davantage sur les services de police communautaires dans les communautés autochtones. En écoutant les survivants, les familles et les Aînés, les agents ont appris à quel point il importe de tenir compte de l'histoire de chaque communauté lorsqu'ils interagissent avec ses membres.



L'opération Northern Exposure 2024

DÉFIS FINANCIERS ET OPÉRATIONNELS DE LA MODERNISATION DES SERVICES POLICIERS

À mesure que les collectivités se développent et que les services de police deviennent de plus en plus complexes, les services de police et les commissions continuent de souligner l'augmentation des coûts des services policiers comme un défi important. Ceci particulièrement vrai pour les petits services de police qui offrent parfois du soutien aux administrations voisines.

Dans un éventail d'opérations policières, la technologie s'est révélée efficace et efficiente. L'équilibre entre la responsabilité financière et les exigences opérationnelles de plus en plus complexes complique aussi les efforts qui visent à moderniser l'infrastructure vieillissante et à investir dans la technologie nécessaire. Il peut s'agir des mises à niveau obligatoires des systèmes de communication, du déploiement de caméras d'intervention, de l'utilisation d'approches de formation en réalité virtuelle et de l'accroissement de la capacité de données et d'analyse.

Un exemple novateur d'un service de police qui tire parti des technologies émergentes est un programme instauré par le **Service de police de Belleville** qui s'appelle CAMSafe. Plus d'une douzaine de services de police municipaux, dont ceux de **Hanover, Ottawa et Waterloo**, ont collaboré avec des partenaires municipaux et communautaires pour mettre en place ce programme gratuit dans le cadre duquel les résidents et les propriétaires d'entreprises peuvent enregistrer leurs caméras de sécurité personnelles et consentir à fournir aux services de police des séquences vidéo pertinentes pouvant faciliter les enquêtes criminelles. Le programme fait progresser la prestation des services policiers tout en tirant parti de la technologie et des ressources communautaires pour réduire au minimum les coûts supplémentaires. CAMSafe a été adopté par la **Police provinciale de l'Ontario** dans tous ses domaines de compétence et a reçu l'aval de l'**Association des chefs de police de l'Ontario**.



L'Unité de gestion des preuves numériques du **Service de police de Cornwall** a été mise sur pied pour moderniser les mécanismes administratifs qui appuient les agentes et agents de première ligne dans leurs efforts visant à assurer la sécurité de la collectivité, tout en réduisant au minimum les coûts. Formée de trois membres consacrés à cette tâche, l'Unité assure le fonctionnement et l'organisation efficaces d'une plateforme de preuves numériques nouvellement adoptée. En assurant la liaison avec les intervenants et intervenantes communautaires, en tirant parti de la technologie moderne et en cherchant sans cesse des solutions novatrices, l'Unité joue un rôle clé dans l'amélioration du processus d'enquête et des procédures judiciaires.



Membres de l'Unité de gestion des preuves numériques du Service de police de Cornwall

TRANSITION VERS LES NOUVELLES EXIGENCES DE LA LOI SUR LA SÉCURITÉ COMMUNAUTAIRE ET LES SERVICES POLICIERS

Plusieurs services de police et commissions ont exprimé des difficultés liées à l'affectation des ressources (c.-à-d. le personnel, le temps et le budget) pour comprendre, élaborer, mettre en œuvre et suivre les changements apportés aux politiques et aux procédures conformément aux nouvelles exigences de la LSCSP. De nombreuses commissions, en particulier les plus petites qui disposent de moins de ressources, ont exprimé le besoin de disposer d'un soutien administratif à temps plein et d'améliorer la capacité d'analyse pour faciliter cette transition. Ces besoins opérationnels à plus court terme peuvent avoir une incidence sur la capacité des commissions à établir et à surveiller la réalisation des objectifs stratégiques à long terme. Par l'entremise de ses conseillers et conseillères en services policiers, le SISP collabore étroitement avec les commissions pour donner des conseils, comprendre les nouvelles exigences de la LSCSP et les soutenir pendant cette transition.

En outre, les commissions des services de police municipaux ont souvent mentionné un manque de compréhension de leurs rôles et responsabilités en matière de gouvernance par les membres du public, les conseils municipaux et régionaux locaux, ainsi que le service de police lui-même. Pour remédier à cette situation, plusieurs commissions ont mentionné des plans visant à accroître la mobilisation, la sensibilisation et l'éducation du public au moyen de leur site Web, la tenue d'assemblées générales et d'événements communautaires et la réalisation de sondages communautaires.



Certains services de police et certaines commissions font preuve de leadership dans l'élaboration de politiques et de processus réfléchis qui répondent aux nouvelles exigences de la LSCSP et ajoutent de la valeur à la fonction de gouvernance de la commission. Par exemple, la **Commission du Service de police régional de Halton** est devenue la première dans la province à adopter une politique sur la prestation de services policiers convenables et efficaces en vertu de la LSCSP. Cette nouvelle politique met l'accent sur la sécurité communautaire en évaluant, établissant, vérifiant, finançant et modifiant les capacités et la réactivité du service de police ainsi que les résultats stratégiques des fonctions policières. L'approche de la Commission pour assurer la prestation de services policiers convenables et efficaces est appliquée dans une optique qui tient compte des circonstances uniques de la collectivité locale, de collectivités comparables et des pratiques exemplaires. La politique fera l'objet d'une révision et d'une mise à jour régulières afin de demeurer pertinente et d'atteindre ses objectifs de gouvernance.



Le **Service de police de Chatham-Kent et sa Commission** ont entrepris une transition complète et stratégique pour s'harmoniser avec les exigences mises à jour de la LSCSP, y compris la mise à jour des politiques et des procédures, l'amélioration de la formation des agentes et agents pour répondre aux exigences ou les dépasser, l'investissement dans de l'équipement de sécurité nouveau et amélioré pour les agents et agentes d'intervention et l'accroissement des efforts d'éducation du public pour promouvoir la sensibilisation et la conformité. De plus, le Service a établi des documents et des processus clés à l'appui de sa transition vers la LSCSP, qu'il a activement communiqués au secteur des services policiers en général. Cela comprend un formulaire de demande de nomination de constable spécial et un nouveau cadre d'évaluation de la performance du chef de police par les commissions de service de police.



REGARD VERS L'AVENIR

Le SISP continuera de faire progresser ses approches de recherche et de collecte de données afin de se tenir informé des dernières tendances du secteur des services policiers de l'Ontario et de générer les renseignements nécessaires pour orienter les activités de surveillance du SISP.

Voici certains des principaux aspects du travail du SISP que la collecte de données actuelle et future éclairera :

- l'élaboration du Cadre de mesure de la performance des services policiers (CMPSP), le premier du genre au Canada;
- la recherche sur les délais d'intervention et planification des inspections;
- les tableaux de bord analytiques qui permettront une planification et une prise de décisions axées sur les données pour les services de police et les commissions de l'Ontario, et qui cerneront les tendances et les domaines sur lesquels le SISP doit agir.

Grâce à une collaboration et à un échange de connaissances continus avec le secteur des services policiers, ces activités favoriseront l'amélioration continue de la prestation et de la gouvernance des services policiers à l'échelle de la province.

Remerciements

Le Service d'inspection des services policiers tient à remercier l'ensemble des services de police municipaux et des commissions de service de police qui ont participé au sondage sur l'énoncé des perspectives sur les services policiers 2024. Leurs contributions ont fourni des renseignements précieux sur l'état actuel des services policiers et de leur gouvernance en Ontario, permettant de façonner les travaux futurs et de renforcer la compréhension collective dans l'ensemble du secteur.

Le SISP également à remercier l'Association des chefs de police de l'Ontario et Police Governance Ontario (anciennement l'Ontario Association of Police Service Boards) pour leur soutien continu à son travail.



Service d'inspection
des services policiers

Rapport sur l'énoncé des perspectives sur les services policiers

Préparé par

Amber Azam, chargée de recherche principale

Paula Di Nota, Ph. D., responsable de la mesure de la performance

Naeema Bawa, rédactrice principale et conseillère en communications

Danny Marafioti, chef de la mesure de la performance, de la recherche et
des rapports

*Pour toute question ou tout commentaire, veuillez utiliser les coordonnées
suivantes : loPanalytics@ontario.ca*

777, rue Bay, 7^e étage

Toronto (Ontario) M5G 2C8

Tél. : +1 416 314-4130 ou 1 888 333-5078

www.iopontario.ca/fr

*Improving policing performance
to make everyone in Ontario safer*

*Améliorer la performance des services policiers de
manière à accroître le niveau de sécurité de la
population ontarienne*

CVII CENTRE POUR
LA VEILLE
INFORMATIONNELLE
ET L'INNOVATION

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux [X](#) et [LinkedIn](#)
Ce rapport est également disponible en anglais.