



Complément de projet

Mise à jour – Avril 2026

Comité des ressources
humaines

Responsable du projet : Chef adjoint Steve Bell

Chef de projet : Inspecteur Pascal Labine



POLICE

Orientation stratégique fondée sur des données probantes

➤ **Appuyée par la recherche :**

- *Un nombre croissant de recherches nationales et internationales démontre clairement que la réponse aux enjeux contemporains de criminalité et de sécurité publique exige une modernisation des effectifs policiers : retrait de tâches traditionnellement exécutées uniquement par des officiers assermentés et adoption d'un modèle mixte qui intègre l'expérience opérationnelle, le savoir académique et l'expertise civile spécialisée.*

➤ **LSCSP, Plan de sécurité et de bien-être dans les collectivités, Stratégie Drive2, CSPO, analyse budgétaire, etc.**

➤ **Examen des services sur 10 à 20 ans :**

- Analyse à long terme des tendances de la criminalité et des taux de classement (résolution) pour évaluer le rendement global de la prestation des services.
- Résultats des sondages sur le bien-être et la satisfaction des membres.

➤ **Sondage confidentiel auprès des membres**

➤ **Une tournée de plancher (Gemba Walk)** a été effectuée au début du projet pour recueillir les points de vue des membres.

*« Lorsqu'on leur a demandé de nommer une chose qui permettrait de réduire le stress et d'augmenter la productivité, **la totalité des participants a répondu : le temps.** »*

Responsabilités

Responsabilités antérieures

Sécurité des tribunaux



Agent de signification
de documents



Garde de bloc
cellulaire



Mise à jour législative (avril 2024)

*Loi sur la sécurité communautaire
et les services policiers (LSCSP)*



Nouvelles responsabilités

Sous la direction d'un agent de police



Aider aux enquêtes



Obtenir, saisir et entreposer les preuves



Recueillir des preuves génétiques dans le
cadre d'une enquête

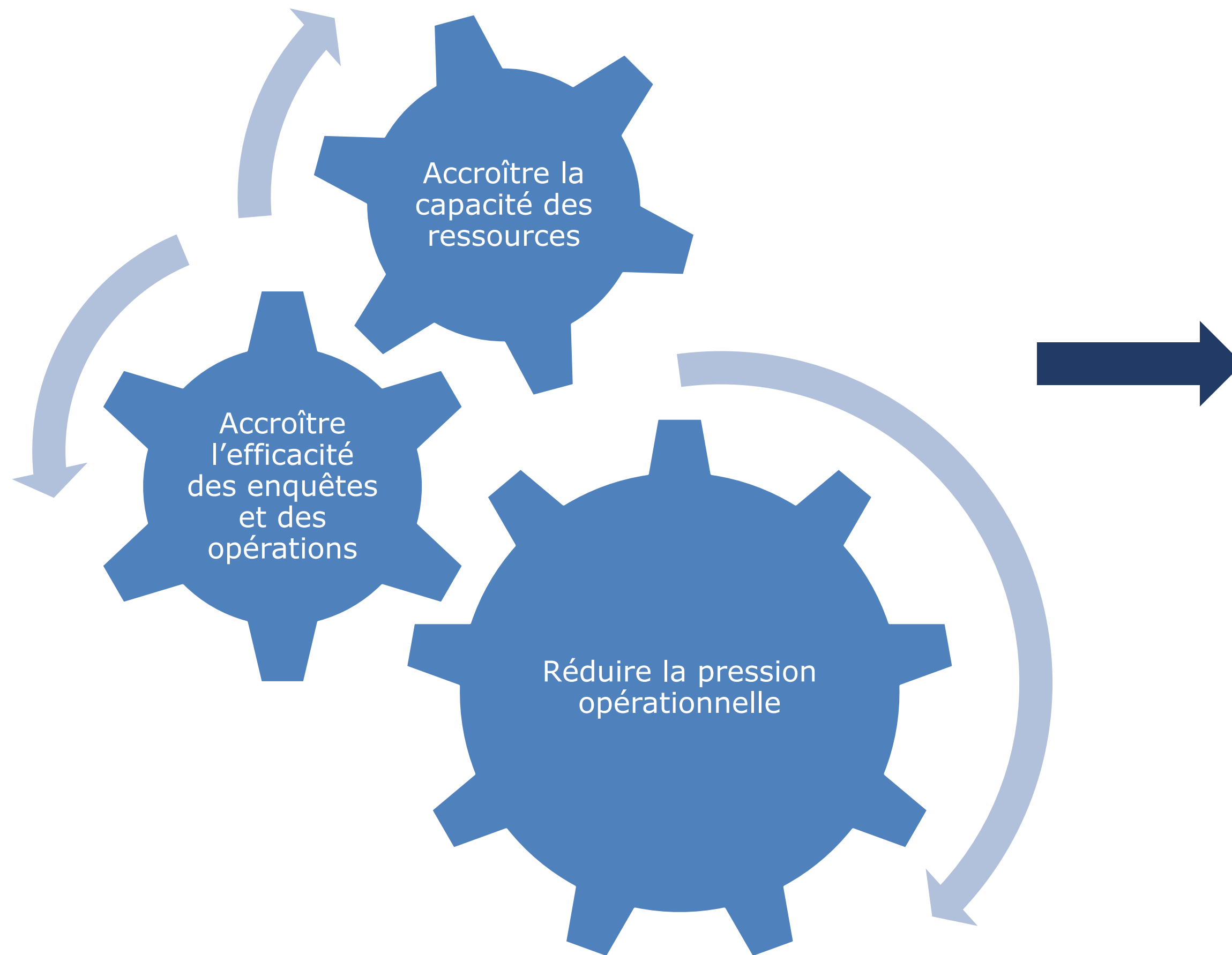


Recherches électroniques



Analyse judiciaire

Objectifs du projet



Prestation des services

- Augmenter les taux de classement des crimes
- Améliorer l'efficacité des enquêtes

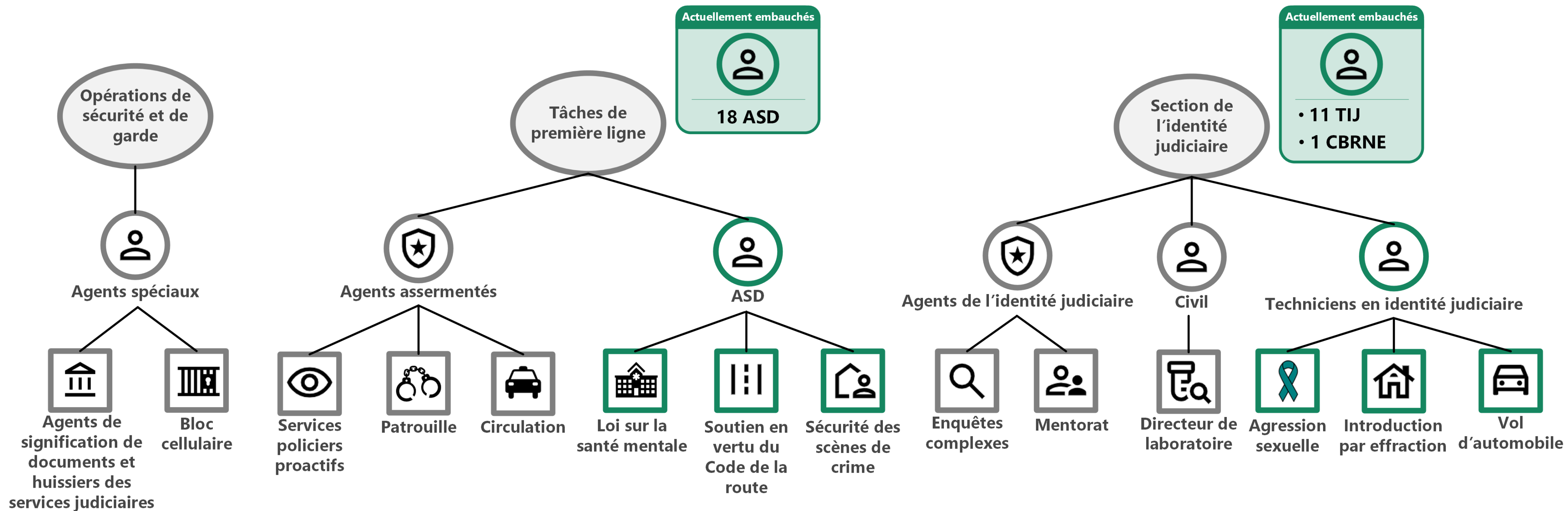
Perfectionnement des membres

- Avancement professionnel
- Formation et cours

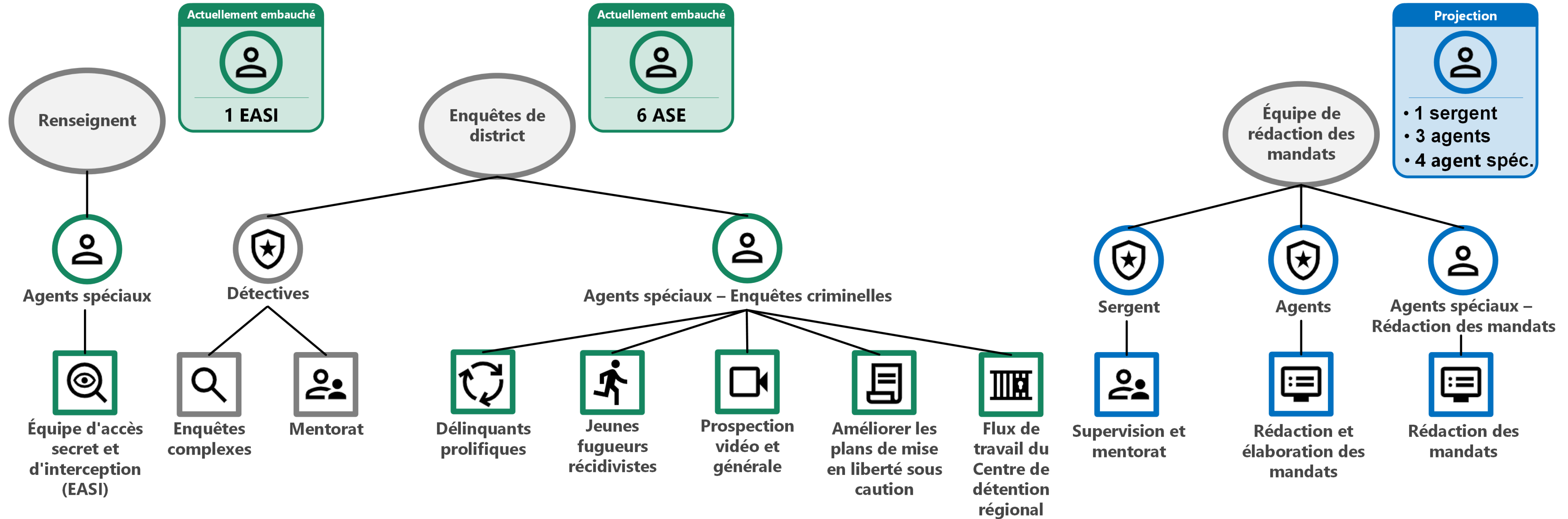
Bien-être des membres

- Réduire l'épuisement professionnel
- Améliorer l'équilibre travail-vie personnelle

Mise en œuvre du complément de projet : Phase 1

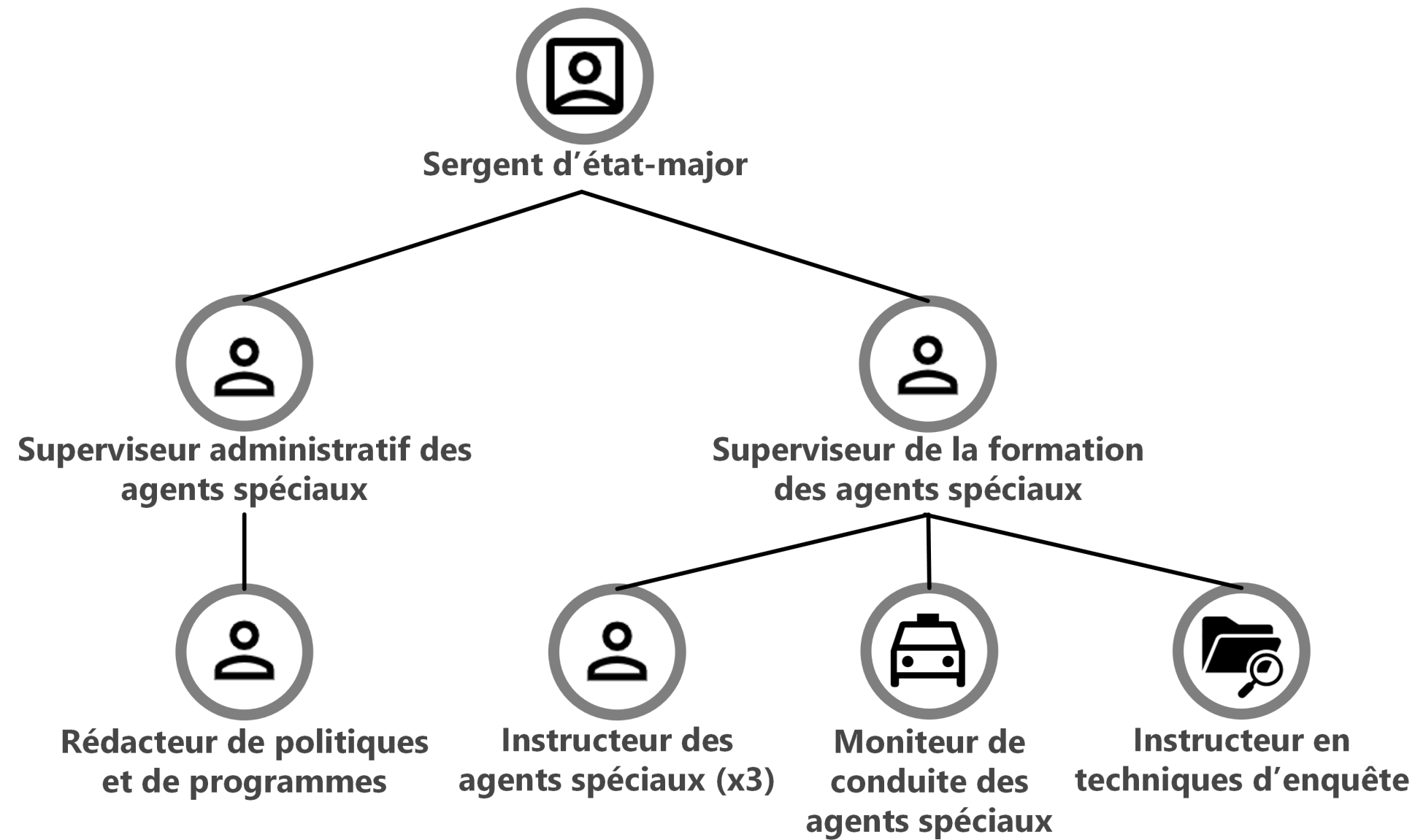


Mise en œuvre du complément de projet : Phase 2



Formation

Structure de l'équipe de formation



Cours principaux

-  **Cours de qualification de base des agents spéciaux**
7 semaines
-  **Cours de qualification des agents spéciaux généralistes**
4 semaines
-  **Cours de technicien en identité judiciaire**
2 semaines
-  **Cours des agents spéciaux d'enquête**
2 semaines

Résultats : Agents spéciaux de division (ASD)

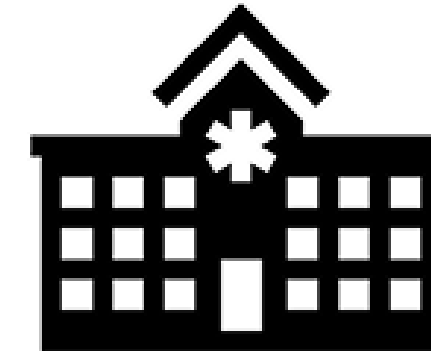
Depuis mars 2024 :



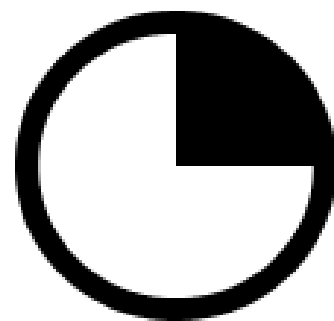
Réponse à **2 800 appels**



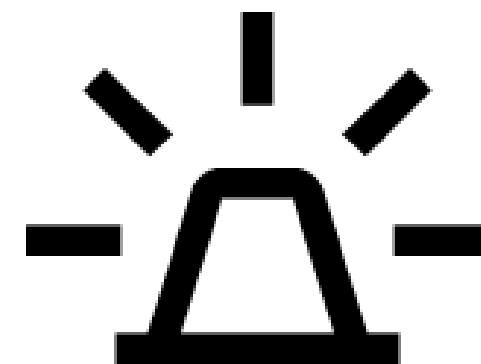
Libération de **7 250 heures** aux agents de première ligne



45,3 % des appels visent à faciliter la mise sous garde en vertu de la **Loi sur la santé mentale**



36,2 % des agents remplacés répondent à un autre appel dans un délai de **20 minutes**



Les agents remplacés répondent en moyenne à **2,5 appels** pendant la période de repos



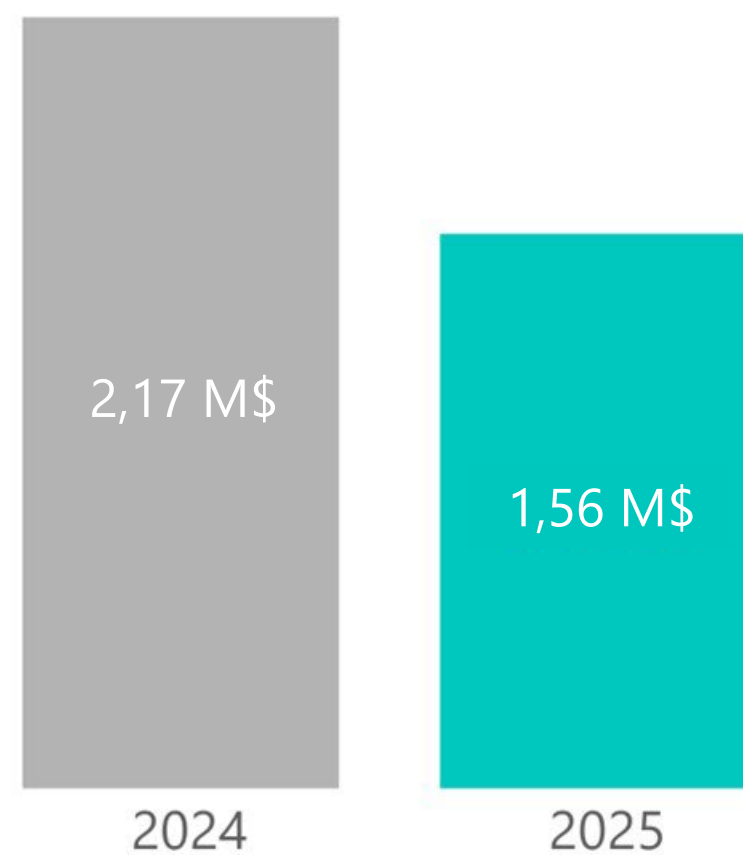
On prévoit de libérer **10 000 heures** au cours des **12 prochains mois**

Rendement du capital investi des heures supplémentaires liées aux tâches de première ligne (TPL)

- **Le coût total des heures supplémentaires liées aux TPL est inférieur de 610 000 \$ en 2025 par rapport à 2024 dans les pelotons où les agents spéciaux sont déployés.**
 - Cette baisse pourrait notamment être expliquée par le gel des dépenses en 2025, l'amélioration des chiffres de dotation des TPL et le soutien des ASD.
 - Depuis l'expansion des ASD en juin 2025, la moyenne des **heures supplémentaires mensuelles liées aux TPL** est **inférieure de 67 000 \$** à la moyenne mensuelle des heures supplémentaires au cours des six premiers mois de l'année.

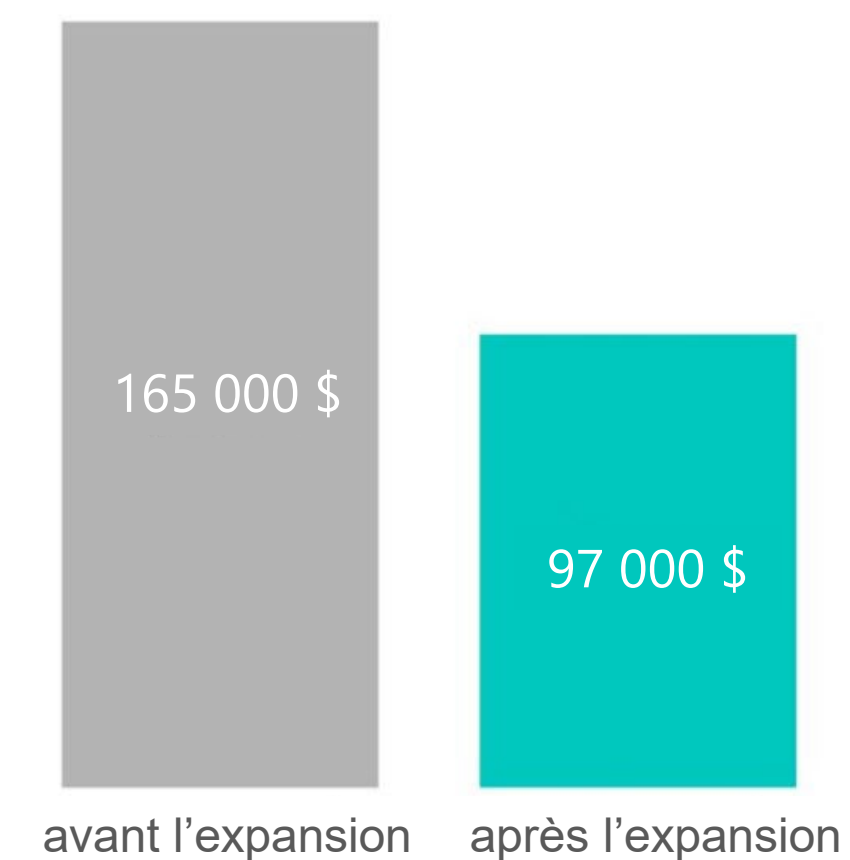
Coût total des heures supplémentaires liées aux TPL

Variation: -610 000 \$ (-28,1 %)



Coût mensuel moyen des heures supplémentaires des agents de première ligne en 2025

Variation: -67 000 \$ (-40,8 %)



Résultats : Techniciens et techniciennes en identité judiciaire

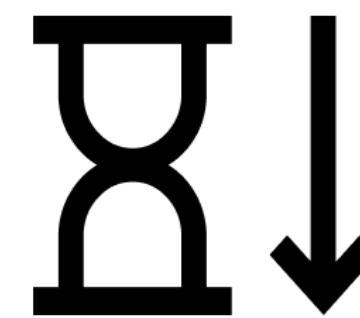
Entre juin et décembre 2025 :



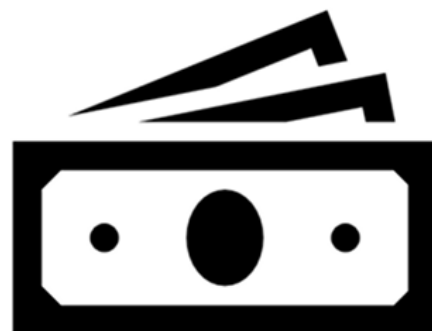
341 rapports rédigés



Réduction de **17,0 %** de la charge de travail des agents de l'identité judiciaire assermentés



Réduction de **47,0 %** des heures supplémentaires mensuelles attribuées en raison de **problèmes de dotation**



Diminution de **26 800 \$** des dépenses mensuelles médianes en heures supplémentaires



Amélioration moyenne de **32,2 %** des indicateurs de **perfectionnement** des agents de l'identité judiciaire assermentés



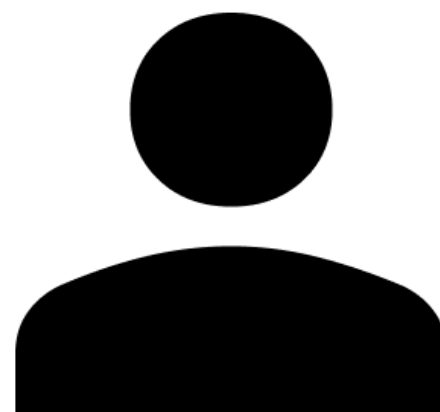
Amélioration moyenne de **10,5 %** des indicateurs du **bien-être** des agents de l'identité judiciaire assermentés

Résultats : Agents spéciaux d'enquête (ASE)

Depuis janvier 2026 :



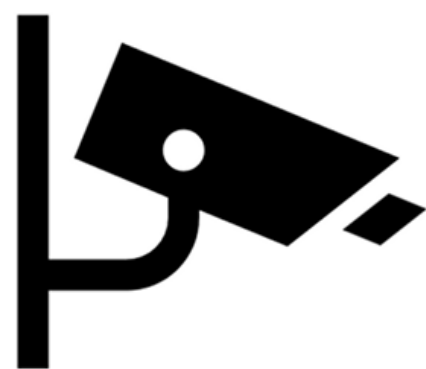
162 cas appuyés



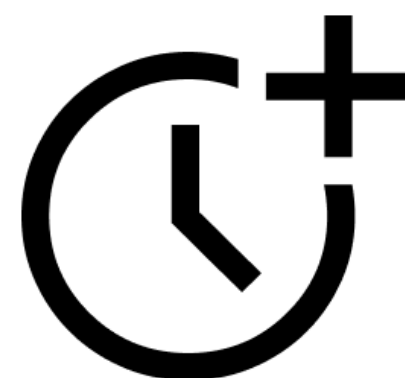
65,0 % du soutien est accordé aux cas de crimes **contre les personnes**



224 tâches d'enquête terminées



Visionnement de plus de **100 heures** de preuve vidéo



Libération de **460 heures** aux enquêteurs

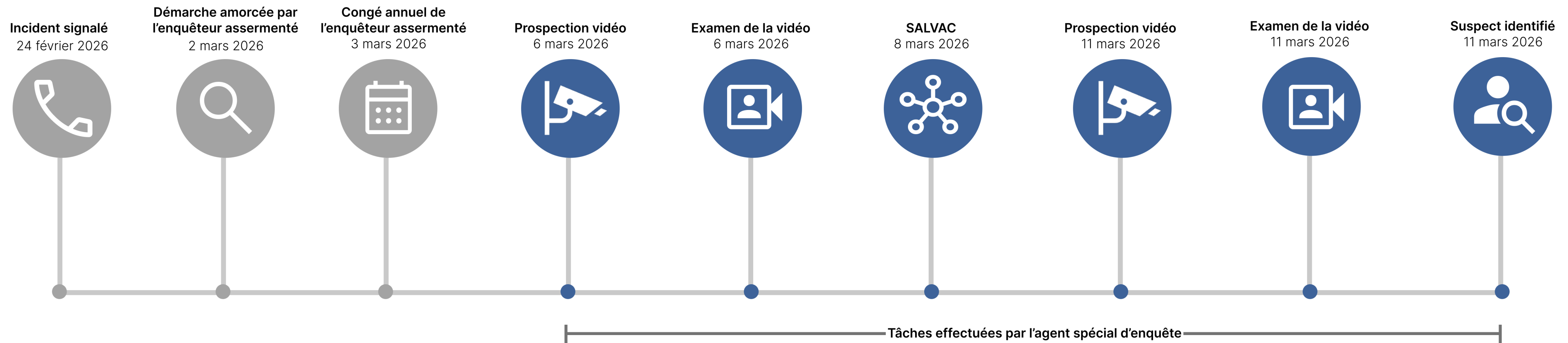


On prévoit libérer **4 100 heures** au cours des **12 prochains mois**

Agents spéciaux d'enquête : Histoire d'une réussite

Plainte d'agression sexuelle reçue par les Enquêtes criminelles :

- L'enquêteur assermenté effectue les démarches d'enquête préliminaire, puis part en congé annuel.
 - L'ASE affecté au dossier procède à une prospection vidéo et examine les preuves vidéo du lieu de l'incident et identifie le suspect.
- Le soutien de l'ASE a assuré la continuité de l'enquête et permis d'effectuer les mesures de suivi nécessaires.
- Le soutien de l'ASE a permis de faire avancer l'enquête et d'obtenir une résolution plus rapide.



Développement de l'équipe de rédaction des mandats



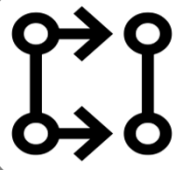
Examen juridique des pouvoirs

Examen juridique des pouvoirs de l'agent spécial applicables en vertu de la LSCSP pour orienter les programmes, les politiques et les procédures



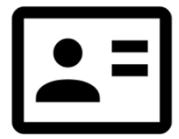
Évaluation de la recherche

Déterminer l'état actuel des bases de référence des indicateurs de rendement clés



Analyse du processus

Évaluer le processus actuel de rédaction des mandats afin de déterminer les possibilités d'amélioration de l'efficacité



Description de poste

Élaborer pour clarifier les rôles et décrire les responsabilités



Élaboration d'une formation spécialisée

Établir un plan de formation pour assurer l'efficacité opérationnelle



Politiques et procédures

Élaborer pour guider les opérations normalisées



Processus d'embauche

Coordonner le processus d'embauche avec les partenaires internes (RH, Finances, Communications organisationnelles, etc.)



Intégration et logistique

Élaborer un plan avec les partenaires internes pour l'attribution des locaux, les vêtements, l'équipement de travail, etc.



Gestion du changement

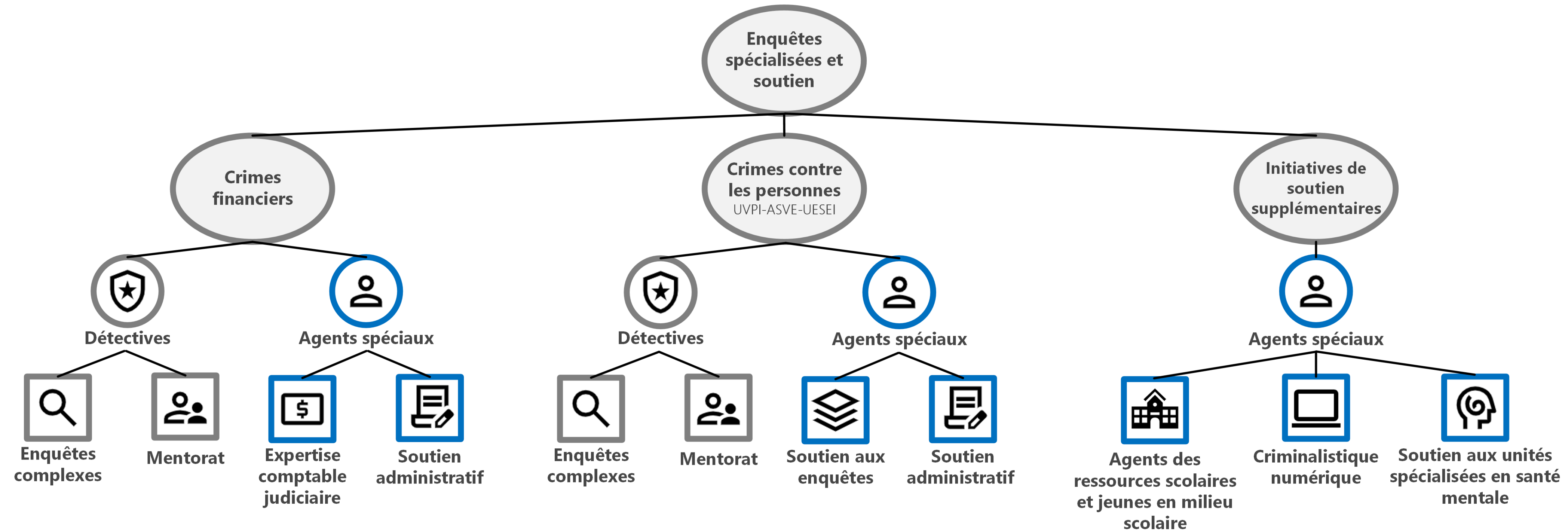
Élaborer un plan pour une intégration harmonieuse au sein de l'organisation



Intégration et suivi du rendement

Plan de formation, d'intégration et de surveillance du rendement pour assurer l'efficacité opérationnelle

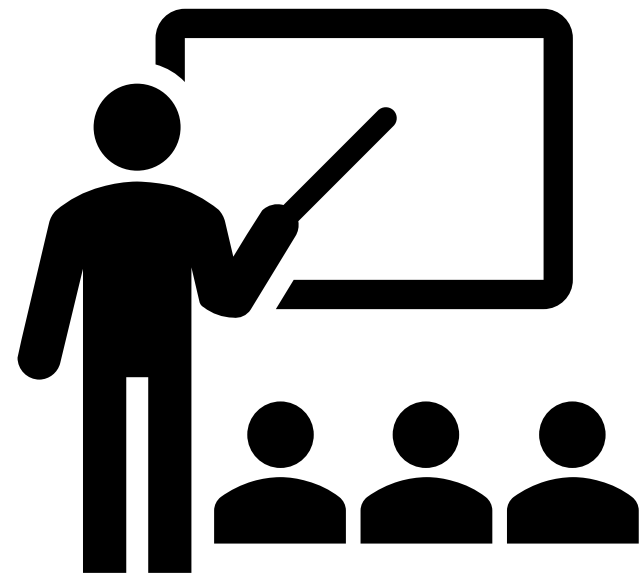
Occasions futures



**En attente de recherches et d'évaluations financières*

Centre de formation d'agents spéciaux de l'Est de l'Ontario

Orientation future



Élargir les possibilités de cours de base et spécialisés aux **organismes externes** selon le **principe du recouvrement des coûts**



Procéder à la **requalification annuelle du recours à la force** pour les agents spéciaux du SPO, de l'Université Carleton et d'OC Transpo



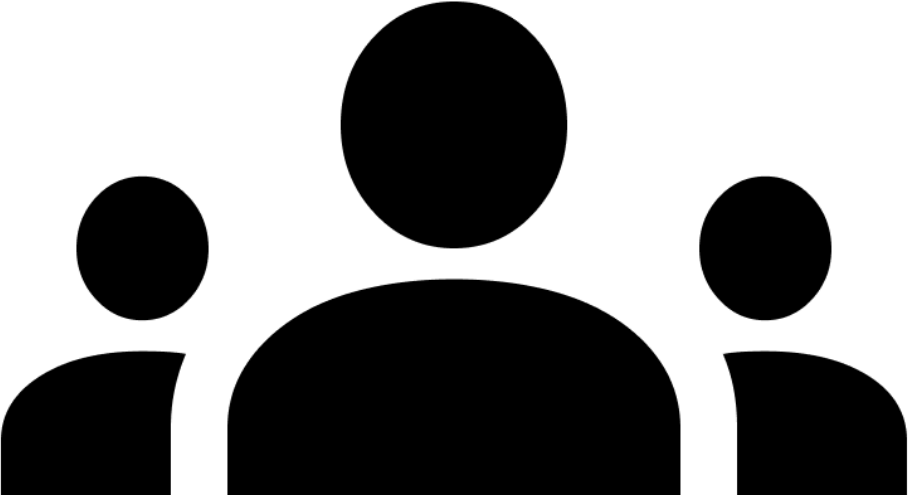
Élaborer une **analyse de rentabilisation** pour le partenariat et le financement provinciaux

Répercussions financières

- Le projet triennal est financé par une subvention de quatre millions de dollars du ministère du Solliciteur général de l'Ontario et doit prendre fin à la fin de 2027.
- Tout le financement provincial a été comptabilisé.
- Un soutien financier continu sera **nécessaire** pour maintenir les positions de croissance du projet et préserver la dynamique opérationnelle au-delà de 2027.

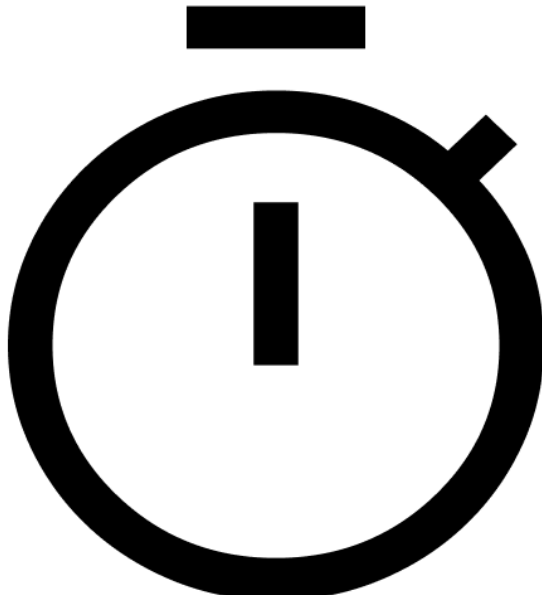
Conclusion

Mise en œuvre stratégique



Guidés par la recherche et les exigences opérationnelles, **36 agents spéciaux** ont été déployés stratégiquement dans diverses sections du SPO

Libération de temps



Au total, **8 300 heures** ont été libérées aux agents assermentés depuis le début du projet

Amélioration des mesures

Bien-être	Perfectionnement
Heures supplémentaires	Prestation de services