



*Un Ontario inclusif pour toutes et tous*



Février 2025

Prise de position de  
l'ACPO sur l'équité,  
la diversité, et

l'inclusion

*En cette période de notre histoire où il y a tant de débat sur les valeurs, et où l'on constate partout une montée des crimes haineux, l'Association des chefs de police de l'Ontario (ACPO) réaffirme son engagement indéfectible envers l'équité, la diversité, et l'inclusion en tant que principes directeurs de la police dans la province de l'Ontario. Des services policiers efficaces et équitables doivent refléter les collectivités que nous servons. Nous reconnaissons que favoriser des forces policières inclusives est essentiel pour instaurer la confiance du public, accroître la sûreté communautaire, et offrir des services justes et impartiaux à tous les Ontariens.*

## L'EDI et la police en Ontario

En tant que dirigeants policiers de l'Ontario, il incombe aux membres of the l'ACPO de veiller à ce que tous les membres de collectivités dont nous sommes au service à travers notre province aient confiance en leurs services de police. Nous croyons que tous les Ontariens méritent de se sentir en sûreté et respectés, avec leurs valeurs et croyances, et de pouvoir vivre, travailler, et jouer dans une province qui apprécie réellement les habiletés et apports de ses habitants.

Nous croyons également que les Ontariens et les membres de nos services policiers qui représentent les communautés qu'ils servent veulent entendre, de la part des dirigeants de leur police, que ceux-ci prisent la diversité qui caractérise notre province. Les Ontariens doivent savoir que la diversité, l'équité, et l'inclusion (EDI) demeurent des valeurs clés de nos services, et ils doivent savoir comment ses valeurs sont mises en œuvre par les dirigeants policiers. Autrement dit, les Ontariens devraient savoir que l'équité, la diversité, et l'inclusion font partie de l'ADN qui motive la police en Ontario.

Pour les services policiers ontariens, l'EDI n'est pas simplement qu'un objectif ambitieux; il s'agit d'une priorité opérationnelle fondamentale. L'ACPO estime qu'une diversité de perspectives et des milieux inclusifs renforcent nos services de police et favorisent l'innovation dans la résolution de problèmes, une prise de décisions plus éclairée, et de plus solides liens avec le public. Le recrutement d'agents d'une multitude d'horizons culturels et raciaux, et d'identités de genre fait en sorte que les services policiers ontariens représentent bien les communautés qu'ils servent, favorisant une compréhension plus approfondie et des échanges fructueux avec diverses populations.

Il fut démontré que la promotion de l'EDI au sein des organisations policières donne lieu à de meilleurs services policiers et une sûreté publique accrue. Par exemple, l'étude de 2018 de l'ACCP, [\*Diversity is a Canadian Reality: Inclusion is a Choice\*](#) (« *La diversité est une réalité canadienne: l'inclusion est un choix* ») souligna l'importance cruciale de la diversité et de l'inclusion au sein de la police moderne.

L'étude souligna qu'épouser les principes de l'EDI conduit à de meilleures relations avec la collectivité, une confiance accrue, et de meilleurs résultats en général. Elle conclut également que les services policiers diversifiés sont mieux en mesure de comprendre et de servir les collectivités complexes et variées du Canada.

Une autre étude, *National Research Study on Gender Equity in Canadian Policing* de 2024, menée

par le Service de police régional de Durham, en collaboration avec l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario et appuyée par l'ACPO, aborda l'égalité entre les sexes au sein des corps policiers canadiens et constata qu'encourager l'inclusivité et s'occuper des obstacles auxquels sont confrontées les femmes dans la police sont des démarches essentielles à l'efficacité des services policiers. La recherche indique que la mixité d'une équipe améliore la procédure de résolution de problèmes et de prise de décisions, produisant des stratégies policières plus efficaces.

Les services policiers ontariens croient en l'inclusion authentique, qui doit s'appuyer sur un engagement réel, concret, et continu à instaurer des milieux où toute personne, qu'importe ses origines, son identité, ou ses compétences, pourra se sentir appréciée, respectée, et habilitée à participer complètement.

Au sein de nos organismes policiers, cela signifie que l'on doit aller plus loin que la représentation – il ne s'agit pas simplement d'avoir présents des gens de divers horizons, mais bien de faire en sorte que leurs voix, leurs points de vue, et leurs vécus soient activement appréciés et intégrés; de nous affaïrer à garantir que les systèmes, politiques, et méthodes retirent les barrières qui empêchent l'entière participation, plutôt que de simplement « accommoder » les différences; de poursuivre les changements culturels et structurels en encourageant des états d'esprit inclusifs et des politiques aboutissant au changement à long terme, plutôt que de brasser du vent; que nos gens se sentent libres de s'exprimer sans crainte de discrimination, d'inclusion symbolique, ou de partis pris; et que nos services policiers évaluent et améliorent continuellement leurs efforts en matière d'inclusion, et qu'ils abordent les préjugés implicites, les inégalités systémiques, et le obstacles à une pleine participation.

L'inclusion authentique propose l'action, pas rien que des mots – elle exige de l'engagement, de la responsabilisation, des efforts continus pour créer de environnements où chacun a réellement sa place et peut s'épanouir.

De plus, l'ACPO réaffirme sa [déclaration de 2020](#) selon laquelle le racisme systémique existe dans la police, comme c'est le cas dans bien des institutions, et nous demeurons déterminés à identifier et aborder les obstacles qui contribuent à des résultats inéquitables. Nous continuons à préconiser des politiques, formations, et initiatives qui démantèlent les pratiques discriminatoires, améliorent la compétence interculturelle, et encouragent un traitement équitable au sein des services policiers et du régime juridique en général.

L'ACPO épaula les principes de la responsabilisation, de la transparence, et de l'amélioration continue dans notre profession. Nous appuyons l'éducation et l'engagement continu, ainsi que les démarches préventives qui assurent le maintien de l'EDI en tant que facette fondamentale de la police moderne. Par des efforts collaboratifs avec les communautés, des groupes de défense d'intérêts, et des partenaires gouvernementaux, nous allons poursuivre notre travail pour en arriver à un service de police inclusif, réactif, et reflétant la diversité des gens de l'Ontario.

Ensemble, nous pouvons garantir une police qui soit juste, équitable, et en mesure de

servir toutes les communautés avec dignité et respect.

*Lectures complémentaires:*

- ♦ Le Comité sur l'équité, la diversité, et l'inclusion de l'Association des chefs de police de l'Ontario (ACPO) a produit un document, intitulé [Hate/Bias-Motivated Crime: A Review of Policies, Practices, and Challenges \(2024\)](#), comme ressource à l'intention des services policiers à travers l'Ontario. Il a pour but de venir en aide aux services de police en leur proposant de l'information et des ressources pratiques pour aborder les défis liés aux enquêtes et démarches de première ligne relatifs aux crimes motivés par la haine et les préjugés, ainsi que des stratégies pour de plus efficaces interventions afin de prévenir de tels crimes;
- ♦ En août 2023, la Direction générale de l'action contre le racisme du gouvernement de l'Ontario publia le [Plan stratégique contre le racisme](#) de la province;
- ♦ La [Subvention ontarienne pour les mesures de sécurité visant la prévention des crimes haineux](#) entend combattre la haine en Ontario et bâtir des collectivités plus fortes, plus sûres et plus inclusives.

**Pour plus de renseignements, veuillez vous adresser à:**

D<sup>r</sup> José Luís (Joe) Couto  
Directeur, Relations gouvernementales et communications

Téléphone: 416-919-9798  
Courriel: [jcouto@l'ACPO.ca](mailto:jcouto@l'ACPO.ca)