



Une police à l'image de sa population

**BILAN 2006
PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
POUR LE PERSONNEL POLICIER**

SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE MONTRÉAL

Préparé par :

La Section programme d'accès à l'égalité et qualité de vie au travail
Service des ressources humaines

TABLE DES MATIÈRES

1.	Contexte	3
2.	Les objectifs prévisionnels	4
3.	Les résultats d'embauche permanente et temporaire entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2006	5
4.	Postes d'agents permanents comblés entre 1991 et 2006	7
5.	Réalisations	9
5.1	Réalisations en matière de recrutement / embauche	9
5.2	Réalisations en matière d'accueil, d'intégration et de formation	13
6.	Les faits	14
7.	Perspectives et conclusion	15
Annexe 1.	Portrait des effectifs policiers	16

Note : Afin d'alléger le texte, le masculin comprend le féminin.

1. CONTEXTE

Aujourd'hui, 28 % soit plus d'un habitant sur quatre de la population de Montréal est immigrante. Cent vingt communautés culturelles sont maintenant présentes dans la région métropolitaine. Soixante quinze langues différentes y sont parlées. Cette diversité culturelle est une composante fondamentale de la vitalité montréalaise et de sa visibilité.

Depuis 1991, le Service de police de la Ville de Montréal s'est engagé à assurer une représentation équitable de sa population par l'implantation volontaire d'un Programme d'accès à l'égalité pour le personnel policier. Ce programme a permis la progression de la présence des femmes, des membres des minorités ethniques et des membres des minorités visibles.

Le 1^{er} avril 2001, La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi est entrée en vigueur. Cette loi vise à corriger au sein des organismes publics, la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi à cause de tout un ensemble de pratiques et de règles qui compromettent le droit à l'égalité. Également, elle vise à rendre le personnel de ces organismes plus représentatif d'une main-d'oeuvre plus diversifiée.

Le 22 mars 2004, la Ville de Montréal signe la Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion, dans laquelle, elle s'engage à instaurer des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour accueillir en son sein une plus grande représentativité de la population qu'elle dessert.

En mai 2004, le Comité exécutif de la Ville de Montréal a adopté un *Programme d'accès à l'égalité en emploi* pour tout son personnel assorti d'une série de mesures provisoires dont le but est de favoriser l'embauche des membres des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi soit les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les membres des minorités ethniques.

Ce rapport fait état des résultats d'embauche pour les policières et policiers, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006 et ceux réalisés depuis 1991. Ces résultats témoignent de l'engagement incontournable du Service et de son implication.

Pour ceux qui désirent approfondir le portrait des effectifs, on retrouve à l'annexe 1, plusieurs tableaux faisant état des données sur la répartition du personnel policier selon les groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité.

2. LES OBJECTIFS PRÉVISIONNELS

Dans le but d'atteindre une représentation équitable de la main-d'œuvre disponible, le SPVM et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJQ) collaborent afin de déterminer les objectifs prévisionnels d'embauche comme suit :

En décembre 2005, le SPVM a reçu de la CDPDJQ, les résultats sur le taux de disponibilité des groupes-cibles visant l'embauche des cadets policiers et des aspirants policiers. Les banques de données utilisées par la CDPDJQ pour effectuer les analyses de disponibilité sont les suivantes : la Classification nationale des professions (selon les données du recensement 2001), les données relatives à la formation universitaire, collégiale ou professionnelle ou encore les données relatives à une classe de permis de conduire. Les résultats transmis par la CDPDJQ correspondent à notre lecture de la situation et nous avons révisé nos objectifs en tenant compte également du contexte démographique de l'organisation.

Tableau 2.1 Sous-utilisation des groupes visés à la fonction d'agent de quartier

Groupes	Taux de disponibilité	Taux de présence	Sous-utilisation
Autochtones	0 %	0,38 %	0
Femmes	43 %	33,1 %	9,9 %
Minorités ethniques	6 %	7,59 %	0 %
Minorités visibles	8 %	6,29 %	1,71 %

- Le taux de présence au SPVM est basé sur une présence de policières et policiers par groupe-cible qui combent un effectif de **3134** postes au grade d'agent permanent (Données SPVM au 31 décembre 2006).

Tableau 2.2 Objectifs prévisionnels d'embauche à atteindre

Groupes	Sous-utilisation	Objectifs
Autochtones	0	1 %
Femmes	9,9 %	25 %
Minorités ethniques	0 %	6 %
Minorités visibles	1,71 %	10 %

3. LES RÉSULTATS D'EMBAUCHE PERMANENTE ET TEMPORAIRE ENTRE LE 1^{er} JANVIER ET LE 31 DÉCEMBRE 2006.

Les résultats ont été obtenus en conformité avec les principes directeurs du PAÉ et les engagements de la Ville de Montréal d'implanter un Programme d'accès à l'égalité en emploi pour tout le personnel. Il repose sur les éléments suivants :

- Réalisme dans l'établissement des objectifs basés sur la disponibilité de la main-d'œuvre;
- Respect rigoureux des normes et des exigences d'embauche pour tous les candidats;
- Équité dans l'application de toutes les étapes du processus.

3.1 Embauche permanente

Tableau 3.1 **Embauche permanente à la fonction d'agent de quartier du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006**

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	-	1	1	0,42 %
Groupe majoritaire	59	137	196	82,35 %
Minorités ethniques	10	12	22	9,24 %
Minorités visibles	5	14	19	7,98 %
Total	74	164	238	
	31,1 %	68,9 %		

Pour l'année 2006, **238** postes d'agents permanents ont été comblés.

On notera d'ailleurs les résultats significatifs de l'embauche permanente :

- **74** femmes ont été embauchées. Cela représente **31,1 %** de l'embauche par rapport à un objectif de **25 %**.
- **22** personnes proviennent des minorités ethniques. Cela représente **9,24 %** de l'embauche par rapport à un objectif de **6 %**.
- **19** personnes émanant des minorités visibles ont été embauchées. Ce qui représente **7,98 %** de l'embauche.
- **Une** personne issue de la communauté autochtone a été embauchée.

3.2 Embauche temporaire

Nous avons comptabilisé dans ce groupe, les policiers qui ont eu une première embauche temporaire. Sur ces **215** policiers, **103** ont été embauchés en permanence en 2006 et donc, apparaissent au tableau 3.1.

Tableau 3.2 Embauche temporaire à la fonction d'agent de quartier du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	-	--
Groupe majoritaire	54	117	171	79,53 %
Minorités ethniques	7	12	19	8,84 %
Minorités visibles	2	23	25	11,63 %
Total	63	152	215	
	29,3 %	70,7 %		

Pour l'année 2006, le SPVM a embauché **215** policiers temporaires pour combler les besoins opérationnels.

On remarquera les résultats significatifs de l'embauche temporaire :

- **63** femmes ont été embauchées. Cela représente **29,3 %** de l'embauche par rapport à un objectif de **25 %**.
- **19** personnes proviennent des minorités ethniques. Cela représente **8,84 %** de l'embauche par rapport à un objectif de **6 %**.
- **25** personnes émanant des minorités visibles ont été embauchées. Ce qui représente **11,63 %** par rapport à l'objectif souhaité de **10 %**.
- **Aucune** personne issue de la communauté autochtone n'a été embauchée.

4. POSTES D'AGENTS PERMANENTS COMBLÉS ENTRE 1991 ET 2006

Nous avons réparti les embauches en deux périodes soit :

- La première période du 1^{er} mai 1991 au 30 avril 2001, les dix premières années du Programme d'accès à l'égalité.
- La seconde période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2006, les résultats cumulatifs d'embauche des cinq dernières années.

Tableau 4.1 Tableau cumulatif de l'embauche permanente au grade d'agent du 1^{er} mai 1991 au 30 avril 2001 par sexe et groupe visé.

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	4	4	8	0,51 %
Groupe majoritaire	476	847	1323	85,08 %
Minorités ethniques	30	101	131	8,42%
Minorités visibles	16	77	93	5,98 %
Total	526	1029	1555	
	33,8 %	66,2 %		

Les résultats de ces dix premières années nous démontrent une nette progression des groupes cibles. Il sera intéressant de le comparer au prochain tableau qui illustre les résultats des cinq dernières années.

Tableau 4.2 Tableau cumulatif de l'embauche permanente au grade d'agent du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2006 par sexe et groupe visé.

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	2	3	5	0,52 %
Groupe majoritaire	320	446	766	80,13 %
Minorités ethniques	27	49	76	7,95 %
Minorités visibles	23	86	109	11,40 %
Total	372	584	956	
	38,9 %	61,1 %		

Le bilan des 5 dernières années (2001 à 2006) montrent une augmentation marquée de la présence des groupes cibles dans les contingents d'embauche permanente.

Pour cette même période, le SPVM a comblé **956** postes au grade d'agent ayant un statut permanent répartis comme suit :

- **372** postes soit **38,9 %** dont 320 femmes sont issues du groupe majoritaire. Notre objectif de **25 %** est dépassé.
- **76** postes soit **7,95 %** pour les minorités ethniques sur un objectif de **6 %**.
- **109** postes soit **11,4 %** pour les minorités visibles sur un objectif de **10 %**.
- **5** postes soit **0,52 %** pour les autochtones.

5. RÉALISATIONS

5.1 Réalisations en matière de recrutement / embauche

La Section sélection et évaluation du SPVM assure la planification, la réalisation et le suivi de toutes les activités de recrutement et d'embauche pour les aspirants policiers et pour les cadets policiers.

En 2006, les activités d'un plan d'action visant le recrutement et l'embauche ont été suivies et relancées d'une manière rigoureuse et dynamique. Une structure concertée, des créneaux de recrutement efficaces et la disponibilité d'outils promotionnels ont contribué à créer plus d'intérêt chez les jeunes émanant du groupe des minorités visibles.

La disponibilité des jeunes issus du groupe des minorités visibles au diplôme d'études collégiales en techniques policières est de **3 %**, nous devons donc élargir notre bassin de recrutement. Le recrutement de ce groupe se déploie sur deux autres axes: l'un consiste à attirer les jeunes diplômés universitaires et collégiaux et les orienter vers l'attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières, l'autre vise à créer un intérêt pour la carrière policière chez les jeunes du secondaire.

La stratégie consiste à mobiliser les publics internes et externes par l'information, la sensibilisation et la promotion. Le partenariat interne a été affermi afin de renforcer les messages. Les policières et policiers issus du groupe des minorités visibles ont été interpellés à être porte-parole auprès de leurs communautés et à assurer une présence lors d'événements à caractère ethnique ou multiculturel. Les liens avec les associations ethniques se renforcent au fil des ans.

La section a contribué à l'organisation et à la réalisation de deux programmes visant à soutenir des jeunes du secondaire qui ont un intérêt pour la carrière policière, une forte proportion de ces jeunes provient du groupe des minorités visibles.

Depuis 2004, il y a une seule attestation d'études collégiales (AEC) en techniques policières par année et nous pouvons inscrire **15** candidats émanant des minorités visibles. Beaucoup de support est apporté à nos candidats conventionnels lors de la poursuite de l'attestation d'études collégiales et lors de leur séjour à l'École nationale de police du Québec afin qu'ils persévèrent et demeurent motivés à leurs études.

Les faits saillants sont l'inscription de **15** candidats **issus des minorités visibles** à l'AEC du 21 août 2006 au cégep Ahuntsic soit **3** femmes et **11** hommes, **1** candidat s'est désisté.

Également, sur les **154** cadets policiers embauchés, **76 soit 49,4 % sont des femmes, 15 soit 9,7 % proviennent du groupe des minorités visibles, 9 soit 5,8% des minorités ethniques et 2 soit 1,3 % sont des autochtones.**

5.1.1 Activités visant le recrutement ciblé des candidats conventionnels

- Conceptualisation d'une stratégie de sensibilisation au programme des conventionnels.
- Rencontres personnalisées avec des candidats conventionnels admissibles au programme AEC.
- Appels téléphoniques et suivi auprès des candidats conventionnels potentiels pour répondre à leurs questions et les encourager à postuler.
- En cours d'année, plusieurs rencontres ont été tenues auprès des candidats conventionnels portant sur le Service, la carrière et le processus de sélection, entre autres :
 - Le 13 février 2006 : 12 candidats;
 - Le 28 avril 2006 : 9 candidats;
 - Le 28 septembre 2006 : 22 candidats.

5.1.2 Inscription à l'AEC, rencontres et suivi auprès des candidats conventionnels.

- Inscription de 15 candidats issus des minorités visibles à l'AEC en techniques policières du collège Ahuntsic le 21 août 2006.
- Visites périodiques d'un représentant de la Section sélection et évaluation au cégep et à l'ENPQ pour maintenir le contact, supporter les efforts des conventionnels et les rassurer tout au long de leur formation de 39 semaines. Les candidats sont encouragés à faire du recrutement auprès de leurs communautés respectives, des formulaires de demande d'emploi furent remis à chacun des candidats. Également, des vêtements promotionnels leur ont été distribués.

5.1.3 Kiosques

Les kiosques s'avèrent un outil de recrutement intéressant que l'on utilise depuis plusieurs années, afin d'assurer une visibilité du SPVM lors de différents événements. Nous énumérons les plus importants :

- Un kiosque au Nouvel An vietnamien au Stade Olympique le 22 janvier 2006.
- Un kiosque de visibilité policière à la fête de la famille d'Ahuntsic-Cartierville le 13 mai 2006.
- Un Kiosque de recrutement tenu le 21 mai 2006 dans le cadre de la semaine de la police au Centre commercial Fairview Pointe Claire.

5.1.4 Événements emploi / carrière

Les activités suivantes impliquant plusieurs policières et policiers issus de diverses communautés ont été réalisées sous la supervision de la Section sélection et évaluation :

- Salon d'emploi de Ville St-Laurent, 13 et 14 octobre 2006.
- Salon d'emploi des Opportunités d'affaires de l'Est (communauté haïtienne), 27 et 28 octobre 2006.
- Participation à la journée « Career Fair 2006 » au cégep John Abbott offerte à l'ensemble de la communauté étudiante le 1^{er} novembre 2006.
- Participation à la « journée de l'emploi 2006 » à l'Université de Montréal le 9 novembre 2006.

5.1.5 Promotion, publications et parutions

- Encart publicitaire dans le journal Métro le 30 novembre et le 4 décembre 2006 afin d'inviter les candidats conventionnels à faire une demande au SPVM.
- Parution de l'offre d'emploi « agent de quartier conventionnel » sur le site Web d'Emploi Québec.
- Réponses personnalisées suite aux diverses demandes en matière de recrutement sur le site Internet du SPVM et les sites de recherche d'emploi.
- Plusieurs cartes postales et documents d'information sur le processus de sélection au SPVM ont été envoyés à des agents du Service qui en ont fait la demande, afin d'en faire une distribution auprès de jeunes étudiants, de citoyens, et ce, dans le cadre de diverses activités.
- Diverses rencontres avec des étudiants d'universités et des représentants d'associations.
- Distribution à ceux qui en font la demande d'un guide portant sur l'embauche afin d'encourager les employés à faire du recrutement et à diffuser la bonne information.

5.1.6 Activités de promotion de la carrière policière auprès de jeunes du secondaire

Projet Classes affaires :

Le Projet Classes Affaires de l'Organisme Polyglobe Montréal a pour mission d'encourager la persévérance scolaire et propose des stages estivaux en entreprises. Depuis 2001, le SPVM est partenaire dans ce projet qui offre aux élèves de 3^e et 4^e secondaire l'occasion de réaliser en période estivale, des stages de 35 heures directement reliés au monde du travail. L'objectif du projet est d'enrichir les acquis

scolaires des élèves, par des expériences concrètes en milieu de travail, afin de préparer une relève qualifiée et diplômée. Cette année, **20** stagiaires dont **10** jeunes filles, **11** étant issues des minorités visibles et **3** des minorités ethniques (**1** stagiaire a dû abandonner en raison de cours d'été) ont réalisé les activités suivantes :

- Visite de la Section identité judiciaire et de la Section patrouille nautique.
- Visite du Service à la communauté région Est. Les stagiaires ont eu des entretiens avec des enquêteurs de la Section intervention jeunesse et prévention (gangs de rue). De plus, ils ont visité la salle de tir.
- Sensibilisation sur la patrouille à vélo et visite de la Section cavalerie.
- Participation à la graduation de la 66^e cohorte à l'École nationale de police du Québec.
- Visite des sections suivantes : Circulation, coordination, motards; Enquêtes collisions et Escouade canine.
- Participation à un stage de patrouille dans un poste de quartier sur la troisième relève.
- Participation d'une journée au Centre d'entraînement du SPVM (Demix). Ils se sont familiarisés avec le continuum de la force et ils ont tous expérimenté le simulateur de tir.
- Participation à la foire en fête du PDQ 49 en s'impliquant comme bénévole pour le bon déroulement de l'activité.
- La cérémonie de clôture du programme Polyglobe s'est tenue le 7 septembre 2006.

Journées Jeunes fonctionnaires :

But : Présenter les différentes opportunités de carrière au SPVM ainsi que le processus de formation et de sélection auprès d'étudiants qui manifestent un intérêt pour la carrière policière.

- Une journée s'est tenue le 4 avril 2006 avec des étudiants anglophones du Montreal School Board, activité organisée par le Service à la communauté Nord et la Section sélection et évaluation.

5.1.7 Activités de recrutement des cadets policiers

- Présence de l'offre d'emploi cadet policier sur la page d'accueil du Web SPVM.
- Kiosque de recrutement à l'Université de Montréal le 27 avril 2006.
- En mars et avril 2006, envoi d'une affichette à tous les cégeps en périphérie de Montréal pour affichage sur leurs babillards d'emplois.
- Révision du processus de sélection.
- Formation préparatoire des évaluateurs/interviewers (préparation, montage de la documentation et animation).

5.2 Réalisations en matière d'accueil, d'intégration et de formation

Activités de sensibilisation et de formation :

- Tenue des sessions de sensibilisation et de formation auprès des recrues ainsi que des superviseurs nouvellement promus sur les sujets pertinents tels que, l'immigration, la politique de respect des droits de la personne, (politique pour contrer le harcèlement) et les fondements du PAÉ.
- Diffusion de sessions de formation auprès des agents seniors et des superviseurs nouvellement promus sur le PAÉ, la gestion des conflits et la gestion de la diversité.
- Support auprès des gestionnaires, policiers et employés civils en matière de conciliation et gestion des conflits et de la diversité.
- Participation en qualité d'expert conseil en matière de profilage racial et illicite pour développer des contenus entre autres de formation.

Activités d'accueil et d'intégration :

- Suivi et soutien de l'accueil et de l'intégration des recrues et policiers issus du groupe des minorités visibles dans le but d'intervenir rapidement lors de problématiques et leur accorder un encadrement.
- Administration et suivi d'un questionnaire visant à évaluer l'intégration des recrues provenant des minorités visibles.
- Analyse des profils des recrues conventionnels pour les assigner dans les postes de quartier favorisant leur intégration harmonieuse.
- Intervention auprès des gestionnaires dans les situations de non respect des droits de la personne.

Autres projets de partenariat interne et externe ont été réalisés soit :

- Contribuer à la réalisation des activités d'un plan d'action du PAÉ pour les employés civils du Service et mettre en œuvre des mesures provisoires pour diminuer les écarts entre la disponibilité du marché de main-d'œuvre et la représentation au Service.
- Participer au comité stratégique du SPVM en matière de relations avec la communauté.
- En septembre 2006, la Ville de Montréal a implanté un autre volet du programme d'accès à l'égalité en emploi, le cinquième groupe visé, celui des personnes handicapées. Ce recensement nous permettra d'avoir les données requises pour dresser un portrait représentatif de la composition de la main-d'œuvre, évaluer s'il y a sous-représentation et éventuellement, utiliser les écarts comme objectifs d'embauche. Un programme d'accessibilité universelle sera développé et implanté.

6. LES FAITS

Situation des groupes cibles :

Les femmes :

- **36 %** des finissantes au diplôme d'études collégiales en techniques policières dans les neuf cégeps du Québec offrant le diplôme d'études collégiales en techniques policières sont des femmes ⁽¹⁾.
- Au 31 décembre 2006, les femmes représentaient **33,1 %** de l'effectif permanent au grade d'agent.
- La progression des femmes se fait lentement, on observe une présence de **18.43 %** ⁽²⁾ au niveau des grades syndiqués et **10 %** ⁽²⁾ aux grades d'officiers de direction.

Minorités visibles :

- **3 %** des finissants au diplôme d'études collégiales en techniques policières dans les neuf cégeps du Québec offrant le diplôme d'études collégiales en techniques policières émanent des minorités visibles ⁽¹⁾.
- Pour combler la sous-représentation, le SPVM continue de recruter les candidats issus des minorités visibles détenant d'autres formations afin de les inscrire à l'attestation d'études collégiales en techniques policières.
- Nos campagnes de recrutement ciblé ont amélioré les résultats d'embauche particulièrement dans les cinq dernières années, **11,4 %** de l'embauche provient de ce groupe.

Minorités ethniques :

- **5 %** des finissants au diplôme d'études collégiales en techniques policières dans les neuf cégeps du Québec offrant le diplôme d'études collégiales en techniques policières sont issus des minorités ethniques ⁽¹⁾.
- De plus en plus de policiers de ce groupe accèdent à des grades supérieurs.

Autochtones :

- Il n'y aurait pas de finissant du groupe des autochtones au diplôme d'études collégiales en techniques policières dans les neuf cégeps du Québec offrant le diplôme d'études collégiales en techniques policières ⁽¹⁾.
- Également, il n'y aurait pas de candidat émanant de ce groupe qui aurait la formation académique requise pour l'inscription à l'attestation d'études collégiales en techniques policières ⁽¹⁾.

(1) Selon les résultats de l'analyse de disponibilité transmis en décembre 2005 par la CDPDJQ.

(2) Selon les données du SPVM au 31 décembre 2006.

7. PERSPECTIVES ET CONCLUSION

Nos ressources humaines, qui se distinguent par leur diversité, constituent la composante privilégiée de notre organisation. L'âge, le domaine d'expertise, la pluralité culturelle et les différents modes de vie constituent autant de facteurs qui nous appellent à modifier notre façon de gérer. Sensible à cette réalité, le Service des ressources humaines a lancé sa nouvelle stratégie globale qui place l'individu au cœur de la gestion.

Le Service de police de la Ville de Montréal est un leader reconnu en matière d'accès à l'égalité en emploi par ses résultats d'embauche exceptionnels et par le développement d'approches novatrices et de processus empreints de rigueur et d'équité au niveau du recrutement, de l'embauche, de la sélection et de l'évaluation. Les stratégies de recrutement développées et mises en place ont créé un attrait pour les jeunes faisant partie des minorités visibles.

On observe une progression des groupes cibles vers les grades policiers syndiqués. Pour ce qui est de l'accès aux grades cadres policiers, le bassin des groupes cibles représente une masse critique suffisante qui sera disponible pour le comblement de postes d'officiers de direction dans les deux prochaines années. Avec une vision claire de la diversité soutenue par la Direction, des stratégies pourront être mises en œuvre pour assurer une représentativité au niveau supérieur de décision de l'organisation.

Des programmes tels que le *Programme de respect des droits de la personne* et le *Programme d'aide au personnel policier* favorisent un milieu de travail stimulant et respectueux pour le personnel.

Suite aux résultats de l'analyse de disponibilité transmis par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, les objectifs d'embauche pour les groupes cibles ont été révisés. Le prochain défi de l'organisation est l'intégration des stratégies de gestion de la diversité et la mise en œuvre des programmes de développement des compétences dans des domaines tels que la gestion des conflits et le respect des droits de la personne afin d'assurer l'intégration, la progression et surtout le bonheur de notre personnel.

Annexe 1

Portrait des effectifs policiers

Les tableaux ci-dessous présentent le portrait de la situation des effectifs policiers selon les données qui proviennent du SIGEP (système intégré de gestion des effectifs policiers) en date du 31 décembre 2006 et versées dans une base de données Access. Les tableaux présentés identifient la répartition du personnel policier selon les groupes cibles visés par le **Programme d'accès à l'égalité** par grade et sexe.

- | | |
|---|------------|
| 1. Représentativité par grade des groupes visés : | 1.1 à 1.13 |
| 2. Représentativité par groupe visé et grade : | 2.1 à 2.4 |
| 3. Représentativité par grade et sexe : | 3.1 |

1. REPRÉSENTATIVITÉ PAR GRADE DES GROUPES VISÉS

Tableau 1.1 Représentativité au grade d'agent permanent

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	7	5	12	0,38 %
Groupe majoritaire	929	1758	2687	85,74 %
Minorités ethniques	65	173	238	7,59 %
Minorités visibles	35	162	197	6,25 %
Total	1036	2096	3134	
	33,10 %	66,90 %		

Tableau 1.2 Représentativité au grade de sergent

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	3	3	0,66 %
Groupe majoritaire	53	370	423	93,17 %
Minorités ethniques	2	16	18	3,96 %
Minorités visibles	--	10	10	2,20 %
Total	55	399	454	
	12,11 %	87,89 %		

Tableau 1.3 Représentativité au grade de sergent-détective

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	2	1	3	0,55 %
Groupe majoritaire	130	376	506	92,00 %
Minorités ethniques	7	18	25	4,55 %
Minorités visibles	--	16	16	2,91 %
Total	139	411	550	
	25,27 %	74,73 %		

Tableau 1.4 Représentativité au grade de lieutenant

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	5	37	42	85,71 %
Minorités ethniques	1	5	6	12,24 %
Minorités visibles	--	1	1	2,04 %
Total	6	43	49	
	12,24 %	87,76 %		

Tableau 1.5 Représentativité au grade de lieutenant-détective

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	6	51	57	89,06 %
Minorités ethniques	--	5	5	7,81 %
Minorités visibles	--	2	2	3,13 %
Total	6	58	64	
	9,38%	90,62 %		

Tableau 1.6 Représentativité au grade de capitaine-détective (Grade à disparaître)

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	--	1	1	100 %
Minorités ethniques	--	--	--	--
Minorités visibles	--	--	--	--
Total	--	1	--	
	--	100 %	--	

Tableau 1.7 Représentativité au grade de commandant

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	9	76	85	93,41 %
Minorités ethniques	2	3	5	5,49 %
Minorités visibles	--	1	1	1,10 %
Total	11	80	91	
	12,09 %	87,91 %		

Tableau 1.8 Représentativité au grade d'inspecteur

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	1	11	12	80,00 %
Minorités ethniques	--	2	2	13,33 %
Minorités visibles	--	1	1	6,66 %
Total	1	14	15	
	6,66 %	93,33 %		

Tableau 1.9 Représentativité au grade d'inspecteur-chef

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	1	13	14	100 %
Minorités ethniques	--	--	--	--
Minorités visibles	--	--	--	--
Total	1	13	14	
	7,14 %	92,86 %		

Tableau 1.10 Représentativité au grade d'assistant-directeur

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	--	6	6	85,71 %
Minorités ethniques	--	1	1	14,29 %
Minorités visibles	--	--	--	--
Total	--	7	7	
	0 %	100 %		

Tableau 1.11 Représentativité au grade de directeur adjoint

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	--	--	--
Groupe majoritaire	--	3	3	100 %
Minorités ethniques	--	--	--	--
Minorités visibles	--	--	--	--
Total	--	3	3	
	--	100 %		

Tableau 1.12 Représentativité à tous les grades d'officiers confondus

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	2	4	6	0,48 %
Groupe majoritaire	205	945	1150	92,07 %
Minorités ethniques	12	50	62	4,96 %
Minorités visibles	--	31	31	2,48 %
Total	219	1030	1249	
	17,5 %	82,5 %		

Tableau 1.13 Représentativité de tous les policiers permanents tous grades confondus

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	9	9	18	0,41 %
Groupe majoritaire	1134	2703	3837	87,54 %
Minorités ethniques	77	223	300	6,84 %
Minorités visibles	35	193	228	5,20 %
Total	1255	3128	4383	
	28,6 %	71,4 %		

2. REPRÉSENTATIVITÉ PAR GROUPE VISÉ & GRADE

Tableau 2.1 Autochtones

Grade	F	H	Total	Pourcentage
Agent	7	5	12	66,67 %
Sergent	--	3	3	16,67 %
Sergent-détective	2	1	3	16,67 %
Lieutenant	--	--	--	--
Total	9	9	18	
	50 %	50 %		

Tableau 2.2 Groupe majoritaire

Grade	F	H	Total	Pourcentage
Agent	929	1758	2687	70,03%
Sergent	53	370	423	11,02 %
Sergent-détective	130	376	506	13,19 %
Lieutenant	5	37	42	1,09 %
Lieutenant-détective	6	51	57	1,49 %
Capitaine-détective	--	1	1	0,03 %
Commandant	9	76	85	2,22 %
Inspecteur	1	11	12	0,31 %
Inspecteur-chef	1	13	14	0,36 %
Assistant-directeur	--	6	6	0,16 %
Directeur adjoint	--	3	3	0,08 %
Directeur	--	1	1	0,03 %
Total	1134	2703	3837	
	29,55 %	70,45 %		

Tableau 2.3 Groupe des minorités ethniques

Grade	F	H	Total	Pourcentage
Agent	65	173	238	79,33 %
Sergent	2	16	18	6,00 %
Sergent-détective	7	18	25	8,33 %
Lieutenant	1	5	6	2,00 %
Lieutenant-détective	--	5	5	1,67 %
Commandant	2	3	5	1,67 %
Inspecteur	--	2	2	0,67%
Assistant-directeur	--	1	1	0,33 %
Total	77	223	300	
	25,67 %	74,33 %		

Tableau 2.4 Groupe des minorités visibles

Grade	F	H	Total	Pourcentage
Agent	35	162	197	86,40 %
Sergent	--	10	10	4,39 %
Sergent-détective	--	16	16	7,01 %
Lieutenant	--	1	1	0,44 %
Lieutenant-détective	--	2	2	0,88 %
Commandant	--	1	1	0,44 %
Inspecteur	--	1	1	0,44 %
Total	35	193	228	
	15,35 %	84,65 %		

3. REPRÉSENTATIVITÉ PAR GRADE & SEXE

Tableau 3.1 Répartition des groupes visés selon l'origine ethnique chez les officiers, tous grades confondus

GRADE	H	POURCENTAGE	F	POURCENTAGE	NOMBRE TOTAL PAR GRADE
Agent	2098	66,9 %	1036	33,1 %	3134
Sergent	399	87,9 %	55	12,1 %	454
Sergent-déetective	411	74,7 %	139	25,3 %	550
Lieutenant	43	87,8 %	6	12,2 %	49
Lieutenant-déetective	58	90,6 %	6	9,4 %	64
Capitaine-déetective*	1	100 %	--	--	1
Commandant	80	87,9 %	11	12,1 %	91
Inspecteur	14	93,3 %	1	6,7 %	15
Inspecteur-chef	13	92,9 %	1	7,1 %	14
Assistant-directeur	7	100 %	--	--	7
Directeur adjoint	3	100 %	--	--	3
Directeur	1	100 %	--	--	1
Total	3128	71,4 %	1255	28,6 %	4383

* Grade à disparaître