



**BILAN DES RÉALISATIONS DU
PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
POUR LE PERSONNEL POLICIER DU
SERVICE DE POLICE DE LA VILLE DE
MONTRÉAL**

MAI 2003 – AVRIL 2004

préparé par
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 pour la période comprise entre mai 2003 et avril 2004	5
4.	Postes comblés entre 1991 et 2004	8
5.	Réalisations	10
	5.1 Réalisations en matière de recrutement/embauche	10
	5.2 Réalisations en matière d'accueil, d'intégration et de formation	15
6.	Les faits	16
7.	Perspectives et conclusion	17
8.	Situation des effectifs policiers	19

1. Contexte

Une des richesses de Montréal est la mosaïque culturelle qui la compose. Son visage en mutation évolue constamment sur les plans social, économique, politique et culturel. Le Service de police de la Ville de Montréal veut refléter la diversité de cette communauté dans ses services.

Depuis 1991, il 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*. L'orientation du SPVM s'inscrit dans la lignée des engagements du sommet de Montréal 2002 en réaffirmant la place du programme d'accès à l'égalité par des mesures visant l'embauche, la sélection et la dotation du personnel.

Le PAÉ du Service a permis la progression de la présence des femmes et des membres des communautés ethnoculturelles. Afin d'améliorer la représentation du groupe des minorités visibles et celle des autochtones, un plan triennal (2001-2003) a été mis en place.

Ce rapport fait état des résultats d'embauche pour la période du 1^{er} mai 2003 au 30 avril 2004 et ceux réalisés depuis 1991. Ces résultats témoignent de l'engagement incontournable du Service et de son implication. En effet, le Service se rapproche de plus en plus du taux de présence qu'il s'était fixé.

Au chapitre huit, on retrouve le portrait des effectifs policiers en date du 30 avril 2004.

2. Les objectifs prévisionnels

Dans le but d'atteindre une représentation équitable de la main-d'œuvre de la grande ville de Montréal, le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPJQ) collaborent afin de déterminer les objectifs prévisionnels d'embauches comme suit :

Sous-utilisation des groupes visés

Tableau 2.1

Groupes	Taux de disponibilité	Taux de présence	Sous-utilisation
Autochtones	1%	0,5%	0,5%
Communautés ethnoculturelles	10%	10%	nulle
Femmes	32,8%	30,5%	2,3 %
Minorités visibles	8,6%	5,1%	3,5%

- ◆ Le taux de disponibilité est compilé par la CDPJQ (1999) selon les 2 critères suivants : la scolarité (toutes disciplines confondues) et l'âge (conforme à la Loi de la Police).
- ◆ Le taux de présence au SPVM est basé sur une présence de policiers par groupe et ce, sur un effectif de 2830 postes comblés. (Statistiques SPVM 2004)

Objectifs prévisionnels d'embauche à atteindre

Tableau 2.2

Groupes	Sous-utilisation	Objectifs
Autochtones	0,5%	1 %
Femmes	2,3%	25 %
Minorités visibles	3,5%	10 %

- Les objectifs prévisionnels d'embauche par groupe, tiennent compte de la disponibilité de la main-d'œuvre. L'objectif de redressement permettra au SPVM d'accéder à une représentativité équitable des 3 groupes désignés, celle des communautés ethnoculturelles étant atteinte.

3. Les résultats d'embauche permanente et temporaire

Les résultats ont été obtenus en conformité avec les principes directeurs du PAÉ et les engagements du Sommet de Montréal 2002 soit:

- 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.

Nous rapportons les résultats de l'embauche permanente et temporaire considérant que 157 sur 207 policiers temporaires deviendront permanents en septembre prochain si les orientations administratives sont maintenues.

Embauche permanente aux postes d'agent de police

Tableau 3.1

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Communautés ethnoculturelles	1	2	3	6,98%
Groupe majoritaire	16	21	37	86,05%
Minorités visibles	--	3	3	6,98%
Total	17	26	43	
	39,5 %	60,5 %	100%	100%

Répartition par groupe de l'embauche permanente aux postes d'agent de police

Tableau 3.2

	Origine ethnique	Femme	Homme
Communautés ethnoculturelles	Italienne	1	2
	Total	1	2
	Groupe majoritaire		
	Française	16	21
	Total	16	21
	Minorités visibles		
	Haïtienne	--	1
	Marocaine	--	1
	Coréenne	--	1
	Total	0	3

Embauche temporaire aux postes d'agent de police

Tableau 3.3

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	--	1	1	0,48%
Communautés ethnoculturelles	6	11	17	8,21%
Groupe majoritaire	80	88	168	81,16%
Minorités visibles	7	14	21	10,14%
Total	93	114	207	100%
	44,9 %	55,1 %	100%	

Répartition par groupe de l'embauche temporaire aux postes d'agent de police

Tableau 3.4

Origine ethnique		Femme	Homme
Autochtones	Total	0	1
Communautés ethnoculturelles	Grecque	2	--
	Hongroise	1	--
	Italienne	2	8
	Russe	1	1
	Portugaise	--	1
	Juive	--	1
	Total	6	11
Groupe majoritaire	Française	79	88
	Anglaise	1	0
	Total	80	88
Minorités visibles	Syrienne	0	1
	Chinoise	0	1
	Libanaise	0	1
	Haïtienne	3	6
	Vietnamienne	0	1
	Chilienne	1	0
	Laotienne	1	0
	Salvadorienne	0	1
	Turque	0	1
	Noire / Canada	1	0
	Coréenne	1	0
	Nicaraguayenne	0	1
	Vénézuelienne	0	1
	Total	7	14

Embauche cumulative permanente et temporaire

Tableau 3.5

Groupes visés	Hommes	Femmes	Total	
Autochtones	1	0	1	0.4%
Communautés ethnoculturelles	13	7	20	8%
Minorités visibles	17	7	24	9.6%
Groupe majoritaire	109	96	205	82%
Total	140	110	250	
	56%	44%	100%	

Pour la période du 1^{er} mai 2003 au 30 avril 2004, le SPVM a comblé **43** postes par attrition pour remplacer les départs à la retraite et a embauché 207 policiers temporaires pour compenser les différents besoins opérationnels.

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

- **110** femmes ont été embauchées. Cela représente **44 %** de l'embauche par rapport à un objectif de 25 %.
- **20** personnes proviennent des communautés ethnoculturelles ; soit 8 % sur une embauche de 250 personnes.
- **1** personne issue de la communauté autochtone a été embauchée, ce qui représente **0.4 %** par rapport à un objectif de 1 %.
- **24** personnes émanant des minorités visibles ont été embauchées, ce qui représente **9.6 %** de l'embauche rencontrant presque l'objectif souhaité de 10 %. Les résultats de ce groupe démontrent que le plan d'action ciblé mis en place donne les résultats escomptés.

4. Postes comblés entre 1991 et 2004

Cumulatif des postes comblés par année, par sexe et par groupe visé

Tableau 4.1

Année	Sexe	Autochtones	Communautés ethnoculturelles	Groupes majoritaires	Minorités visibles	Total embauchés
Au 30 avril 1992	F	0	7	28	0	35
	H	0	14	65	5	84
Au 30 avril 1993	F	0	11	40	0	51
	H	1	14	139	9	163
Au 30 avril 1994	F	0	0	2	1	3
	H	0	0	11	1	12
Au 30 avril 1995	F	0	4	34	1	39
	H	1	7	48	7	63
Au 30 avril 1996	F	0	0	20	1	21
	H	0	5	5	2	12
Au 30 avril 1997	F	0	9	70	1	80
	H	1	35	115	27	178
Au 30 avril 1998	F	0	2	67	4	73
	H	0	25	123	17	165
Au 30 avril 1999	F	1	6	115	2	124
	H	0	25	222	7	254
Au 30 avril 2000	F	2	4	76	2	84
	H	2	22	146	14	184
Au 30 avril 2001	F	1	1	80	4	86
	H	0	4	119	10	133
Au 30 avril 2002	F	1	4	64	5	74
	H	1	11	70	14	96
Au 30 avril 2003	F	1	8	42	3	54
	H	1	17	51	12	81
Au 30 avril 2004	F	0	1	16	0	17
	H	0	2	21	3	26
Total	H+F	13	238	1789	152	2192

Cumulatif par sexe et par groupe visé (1991 – 2004)

Tableau 4.2

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	6	7	13	0,59%
Communautés ethnoculturelles	57	181	238	10,86%
Groupe majoritaire	654	1 135	1 789	81,61%
Minorités visibles	24	128	152	6,93%
Total	741	1 451	2 192	
	33,8 %	66,2 %	100%	100%

Le bilan des 14 dernières années (1991 à 2004) confirme que les effectifs du Service se rapprochent de la représentativité de la population montréalaise.

Pour cette même période, le SPVM a comblé 2 192 postes au grade d'agent ayant un statut permanent.

741 postes comblés par les femmes dont 654 sont issus du groupe majoritaire. Cela représente 33.8 % de l'embauche. Notre objectif de 25% est donc largement dépassé.

152 postes (6.9 %) pour les membres des minorités visibles

238 postes (10.9 %) pour les communautés ethnoculturelles

13 postes (0.6 %) pour les autochtones. Malgré les efforts déployés, nous n'atteignons pas notre objectif de 1% pour ce groupe

1135 postes (51.8 %) pour les hommes majoritaires

5.1 Réalisations en matière de recrutement/embauche

En 2003 et 2004, les activités d'un plan d'action visant le recrutement et l'embauche des membres issus du groupe des minorités visibles et des communautés autochtones ont été mis en place de façon rigoureuse et dynamique par la section Sélection et évaluation. Une structure concertée, la mise en place de nouveaux outils promotionnels et le développement de nouveaux créneaux de recrutement ont contribué à créer plus d'intérêt chez les jeunes issus du groupe des minorités visibles.

Depuis 2002, le SPVM a orienté sa stratégie de recrutement vers les jeunes diplômés universitaires et collégiaux provenant des minorités visibles et autochtones. À compter de 2004, il y aura un seul AEC par année et il y aura uniquement 15 inscriptions pour le SPVM, ce qui limitera l'embauche de personnes issues de ce groupe.

Le partenariat interne a été affermi afin de renforcer les messages et rendre plus percutants. Depuis 2003, le recrutement des cadets policiers a été confié à la section Sélection évaluation, des mesures visant le continuum d'emploi ont été développées, ce qui assure une meilleure cohérence et contribuera à élargir le bassin de candidats.

ACTIVITÉS DE RECRUTEMENT

Tenue de kiosques de recrutement

- Kiosque de recrutement lors de la Semaine de la police (10 au 18 mai 2003).
- Kiosque de recrutement au parc Kent lors d'un tournoi de soccer de la communauté marocaine.
- Kiosque de recrutement ciblé lors de la Fête coréenne à Lachine
- Kiosque de recrutement au tournoi de soccer communauté haïtienne au parc Marquette (le 18 mai et le 14 septembre). Des cartes postales recrutement ont été distribuées.
- Kiosque de recrutement, le dimanche 18 janvier, dans le cadre de la célébration du nouvel an Chinois à l'Hypodrome

- *Conférences/rencontres*

- Conférence MABBP (Montreal Association of black persons and professionals) au Masonic Hall.
- Conférence au Secrétariat du Conseil du trésor du Canada le 2 octobre 2003

CAMPAGNE PUBLICITAIRE

Documentation adressée aux policiers issus des minorités visibles et aux agents sociocommunautaires du SPVM

- Une lettre a été distribuée à tous les policiers du groupe des minorités visibles ainsi qu'aux agents sociocommunautaires, dans le but de solliciter leur participation pour le recrutement de policiers conventionnels. La lettre s'intitule « Soyez nos ambassadeurs ». Cette mesure vise à favoriser une communication entre ceux qui travaillent de près avec la population recherchée et l'équipe de recrutement. Des dépliants et une enveloppe d'information sur le recrutement de policiers ont également été distribués.
- Une lettre explicative sur le programme des conventionnels a été envoyée dans le but de démystifier le recrutement des conventionnels à :
 - 181 agents minorités visibles;
 - 92 agents sociocommunautaires
- Des pochettes adressées aux commerçants incluant des informations sur le recrutement des conventionnels ont été distribuées aux agents sociocommunautaires du secteur Rivière-des-Prairies.
- Les agents sociocommunautaires du quartier Rivière-des-Prairies ont reçu un lot de 100 cartes postales qui ont été distribuées à différents organismes communautaires.

Affichage dans les bureaux d'Accès Montréal et les bureaux d'Arrondissement de la Ville de Montréal

- Une annonce sur le recrutement des policiers figure dans tous les bureaux d'Accès Montréal, dans les bureaux d'Arrondissement de la Ville de Montréal et dans leurs organismes affiliés, pour une période indéterminée.

Annonce relative au recrutement de policiers sur des sites Internet :

- Monster.ca
- Workopolis
- Jobboom
- Emploi Québec
- La Ville de Montréal

Cette annonce figure sur les sites de recherche d'emploi de 8 universités.

Conception des cartes postales panoramiques adressées aux minorités visibles et aux jeunes du secondaire

- Cartes postales adressées aux jeunes du secondaire et de l'ÉNPNQ
 - ⇒ Les cartes seront remises aux agents sociocommunautaires du Service et seront distribuées dans les écoles et les lieux fréquentés par les jeunes.
- **Diffusion dans les Publi-Sacs dans un quartier ciblé à forte concentration ethnique.**

- **Publication d'un article sur la nouvelle approche du recrutement dans *l'Heure Juste***

- **Affichage dans les voitures de métro de la STM**
- 400 affiches ont été apposées dans les voitures de métro couvrant toutes les lignes de la STM.

- **Entrevues accordées à la conseillère en recrutement**
- Entrevue accordée par une journaliste du journal étudiant de l'Université de Montréal « *Quartier Libre* ». L'entrevue portait sur l'ensemble du recrutement des minorités visibles.
- Entrevue accordée par un représentant du MRCI (Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration). Ce représentant nous mentionne entre autres qu'un groupe de jeunes asiatiques travaillent sur la mise sur pied d'un site Internet sur lequel figurera de l'information sur la perspective d'emploi au Québec. Une section sera entièrement consacrée au recrutement de policiers asiatiques. Le projet est piloté par le MRCI.
- Entrevue accordée par un professeur de sociologie de l'Université de Montréal. L'entrevue portait sur le recrutement des candidats minorités visibles au SPVM. Le professeur organise périodiquement une séance de discussion sur la diversité avec des étudiants de l'Université de Montréal. Le but de la rencontre était également d'instaurer un partenariat avec cette personne ressource. Nous lui avons remis une série d'affiches ainsi que des cartes postales.
- Quatre entrevues à la radio Haïtienne (CPAM)

Publication dans les journaux locaux et nationaux (La Presse, le Métro, Revue des gens d'affaires de la communauté noire)

Publication dans les universités, les associations étudiantes, etc.

Des affiches, des dépliants et de la publication sont envoyés dans 10 universités :

- Université du Québec à Montréal
 - Université de Montréal
 - Université Concordia
 - Université Mc Gill
 - École de technologie supérieure
 - École des hautes études commerciales
 - Université Laval
 - Université du Québec à Trois-Rivières
 - Université de Sherbrooke
 - Université d'Ottawa
- Une annonce sur le recrutement de policiers a été envoyée à 32 associations étudiantes universitaires.
 - Des affiches, des dépliants et des articles promotionnels ont été envoyés à 159 associations communautaires.
 - Publication dans le cahier Images interculturelles dans le cadre de la semaine contre le racisme, le 24 mars 2004.

Contact avec la Section stratégie d'action avec la communauté

- Rencontre avec cette Section afin de leur donner l'information nécessaire sur le recrutement et de former un éventuel partenariat.
- Planifier un calendrier de publication en fonction de leurs activités.

Préparation et logistique de la tournée des cégeps, neuf rencontres ont été réalisées de février à avril 2004.

Rencontre et suivi avec les conventionnels

- Séances d'information
- Rencontre avec les étudiants conventionnels qui ont débuté leur formation au collège Maisonneuve le 21 octobre 2003.
- Suivi avec les candidats conventionnels en ce qui a trait à leur test d'aptitudes physiques.
- Suivi avec les candidats conventionnels en formation au collège Ahuntsic depuis le mois d'avril 2003, afin de recueillir leurs commentaires sur les difficultés qu'ils pourraient éprouver.

Faits saillants

- Inscription de 15 candidats à l'AEC en octobre 2003, 14 candidats sont issus des minorités visibles.
- Visites périodiques de l'agent recruteur aux cégeps concernés et à l'ENPQ pour garder le contact et supporter les efforts des conventionnels tout au long de leur formation de 39 semaines

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

Plusieurs projets et programmes de partenariat interne et externe sont en cours présentement. Ceux-ci contribueront à la progression du PAÉ et un rapprochement avec la réalité multiculturelle des citoyens.

Activités de sensibilisation et de formation

- Développement d'une formation portant sur la gestion de la diversité et des relations interculturelles en collaboration avec un professeur émérite de l'université du Québec à Montréal.
- Diffusion de sessions de formation auprès des superviseurs nouvellement promus sur la gestion des conflits et de la diversité.
- Tournée de sensibilisation auprès des employés portant sur la politique sur le respect des droits de la personne.
- Tenue des sessions de sensibilisation et de formation auprès des recrues ainsi que des superviseurs nouvellement promus sur les sujets pertinents tel que le PAÉ, la politique de respect des droits de la personne, la multiethnicité de Montréal, la politique d'immigration, les relations interculturelles.
- Support auprès des gestionnaires et policiers en matière de conciliation et gestion des conflits et de la diversité.
- Support auprès des policiers émanant des minorités visibles afin de s'assurer que l'accueil et l'intégration soient réalisés de façon harmonieuse.

Autres activités :

- Mise à jour de la politique sur le respect des droits de la personne.
- Développement d'une politique sur le profilage racial et illicite.
- Recherche, revue de la littérature et consultation interne et externe sur le profilage racial et illicite.
- Rencontre avec les leaders des communautés les plus concernées par le profilage racial et illicite.
- Participation au comité du Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration portant sur le profilage racial et illicite.
- Élaboration d'un bilan des travaux du comité sur le profilage racial et illicite.
- Élaboration de recommandations relatives au profilage racial et illicite.
- Participation au comité d'élaboration d'une grille d'analyse de la discrimination systémique relative aux méthodes et procédures.
- Participation au comité stratégique du SPVM en matière de relation avec la communauté.

6. Les faits

SITUATION DES FEMMES :

- Plus de la moitié des étudiants inscrits à un programme visant l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques policières dans les neuf cégeps de la province ainsi qu'à l'École nationale de police du Québec sont des femmes.
- Depuis 1991, le nombre de policières embauchées ayant un statut permanent au SPVM représente 33.8 % des contingents d'embauche.

SITUATION DES MINORITÉS VISIBLES :

- Le nombre d'étudiants membres du groupe des minorités visibles inscrits au programme de techniques policières a progressé dans les trois dernières années mais cette clientèle, n'est pas encore dans un bassin admissible.
- Pour combler cet écart, 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 (AEC).
- Nos campagnes de recrutement ciblé ont amélioré les résultats visant l'augmentation du bassin des candidatures émanant des minorités visibles. Nous nous rapprochons de notre objectif de 10%.

SITUATION DES COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES :

- Les objectifs d'embauche de ce groupe ont été largement dépassés depuis les cinq dernières années.
- Le nombre d'étudiants issus de ces communautés inscrits aux cégeps a permis au SPVM de redresser sa représentativité.
- De plus en plus de policiers de ce groupe continuent d'accéder à des grades supérieurs.

SITUATION DES AUTOCHTONES :

- La présence d'autochtones en techniques policières dans les cégeps est presque inexistante.
- Nos campagnes de recrutement n'atteignent pas l'objectif visé malgré les efforts de recrutement.

7. Perspectives et conclusion

Le Service a déployé tous les moyens dynamiques en matière de ressources humaines pour constituer un bassin de candidatures qualifiées et diversifiées afin d'atteindre ses objectifs prévisionnels tout en assurant une sélection équitable et représentative.

Si la tendance se maintient au niveau de l'embauche, d'ici 2006 nous atteindrons nos objectifs du PAÉ pour les groupes des femmes et des minorités visibles. Pour les membres issus des minorités visibles, nous avons atteint une masse critique de 164 policiers. Le Service devra assurer des conditions d'équité et du support favorisant la progression de ces groupes dans notre organisation.

Le Programme d'accès à l'égalité apporte au Service une diversité qui teinte peu à peu sa culture. La présence des femmes, des membres des minorités visibles et des communautés culturelles tend à modifier le savoir être et la savoir faire. La pluralité de points de vue contribue à élargir la perspective et à élever le niveau des débats. Ces changements font évoluer notre organisation en favorisant l'ouverture et le rapprochement avec les citoyens de Montréal de toutes origines.

La perception que les jeunes issus du groupe des minorités visibles ont du SPVM est un élément clé pour le programme d'accès à l'égalité. Le partenariat interne devra être réaffirmé pour que les mesures de recrutement de la section Sélection et évaluation soient appuyées et renforcées par les messages véhiculés par la Direction du service, par la Section Stratégie d'action avec la communauté, par les comités aviseurs des partenaires des postes de quartier ainsi que tous les intervenants clés.

Le plan d'action orienté vers le recrutement des jeunes issus des minorités visibles a donné des résultats. Les efforts devront se poursuivre tant qu'il y aura des postes à combler par attrition.

Depuis quelques années déjà, nous procédons à des embauches massives, ce qui occasionne un rajeunissement des effectifs et les impacts que cela amènent, entre autres, l'écart intergénérationnel, la conciliation famille/travail et tout ce qui touche la maternité et les congés parentaux. Le Service devra être vigilant et proposer des avenues de solutions à ces nouvelles perspectives.

Enfin, *The Conference Board of Canada* a choisi le SPVM comme étant une organisation ayant de "meilleures pratiques" en matière de recrutement ciblé pour les minorités visibles et de gestion de la diversité. Le leadership et le dynamisme du Service ont été reconnus parmi d'autres organisations telles que: IBM Canada, Statistiques Canada et Ernst et Young Canada qui participaient à l'étude. Le 29 janvier dernier, une annonce sur l'étude était publiée dans *le cahier des Affaires du Journal La Presse*.

8. Situation des effectifs policiers

Les tableaux ci-dessous présentent le portrait de la situation des effectifs policiers selon les données issus du SIGEP (système intégré de gestion des effectifs policiers).

Représentativité au grade d'agent permanent (par sexe et par groupe visé)

Tableau 8.1

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	7	6	13	0,46%
Communautés ethnoculturelles	63	214	277	9,79%
Groupe majoritaire	771	1 625	2 396	84,66%
Minorités visibles	23	121	144	5,09%
Total	864	1 966	2 830	100%
	30,5 %	69,5 %	100%	

Répartition du groupe des autochtones au grade d'agent permanent

Tableau 8.2

Origine ethnique	Femme	Homme	Total	Pourcentage
Autochtone	6	4	10	76,92%
Amérindienne	1	2	3	23,08%
Total	7	6	13	100%
	53,8%	46,2%	100%	

**Répartition du groupe des communautés ethnoculturelles
au grade d'agent permanent**

Tableau 8.3

Origine ethnique	Femme	Homme	Total	Pourcentage
Polonaise	3	9	12	4,33%
Yougoslave	1	4	5	1,81%
Ukrainienne	--	3	3	1,08%
Tchèque	--	1	1	0,36%
Suisse	1	2	3	1,08%
Suédoise	--	1	1	0,36%
Slovaque	2	--	2	0,72%
Russe	--	2	2	0,72%
Portugaise	8	19	27	9,75%
Néerlandaise	--	2	2	0,72%
Espagnole	4	11	15	5,42%
Allemande	2	5	7	2,53 %
Autrichienne	--	2	2	0,72%
Roumaine	--	1	1	0,36%
Belge	3	2	5	1,81%
Lithuanienne	1	--	1	0,36%
Grecque	3	17	20	7,22%
Hollandaise	1	--	1	0,36%
Hongroise	1	4	5	1,81%
Italienne	32	126	158	57,04%
Juive	1	2	3	1,08%
Basque	--	--	1	0,36%
Total	63	214	277	100%
	22,7%	77,3%	100%	

Répartition du groupe majoritaire au grade d'agent permanent

Tableau 8.4

Origine ethnique	Femme	Homme	Total	Pourcentage
Anglaise	12	27	39	1,63%
Écossaise	1	2	3	0,13%
Française	756	1 588	2 344	97,83%
Irlandaise	2	8	10	0,42%
Total	771	1 625	2 396	100%
	32,2%	67,8%	100%	

Répartition du groupe des minorités visibles au grade d'agent permanent

Tableau 8.5

Origine ethnique	Femme	Homme	Total	Pourcentage
Argentine	--	1	1	0,69%
Arménienne	--	1	1	0,69%
Africaine	--	2	2	1,39%
Jamaïcaine	--	1	1	0,69%
Vietnamienne	1	10	11	7,64%
Uruguayenne	--	2	2	1,39%
Turque	--	3	3	2,08%
Tunisienne	--	3	3	2,08%
Togolaise	1	--	1	0,69%
Syrienne	1	3	4	2,78%
Sénégalaise	--	1	1	0,69%
Salvadorienne	2	--	2	1,39%
Polynésienne	--	1	1	0,69%
Péruvienne	--	1	1	0,69%
Palestinienne	--	1	1	0,69%
Noire / Canada	2	2	4	2,78%
Marocaine	1	9	10	6,94%
Algérienne	1	1	2	1,39%
Égyptienne	--	6	6	4,17%
Asiatique occidentale	--	2	2	1,39%
Cambodgienne	--	1	1	0,69%
Camerounaise	--	1	1	0,69%
Chilienne	1	5	6	4,17%
Chinoise	1	4	5	3,47%
Libanaise	1	5	6	4,17%
Dominicaine	1	1	2	1,39%
Laotienne	1	4	5	3,47%
Guadeloupéenne	--	1	1	0,69%
Haïtienne	8	43	51	35,42%
Indienne	1	--	1	0,69%
Indopakistanaise	--	2	2	1,39%
Iranienne	--	1	1	0,69%
Zaïroise	--	2	2	1,39%
Coréenne	--	1	1	0,69%
Total	23	121	144	100%
	16,0%	84,0%	100%	

Sous-groupe des minorités visibles

- La communauté noire se situe au premier rang et est représentée par 66 agents.
- La communauté arabe se situe au deuxième rang et est représenté par 39 agents
- La communauté asiatique est au troisième rang et est représentée par 26 agents
- La communauté latino-américaine est au quatrième rang et est représentée par 12 agents
- Le sous-groupe autre compte un polynésien

**Représentativité au grade d'officier permanent
(par sexe et par groupe visé)**

Tableau 8.6

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	2	3	5	0,42%
Communautés ethnoculturelles	17	67	84	6,98%
Groupe majoritaire	165	929	1 094	90,94%%
Minorités visibles	0	20	20	1,66%
Total	184	1 019	1 203	100%
	15,3%	84,7%	100%	

Répartition du groupe des autochtones au grade d'officier permanent

Tableau 8.7

	Femme	Homme	Total	Pourcentage
Total	2	3	5	100%
	40,0%	60,0%	100%	

**Répartition du groupe des communautés ethnoculturelles
au grade d'officier permanent**

Tableau 8.8

Origine ethnique	Femme	Homme	Total	Pourcentage
Ukrainienne	1	4	5	5,95%
Allemande	3	2	5	5,95%
Belge	1	2	3	3,57%
Espagnole	--	2	2	2,38%
Finlandaise	--	1	1	1,19%
Grecque	3	4	7	8,33%
Hollandaise	1	--	1	1,19%
Hongroise	--	2	2	2,38%
Italienne	5	34	39	46,43%
Lithuanienne	--	2	2	2,38%
Polonaise	1	5	6	7,14%
Suisse	2	0	2	2,38%
Yougoslave	--	1	1	1,19%
Portugaise	--	8	8	9,52%
Total	17	67	84	100%
	20,2%	79,8%	100%	

Répartition du groupe majoritaire au grade d'officier permanent

Tableau 8.9

Origine ethnique	Femme	Homme	Total	Pourcentage
Anglaise	5	17	22	2,01%
Française	158	903	1 061	96,98%
Irlandaise	2	9	11	1,01%
Total	165	929	1 094	100%
	15,1%	84,9%	100%	

Répartition du groupe minorités visibles au grade d'officier permanent

Tableau 8.10

Origine ethnique	Femme	Homme	Total	Pourcentage
Vietnamienne	--	3	3	15,0%
Africaine	--	1	1	5,0%
Coréenne	--	1	1	5,0%
Haïtienne	--	7	7	35,0%
Indopakistanaise	--	1	1	5,0%
Libanaise	--	5	5	25,0%
Malgache	--	1	1	5,0%
Péruvienne	--	1	1	5,0%
Total	0	20	20	100%
	0,0%	100,0%	100%	

**Représentativité tout grade confondu
(par sexe et par groupe visé)**

Tableau 8.11

Groupe	F	H	Total	Pourcentage
Autochtones	9	9	18	0,45%
Communautés ethnoculturelles	80	281	361	8,95%
Groupe majoritaire	936	2 554	3 490	86,54%%
Minorités visibles	23	141	164	4,07%
Total	1 048	2 985	4 033	100%
	26,0%	74,0%	100%	