

PD-12

ANALYSE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ AUTOCHTHONE DANS LES SERVICES PUBLICS

**Commission sur les relations entre les Autochtones et certains
services publics : écoute, réconciliation et progrès (CERP)**

Preuve documentaire

TABLE DES MATIERES

LISTE DES TABLEAUX	1
MÉTHODOLOGIE	1
APERÇU	1
LIMITES	2
CADRE LÉGISLATIF	3
ASSEMBLÉE NATIONALE.....	6
SECRETARIAT AUX AFFAIRES AUTOCHTONES	6
MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE	8
SÛRETÉ DU QUÉBEC (CIVILS).....	10
SÛRETÉ DU QUÉBEC (POLICIERS)	11
BUREAU DU CORONER.....	13
BUREAU DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES.....	15
MINISTÈRE DE LA JUSTICE.....	15
COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES	15
DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES	17
DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES CORRECTIONNELS.....	19
COMMISSION QUÉBÉCOISE DES LIBÉRATIONS CONDITIONNELLES	21
MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX	22
BIBLIOGRAPHIE	24

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Représentativité par profession dans le Secrétariat aux affaires autochtones

Tableau 2 : Représentativité par profession dans le ministère de la Sécurité publique

Tableau 3 : Représentativité par profession dans la Sûreté du Québec (civils)

Tableau 4 : Représentativité par profession dans la Sûreté du Québec (policiers)

Tableau 5 : Représentativité par profession dans le Bureau du coroner

Tableau 6 : Représentativité par profession dans la Commission des services juridiques

Tableau 7 : Représentativité par profession du Directeur des poursuites criminelles et pénales

Tableau 8 : Représentativité par profession à la Direction générale des services correctionnels

Tableau 9 : Représentativité par profession au ministère de la Santé et des Services sociaux

MÉTHODOLOGIE

APERÇU

L'absence de personnel d'origine autochtone au sein des services publics a été présentée par de nombreux témoins en audience comme un obstacle important à la sécurisation culturelle. La Commission a voulu vérifier quelle était la représentativité effective des personnes autochtones dans divers organismes visés par le mandat de la Commission. Pour ce faire, des demandes d'informations leur ont été adressées. Ce document analyse les réponses aux DG-0070-G¹, DG-0071-DEF², DG-0072-DEF³, DG-0073-DEF⁴, DG-0117-

¹ Pièce P-805 (bibliothèque de dépôt documentaire – Secrétariat aux Affaires autochtones), onglet 9. (DG-0070-G).

² Pièce P-791 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de santé, de services sociaux et de protection de la jeunesse), onglet 14.1.1. (DG-0071-DEF).

³ Pièce P-791 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de santé, de services sociaux et de protection de la jeunesse), onglet 15. (DG-0072-DEF).

⁴ Pièce P-791 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de santé, de services sociaux et de protection de la jeunesse), onglet 16. (DG-0073-DEF).

C⁵, DG-0118-C⁶, DG-0130-A⁷, DG-0144-G, DG-0174-C⁸, DG-0184-A⁹, DG-0194-A¹⁰, DG-0208-B¹¹ et DG-0216-A¹² pour connaître la représentativité autochtone dans les services publics visés par les travaux de la Commission, en fonction de la catégorie d'emploi, du sexe et des années.

LIMITES

Le moyen pour connaître le nombre d'employés d'origine autochtone au sein des services publics est l'analyse des données transmises par ceux-ci en réponse aux demandes d'information mentionnées ci-dessus. Certains organismes collectent ces données par l'interrogation de la banque de données du système Solutions d'affaires en gestion intégrée des ressources (SAGIR). Celle-ci contient notamment les données saisies provenant du Formulaire d'accès à l'égalité en emploi rempli par les employés lors de leur entrée en poste. Ce formulaire n'est pas une déclaration obligatoire et détermine l'origine autochtone d'une personne en fonction de son auto-identification à ce groupe.

Les données fournies par les services publics présentent des états de la situation à un moment précis, généralement au 31 mars. Une personne autochtone aurait donc pu travailler dans le service public ou le ministère pendant une période inférieure à un an et ne pas être comptabilisée. Aussi, les années pour lesquelles les données sont disponibles varient beaucoup d'un service public à l'autre.

Lorsque des moyennes sont calculées, il est possible que le nombre absolu d'Autochtones ne soit pas entier. Enfin, certains emplois étaient présents de façon exceptionnelle dans certains services publics, dont les étudiants, les stagiaires et les ouvriers. Dû à la faible quantité de ces données disponibles pour ces catégories d'emploi, celles-ci ont été omises, sauf pour les « Ouvriers » de la Direction générale des services correctionnels.

⁵ Pièce P-839 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de justice), onglet 37.1. (DG-0117-C).

⁶ Pièce P-839 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de justice), onglet 38.1. (DG-0118-C).

⁷ Pièce P-712 (bibliothèque de dépôt documentaire – Bureau du Coroner), onglet 8. (DG-0130-A).

⁸ Pièce P-839 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de justice), onglet 64.1. (DG-0174-C).

⁹ Pièce P-871 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de police), onglet 29.1./29.2./29.3. (DG-0184-A).

¹⁰ Pièce P-871 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de police), onglet 33.1. (DG-0194-A).

¹¹ Pièce P-798 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services correctionnels), onglet 34.1. (DG-0208-B).

¹² Pièce P-871 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de police), onglet 43.1. (DG-0216-A).

CADRE LÉGISLATIF

Trois lois mettent en place un cadre particulier d'accès à l'égalité en emploi pour les Autochtones dans les services publics visés par les travaux de la Commission. D'abord, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* vise à « corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination à l'emploi, soit [...] les autochtones »¹³ et s'applique :

[...] aux organismes publics suivants, dès lors qu'ils emploient 100 personnes ou plus pendant une période continue de six mois au cours de chacune de deux années consécutives:

1° un organisme dont le gouvernement ou un ministre nomme la majorité des membres ou des administrateurs ou dont le fonds social fait partie du domaine de l'État, à l'exception des organismes visés à l'article 92 de la Charte des droits et libertés de la personne ([chapitre C-12](#));

[...]

4° un établissement public visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux ([chapitre S-4.2](#)), un établissement privé visé par cette loi qui fonctionne en ayant recours à des sommes d'argent provenant du fonds consolidé du revenu et une agence visée par cette loi, à l'exception d'un établissement et de l'agence visés par la partie IV.1 de cette loi.

Est assimilé à un organisme public visé au premier alinéa, la Sûreté du Québec à l'égard de ses membres ainsi qu'une personne nommée par le gouvernement ou un ministre, avec le personnel qu'elle dirige, dans le cadre des fonctions qui lui sont attribuées par la loi, le gouvernement ou le ministre.¹⁴

Ces organismes doivent « procéder à l'analyse de [leurs] effectifs afin de déterminer, pour chaque type d'emploi, le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par la [...] loi. »¹⁵ Cette analyse est transmise à la Commission des droits de la personne et de la Jeunesse (CDPDJ) qui détermine s'il y a sous-représentation d'un groupe visé en comparant « la représentation de ce groupe au sein des effectifs concernés de l'organisme avec sa représentation au sein des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence [...] ». ¹⁶ Enfin, les organismes sont tenus d'établir un programme d'accès à

¹³ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ, c. A-2.01, art. 1.

¹⁴ *Ibid.*, art. 2.

¹⁵ *Ibid.*, art. 3.

¹⁶ *Ibid.*, art. 7.

l'égalité en emploi « dans le cas où la CDPDJ estime que la représentation des personnes à l'emploi de l'organisme faisant partie d'un groupe visé par la présente loi est généralement non conforme à la représentation des personnes compétentes de ce groupe [...] »¹⁷.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi comprend, entre autres, des objectifs quantitatifs pour les personnes de chaque groupe visé, des objectifs de recrutement et de promotion par type d'emploi, des mesures d'égalité des chances et des mesures de soutien pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires¹⁸.

Toutefois, ce programme ne peut obliger un organisme :

- 1° à engager des personnes qui ne sont pas compétentes ou à leur donner une promotion ;
- 2° à engager des personnes ou à leur donner une promotion sans égard au mérite dans le cas où une convention collective ou les pratiques établies exigent que la sélection soit faite au mérite ;
- 3° à porter atteinte d'une manière indue aux intérêts de l'organisme ou des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe visé ;
- 4° à créer de nouveaux postes ;
- 5° à exclure l'ancienneté comme critère d'embauche, de promotion, de licenciement, de mise à pied, de rappel au travail ou de redéploiement des effectifs.¹⁹

La CDPDJ a ensuite un rôle de surveillance du programme et de sa mise en œuvre par l'organisme²⁰.

Tel que mentionné précédemment, l'article 2 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emplois dans des organismes publics* exclut de l'application de cette loi les organismes visés à l'article 92 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ce dernier article prévoit que « [l]e gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1) l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe. [...] »

¹⁷ *Ibid.*, art. 9.

¹⁸ *Ibid.*, art. 13.

¹⁹ *Ibid.*, art. 14.

²⁰ *Ibid.*, art. 15 à 21.

La *Loi sur la fonction publique* « institue un mode d'organisation des ressources humaines destiné à favoriser [...] l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique »²¹. En pratique, les conditions d'admission au processus de qualification doivent « permettre l'application des politiques du gouvernement concernant, notamment: 1° les programmes d'accès à l'égalité qui visent, notamment [...] les autochtones »²². Lors de la nomination, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par le programme d'accès à l'égalité²³. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise²⁴. Enfin, « [l]e rapport annuel d'un ministère ou d'un organisme doit contenir [...] un compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité [...] ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise »²⁵.

Les autres organismes qui ne sont pas visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* ou par la *Loi sur la Fonction publique* peuvent quand même élaborer et mettre en œuvre un « programme d'accès à l'égalité [qui] a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi »²⁶. Ils peuvent le faire avec l'assistance de la CDPDJ, sur demande²⁷. La CDPDJ peut aussi « si elle constate une situation de discrimination [dans l'emploi], proposer l'implantation, dans un délai qu'elle fixe, d'un programme d'accès à l'égalité »²⁸. Si sa proposition n'est pas suivie, la CDPDJ peut s'adresser à un tribunal et obtenir l'élaboration et l'implantation d'un programme²⁹. La CDPDJ assure un rôle de surveillance de l'application de ces programmes³⁰.

²¹ *Loi sur la fonction publique*, RLRQ, c. F-3.1.1, art. 3, al. 1 par. 3.

²² *Ibid.*, art. 43.

²³ *Ibid.*, art. 53.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*, art. 53.1.

²⁶ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 86.

²⁷ *Ibid.*, art. 87, al. 2.

²⁸ *Ibid.*, art. 88, al.1.

²⁹ *Ibid.*, art. 88, al.2.

³⁰ *Ibid.*, art. 89 à 91.

ASSEMBLÉE NATIONALE

EN GÉNÉRAL

Il y a une faible augmentation de la représentativité autochtone au sein du personnel de l'Assemblée nationale de 2011 à 2018³¹, qui passe de 1 sur 682 (0,05%) en 2011 à 3 sur 634 (0,47%) en 2018. Pour toute la durée de la période à l'étude (2012-2018), la représentativité s'élève en moyenne à 0,58%, soit l'équivalent de 3,8 Autochtones sur un total de 656,4 employés.

PAR PROFESSION

Les postes occupés étaient exclusivement de la catégorie « Personnel de bureau, techniciens et assimilés ».

PAR SEXE

Les données transmises sont insuffisantes pour analyser la représentativité autochtone en fonction du sexe au sein du personnel de l'Assemblée nationale.

SECRÉTARIAT AUX AFFAIRES AUTOCHTONES

EN GÉNÉRAL

De 2001 à 2017 en moyenne, sur les 42 employés du Secrétariat aux affaires autochtones (SAA), une seule personne s'identifiait comme Autochtone (2,38%). Au total, il y a eu une augmentation de la représentativité autochtone au cours des années qui passe de 1 sur 44 (2,3%) en 2001-2002 à 3 sur 37 (8,1%) en 2016-2017. Personne ne s'est identifié comme Autochtone de 2003-2004 à 2008-2009.

PAR PROFESSION

Lors de la période d'étude, la représentativité autochtone a seulement augmenté dans le cas des « Fonctionnaires » et des « Professionnels ». Les « Fonctionnaires » ne comptaient aucun Autochtone de 2001-2002 à 2016-2017, date à laquelle une personne sur les 8 « Fonctionnaires » (12,5%) s'est identifiée comme Autochtone. C'est donc cette catégorie

³¹ À noter que les données des années 2013 et 2014 n'ont pas été fournies.

d'emploi qui a eu la plus importante augmentation de représentativité de personnes s'identifiant comme Autochtones en pourcentage. Les « Professionnels » ne comptaient aucun Autochtone de 2003-2004 à 2008-2009, date à laquelle une personne sur les 20 « Professionnels » (5%) s'est identifiée comme Autochtone. À la fin de la période d'étude, la représentativité dans cette catégorie était de 2 sur 26 (7,69%). Le nombre d'Autochtones dans les catégories « Administrateurs d'État » et « Cadres » est demeuré nul, bien que 3 et 4 employés, respectivement, en moyenne, ont occupé ces postes.

En moyenne, pour les années étudiées, les Autochtones représentent 1 des 22 (4,55%) employés de la catégorie des « Professionnels », 0,07 des 13,33 (0,53%) employés de la catégorie « Fonctionnaires » et 0% des catégories « Administrateurs d'État » et « Cadres ».

Tableau 1 : Représentativité par profession dans le Secrétariat aux affaires autochtones

Catégorie d'emploi	Effectif	Autochtones	
		Nombre	Pourcentage
Administrateurs d'État			
2001-2002	2	0	0,00%
2016-2017	2	0	0,00%
Moyenne annuelle	2,67	0,00	0,00%
Cadres			
2001-2002	5	0	0,00%
2016-2017	1	0	0,00%
Moyenne annuelle	3,60	0,00	0,00%
Professionnels			
2001-2002	20	1	5,00%
2016-2017	26	2	7,69%
Moyenne annuelle	22,00	1,00	4,55%
Fonctionnaires			
2001-2002	17	0	0,00%

2016-2017	8	1	12,50%
Moyenne annuelle	13,33	0,07	0,53%
Total			
2001-2002	44	1	2,27%
2016-2017	37	3	8,11%
Moyenne annuelle	41,60	1,07	2,57%

PAR SEXE

Les données transmises sont insuffisantes pour analyser la représentativité autochtone en fonction du sexe au SAA.

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

EN GÉNÉRAL

Il y a une augmentation de la représentativité autochtone totale au ministère de la Sécurité publique (MSP) en matière de services policiers qui passe de zéro sur 351 le 31 mars 2001 à 3 sur 501 (0,60%) le 31 mars 2018. Pour chaque année, sur les 446,17 employés au MSP en moyenne, il y a environ 0,21 personne autochtone de plus. Pour toute la durée de la période à l'étude (2001-2018), la représentativité s'élève en moyenne à 0,58%, soit l'équivalent de 2,61 Autochtones sur un total de 446,17 employés.

PAR PROFESSION

La catégorie « Agents de la paix » est la seule dont la représentativité autochtone a augmenté entre le début et la fin de la période d'étude. De plus, elle est la seule catégorie avec une représentativité autochtone, outre la catégorie « Fonctionnaires » qui a compté un Autochtone en 2010. Ainsi, la représentativité autochtone dans la catégorie des « Agents de la paix » est passée de 0 sur 272 à 3 sur 400 (0,75%). La représentativité moyenne pour cette catégorie d'emploi est de 2,56 Autochtones sur 331,56 (0,77%) agents.

Tableau 2 : Représentativité par profession dans le ministère de la Sécurité publique

Catégorie d'emploi	Effectif	Autochtones	
		Nombre	Pourcentage
Cadres et TES			
2001	10	0	0,00%
2018	22	0	0,00%
Moyenne annuelle	17,33	0,00	0,00%
Professionnels			
2001	30	0	0,00%
2018	38	0	0,00%
Moyenne annuelle	52,39	0,00	0,00%
Agents de la paix			
2001	272	0	0,00%
2018	400	3	0,75%
Moyenne annuelle	331,56	2,56	0,77%
Fonctionnaires			
2001	38	0	0,00%
2018	22	0	0,00%
Moyenne annuelle	31,83	0,06	0,14%
Total			
2001-2002	351	0	0,00%
2016-2017	501	3	0,60%
Moyenne annuelle	446,17	2,61	0,58%

PAR SEXE

La représentativité des femmes autochtones au MSP est passée de 0 sur 68 femmes au 31 mars 2001 pour atteindre 1 sur 146 femmes (0,20%) au 31 mars 2018. La représentativité des hommes autochtones est quant à elle passée de 0 sur 283 hommes à 2 sur 355 hommes (0,40%) pour la même période. En moyenne, lors de la période d'étude, les femmes

représentaient 0,72 des 118,78 employées (0,61%), alors que les hommes autochtones représentaient 1,89 des 327,39 employés (0,58%).

SÛRETÉ DU QUÉBEC (CIVILS)

EN GÉNÉRAL

Il y a une faible augmentation de la représentativité autochtone parmi les civils au service de la Sûreté du Québec (SQ) de 2011 à 2017 qui passe de 3 sur 543 (0,56%) en 2011 à 10 sur 1 631 (0,62%) en 2017. Pour toute la durée de la période à l'étude (2011-2017), la représentativité s'élève en moyenne à 0,65%, soit l'équivalent de 8,57 Autochtones sur un total de 1 323,43 employés.

PAR PROFESSION

Seule la catégorie « Personnel technique et de bureau » a eu une représentativité autochtone lors de la période d'étude. Cette catégorie est passée de 3 sur 445 (0,68%) à 10 sur 1167 (0,86%). Les autres catégories d'emplois, soit les « Cadres » et les « Professionnels » ont eu une représentativité nulle, malgré leurs 36,43 et 271,29 employés moyens respectifs. En moyenne, pour les années étudiées, 8,57 des 981,14 (0,87%) employés dans les postes de personnel technique et de bureau se sont identifiés comme Autochtones.

Tableau 3 : Représentativité par profession dans la Sûreté du Québec (civils)

Catégorie d'emploi	Effectif	Autochtones	
		Nombre	Pourcentage
Cadres			
2011	16	0	0,00%
2017	41	0	0,00%
Moyenne annuelle	36,43	0,00	0,00%
Professionnels			
2011	82	0	0,00%
2017	363	0	0,00%
Moyenne annuelle	271,29	0,00	0,00%

Personnel technique et de bureau			
2011	445	3	0,67%
2017	1167	10	0,86%
Moyenne annuelle	981,14	8,57	0,87%
Total			
2011	543	3	0,56%
2017	1 631	10	0,62%
Moyenne annuelle	1 323,43	8,57	0,65%

PAR SEXE

La représentativité des femmes autochtones est plus élevée que celle des hommes autochtones. En moyenne pour les années étudiées, les femmes autochtones représentent 6,86 des 948,57 (0,72%) femmes dans la SQ, alors que les hommes autochtones représentent 1,71 des 373,14 (0,46%) hommes. La représentativité des femmes autochtones augmente plus que celle des hommes autochtones. Elle est passée de 2 sur 411 (0,49%) en 2011 à 8 sur 1150 (0,70%) en 2017, alors que celle des hommes est passée de 1 sur 132 (0,76%) à 2 sur 481 (0,42%).

SÛRETÉ DU QUÉBEC (POLICIERS)

EN GÉNÉRAL

Dans son rapport triennal 2013-2016, la CDPDJ souligne que les Autochtones ont « peu ou pas bénéficié » du programme d'accès à l'égalité en emploi de la SQ³² et qu'« [i]l reste beaucoup à faire pour les Autochtones »³³. Il y a une faible augmentation de la représentativité autochtone parmi les policiers au service de la SQ de 2011 à 2017 qui passe de 66 sur 5 520 (1,20%) en 2011 à 68 sur 5 502 (1,24%) en 2017. Il s'agit d'une augmentation de moins d'une personne par année. Pour toute la durée de la période à

³² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2016), Rapport triennal 2013-2016, *Loi sur l'accès en emploi dans des organismes publics*, p. 1.

³³ *Ibid.*, p. 2.

l'étude (2012-2018), la représentativité s'élève en moyenne à 1,17%, soit l'équivalent de 66 Autochtones sur un total de 5 627 employés.

PAR PROFESSION

En moyenne, pour les années étudiées, il y avait 3,86 Autochtones sur les 356,43 (1,08%) « Officiers », 24 Autochtones sur les 1872 (1,28%) « Sous-officiers » et 38 Autochtones sur les 3398 (1,12%) « Agents ». Seule la catégorie « Personnel technique et de bureau » a eu une représentativité autochtone lors de la période d'étude. L'évolution de la représentativité autochtone est la plus importante pour les « Sous-officiers » qui sont passés de 22 sur 1 786 (1,23%) en 2011 pour atteindre 26 sur 1 861 (1,40%) en 2017. Les « Officiers » sont passés de 3 sur 365 (0,82%) en 2011 pour atteindre 3 sur 301 (1,00%) en 2017, tandis que les « Agents » sont passés de 41 sur 3 369 (1,22%) en 2011 pour atteindre 40 sur 3 340 (1,20%) en 2017.

Tableau 4 : Représentativité par profession dans la Sûreté du Québec (policiers)

Catégorie d'emploi	Effectif	Autochtones	
		Nombre	Pourcentage
Officiers			
2011	365	3	0,82%
2017	301	3	1,00%
Moyenne annuelle	356,43	3,86	1,08%
Sous-officiers			
2011	1 786	22	1,23%
2017	1 861	26	1,40%
Moyenne annuelle	1 872,43	24,29	1,30%
Agents			
2011	3 369	41	1,22%
2017	3 340	40	1,20%
Moyenne annuelle	3 398,14	38,14	1,12%
Total			

2011	5 520	66	1,20%
2017	5 502	69	1,25%
Moyenne annuelle	5 627,00	66,29	1,18%

PAR SEXE

La représentativité des femmes autochtones est plus faible que celle des hommes autochtones. En moyenne pour les années étudiées, les femmes autochtones représentent 11 des 1 229 (0,90%) femmes aux services de la SQ, alors que les hommes autochtones représentent 55 des 4398 (1,25%) hommes. La représentativité des femmes autochtones augmente légèrement plus que celle des hommes autochtones.

BUREAU DU CORONER

EN GÉNÉRAL

De 2001 à 2015, sur les 46,00 employés en moyenne, une personne s'est identifiée comme Autochtone au Bureau du coroner (2,17%). Du 31 mars 2016 au 31 décembre 2017, sur les 46 personnes employées, aucune ne s'est identifiée comme Autochtone (0%). Pour les années étudiées, sur les 45,56 employés du Bureau du coroner, 0,83 personne s'est identifiée comme Autochtone en moyenne (1,83%).

PAR PROFESSION

Lors de la période étudiée, en moyenne, 0,83 des 12,17 postes de « Cadres et ETS » était occupé par une personne autochtone (6,82%). De 2001 à 2004, sur les 16 postes de « Cadres et ETS », en moyenne, une personne s'est identifiée comme Autochtone (6,25%). De 2005 à 2008, sur les 12 postes de « Coroner à temps plein », en moyenne (une sous-catégorie de « Cadres et ETS » dont les données ne sont pas disponibles pour 2001 à 2004), une personne s'est identifiée comme Autochtone (8,33%). De 2009 à 2013, le seul poste de « Coroner en chef » (une autre sous-catégorie de « Cadres et ETS ») a été occupé par une personne s'identifiant comme Autochtone (100%). De 2015 à 2016, sur les sept postes de « Coroner à temps plein » en moyenne, une personne s'est identifiée comme Autochtone (14,28%).

Pour les 33,39 employés en moyenne occupant les autres postes (les professionnels, les fonctionnaires, les ouvriers, les étudiants et les stagiaires), personne ne s'est identifié comme Autochtone lors de la période étudiée.

Tableau 5 : Représentativité par profession dans le Bureau du coroner

Catégorie d'emploi	Effectif	Autochtones	
		Nombre	Pourcentage
Cadres et TES			
2001	16	1	6,25%
2017	10	0	0,00%
Moyenne annuelle	12,17	0,83	6,82%
Professionnels			
2001	11	0	0,00%
2017	9	0	0,00%
Moyenne annuelle	10,61	0,00	0,00%
Fonctionnaires			
2001	21	0	0,00%
2017	29	0	0,00%
Moyenne annuelle	22,78	0,00	0,00%
Total			
2001	61	1	1,64%
2017	48	0	0,00%
Moyenne annuelle	45,56	0,83	1,82%

PAR SEXE

La personne qui s'est identifiée comme Autochtone lors de la période étudiée s'est aussi identifiée comme une femme. La représentativité des hommes autochtones dans le Bureau du coroner a donc été nulle lors de la période étudiée.

BUREAU DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES

Les données transmises sont insuffisantes pour analyser la représentativité autochtone au Bureau des enquêtes indépendantes.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

EN GÉNÉRAL

Les données transmises sont insuffisantes pour analyser la représentativité autochtone en général au ministère de la Justice (MJQ), car elles ne contiennent que la représentativité en fonction du sexe.

PAR PROFESSION

Les données transmises sont insuffisantes pour analyser la représentativité autochtone par profession au MJQ, car elles ne contiennent que la représentativité en fonction du sexe.

PAR SEXE

La représentativité des femmes autochtones au MJQ est passée de 8 (0,32%) en 2010-2011 pour atteindre 18 (0,64%) en 2017-2018. La représentativité des hommes autochtones est quant à elle passée de 5 (0,72%) à 2 (0,24%) pour la même période³⁴.

COMMISSION DES SERVICES JURIDIQUES

EN GÉNÉRAL

En moyenne, du 31 mars 2014 au 31 mars 2018, sur les 839,80 employés, 1,60 personne s'est identifiée comme Autochtone à l'aide juridique (0,19%). De 2014 à 2016, une personne s'identifiait comme Autochtone et à partir du 31 mars 2016, ils étaient deux et ce, jusqu'à la fin de la période d'étude.

PAR PROFESSION

Tout au long de la période d'étude, sur les 299,40 « Avocats », en moyenne, une personne s'est identifiée comme Autochtone (0,33%). En moyenne, pour la période d'étude, 0,60

³⁴ À noter que l'effectif total n'a pas été fourni par le MJQ.

personne sur les 448,40 (0,13%) postes de « Personnel de soutien » s'est identifiée comme Autochtone.

Pour les 62 employés en moyenne occupant les postes de cadre et les 30 occupant ceux de professionnels, personne ne s'est identifié comme Autochtone lors de la période étudiée.

Tableau 6 : Représentativité par profession dans la Commission des services juridiques

Catégorie d'emploi	Effectif	Autochtones	
		Nombre	Pourcentage
Cadres			
2014	61	0	0,00%
2018	63	0	0,00%
Moyenne annuelle	61,80	0,00	0,00%
Professionnels			
2014	29	0	0,00%
2018	33	0	0,00%
Moyenne annuelle	30,20	0,00	0,00%
Avocats			
2014	297	1	0,34%
2018	314	1	0,32%
Moyenne annuelle	299,40	1,00	0,33%
Personnel de soutien			
2014	450	0	0,00%
2018	456	1	0,22%
Moyenne annuelle	448,40	0,60	0,13%
Total			
2014	838	1	0,12%
2018	868	2	0,23%
Moyenne annuelle	839,80	1,60	0,19%

PAR SEXE

La personne qui s'est identifiée comme un autochtone dans la catégorie « Avocats » s'est aussi identifié comme un homme. La personne qui s'est identifiée comme Autochtone dans la catégorie « Personnel de soutien » s'est aussi identifiée comme une femme. La représentativité des femmes autochtones à l'aide juridique est plus faible que celle des hommes autochtones. En moyenne pour les années étudiées, les femmes autochtones représentent 0,60 des 686,20 (0,09%) femmes dans l'aide juridique, alors que les hommes autochtones représentent 1 des 154,80 (0,65%) hommes. Lors de la période d'étude, la représentativité des femmes autochtones a plus augmenté que celle des hommes autochtones. Elle est passée de 0 sur 673 (0,0%) en 2014 à 1 sur 720 (0,14%) en 2018, alors que celle des hommes autochtones est passée de 1 sur 165 (0,61%) à 1 sur 147 (0,68%).

DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES EN GÉNÉRAL

Les données transmises par le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) ont été ajustées à la baisse en fonction de sa réponse à la DGP-0117-C³⁵, dans laquelle il précise que moins de procureurs qu'initialement mentionnés dans la réponse à la DG-0117-C sont Autochtones. En moyenne, de 2009-2010 à 2018-2019, sur les 953,30 employés du DPCP, 4,60 personnes s'identifiaient comme Autochtone (0,48%). Au total, il y a eu une faible augmentation de la représentativité autochtone au cours des années qui passe de 2 sur 765 (0,26%) en 2009-2010 à 5 sur 1151 (0,43%) en 2018-2019.

PAR PROFESSION

Seulement les « Professionnels » et les « Procureurs » ont connu une amélioration de la représentativité autochtone du début à la fin des années étudiées. Les « Professionnels » ne comptaient aucun Autochtone de 2009-2010 à 2015-2016, date à laquelle une personne sur les 54 « Professionnels » (1,85%) s'est identifiée comme Autochtone, et ce, jusqu'à la

³⁵ Pièce P-839 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services de justice), onglet 37-A.1. (DGP-0117-C)

fin de la période d'étude. C'est donc cette catégorie d'emploi qui a eu la plus importante augmentation de représentativité de personnes s'identifiant comme Autochtones. Les « Procureurs » ne comptaient aucun Autochtone de 2009-2010 à 2012-2013, date à laquelle une personne sur les 524 « Procureurs » (0,19%) s'est identifiée comme Autochtone. À la fin de la période d'étude, la représentativité dans cette catégorie était de 1 sur 701 (0,14%). La représentativité de la catégorie « Personnel de bureau, technicien et assimilé » est passée de 2 sur 231 (0,87%) en 2009-2010 à 3 sur 375 (0,80%) en 2018-2019. Le nombre d'Autochtones dans la catégorie « Encadrement supérieur et juridique » est resté nul pour toutes les années à l'étude.

En moyenne, pour les années étudiées, 0,70 personne sur les 616,70 (0,11%) appartenant à la catégorie des « Procureurs » s'est identifiée comme Autochtone. Ce chiffre est de 0,40 sur les 38,00 (1,05%) de la catégorie « Professionnel », de 3,50 sur les 285,20 (1,23%) de la catégorie « Personnel de bureau ».

Tableau 7 : Représentativité par profession du Directeur des poursuites criminelles et pénales

Catégorie d'emploi	Effectif	Autochtones	
		Nombre	Pourcentage
Procureurs			
2009	516	0	0,00%
2018	701	1	0,14%
Moyenne annuelle	616,70	0,70	0,11%
Encadrement supérieur et juridique			
2009	5	0	0,00%
2018	19	0	0,00%
Moyenne annuelle	13,40	0,00	0,00%
Professionnels			
2009	13	0	0,00%
2018	56	1	1,80%

Moyenne annuelle	38,00	0,40	0,73%
Personnel de bureau, technicien et assimilé			
2009	231	2	0,87%
2018	375	3	0,80%
	285,20	3,50	1,28%
Total			
2009	765	2	0,26%
2018	1151	5	0,43%
Moyenne annuelle	953,30	4,60	0,48%

PAR SEXE

Les données transmises sont insuffisantes pour analyser la représentativité autochtone en fonction du sexe au DPCP.

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES CORRECTIONNELS

EN GÉNÉRAL

Il y a une augmentation de la représentativité autochtone totale à la Direction générale des services correctionnels (DGSC) qui passe de 18 sur 3 046 (0,59%) le 31 mars 2001 à 32 sur 4 465 (0,72%) le 31 mars 2018. Pour toute la durée de la période à l'étude (2001-2018), la représentativité s'élève en moyenne à 0,62%, soit l'équivalent de 23,44 Autochtones sur un total de 3753,78 employés.

PAR PROFESSION

Toutes les catégories, sauf celle des « Cadres et TES » et des « Professionnels », ont augmenté leur représentativité. Ces deux dernières catégories ont une moins grande représentativité autochtone à la fin de la période d'étude qu'au début. La catégorie « Agents de la paix » est passée de 8 sur 1 827 (0,44%) pour atteindre 17 sur 2 900 (0,59%), la catégorie « Fonctionnaires » est passée de 2 sur 357 (0,56%) pour atteindre 6 sur 336

(1,79%) et la catégorie des « Ouvriers » est passée de 1 sur 175 (0,57%) pour atteindre 5 sur 260 (1,92%). La catégorie « Cadres et TES » est passée de 4 sur 212 (1,89%) pour atteindre 3 sur 374 (0,80%), celle des « Professionnels » est passée de 3 sur 474 (0,63%) pour atteindre 1 sur 565 (0,18%).

En moyenne, la représentativité des « Cadres et TES» est de 3,39 sur 302 (1,14%), des « Professionnels » de 1,50 sur 487,06 (0,31%), des « Fonctionnaires » de 2,67 sur 332,28 (0,80%), des « Agents de la paix » de 12,83 sur 2403,17 (0,53%) et celle des «Ouvriers» est de 3,06 sur 212,33 (1,37%).

Tableau 8 : Représentativité par profession à la Direction générale des services correctionnels

Catégorie d'emploi	Effectif	Autochtones	
		Nombre	Pourcentage
Cadres et TES			
2001	212	4	1,89%
2018	374	3	0,80%
Moyenne annuelle	302	3,39	1,14%
Professionnels			
2001	474	3	0,63%
2018	565	1	0,18%
Moyenne annuelle	487,06	1,50	0,31%
Fonctionnaires			
2001	357	2	0,56%
2018	336	6	1,79%
Moyenne annuelle	332,28	2,67	0,80%
Agents de la paix			
2001	1 827	8	0,44%
2018	2 900	17	0,59%
Moyenne annuelle	2403,17	12,83	0,53%
Ouvriers			

2001	175	1	0,57%
2018	260	5	1,92%
Moyenne annuelle	212,33	3,06	1,37%
Total			
2001	3 046	18	0,59%
2018	4 465	32	0,72%
Moyenne annuelle	3753,78	23,44	0,62%

PAR SEXE

La représentativité des femmes autochtones au sein de la DGSC est passée de 8 sur 1 326 femmes (0,60%) au 31 mars 2001, pour atteindre 17 sur 2 195 femmes (0,77%) au 31 mars 2018. La représentativité des hommes autochtones est quant à elle passée de 10 sur 1720 hommes (0,58%) à 15 sur 2 270 hommes (0,66%) pour la même période. En moyenne, lors de la période d'étude, les femmes autochtones représentaient 11,78 des 1 814,67 femmes (0,65%), alors que les hommes autochtones représentaient 11,67 des 1939,11 hommes (0,60%).

COMMISSION QUÉBÉCOISE DES LIBÉRATIONS CONDITIONNELLES

La Commission québécoise des libérations conditionnelles (CQLC) a répondu qu'« aucun membre issu de la communauté n'était d'origine autochtone pour la période concernée » à la question 3 de la DG-0151-B³⁶. Celle-ci demandait : « Quel est le nombre et le pourcentage de ''membres issus de la communauté'' ayant siégé à la CQLC entre 2001 et 2016, tel que stipulé à l'article 122 de la Loi sur le système correctionnel du Québec, qui sont d'origine autochtone, par sexe et par nation? » On n'a pas demandé pour les autres catégories de membre, soit les membres à temps plein ou les membres à temps partiel.

³⁶ Pièce P- 798 (bibliothèque de dépôt documentaire – Services correctionnels), onglet 27.1. (DG-0151-B)

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX EN GÉNÉRAL

En moyenne, il y a une augmentation de la représentativité autochtone au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) qui passe d'une personne sur 858 (0,12%) le 31 mars 2004 à 7 sur 989 (0,71%) le 19 décembre 2017. Pour toute la durée de la période à l'étude (2004-2017), la représentativité s'élève en moyenne à 0,67%, soit l'équivalent de 5,64 Autochtones sur un total de 843,07 employés.

PAR PROFESSION

Les « Techniciens » et les « Professionnels » sont les deux seules catégories dont la représentativité autochtone était plus élevée à la fin de la période d'étude qu'au début. Une personne s'est identifiée comme Autochtone le 31 mars 2014 et le 19 décembre 2017 sur les 200 (0,5%) et 274 (0,36%) « Techniciens », respectivement. La représentativité des « Professionnels » autochtones est passée d'une personne sur 509 (0,20%) le 31 mars 2004, à 6 sur 613 (0,98%) le 19 décembre 2017. Personne ne s'est identifié comme Autochtone dans les catégories de « Personnel de bureau » et de « Haute direction et cadre » du 31 mars 2004 au 19 décembre 2017.

Tableau 9 : Représentativité par profession au ministère de la Santé et des Services sociaux

Catégorie d'emploi	Effectif	Autochtones	
		Nombre	Pourcentage
Haute direction et cadre			
2004	N/D	0	0,00%
2017	N/D	0	0,00%
Moyenne annuelle	N/D	0,00	0,00%
Professionnels			
2004	509	1	0,20%
2017	613	6	0,98%

Moyenne annuelle	580,22	5,45	0,94%
Techniciens			
2004	N/D	0	0,00%
2017	200	1	0,50%
Moyenne annuelle	315,30	0,18	0,058%
Personnel de bureau			
2004	N/D	0	0,00%
2017	N/D	0	0,00%
Moyenne annuelle	N/D	0,00	0,00%
Total			
2004	858	1	0,12%
2017	989	7	0,71%
Moyenne annuelle	843,07	5,64	0,67%

PAR SEXE

La représentativité des femmes autochtones au sein du MSSS est passée de 4 sur 407 femmes autochtones (0,98%) au 31 mars 2011 pour atteindre 7 sur 612 femmes (1,14%) au 19 décembre 2017. La représentativité des hommes autochtones est quant à elle passée de 1 sur 219 hommes (0,46%) à 0 sur 377 hommes pour la même période. En moyenne, lors de la période d'étude, les femmes représentaient 5,65 des 550 femmes (1,03%), alors que les hommes autochtones représentaient 0,75 des 504,5 hommes (0,15%).

BIBLIOGRAPHIE

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2016). Rapport triennal 2013-2016, *Loi sur l'accès en emploi dans des organismes publics*

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, RLRQ, c. A-2.01

Loi sur la fonction publique, RLRQ, c. F-3.1.1