



Commission de la fonction publique
du Canada

Public Service Commission
of Canada

MEMBRES DES GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI: CHANCES DE PROMOTION



ÉTUDE STATISTIQUE RÉALISÉE PAR
LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

MARS 2014

Canada

La Commission de la fonction publique, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7

cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter la présente étude sur notre site Web, à l'adresse www.cfp-psc.gc.ca.

PDF

N° de catalogue : SC3-161/1-2013F-PDF

ISBN : 978-0-660-21437-5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
la Commission de la fonction publique du Canada, 2014

MEMBRES DES GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI: CHANCES DE PROMOTION

ÉTUDE STATISTIQUE RÉALISÉE PAR
LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

MARS 2014

Table des matières

Points saillants	3
Introduction	5
À propos de la Commission de la fonction publique	5
Enjeu.....	5
Objectif de l'étude.....	5
Méthodologie	6
Examen externe indépendant.....	7
Profils des groupes visés par l'équité en matière d'emploi	8
Autochtones	8
Membres des minorités visibles.....	8
Personnes handicapées.....	9
Femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'équité en matière d'emploi	9
Promotions des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi	10
Résultats.....	11
Conclusion	13
Équipe chargée de l'étude	14
Annexes	15
Annexe 1 – Sources de données.....	15
Annexe 2 – Méthodologie	16
Annexe 3 – Glossaire	18
Annexe 4 – Tableau et figure	19

Points saillants

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) s'est engagée à réaliser une étude sur l'équité en matière d'emploi (EE) dans la fonction publique en portant une attention particulière à la situation des personnes handicapées. Le Rapport annuel 2011-2012 de la CFP faisait état de cet engagement, et la présente étude s'inscrit dans le cadre du mandat de la CFP, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La présente étude fait l'analyse des promotions obtenues par des membres des groupes visés par l'EE. Elle est basée sur l'effectif de la fonction publique au 30 juin 2010 et sur les activités de dotation conclues entre le 1^{er} juillet 2010 et le 30 juin 2011. Les résultats démontrent que le fait d'appartenir à un groupe visé par l'EE a une incidence sur les chances de promotion et ce, même lorsque d'autres facteurs personnels ou institutionnels sont contrôlés, comme les années de service et l'organisation. Cette étude accompagne l'étude *Membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi : perceptions du mérite et de la justice* indiquant que l'appartenance à un groupe visé par l'EE a une incidence sur les perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation.

Lorsque l'on compare les chances de promotion chez les hommes et les femmes des groupes visés par l'EE à celles de leur groupe de référence respectif (hommes ou femmes qui ne se sont pas auto-identifiés comme Autochtone, personne handicapée ou membre d'une minorité visible), on constate ce qui suit :

- les hommes membres des minorités visibles ont de meilleures chances de promotion que celles de leur groupe de référence, alors que les femmes appartenant à ce groupe ont de moins bonnes chances de promotion que celles de leur groupe de référence;
- les hommes et les femmes handicapés ont de moins bonnes chances de promotion que celles de leur groupe de référence respectif;
- les hommes et femmes autochtones ont des chances de promotion similaires à celles de leur groupe de référence respectif; et
- les femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE ont des chances de promotion similaires à celles des hommes n'appartenant pas à un tel groupe.

Les personnes handicapées forment un groupe visé par l'EE différent des autres. Les handicaps peuvent être acquis au cours de la vie. Pour cette raison, l'âge constitue un facteur déterminant pour comprendre les chances de promotion des personnes handicapées et leurs perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation. Seulement un quart des personnes handicapées identifient leur handicap au cours de leurs deux premières années au sein de la fonction publique; les autres l'identifient plus tard au cours de leur carrière.

La présente étude confirme que les hommes et les femmes handicapés ont de moins bonnes chances de promotion que leur groupe de référence. Les raisons attribuables à cette réalité demeurent inconnues. Toutefois, cette constatation peut suggérer une hétérogénéité dans certaines caractéristiques non observables de ce groupe, laquelle pourrait ne pas se retrouver chez les Autochtones et les membres des minorités visibles. Des recherches plus approfondies sur le cheminement de carrière des personnes handicapées pourraient nous éclairer sur les obstacles potentiels à leur promotion. Cette différence démontre que l'incidence de l'appartenance à un groupe visé par l'EE varie en fonction du groupe auquel la personne appartient, ce qui fait ressortir la nécessité d'étudier chacun des groupes visés par l'EE de manière indépendante.

Les résultats de l'étude sont valables pour la période où l'étude a été réalisée seulement. La CFP invite à la prudence, estimant qu'il s'agit d'un aperçu ponctuel de la situation et qu'il ne faut pas la généraliser à des périodes autres que celle où l'étude (2010-2011) a été réalisée. Compte tenu de l'importance de ces constatations, la CFP entreprendra en 2013-2014 des travaux plus approfondis pour actualiser les résultats et examiner de plus près le cheminement de carrière des membres des groupes désignés. Elle pourra ainsi déterminer avec plus de précision si ces résultats représentent une tendance.

Introduction

À propos de la Commission de la fonction publique

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend directement compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Enjeu

La CFP s'est engagée à réaliser une étude sur l'équité en matière d'emploi (EE) dans la fonction publique en portant une attention particulière à la situation des personnes handicapées. Le Rapport annuel 2011-2012 de la CFP faisait état de cet engagement. Cette responsabilité s'inscrit dans le cadre du mandat de la CFP, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le préambule de la LEFP établit que le Canada doit continuer de bénéficier d'une fonction publique représentative de la diversité canadienne. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CFP, à titre de coemployeur de la fonction publique, doit déterminer et supprimer, dans le système de nomination, les obstacles auxquels font face les quatre groupes visés par l'EE; élaborer des règles et des pratiques positives; et offrir des mesures d'adaptation raisonnables pour créer une fonction publique représentative.

Objectif de l'étude

L'objectif de l'étude est d'établir s'il existe une différence importante entre les promotions des membres des groupes visés par l'EE et celles de leur groupe de référence respectif.

Méthodologie

L'analyse est basée sur l'effectif de la fonction publique au 30 juin 2010 et sur les activités de dotation conclues entre 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011. Les résultats de l'étude sont valables pour la période où l'étude a été réalisée seulement. La CFP invite à la prudence, estimant qu'il s'agit d'un aperçu ponctuel de la situation et qu'il ne faut pas la généraliser à des périodes autres que celle où l'étude a été réalisée. Compte tenu de l'importance de ces constatations, la CFP entreprendra en 2013-2014 des travaux plus approfondis pour actualiser les résultats et examiner de plus près le cheminement de carrière des membres des groupes désignés. Elle pourra ainsi déterminer avec plus de précision si ces résultats représentent une tendance.

La méthodologie repose sur les comparaisons suivantes:

- Les chances de promotion des hommes autochtones, des hommes handicapés et des hommes membres des minorités visibles ont été comparées à celles des hommes n'appartenant pas à un groupe visé par l'EE¹;
- Les chances de promotion des femmes autochtones, des femmes handicapées et des femmes membres des minorités visibles ont été comparées à celles des femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE; et
- Les chances de promotion des femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE ont été comparées à celles des hommes n'appartenant pas à un tel groupe.

Afin de clarifier l'analyse, les individus appartenant à plus d'un groupe visé au titre de l'EE ont été exclus de l'analyse, à l'exception, bien entendu, des femmes. Ainsi, les groupes comparés sont mutuellement exclusifs.

Un modèle de régression logistique binaire a été utilisé pour valider les différences dans les chances de promotion au sein des groupes visés par l'EE. Deux sources d'information ont été utilisées dans le cadre de la présente analyse : la Banque de données sur l'équité en emploi (BDEE) et le Système d'information analytique sur les emplois (SIAE). L'information touchant l'appartenance aux groupes visés par l'EE provient de la BDEE.

Pour établir s'il existait des différences entre les groupes visés par l'EE et leur groupe de référence respectif, un certain nombre de facteurs ont été contrôlés, par exemple le nombre d'années de service. Autrement dit, ces facteurs sont maintenus constants de manière à évaluer adéquatement l'incidence d'appartenir à un groupe visé au titre de l'EE. La liste de ces facteurs figure à l'annexe 2.

¹ À partir de ce point, « appartenant à un groupe visé par l'EE » s'entend des personnes qui se sont auto-identifiées comme femme, Autochtone, personne handicapée et/ou membre d'une minorité visible tel que décrit par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, alors que « n'appartenant pas » s'entend des personnes qui ne sont pas auto-identifiées.

L'étude comporte des limites inhérentes aux données et au modèle statistique. Bien que le modèle statistique permet de déterminer s'il existe une différence entre les groupes visés par l'EE et leur groupe de référence respectif, il ne permet cependant pas d'expliquer pourquoi ces différences existent. De plus, le modèle repose sur l'hypothèse selon laquelle certains facteurs pertinents, mais non observables, tels que les capacités et la volonté d'obtenir une promotion, sont distribués de façon aléatoire entre les groupes visés par l'EE.

Examen externe indépendant

Cette étude a fait l'objet d'un examen par un pair externe. Un universitaire spécialisé dans le domaine de l'économie du travail a confirmé l'applicabilité et le bien-fondé de la méthodologie et des résultats.

Profils des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

La présente section dresse un aperçu des caractéristiques des membres des groupes visés par l'EE au sein de la fonction publique et fournit le contexte dans lequel l'analyse des promotions est réalisée. Nous présentons ci-après une description des caractéristiques qui distinguent les hommes et les femmes au sein de chacun des groupes. Les résultats de l'analyse de régression logistique comparant les hommes et les femmes des groupes visés par l'EE avec leur groupe de référence respectif sont présentés à la section suivante. L'annexe 4 présente une comparaison entre tous les groupes. Il est à noter que les taux de promotion présentés ici ne sont que de simples rapports. Les chances de promotion, qui seront examinées ultérieurement, sont calculées à l'aide d'une régression logistique plus complexe, qui permet de contrôler un certain nombre de facteurs.

Au 30 juin 2011, le taux de promotion annuel de l'effectif assujéti à la LEFP occupant un poste de durée indéterminée ou déterminée de plus de six mois était de 8,6 %. Le tableau 1 de l'annexe 4 donne un aperçu de l'effectif de la fonction publique selon les promotions accordées durant la période du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Autochtones

Les hommes et les femmes autochtones au sein de la fonction publique ont des taux de promotion semblables, de l'ordre de 8 %. L'âge moyen au sein de chaque groupe est de 43 ans. Les femmes autochtones ont indiqué que l'anglais était leur première langue officielle dans une proportion de 75,5 %, comparativement à 79,1 % pour les hommes autochtones. Un peu plus de 30 % des femmes autochtones occupent un poste bilingue à la fonction publique (par rapport à 27,4 % des hommes autochtones). Un peu plus du tiers (35,7 %) des postes occupés par les femmes autochtones sont situés dans la région de la capitale nationale (RCN), comparativement à 32,6 % des postes occupés par les hommes autochtones.

Membres des minorités visibles

Les taux de promotion pour les membres des minorités visibles au sein de la fonction publique sont de 10,2 % chez les femmes et de 9,8 % chez les hommes. L'âge moyen des femmes membres des minorités visibles est de 40 ans, comparativement à 42 ans chez les hommes du même groupe visé par l'EE. Près de 81 % des hommes et des femmes membres des minorités visibles ont indiqué que l'anglais était leur première langue officielle. Les femmes membres des minorités visibles occupent un poste bilingue à la fonction publique dans une proportion de 34,8 %, comparativement à 30,9 % pour les hommes. Près de la moitié des femmes (49,5 %) et des hommes (51,6 %) membres des minorités visibles occupent un poste dans la RCN.

Personnes handicapées

Les taux de promotion au sein du groupe des personnes handicapées au sein de la fonction publique sont de 6,6 % chez les femmes et de 5,2 % chez les hommes. L'âge moyen des femmes handicapées est de 48 ans, comparativement à 49 ans chez les hommes. Près des trois quarts (73,3 %) des femmes handicapées ont indiqué que l'anglais était leur première langue officielle, comparativement à 79,2 % des hommes. Les femmes handicapées occupent un poste bilingue à la fonction publique dans une proportion de 39 %, comparativement à 30 % pour les hommes. Plus de 40 % des personnes handicapées occupent un poste dans la RCN (46,8 % pour les femmes et 43,1 % pour les hommes).

Le recrutement n'est pas le seul facteur qui contribue à la représentation des personnes handicapées dans la fonction publique. Les personnes handicapées ont tendance à s'identifier comme membres de ce groupe visé par l'EE après avoir été embauchées à titre de fonctionnaires, plutôt qu'au moment où elles sont recrutées. On estime que 25 % des personnes handicapées signalent qu'elles font partie de ce groupe visé par l'EE au cours des deux années suivant leur embauche. Les autres (75 %) le signalent plus tard au cours de leur carrière. Un tiers de toutes les personnes handicapées s'identifient comme membres de ce groupe visé par l'EE après 15 années de service ou plus.

Femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'équité en matière d'emploi

Les femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE au sein de la fonction publique affichent un taux de promotion de 9 %, comparativement à 8,2 % pour les hommes n'appartenant pas à un tel groupe. L'âge moyen de ces femmes est de 43 ans, comparativement à 44 ans chez les hommes. Quelque 62,9 % des femmes ont indiqué que l'anglais était leur première langue officielle (par rapport à 69,3 % pour les hommes). Près de la moitié d'entre elles (47,3 %) occupent un poste bilingue à la fonction publique, comparativement à 37,2 % pour les hommes. Les femmes occupent un poste dans la RCN dans une proportion de 48 %, contre 42,3 % chez les hommes.

Promotions des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Un modèle de régression logistique binaire (promotion par opposition à non-promotion) a été utilisé pour estimer les chances de promotion annuelles des employés qui occupaient un poste de durée indéterminée ou déterminée de plus de six mois au 1^{er} juillet 2010². Pour chaque groupe visé par l'EE, une hypothèse nulle a été établie, selon laquelle « il n'y a pas de différence dans les chances de promotion » entre les membres des groupes visés par l'EE et leur groupe de référence respectif, à savoir les hommes et les femmes n'appartenant pas à un groupe visé par l'EE.

Les comparaisons sont basées sur la signification des rapports de cotes. Dans le cadre de la présente étude, un rapport de cotes permet de mesurer la probabilité relative qu'un membre d'un groupe visé par l'EE obtienne une promotion par rapport à la probabilité relative qu'un membre de son groupe de référence en obtienne une. Un rapport de cotes égal à 1,0 indique avec certitude qu'il n'y pas de différence dans les chances de promotion entre les groupes comparés. À moins d'avis contraire, les résultats ont un seuil de signification de 1 %.

En plus de l'appartenance à un groupe visé par l'EE, ce modèle prend en considération, en les contrôlant, l'incidence de la première langue officielle, les exigences linguistiques du poste, la région du poste actuel, le nombre d'années de service dans le poste d'attache et le salaire en début de carrière à la fonction publique. Ce dernier facteur agit comme variable de contrôle représentant les conditions d'emploi en début de carrière, comme l'employabilité. L'organisation et le groupe professionnel de chaque employé au 1^{er} juillet 2010 ont aussi été pris en compte pour mesurer les effets institutionnels sur les chances de promotion.

L'analyse repose sur des hypothèses établies pour comparer les chances de promotion des groupes suivants :

- ▶ les hommes autochtones, handicapés ou appartenant aux minorités visibles, comparativement à ceux n'appartenant pas à un groupe visé par l'EE;
- ▶ les femmes autochtones, handicapées ou appartenant aux minorités visibles, comparativement à celles n'appartenant pas à un groupe visé par l'EE; et
- ▶ les femmes et les hommes n'appartenant pas à un (autre) groupe visé par l'EE.

² Voir l'annexe 2 pour en savoir davantage sur la méthodologie

Résultats

Les résultats de l'analyse suggèrent que les hommes et les femmes autochtones ont des chances de promotion similaires à celles de leur groupe de référence respectif.

Les hommes et les femmes handicapés ont de moins bonnes chances de promotion que leur groupe de référence respectif. Les rapports de cotes sont de 0,61 pour les hommes handicapés et de 0,72 pour les femmes handicapées.

Les hommes membres des minorités visibles ont de meilleures chances de promotion que leur groupe de référence; les femmes membres des minorités visibles ont de moins bonnes chances de promotion que leur groupe de référence. Le rapport de cotes de promotion pour les hommes membres des minorités visibles est de 1,10; celui pour les femmes appartenant à ce groupe est de 0,94.

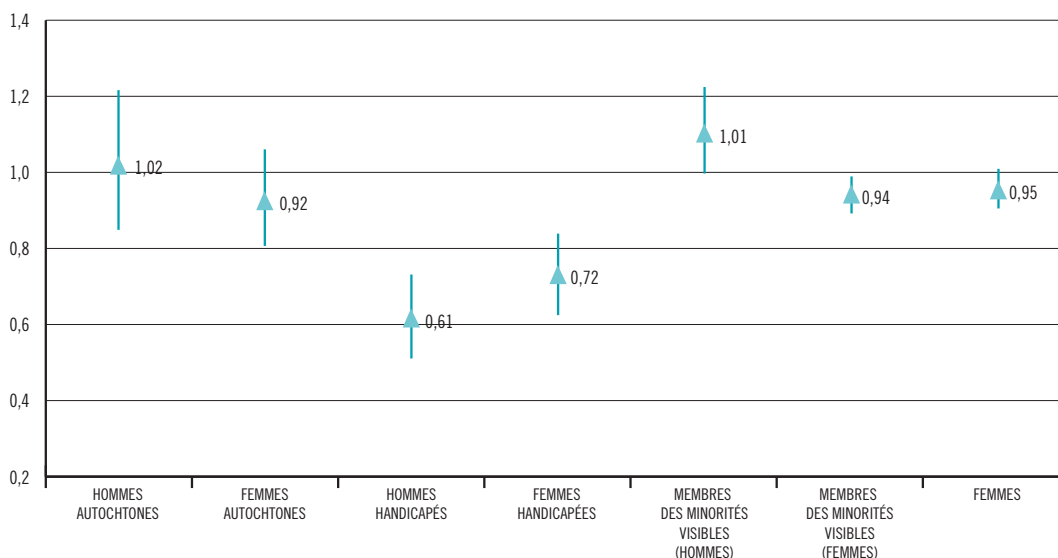
Les femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE et les hommes n'appartenant pas à un tel groupe ont des chances de promotion similaires.

La figure 1 présente un sommaire des résultats³. Les triangles dans la figure correspondent aux rapports de cotes estimés. Un rapport de cotes supérieur à 1,0 indique que le groupe visé par l'EE a de meilleures chances de promotion que son groupe de référence. Inversement, un rapport de cotes inférieur à 1,0 signifie que le groupe visé par l'EE a de moins bonnes chances de promotion que son groupe de référence. Par exemple, un rapport de cotes de 0,90 indique que le groupe analysé a 10 % ($0,9 - 1 = 0,10$) moins de possibilités de promotion que son groupe de référence. À l'inverse, un rapport de cotes de 1,20 signifie que le groupe analysé a 20 % plus de possibilités de promotion ($1,20 - 1 = 0,20$) que son groupe de référence.

Les lignes verticales représentent les intervalles de confiance au seuil de signification de 1 % de ces estimateurs. L'intervalle de confiance permet d'évaluer la marge d'erreur du rapport de cotes. Ainsi, on dira que les chances de promotion entre les groupes comparés sont similaires si la cote de 1,0 se situe dans l'intervalle de confiance. Cela signifie que, si la ligne verticale croise la ligne horizontale correspondant à « 1,0 », il n'y a pas de différence statistiquement significative entre le groupe visé par l'EE et son groupe de référence. Selon l'amplitude de l'intervalle de confiance, un même rapport de cotes peut donc indiquer une différence ou non. La longueur de la ligne, l'amplitude de l'intervalle de confiance, est attribuable à la variabilité des promotions.

³ L'annexe 4 présente une vue différente de la différence des chances de promotion entre les groupes visés au titre de l'EE et leur groupe de référence respectif.

Figure 1 : Rapports de cotes sur les promotions et intervalles de confiance à 99 %



Source : Système d'information analytique sur les emplois

L'étude suggère aussi que les chances de promotion des membres des groupes visés par l'EE peuvent aussi être influencées par d'autres facteurs, qui sont contrôlés par le modèle.

Par exemple, l'organisation au sein de laquelle un employé occupe un poste a une incidence sur ses chances de promotion. De la même façon, les chances de promotion varient en fonction du groupe professionnel auquel appartient le poste occupé.

Les employés de la RCN ont de meilleures chances de promotion que ceux qui occupent un poste à l'extérieur de cette région.

Les employés qui entreprennent leur carrière à la fonction publique à un niveau de rémunération relativement peu élevé ont de meilleures chances de promotion que les autres employés. Les chances de promotion augmentent aussi en fonction du nombre de demandes d'emploi présentées par les employés en réponse aux activités de dotation.

Conclusion

La présente étude tend à indiquer que le fait d'appartenir à un groupe visé par l'EE a une incidence sur les chances de promotion des membres de ces groupes. Toutefois, on ne peut tirer de conclusions au sujet de la nature de cette incidence, car elle peut varier en fonction du groupe. Il faut donc examiner les groupes visés par l'EE séparément les uns des autres. L'étude dresse aussi un portrait de la situation sur un an; par conséquent, toute généralisation au-delà de cette période serait inadéquate.

Les résultats de cette étude et ceux de l'étude qui l'accompagne, *Membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi: perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation*, suggèrent que les perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation ne correspondent pas toujours aux chances de promotion. La présente étude fait également ressortir l'importance d'interpréter l'incidence de l'appartenance à un groupe visé par l'EE à la lumière des facteurs qui peuvent réduire ou augmenter les chances de promotion.

Des recherches visant à analyser l'incidence de l'appartenance à un groupe visé par l'EE par rapport à des variables individuelles et socio-économiques, comme les compétences, les habiletés, le lieu de résidence, ainsi que la conjoncture économique et celle du marché du travail, pourraient permettre de mieux cibler et comprendre les défis entourant les chances de promotion des membres des groupes visés par l'EE.

Le fait que les hommes et les femmes handicapés aient considérablement moins de chances de promotion que leur groupe de référence respectif soulève plusieurs questions. Cette constatation peut suggérer une hétérogénéité dans certaines caractéristiques non observables de ce groupe, laquelle ne se retrouverait pas chez les Autochtones ou les membres des minorités visibles.

En effet, la nature des handicaps peut varier considérablement. Toutefois, les statistiques ne peuvent pas refléter les conditions particulières et les caractéristiques des handicaps. Par conséquent, il est impossible d'en mesurer l'incidence sur les chances de promotion des personnes handicapées. Des recherches plus poussées sur le cheminement de carrière des personnes handicapées pourraient apporter des éclaircissements sur les obstacles éventuels à la promotion des personnes handicapées.

Équipe chargée de l'étude

Vice-président intérimaire, Direction générale de la vérification et des services de données

Terry Hunt

Directeur général, Direction des services de données et de l'analyse

Terry Hunt

Directrice, Division des études et des sondages

Catherine Livingstone

Directrice, Division des services à la clientèle

Nathalie Roy

Gestionnaire

Haldun Sarlan

Analystes

Dominic Demers

Steve Fecteau

Annexes

Annexe 1 – Sources de données

Les données administratives utilisées proviennent de deux sources différentes :

- ▶ Le Système d'information analytique sur les emplois contient de l'information sur la population, les caractéristiques et les activités de dotation, y compris les promotions.
- ▶ La Banque de données sur l'équité en emploi contient de l'information cumulative sur l'appartenance aux groupes visés par l'EE⁴.

⁴ La collecte de renseignements sur l'équité en matière d'emploi est effectuée à partir de l'information fournie par les employés sur une base volontaire. Ces renseignements, recueillis à des fins statistiques, servent à analyser et à surveiller les progrès réalisés en ce qui concerne les groupes visés par l'EE au sein de la fonction publique, de même qu'à produire des rapports sur la représentation de ces groupes au sein de l'effectif.

Annexe 2 – Méthodologie

On considère un modèle de régression logistique pour estimer les effets de l'appartenance à un groupe visé par l'EE⁵. La formule générique de ce modèle est la suivante :

$$\text{logit}(p) \equiv \log \left(\frac{p}{1-p} \right)$$

dans laquelle «*p*» correspond à la probabilité d'obtenir une promotion durant la période de référence (modèle binaire).

Les variables explicatives «*x*» sont utilisées pour estimer ces modèles :

$$\text{logit}(p) = a + \beta x$$

Pour les valeurs positives de β , une augmentation des valeurs «*x*» fait augmenter les $\text{logit}(p)$. Les $\text{logit}(p)$ augmentent monotoniquement dans «*p*»; par conséquent, examiner les signes des variables explicatives permet de déterminer l'incidence d'une variable sur la probabilité «*p*». Comme «*x*» contient des variables catégoriques (p. ex. l'appartenance à un groupe visé par l'EE) et l'objectif est de comparer un groupe visé par l'EE à un groupe de référence, on utilise les rapports de cotes relatifs suivants :

$$\frac{p/(1-p)}{q/(1-q)}$$

dans lesquels «*p*» représente la probabilité de promotion pour le groupe visé par l'EE et «*q*», la probabilité de promotion pour le groupe de référence. Le rapport de cotes est donc une mesure d'association qui indique la probabilité relative qu'un résultat soit observé pour un membre d'un groupe visé par l'EE par rapport à une personne appartenant à son groupe de référence.

⁵ Pour les modèles de régression logistique, voir Agresti, A. (2002), "Categorical Data Analysis, Second Edition", New York, John Wiley & Sons. La procédure "Proc Logistic" du logiciel SAS, version 9.3, a été utilisée afin d'obtenir les rapports de cotes sur les promotions et les perceptions favorables ainsi que leurs intervalles de confiance.

Liste des variables neutralisées par le modèle pour les promotions

Variables :

- Appartenance à un groupe visé par l'EE
- Âge
- Première langue officielle
- Bilinguisme
- Lieu de travail (RCN ou autre région)
- Organisation (22 organisations)
- Groupe professionnel (25 groupes)
- Salaire initial
- Nombre de demandes d'emploi présentées
- Expérience dans le poste (années)
- Expérience à la fonction publique (années)

Annexe 3 – Glossaire

Deux groupes de référence ont été créés pour les besoins de cette étude, à savoir :

- *Femmes* : Les femmes ne s'étant pas auto-identifiées ou autodéclarées comme Autochtone, personne handicapée ou membre des minorités visibles.
- *Hommes* : Les hommes ne s'étant pas auto-identifiés ou autodéclarés comme Autochtone, personne handicapée ou membre des minorités visibles.

Pour d'autres définitions, veuillez consulter le Glossaire de la Commission de la fonction publique au <http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/gls/index-fra.htm>.

Annexe 4 – Tableau et figure

Tableau 1: Caractéristiques des employés occupant un poste de durée indéterminée ou déterminée de plus de six mois au 1^{er} juillet 2010

	Autochtones		Membres des minorités visibles		Personnes handicapées		Homme*	Femme*	Fonction publique
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme			Total
Nombre d'employés	3 047	5 271	8 448	11 401	4 580	5 257	63 869	82 354	184 227
Taux de promotion (%)**	7.9	8.0	9.8	10.2	5.2	6.6	8.2	9.0	8.6
Représentation (%)	1.7	2.9	4.6	6.2	2.5	2.9	34.7	44.7	100.0
Première langue officielle – Anglais (%)	79.1	75.5	80.5	80.8	79.2	73.3	69.3	62.9	68.4
Bilinguisme (%)	27.4	32.1	30.9	34.8	30.0	39.0	37.2	47.3	40.9
Lieu de travail – RCN (%)	32.6	35.7	51.6	49.5	43.1	46.8	42.3	48.0	45.5
Âge moyen	43	43	42	40	49	48	44	43	43
Expérience à la fonction publique (années)	12	12	10	9	18	16	13	13	13
Expérience dans le poste (années)	5	5	4	4	6	5	5	4	5
Salaire initial (\$ de 2002)	43 206	40 187	47 728	42 832	45 366	40 468	47 509	42 090	44 272

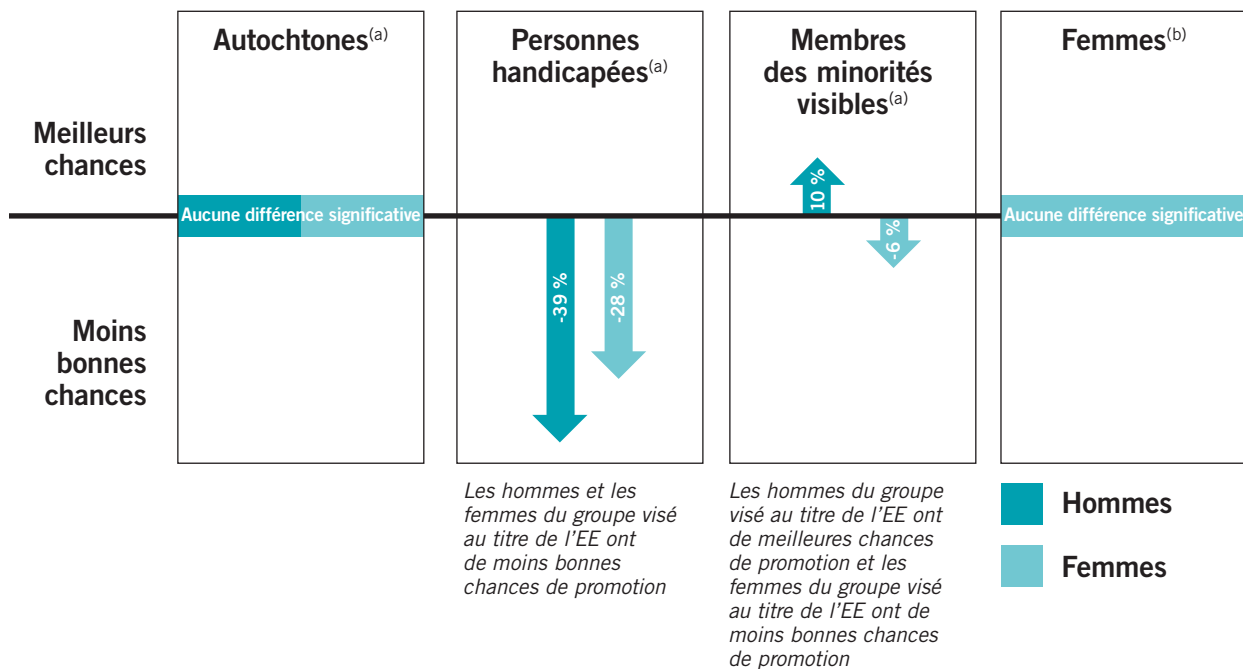
Source : Système d'information analytique sur les emplois

*Hommes et femmes n'appartenant pas à un (autre) groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

** Le taux de promotion est calculé pour la période du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Figure 2: Différences quant aux chances de promotion entre les groupes visés au titre de l'équité en matière d'emploi et leur groupe de référence respectif

1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011



Source: Système d'information analytique sur les emplois de la Commission de la fonction publique et Banque de données sur l'équité en emploi

^(a) Les femmes faisant partie d'un groupe visé au titre de l'EE sont comparées aux femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé au titre de l'EE et les hommes faisant partie d'un groupe visé au titre de l'EE sont comparés aux hommes n'appartenant pas à un groupe visé au titre de l'EE.

^(b) Les femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé au titre de l'EE sont comparées aux hommes n'appartenant pas à un groupe visé au titre de l'EE.

Mise en garde: Les résultats de cette étude s'appliquent pour la période à l'étude. La CFP invite à la prudence, estimant qu'il s'agit d'un aperçu ponctuel de la situation et qu'il ne faut pas la généraliser à des périodes autres que celle où l'étude (2010-2011) a été réalisée. Compte tenu de l'importance de ces constatations, la CFP entreprendra en 2013-2014 des travaux plus approfondis pour actualiser les résultats et examiner de plus près le cheminement de carrière des membres des groupes désignés. Elle pourra ainsi déterminer avec plus de précision si ces résultats représentent une tendance.

