



Commission de la fonction publique
du Canada

Public Service Commission
of Canada

MEMBRES DES GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI: PERCEPTIONS DU MÉRITE ET DE LA JUSTICE DANS LES ACTIVITÉS DE DOTATION



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 : SC3-161/2-2013F-PDF

ISBN : 978-0-660-21439-9

© 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:
PERCEPTIONS DU MÉRITE
ET DE LA JUSTICE DANS
LES ACTIVITÉS
DE DOTATION

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
Perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation ...	10
Mérite.....	11
Justice.....	13
Conclusion	15
Équipe chargée de l'étude	16
Annexes	17
Annexe 1 – Sources de données.....	17
Annexe 2 – Méthodologie	18
Annexe 3 – Glossaire	20
Annexe 4 – Tableaux et figures.....	21

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 perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation telles que mesurées par les perceptions des candidats quant à :

- l'évaluation des candidats en fonction des exigences réelles du poste pour lequel ils ont postulé; et
- l'équité du déroulement de l'activité de dotation dans laquelle ils ont participé

Les résultats démontrent que le fait d'appartenir à un groupe visé par l'EE a une incidence sur les perceptions de mérite et de la justice dans les activités de dotation.

Cette étude accompagne l'étude *Membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi: chances de promotion* indiquant que l'appartenance à un groupe visé par l'EE a une incidence sur les chances de promotion.

Lorsque l'on compare les changements touchant les perceptions du mérite et de la justice des hommes et de femmes membres des groupes visés par l'EE aux perceptions 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 :

En ce qui a trait aux perceptions du mérite :

- les hommes autochtones, handicapés ou membres des minorités visibles ont des perceptions moins favorables que celles de leur groupe de référence respectif;
- les femmes membres des minorités visibles ont également des perceptions moins favorables que celles de leur groupe de référence;
- les femmes autochtones et handicapées ont des perceptions similaires à celles de leur groupe de référence respectif; et
- les perceptions des hommes et des femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE sont similaires.

En ce qui a trait aux perceptions de la justice :

- les hommes handicapés ou membres des minorités visibles ont des perceptions moins favorables que celles de leur groupe de référence respectif;
- les hommes autochtones ont des perceptions similaires à celles de leur groupe de référence;
- les femmes membres des minorités visibles ont des perceptions moins favorables que celles de leur groupe de référence;
- les femmes autochtones et handicapées ont des perceptions similaires à celles de leur groupe de référence respectif; et
- les hommes n'appartenant pas à un groupe visé par l'EE ont des perceptions moins favorables que celles des femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE.

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.

Cette étude suggère que le fait d'appartenir à un groupe visé par l'EE a une incidence sur les perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation. La nature de cette incidence varie selon le groupe visé par l'EE.

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 perceptions du mérite et de la justice chez les membres visés par l'EE et ceux de leur groupe de référence respectif telles que mesurées par les perceptions des candidats quant à :

- ▶ l'évaluation des candidats en fonction des exigences réelles du poste pour lequel ils ont postulé; et
- ▶ l'équité du déroulement de l'activité de dotation dans laquelle ils ont participé.

Méthodologie

L'analyse est basée sur les activités de dotation à la fonction publique qui se sont déroulées du 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 perceptions du mérite et de la justice 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'EE;
- Les perceptions du mérite et de la justice 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 perceptions du mérite et de la justice chez les 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 ordinal a été utilisé pour valider les différences de perception au sein des groupes visés par l'EE à celles de leur groupe de référence respectif. L'information touchant l'appartenance aux groupes visés par l'EE provient du Sondage sur la dotation (cycle 4, 2011, volet Candidat). Les réponses aux deux questions suivantes du Sondage sur la dotation ont été analysées :

- *Dans quelle mesure estimez vous avoir été évalué en fonction des exigences réelles du poste ?* (question relative au mérite).
- *Dans l'ensemble, croyez vous que cette activité de dotation s'est déroulée équitablement ?* (question relative à la justice).

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.

L'étude comporte des limites inhérentes aux données et au modèle statistique. D'une part, 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, sont distribués de façon aléatoire entre les groupes visés par l'EE.

D'autre part, bien que les facteurs analysés au moyen du Sondage sur la dotation soient des perceptions et non des comportements observés, les résultats de l'étude sont néanmoins solides et fiables, étant donné le nombre des répondants au Sondage.

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 perceptions est réalisée. Nous présentons ci-après une description des caractéristiques qui distinguent les hommes des femmes au sein de chacun des groupes. Les résultats de l'analyse de la 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. Le tableau 1 de l'annexe 4 présente une comparaison entre tous les groupes. Cette analyse est effectuée à partir des données du Sondage sur la dotation (cycle 4, 2011, volet Candidat).

Autochtones

Une plus grande proportion des femmes autochtones au sein de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme secondaire ou moins (21,1 %), ou d'un diplôme d'une école de métiers, d'un collège ou d'un cégep (37,5 %) par rapport aux hommes (13,8 % contre 28,6 %). Parallèlement, plus d'hommes autochtones au sein de la fonction publiquesont titulaires d'un baccalauréat par rapport aux femmes autochtones (57,7 % comparativement à 41,4 %).

De plus, les femmes autochtones ont été convoquées à des examens de connaissances écrits, à des tests de compétences en écriture et à des entrevues structurées et ont fait l'objet de vérifications de références plus souvent que les hommes autochtones. Ces derniers ont participé à des discussions informelles¹ plus fréquemment que les femmes autochtones (41,8 % comparativement à 36,2 %).

Membres des minorités visibles

Les femmes membres des minorités visibles au sein de la fonction publique sont titulaires d'un diplôme secondaire ou moins dans une proportion de 5 %, comparativement à 5,4 % pour les hommes du même groupe. Une plus grande proportion d'entre elles (18,7 %) sont titulaires d'un diplôme d'une école de métiers, d'un collège ou d'un cégep par rapport aux hommes membres des minorités visibles (9,8 %). Les hommes membres des minorités visibles ont un diplôme universitaire dans 84,8 % des cas, comparativement à 76,4 % pour les femmes du même groupe.

Les hommes membres des minorités visibles ont été convoqués à un examen de connaissances écrit plus souvent que les femmes du même groupe (80,1 % comparativement à 76 %). Les hommes et les femmes membres de minorités visibles ont aussi été évalués au moyen d'autres outils : tests de compétences en écriture (44,7 % et 43 %); entrevues structurées (58,7 % et 60,2 %); et vérifications de références (68,5 % et 69 %). Les hommes appartenant aux minorités visibles ont pris part à une discussion informelle dans une proportion de 44,1 %, comparativement à 43,1 % pour les femmes du même groupe.

¹ La discussion informelle s'entend de la possibilité offerte à un candidat qui n'a pas été retenu au terme d'un processus de nomination interne, de discuter de façon informelle de la décision, avant que la nomination ne soit effectuée.

Personnes handicapées

Les hommes handicapés au sein de la fonction publique ont un diplôme secondaire ou moins dans une proportion de 15,7 %, comparativement à 14,4 % pour les femmes handicapées au sein de la fonction publique. Une plus grande proportion d'hommes handicapés ont un diplôme d'une école de métiers, d'un collège ou d'un cégep, comparativement aux femmes du même groupe (29,1 % contre 24,7 %). Plus de 60 % des femmes handicapées sont titulaires d'un diplôme universitaire, comparativement à 55,2 % pour les hommes handicapés.

Les femmes handicapées ont été convoquées à un examen de connaissances écrit plus souvent que les hommes handicapés (74,3 % par rapport à 66,3 %). Par contre, elles ont été convoquées à des entrevues structurées moins fréquemment que les hommes du même groupe (53,6 % comparativement à 67,4 %) et ont fait l'objet de vérifications de références moins souvent que les hommes handicapés (68,5 % contre 77,3 %). Les femmes et les hommes handicapés ont participé à des discussions informelles dans une proportion de 46,8 % et 45,4 % respectivement.

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

La proportion des femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE au sein de la fonction publique et qui sont titulaires d'un diplôme de niveau secondaire ou moins est de 14,6 %, comparativement à 10,3 % pour les hommes n'appartenant pas à un groupe visé par l'EE au sein de la fonction publique. La proportion de femmes bachelières ou titulaires d'un autre diplôme universitaire est de 59,7 %, contre 64,4 % chez les hommes.

Les femmes ont participé à une discussion informelle dans une proportion de 39,2 %, comparativement à 41,4 % chez les hommes. Près des trois quarts des femmes (74,5 %) ont été convoquées à un examen de connaissances écrit, par rapport à 71,4 % chez les hommes. Les femmes ont aussi mentionné avoir été convoquées à des entrevues structurées et avoir fait l'objet de vérifications de références plus souvent que les hommes (67,4 % et 77,2 % comparativement à 64,9 % et 73,5 %).

Perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation

Un modèle de régression logistique ordinal a été utilisé pour estimer les probabilités qu'un membre d'un groupe visé par l'EE exprime une opinion favorable au sujet du déroulement d'une activité de dotation, en ce qui a trait au mérite et à la justice².

Les questions suivantes ont été examinées :

- ▶ *Dans quelle mesure estimez vous avoir été évalué en fonction des exigences réelles du poste ?* (question relative au mérite).
- ▶ *Dans l'ensemble, croyez vous que cette activité de dotation s'est déroulée équitablement ?* (question relative à la justice).

Les répondants devaient avoir participé, à titre de candidats, à une activité de dotation entre le 1^{er} juillet 2010 et le 30 juin 2011 et devaient indiquer leur appartenance à un groupe visé par l'EE, le cas échéant.

Les tableaux 2 et 3 de l'annexe 4 montrent la répartition des réponses à ces deux questions.

En plus de l'appartenance à un groupe visé par l'EE, l'analyse tient compte, en les contrôlant, du nombre de postes à pourvoir, des années de service à la fonction publique et dans le poste actuel, de la région de l'emploi convoité, du niveau d'études, de la durée de l'activité de dotation (selon la perception du candidat), de la participation à une discussion informelle, des outils d'évaluation utilisés au cours de l'activité de dotation, de l'organisation et des groupes professionnels.

Les hypothèses mises à l'épreuve stipulent qu'« il n'y a pas de différence entre les perceptions du mérite et de la justice » des membres des groupes visés par l'EE, comparativement aux perceptions des membres de leur groupe de référence respectif. Les statistiques sont basées sur des rapports de cotes. Un rapport de cotes égal à 1,0 indique avec certitude qu'il n'y pas de différence entre les perceptions du mérite ou de la justice. Un rapport de cotes inférieur (ou supérieur) à 1.0 signifie que le groupe visé au titre de l'EE a une perception moins (ou plus) favorable que celle du groupe de référence. À moins d'avis contraire, les conclusions sont tirées au seuil significatif de 1,0 %. Par exemple, un rapport de cotes de 0,90 pour la perception du mérite signifie que le groupe analysé a 10 % moins de chances d'avoir une perception favorable à cet égard que son groupe de référence.

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

Les rapports de cotes sont présentés à la figure 1 et figure 2³. On dira qu'un paramètre est significatif si l'intervalle de confiance exclut l'hypothèse nulle, soit un rapport de cotes égal à 1,0, au seuil significatif de 1 %. Les lignes verticales représentent les intervalles de confiance au seuil significatif 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 perceptions du groupe visé par l'EE et de son groupe de référence sont similaires si la cote 1,0 est contenue dans l'intervalle de confiance. Cela signifie que, si une 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 traduire une différence ou non. La longueur de la ligne, l'amplitude de l'intervalle de confiance, est attribuable à la taille de l'échantillon et à la variabilité des perceptions.

Mérite

Les résultats suggèrent que les hommes autochtones, les hommes handicapés ou les hommes membres des minorités visibles ont des perceptions du mérite moins favorables que les hommes n'appartenant pas à un groupe visé par l'EE. Les rapports de cotes sont de 0,60 pour les hommes autochtones, de 0,56 pour les hommes handicapés et de 0,76 pour les hommes membres des minorités visibles.

Les femmes autochtones et les femmes handicapées ont des perceptions du mérite comparables à celles des femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE. Les rapports de cotes sont de 0,91 pour les femmes autochtones et de 0,81 pour les femmes handicapées.

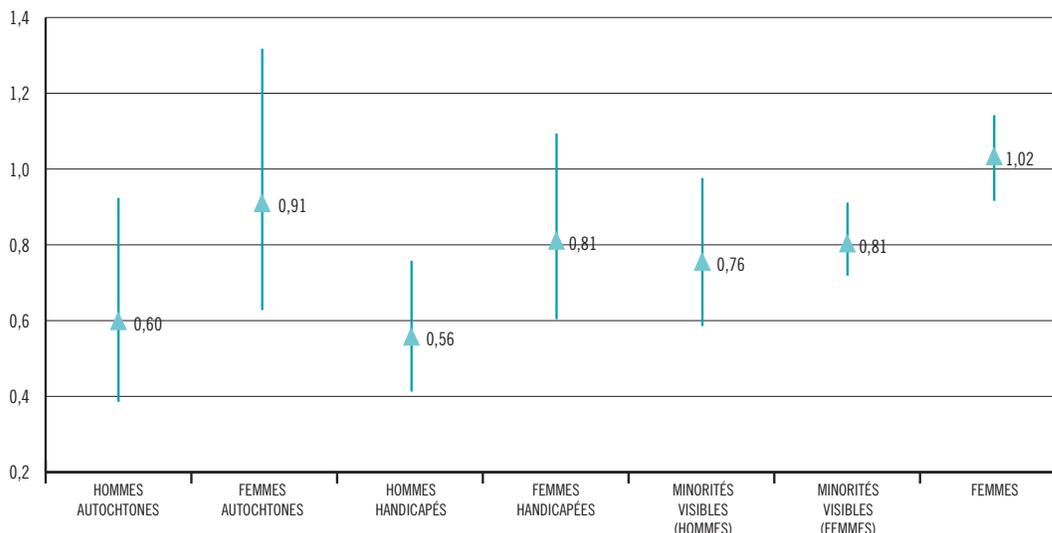
Les femmes membres des minorités visibles ont des perceptions du mérite moins favorables que les femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE. Le rapport de cotes est de 0,81.

Les perceptions du mérite ne diffèrent pas entre les femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE et les hommes n'appartenant pas à un tel groupe.

La figure 1 présente un sommaire des résultats.

³ L'annexe 4 présente une vue différente de la différence de perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation entre les groupes visés au titre de l'EE et leur groupe de référence respectif.

Figure 1 : Rapports de cotes et intervalles de confiance à 99 % – opinion favorable du mérite



Source : Sondage sur la dotation, 2011

L'étude suggère aussi que les perceptions du mérite par les membres des groupes visés par l'EE peuvent être influencées par plusieurs facteurs, qui ont été contrôlés par le modèle :

- Les candidats éliminés avant la fin du processus de dotation ont exprimé des perceptions moins favorables du mérite;
- Les outils d'évaluation utilisés au cours des activités de dotation ont aussi une incidence sur les perceptions du mérite. Les candidats ayant été évalués au moyen d'un examen de connaissances écrit, d'une entrevue structurée ou de vérifications de références ont des perceptions du mérite plus favorables que ceux qui n'ont pas été évalués au moyen de tels outils;
- Les candidats qui se sont soumis à un test de compétences en écriture ont des perceptions moins favorables du mérite que ceux qui ne sont pas soumis à ce type de test;
- La durée du processus de dotation, selon la perception du candidat, a aussi une incidence défavorable sur les perceptions du mérite. Plus la durée est longue, moins favorables sont les perceptions;
- Les candidats ayant trois années ou plus d'expérience dans leur poste actuel ont tendance à exprimer des opinions moins favorables sur le mérite;
- Les candidats expriment des opinions moins favorables sur le mérite lorsque l'activité de dotation est destinée à pourvoir plus d'un poste; et
- Les perceptions du mérite changent également selon l'organisation et le groupe professionnel du poste à pourvoir.

Les facteurs suivants n'ont aucune incidence directe sur les perceptions du mérite : lieu du poste convoité (région de la capitale nationale (RCN) ou autres régions), ancienneté dans la fonction publique, niveau d'études, possibilité de la population générale de postuler au poste (processus externe) et participation à une discussion informelle.

Justice

Les résultats suggèrent que les hommes handicapés et les hommes membres des minorités visibles ont des perceptions de la justice moins favorables que leur groupe de référence respectif. Les rapports de cotes sont de 0,52 pour les hommes handicapés et de 0,56 pour les hommes membres des minorités visibles.

Quant aux hommes autochtones, leurs perceptions sont similaires à celles de leur groupe de référence respectif. Le rapport de cotes est de 0,85.

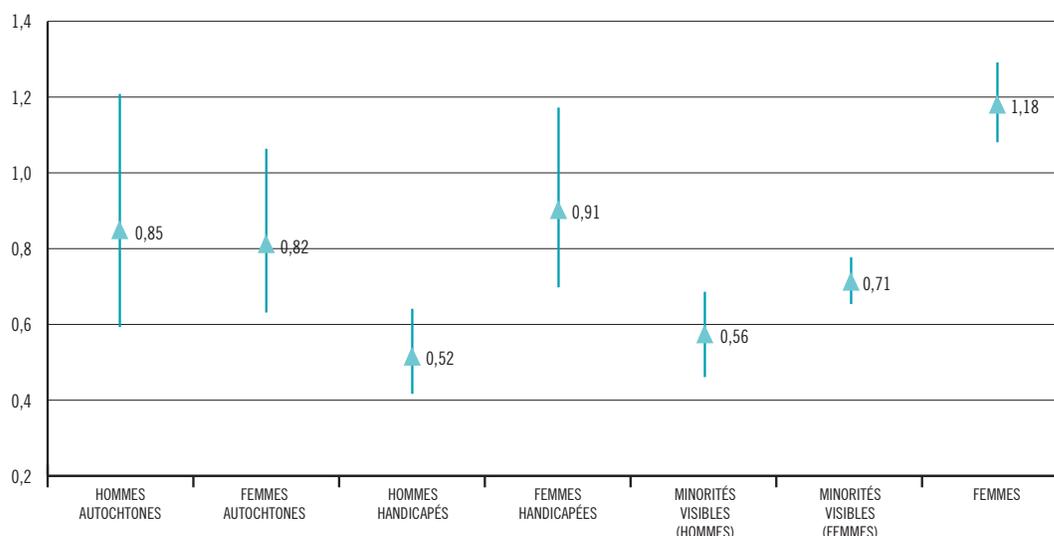
Les femmes membres des minorités visibles ont des perceptions de la justice moins favorables que celles de leur groupe de référence. Le rapport de cotes est de 0,71.

Les perceptions de la justice des femmes autochtones et des femmes handicapées sont similaires à celles de leur groupe de référence respectif. Les rapports de cotes respectifs sont de 0,82 et 0,91.

Les femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé par l'EE ont des perceptions de la justice plus favorables que les hommes n'appartenant pas à un groupe visé par l'EE. Le rapport de cotes est de 1,18.

La figure 2 présente un sommaire des résultats.

Figure 2 : Rapports de cotes et intervalles de confiance à 99 % – opinion favorable relative à la justice



Source : Sondage sur la dotation, 2011

Les facteurs suivants, contrôlés par le modèle, peuvent également avoir une incidence sur les perceptions de la justice par les membres des groupes visés par l'EE :

- Les examens de connaissances écrits et les tests de compétences en écriture n'ont pas d'incidence sur les perceptions de la justice. Toutefois, les entrevues structurées et les vérifications de références ont une incidence favorable sur les perceptions de la justice;
- Les candidats expriment des opinions moins favorables quant à la justice lorsqu'ils perçoivent que la durée des activités de dotation se prolonge, lorsqu'ils sont éliminés avant la fin du processus de dotation, lorsqu'ils occupent leur poste depuis au moins trois ans et lorsque le processus vise à pourvoir plus d'un poste;
- Les candidats ayant participé à une discussion informelle sont moins enclins d'exprimer une opinion favorable quant à la justice de l'activité de dotation; et
- Les perceptions de la justice varient également selon l'organisation et le groupe professionnel du poste à pourvoir.

Les facteurs suivants n'ont pas d'incidence sur les perceptions de la justice : le lieu de travail de l'emploi convoité (RCN ou autres régions), l'ancienneté du candidat dans la fonction publique, son niveau d'études et la possibilité de la population générale de postuler au poste (processus externe).

Conclusion

La présente étude tend à indiquer que le fait d'appartenir à un groupe visé par l'EE a une incidence sur les perceptions du mérite et de la justice 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 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: chances de promotion*, 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 faire changer les perceptions du mérite ou de la justice (p. ex. les outils d'évaluation utilisés, le nombre de candidatures présentées et le salaire initial à la fonction publique).

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 changements de perceptions du mérite et de la justice.

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 proviennent du Sondage sur la dotation — volet Candidat et concernent les processus de dotation qui ont été achevés entre le 1^{er} juillet 2010 et le 30 juin 2011.

Le sondage se limite aux organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* comptant 350 employés ou plus. Y sont recueillis des renseignements sur les processus de nomination, les stratégies de dotation, les zones de sélection et l'expérience des fonctionnaires qui ont postulé à des postes.

Les candidats doivent avoir postulé dans le cadre d'une activité de dotation qui s'est tenue au cours de la période de référence et cette activité doit s'être achevée au cours de la même période. Les employés non civils, les nominations par le gouverneur en conseil, le personnel exonéré des ministres et les employés engagés dans le cadre d'un programme d'emploi pour étudiants ont été exclus de l'étude.

Annexe 2 – Méthodologie

On considère un modèle de régression logistique pour estimer les effets de l'appartenance à un groupe visé par l'EE⁴. 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 que soit formulée une perception favorable concernant le mérite ou la justice.

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*» augmente 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 que 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 perceptions favorables par le groupe visé par l'EE et «*q*», la probabilité correspondante (perceptions favorables) 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.

⁴ 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 contrôlées par le modèle pour les perceptions du mérite et de la justice dans les activités de dotation.

Variabes :

- Lieu de travail (RCN ou autre région)
- Ancienneté à la fonction publique (10 ans ou moins/plus de 10 ans)
- Niveau d'études (diplôme universitaire/aucun diplôme universitaire)
- Conclusion (éliminé/non éliminé)
- Examen de connaissances écrit
- Test de compétences en écriture
- Entrevue structurée
- Vérification des références
- Nombre d'années dans le poste (2 ans ou moins/plus de 2 ans)
- Nombre de postes à pourvoir (un seul/plusieurs)
- Processus externe (oui/non)
- Discussion informelle (oui/non)
- Durée du processus de dotation (en mois)
- Groupe professionnel (20 groupes)
- Organisation (30 organisations)

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 – Tableaux et figures

Tableau 1 : Sommaire des données⁵

	Autochtones		Membres des minorités visibles		Personnes handicapées		Hommes*	Femmes*
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Représentation (%)	1,3	2,8	6,1	7,4	2,5	2,3	25,7	42,0
Durée du processus de dotation (mois)	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	6,0	6,0	6,0
Discussion informelle demandée (%)	41,8	36,2	44,1	43,1	45,4	46,8	41,4	39,2
Processus annoncé (%)	91,5	97,7	98,7	95,5	93,7	97,2	94,4	94,3
Processus pour un seul poste à pourvoir (%)	30,0	38,9	28,7	31,2	29,7	34,0	34,5	34,1
Processus externe (%)	18,5	20,8	17,8	21,4	12,1	16,2	18,7	20,2
Candidats éliminés du processus de dotation (%)	47,3	48,4	49,4	45,8	47,3	50,0	40,6	36,6
Âge	40,0	40,0	40,0	37,0	47,0	44,0	41,0	40,0
Expérience à la fonction publique (années)	12,0	12,0	9,0	8,0	15,0	14,0	13,0	11,0
Expérience dans le poste (années)	4,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	3,0
Région de la capitale nationale (%)	41,0	35,6	57,4	55,4	45,9	62,5	51,5	58,7
Répartition selon le niveau de scolarité (%)								
Secondaire ou moins	13,8	21,1	5,4	5,0	15,7	14,4	10,3	14,6
École de métiers, collège ou cégep	28,6	37,5	9,8	18,7	29,1	24,7	25,3	25,7
Certificat ou diplôme universitaire Baccalauréat ou grade universitaire de niveau supérieur	57,7	41,4	84,8	76,4	55,2	60,9	64,4	59,7
Types d'évaluations effectuées (%)								
Examen de connaissances écrit	72,3	74,8	80,1	76,0	66,3	74,3	71,4	74,5
Test de compétences en écriture	33,1	43,9	44,7	43,0	48,4	30,4	36,8	37,5
Entrevue structurée	54,1	65,3	58,7	60,2	67,4	53,6	64,9	67,4
Vérification des références	68,5	75,2	68,5	69,5	77,3	68,5	73,5	77,2

Source : Sondage sur la dotation — Cycle 4, 2011, Volet Candidats

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

⁵ Réponses des candidats ayant participé à une activité de dotation entre le 1^{er} juillet 2010 et le 30 juin 2011.

Tableau 2 : Perceptions du mérite – Dans quelle mesure estimez-vous avoir été évalué en fonction des exigences réelles du poste ?

Réponse	Autochtones		Membres des minorités visibles		Personnes handicapées		Hommes*	Femmes*
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Pas du tout	48	116	235	195	90	66	1 109	884
	11,6 %	13,0 %	11,9 %	8,7 %	11,4 %	9,1 %	9,5 %	6,1 %
Dans une certaine mesure	206	352	864	1 038	413	355	4 847	6 222
	50,1 %	39,4 %	43,7 %	46,3 %	52,2 %	48,6 %	41,5 %	43,2 %
Dans une grande mesure	157	426	876	1 008	288	310	5 716	7 312
	38,3 %	47,7 %	44,4 %	45,0 %	36,5 %	42,4 %	49,0 %	50,7 %
Total	411	894	1 975	2 240	791	731	11 672	14 418
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Sondage sur la dotation — Candidats ayant participé à une activité de dotation entre le 1^{er} juillet 2010 et le 30 juin 2011

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

Tableau 3 : Perceptions de la justice – Dans l'ensemble, croyez-vous que cette activité de dotation s'est déroulée équitablement ?

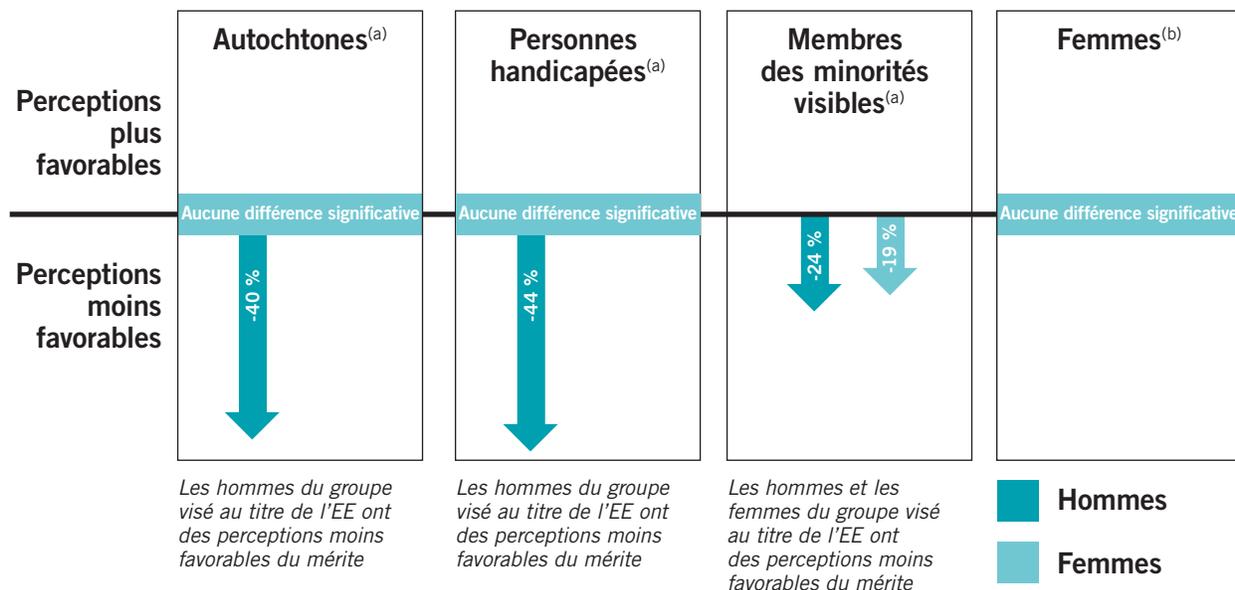
Réponse	Autochtones		Membres des minorités visibles		Personnes handicapées		Hommes*	Femmes*
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Pas du tout	113	152	579	480	244	167	2 253	1 802
	23,8 %	15,3 %	25,6 %	17,8 %	25,5 %	19,7 %	16,6 %	11,3 %
Très peu	58	182	413	504	225	167	2 162	2 272
	12,2 %	18,3 %	18,3 %	18,8 %	23,6 %	19,8 %	16,0 %	14,3 %
Dans une certaine mesure	91	267	548	791	204	244	3 478	4 560
	19,2 %	26,8 %	24,3 %	29,5 %	21,3 %	28,9 %	25,7 %	28,7 %
Dans une grande mesure	213	394	718	912	284	267	5 648	7 280
	44,9 %	39,6 %	31,8 %	34,0 %	29,6 %	31,6 %	41,7 %	45,6 %
Total	475	995	2 258	2 687	957	845	13 541	15 914
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Sondage sur la dotation — Candidats ayant participé à une activité de dotation entre le 1^{er} juillet 2010 et le 30 juin 2011

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

Figure 3 : Différences quant aux perceptions du mérite dans les activités de dotation 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 : Sondage sur la dotation (cycle 4, 2011, volet Candidat)

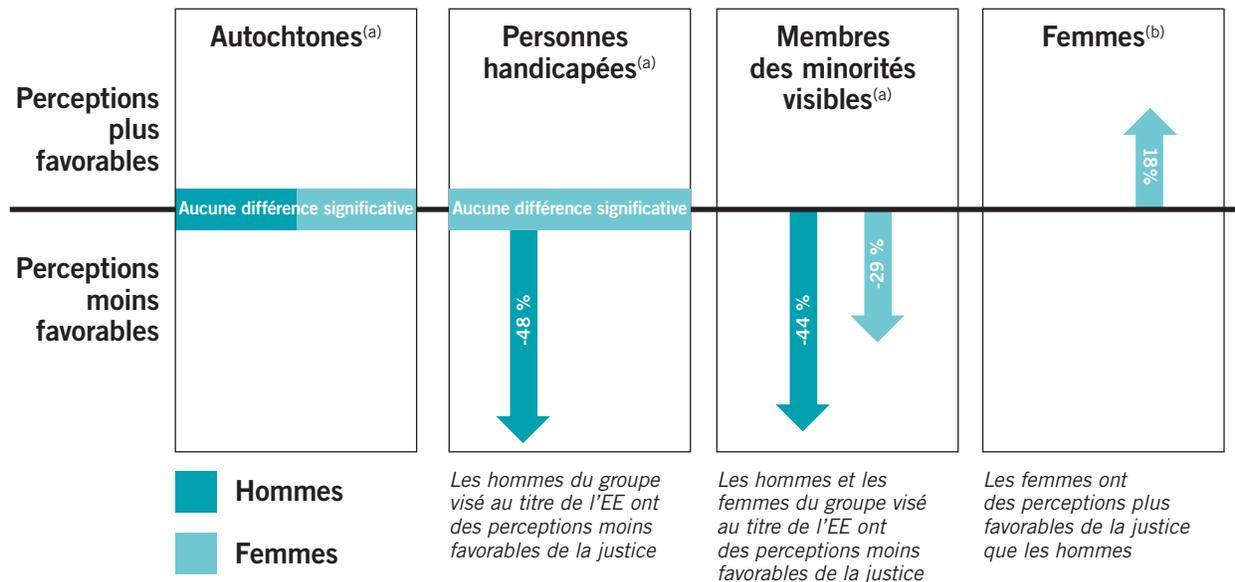
^(a) Les femmes faisant partie d'un groupe visé au titre de l'EE sont comparées aux femmes n'appartenant pas à un autre groupe visé au titre de l'EE et les hommes faisant partie d'un groupe visé au titre de l'EE sont comparés aux hommes n'appartenant pas à un groupe visé au titre de l'EE.

^(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.

Figure 4 : Différences quant aux perceptions de la justice dans les activités de dotation 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 : Sondage sur la dotation (cycle 4, 2011, volet Candidat)

^(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.

