



Commission de la fonction publique
du Canada

Public Service Commission
of Canada

Déclin des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement

Étude de la Commission de la
fonction publique du Canada

Octobre 2009



Canada

Commission de la fonction publique du Canada
300, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0M7

Renseignements : 613-992-9562
Télécopieur : 613-992-9352

Le présent rapport peut également être consulté sur notre site Web
à l'adresse suivante : **www.psc-cfp.gc.ca**.

N° de catalogue : SC3-147/2009F-PDF
ISBN 978-1-100-92464-9

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
la Commission de la fonction publique du Canada, 2009

Déclin des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement

Étude de la Commission de la
fonction publique du Canada

Octobre 2009



Table des matières

Résumé	3
But	4
Introduction	4
Partie I : Étude sur le déclin réalisée à partir du sondage effectué auprès des postulants	7
1. Méthode	7
2. Résultats du sondage : Répartition selon l'âge, les études universitaires et les compétences linguistiques des répondants	8
3. Résultats du sondage : Nombre d'annonces (demandes d'emploi) par répondant	12
4. Résultats du sondage : Retrait volontaire du processus de recrutement	12
5. Résultats du sondage : Déclin des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi comparativement au groupe de référence aux différentes étapes du recrutement, à partir de la présentation des candidatures jusqu'à l'acceptation d'un poste	13
6. Conclusions de l'étude réalisée à partir du sondage mené auprès des postulants	16
Partie II : Étude statistique du déclin à partir des nominations effectuées dans les différents ministères et organismes	17
1. Méthode	17
2. Résultats de l'étude statistique	18
3. Conclusions de l'étude statistique	19
Partie III : Conclusions générales et conséquences sur les travaux de recherche futurs	20

Résumé

Le projet de recherche visait à déterminer, en vertu de l'actuelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), si la candidature des postulants ayant volontairement fourni des renseignements concernant leur appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi (EE) était rejetée (déclin) selon un taux plus élevé que celui des postulants du groupe de référence. Le cas échéant, il s'agissait de déterminer à quelles étapes du processus de recrutement cela se produisait.

Ce projet a consisté en la réalisation de deux études connexes : un sondage mené auprès des postulants et une étude sur les nominations effectuées dans les ministères et organismes afin de déterminer le déclin du taux de nominations des postulants appartenant à des groupes d'EE au sein des processus de recrutement externe annoncés. En utilisant le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), on a comparé les taux de représentation de trois groupes d'EE, soit les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones, avec ceux d'un groupe de référence formé d'hommes et de femmes n'appartenant à aucun de ces trois groupes. Cela s'est fait à différentes étapes du processus, à partir de la présentation de la candidature jusqu'à la nomination ou jusqu'au retrait volontaire (abandon) du processus.

Les résultats des deux études ont révélé un déclin de la représentation du groupe des minorités visibles allant de trois à quatre points de pourcentage, à partir de la première étape (présentation des candidatures) jusqu'à la dernière étape (nominations) du processus. Aucun déclin n'a été remarqué dans la représentation des personnes handicapées et des Autochtones.

D'après les résultats du sondage, les minorités visibles ont accusé un déclin surtout à deux étapes du recrutement, soit après l'examen des candidatures par les organisations et après les tests. Ce déclin n'était pas attribuable aux abandons ou retraits volontaires des postulants.

Les études antérieures reposaient sur des méthodes différentes. En ce qui concerne la présente étude, la Commission de la fonction publique (CFP) a estimé que, dans le cas des minorités visibles, le déclin en points de pourcentage était d'environ 15 %, lorsqu'on se basait sur les *candidatures*, mais de 4 %, lorsqu'on se basait uniquement sur les *postulants*. Cette différence est attribuable au fait que les membres des minorités visibles postulent à un nombre plus élevé d'annonces que le chercheur d'emploi moyen. De plus, l'étude a permis de constater que les résultats de l'autodéclaration en ce qui concerne l'appartenance à un groupe d'EE, obtenus au moyen du sondage, et les données relatives aux postulants étaient comparables. Ces résultats confirmaient par conséquent la fiabilité et la cohérence des données sur l'EE dans le SRFP.

En général, nous concluons que le groupe des minorités visibles est le seul à présenter un déclin. Cela indique l'importance de s'assurer qu'il y ait une évaluation impartiale lors du processus de nomination. La CFP prévoit examiner de plus près les taux de nominations des groupes d'EE selon les ministères et organismes et selon les groupes professionnels, tant dans les processus internes que dans les processus externes. Cela permettra de déceler tout obstacle et d'élaborer des stratégies visant à améliorer la représentation des groupes d'EE dans la fonction publique, à tous les niveaux.

But

Le projet de recherche visait à déterminer, en vertu de l'actuelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), si la candidature des postulants ayant volontairement fourni des renseignements concernant leur appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi (EE) était rejetée (déclin) selon un taux plus élevé que celui des postulants du groupe de référence. Le cas échéant, il s'agissait de déterminer à quelles étapes du processus de recrutement cela se produisait.

Introduction

Plusieurs études menées par la Commission de la fonction publique (CFP) depuis 1999 ont montré que les taux de nominations chez certains groupes d'EE¹, au cours du processus de recrutement fédéral, étaient plus faibles que ceux des personnes ne faisant pas partie de ces groupes lorsqu'on les comparait à leur taux respectif de représentation à l'étape de la présentation des candidatures. Ce phénomène est désigné comme étant le « déclin ». Le déclin était habituellement mesuré entre deux points du processus de recrutement, soit entre l'étape de l'examen des candidatures et l'étape de la nomination. Ces études reposaient sur des renseignements provenant de dossiers des ministères et organismes, souvent incomplets, et l'unité d'analyse était les candidatures plutôt que les postulants eux-mêmes.

Ces restrictions empêchaient une généralisation des résultats et avaient pour effet de gonfler les statistiques relatives au déclin. À titre d'exemple, si une personne présentait sa candidature dans cinq processus de nomination et acceptait une offre d'emploi, le déclin du taux de nominations, en fonction des candidatures présentées, aurait été de quatre sur cinq. Si l'on prenait plutôt le postulant comme mesure, la personne en question ne serait pas prise en compte dans les statistiques relatives au déclin. En outre, dans la mesure où les membres des groupes d'EE soumettaient leur candidature plus souvent que ne le faisaient les autres postulants, le fait de baser les calculs sur les candidatures présentées aurait pour effet de gonfler artificiellement l'écart observé en matière de déclin entre les groupes d'EE et le reste des postulants. Ce dernier point est important parce qu'il a été démontré dans le passé que les membres des minorités visibles ont tendance à postuler à un plus grand nombre d'emplois que les autres candidats.

Les dernières avancées technologiques et la nécessité de présenter sa candidature en ligne au moyen du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) ont contribué à améliorer considérablement la qualité des renseignements dont on dispose sur les postulants. Il est maintenant possible d'utiliser les postulants comme unité d'analyse (par opposition aux candidatures présentées) dans les études sur le déclin au cours du processus de recrutement.

¹ Les quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes.

Certains défis se posent toujours cependant. Pour réaliser une étude sur le déclin du taux de nominations en fonction du postulant, à partir de l'étape de la présentation de la candidature jusqu'à l'étape ultime de la nomination, il faut que les personnes soient identifiées du début à la fin du processus. Il n'existe toutefois aucun identificateur commun entre le système de demandes d'emploi du SRFP et les renseignements sur les nominations dans les ministères et organismes qui proviennent des dossiers de paie du gouvernement.

Le projet consistait en la réalisation de deux études connexes, effectuées entre janvier 2007 et avril 2008, visant à déterminer le déclin du taux de nominations, dans les processus de recrutement externe annoncés, des postulants appartenant aux trois groupes d'EE suivants : les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. La signification du terme déclin a été élargie de façon à inclure les changements dans les taux de représentation ou d'élimination, non seulement entre les étapes de la présentation des candidatures et de la nomination, mais aussi entre les différentes étapes clés du processus de recrutement. Cela permet d'effectuer une forme de suivi. Le fait de se servir du SRFP permet de comparer les taux de représentation des trois groupes d'EE avec celui du groupe de référence à différentes étapes du processus du recrutement général, depuis la présentation de la candidature jusqu'à la nomination, ou au retrait du processus. Le processus de « recrutement général » signifie le processus par lequel les emplois du gouvernement fédéral sont annoncés au grand public au moyen du SRFP. Il n'inclut pas les programmes spéciaux tels que ceux relatifs au recrutement postsecondaire ou à l'embauche d'étudiants.

La présente recherche comprend deux études :

1. Étude réalisée à partir du sondage : Un sondage rétrospectif a été effectué auprès des postulants ayant pris part au processus de recrutement général au moyen du SRFP, entre avril 2007 et mars 2008. On posait des questions aux répondants sur les demandes d'emploi qu'ils avaient présentées au gouvernement fédéral depuis 2006. Le sondage a permis de saisir l'information au sujet de chaque étape du processus de recrutement, de la présentation de la candidature à la nomination, ou à l'élimination de la candidature. Les taux de représentation des groupes d'EE étaient comparés en fonction des réponses reçues lors du sondage. De même, les renseignements d'autodéclaration ont été fournis lors du même sondage.

2. Étude des nominations, dans les ministères et organismes, liées aux données obtenues au moyen du SRFP : Cette méthode fait appel à deux étapes précises du processus de recrutement, soit celle de la présentation de la candidature et celle de la nomination. Les données obtenues à partir de la candidature présentées au moyen du SRFP, à la suite d'annonces dont les dates limites se situaient entre janvier et décembre 2007, ont été comparées aux données des ministères et organismes sur les nominations faites entre janvier 2007 et avril 2008. L'identification des postulants a été rendue possible par une combinaison des noms, des codes d'identification de dossier personnel, le cas échéant, et d'autres données biographiques ou démographiques pertinentes. Les taux de représentation

des postulants appartenant à des groupes d'EE à l'étape de la présentation de candidature (données du SRFP) et à l'étape de la nomination (renseignements provenant des dossiers de paie de l'organisation) ont été comparés. Contrairement à la méthode habituellement utilisée par la CFP pour établir des données statistiques relatives à l'EE, les responsables de la présente étude ont eu recours à ce qui suit :

- données actuelles relatives à l'EE volontairement fournies au moment même de la présentation de la candidature plutôt qu'un an ou plus après la nomination;
- postulants utilisés comme unité de mesure plutôt que la méthode habituelle qui consiste à utiliser le nombre total de candidatures présentées;
- seulement les postes annoncés sur le site Web du SRFP, pour une durée déterminée ou pour une période indéterminée, en excluant les annonces relatives aux postes occasionnels ou visant à créer un répertoire et les programmes spéciaux tels que ceux liés au recrutement postsecondaire ou aux occasions de formation à l'intention des étudiants.

Partie I : Étude sur le déclin réalisée à partir du sondage effectué auprès des postulants

1. Méthode

Un sondage a été affiché sur le site Web du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et rendu accessible aux postulants dans le cadre du recrutement général, du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008. Le recrutement général ne s'adresse pas aux postulants du recrutement postsecondaire, de programmes pour étudiants ou à ceux qui souhaitent faire partie de répertoires généraux.

On demandait aux répondants de fournir des renseignements sur leurs expériences passées relativement au processus de recrutement général. Les questions du sondage portaient notamment sur la nature des postes visés et le nombre d'emplois qu'ils avaient postulés, les étapes atteintes dans le processus et les résultats obtenus à ce jour. Lorsque les postulants ne s'étaient pas rendus à l'étape de la nomination, on leur demandait si c'était en raison d'un rejet de leur candidature (c'est-à-dire qu'ils avaient été éliminés au cours des étapes de la présentation ou de l'évaluation de leur candidature) ou en raison d'un abandon volontaire de leur part (par exemple, parce qu'ils avaient accepté un autre emploi).

On leur demandait aussi des renseignements sur le niveau de scolarité, les antécédents en matière de langues, les compétences linguistiques, le groupe d'âge, l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi (EE) et le consentement à déménager. Les réponses ont été recueillies et analysées à deux moments différents, soit :

1. À partir des candidatures présentées entre janvier 2006 et la période de quatre mois ayant précédé la tenue du sondage. Les renseignements obtenus durant cette période devaient normalement inclure une grande proportion de processus de recrutement terminés. Il s'agit de la principale source de données utilisée pour réaliser la présente étude.
2. À partir des candidatures présentées au cours de la période de quatre mois ayant précédé la tenue du sondage. Les renseignements obtenus au cours de cette période étaient plus récents, mais ils se rapportaient à une grande proportion de processus non terminés. On a demandé aux répondants de ce groupe s'ils étaient disposés à répondre au sondage une autre fois dans quatre mois, mais le nombre de répondants ayant accepté était trop peu élevé pour mener d'autres analyses. Cette source de renseignements a cependant servi à confirmer les données principales (de la première période).

Les résultats du sondage ont été regroupés selon les trois groupes d'EE suivants : les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. Lorsqu'il a été déterminé que les femmes n'appartenant pas aux trois groupes ci-dessus n'étaient ni visées par le déclin ni ne présentaient un taux d'abandons lorsqu'on les comparait à ces trois groupes, on les a intégrées au groupe de référence. Le groupe de référence était donc formé d'hommes et de femmes n'appartenant pas aux trois groupes susmentionnés.

Les analyses suivantes ont été réalisées :

- statistique descriptive à partir de renseignements biographiques;
- taux de représentation des quatre groupes (groupe de référence, minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones) à différentes étapes du processus de recrutement général;
- ampleur du déclin de chaque groupe aux différentes étapes du processus.

2. Résultats du sondage : Répartition selon l'âge, les études universitaires et les compétences linguistiques des répondants

Le sondage a été mis en ligne pendant une période de 12 mois et 42 110 postulants sur environ 200 000, soit 21 %, y ont répondu.

Représentation des répondants au sondage selon les groupes concernés

Le tableau 1 ci-dessous illustre la répartition des répondants selon les groupes concernés. Deux cent trente et un (231) répondants appartenaient à plus d'un groupe d'EE. Lorsqu'on les compare à celles du SRFP sur l'EE, les données présentées au tableau 1 révèlent que l'échantillon ayant servi au sondage lors de la période 1 est suffisamment représentatif des personnes ayant postulé pendant cette période.

Tableau 1 : Répartition des postulants par groupe visé par l'équité en matière d'emplois

	Échantillon/ Postulants	Groupe de référence**	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Période 1 : Répondants au sondage – de janvier 2006 jusqu'à la période de quatre mois précédant le sondage*	30 165	21 567 71,5 %	6 710 22,2 %	1 079 3,6 %	1 040 3,4 %
Personnes ayant postulé au moyen du SRFP lors du recrutement général de 2007	225 258	162 895 72,3 %	48 402 21,5 %	7 157 3,2 %	8 581 3,8 %

* Certains répondants ont dit appartenir à plus d'un groupe d'EE.

** Le groupe de référence est composé d'hommes et de femmes n'appartenant à aucun des trois groupes d'EE.

Groupes professionnels et ministères choisis

Les personnes visées par l'équité en matière d'emploi ont surtout postulé des emplois dans les trois groupes professionnels suivants : Commis aux écritures et aux règlements, Administration des programmes et Services administratifs. Il s'agit des groupes professionnels qui font le plus souvent l'objet d'une annonce d'emploi sur le site du SRFP.

Les répondants ont surtout présenté leur candidature aux quatre ministères suivants : Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Santé Canada, Défense nationale, et Transports Canada. Anciens Combattants Canada constituait le quatrième choix des personnes handicapées, alors que Citoyenneté et Immigration Canada constituait le quatrième choix des Autochtones. Ces ministères représentent à eux seuls près du tiers des candidatures présentées par les répondants au sondage.

Province d'attache

Les principales provinces d'attache indiquées par l'ensemble des répondants étaient le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. Les trois principales provinces indiquées par les Autochtones étaient l'Ontario, le Québec et le Manitoba.

Répartition de l'âge

Le tableau 2 illustre la répartition de l'âge des quatre groupes visés par l'étude. À l'exception des personnes handicapées, plus de la moitié des postulants dans chaque groupe avaient entre 21 ans et 35 ans. C'est d'ailleurs dans ce groupe d'âge que le gouvernement fédéral et les autres organisations tentent de recruter pour pallier le vieillissement de leurs effectifs.

Tableau 2 : Répartition de l'âge selon les groupes

Groupe d'âge	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Moins de 21 ans	0,8 %	0,8 %	0,2 %	1,1 %
De 21 à 35 ans	57,4 %	53,6 %	36,9 %	50,7 %
De 36 à 45 ans	25,5 %	31,3 %	31,9 %	30,7 %
De 46 à 55 ans	14,3 %	12,4 %	25,3 %	15,5 %
Plus de 55 ans	1,9 %	1,9 %	5,6 %	2,0 %

Diplôme universitaire

Comme l'indique le tableau 3, le pourcentage de postulants appartenant à des minorités visibles qui ont un diplôme universitaire était plus élevé que celui des autres groupes ciblés par l'étude. Les données du SRFP donnent des résultats similaires pour l'année civile 2007.

Tableau 3 : Pourcentage des postulants par groupe ayant un diplôme universitaire

Échantillon	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Répondants au sondage	50,3 %	72,6 %	48,5 %	39,7 %
SRFP*	48,8 %	69,9 %	51,5 %	38,4 %

* Données du SRFP pour l'année civile 2007.

Mobilité des répondants

Étant donné que le fait d'être disposé à déménager constitue un élément important dans une recherche d'emploi, on a demandé aux répondants s'ils étaient disposés à déménager. Les postulants membres des minorités visibles étaient ceux qui étaient le plus disposés à déménager pour obtenir un travail, ainsi que l'illustre le tableau 4.

Tableau 4 : Disposition à déménager des groupes sondés

Question : Êtes-vous prêt à déménager?				
Réponse	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Oui	32,8 %	53,1 %	36,2 %	34,4 %
Non	21,0 %	9,9 %	18,5 %	18,7 %

* Le reste des répondants a répondu : « tout dépend ».

Caractéristiques linguistiques des répondants

Première langue officielle choisie par les répondants postulant un emploi

Les postulants pouvaient répondre au sondage en choisissant la langue officielle qu'ils utilisaient généralement pour postuler un emploi : *la langue officielle est le français, l'anglais ou les deux*. Le SRFP n'offre pas aux participants le choix des deux langues officielles à la fois, et une comparaison exacte avec les données du SRFP n'a donc pu être possible. Se reporter au tableau 5. Les minorités visibles avaient des réponses similaires à celles du groupe de référence, mais le nombre de personnes handicapées et d'Autochtones ayant indiqué le français comme première langue officielle était plus restreint.

Tableau 5 : Première langue officielle indiquée par les répondants

Compétence	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Français	24,8 %	22,8 %	13,1 %	11,3 %
Anglais	68,1 %	70,6 %	82,3 %	83,6 %
Les deux	7,8 %	6,6 %	4,5 %	5,3 %

Langue parlée à la maison et facilité d'expression

On a demandé aux répondants si la langue maternelle (principale langue parlée dans l'enfance à la maison) était l'anglais, le français, les deux, ou une autre langue. Se reporter au tableau 6. Il est à noter que 40,9 % des membres de minorités visibles ont répondu que cette langue était autre que l'anglais ou le français.

Tableau 6 : Données relatives aux langues maternelles des groupes à l'étude

Compétence	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Français	27,4 %	16,2 %	13,9 %	12,8 %
Anglais	54,7 %	39,2 %	69,2 %	74,0 %
Les deux	5,9 %	3,7 %	6,5 %	6,6 %
Autre langue	12,0 %	40,9 %	10,4 %	6,6 %

Facilité d'expression dans les deux langues officielles

Les tableaux 7 et 8 illustrent la facilité d'expression dans les deux langues officielles d'après ce qu'ont déclaré les participants. Ces données doivent être interprétées avec prudence puisqu'il s'agit de renseignements n'ayant pas été vérifiés au moyen de normes ou de tests linguistiques.

La plupart des répondants disent avoir de la facilité à s'exprimer en anglais. Moins de la moitié des répondants déclarent avoir une bonne connaissance du français. Ce sont les personnes handicapées et les Autochtones qui connaissent le moins le français. On pourrait conclure, en usant néanmoins de prudence, que ces deux groupes auraient plus de difficulté que les autres à obtenir un poste à nomination bilingue impérative. Les minorités visibles ont déclaré avoir plus de difficulté en ce qui concerne l'expression écrite en anglais, mais on ne peut interpréter ce résultat de façon probante sans données additionnelles.

Tableau 7 : Répartition des répondants ayant une bonne facilité d'expression en français

Compétence	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Orale	39,8 %	36,1 %	23,0 %	22,1 %
Lecture	42,8 %	39,9 %	26,6 %	23,3 %
Expression écrite	33,6 %	18,6 %	18,6 %	17,5 %

Tableau 8 : Répartition des répondants ayant une grande facilité d'expression en anglais

Compétence	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Orale	81,9 %	75,3 %	89,1 %	92,4 %
Lecture	88,2 %	82,7 %	91,5 %	93,4 %
Expression écrite	80,9 %	75,0 %	88,4 %	91,0 %

Obstacles linguistiques qui peuvent se poser dans les demandes d'emploi

On a demandé aux répondants si les exigences linguistiques représentaient pour eux un obstacle dans le processus de recrutement. Les réponses de tous les groupes étaient comparables, à l'exception de 37,9 % des personnes handicapées qui ont affirmé que les exigences linguistiques représentaient « souvent ou toujours » un obstacle pour elles lorsqu'elles font une demande d'emploi.

Tableau 9 : Exigences linguistiques comme obstacle possible

Question : Est-ce que les exigences linguistiques ont déjà posé un obstacle lorsque vous avez présenté votre candidature à un poste bilingue?	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Souvent ou toujours	23,5 %	26,5 %	37,9 %	26,1 %

3. Résultats du sondage : Nombre d'annonces (demandes d'emploi) par répondant

Le tableau 10 représente le nombre et le pourcentage de répondants à l'intérieur des groupes à l'étude et, pour chaque groupe, le nombre d'emplois annoncés pour lesquels les membres du groupe avaient présenté leur candidature lors de la période couverte par le sondage. Il est à noter que les membres des minorités visibles et les personnes handicapées ont présenté leur candidature à plus d'emplois que les personnes du groupe de référence, dans une proportion de 74 % et 64 % respectivement. Cette tendance avait déjà été observée dans des études antérieures sur les minorités visibles et les personnes handicapées.

Tableau 10 : Répartition des répondants selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi et le nombre moyen d'annonces (demandes d'emploi) par postulant de chaque groupe

Selon le sondage	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Nombre et % des répondants	21 567 71,5 %	6 710 22,2 %	1 079 3,6 %	1 040 3,4 %
Nombre moyen d'annonces par postulant	8,1	14,1	13,3	7,9

4. Résultats du sondage : Retrait volontaire du processus de recrutement

Les étapes de base du processus de recrutement général sont les suivantes :

- a) présentation de la demande d'emploi;
- b) candidature retenue par le ministère ou l'organisme pour traitement ultérieur;
- c) examen;
- d) entrevue;
- e) offre d'emploi;
- f) nomination.

À chaque étape, les candidats peuvent être éliminés (déclin) ou ils peuvent décider de se retirer (abandon) du processus.

Avant de procéder à l'analyse du déclin du taux de nominations, des analyses concernant les abandons ont été effectuées. On a observé que, malgré un certain nombre d'abandons à chaque étape (par exemple, lorsque les postulants sont convoqués à un examen ou à une entrevue et lorsqu'on leur offre un emploi), les taux d'abandon du groupe de référence et des trois groupes d'EE sont comparables dans l'ensemble. Les raisons invoquées le plus souvent pour justifier l'abandon sont les suivantes :

- À l'étape de l'examen, les principales raisons pour lesquelles les candidats s'abstenaient de passer l'examen étaient le conflit d'horaires (impossibilité de s'absenter du travail, ou trop occupé, etc.), l'endroit (lieu d'examen étant trop éloigné, etc.), ou qu'ils n'étaient plus intéressés par le poste;
- À l'étape de l'entrevue, les principaux motifs de refus de se présenter à l'entrevue étaient que le candidat n'était plus intéressé par le poste, qu'il avait trouvé un autre emploi, et le lieu de l'entrevue ou de l'emploi;
- À la suite d'une offre d'emploi, les principales raisons de refus du poste étaient la rémunération, la durée de l'emploi offert, que le candidat n'était plus intéressé par le poste ou qu'il avait trouvé un autre emploi.

5. Résultats du sondage : Déclin des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi comparativement au groupe de référence aux différentes étapes du recrutement, à partir de la présentation des candidatures jusqu'à l'acceptation d'un poste

Le principal objectif de ce projet était de déterminer si les membres des groupes d'EE, lorsqu'ils postulent dans le cadre du recrutement général, étaient éliminés du processus dans une plus grande proportion que les membres du groupe de référence composé de tous les autres postulants, et, si tel était le cas, à quelles étapes du processus. Les résultats sont présentés dans le tableau suivant. Le déclin à chaque étape était déterminé en soustrayant le taux de représentation de l'étape précédente de celui de l'étape en question.

Comme le montre le tableau 11, parmi les minorités visibles, on a observé un déclin de 3,1 %, depuis la présentation des candidatures jusqu'à l'acceptation d'un poste. Une partie de ce déclin s'est produite lorsque l'organisation a décidé (étape 2) quels postulants retenir pour la suite du processus. Une autre partie du déclin s'est produite entre l'étape de l'examen (étape 3) et celle de l'entrevue (étape 4).

Les résultats figurant au tableau 12 confirment l'ampleur du déclin observé chez les minorités visibles et le fait qu'il se produit avant tout à l'étape 2 et entre les étapes 3 et 4 du processus. Ces résultats se rapportent aux annonces parues au cours de la période de quatre mois précédant le sondage et sont, par conséquent, moins complets que ceux du tableau 11.

Aucun déclin n'a été observé chez les autres groupes. Le fait de s'assurer qu'il n'y ait aucun parti pris dans le processus de recrutement peut contribuer à réduire le déclin observé chez les minorités visibles. Les ministères et organismes devraient examiner attentivement les candidatures présentées au départ, en portant attention aux exigences du poste. On éviterait ainsi d'éliminer un postulant pour des motifs inappropriés. Les examens et les outils d'évaluation utilisés au cours du processus doivent permettre d'évaluer clairement les qualifications de façon valide et fiable.

Tableau 11 : Déclin à chaque étape du processus de recrutement général, de la présentation des candidatures à l'offre d'emploi

Résultats relatifs aux annonces affichées en 2006 et en 2007, et jusqu'à la période de quatre mois ayant précédé la tenue du sondage				
Étapes du processus de recrutement	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
1. Postulants actifs (30 165)	71,5 %	22,2 %	3,6 %	3,4 %
2. Candidats présélectionnés par les ministères (11 433)	72,3 %	21,1 %	3,8 %	3,5 %
3. Examen (9 854)	71,9 %	21,9 %	3,8 %	3,4 %
4. Entrevue (5 148)	73,7 %	19,0 %	4,0 %	4,0 %
5. Emplois offerts (2 544)	74,2 %	18,4 %	4,2 %	3,9 %
6. Offres d'emplois acceptées (2 020)	73,5 %	19,1 %	4,2 %	4,1 %
Déclin par étape				
Après la première présélection (Étape 2 moins 1)	+0,8 %	-1,1 %	+0,2 %	+0,1 %
Après une autre présélection (Étape 3 moins 2)	-0,4 %	+0,8 %	0,0 %	-0,1 %
Après les examens (Étape 4 moins 3)	+1,8 %	-2,9 %	+0,2 %	+0,6 %
Après l'entrevue (Étape 5 moins 4)	+0,5 %	-0,6 %	+0,2 %	-0,1 %
À partir de l'offre d'emploi jusqu'à la nomination (Étape 6 moins 5)	-0,7 %	+0,7 %	0,0 %	+0,2 %
Déclin global, de l'étape de la présentation des candidatures à celle de la nomination (Étape 6 moins 1)	+2,0 %	-3,1 %	+0,6 %	+0,7 %

Tableau 12 : Déclin à chaque étape du processus de recrutement général, de la présentation de candidature jusqu'à l'offre d'emploi, en fonction de l'activité de recherche d'emploi récente (emplois annoncés au cours de la période de quatre mois ayant précédé immédiatement la tenue du sondage)

Réponses relatives aux candidatures présentées pendant la période de quatre mois ayant précédé immédiatement la tenue du sondage				
Étape du processus de recrutement	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
1. Postulants actifs (23 778)	67,5 %	25,6 %	4,2 %	3,7 %
2. Candidats présélectionnés par les ministères (6 792)	68,5 %	24,4 %	4,3 %	3,9 %
3. Examen (6 305)	68,4 %	24,6 %	4,3 %	3,6 %
4. Entrevue (2 707)	69,2 %	22,5 %	4,8 %	4,5 %
5. Offres d'emploi (616)	Ces données ne sont pas indiquées puisqu'il se peut que plusieurs postes annoncés, pour lesquels les postulants ont présenté leur candidature au cours « des quatre derniers mois », ne soient pas encore rendus à l'étape de la nomination.			
Déclin par étape				
Après la première présélection (Étape 2 moins 1)	+1,0 %	-1,2 %	-0,1 %	+0,2 %
Après une autre présélection (Étape 3 moins 2)	-0,1 %	+0,2 %	0,0 %	-0,3 %
Après les examens (Étape 4 moins 3)	+0,8 %	-2,1 %	+0,5 %	+0,9 %

Compte tenu que, dans le cadre du sondage, on a demandé aux répondants de se souvenir de leurs activités de recherche d'emploi sur une longue période de temps, les données indiquées ici servent surtout de point de vérification en regard de renseignements plus récents. Bien que toutes les nominations relatives aux postes annoncés pendant la période de quatre mois n'aient pas encore eu lieu et que leur répartition soit probablement uniforme, l'information plus récente va dans le sens des tendances observées à plus long terme dans cette étude réalisée à partir du sondage.

6. Conclusions de l'étude réalisée à partir du sondage mené auprès des postulants

Au moyen d'un sondage en ligne, les postulants ont été invités à fournir des renseignements portant sur leur expérience par rapport au processus de recrutement général. Leurs réponses ont fait l'objet d'une analyse. On a calculé le déclin et on a distingué ce dernier du retrait volontaire (abandon).

Dans l'ensemble, les résultats de cette étude ont révélé un déclin de la représentation du groupe des minorités visibles, à partir de l'étape de la présélection des candidats jusqu'à l'étape de l'offre d'emploi. Cela n'était pas le cas des autres groupes à l'étude. Bien que le déclin observé soit faible, cette tendance s'est poursuivie, depuis l'étape de la présentation de la candidature jusqu'à l'étape de l'offre d'emploi. Par ailleurs, on note une augmentation des taux de représentation des autres groupes au cours de ces étapes, même si les membres de ces groupes n'étaient pas des chercheurs d'emploi aussi actifs.

Un examen approfondi des réponses au sondage n'a pas permis de confirmer la différence en matière de retrait volontaire (abandon) chez les membres des minorités visibles. En fait, lorsqu'un emploi leur était offert, les membres avaient tendance à l'accepter plus souvent que les candidats des autres groupes. Même si les taux d'abandon ne sont pas pris en compte dans le calcul du déclin, on a analysé les raisons de ces abandons dans les différents groupes afin d'obtenir davantage d'informations de nature qualitative. Les principales raisons invoquées pour ne pas passer l'examen étaient les mêmes d'un groupe à l'autre, soit des conflits d'horaires et le lieu d'examen. Les raisons pour ne pas se présenter à l'entrevue étaient aussi les mêmes d'un groupe à l'autre : les postulants n'étaient plus intéressés ou avaient trouvé un autre emploi, et le lieu de travail ou des problèmes d'horaires. Vu que les membres des minorités visibles et les personnes handicapées avaient présenté leurs candidatures à un nombre beaucoup plus élevé d'emplois, on s'attendait à ce que les conflits d'horaires soient une raison invoquée plus souvent dans ce groupe que dans les autres groupes. Toutefois, les données du sondage n'ont pas permis de confirmer cela. Lorsqu'on abordait les questions liées à l'emplacement, que ce soit en ce qui concerne le lieu d'examen, de l'emploi ou de l'entrevue, ou encore le consentement des répondants à déménager, les membres des minorités visibles étaient ceux qui montraient le plus d'intérêt à cet égard.

Le niveau de scolarité étant régulièrement l'un des critères de mérite dans les exigences d'emploi, on s'attendait à ce que les membres des minorités visibles jouissent de meilleures perspectives d'emploi, du fait que, d'après nombre d'études, y compris la présente, les membres des minorités visibles étaient plus scolarisés. De plus, dans la mesure où le fait d'avoir un niveau de scolarité plus élevé augmente la capacité à répondre aux questions d'examen, ainsi que le niveau de connaissances et d'expérience liées à l'emploi, il est raisonnable de présumer que les membres de ce groupe disposent d'un avantage dans la recherche d'emploi. Néanmoins, les données du sondage n'ont pas permis de soutenir cette hypothèse.

PARTIE II : Étude statistique du déclin à partir des nominations effectuées dans les différents ministères et organismes

1. Méthode

Les données organisationnelles sur les nominations ont été compilées par la Commission de la fonction publique à partir des dossiers de paie. Puisque l'objectif de quiconque présente sa candidature à un poste annoncé au moyen du Système de ressource de la fonction publique (SRFP) est d'être nommé dans un ministère ou un organisme, l'étude visait à répondre à la question suivante : Lorsque l'on compare la proportion des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE) nommés à des postes au sein de ministères et des organismes (c'est-à-dire une offre d'emploi reçue et acceptée) à la proportion de postulants de ces groupes, observe-t-on un déclin du taux de nominations des membres des groupes d'EE par rapport au groupe de référence?

La présente étude permet d'analyser les emplois annoncés sur le site Web du SRFP dont la date de clôture se situait entre le 1^{er} janvier et le 9 décembre 2007, ce qui ne représente pas une année civile à proprement parler. Pendant cette période, 16 783 nominations à des postes d'une durée déterminée de trois mois ou plus et à des postes pour une période indéterminée ont été effectuées dans le cadre du processus de recrutement général, entre janvier 2007 et le 17 mars 2008. Il était entendu que les nominations liées aux annonces se terminant à la fin de 2007 auraient lieu en 2008. De ce nombre, 8 354 personnes nommées à des postes ont été retracées en établissant des liens entre les données sur les nominations des ministères et organismes (à partir des dossiers de paie) et les personnes ayant postulé au moyen du SRFP. Ces liens entre les données du SRFP et les données organisationnelles ont pu être établis grâce à une combinaison des éléments suivants : les codes d'identification de dossier personnel (s'ils sont disponibles), les dates de naissance partielles, le nom de famille, le prénom et, parfois, les algorithmes se rattachant aux identificateurs du processus de dotation.

Les dossiers de nomination des ministères et organismes ne comportaient pas de données sur l'EE. Par conséquent, on a utilisé les renseignements fournis volontairement par les postulants (autodéclaration), concernant leur appartenance à un groupe d'EE, dans le cadre du recrutement général effectué au moyen du SRFP. Pour s'assurer de la pertinence de ces renseignements, l'information sur l'EE volontairement fournie par les répondants a été comparée aux informations d'autodéclaration fournies lors de leur première candidature au moyen du SRFP. Les deux sources d'information (sondage et SRFP) ont donné les taux de concordance suivants quant aux rapports : 93,6 % pour les minorités visibles, 84,5 % pour les personnes handicapées, et 72,5 % pour les Autochtones. Le degré de concordance de deux des trois groupes est acceptable, mais ce n'est pas le cas en ce qui concerne les Autochtones².

² Le degré de concordance a été déterminé comme suit : si une personne fournissait volontairement les renseignements relatifs à l'EE dans le sondage, mais ne s'autodéclarait pas lors de la présentation de sa demande d'emploi au moyen du SRFP, le degré de concordance était de zéro. Si une personne donnait ces renseignements dans les deux cas, le degré de concordance était de 1. Ces résultats ont ensuite été additionnés et convertis en pourcentage pour chaque groupe visé par l'EE.

2. Résultats de l'étude statistique

Le tableau 13 montre les taux de représentation des membres des groupes d'EE et ceux du groupe de référence à deux étapes du processus de recrutement : la présentation de la candidature et l'acceptation de l'emploi. Un déclin a été observé uniquement chez le groupe des minorités visibles : le taux de représentation des membres de ce groupe ayant accepté une offre est passé de 21,5 % à 17,8 %, ce qui signifie un pourcentage de -3,7 %. Ce déclin correspond à ce qui a été observé dans l'étude réalisée à partir du sondage (partie I du présent rapport).

Tableau 13 : Représentation proportionnelle des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et du groupe de référence à l'étape de la présentation de candidature et à l'étape de l'acceptation d'un poste dans le cadre du processus de recrutement général en 2007 et en 2008

Représentation des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et ceux du groupe de référence à la première et à la dernière étape du processus de recrutement selon les données organisationnelles et les données du SRFP				
	Groupe de référence	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Postulants ayant présenté leur candidature au moyen du SRFP lors du recrutement général de 2007 (225 258)	162 895 72,3 %	48 402 21,5 %	7 157 3,2 %	8 581 3,8 %
Personnes nommées à des postes entre le 1 ^{er} janvier 2007 et le 17 mars 2008 dans le cadre du recrutement général	6 267 75 %	1 483 17,8 %	271 3,2 %	386 4,6 %
Changement en points de pourcentage de la représentation : déclin calculé par postulant	+2,7 %	-3,7 %	0 %	+0,8 %

3. Conclusions de l'étude statistique

La présente étude, réalisée à partir des renseignements contenus dans les dossiers des organisations, a donné essentiellement les mêmes conclusions que l'étude sur le déclin du taux de nominations, réalisée à partir des réponses des candidats au sondage. Le seul groupe qui a subi un déclin dans les étapes du processus de recrutement général est celui des minorités visibles. Dans la présente étude, le déclin était de 3,7 points de pourcentage, c'est-à-dire que l'on est passé de 21,5 % à l'étape de la présentation de candidature au moyen du SRFP à 17,8 % à l'étape de l'acceptation d'emploi. L'ampleur de ce déclin contraste avec l'augmentation de la représentation proportionnelle observée chez le groupe de référence.

Aux fins de l'établissement de rapports, le déclin de 3,7 points de pourcentage auquel conclut l'étude sur les nominations dans les organisations est celui utilisé, car il s'agit d'une mesure plus directe et plus objective que les statistiques établies à partir de souvenirs portant sur les expériences de recherche d'emploi.

Partie III : Conclusions générales et conséquences sur les travaux de recherche futurs

Deux méthodes différentes d'évaluation du déclin ont donné des résultats semblables quant au déclin chez les minorités visibles dans le processus de recrutement général. Les taux du déclin concordent dans les deux études. Le sondage reposait sur des estimations de l'activité de recherche d'emploi, déclarées par le répondant. L'étude a été réalisée à partir des nominations effectuées dans les ministères et organismes. Elle dépendait des liens établis entre la présentation de candidature au moyen du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et les renseignements en matière d'acceptation d'emplois figurant dans les dossiers de l'organisation.

La recherche effectuée a permis de trouver une source particulière de renseignements qui n'étaient pas disponibles auparavant. On a eu recours à un vaste échantillon à l'échelle de l'administration publique, à partir de l'étape de la présentation des candidatures jusqu'à l'étape de la nomination dans le cadre du processus de recrutement. Les résultats du sondage ont contribué à clarifier et à éliminer certaines hypothèses pouvant expliquer le déclin. Le déclin n'est pas attribuable à une différence dans les taux d'abandon. Dans l'ensemble, les trois groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE) et le groupe de référence présentaient des taux d'abandon semblables et des raisons similaires. Les obstacles de nature linguistique, soulevés par tous les groupes, étaient toutefois moindres pour les membres des minorités visibles.

Les renseignements d'autodéclaration fournis volontairement concernant l'appartenance à des groupes d'EE étaient à jour puisqu'ils provenaient de la même source que celle étudiée et que l'on avait établi une correspondance dans les différentes périodes à l'étude. Les renseignements relatifs à l'EE, fournis lors du sondage et de la présentation de candidature au moyen du SRFP, se sont avérés cohérents.

Un déclin a été observé chez les minorités visibles en particulier à deux étapes du processus de recrutement : lorsque les organisations décidaient, à l'examen des demandes d'emploi, quels candidats retenir pour la suite du processus, et lorsqu'elles déterminaient, après l'étape de l'examen, quels postulants interviewer. Pour assurer l'impartialité à ces étapes, les ministères et organismes devraient examiner soigneusement les demandes d'emploi présentées au départ en portant attention aux exigences de l'emploi afin de s'assurer qu'aucune candidature n'est éliminée indûment.

Comparaison avec l'étude précédente

L'étude commandée par la Commission de la fonction publique (CFP) en 2006, intitulée *Étude sur le déclin du taux de nominations chez les groupes visés par l'équité en matière d'emploi – Rapports de présélection automatiques et nominations de 2000 à 2005* mentionnait que les minorités visibles représentaient en moyenne 25,7 % des candidatures, mais seulement 10,5 % des nominations, soit un déclin de 15,2 points de pourcentage. L'étude en question utilisait les demandes d'emploi présentées comme unité de mesure plutôt que les *postulants*.

Bien que l'étude actuelle ait utilisé invariablement les postulants comme unité de mesure du déclin, on a remarqué que si l'on avait au contraire utilisé les candidatures, le déclin aurait été d'environ 15 points de pourcentage cette fois aussi, donc beaucoup plus élevé que le 3,7 points de pourcentage observé en utilisant les postulants. Cette différence est attribuable au fait que les minorités visibles postulent un nombre plus élevé d'emplois que le chercheur d'emploi moyen; ainsi, le fait d'utiliser les demandes d'emploi *présentées* plutôt que les *postulants* gonflerait le taux du déclin.

Conséquences sur les travaux de recherche futurs

La CFP prévoit examiner de plus près les taux de nominations des groupes d'EE selon les ministères et organismes et selon les groupes professionnels, tant dans les processus internes que dans les processus externes. Cela permettra de déceler tout obstacle et d'élaborer des stratégies visant à améliorer la représentation des groupes d'EE dans la fonction publique, à tous les niveaux.

Groupe d'étude

La présente étude a été réalisée par la Direction de l'équité et de la diversité, Direction générale des politiques et par la Division de la recherche et du développement, Centre de psychologie du personnel, Direction générale des services de dotation et d'évaluation, de la Commission de la fonction publique.

Direction de l'équité et de la diversité :

Paula Green, directrice générale
Jonas Ma, conseiller principal

Centre de psychologie du personnel :

Henry Edwards, directeur, Recherche et développement
Penny Faulkner, responsable principale des enquêtes

