



Aspects du recrutement des minorités visibles à la fonction publique fédérale

Analyse des résultats des sondages

Rolina van Gaalen

Unité analyse du marché du travail
Direction de la recherche
Commission de la fonction publique du Canada
<http://www.psc-cfp.gc.ca/research/>

Mars 2002

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES.....	1
1.0 INTRODUCTION.....	2
2.0 LES SONDAGES.....	4
3.0 RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES AUX SONDAGES ISSUS DES MINORITÉS VISIBLES.....	5
4.0 RÉSULTATS DES SONDAGES.....	6
4.1 PRIORITÉS POUR LE CHOIX D'UNE CARRIÈRE.....	6
<i>Graphique 1 : Priorités pour le choix d'une carrière chez les étudiants et étudiantes recrutés.....</i>	<i>6</i>
4.2 LA FPF RÉPOND-ELLE AUX ATTENTES PRIORITAIRES ?.....	7
<i>Graphique 2 : Perceptions des étudiants et étudiantes recrutés à l'égard de la capacité de la FPF de satisfaire leurs attentes prioritaires.....</i>	<i>8</i>
4.3 PERCEPTIONS GLOBALES À L'ÉGARD DE L'EMPLOI À LA FPF.....	9
<i>Graphique 3 : Perceptions des étudiants et étudiantes recrutés parmi les minorités visibles au sujet de la fonction publique fédérale.....</i>	<i>10</i>
<i>Graphique 4 : Rapport entre la satisfaction des nouveaux fonctionnaires et leur empressement à recommander une carrière à la FPF à d'autres.....</i>	<i>12</i>
4.4 INTENTIONS EN MATIÈRE DE CARRIÈRE.....	12
<i>Graphique 5 : Rapport entre la satisfaction envisagée des attentes professionnelles à la FPF et l'intérêt manifesté à l'égard d'une carrière à la FPF.....</i>	<i>13</i>
4.5 RENSEIGNEMENTS OFFERTS AUX RECRUES ÉVENTUELLES AU SUJET DES POSTES ANNONCÉS.....	13
4.6 EFFICACITÉ DES OUTILS DE RECRUTEMENT.....	14
5.0 CONCLUSION.....	16

1.0 Introduction

Depuis plusieurs années, la fonction publique fédérale a mis de l'avant des politiques destinées à rendre la composition de son effectif représentative de la population canadienne. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, adoptée en 1995, donne aux employeurs de la fonction publique fédérale le mandat de tendre vers l'égalité au sein de l'effectif et vers l'élimination des désavantages à l'emploi dont font l'objet les femmes, les membres des minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées.

Or, l'an dernier encore, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles à la fonction publique fédérale a observé que l'écart entre la représentation des minorités visibles dans la fonction publique et la disponibilité de ce groupe sur le marché du travail était en train de se creuser dans la plupart des ministères. Le Groupe de travail, présidé par Lewis Perinbam, a mis la fonction publique au défi de hisser le taux de représentation des minorités visibles à un fonctionnaire sur cinq, d'ici 2003. Même si les plus récentes statistiques indiquent que la fonction publique n'est pas en voie d'atteindre cette proportion dans les délais proposés, l'objectif consistant à réaliser la représentativité demeure fermement en place. Le succès à cet égard exigera un ciblage bien orchestré des initiatives de recrutement.

Pour sensibiliser efficacement la population des minorités visibles, il faut comprendre la façon dont les membres des minorités visibles peuvent réagir différemment des autres membres de la société aux diverses pratiques de recrutement. Les résultats du *Sondage d'opinion auprès des étudiants employés dans la fonction publique fédérale* et de l'*Enquête auprès des nouveaux employés nommés pour une période indéterminée à la fonction publique fédérale*¹ offrent certains renseignements utiles quant à l'opinion des membres des minorités visibles concernant :

- les priorités pour le choix d'une carrière;
- l'expérience d'emploi à la fonction publique;
- les intentions en matière de carrière;
- les méthodes de recherche d'emploi.

¹ Dorénavant, les sondages seront respectivement désignés comme le Sondage auprès des étudiants et étudiantes et le Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires.

Pour les analyses des résultats globaux des sondages, voir : Doug Booker, Kathy Malizia, Leah Ben-Porat, Deborah Yin et Andrea Chatterton, *Recruter la prochaine vague : Sondage d'opinion auprès des étudiants employés dans la fonction publique fédérale, été 2000*, CFP, 2001; Brian McDougall, Micheline Nehmé et Rolina van Gaalen, *Joindre les rangs de l'effectif de base : Rapport préliminaire de l'Enquête auprès des nouveaux employés nommés pour une période indéterminée à la fonction publique fédérale*, CFP, 2001. Voir aussi : Andrea Chatterton, *Rapport thématique sur le sondage auprès des nouveaux fonctionnaires : l'expérience de recrutement, la satisfaction au travail et les plans de carrière des membres des minorités visibles récemment embauchés*. On trouvera ces rapports et d'autres rapports connexes à l'adresse

http://www.psc-cfp.gc.ca/research/index_e.htm, ou en français à l'adresse http://www.psc-cfp.gc.ca/research/index_f.htm.

Voici globalement ce que nous apprenons :

- les conditions les plus susceptibles d'attirer des membres des minorités visibles vers un emploi à la fonction publique;
- la façon d'orienter les efforts pour améliorer l'image que se font les membres des minorités visibles de la fonction publique;
- les renseignements particuliers au sujet des emplois qui doivent être communiqués plus efficacement aux recrues éventuelles qui envisagent les possibilités d'emploi;
- les méthodes de publicité les plus efficaces pour joindre les membres des minorités visibles.

2.0 Les sondages

Les deux sondages ont été effectués sur l'Internet par la société de sondage Ipsos-Reid. Le Sondage auprès des étudiants et étudiantes a eu lieu à l'été 2000 et s'adressait à 3 487 étudiants et étudiantes employés surtout dans le cadre du Programme postsecondaire d'enseignement coopératif (Coop) ainsi que du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ). Ce sondage visait à évaluer les opinions des étudiants et étudiantes au sujet des programmes d'emploi d'étudiants, de l'emploi au sein de la fonction publique fédérale en général et de leurs aspirations de carrière.

Le Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires a été effectué à l'hiver 2001; y ont participé 990 fonctionnaires fédéraux embauchés à des postes de durée indéterminée entre le 1er juillet 1999 et le 30 juin 2000. Ce sondage visait à recueillir de l'information sur le processus de recrutement, la motivation des répondants et répondantes à joindre la fonction publique, leur évaluation de leur expérience d'emploi jusqu'à ce jour ainsi que leurs intentions au chapitre de la carrière.

3.0 Répondants et répondantes aux sondages issus des minorités visibles

La représentation des minorités visibles parmi les participants et participantes au Sondage auprès des étudiants et étudiantes s'établissait à 12 % (N=415). Les domaines d'études les plus courants parmi les répondants et répondantes à ce sondage qui se sont identifiés comme membres des minorités visibles sont les suivants : commerce, gestion ou administration des affaires (20 %); informatique ou sciences de l'information (17 %); sciences sociales (12 %); génie et sciences appliquées (11 %). Dans le domaine de l'informatique ou des sciences de l'information, la représentation des étudiants et étudiantes issus des minorités visibles était supérieure à celle des autres étudiants et étudiantes, dont 11 % se retrouvaient dans ce secteur. Une importante majorité de participants et participantes des minorités visibles, dans le Sondage auprès des étudiants et étudiantes, étaient inscrits à un programme de premier cycle dans une université (70 %) et 15 % , dans un programme de collège ou de cégep. Comparativement aux autres étudiants et étudiantes, les étudiants et étudiantes des minorités visibles étaient plus susceptibles d'être inscrits au niveau universitaire.

Les membres des minorités visibles constituaient 19 % (N=189) des participants et participantes au Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires. La moitié occupaient un poste de durée déterminée au moment où ils ont accepté une nomination pour une durée indéterminée (50 %) et environ deux sur cinq n'avaient pas d'expérience de travail antérieure à la fonction publique (40 %). Ces chiffres sont très semblables à ceux qui s'appliquent aux autres répondants et répondantes. La proportion de personnes embauchées dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire est cependant plus élevée chez les membres des minorités visibles que chez les autres répondants et répondantes (23 % comparativement à 17 %).

Immédiatement avant de joindre la fonction publique (soit à un poste de durée déterminée ou de durée indéterminée), environ la moitié des répondants et répondantes des minorités visibles (50 %) travaillaient dans le secteur privé. En outre, 14 % travaillaient dans le secteur parapublic (par exemple, dans le domaine de la santé et de l'éducation) et 18 % ont déclaré ne pas avoir eu d'emploi à ce moment. Les proportions respectives pour les autres répondants et répondantes sont de 47 %, 9 % et 16 %.

En moyenne, les participants et participantes des minorités visibles, dans le Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires, étaient plus instruits que les autres participants et participantes. Il est impressionnant de constater que 71 % des répondants et répondantes issus des minorités visibles ont dit détenir au moins un baccalauréat, comparativement à 56 % chez les autres participants et participantes au sondage.

4.0 Résultats des sondages

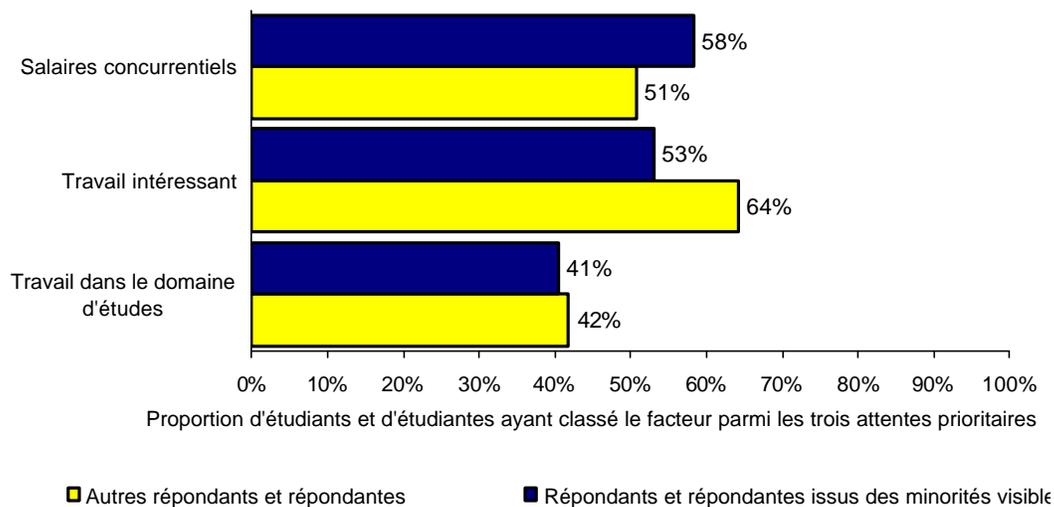
4.1 Priorités pour le choix d'une carrière

La meilleure façon d'atteindre l'objectif consistant à encourager les membres des minorités visibles à envisager les possibilités offertes dans la fonction publique, c'est de mettre en valeur les avantages d'un emploi dans ce secteur et de s'assurer qu'ils correspondent aux facteurs que les membres des minorités visibles considèrent importants. Nous devons donc savoir ce que les membres des minorités visibles recherchent dans un emploi.

Lorsqu'on a demandé aux participants et participantes au Sondage auprès des étudiants et étudiantes de citer les trois facteurs qu'ils jugeaient les plus importants dans leur choix de carrière, les étudiants et étudiantes issus des minorités visibles ont surtout mentionné :

- des salaires concurrentiels (58 %);
- un travail intéressant (53 %);
- la possibilité de travailler dans leur domaine d'études (41 %).

Graphique 1 : Priorités pour le choix d'une carrière chez les étudiants et étudiantes recrutés



Les autres répondants et répondantes ont inclus les mêmes éléments dans la liste de leurs trois attentes prioritaires, mais les deux principaux étaient mentionnés dans l'ordre inverse. Ainsi, ils étaient relativement moins susceptibles de choisir des salaires concurrentiels (51 %) et relativement plus enclins à choisir un travail intéressant (64 %) parmi leurs trois attentes prioritaires.

Comme les priorités des minorités visibles sont, de certaines façons, différentes, il y a lieu de tenir compte de ces préférences distinctes pour concevoir des stratégies de recrutement efficaces.

En outre, des stratégies conçues en fonction des résultats de tous les répondants et répondantes pourraient être moins efficaces pour attirer des minorités visibles.

À l'évidence, il est logique de promouvoir la fonction publique en affirmant qu'elle offre des possibilités de travail intéressant ainsi que du travail dans le domaine d'expertise des postulants et postulantes, puisque le Sondage auprès des étudiants et étudiantes démontre que ces facteurs sont très importants, à la fois chez les minorités visibles et chez les autres répondants et répondantes. Néanmoins, il faudrait tenir compte du fait qu'une telle approche pourrait ne pas se révéler aussi efficace pour attirer des minorités visibles puisque la question des salaires concurrentiels a une importance relativement plus grande à leurs yeux.

Cela nous amène à nous poser la question de savoir si les membres des minorités visibles croient actuellement que la fonction publique offre les genres de conditions qu'ils jugent de la plus grande importance. Les deux sondages nous éclairent à cet égard.

4.2 La FPF répond-elle aux attentes prioritaires?

Le graphique 2 illustre les attentes des étudiants et étudiantes quant à la probabilité de trouver dans la fonction publique un travail qui correspond à leur domaine d'études, un travail intéressant et des salaires concurrentiels. Au sujet de ces attentes, nous nous intéressons surtout aux réponses des étudiants et étudiantes pour qui ces facteurs sont réellement importants. *Les chiffres correspondant à chacun des trois facteurs ont donc été calculés de manière à ne représenter que les opinions des étudiants et étudiantes les ayant inclus parmi leurs trois attentes prioritaires.*

Les résultats démontrent que légèrement plus du tiers (36 %) des répondants et répondantes issus des minorités visibles ayant mentionné des salaires concurrentiels parmi leurs trois attentes prioritaires s'attendent à trouver cet aspect dans un emploi à la fonction publique. Le reste de ces étudiants et étudiantes ne s'attendent pas à trouver des salaires concurrentiels ou ne savent pas très bien à quoi s'attendre. Même si les attentes des autres étudiants et étudiantes sont également une source de préoccupation, la proportion des étudiants et étudiantes prévoyant trouver des salaires concurrentiels dans la fonction publique est notablement plus grande.

Ces constatations illustrent un écart inquiétant entre les aspirations et les attentes des étudiants et étudiantes recrutés parmi les minorités visibles. Si les répondants et répondantes issus des minorités visibles étaient plus susceptibles que les autres de juger que des salaires concurrentiels sont très importants, ils étaient moins susceptibles de croire qu'ils pourraient les trouver à la fonction publique.

Par contre, des proportions considérablement plus grandes de répondants et répondantes de minorités visibles ayant inclus «un travail dans leur domaine d'études» ou «un travail intéressant» parmi leurs trois attentes prioritaires croyaient que ces éléments se retrouvaient dans un emploi à la fonction publique (74 % et 52 % respectivement). Néanmoins, le grand nombre de répondants et répondantes qui ne s'attendaient pas à retrouver ces facteurs ou ne savaient pas

exactement à quoi s'attendre démontre qu'il y aurait lieu d'améliorer l'image de l'emploi dans la fonction publique à ces égards.

Il faut en outre noter qu'en réponse à la question de savoir si leur emploi actuel leur permettait d'utiliser pleinement leurs études, de grandes proportions de nouveaux fonctionnaires issus des minorités visibles et d'autres fonctionnaires ont indiqué ne pas avoir l'impression que c'était le cas (41 % et 35 % respectivement), ce qui donne à penser que les racines des problèmes de maintien en poste existent déjà dans le cas de ces nouvelles recrues.

Graphique 2 : Perceptions des étudiants et étudiantes recrutés à l'égard de la capacité de la FPF de satisfaire leurs attentes prioritaires



Comme on retrouve dans certaines régions du pays des concentrations particulièrement élevées de minorités visibles, on pourrait croire que les différences quant aux attentes salariales notées ci-dessus sont fonction d'une région plutôt que de l'appartenance aux minorités visibles.

On ne retrouve pas dans certaines régions des nombres suffisants de répondants et répondantes des minorités visibles pour déterminer si c'est le cas, mais nous pouvons vérifier cette hypothèse en regroupant les données provenant des trois régions où les étudiants et étudiantes sont le moins optimistes lorsqu'il s'agit de trouver des salaires concurrentiels à la fonction publique (c.-à-d. la Colombie-Britannique, la région de la Capitale nationale et l'Ontario moins la RCN). Parmi les répondants et répondantes de ces régions combinées ayant choisi des salaires concurrentiels parmi leurs trois attentes prioritaires, 31 % des étudiants et étudiantes des minorités visibles s'attendaient à trouver ce facteur dans la fonction publique, comparativement à 40 % chez les autres étudiants et étudiantes. Même si la différence de pourcentage ainsi calculée est moindre, elle demeure significative et conforme à la tendance nationale.

La proportion relativement élevée d'étudiants et d'étudiantes des minorités visibles inscrits en informatique et en sciences de l'information peut, de même, ne pas justifier les différences dans les attentes concernant des salaires concurrentiels.

Même si le nombre d'étudiants et d'étudiantes issus des minorités visibles qui sont inscrits dans ce domaine est trop limité pour être analysé, nous pouvons évaluer l'effet qu'aura le retrait des étudiants et étudiantes en informatique et en sciences de l'information de l'échantillon. En mettant ainsi l'accent exclusivement sur les étudiants et étudiantes dans d'autres domaines que l'informatique et les sciences de l'information ayant classé des salaires concurrentiels parmi leurs trois attentes prioritaires, nous constatons que 36 % des étudiantes et étudiants issus des minorités visibles, comparativement à 54 % des autres étudiants et étudiantes, croient qu'ils sont susceptibles de trouver des salaires concurrentiels à la fonction publique. La différence préalablement notée au chapitre des attentes demeure donc à un niveau comparable.

Le Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires jette un éclairage différent sur cette question. Seulement 21 % des répondants et répondantes issus des minorités visibles (comparativement à 29 % des autres) ont mentionné le salaire parmi les trois principales raisons d'avoir accepté leur premier emploi de durée déterminée à la fonction publique. À l'inverse, des proportions considérablement plus grandes de répondants et répondantes des minorités visibles que d'autres répondants et répondantes (43 % comparativement à 30 %) ont mentionné la possibilité de travailler dans leur domaine d'études parmi les trois principales raisons d'avoir accepté leur premier emploi de durée déterminée.

Il semble donc que même si des salaires concurrentiels représentent la principale priorité des membres des minorités visibles, seulement une minorité s'attend à trouver des salaires concurrentiels dans une carrière à la fonction publique et la plupart de ceux et celles qui acceptent un poste le font surtout pour des raisons autres que les niveaux de salaires.

4.3 Perceptions globales à l'égard de l'emploi à la FPF

Les réponses à un certain nombre d'autres questions figurant dans les sondages nous permettent d'obtenir plus de détails sur la façon dont la fonction publique est perçue. Les données indiquent qu'aux yeux de nombre de fonctionnaires issus de minorités visibles, la fonction publique n'est pas l'employeur le plus souhaitable.

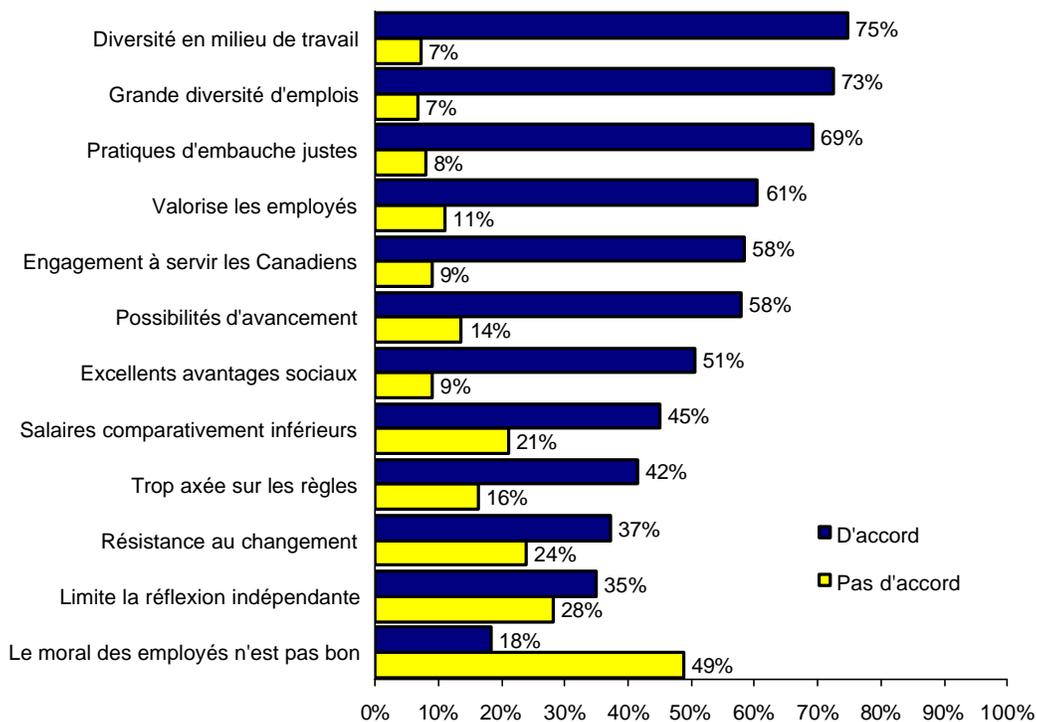
Parmi les nouveaux fonctionnaires, moins de la moitié de ceux et celles qui sont issus des minorités visibles (48 %) et légèrement plus de la moitié des autres fonctionnaires (53 %) ont indiqué que, pendant leur recherche d'emploi, la fonction publique fédérale constituait leur premier choix à titre de secteur de l'économie où chercher du travail. Près du tiers des répondants et répondantes des minorités visibles (32 %) comparativement à un quart des autres fonctionnaires (24 %) déclarent que c'était plutôt le secteur privé qui constituait leur premier choix.

Comme ces personnes ont néanmoins joint les rangs de la fonction publique, ces constatations sont troublantes à deux égards :

- si ces opinions dominent parmi tous les fonctionnaires potentiels issus des minorités visibles, certains d’entre eux ne considèrent pas la fonction publique comme une option;
- ceux et celles qui ont été embauchés et pour qui la fonction publique constitue un deuxième choix sont moins susceptibles d’y demeurer lorsque des possibilités se présenteront à l’extérieur.

Le graphique ci-après illustre les proportions de membres de minorités visibles qui se disent en accord ou en désaccord avec les divers énoncés touchant les conditions de travail et le milieu de travail à la fonction publique.

Graphique 3 : Perceptions des étudiants et étudiantes recrutés parmi les minorités visibles au sujet de la fonction publique fédérale



Les résultats du sondage indiquent qu’en général, les répondants et répondantes des minorités visibles ont une opinion positive à l’égard de la fonction publique fédérale à bien des égards, et particulièrement en ce qui a trait à la diversité en milieu de travail, à la grande diversité d’emplois disponibles et à l’équité des pratiques d’embauche.

Les opinions au sujet d’un certain nombre d’aspects sont néanmoins relativement négatives, et c’est par rapport à ces éléments que l’image de la fonction publique doit être améliorée.

D'importantes proportions de répondants et répondantes au Sondage auprès des étudiants et étudiantes qui sont issus d'une minorité visible considèrent que la fonction publique :

- offre des salaires relativement bas (45 %);
- est trop axée sur les règles (42 %);
- résiste au changement (37 %);
- limite la réflexion indépendante (35 %).

Nombre de ces perceptions sont partagées par les répondants et répondantes n'appartenant pas à des minorités visibles. Toutefois, les membres des minorités visibles formulent souvent des opinions notablement moins positives que les autres participants et participantes. Cette différence se constatait surtout dans le domaine des salaires, des avantages sociaux, de la diversité des emplois, de la mesure dans laquelle les fonctionnaires sont appréciés et des possibilités d'avancement.

Les opinions exprimées par les répondants et répondantes des minorités visibles au Sondage auprès des étudiants et étudiantes trouvent généralement leur écho chez les participants et participantes des minorités visibles au Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires, et des différences similaires se dégagent du présent sondage entre les répondants issus des minorités visibles et les autres². Chez les participants et participantes des minorités visibles au dernier sondage, 54 % sont en désaccord pour dire que la fonction publique encourage la réflexion indépendante et 51 % sont en désaccord pour dire que la fonction publique est ouverte au changement. La différence la plus remarquable dans les réponses des minorités visibles et des autres fonctionnaires se manifeste au sujet des salaires, alors que 68 % et 49 %, respectivement, ne trouvent pas les salaires de la fonction publique concurrentiels.

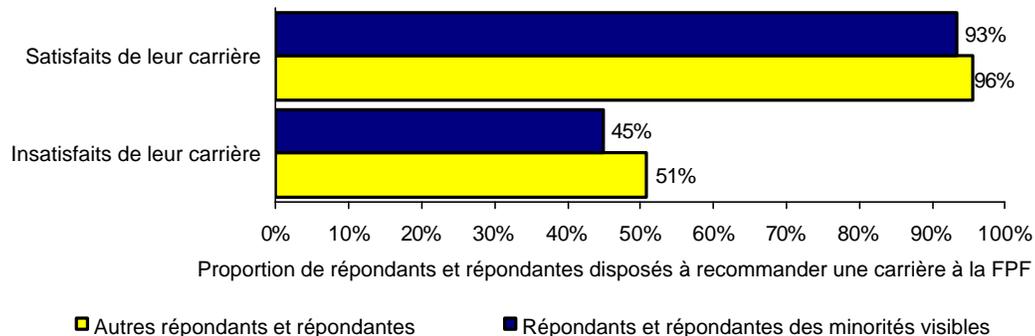
Le Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires a permis de dégager un certain nombre de préoccupations des membres des minorités visibles. Une proportion notablement moindre de fonctionnaires issus des minorités visibles que d'autres fonctionnaires (56 % comparativement à 66 %) croient avoir de bonnes possibilités d'avancement, et d'importants segments des deux groupes (32 % et 26 % respectivement) ne croient pas que le processus de sélection pour un emploi dans leur unité de travail a été effectué de façon juste. Fait important, le niveau global de satisfaction à l'égard de l'emploi parmi les recrues issues des minorités visibles est considérablement moindre que parmi les autres nouveaux fonctionnaires (65 % comparativement à 80 %).

Même si les ramifications potentiellement négatives de ces opinions sont évidentes lorsqu'il s'agit du maintien en poste, il est également important de reconnaître l'effet nuisible qu'elles peuvent avoir sur le recrutement. Les fonctionnaires issus des minorités visibles étaient notablement moins enclins à recommander à d'autres une carrière à la fonction publique (76 %, comparativement à 87 % des autres fonctionnaires). Il n'y a pas à s'étonner de constater une forte

² On n'a pas demandé aux répondants et répondantes au Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires de se prononcer sur les possibilités d'avancement à la fonction publique fédérale.

corrélation entre la satisfaction globale à l'égard de l'emploi et l'empressement à recommander le travail à la fonction publique à d'autres. Parmi les répondants et répondantes des minorités visibles, 93 % de ceux et celles qui étaient satisfaits de leur carrière ont indiqué qu'ils recommanderaient la fonction publique à d'autres, comparativement à seulement 45 % des fonctionnaires issus des minorités visibles qui n'étaient pas satisfaits de leur carrière.

Graphique 4 : Rapport entre la satisfaction des nouveaux fonctionnaires et leur empressement à recommander une carrière à la FPF à d'autres

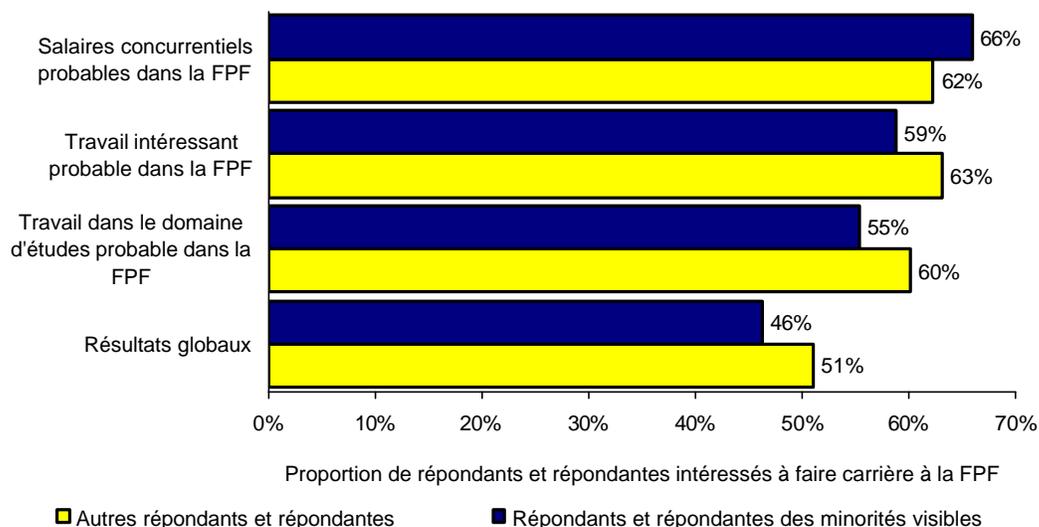


4.4 Intentions en matière de carrière

Les résultats du Sondage auprès des étudiants et étudiantes démontrent que près du cinquième des étudiants et étudiantes issus de minorités visibles (19 %) affirment qu'ils ne chercheraient probablement pas ou absolument pas une carrière à la fonction publique, comparativement à 46 % des répondants et répondantes des minorités visibles qui affirment qu'ils rechercheraient probablement ou absolument une telle carrière. Les opinions des répondants et répondantes des minorités visibles à l'égard d'un emploi à la fonction publique sont légèrement plus négatives que celles des autres répondants et répondantes, parmi lesquels 51 % ont manifesté de l'intérêt.

Ces attitudes semblent subir l'influence des impressions des étudiants et étudiantes au sujet des conditions de travail, particulièrement en ce qui a trait à leurs priorités de carrière (voir le graphique 5). Parmi les répondants et répondantes issus des minorités visibles, ceux et celles qui croient qu'ils pourraient travailler dans leur domaine d'études, avoir un travail intéressant et recevoir un salaire concurrentiel sont chaque fois plus susceptibles de se dire intéressés par une carrière à la fonction publique fédérale. L'impact des étudiants et étudiantes prévoyant obtenir un salaire concurrentiel est particulièrement notable. Parmi les étudiants et étudiantes des minorités visibles considérant que la fonction publique offre probablement des salaires concurrentiels, 66 % entendaient tenter d'y faire carrière.

Graphique 5 : Rapport entre la satisfaction envisagée des attentes professionnelles à la FPF et l'intérêt manifesté à l'égard d'une carrière à la FPF



4.5 Renseignements offerts aux recrues éventuelles au sujet des postes annoncés

Il est essentiel que les détails concernant les emplois annoncés soient facilement accessibles aux futurs candidats et candidates, afin de maintenir leur intérêt à l'égard des emplois annoncés. Malheureusement, les répondants et répondantes au Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires ont indiqué qu'ils avaient eu quelques difficultés à avoir accès à l'information pertinente pendant leur recherche d'emploi.

Compte tenu de l'importance accordée à la question des salaires par les membres des minorités visibles, il est particulièrement alarmant de constater que plus du quart (29 %) ont indiqué ne pas avoir eu accès à de l'information sur une échelle salariale pour leur premier emploi de durée déterminée avant que celui-ci ne leur soit offert.

De même, puisque «un travail intéressant» occupe le deuxième rang des priorités des membres des minorités visibles, l'information au sujet du type de travail à exécuter à un poste auquel ils pourraient décider de poser leur candidature devrait être facilement disponible. Or, 27 % des membres des minorités visibles n'ont pas eu accès à une description du travail avant de poser leur candidature au poste auquel ils ont été embauchés à l'origine.

Des nombres encore plus grands de répondants et répondantes issus des minorités visibles ont signalé que l'information concernant des aspects importants des emplois annoncés faisait défaut. Par exemple, 87 % n'avaient pas d'information au sujet du questionnaire d'embauche, 85 %

n'avaient pas d'information quant aux possibilités de formation, 82 % n'avaient pas d'information sur les possibilités d'avancement professionnel, 68 % n'avaient pas d'information sur les conditions de travail, 53 % n'avaient pas de description générale des activités du ministère ou de l'organisme, 48 % n'avaient pas de description générale des activités et des responsabilités de l'unité de travail, et 30 % n'avaient pas d'énoncé de qualités.

Un des moyens les plus utiles pour maintenir l'intérêt des candidates et candidats éventuels à l'égard des emplois qu'ils voient annoncés consiste probablement à leur donner rapidement et facilement accès à l'information pertinente. Les difficultés apparentes signalées par les nouveaux fonctionnaires lorsqu'il s'est agi d'obtenir des renseignements élémentaires sur les postes auxquels ils ont été embauchés doivent donc figurer au nombre des faiblesses du programme de recrutement actuel.

4.6 Efficacité des outils de recrutement

Les données obtenues du Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires indiquent que les méthodes traditionnelles de recrutement, comme la participation à des foires de l'emploi, sont relativement inefficaces pour sensibiliser les membres des minorités visibles. Les données montrent également que les activités de recherche d'emploi des membres de ce groupe font surtout intervenir des outils basés sur Internet. La plupart des répondants et répondantes des minorités visibles (53 %) ont indiqué qu'au moins les trois quarts de leur activité de recherche d'emploi faisaient intervenir l'Internet.

Certaines utilisations de l'Internet semblent particulièrement populaires. Parmi ceux et celles qui ont utilisé l'Internet pendant leur recherche d'emploi, 80 % des répondants et répondantes des minorités visibles affirment avoir vérifié le site Web de la CFP, 73 % ont posé leur candidature à un ou à plusieurs emplois en direct, et 72 % ont utilisé l'Internet pour vérifier les sites Web des employeurs et des entreprises pour lesquels ils étaient susceptibles de travailler. Une proportion considérablement moindre (40 %) ont affirmé avoir demandé le service «alerte à l'emploi» (que l'on appelle maintenant «SOS emplois») en indiquant le type d'emploi qu'ils recherchaient sur le site Web de la CFP (emplois.gc.ca). Les membres des minorités visibles étaient encore moins susceptibles d'avoir affiché leur curriculum vitae ou une description du genre d'emploi qu'ils recherchaient sur un site d'emploi général, comme Workopolis et Monster.com (32 %), et ils étaient encore moins nombreux à avoir affiché leur curriculum vitae sur les sites Web d'employeurs et d'entreprises (20 %).

Priés de sélectionner parmi une gamme d'options les trois activités de recherche d'emploi qu'ils avaient trouvées les plus utiles pour se renseigner au sujet du poste qui devait devenir leur premier emploi de durée déterminée, 69 % des répondants et répondantes des minorités visibles ont choisi la consultation du site Web des emplois de la Commission de la fonction publique (emplois.gc.ca) et 48 % ont choisi la consultation d'autres sites Web.

Il est à noter que même si les répondants et répondantes n'appartenant pas à des minorités visibles ont également indiqué une préférence pour les activités de recherche d'emploi reposant sur l'Internet, leur utilisation de cet outil, comparativement aux autres options, n'était pas aussi prononcée. Par contre, ils étaient plus susceptibles que les membres des minorités visibles d'énumérer parmi les trois activités de recherche d'emploi les plus efficaces les suivantes : parler à des membres de la famille, à des amis et à des personnes-ressources (41 % comparativement à 33 %) et parler à des personnes-ressources ou à des collègues d'emplois antérieurs ou des milieux scolaires (37 % comparativement à 31 %).

Étant donné que le programme Coop et le PFETÉ visent particulièrement les étudiants et étudiantes, les écoles, les collèges et les universités sont à même de constituer la principale source d'information pour les étudiants et étudiantes intéressés. Il n'est donc pas étonnant de constater, d'après les résultats du Sondage auprès des étudiants et étudiantes, que les professeurs, les enseignants et les milieux scolaires constituent les sources d'information les plus fréquemment citées en ce qui a trait aux programmes d'emploi pour étudiants et étudiantes. Une proportion particulièrement importante de répondants et répondantes des minorités visibles (46 %) ont mentionné cette source, comparativement à 39 % des autres étudiants et étudiantes.

L'Internet vient au deuxième rang parmi les sources d'information fréquemment citées par les étudiants et étudiantes des minorités visibles (26 %); viennent ensuite les pairs (23 %), puis les centres des carrières ou les conseillers en orientation (également 23 %). Les centres des carrières ou les conseillers en orientation, mentionnés par seulement 17 % des autres étudiants et étudiantes, ont été plus souvent cités par les membres des minorités visibles (23 %).

Conformément au résultat du Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires, les données du Sondage auprès des étudiants et étudiantes démontrent que les membres des minorités visibles étaient moins susceptibles que les autres répondants et répondantes d'avoir appris l'existence du programme Coop ou du PFETÉ par des membres de leur famille, des pairs ou des personnes-ressources au gouvernement. Comme dans le cas des professeurs, des enseignants et des maisons d'enseignement, les centres des carrières et les conseillers en orientation étaient considérablement plus susceptibles d'être mentionnés dans les sources d'information au sujet des programmes d'emploi pour étudiants et étudiantes par les membres des minorités visibles que par les autres (23 % contre 17 %). Dans les deux groupes, environ un répondant sur dix (9 % et 11 % respectivement) a mentionné les centres de ressources humaines (DRHC) parmi les sources d'information.

Globalement, les deux sondages indiquent que l'Internet joue actuellement un rôle très important dans la recherche d'emploi. Dans le cas des emplois visant spécifiquement les étudiants et étudiantes, toutefois, les sources d'information ayant leurs assises dans les établissements d'enseignement continuent de fournir une grande partie de l'information au sujet des programmes d'emploi offrant ces possibilités (c.-à-d. PFETÉ et programme Coop).

5.0 Conclusion

Les résultats des deux sondages soulèvent un certain nombre de questions au sujet du recrutement des membres des minorités visibles.

Les données du Sondage auprès des étudiants et étudiantes indiquent que si les membres des minorités visibles et les autres répondants et répondantes partagent les trois mêmes attentes prioritaires lorsqu'il s'agit de choisir une carrière, ils ne classent pas ces trois attentes dans le même ordre. Bien que la possibilité d'exécuter un travail intéressant ait été globalement la priorité la plus fréquemment mentionnée, les membres des minorités visibles étaient les plus enclins à privilégier des salaires concurrentiels par rapport à ceux qui sont offerts par d'autres employeurs.

On a constaté que l'intérêt à l'égard d'une carrière à la fonction publique était fortement lié aux attentes professionnelles prioritaires des étudiants et étudiantes. Dans le cas des minorités visibles, les perceptions concernant les niveaux de rémunération de la fonction publique avaient manifestement le plus d'effet sur leurs intentions en matière de carrière. Malheureusement, seulement une minorité de répondants et répondantes issus des minorités visibles croient que les emplois à la fonction publique offrent des salaires concurrentiels.

En examinant les répercussions de ces constatations, nous devons distinguer les facteurs sur lesquels les divers ministères et gestionnaires sont en mesure d'intervenir ou non. Il est possible de faire certains choix à ces niveaux afin de rendre les emplois plus attrayants pour les membres des minorités visibles, notamment en assurant une meilleure concordance entre les tâches et les domaines de spécialisation ainsi que les intérêts des fonctionnaires. Dans la mesure où les emplois permettent déjà une concordance tout à fait appropriée entre les talents des gens et le travail à effectuer, il y aurait peut-être lieu de mieux communiquer cette réalité aux recrues éventuelles.

Le problème de la rémunération doit être abordé par le Conseil du Trésor. Il faudrait souligner que les efforts visant à accroître la représentation des minorités visibles se trouvent grandement entravés lorsque les salaires de la fonction publique sont généralement perçus comme étant peu intéressants comparativement à ceux qui sont offerts par d'autres employeurs.

Il y a un certain nombre d'autres aspects où l'image de la fonction publique semble souffrir. Un grand nombre de membres des minorités visibles et d'autres répondants et répondantes sont d'avis que l'idéologie professionnelle dans ce secteur est excessivement axée sur les règles, résiste au changement et limite la réflexion indépendante. Fait significatif, les répondants et répondantes issus des minorités visibles étaient moins positifs que les autres dans leurs évaluations de la valorisation du personnel, des possibilités d'avancement et (dans le cas des nouveaux fonctionnaires) de l'équité des méthodes d'embauche. Il y aurait lieu de chercher à améliorer les conditions réelles et l'image de la fonction publique relativement à chacun de ces aspects.

Nombre de répondants et répondantes ont signalé ne pas avoir eu accès à des renseignements de base concernant les postes annoncés (y compris les échelles salariales) avant d'avoir posé leur candidature. Compte tenu de l'ambivalence exprimée par nombre des membres des minorités visibles au sujet d'un emploi à la fonction publique, il est particulièrement important que l'information concernant les nombreuses possibilités qu'offre ce secteur soit facilement accessible tout comme les détails se rapportant aux divers postes offerts.

Une grande majorité de répondants et répondantes au Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires ont affirmé que l'Internet constituait l'outil de recherche d'emploi privilégié et le plus couramment utilisé. Le site Web de la CFP s'est révélé particulièrement populaire. Les membres des minorités visibles ont indiqué s'en remettre encore davantage à l'Internet pour trouver un emploi que les autres répondants et répondantes qui, à l'inverse, étaient plus enclins que les premiers à privilégier leur réseau personnel de contacts avec des employeurs éventuels. Ces résultats donnent à penser qu'en canalisant les efforts de recrutement vers les outils Internet, on contribuera probablement à maximiser le nombre de candidats et candidates issus des minorités visibles aux postes de la fonction publique. Un élément essentiel d'une telle mesure consisterait à améliorer l'accès par Internet à toute l'information pertinente sur les emplois annoncés.

Enfin, à la lumière des résultats du Sondage auprès des étudiants et étudiantes et du Sondage auprès des nouveaux fonctionnaires, il y a lieu de faire preuve de prudence lorsqu'il s'agit d'utiliser les résultats globaux des sondages pour prendre des décisions au sujet des méthodes d'embauche. Les opinions des membres des minorités visibles sont, à bien des égards, différentes. Ces opinions doivent recevoir une attention spéciale au moment de l'élaboration des stratégies de recrutement si l'on souhaite que ces initiatives réussissent à attirer davantage de membres des minorités visibles dans la fonction publique.