Emploi et Développement social Canada | Employment and Social Development Canada

Canada

Évaluation des Programmes d'équité en matière d'emploi

Rapport final

Mars 2019

Direction de l'évaluation – Direction générale des politiques stratégiques et de service

Évaluation d'équité en matière d'emploi

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publicentre-EDSC .
Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).
Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2019
Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
Nº de cat. : Em8-57/2019F-PDF
ISBN : 978-0-660-29629-6

EDSC
Nº de cat. : SP-1200-03-19F

Table des matières

- Faits saillants
- Objectif et portée
- Principales constatations
- Observations pour l’élaboration des programmes
- Annexes

  A : Modèle logique des programmes

  B : Méthode

  C : Questions d’évaluation

  D : Études techniques

  E : Figures

Faits saillants

Objet et portée de l'évaluation

- La présente évaluation porte sur la pertinence et le rendement du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, du Programme de contrats fédéraux et du programme Possibilités en milieu de travail. Ces programmes sont administrés par le Programme du travail.

- Ces programmes appuient la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en améliorant les résultats dans le domaine de l'équité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés du secteur privé sous réglementation fédérale et les employeurs sous réglementation provinciale qui passent des marchés avec le gouvernement fédéral. Les groupes désignés sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

- L'évaluation couvre les exercices financiers de 2011-2012 à 2015-2016 et est conforme aux exigences de la Politique sur les résultats du Conseil du Trésor de 2016 et de la *Loi sur la gestion des finances publiques.*

Atteindre une représentation équitable

- Depuis l'élaboration de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986), les employeurs ont fait des progrès vers l'établissement d'un effectif représentatif. Par exemple, la représentation de chaque groupe désigné avait augmenté considérablement jusqu'en 2015-2016.

- Les activités de programme ont contribué à ce résultat :
  - en élaborant des documents d'orientation pour aider les employeurs à entreprendre un examen systématique de leurs politiques et pratiques d'emploi;
  - en offrant un soutien individuel aux employeurs qui cherchent à comprendre les obligations que leur impose la Loi;
  - en fournissant des avis et des conseils en temps opportun pour aider les employeurs à produire des rapports sur l'équité en matière d'emploi.

- Malgré ces progrès, les membres des minorités visibles constituent le seul groupe désigné qui a atteint les niveaux de disponibilité sur le marché du travail[1] au Canada en 2015-2016.

1. La disponibilité sur le marché du travail (DMT) désigne le nombre de personnes d'un groupe désigné qui sont disponibles pour être embauchés, exprimé en pourcentage de la population totale. La représentation proportionnelle devrait être égale à la disponibilité sur le marché du travail dans l'ensemble de la population et dans divers secteurs, emplois et échelles salariales.

Faits saillants (suite)

- Dans l'ensemble, le salaire des femmes était inférieur à celui des hommes dans tous les groupes désignés. Par exemple, en 2015, il y a eu un écart salarial considérable (environ 15 %) entre les hommes et les femmes de l'échelle salariale supérieure (60 000 $ et plus).

- L'écart salarial a été plus prononcé chez les femmes autochtones cette année-là. Par exemple, il y a eu 9,1 % moins de femmes autochtones qui ont gagné 60 000 $ et plus comparativement à toutes les femmes se situant dans cette échelle salariale, et 24,4 % moins que tous les hommes.

- Les salaires étaient beaucoup plus faibles chez les femmes handicapées en 2015. Plus particulièrement, il y a eu 3,6 % moins de femmes handicapées qui ont gagné 60 000 $ et plus comparativement à toutes les femmes se situant dans cette échelle salariale, et 18,9 % moins que tous les hommes.

Efficacité des mesures de soutien aux programmes

- Les résultats de l'enquête auprès des employeurs et des entrepreneurs (en 2017) indiquent que la grande majorité des employeurs comprenaient leurs obligations liées à l'équité en matière d'emploi dans le cadre de la Loi. Ces résultats ont été appuyés par les activités de programme, par exemple la diffusion auprès des employeurs de renseignements qui énoncent clairement leurs obligations.

- Les informateurs clés ont indiqué que les administrateurs et les gestionnaires des ressources humaines sont peut-être plus conscients des obligations liées à l'équité en matière d'emploi. Par conséquent, les petites entreprises qui ne disposent pas d'un service de ressources humaines ou du personnel nécessaire peuvent avoir besoin d'un plus grand soutien de la part du programme.

- Les données administratives indiquent que l'approche adoptée pour assurer la production de rapports sur l'équité en matière d'emploi a été couronnée de succès. En effet, 100 % des rapports des employeurs ont été soumis à temps. Parmi les activités à l'appui des rapports, mentionnons les avis réguliers aux employeurs avant les dates limites de déclaration, les nouveaux mécanismes de suivi pour promouvoir la coordination et le suivi direct par téléphone.

Observations pour l'amélioration des programmes

- La présente évaluation ne contient pas de recommandations précises. Toutefois, elle contient des observations pour l'élaboration des programmes dans trois domaines principaux :
  - le réexamen des définitions des groupes désignés;
  - le besoin d'une plus grande capacité et de plus de ressources;
  - l'amélioration de la mesure du rendement et de l'accès à l'information pour la prochaine période d'évaluation.

Contexte

Portée et objet de l'évaluation

- La présente évaluation porte sur la pertinence et le rendement des programmes suivants administrés par la Division de l'équité en milieu de travail du Programme du travail :
  - le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi;
  - le Programme de contrats fédéraux;
  - le programme de subvention et de contribution Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité.

- L'évaluation couvre les exercices financiers de 2011-2012 à 2015-2016 et est conforme à la Politique sur les résultats du Conseil du Trésor de 2016 ainsi qu'aux exigences de la *Loi sur la gestion des finances publiques* concernant l'évaluation des possibilités en milieu de travail au 31 juillet 2019.

Description du programme

- Le Programme du travail appuie les objectifs de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en créant des possibilités d'emploi équitables et en corrigeant les désavantages sociaux auxquels font face les quatre groupes désignés[2].

- La Loi s'applique au secteur privé sous réglementation fédérale (c.-à-d. les banques, les communications, les transports et les « autres » secteurs)[3], et aux employeurs sous réglementation provinciale qui passent des contrats avec le gouvernement fédéral, ce qui représente environ 8 % de la population active du Canada.

- Le Programme du travail veille également à ce que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale s'acquittent de leurs obligations législatives en matière de production de rapports et à ce que les employeurs du secteur privé sous réglementation provinciale respectent les exigences du Programme de contrats fédéraux.

2. Les groupes désignés sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.
3. Les « autres » secteurs comprennent les employeurs de diverses industries comme la production d'énergie nucléaire, l'entreposage et le stockage, l'extraction des métaux et des minerais, et les études professionnelles, scientifiques et techniques et autres.

Progrès vers la constitution d'un effectif représentatif

- Comme le montre le tableau 1, la représentation des quatre groupes désignés a augmenté depuis l'entrée en vigueur de la Loi au milieu des années 1980.

- Par exemple, bien qu'elle soit encore faible, la représentation des personnes handicapées sur le marché du travail a presque doublé entre 1987 et 2015, passant de 1,6 % à 3,0 %.

- De même, la représentation des Autochtones sur le marché du travail a plus que triplé au cours de cette période, passant de 0,7 % en 1987 à 2,2 % en 2015.

- Les membres des minorités visibles sont le seul groupe désigné dont le taux de représentation en 2015 (21,2 %) a dépassé sa disponibilité sur le marché du travail (17,8 %). Toutefois, les minorités visibles continuent d'être sous-représentées dans certains secteurs (c.-à-d. le transport et le secteur « autres »)[4] (ces chiffres ne sont pas indiqués dans le tableau 1).

- La représentation des femmes sur le marché du travail n'avait pas encore atteint la disponibilité du marché du travail en 2015, et les niveaux de représentation sont demeurés relativement stables entre 1987 (40,9 %) et 2015 (41,0 %).

Tableau 1. Progrès en matière de représentation dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Groupe désigné	Représentation sur le marché du travail		Disponibilité sur le marché du travail
	1987	2015	2011 -2012
Femmes	40,9 %	41 %	48,2 %
Personnes handicapées	1,6 %	3,0 %	4,9 %
Autochtones	0,7 %	2,2 %	3,5 %
Minorités visibles	5,0 %	21,2 %	17,8 %

Sources de données : Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, 2016 (EDSC); Enquête nationale auprès des ménages, 2011; Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012 (Statistique Canada).

4. Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, 2016 (EDSC)

Les inégalités persistent sur le marché du travail

- Comme le montre le tableau 2, en moyenne, les femmes ont reçu un salaire inférieur à celui des hommes en 2015. Par exemple, il y avait un écart de 15,3 % entre le salaire des hommes (59,8 %) et celui des femmes (44,5 %) dans l'échelle salariale supérieure (60 000 $ et plus). Dans l'échelle salariale la plus basse (inférieure à 50 000 $), il y avait un écart de 12,7 % entre les hommes (22,9 %) et les femmes (35,6 %).

- Fait important, l'écart salarial était encore plus grand pour les femmes qui appartenaient à plus d'un groupe désigné. Par exemple, les femmes autochtones (43,7 %) représentaient une part plus grande de 20,8 % de la population active dans l'échelle salariale inférieure (inférieure à 50 000 $), comparativement à l'ensemble des hommes (22,9 %).

Tableau 2. Représentation selon l'échelle salariale, le sexe et les groupes désignés en 2015.

	Tous		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
Échelle salariale	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
60 000 $ et plus	59,8 %	44,5 %	57,5 %	35,4 %	56,3 %	40,9 %	55,3 %	43,7 %
50 000 $ à 59 999 $	17,3 %	19,9 %	16,8 %	20,8 %	19,1 %	22,3 %	16,4 %	18,2 %
Moins de 50 000 $	22,9 %	35,6 %	25,7 %	43,7 %	24,6 %	36,8 %	28,3 %	38,1 %

Source des données : Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2016, Données législatives sur l'équité en matière d'emploi (EDSC).

- Une analyse plus poussée, qui n'est pas indiquée dans le tableau ci-dessus, a révélé que les inégalités persistaient dans les types d'emplois occupés par les groupes désignés, même lorsque la représentation dépassait la disponibilité sur le marché du travail.

- Parmi les principaux exemples d'inégalités qui persistaient en 2015, notons :
  - Les femmes gagnaient seulement 0,87 $ pour chaque dollar gagné par les hommes en moyenne[5].
  - La représentation des Autochtones était inférieure à la disponibilité sur le marché du travail pour toutes les catégories d'emploi (à l'exception des travailleurs manuels). Il s'agit de la situation la plus marquée aux plus hauts niveaux de la direction (voir l'annexe E, figure 6).
  - Les personnes handicapées étaient sous-représentées dans toutes les professions et cette sous-représentation était particulièrement prononcée aux niveaux liés à la supervision (voir l'annexe E, figure 7).

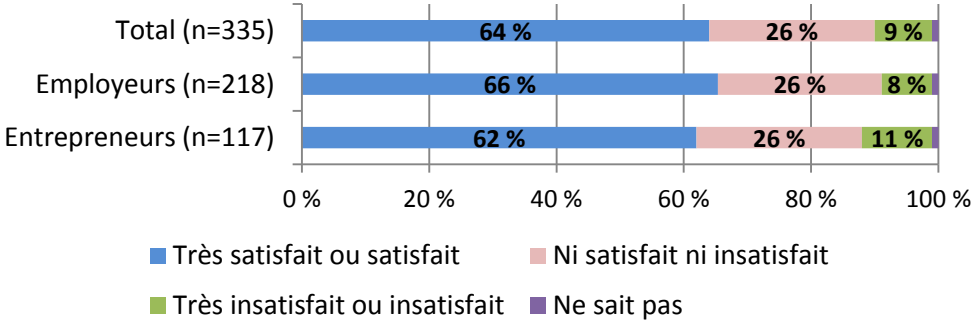
- Les minorités visibles étaient l'exception. Elles ont affiché une représentation accrue dans de nombreux types de professions et ont dépassé la disponibilité sur le marché du travail dans les catégories relativement mieux rémunérées des cadres intermédiaires et des professionnels (voir l'annexe E, figure 8).

5. Moyser, M. (2017). Les femmes et le travail rémunéré. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe.*

Les clients sont très satisfaits des mesures de soutien disponibles

- Comme le montre la figure 1, les résultats de l'enquête indiquent que les employeurs et les entrepreneurs étaient majoritairement satisfaits des mesures de soutien disponibles en 2017. Seulement 9 % des répondants ont fait état d'un niveau d'insatisfaction quelconque.

Figure 1. Satisfaction à l'égard des outils, du matériel et du soutien en 2017



Source des données : Enquête auprès des employeurs et des entrepreneurs, EDSC, 2017.

- D'autres analyses non présentées ci-dessus ont révélé que la plupart des bénéficiaires du Programme du travail ont eu accès aux outils disponibles, mais on peut faire mieux en ce qui a trait à l'utilisation, par exemple :
  - certains outils ont été privilégiés par rapport à d'autres, comme les modèles et les guides;
  - moins de 60 % des répondants au Programme de contrats fédéraux ont utilisé les outils et le matériel qui leur étaient directement destinés, à l'exception des outils d'établissement des objectifs.

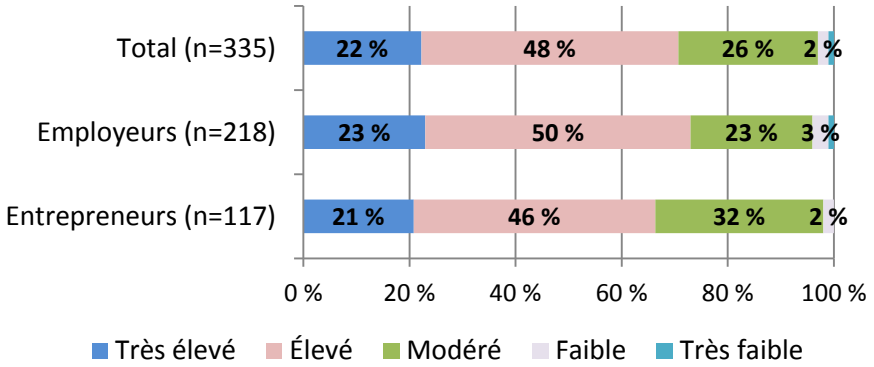
- L'aide directe du Programme du travail n'a été obtenue que par 63 % des répondants inscrits au Programme de contrats fédéraux et par près de la moitié (49 %) des répondants inscrits au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi.

- Les employeurs et les entrepreneurs interrogés ont mentionné des moyens possibles d'accroître l'utilisation, comme l'amélioration du site Web et la rationalisation et la mise en valeur du contenu pour aider les utilisateurs.

Les employeurs sont conscients de leurs obligations en matière de production de rapports, et ils s'y conforment

- Comme le montre la figure 2, l'enquête auprès des employeurs et des entrepreneurs indique que la plupart des répondants (70 %) comprennent bien ou très bien la Loi et leurs obligations liées à l'équité en matière d'emploi en 2017. Et au total, 26 % des répondants ont déclaré avoir un niveau de compréhension modéré.

Figure 2. Niveau de compréhension des obligations liées à l'équité en matière d'emploi en 2017



Source des données : Enquête auprès des employeurs et des entrepreneurs, EDSC, 2017.

- D'autres constatations des informateurs clés des employeurs et des entrepreneurs ont indiqué que la sensibilisation peut être concentrée au niveau de la haute direction ou de la gestion et parmi le personnel des ressources humaines. Les entreprises qui n'ont pas de service des ressources humaines ou de personnel peuvent avoir une moins bonne compréhension de leurs obligations et peuvent donc avoir besoin d'un soutien accru.

- En ce qui concerne les rapports, les données administratives ont révélé que les employeurs et les entrepreneurs ont respecté leurs obligations liées à l'équité en matière d'emploi. Les procédures de conformité du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ont été efficaces. En effet, 100 % des dossiers ont été fermés avec succès.

- Les évaluations de conformité au Programme de contrats fédéraux devaient avoir lieu dans les 18 mois suivant le début des contrats. En fin de compte, les entrepreneurs se sont conformés à 100 % aux exigences en matière de production de rapports, d'après les données administratives examinées.

- Il est important de noter que les procédures de conformité étaient axées sur l'achèvement des rapports plutôt que sur les progrès importants ou l'amélioration de l'équité en matière d'emploi des organisations.

Les employeurs sont conscients de leurs obligations en matière de production de rapports, et ils s'y conforment (suite)

- En 2017, les informateurs clés au sein du gouvernement fédéral considéraient que l'approche du Programme du travail en matière d'application de la loi était collégiale et collaborative. Ils estiment que cela favorise la conformité sans avoir à recourir aux sanctions administratives pécuniaires prévues par la Loi.

- Les informateurs clés de l'extérieur du gouvernement fédéral ont estimé en 2017 que les mécanismes d'application de la loi étaient inefficaces parce qu'ils étaient principalement axés sur la présentation de rapports annuels plutôt que sur l'atteinte des objectifs de représentation.

- Des informateurs clés experts ont indiqué en 2017 que les employeurs et les entrepreneurs ne réussissent pas à assurer une représentation adéquate des groupes désignés au sein de leur organisation. Ils ont suggéré de faire ce qui suit :

  – créer un outil pour aider les entreprises à élaborer une analyse de rentabilisation de l'équité en matière d'emploi, qui démontre des approches rentables, tout en soulignant les avantages de l'équité en matière d'emploi aux cadres supérieurs;

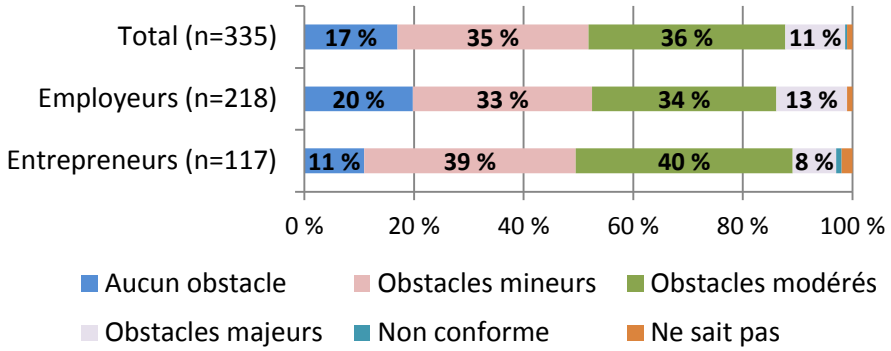
  – ajouter une exigence législative obligeant les employeurs à consacrer un certain pourcentage de leur budget à l'équité en matière d'emploi;

  – renforcer la dotation du personnel opérationnel du Programme d'équité en matière d'emploi afin de permettre à ces employés de communiquer plus fréquemment avec les employeurs.

Les obstacles à l'équité en matière d'emploi doivent encore être éliminés

- Comme le montre la figure 3, seulement 52 % des employeurs et des entrepreneurs interrogés en 2017 ont déclaré avoir eu peu ou pas de difficulté à satisfaire aux exigences en matière de production de rapports ou à recueillir, analyser et examiner les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines.

Figure 3. Identifier les obstacles et mettre en œuvre des mesures pour les surmonter ou les éliminer en 2017.



Source des données : Enquête auprès des employeurs et des entrepreneurs, EDSC, 2017.

- Au cours des entrevues avec les informateurs clés, les employeurs et les entrepreneurs ont fait état d'obstacles précis à l'équité en matière d'emploi, comme :
  - les préjugés et les hypothèses discriminatoires;
  - la nature de certains types de travail;
  - un manque de transparence dans le processus d'embauche;
  - les facteurs structurels qui limitaient les possibilités d'éducation;
  - un manque de reconnaissance de l'éducation, des compétences et des qualifications.

- Les informateurs clés ont exprimé le besoin d'obtenir plus d'information sur les pratiques exemplaires en matière d'élimination des obstacles qui sont tout particulièrement pertinentes par rapport à leur contexte organisationnel.

La communication et la coopération avec les organismes gouvernementaux et les intervenants s'améliorent

- La communication et la coopération avec les intervenants, y compris la Commission canadienne des droits de la personne, les ministères contractants et d'autres intervenants gouvernementaux, ont été jugées adéquates pour appuyer le Programme, selon les entrevues avec des informateurs clés.

- Toutefois, les responsables du Programme du travail ont souligné qu'il serait très utile de recevoir de la Commission de l'information sur les vérifications terminées pour éclairer la conception et l'élaboration des programmes.

- Les informateurs clés du Programme du travail et de la Commission ont remarqué que la relation entre le Programme du travail et la Commission s'améliore et que les rôles et responsabilités deviennent plus clairs.

- Toutefois, toutes les organisations d'employeurs ont fait état d'une collaboration et de communications limitées entre le Programme du travail et leurs organisations (c.-à-d. une ou plusieurs fois par année), et que le fait d'en avoir davantage serait bénéfique.

- Les suggestions visant à améliorer les communications avec le Programme du travail de la part des organisations d'employeurs portaient principalement sur la nécessité d'accroître les communications et l'accès par téléphone.

Le programme Possibilités en milieu de travail a facilité l'échange d'information avec les employeurs

- Le programme Possibilités en milieu de travail a été lancé vers la fin de la période d'évaluation (2014-2015) et mettait l'accent sur la capacité des employeurs d'embaucher et de maintenir en poste des employés des groupes désignés.

- Étant donné que peu de projets étaient terminés au moment de l'évaluation, il était difficile de mesurer les changements dans la capacité des employeurs.

- Toutefois, les premiers résultats indiquent que trois des neuf projets de subventions et de contributions avaient été achevés en 2015-2016 ou avant, les autres projets étant en voie de produire les résultats attendus.

- Les informateurs clés bénéficiaires du financement ont indiqué que les projets ont facilité les occasions pour les employeurs et les intervenants de participer à un dialogue et à des échanges sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.

- Les activités du programme ont également permis l'échange d'information, la sensibilisation aux obstacles par l'établissement de liens entre les employeurs et les membres des groupes désignés et les défenseurs des droits, et l'offre de contenu pour appuyer l'élaboration d'outils et de ressources.

- Voici des exemples précis d'outils et de ressources prometteurs élaborés par le Programme dans le cadre du programme Possibilités en milieu de travail et documentés par des données administratives :
  - la production d'une vidéo de marketing;
  - une assistance technique aux employeurs de façon individuelle;
  - des ateliers réunissant un large éventail d'intervenants;
  - un cadre de recrutement complet;
  - l'élaboration d'analyses de rentabilisation;
  - des modèles de présentation;
  - des outils pour le changement organisationnel et l'établissement de partenariats, entre autres.

Les données probantes suggèrent des améliorations de l'efficience et de l'efficacité

- D'après des entrevues avec des représentants du Programme, un certain nombre de stratégies ont été mises en œuvre pour améliorer les services entre 2011-2012 et 2015-2016, par exemple :
  - offrir plus de ressources en ligne;
  - élaborer des modèles;
  - utiliser des ressources internes pour élaborer du matériel et des bases de données et l'élaboration d'une stratégie de mesure du rendement en 2015.

- Les responsables du programme ont fait remarquer qu'ils exécutent les programmes d'équité en matière d'emploi avec moins de ressources que par le passé, ce qui fournit une preuve anecdotique de la rentabilité.

- L'examen de la documentation a permis de relever des mesures prises pour améliorer l'efficience et l'efficacité au cours de la période d'évaluation, notamment :
  - simplifier le processus d'établissement de rapports sur le Programme d'équité en matière d'emploi;
  - rationaliser les rapports annuels du ministre au Parlement.

- Toutefois, les changements apportés au Programme du travail, ainsi que l'absence d'un cadre de mesure du rendement et de données financières pertinentes plus tôt au cours de la période d'évaluation, ont rendu difficile l'évaluation du rapport coût-efficacité.

Forte concordance avec les priorités du gouvernement

- On a constaté que les programmes concordaient avec les priorités du gouvernement du Canada de plusieurs façons, notamment :
  - en contribuant à des milieux de travail équitables et inclusifs;
  - en appuyant les priorités du gouvernement fédéral liées à la diversité en tant que valeur canadienne;
  - en contribuant à la participation au marché du travail des quatre groupes désignés;
  - en obtenant les résultats stratégiques ministériels d'EDSC en matière de « milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs et de relations de travail fondées sur la coopération »;
  - en favorisant des résultats d'emploi plus équitables dans le secteur sous réglementation fédérale et dans le contexte canadien en général.

Observations pour l’élaboration des programmes

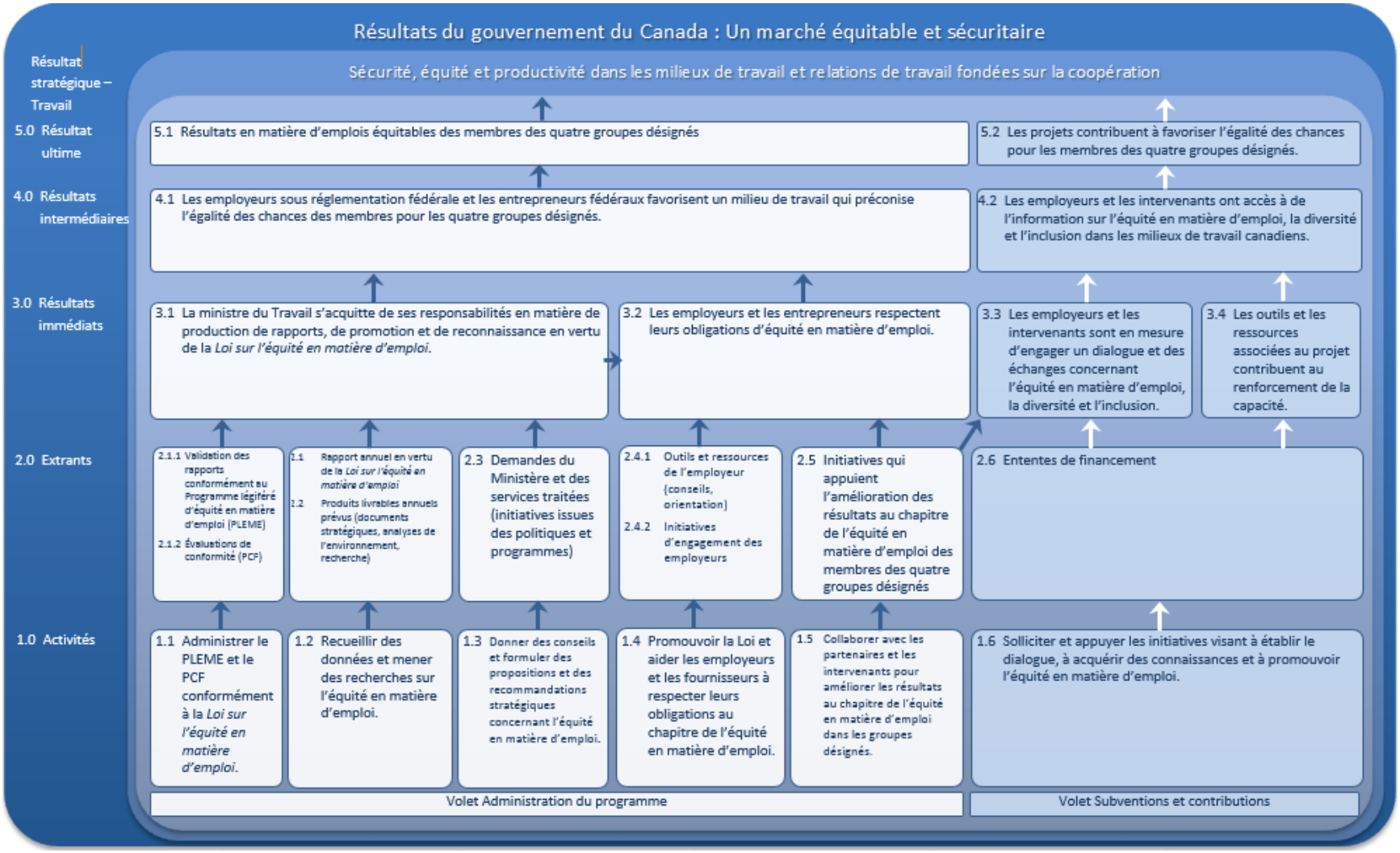
1. Améliorer la mesure du rendement au cours du prochain cycle du programme. Dans le cycle actuel, il y avait initialement des lacunes au chapitre :
   - de la stratégie de mesure du rendement;
   - des données administratives permettant de faire des analyses coût-efficacité afin d’évaluer la prestation des programmes;
   - de l’accès aux vérifications récentes effectuées par la Commission canadienne des droits de la personne.

2. Le Programme du travail devrait avoir accès aux rapports de vérification produits par la Commission canadienne des droits de la personne. Cela leur fournirait des renseignements précieux pour alimenter de façon significative la démarche de planification des programmes, par exemple :
   - les mesures prises par les employeurs du Programme légiféré d’équité en matière d’emploi pour mettre en œuvre l’équité en matière d’emploi;
   - les résultats obtenus;
   - les consultations menées.

3. Revoir et élargir les définitions des groupes désignés en fonction des tendances récentes du marché du travail et des critères énoncés dans la Loi. En particulier, étudier la possibilité d’inclure les groupes suivants :
   - LGBTQ2+;
   - les travailleurs plus âgés et plus jeunes, les anciens combattants;
   - les immigrants en tant que groupes désignés.

4. Enfin, il faut accroître la capacité et les ressources pour permettre au Programme du travail d’effectuer des recherches et pour promouvoir et favoriser la sensibilisation et la compréhension du public à l’égard de l’objet de la Loi.

Annexe A : Modèle logique des programmes d'équité en matière d'emploi et des possibilités en milieu de travail, 2015



Annexe B : Méthode

Quatre sources de données ont orienté la présente évaluation :

1) Examen de la documentation.

2) L'examen des données administratives, qui comprenait l'analyse de deux ensembles de données clés administrés par la Division de l'équité en milieu de travail : les données du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et la base de données Accès au Programme de contrats fédéraux.

3) Étude de l'employeur et de l'entrepreneur comprenant à la fois des entrevues avec des informateurs clés et un sondage.

   - L'étude sur les employeurs et les entrepreneurs portait sur les employeurs visés par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (*n*=9) et le Programme de contrats fédéraux (*n*=4). Les informateurs clés ont été choisis en fonction de la taille de l'entreprise, du secteur et de la géographie. L'étude comprenait également un sondage auprès des employeurs du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et des entrepreneurs du Programme de contrats fédéraux (*n*=335). Le taux de réponse des employeurs a été de 48 % (*n*=218) et celui des entrepreneurs de 43 % (*n=117).*

4) Des entrevues avec des informateurs clés *(n*=31) ont été menées auprès d'un large éventail d'intervenants du Programme (tableau 3).

Tableau 3 : Répartition des entrevues par catégorie d'informateurs clés

Catégorie d'informateurs clés	Nombre d'informateurs clés
Les responsables du PEE	5
Ministères contractants	3
Organisations interministérielles et intraministérielles	4
Associations d'employeurs ou d'employés visées par le PLEME ou le PCF	3
Vérificateurs de la Commission canadienne des droits de la personne	3
Experts en équité en matière d'emploi	5
Bénéficiaires du financement du programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité	8
Total	31

Annexe C : Questions d'évaluation

Pertinence

1. Dans quelle mesure le Programme est-il nécessaire pour assurer l'équité en matière d'emploi pour les quatre groupes désignés? Les programmes sont-ils conformes aux priorités du gouvernement du Canada?

1.1 Mesure dans laquelle les membres des groupes désignés sont sous-représentés dans les milieux de travail visés par le Programme.

1.2 Preuve que les objectifs du Programme sont conformes aux priorités du gouvernement fédéral.

Rendement

2. Dans quelle mesure les outils éducatifs, le matériel promotionnel et le soutien aux employeurs contribuent-ils au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*?

2.1 Mesure dans laquelle les activités de programme atteignent les employeurs et les entrepreneurs du secteur privé sous réglementation fédérale.

2.2 Preuve que le Programme a aidé la ministre du Travail à s'acquitter de ses responsabilités en matière de production de rapports, de promotion et de reconnaissance en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

2.3 Le matériel et le soutien sont clairs, accessibles, utilisés et adaptés aux besoins des employeurs et des entrepreneurs.

2.4 Preuve que les employeurs et les entrepreneurs respectent leurs obligations liées à l'équité en matière d'emploi.

2.5 Preuve que le Programme contribue à sensibiliser les employeurs et les entrepreneurs à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à les aider à la comprendre.

2.6 Preuve que le Programme aide les employeurs et les entrepreneurs sous réglementation fédérale à créer un milieu de travail qui favorise l'égalité des chances pour les membres des quatre groupes désignés, par secteur.

3. Dans quelle mesure le recours à des mécanismes d'application de la loi aide-t-il à corriger ou à prévenir la non-déclaration?

3.1 Pourcentage de rapports sur l'équité en matière d'emploi qui sont conformes aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, par exercice financier et par secteur. (Programme légiféré d'équité en matière d'emploi)

3.2. Pourcentage d'évaluations de conformité requises achevées dans les six mois suivant le lancement, par exercice financier. (Programme de contrats fédéraux)

3.3 Pourcentage d'évaluations de conformité jugées conformes ou non conformes. (Programme de contrats fédéraux)

3.4 Mesure dans laquelle les mécanismes d'application sont utilisés pour promouvoir la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* (Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et Programme de contrats fédéraux)

Annexe C : Questions d'évaluation (suite)

4. Les mécanismes de communication et de coopération entre le Programme du travail et ses intervenants et partenaires (p. ex. la Commission canadienne des droits de la personne, Services publics et Approvisionnement Canada et les autres ministères qui concluent des marchés) sont-ils adéquats?

4.1 Fréquence, type et efficacité des communications entre le Programme du travail et ses partenaires et intervenants. (Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et Programme de contrats fédéraux)

4.2 Fréquence, type et efficacité des communications entre le Programme du travail et les employeurs/entrepreneurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. (Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et Programme de contrats fédéraux)

5. Dans quelle mesure les ententes de financement du programme Possibilités en milieu de travail contribuent-elles à la capacité des employeurs de façonner leurs stratégies de diversité en milieu de travail à l'aide des outils qui sont élaborés et des partenariats qui sont créés?

5.1 Mesure dans laquelle les employeurs contribuent financièrement ou en nature aux projets financés par le programme Possibilités en milieu de travail.

5.2 Mesure dans laquelle les employeurs et les intervenants s'engagent dans un dialogue et des échanges concernant l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.

5.3 Mesure dans laquelle les outils et les ressources élaborés dans le cadre du projet Possibilités en milieu de travail contribuent à la capacité des employeurs et de l'industrie de façonner les stratégies de diversité en milieu de travail.

5.4 Les employeurs et les intervenants ont accès à de l'information sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion dans les milieux de travail canadiens.

6. Y a-t-il des conceptions de rechange ou des approches de prestation qui pourraient être plus économiques pour réaliser les résultats attendus du programme?

6.1 Preuve de l'exécution rentable du programme.

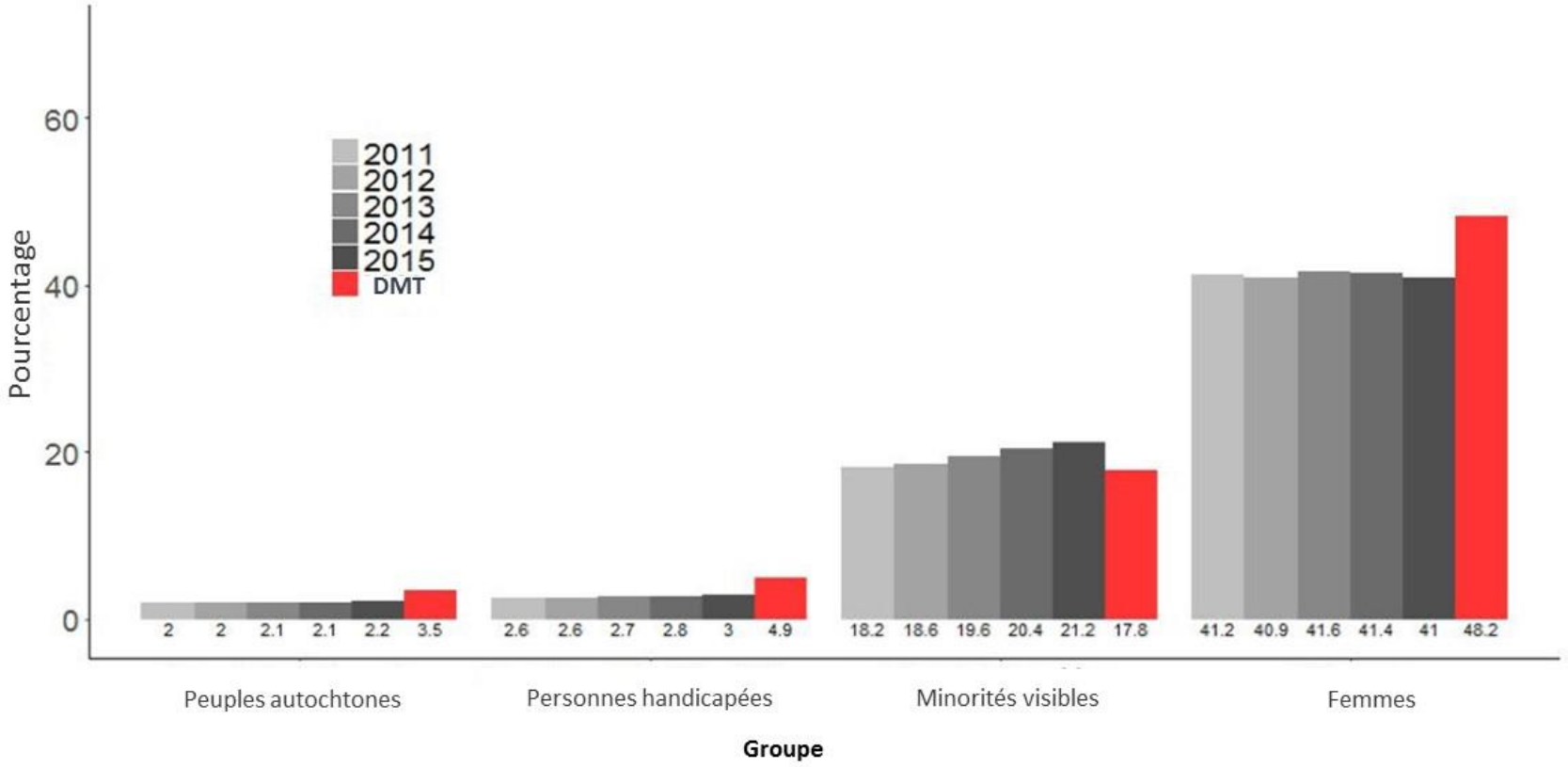
6.2 Données probantes tirées des pratiques exemplaires nationales et internationales et des leçons apprises sur les approches efficaces pour mettre en œuvre/assurer un emploi équitable pour les groupes ciblés.

Annexe D : Études techniques

	Examen de la documentation	Examen du dossier administratif et des données	Entrevues avec des informateurs clés	Étude sur les employeurs et les entrepreneurs
Descriptions	Un examen de la documentation sur les questions pertinentes a été effectué en 2018. De plus, un examen de la documentation interne du programme a été effectué pour cerner les activités du programme.	Une analyse des données administratives tirées de la base de données d'accès du Programme du travail sur le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux a été effectuée en 2017.	Des entrevues ont été menées en 2017 auprès de 31 informateurs clés, dont des représentants du Programme du travail, des ministères contractants, des organisations gouvernementales, des associations d'employeurs ou d'employés, des vérificateurs de la Commission canadienne des droits de la personne, des experts et des bénéficiaires de financement dans le cadre du programme Possibilités en milieu de travail.	Un sondage auprès de 335 employeurs du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et du Programme de contrats fédéraux a été effectué en 2017. De plus, des entrevues ont été menées auprès de 13 employeurs de ces programmes en 2017.

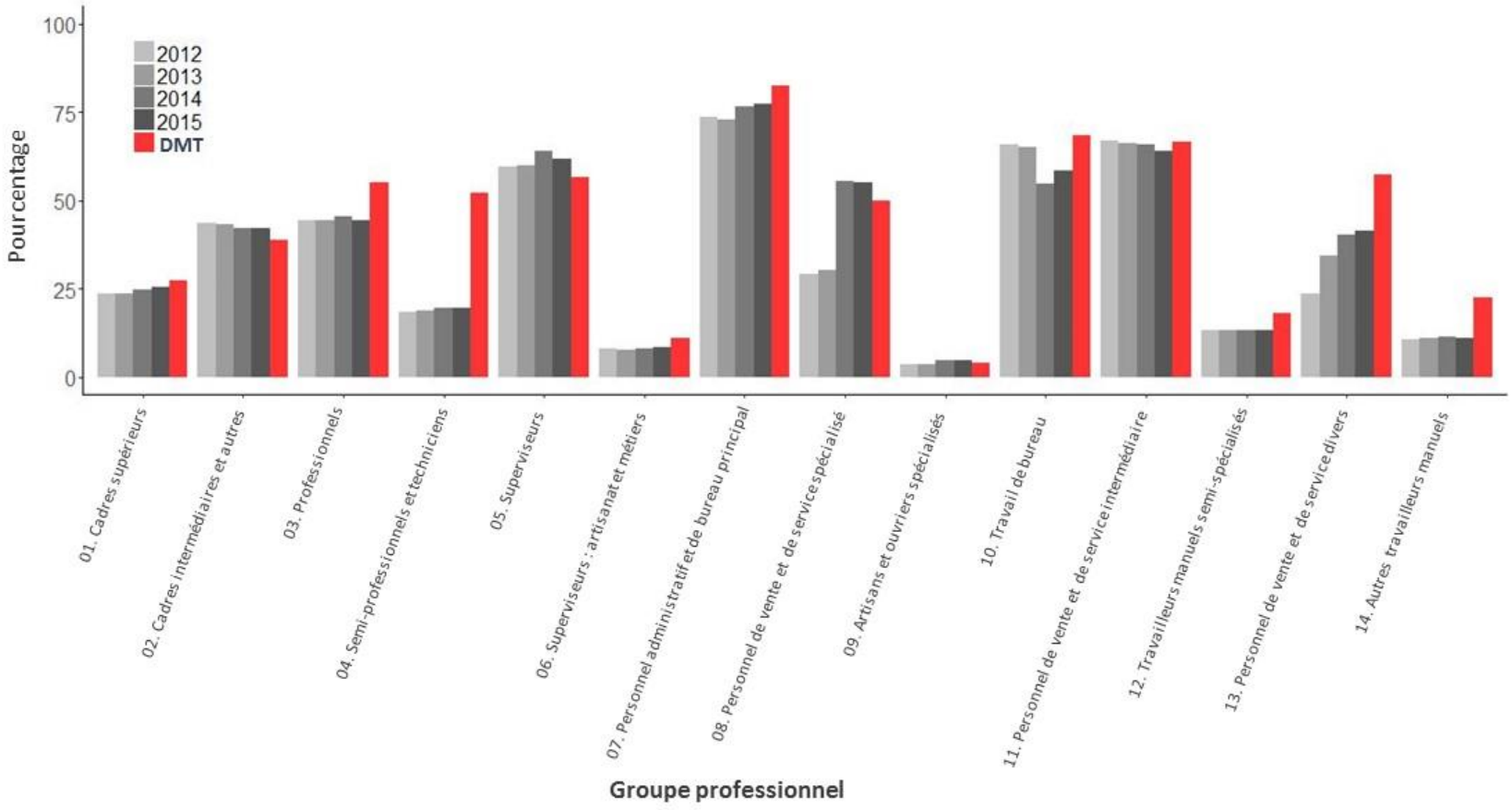
Annexe E : Figures

Figure 4. Représentation des groupes désignés pendant la période d'évaluation. Données législatives du Programme d'équité en matière d'emploi.



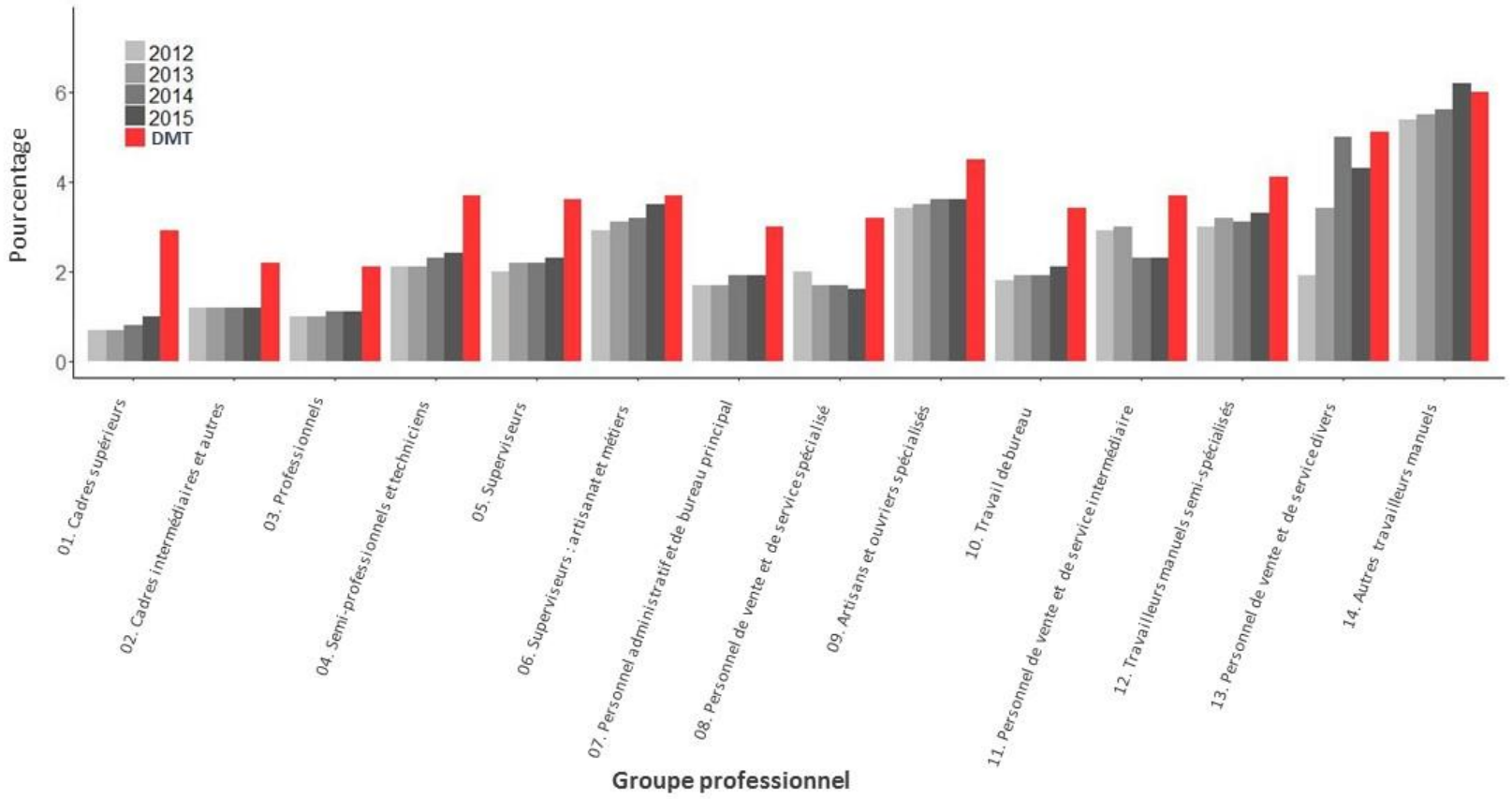
Annexe E : Figures (suite)

Figure 5. Représentation des femmes au fil du temps selon le type de profession. Données législatives du Programme d'équité en matière d'emploi.



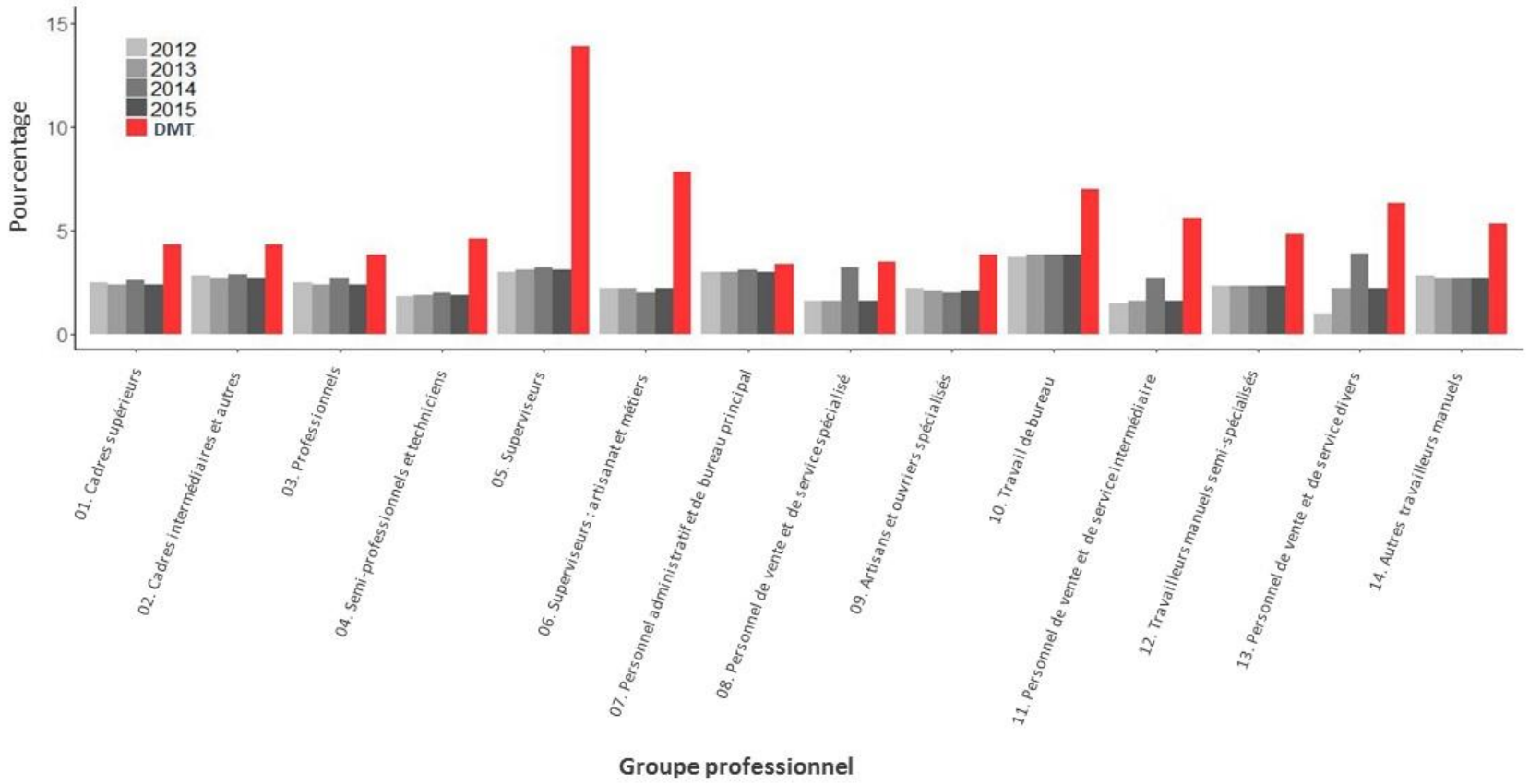
Annexe E : Figures (suite)

Figure 6. Représentation des Autochtones au fil du temps selon le type de profession. Données législatives sur le Programme d'équité en matière d'emploi.



Annexe E : Figures (suite)

Figure 7. Représentation des personnes handicapées au fil du temps selon le type de profession. Données législatives sur le Programme d'équité en matière d'emploi.



Annexe E : Figures (suite)

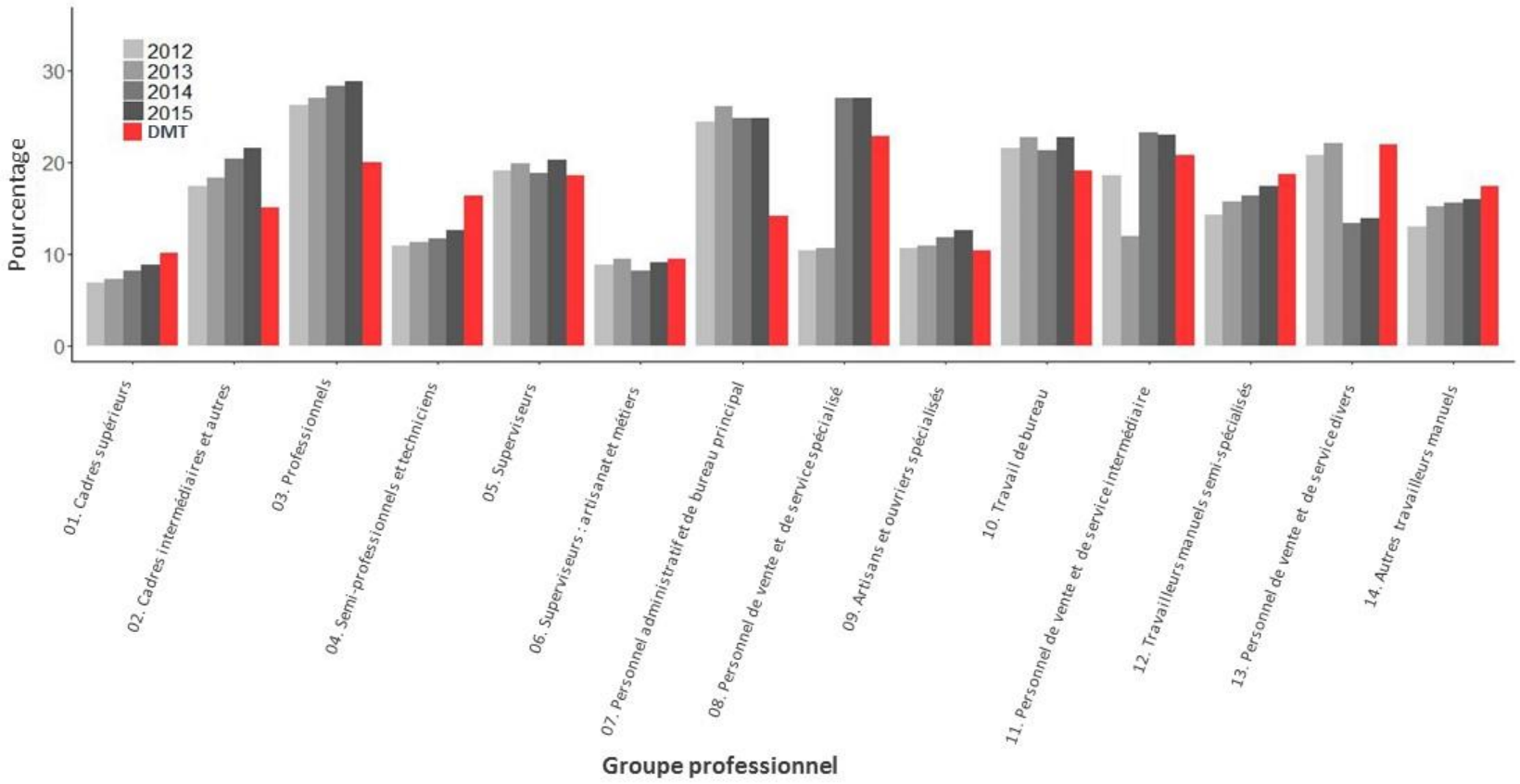



Figure 8. Représentation des minorités visibles au fil du temps selon le type de profession. Données législatives sur le Programme d'équité en matière d'emploi.