Rapport sur les résultats ministériels

Condition féminine Canada

2017-2018

L'honorable Maryam Monsef, C.P., députée
Ministre de la Condition féminine

Sa majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par la ministre de la Condition féminine (2018), Rapport sur les résultats ministériels (Condition féminine Canada)
N° de catalogue : SW1-8F-PDF ISSN 2561-0562

Table des matières

Message de la ministre 1

Aperçu de nos résultats 5

Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités 9

Raison d'être 9

Mandat et rôle 9

Contexte opérationnel et principaux risques 11

Contexte opérationnel 11

Principaux risques 12

Résultats : ce que nous avons accompli 15

Programmes 15

Programme 1.1 : Conseils stratégiques, expertise et promotion de l'égalité entre les sexes 15

Description 15

Résultats 15

Programme 1.2: Avancement de l'égalité pour les femmes 23

Description 23

Résultats 24

Services internes 28

Description 28

Résultats 28

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines 31

Dépenses réelles 31

Ressources humaines réelles 32

Dépenses par crédit voté 33

Dépenses et activités du gouvernement du Canada 33

États financiers et faits saillants des états financiers 33

États financiers 33

Faits saillants des états financiers 33

Renseignements supplémentaires 37

Renseignements ministériels 37

Profil organisationnel 37
Cadre de présentation de rapports 37
Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur..... 37
Tableaux de renseignements supplémentaires..... 37
Dépenses fiscales fédérales 38
Coordonnées de l'organisation 38
Annexe : définitions 39
Notes en fin d'ouvrage..... 43

Message de la ministre

Je suis fière de présenter le Rapport sur les résultats ministériels de Condition féminine Canada pour l'année 2017-2018. L'année qui vient de s'écouler a été chargée et palpitante pour Condition féminine Canada (CFC). Je suis honorée d'exercer les fonctions de ministre et je confirme ma totale détermination à poursuivre notre travail en vue de faire progresser l'égalité des sexes.

Au cours de la dernière année, CFC a continué à se concentrer sur quatre priorités, à savoir : éliminer la violence fondée sur le sexe (VFS); renforcer la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), promouvoir la sécurité et la prospérité économiques des femmes, et accroître la représentation des femmes aux postes de responsabilité et de décision.

Cette année, nous avons inauguré Il est temps : La stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe, la première stratégie fédérale du genre, et je suis encouragée par tout ce que nous avons réalisé. Des mouvements comme Moi Aussi, Time's Up et Et Maintenant et les marches de femmes à travers le monde ont mis le problème du sexisme, de la misogynie et de la VFS à l'avant-scène de nos préoccupations. CFC a l'intention de maintenir cet élan et redoubler d'efforts pour éliminer la VFS. En janvier, j'ai annoncé un financement de 20 millions de dollars dans le cadre d'un appel de concepts, lancé en vertu du nouveau Programme de la lutte contre la violence fondée sur le sexe, qui vise à développer des pratiques prometteuses pour renforcer le secteur de la VFS et combler les lacunes dans les services de soutien offerts aux personnes survivantes de la VFS. Grâce à ce programme, nous avons facilité l'accès au financement pour les organismes luttant pour l'égalité qui visent à combler les lacunes dans les services de soutien offerts aux populations sous-desservies telles que les femmes autochtones, la communauté LGBTQ2, les femmes handicapées. Des fonds additionnels ont été annoncés dans le budget de 2018 pour le Programme de la lutte contre la violence fondée sur le sexe, permettant ainsi à CFC de soutenir encore plus de projets.

En tenant compte des nouveaux fonds annoncés dans le budget de 2018, depuis 2017, nous avons engagé près de 200 millions de dollars en vertu des trois piliers de la Stratégie. À ce jour, les réalisations incluent : la création ou la réparation de 7 000 places dans des refuges, des modifications au Code criminel pour clarifier certains aspects du droit liés aux agressions sexuelles et au consentement, ainsi qu'aux infractions de violence conjugale, le lancement de la première enquête nationale sur la VFS au Canada et la mobilisation des hommes et des garçons en tant que partenaires pour promouvoir l'égalité entre les sexes. De plus, grâce à notre collaboration avec la Ligue canadienne de football pendant le Festival de la Coupe Grey, l'an dernier, plus de 40 000 personnes se sont engagées à agir pour mettre fin à la VFS.

Nous avons également amélioré notre utilisation de l'ACS+, visant à mieux comprendre les effets particuliers des initiatives du gouvernement sur les femmes, les hommes et les personnes allosexuelles. Le budget de 2018 a été le tout premier budget fédéral présentant des mesures éclairées par l'analyse intersectionnelle dans l'optique de l'égalité des sexes. Ce budget a également présenté le nouveau Cadre des résultats relatifs aux sexes qui guidera nos prises de décision et nous permettra de mesurer nos progrès. Plus de 110 000 fonctionnaires, parlementaires et effectifs parlementaires ont suivi le cours virtuel sur l'ACS+. Ces nouvelles connaissances favoriseront une application plus constante et systématique de l'ACS+ dans les lois, les politiques et les programmes du gouvernement fédéral, y compris les propositions au Cabinet, les plans ministériels et les budgets. En 2018, une nouvelle loi entrera en vigueur pour enchâsser l'ACS+ à la budgétisation fédérale et s'assurer de son application à toutes les décisions prises en matière de dépenses dans le futur.

Le gouvernement du Canada est convaincu que notre pays serait plus fort si un plus grand nombre de femmes occupaient des postes de responsabilité. CFC participe à des initiatives visant à accroître la représentation des femmes aux postes de haute direction, dans les conseils d'administration des entreprises privées et à la tête d'organismes communautaires, ainsi que dans la fonction publique elle-même. En 2016, le gouvernement du Canada a proposé le projet de loi C-25 afin d'augmenter la représentation des femmes et encourager une plus grande diversité au sein des conseils d'administration et parmi les membres de la direction des entreprises. Nous avons également mis en place une nouvelle approche pour la sélection des titulaires de postes pourvus par le gouverneur en conseil (GC). Par cette nouvelle approche, le gouvernement témoigne de son engagement de rendre le processus de sélection ouvert, transparent et fondé sur le mérite afin d'aider à maintenir la confiance de la population dans la démocratie du Canada et d'assurer l'intégrité de ses institutions publiques. Dans le cadre de ce processus, 920 personnes ont été nommées entre février 2016 et septembre 2018, dont 53% étaient des femmes, ce qui porte le nouveau pourcentage de femmes occupant des postes de direction à 47%.

CFC investit par ailleurs dans des projets réalisés partout au Canada, qui visent à éliminer les obstacles systémiques à l'égalité des sexes. L'automne dernier, nous avons lancé un appel de propositions assorti d'un budget de presque 15 millions de dollars pour améliorer la sécurité économique des femmes. Cet appel privilégie les projets de collaboration qui s'attaquent aux causes profondes de l'insécurité économique des femmes au Canada, ainsi que les projets qui visent à favoriser la sécurité et la prospérité économiques des femmes autochtones. Pour nous assurer que les points de vue des femmes autochtones sont recueillis et éclairer l'action du gouvernement fédéral dans le domaine de l'égalité entre les sexes, CFC a mis en place le Cercle des femmes autochtones.

Il est essentiel d'assurer la durabilité du mouvement des femmes pour qu'il puisse continuer à servir et revendiquer au nom des femmes et des filles à travers le Canada. Grâce au budget de 2018, la somme additionnelle de 100 millions de dollars sur cinq ans servira à bonifier le

Programme de promotion de la femme pour renforcer la capacité des organismes qui revendiquent l'égalité, réduire l'inégalité entre les sexes et promouvoir une société plus équitable et plus productive. De plus, le budget de 2018 a proposé des mesures pour réduire les obstacles systémiques à l'égalité entre les sexes, notamment la création de la nouvelle prestation parentale partagée, qui encourage une distribution plus équitable des responsabilités familiales. Le budget de 2018 prévoit aussi du financement pour appuyer la mise en œuvre d'une mesure législative pour s'assurer que les milieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence sexuels et favoriser l'aide juridique au pays, en portant une attention particulière au soutien aux victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail.

En décembre 2017, le premier ministre a annoncé que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes seraient un thème principal de la présidence du G7 du Canada en 2018. Je suis fière que notre appui au Conseil consultatif sur l'égalité des sexes et l'intégration de l'ACS+ tout au long de notre présidence du G7 ont donné des résultats concrets pour réduire les obstacles à l'égalité et autonomiser les femmes et les filles dans le monde.

Nous avons fait des progrès depuis un an, mais il reste encore beaucoup à faire. Je suis certaine que les prochains mois seront porteurs de nouveaux défis et occasions. Au cours de la prochaine année, CFC deviendra un ministère à part entière tel qu'annoncé dans le budget de 2018. Le gouvernement du Canada donnera ainsi à CFC un fondement législatif qui viendra consolider et officialiser notre rôle et renforcer notre capacité à réaliser des initiatives qui favorisent et concrétisent la pleine égalité pour toutes les personnes dans notre société, indépendamment de leur sexe et de leur genre.

J'apprécie l'engagement continu des parties prenantes et des personnes qui, partout au Canada, sont aussi résolues que nous à faire avancer l'égalité entre les sexes au pays et dans le monde. Je suis convaincue qu'ensemble, nous continuerons d'enregistrer de réels progrès vers l'égalité pour toutes et tous.

Salutations distinguées,

L'honorable Maryam Monsef, C.P., députée
Ministre de la Condition féminine

Aperçu de nos résultats

En 2017-2018, avec des dépenses réelles de 43 304 233 $ et 144 ETP, les programmes de CFC ont continué de promouvoir et de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes au Canada, afin d'honorer les engagements énoncés par le premier ministre dans la lettre de mandat[i] de la ministre de la Condition féminine.

Par ses conseils et son expertise, la promotion active de l'égalité entre les sexes et un dialogue avec la population canadienne et diverses parties prenantes, CFC a contribué à l'amélioration des connaissances et la compréhension des enjeux liés à l'égalité entre les sexes au Canada et parmi les partenaires internationaux du Canada.

CFC a continué de diriger les efforts visant à renforcer les capacités du gouvernement fédéral en matière d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), et ce, pour veiller à ce que les considérations de genre soient systématiquement intégrées à l'élaboration, l'exécution et l'évaluation des lois, politiques et programmes du gouvernement. Au moyen de ses programmes de subventions et de contributions, CFC a travaillé avec des parties prenantes pour investir stratégiquement dans des initiatives visant à éliminer les obstacles systémiques à l'égalité entre les sexes. En 2017-2018, CFC s'est concentré sur quatre priorités :

Agir contre la violence faite aux femmes et aux filles

- **Lancement** de la toute première stratégie fédérale de lutte contre la violence fondée sur le sexe (VFS), Il est temps : La stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe.
- **Appui** à des initiatives de partenaires fédéraux, y compris à la commission chargée de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, la Stratégie nationale sur le logement et les programmes de formation tenant compte du genre et de la culture à l'intention de responsables de la sécurité publique.
- **Collaboration** avec Statistique Canada afin de combler des lacunes pressantes dans les données sur la nature et l'ampleur de la violence faite aux femmes et aux filles.
- **Annonce** d'un investissement de 20 millions de dollars en nouveaux fonds et **lancement** du premier appel de concepts en vertu du Programme de la lutte contre la VFS afin de développer des pratiques prometteuses pour renforcer le secteur de la VFS et combler les lacunes dans le soutien offert aux personnes survivantes faisant partie de populations sous-desservies.
- **Promotion de l'action et du changement social** au moyen d'événements commémoratifs, par exemple les 16 jours d'activisme contre la violence fondée sur le sexe, y compris au moyen d'un nouveau partenariat avec la Ligue canadienne de football.

Renforcer la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes plus

- **Mise en œuvre** du Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) du gouvernement du Canada, en collaboration avec les partenaires des organismes centraux et tous les ministères fédéraux. Pour ce faire, nous avons :
    - **Augmenté** le contenu interactif offert en ligne sur l'ACS+ (cours et outils).
    - **Mis au point** des modules de formation sectorielle pour des grappes de ministères fédéraux.
    - **Organisé et mené** une Semaine de sensibilisation à l'ACS+
- **Appui à** l'amélioration et l'intégration de l'ACS+ à tous les mémoires au Cabinet, présentations au Conseil du Trésor et propositions budgétaires, et intégration de l'ACS+ dans les Plans ministériels et les Rapports sur les résultats ministériels.
- **Appui à** l'élaboration du premier budget fédéral sensible au genre.
- **Élaboration**, en collaboration avec le ministère des Finances Canada et Affaires mondiales Canada, du Cadre des résultats relatifs aux sexes, présenté dans le budget de 2018.

Augmenter la représentation des femmes dans les postes de responsabilité

- **Collaboration** avec des partenaires fédéraux pour accroître la représentation des femmes à des postes de responsabilité, notamment en appuyant des modifications législatives (projet de loi C-25) afin d'encourager une plus grande diversité parmi les membres de la direction des entreprises.
- **Recherche et financement de travaux de recherche** afin d'améliorer les connaissances et la disponibilité de données relatives à la représentation des femmes dans des postes de responsabilité.
- **Financement** par des subventions et contributions de projets mobilisant des dirigeantes et des organisations partout au Canada; par ailleurs, 150 dirigeantes ont été mobilisées au pays pour créer un réseau pancanadien dont le mandat est de promouvoir l'action collaborative pour faire progresser l'égalité des sexes.
- **Adoption de mesures** pour encourager les secteurs public et privé à promouvoir la nomination d'un plus grand nombre de femmes à des postes de haute direction.
- **Promouvoir** l'exercice du pouvoir par les femmes au moyen d'activités commémoratives comme la Journée de l'affaire « personne » et la Journée internationale des femmes.

Promouvoir la sécurité et la prospérité économiques des femmes

- **Action**, avec des partenaires fédéraux, pour combler l'écart salarial entre les sexes, notamment par :
  - la mise en œuvre d'un cadre multilatéral d'apprentissage et de garde des jeunes enfants;
  - l'élaboration d'une loi proactive en matière d'équité salariale;
  - l'adoption d'une nouvelle prestation parentale partagée.
- **Recherche et financement de travaux de recherche** pour améliorer les connaissances et la disponibilité de données dans des domaines stratégiques clés (p. ex. sur le bien-être économique, la segmentation genrée des domaines de formation et des professions; la participation au marché du travail; l'équilibre travail-vie; les services de garde d'enfants).
- **Collaboration** avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour cerner et définir les principaux indicateurs à utiliser pour mieux mesurer la situation économique des femmes.
- **Financement** par des subventions et des contributions de projets visant à éliminer des obstacles systémiques à la sécurité économique des femmes.

Pour plus de renseignements sur les plans, les priorités et les résultats de Condition féminine Canada, veuillez consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Raison d’être, mandat et rôle : composition et responsabilités

Raison d’être

Le Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme, connu sous le nom de Condition féminine Canada (CFC), est l’organisme fédéral chargé de promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie au Canada. CFC a pour mandat « de coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et de gérer les programmes qui s'y rapportent » (1976).

CFC a la responsabilité d’œuvrer, comme chef de file et partenaire, à promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes, c’est-à-dire : soutenir les actions qui font progresser l’égalité en aidant à créer des conditions propices à la réussite des femmes et des filles au Canada; fournir des conseils spécialisés en matière d’égalité entre les sexes et d’analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) en vue de l’élaboration de programmes, de politiques et de lois efficaces pour l’ensemble de la population canadienne; promouvoir des dates commémoratives qui ont trait aux femmes et aux filles au Canada; et, enfin, soutenir les efforts que déploie le Canada pour s’acquitter de ses obligations internationales.

Afin de promouvoir l’égalité et d’en assurer le progrès, CFC concentre ses interventions dans trois domaines prioritaires, soit : améliorer la sécurité et la prospérité économiques des femmes et des filles; éliminer la violence faite aux femmes et aux filles; et, enfin, soutenir et promouvoir une représentation accrue des femmes et des filles aux postes de responsabilité et de décision. Tout en mettant l’accent sur ces trois domaines, l’organisme a aussi la capacité de répondre à des enjeux précis, par exemple : la violence fondée sur le sexe, la sécurité et la prospérité économiques des femmes dans les collectivités rurales ou éloignées, et la participation des Canadiennes à la vie démocratique et publique.

Mandat et rôle

CFC répond au premier chef des obligations et engagements du gouvernement envers l’égalité entre les sexes au Canada. Les enjeux relatifs à la condition des femmes et des filles sont omniprésents dans la société; ils sont aussi bien économiques, que politiques, sociaux, scientifiques et culturels. Cela fait de l’égalité entre les sexes un outil de développement de la nation.

Les gouvernements provinciaux et territoriaux et d’autres ministères fédéraux offrent aussi des programmes et services directs aux Canadiennes de tous âges. CFC concentre ses efforts sur la sensibilisation, l’acquisition de connaissances et le renforcement des capacités, et ce, dans le but susciter des changements institutionnels et systémiques qui cadrent avec les responsabilités et les priorités du gouvernement du Canada. Il déploie ces efforts à travers la collaboration avec les

parties prenantes : organismes de toutes sortes, intervenantes et intervenants clés, autres ordres de gouvernement, secteurs privé et bénévole.

À titre de centre d'expertise du gouvernement du Canada en matière d'égalité entre les sexes, CFC joue un rôle de courtier du savoir et de facilitateur. À ce titre, l'Agence formule des observations, donne des conseils et apporte un soutien stratégique aux ministères et aux autres organismes fédéraux, en plus de mener des analyses et d'intervenir de manière stratégique sur la scène nationale et internationale.

L'une des grandes responsabilités de CFC est de contribuer au renforcement des capacités en matière d'ACS+ et de mettre au point des outils favorisant la pleine intégration de cette méthode d'analyse dans l'administration fédérale. L'ACS+ tient compte du sexe et du genre, mais aussi d'autres facteurs identitaires (p. ex. l'âge, l'instruction, la langue, la situation géographique, la culture, le revenu), pour évaluer les répercussions éventuelles des initiatives sur diverses populations de femmes et d'hommes. Toute initiative (projet de loi, politique, programme, service, etc.) élaborée, mise en œuvre ou évaluée doit faire l'objet d'une ACS+ rigoureuse pour qu'elle contribue à faire avancer l'égalité des sexes. En partenariat avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et le Bureau du Conseil privé, CFC surveille également la mise en œuvre de l'ACS+ dans tous les ministères et organismes fédéraux, conformément à l'engagement pris par le gouvernement.

Par l'entremise du Programme de promotion de la femme, CFC aide financièrement des collectivités et des parties prenantes qui œuvrent à créer des changements systémiques de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et à améliorer la vie des femmes et des filles au Canada.

Pour sensibiliser le public canadien aux enjeux de l'égalité entre les sexes, lui faire connaître les réalisations antérieures et mettre en relief le travail qu'il reste à faire, CFC commémore certaines dates d'importance, dont : la Journée internationale des femmes (le 8 mars); le Mois de l'histoire des femmes (octobre), la Journée internationale des filles (le 11 octobre), la Journée de l'affaire « personne » (le 18 octobre) et la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes (le 6 décembre).

Pour de plus amples renseignements généraux au sujet de l'organisme, consulter la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport. Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels, consulter la lettre de mandat de la ministre.[ii]

Contexte opérationnel et principaux risques

Contexte opérationnel

CFC travaille avec les ministères et les organismes fédéraux, les gouvernements provinciaux et territoriaux, des organismes privés et des organisations de la société civile qui possèdent les leviers nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes au moyen de politiques, de programmes et de pratiques organisationnelles. Le Canada a réalisé des progrès importants dans de nombreux domaines favorisant une plus grande égalité entre les sexes, notamment l'éducation et la participation au marché du travail. Toutefois, au Canada, il faut encore relever de nombreux défis avant de parvenir à la pleine égalité des femmes. Les femmes sont sous-représentées sur la scène politique et dans les postes de responsabilité. De plus, leur salaire est, en moyenne, inférieur à celui des hommes et elles continuent à connaître des taux élevés de violence fondée sur le sexe (VFS).

- Lorsque les femmes atteignent un niveau de scolarité plus élevé, leur revenu augmente, mais les écarts persistent tant du point de vue de la participation au marché du travail que des revenus.
- Au Canada, les disparités persistent entre les femmes et les hommes sur le plan de la participation au marché du travail (82 % de femmes en 2014 contre 91 % d'hommes) et du salaire – en 2017, les femmes touchaient en moyenne 0,87 $ de l'heure pour chaque dollar gagné par les hommes.
- Le Canada enregistre encore un niveau élevé de ségrégation fondée sur le sexe dans le milieu de l'éducation, ce qui a des répercussions sur le milieu professionnel (p. ex., parmi les diplômés en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) 72 % étaient des hommes, contre 28 % de femmes en 2015).
- Les femmes représentent 60 % des personnes âgées célibataires ayant un faible revenu. De plus, une mère monoparentale sur trois vit dans la pauvreté, ce qui a des répercussions négatives sur la santé et les résultats scolaires de ses enfants et une incidence durable sur les générations qui suivent. Ceci est particulièrement vrai pour les femmes autochtones, qui sont plus susceptibles d'être des mères monoparentales.

Des mouvements comme Moi Aussi, Time's Up et Et Maintenant, ainsi que les marches de femmes tenues un peu partout dans le monde ont mis en lumière les problèmes constants auxquels sont confrontées les personnes ayant survécu à la VFS, de même que les inégalités systémiques qui continuent de freiner la progression des femmes et des hommes. Ils ont également permis aux femmes de protester haut et fort contre la VFS et de revendiquer des changements aux normes sociales et culturelles, ainsi qu'à notre manière d'aborder l'égalité entre les sexes.

Le système de justice laisse souvent l'impression d'être impuissant à répondre aux besoins des victimes de VFS. La police et d'autres professionnels du système de justice sont donc mal

perçus, ce qui intensifie le traumatisme des personnes survivantes et en décourage d'autres de signaler ce type de crime. D'ailleurs, au Canada, le taux de signalement des agressions sexuelles demeure faible, ce qui est inquiétant. Le gouvernement du Canada continue d'appuyer les efforts déployés en vue d'améliorer le nombre de signalements, notamment le travail de collaboration entre la police et les groupes communautaires, visant à mieux appuyer les personnes ayant survécu à la violence sexuelle.

L'élimination des inégalités persistantes entre les sexes demande la participation active et soutenue de tous : citoyennes et citoyens, collectivités, différents ordres de gouvernement et autres intervenantes ou intervenants clés. CFC ne peut y arriver seul. Il compte donc sur les efforts d'un vaste réseau de partenaires, pour qui l'égalité n'est parfois qu'un objectif parmi d'autres. Dans ce contexte, CFC court le risque de ne pas atteindre les résultats prévus. Pour atténuer ce risque, CFC tâche sans cesse de mobiliser les principales parties prenantes, facilite la collaboration et tire parti de partenariats stratégiques avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et des organismes de la société civile se consacrant à l'égalité entre les sexes. CFC se concentre également sur des domaines prioritaires où le gouvernement fédéral a clairement un rôle à jouer et où son intervention peut conduire à des améliorations tangibles.

Étant donné que l'égalité entre les sexes est une priorité pour le gouvernement fédéral et que le public porte une attention accrue aux enjeux qui y sont liés, CFC œuvre dans un environnement interne dynamique et en évolution caractérisé par une croissance rapide. Pour gérer efficacement les changements découlant de cette croissance, CFC s'est concentré sur le développement et le renforcement de sa structure organisationnelle et de ses processus internes et continue de renforcer les capacités de ses effectifs, aussi bien dans le domaine de l'exécution des programmes, de la collecte de données, de la recherche, de l'analyse, de l'élaboration de politiques, de la mesure du rendement et de l'évaluation et ce, pour mener à bien ses initiatives et démontrer leur pertinence et leur efficacité.

Principaux risques

En 2017-2018, on a jugé que les risques ci-dessous pourraient avoir une incidence sur la capacité de CFC d'atteindre les résultats anticipés et de contribuer à l'avancement de l'égalité entre les sexes au Canada. L'organisme a mis au point des stratégies visant à atténuer ces risques. Ces stratégies ont fait l'objet d'évaluations et d'ajustements en cours d'année afin d'améliorer leur efficacité.

Le tableau ci-dessous présente un résumé des principaux risques cernés par CFC et des stratégies mises au point pour y répondre, conformément à ce qui avait été prévu dans le Plan ministériel 2017-2018. Toutefois, dans le cadre de sa démarche en vue de renforcer ses pratiques de gestion, CFC a mis à jour son profil de risque ministériel au cours de la dernière année. Cette nouvelle version sera utilisée dans les rapports ultérieurs.

Principaux risques

Risque – Initiatives de collaboration : Pour atteindre ses objectifs, CFC dépend de sa capacité d'influencer les organisations fédérales, les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les organismes privés et de la société civile qui ont les leviers nécessaires pour promouvoir l'égalité des femmes par l'entremise de politiques, de programmes et de pratiques organisationnelles. Étant donné que CFC peut seulement influencer les autres parties prenantes, l'Agence court le risque d'avoir de la difficulté à accomplir ses priorités, notamment à mettre en œuvre une stratégie globale contre la violence fondée sur le sexe.		
Stratégie d'atténuation et efficacité	**Lien aux programmes de CFC**	**Lien aux priorités pangouvernementales et ministérielles**
Pour atténuer les risques et répondre aux priorités, CFC a mis en œuvre les stratégies d'atténuation suivantes. À l'échelon fédéral, CFC a : • Adopté une approche pangouvernementale pour les principales initiatives, par exemple la stratégie de lutte contre la VFS, y compris des indicateurs de rendement communs, dans la mesure du possible. • Organisé des réunions périodiques des comités de gouvernance interministériels de la stratégie de lutte contre la VFS. • Renforcé des mécanismes de responsabilité visant à mieux prendre en considération les questions d'égalité des sexes dans la prise de décision, y compris au moyen de l'ACS+ et du nouveau Cadre de résultats relatifs aux sexes. • Appuyé les autres ministères fédéraux pour qu'ils intègrent les questions de genre aux politiques et initiatives législatives existantes, par exemple, la Stratégie nationale sur le logement, la nouvelle prestation parentale partagée d'assurance-emploi et la présidence canadienne du G7 en 2018. Pour promouvoir la collaboration avec des parties prenantes à l'extérieur du gouvernement fédéral, le CFC a: • Organisé des réunions périodiques du Conseil consultatif de la ministre sur la Stratégie pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe, afin d'échanger des opinions, des pratiques prometteuses et des résultats d'études, et pour éclairer la mise en œuvre de la stratégie de lutte contre la VFS. • Collaboré avec les gouvernements provinciaux et les territoriaux par l'intermédiaire du Forum fédéral-provincial-territorial des ministres responsables de la condition féminine. • Mobilisé des parties prenantes au moyen d'initiatives facilitant la collaboration, le réseautage	P.1.1 P.1.2	Résultat du gouvernement du Canada La sécurité du revenu et de l'emploi pour les Canadiennes et Canadiens Priorités de CFC • Agir contre la violence faite aux femmes et aux filles • Promouvoir la prospérité et la sécurité économiques des femmes • Augmenter la participation des femmes au pouvoir • Renforcer la mise en œuvre de l'ACS+

et les partenariats, et ce, pour obtenir des résultats concrets.		
Risque – Difficulté de mesurer le changement social : CFC poursuit des objectifs socioéconomiques touchant de vastes enjeux de politique publique qui concernent l'égalité entre les sexes, par exemple la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de responsabilité, et l'élimination de la violence fondée sur le sexe. Les résultats peuvent être difficiles à mesurer, et il peut aussi être difficile de déterminer exactement lesquels sont dus à ses efforts, afin de pouvoir en rendre compte à la population canadienne. Par conséquent, CFC court le risque de ne pouvoir démontrer pleinement l'efficacité de ses programmes, de ses politiques et de ses activités de communication.		
Stratégie d'atténuation et efficacité	**Lien avec les programmes de CFC**	**Lien aux priorités pangouvernementales et ministérielles**
Pour atténuer ce risque et répondre à ses priorités, CFC a mis en œuvre les stratégies d'atténuation suivantes : • Élaboration du nouveau cadre ministériel des résultats, le nouveau cadre de mesure du rendement présentant les résultats visés par CFC et des indicateurs permettant de mesurer l'obtention de ces résultats. Les plans annuels et les rapports sur le rendement, par exemple, le Plan ministériel et le Rapport sur les résultats ministériels, reposeront sur ce cadre. • Collaboration avec le ministère des Finances Canada et Affaires mondiales Canada pour mettre au point le Cadre des résultats relatifs aux sexes, un cadre pangouvernemental visant à mesurer et à surveiller l'égalité entre les sexes au Canada. Ce cadre a servi de trame de fond à l'énoncé relatif aux sexes présenté dans le budget de 2018.	P.1.1 P.1.2	Résultat du gouvernement du Canada Un gouvernement fédéral transparent, responsable et sensible aux besoins des Canadiennes et Canadiens

Résultats : ce que nous avons accompli

Programmes

Programme 1.1 : Conseils stratégiques, expertise et promotion de l'égalité entre les sexes

Description

À titre de centre d'expertise du gouvernement du Canada en matière d'égalité entre les sexes, CFC aide le gouvernement à respecter ses obligations et ses engagements nationaux et internationaux concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ses activités de communication et de commémoration, CFC sensibilise les Canadiennes et Canadiens aux enjeux qui entourent l'égalité entre les sexes et les incite à déployer des efforts pour la faire progresser. CFC joue de plus un rôle de premier plan dans le renforcement des compétences fédérales en ACS+ afin que les ministères et organismes l'utilisent pour élaborer et mettre en œuvre des politiques, programmes ou initiatives qui feront progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs domaines d'action. Au chapitre des politiques, CFC fournit des analyses et des conseils stratégiques sur un éventail de questions qui concordent avec ses trois domaines prioritaires, soit : éliminer la violence faite aux femmes et aux filles; soutenir et promouvoir une représentation accrue des femmes et des filles aux postes de responsabilité et de décision; et améliorer la sécurité et la prospérité économiques des femmes et des filles. L'organisme favorise également l'élaboration de données et la recherche novatrice, examine les lacunes et les enjeux émergents et encourage la transmission des savoirs quant aux moyens de faire progresser l'égalité entre les sexes. Grâce à son engagement sur la scène internationale, CFC exerce une influence sur le contenu des documents finaux, accords et résolutions adoptés par la communauté internationale; c'est-à-dire qu'il veille à ce qu'ils renferment des engagements fermes en matière d'égalité entre les sexes et traitent des enjeux qui présentent un intérêt particulier pour le Canada.

Résultats

En 2017-2018, CFC a continué d'enregistrer des progrès par rapport aux engagements pris dans la lettre de mandat de la ministre, qui met l'accent sur quatre priorités :

Agir contre la violence faite aux femmes et aux filles

La violence fondée sur le sexe (VFS) reste un obstacle majeur à l'égalité. En tant que pays développé et prospère, le Canada a la capacité et le devoir d'améliorer la lutte contre la violence continue envers les femmes et les filles. En juin 2017, le CFC a lancé **Il est temps : La Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe**. La Stratégie :

- est la première stratégie fédérale qui vise toutes les formes de violence et qui aborde le problème sous l'angle de l'égalité des sexes et de l'intersectionnalité;

- comble les lacunes dans les connaissances et fournit du soutien à des populations diverses, sous-desservies et souvent marginalisées;
- amplifie les efforts fédéraux et cherche à les harmoniser avec les initiatives provinciales et territoriales en matière de VFS;
- coordonne toutes les mesures fédérales contre la VFS, grâce à la création d'un Centre du savoir sur la VFS à CFC;
- repose sur trois piliers, soit la prévention, le soutien aux personnes survivantes et à leur famille et, enfin, la réactivité des systèmes juridique et judiciaire aux besoins.

Depuis, CFC a pris des mesures concrètes pour mettre en œuvre la stratégie[iii], notamment les suivantes :

- La préparation, en collaboration avec Statistique Canada, de trois enquêtes nationales visant à recueillir des données et des renseignements essentiels sur le harcèlement sexuel et la VFS dans les espaces publics et privés, les établissements d'enseignement postsecondaires et les milieux de travail.
- La publication d'une étude sur la victimisation avec violence chez les femmes ayant une incapacité.[iv]
- Des activités de sensibilisation réalisées avec des universités, la société civile et les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de recueillir de l'information sur les données manquantes et sur les priorités de recherche, et éclairer ainsi la mise au point du premier programme de recherche stratégique et qualitative.
- Le lancement du premier appel de concepts en janvier 2018, en vertu du nouveau Programme de la lutte contre la violence fondée sur le sexe de CFC, permettant d'investir 20 millions de dollars dans le renforcement du secteur de la lutte contre la VFS et de combler les lacunes dans le soutien aux personnes survivantes issues de populations sous-desservies.
- La planification du Centre du savoir sur la VFS et de sa plateforme consultable en ligne, visant à regrouper l'information et les données probantes de différentes sources sur la VFS et les moyens de la prévenir et d'y remédier, ainsi que des liens vers les possibilités de financement offertes par les gouvernements.

Reconnaissant la nécessité de mieux soutenir les personnes ayant survécu à la VFS et leur famille, dans le budget de 2018, le gouvernement a annoncé un investissement de 86 millions de dollars de plus sur cinq ans, à compter de 2018-2019, puis de 20 millions de dollars par année par la suite, pour élargir la Stratégie de lutte contre la VFS. Ce financement contribuera à prévenir la violence amoureuse à l'adolescence, à soutenir les centres d'aide aux victimes de viol et d'agression sexuelle et de lutter contre la cyberexploitation des enfants.

CFC a également appuyé les initiatives d'autres partenaires fédéraux luttant contre la VFS, notamment :

- L'élaboration de la Stratégie nationale sur le logement, visant à consacrer un tiers du budget au financement de projets qui répondront aux besoins uniques des femmes. Ceci permettra notamment de veiller à ce que toutes les personnes qui fuient la violence conjugale aient accès à un logement.
- À l'aide de l'ACS+, la révision des politiques existantes de formation offerte aux agentes et agents fédéraux chargés d'appliquer la loi en première ligne, pour que les cas de VFS soient traités plus efficacement, en tenant compte du genre et de la culture.
- La mise au point de mesures visant à s'assurer que le Parlement et les institutions fédérales offrent un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence sexuelle, y compris des modifications proposées au Code canadien du travail (projet de loi C-65) afin de renforcer le cadre actuel de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

Le 1er novembre 2017, la commission chargée de l'**Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées** a publié son rapport provisoire[v], faisant état des progrès réalisés jusqu'à présent, des défis qui se sont posés au cours de l'enquête et des recommandations pour apporter un soutien immédiat aux familles qui désirent participer au processus, notamment un appel à prolonger les délais. Pour aider le gouvernement fédéral à effectuer le suivi des recommandations provisoires de l'Enquête nationale, CFC établira un fonds de commémoration de 10 millions de dollars sur deux ans afin d'honorer la vie et l'héritage des femmes, des filles et des personnes LGBTQ2 autochtones disparues et assassinées.

CFC a fait la promotion de l'action et du changement social dans le cadre d'un certain nombre d'initiatives réalisées pendant les 16 jours d'activisme contre la violence fondée sur le sexe. Le thème de cette année **#MESGestesComptent**, incitait chacune et chacun à réfléchir à la nature de la VFS et à la dénoncer haut et fort. Dans le cadre de cette initiative, CFC s'est associé à la Ligue canadienne de football (LCF) pour inviter des milliers de Canadiennes et de Canadiens à s'engager à agir contre la VFS. La ministre de la Condition féminine s'est jointe à des joueurs de la LCF pour lancer les 16 jours d'activisme, pendant lesquels 40 000 personnes se sont engagées à mettre fin à la VFS.

Renforcer la mise en œuvre de l'ACS+

Lorsque l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des lois, politiques et autres initiatives sont soumises à une analyse genrée, il est possible de reconnaître et de régler les inégalités fondées sur le sexe et sur d'autres facteurs identitaires qui se recoupent. En 2017-2018, CFC a déployé des efforts pangouvernementaux pour renforcer l'ACS+ et pour mettre en œuvre le Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020)[vi] afin de donner suite aux

recommandations du Rapport du vérificateur général du Canada sur la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes de l'automne 2015.[vii]

Pour accroître l'accessibilité aux outils et ressources, CFC a publié en ligne un plus grand nombre d'outils de formation interactifs à l'ACS+, notamment une version mise à jour du cours d'**Introduction à l'ACS+** et quatre nouvelles microleçons vidéos conçues pour démystifier l'ACS+. En date du 31 mars 2018, 105 000 fonctionnaires fédéraux, parlementaires et membres du personnel parlementaire avaient suivi la formation en ligne de l'ACS+ et les résultats du deuxième sondage sur la mise en œuvre de l'ACS+ montrent qu'un nombre accru d'organisations offrent la formation à l'ACS+ à leurs effectifs (57 % en 2017 contre 47 % l'année précédente). En fait, les trois quarts des organisations ont signalé que le cours sur l'ACS+ faisait partie de la formation obligatoire ou recommandée pour leurs analystes des politiques. Ces activités renforcent les capacités du gouvernement fédéral en matière d'ACS+ et amènent d'autres ministères et organismes à considérer systématiquement l'égalité entre les sexes dans le cadre de leurs politiques et programmes.

CFC a également sensibilisé le gouvernement fédéral à l'utilisation de l'ACS+ au moyen :

- des comités interministériels sur l'ACS+, qui permettent de partager de l'information sur la mise en œuvre et les activités de l'ACS+, de l'expertise, des pratiques exemplaires et des stratégies;
- de la Semaine de sensibilisation à l'ACS+, qui permet de mettre en valeur la manière dont l'ACS+ est mise en application dans différents domaines de travail (p. ex. sciences, sécurité, social) et de créer des occasions de réseautage et de synergies pour réaliser des initiatives et relever des défis liés à l'application de l'ACS+.

CFC a collaboré avec le Bureau du Conseil privé, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et le ministère des Finances Canada pour veiller à l'application systématique de l'ACS+ à tous les aspects de l'élaboration de politiques et de la prise de décisions, et pour renforcer la qualité de l'ACS+. Les présentations au Conseil du Trésor, les propositions budgétaires et les mémoires au Cabinet doivent maintenant faire l'objet d'une ACS+ et les organismes fédéraux doivent intégrer l'ACS+ aux cadres ministériels sur les résultats, aux rapports sur les résultats ministériels et aux plans ministériels. Toutes les mesures financées en vertu du budget de 2018 ont fait l'objet d'une ACS+. Dans le budget de 2018, le gouvernement a également annoncé qu'il adoptera une nouvelle loi sur l'ACS+ afin d'enchâsser la budgétisation sensible aux sexes dans les processus de gestion financière et budgétaire du gouvernement fédéral.

CFC a appuyé le Conseil consultatif sur l'égalité des sexes et contribué à l'intégration de l'ACS+ aux activités et événements organisés par le Canada dans le cadre de sa présidence du G7 en 2018. Cette application de l'ACS+ tout au long de la présidence du G7 de 2018 a

donné des résultats concrets[viii] pour les femmes et les filles du G7 et d'ailleurs, et ce, pour tous les thèmes abordés.

Sachant que, pour être efficaces, l'ACS+ et la prise de décision éclairées dépendent de données probantes, et que ces dernières doivent être fiables et accessibles en temps opportun, CFC a lancé et financé des activités de recherche qui comblent les lacunes du savoir dans les principaux domaines d'action, y compris la représentation des femmes aux postes de responsabilité; le bien-être économique; la segmentation genrée dans les domaines de formation et des professions; la participation au marché du travail; l'équilibre vie-travail et les services de garde d'enfants. En outre, CFC a collaboré avec le ministère des Finances Canada et Affaires mondiales Canada pour mettre au point le Cadre des résultats relatifs aux sexes[ix], présenté dans le budget de 2018, qui établit des objectifs nationaux et internationaux en matière d'égalité entre les sexes, et les principaux indicateurs visant à mesurer les progrès. CFC a également organisé une réunion avec des spécialistes de la recherche du gouvernement et du milieu universitaire pour faire le point sur les connaissances relatives à la condition féminine au Canada. Cette rencontre, qui a permis de cerner les lacunes du savoir et de fixer les priorités de la recherche pour les prochaines années, a été l'occasion pour les personnes présentes de collaborer, d'établir des relations et de créer un réseau national.

Augmenter la représentation des femmes dans les postes de responsabilité

Lorsque les femmes s'engagent dans le processus démocratique et contribuent à la direction de notre pays, soit par leur participation comme élues, cadres supérieures ou administratrices d'entreprises et d'organismes publics, toutes les Canadiennes et tous les Canadiens en bénéficient. La promotion de l'égalité entre les sexes et la représentation accrue des femmes aux postes de responsabilité et de décision est une priorité pour CFC et pour le gouvernement du Canada.

Pendant la période visée, CFC a appuyé les efforts du gouvernement fédéral visant à moderniser les lois fédérales encadrant la gouvernance des sociétés et à favoriser l'augmentation du nombre de femmes siégeant à des conseils d'administration et occupant des postes de haute direction. Grâce à l'adoption de ce projet de loi, qui a reçu la sanction royale le 1er mai 2018, les sociétés cotées en bourse et constituées en vertu d'une loi fédérale seront tenues de divulguer annuellement l'information sur la représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration et parmi les membres de la haute direction.

Au sein du secteur public, CFC a appuyé le Bureau du Conseil privé et les nominations du gouverneur en conseil pour que, conformément aux priorités du gouvernement du Canada, ces dernières soient fondées sur le mérite et contribuent à la parité hommes-femmes. Depuis la fin de 2015, la proportion de femmes occupant un poste visé par une nomination par décret a augmenté de 13 points de pourcentage et atteint maintenant 47 %.

Dans le cadre d'événements commémoratifs, CFC a également lancé des initiatives visant à promouvoir l'accession des femmes à des postes de responsabilité. Voici quelques-unes de ces initiatives :

- Dans le cadre de la Journée internationale des femmes, CFC a lancé une campagne autour du thème #MonFéminisme, afin de célébrer les héroïnes du féminisme qui ont ouvert la voie à l'égalité. Cette campagne invitait la population canadienne à participer davantage à la discussion.
- Pendant le Mois de l'histoire des femmes, qui comprend la Journée internationale des filles, CFC a lancé une campagne invitant la population canadienne à rendre hommage aux personnes qui contribuent à l'égalité par leurs actions et à raconter l'histoire de femmes et de filles inspirantes dans les médias sociaux à l'aide du mot-dièse #prendresaplace.
- À l'occasion de la Journée de l'affaire « personne », CFC a organisé des activités commémoratives, visant notamment à reconnaître six personnes qui ont contribué de manière remarquable à l'objectif de l'égalité des femmes et des filles au Canada. Ces femmes ont reçu le Prix du gouverneur général en commémoration de l'affaire « personne » de 2017.

Promouvoir la sécurité et la prospérité économiques des femmes

La situation des Canadiennes se compare avantageusement à celles des femmes ailleurs dans le monde. Néanmoins, de multiples obstacles limitent l'accès de nombreuses Canadiennes à la prospérité économique. La ministre de la Condition féminine a reçu le mandat de faire des progrès considérables pour réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Au Canada, plusieurs facteurs expliquent cet écart, notamment le fait qu'une proportion plus importante de femmes occupent des emplois temporaires, à temps partiel et à faible rémunération, et travaillent dans des domaines, des secteurs et des professions moins bien rémunérés. Divers enjeux liés au travail, à la famille et à la société contribuent également à cet écart salarial : la dévalorisation du « travail des femmes », la discrimination en milieu de travail, les stéréotypes entourant le rôle des femmes et des hommes, et une répartition inégale des responsabilités d'aidants faisant en sorte que les femmes travaillent moins d'heures à l'extérieur du cercle familial.

Les efforts de CFC pour améliorer la sécurité et la prospérité économiques des femmes tiennent compte de la nécessité de combler cet écart, ainsi que d'éliminer les facteurs qui y contribuent, pour mieux intégrer les Canadiennes à l'économie. En 2017-2018, CFC a collaboré avec les principaux ministères et organismes du gouvernement fédéral pour mettre en place des mesures visant à combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes et à promouvoir l'inclusion et la participation économiques des femmes. Au nombre de ces mesures, signalons les suivantes :

- Le cadre multilatéral d'apprentissage et de garde des jeunes enfants : il s’agit d’une entente conclue entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux visant à favoriser la mise en place de services de garde d’enfants inclusifs, accessibles, abordables et de grande qualité partout au pays.
- L’élaboration d’une loi sur l’équité salariale pour s’assurer que les femmes travaillant dans des industries sous réglementation fédérale reçoivent un salaire égal pour un travail égal ou de même valeur.
- L’adoption d’une nouvelle prestation parentale partagée, visant à promouvoir une distribution plus équitable des responsabilités familiales entre conjoints et conjointes.
- Les modifications au Code canadien du travail pour que les personnes travaillant dans des secteurs sous réglementation fédérale puissent demander officiellement des régimes de travail plus souples.
- L’élargissement des critères d’admissibilité du Programme canadien de subventions aux étudiantes et étudiants pour les personnes étudiant à temps partiel et les étudiantes et étudiants ayant des enfants à charge.
- La création de programmes d’apprentissage comme CanCode et PromoScience, visant à encourager les femmes et les filles à s’intéresser aux sciences, aux technologies, à l’ingénierie et aux mathématiques (STIM) et à y faire carrière.

Résultats

Résultats atteints

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016
Grâce au rôle de chef de file joué par CFC, les principales parties prenantes ont accès à des conseils et à de l'information sur des questions touchant l'égalité entre les sexes. (Les principales parties prenantes comprennent les organismes fédéraux, les provinces, les territoires, la société civile et le grand public.)	Nombre d'interventions dirigées par CFC pour fournir des conseils et de l'information	10	31 mars 2018	12	6	6
Grâce à l'expertise de CFC, les fonctionnaires fédéraux et les principales parties prenantes ont de meilleures connaissances en ACS+. (Les principales parties prenantes comprennent les organismes fédéraux, les provinces, les territoires, la société civile et le grand public.)	Pourcentage de répondantes et répondants indiquant mieux comprendre l'ACS+ après avoir suivi un cours ou participé à une activité sur l'ACS+.	75%	31 mars 2018	95%	96%	86%
Célébrations et activités de commémoration tenues au Canada afin de promouvoir l'égalité pour les femmes et les filles.	Nombre d'activités et célébrations orchestrées par CFC au Canada.	10	31 mars 2018	17	10	S.O.*

*Il est impossible de déclarer un résultat réel pour 2015-2016, puisque l'indicateur a été adopté en 2016-2017.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
3 153 970	3 153 970	5 665 804	6 823 305	3 669 335

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
24	37	13

En 2017-2018, CFC a engagé des dépenses totales de 6 823 305 $ pour exécuter ce programme. L'augmentation des dépenses et des ETP réels par rapport aux ressources prévues dans le Plan ministériel de 2017-2018 s'explique essentiellement par le financement accru annoncé dans les budgets de 2016 et 2017, reçu pendant la période visée, ainsi que par le réalignement de certaines ressources du Programme 1.2.

Programme 1.2: Avancement de l'égalité pour les femmes

Description

CFC octroie des subventions et des contributions à des organismes sans but lucratif et à d'autres organismes pour leur permettre de réaliser des projets qui cherchent à créer les conditions propices à la réussite des femmes en matière de sécurité économique, de mieux-être social et de participation à la vie politique. Les projets financés mettent en œuvre diverses stratégies, mais se concentrent plus particulièrement sur l'élimination des obstacles systémiques à l'avancement des femmes. CFC facilite également la collaboration, le réseautage, les partenariats et l'échange de connaissances parmi les organismes travaillant à l'égalité pour les femmes, ce qui lui permet d'optimiser les effets produits grâce à son financement.

Résultats

Investissements stratégiques et collaboration

En 2017-2018, CFC a travaillé à l'avancement de l'égalité pour les femmes en investissant 20,8 millions de dollars dans quelques 300 projets locaux, régionaux et nationaux, nouveaux et en cours. Les projets financés visaient à mettre au point et à appliquer des solutions concrètes pour éliminer les obstacles systémiques auxquels se heurtent les femmes, en insistant sur la création de leviers pour optimiser les efforts collectifs par des partenariats et la transformation des institutions et des systèmes freinant le progrès et l'avancement des femmes. Ces investissements contribuent à accroître et à renforcer la pleine participation des femmes à la société canadienne et améliorent réellement la vie des femmes et des filles au Canada.

Pendant la période visée, l'Évaluation du Programme de promotion de la femme et la réponse de la direction et le plan d'action[x] ont été menés à terme et approuvés. L'évaluation a conclu que le Programme de promotion de la femme est toujours pertinent et que les investissements de CFC répondent aux besoins des femmes au Canada. CFC va continuer à donner suite aux recommandations et à mettre en œuvre les réponses de la direction. En 2017-2018, CFC a annoncé des modifications à la manière dont il appuie les organismes. Ces modifications comprenaient des améliorations aux programmes de financement de CFC ayant pour objectif de renforcer le soutien et la souplesse aux organismes et de leur donner une plus grande marge de manœuvre.

Promouvoir la sécurité et la prospérité économiques des femmes

En 2017-2018, CFC a lancé un appel de propositions pour accroître la sécurité économique des femmes au Canada, en mettant l'accent sur :

- des projets visant à atténuer les facteurs (p. ex. les disparités salariales, l'accessibilité aux services de garde, l'écart salarial) qui limitent la sécurité économique des femmes au Canada;
- des projets visant à cerner les possibilités de réussite économique pour les femmes autochtones et à agir pour mettre en place des solutions. Cet appel a adopté une approche ouverte et flexible pour répondre aux besoins particuliers et diversifiés des femmes autochtones.

En 2017-2018, CFC a également analysé les résultats de projets terminés qui étaient financés en vertu de l'appel de propositions **Débouchés économiques des femmes – Promouvoir l'avancement des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins**. Les résultats de cette analyse ont montré que les projets avaient été réalisés en collaboration avec les collectivités et différents secteurs de l'industrie afin de favoriser le recrutement des femmes, le maintien en poste et l'avancement dans des secteurs non traditionnels (p. ex. la construction, les mines et la

production métallurgique). Des partenariats stratégiques ont été conclus et consolidés avec une multitude de parties prenantes, y compris des femmes de la région visée, des collectivités, des établissements de formation, des syndicats, des associations professionnelles et sectorielles, des conseils sectoriels, des gouvernements locaux et des employeurs.

Grâce aux projets financés, les parties prenantes ont pu collaborer pour cerner les priorités sectorielles et élaborer des plans d'action. Grâce à cette approche, l'appropriation, l'engagement et le leadership ont été plus soutenus et les priorités cernées se sont concrétisées. Des parties prenantes d'horizons divers ont uni leurs efforts pour la première fois. Les partenaires ont ainsi pu apprendre les uns des autres, convenir d'une vision commune et cerner de nouvelles possibilités d'action. Les parties prenantes ont notamment pu mieux comprendre quels étaient les obstacles qui empêchaient les femmes de pratiquer des métiers non traditionnels et d'avancer à différentes étapes de leur carrière.

L'action concertée qui a été menée dans ces secteurs a donné des possibilités d'avancement aux femmes. De plus, une série de changements institutionnels ont vu le jour : politiques sur la diversité; stratégies de recrutement axées sur les femmes; conventions de travail formelles entre des établissements de formation et des employeurs de différents secteurs en vue d'embaucher des diplômées; nouveaux outils de collecte de données permettant à l'industrie de cerner et de comprendre les lacunes en matière de représentation des femmes, et des outils pour aider les employeurs de l'industrie à créer des milieux de travail plus inclusifs et plus respectueux des femmes. Dans certains cas, les efforts se poursuivent et s'appuient sur des partenariats. Ainsi, les parties prenantes sont mieux outillées pour promouvoir l'avancement des femmes dans ces industries.

Augmenter la représentation des femmes dans les postes de responsabilité

En novembre 2017, CFC a annoncé des investissements dans des projets visant à mieux faire entendre la voix des femmes autochtones sur des questions importantes pour elles et pour leurs communautés. Le gouvernement a versé près de 5 millions de dollars à 12 organismes pour les aider à réaliser des projets de trois ans en vertu d'un appel de propositions intitulé **Outiller les femmes autochtones pour renforcer les communautés**.

En 2017-2018, CFC a également financé une cinquantaine de projets pour mobiliser environ 150 femmes chefs de file de secteurs, organismes et communautés divers autour de projets locaux, et à faire partie d'un réseau pancanadien de dirigeantes visant à promouvoir l'égalité entre les sexes.

Agir contre la violence faite aux femmes et aux filles

En janvier 2018, en vertu du Programme de la lutte contre la violence fondée sur le sexe, CFC a lancé le premier appel de concepts, **Pratiques prometteuses pour aider les personnes survivantes et leur famille**, prévoyant un financement de 20 millions de dollars qui serait versé à des organismes mettant à l'essai des pratiques prometteuses pour combler les lacunes dans le soutien offert aux femmes autochtones et à leur communauté, ainsi qu'à d'autres populations sous-desservies.

L'appel de concepts est un processus de financement en deux étapes, adopté pour réduire le fardeau financier et administratif qui pèse sur les organismes communautaires et sans but lucratif demandant des fonds et pour inclure un plus large éventail d'organismes. Pendant la première étape du financement, les organismes retenus reçoivent jusqu'à 30 000 $ pour développer un projet à partir du concept proposé. Au cours de la seconde étape, ils reçoivent jusqu'à un million de dollars pour mettre en œuvre le projet sur une période pouvant aller jusqu'à cinq ans.

Des organismes de toutes les provinces et de tous les territoires ont soumis des propositions de concepts dans le cadre de cet appel et 80 % d'entre eux n'avaient jamais été financés par CFC auparavant. CFC annoncera les concepts retenus en 2018-2019.

Résultats atteints

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016
Les femmes et les collectivités ont les appuis nécessaires pour s'attaquer aux enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes.	Pourcentage de projets qui créent des appuis (p. ex. des ressources ou des outils).	80%	31 mars 2018	90%	90%	90%
Les collectivités et les parties intéressées ont des occasions de faire progresser l'égalité entre les sexes.	Pourcentage de projets qui créent des possibilités (p. ex. des partenariats, des réseaux ou des stratégies)	80%	31 mars 2018	85%	85%	85%

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
28 798 443	28 798 443	29 289 758	26 764 597	(2 033 846)

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
55	42	(13)

En 2017-2018, CFC a dépensé un total de 26 764 597 $, dont 20 830 000 $ sous forme de subventions et de contributions, pour mener des activités dans le cadre de ce programme. La différence entre les dépenses et les ETP réels et prévus s'explique essentiellement par le réalignement de certaines ressources de ce programme au Programme 1.1. De plus, certaines des activités prévues en matière de dotation ont été retardées.

Les renseignements sur les programmes de niveau inférieur de Condition féminine Canada sont accessibles dans l'InfoBase du GC.[xi]

Services internes

Description

On entend par services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les services internes renvoient aux activités et aux ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes du ministère. Les 10 catégories de services sont : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et services de gestion des acquisitions.

Résultats

Depuis 2016-2017, CFC reçoit un financement croissant afin d'instaurer une plus vaste gamme de fonctions internes, y compris celles qui permettent de soutenir pleinement la ministre et la sous-ministre, et de bonifier le soutien stratégique requis pour concrétiser les priorités du gouvernement. En 2017-2018, CFC a continué à bâtir la structure organisationnelle qu'il lui faut pour concrétiser les priorités du gouvernement : des ressources additionnelles ont été approuvées par le Conseil du Trésor afin d'améliorer les unités existantes (c.-à-d. Communications et Affaires publiques; Services intégrés; Recherche et Évaluation) et pour créer de nouvelles unités (Services ministériels; Cabinet et Affaires parlementaires; Résultats et Livraison). Pendant la période visée, les fonctions de services internes ont mis l'accent sur le recrutement et le maintien en poste d'effectifs hautement qualifiés, notamment en faisant la promotion d'un milieu de travail équilibré et positif pour le personnel de CFC.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
6 025 008	6 025 008	9 707 856	9 716 331	3 691 323

Ressources humaines (équivalents temps plein)

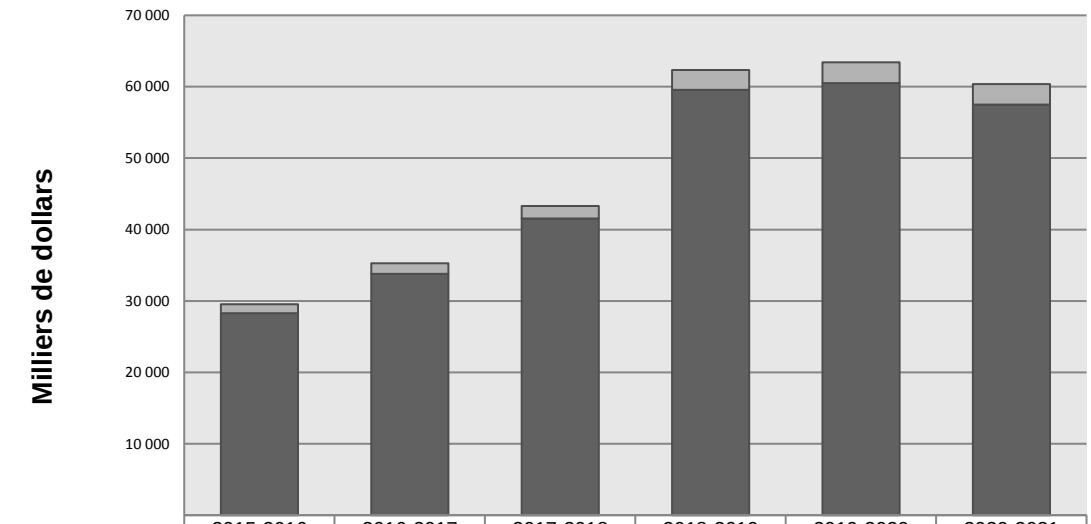
Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
57	65	8

En 2017-2018, CFC a dépensé un total de 9 716 331 $ pour mener à bien les activités des services internes. L'augmentation des dépenses et des ETP réels par rapport aux ressources prévues dans le Plan ministériel de 2017-2018 est liée à l'augmentation du financement annoncé dans les budgets de 2016 et 2017 et reçu pendant la période visée.

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses



	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Postes législatifs	1 265	1 459	1 747	2 791	2 897	2 853
Crédits votés	28 277	33 811	41 557	59 554	60 512	57 507
Total	29 542	35 270	43 304	62 345	63 409	60 360

Sommaire du rendement budgétaire pour les programmes et les services internes (en dollars)

Programmes et services internes	Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016
Conseils stratégiques, expertise et promotion de l'égalité entre les sexes	3 153 970	3 153 970	20 720 236	18 546 674	5 665 804	6 823 305	2 890 415	1 852 185
Avancement de l'égalité pour les femmes	28 798 443	28 798 443	32 149 150	35 339 813	29 289 758	26 764 597	25 199 902	22 459 620
Total partiel	31 952 413	31 952 413	52 869 386	53 886 487	34 955 562	33 587 902	28 090 317	24 311 805
Services internes	6 025 008	6 025 008	9 475 409	9 522 874	9 707 856	9 716 331	7 179 299	5 230 596
Total	37 977 421	37 977 421	62 344 795	63 409 361	44 663 418	43 304 233	35 269 616	29 542 401

Le montant prévu des dépenses, fixé à 37 977 421 $ en 2017-2018, était fondé sur le financement demandé dans le cadre du budget principal des dépenses, plus une estimation de fonds additionnels devant être reçus pendant l'exercice en raison du report de fonds non utilisés au cours de l'exercice précédent. Les autorisations totales de 44 663 418 $ pouvant être utilisées en 2017-2018 sont supérieures aux dépenses prévues, car CFC a reçu des fonds supplémentaires pendant l'exercice financier, le budget de 2016 et de 2017 prévoyant une augmentation des capacités et de nouvelles initiatives, notamment la Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe.

Les dépenses prévues pour les exercices 2018-2019 et 2019-2020 s'élèvent à 62,3 et 63,4 millions de dollars respectivement, et ces montants devraient provenir du budget principal des dépenses.

En 2017-2018, les dépenses réelles se sont élevées à 43 304 233 $, ce qui est inférieur aux autorisations disponibles et a donné lieu à un montant périmé de 1 359 127 $ dans les Comptes publics du Canada. Ce montant périmé s'explique par le fait que certaines activités, y compris de dotation, n'ont pu être menées à bien avant la fin de l'exercice. Sur le montant périmé, 780 000 $ environ seront reportés au prochain exercice financier.

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les programmes et les services internes (équivalents temps plein)

Programmes et services internes	Équivalents temps plein réels 2015-2016	Équivalents temps plein réels 2016-2017	Équivalents temps plein prévus 2017-2018	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein prévus 2018-2019	Équivalents temps plein prévus 2019-2020
Conseils stratégiques, expertise et promotion de l'égalité entre les sexes	17	19	24	37	67	72
Avancement de l'égalité pour les femmes	38	43	55	42	59	59
Total partiel	55	62	79	79	126	131
Services internes	44	51	57	65	81	83
Total	99	113	136	144	207	214

CFC a reçu des fonds supplémentaires pour recruter du personnel au cours de l'exercice, conformément à ce qui était annoncé dans le budget de 2016 et de 2017. De plus, le processus de dotation visant l'embauche de nouvelles personnes n'a pas été mené à terme au cours de

l'exercice. CFC a reçu du financement visant à couvrir le salaire de 158 personnes à temps plein pour l'exercice 2017-2018. Une partie des fonds a servi à l'embauche de personnel temporaire.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de Condition féminine Canada, consulter les Comptes publics du Canada de 2017-2018.[xii]

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de Condition féminine Canada avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'InfoBase du GC.[xi]

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) de Condition féminine Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 se trouvent sur le site Web de Condition féminine Canada.[xiii]

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2017-2018	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Écart (résultats réels 2017-2018 moins résultats prévus 2017-2018)	Écart (résultats réels 2017-2018 moins résultats réels 2016-2017)
Total des charges	39 986 000	46 932 252	36 301 531	6 946 252	10 630 721
Total des revenus	0	252	0	252	252
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	39 986 000	46 932 000	36 301 531	6 946 000	10 630 469

Les résultats prévus en 2017-2018 sont fondés sur les estimations du Plan ministériel. Les écarts entre les dépenses totales prévues en 2017-2018 et les dépenses réelles s'expliquent essentiellement par des événements qui n'étaient pas connus au moment de la planification. Les dépenses prévues en 2017-2018 étaient de 40 millions de dollars, alors que les dépenses réelles

étaient de 47 millions de dollars. Ceci s’explique par le financement supplémentaire reçu au cours de l’exercice, après l’étape de la planification de l’exercice 2017-2018.

Selon la méthode de la comptabilité d'exercice, les dépenses totales de fonctionnement de CFC pour 2017-2018 s’élèvent à 46,9 millions de dollars, une augmentation de 10,6 millions de dollars (29 %) par rapport à l’exercice financier précédent. Les paiements de transfert (20,8 millions de dollars), accompagnés d’une légère hausse de 2 % par rapport à l’année précédente, représentaient 44 % des dépenses totales. Toutefois, la principale hausse est attribuable aux dépenses suivantes, qui représentent 50 % de toutes les dépenses : les salaires (16,5 millions de dollars); les services professionnels (4,9 millions de dollars) et les locaux (2,1 millions de dollars).

Le revenu de CFC est accessoire et provient de la disposition d’actifs devenus inutiles, et des frais liés aux demandes en vertu de la Loi sur l’accès à l’information.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	2017-2018	2016-2017	Écart (2017-2018 moins 2016-2017)
Total des passifs nets	4 710 758	2 246 896	2 463 862
Total des actifs financiers nets	3 619 496	1 333 183	2 286 313
Dette nette de CFC	1 091 262	913 713	177 549
Total des actifs non financiers	1 364 799	1 427 374	(62 575)
Situation financière nette de CFC	273 537	513 661	(240 124)

Le total des passifs nets de CFC est composé de créditeurs et de charges à payer (72 %), des avantages futurs des employées et employés (13 %), et des indemnités de vacances et congés compensatoires du personnel (15 %). La hausse du total des passifs nets s’explique par la croissance des opérations de CFC au cours de l’exercice 2017-2018 par rapport à l’exercice précédent.

Le total des passifs nets est constitué de montants à recevoir, d’avances et de montants à recevoir du Fonds du revenu consolidé (FRC) du gouvernement du Canada. Le montant à recevoir du FRC représente 85 %, soit 3 millions de dollars, du montant total des actifs financiers nets et les 15 % restants sont constitués de comptes à recevoir et d’avances. Le montant à recevoir du FRC représente le montant de trésorerie nette que CFC a le droit de retirer du FRC à l’avenir pour s’acquitter de ses obligations courantes, sans autres crédits. En vertu d’une présentation au brut, le montant des comptes recevables et les avances de fonds en souffrance en fin d’exercice

ont plus que doublé d’un exercice à l’autre et s’expliquent en partie par la transition au nouveau système de paie Phénix.

Le total des actifs non financiers est composé d’immobilisations corporelles, représentant la totalité du montant restant. Le montant et la composition des actifs non financiers de CFC sont stables depuis deux exercices financiers. La légère diminution enregistrée en 2017-2018 est attribuable à des acquisitions de 0,2 million de dollars, contrebalancées par un amortissement de 0,3 million de dollars.

Renseignements supplémentaires

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Maryam Monsef

Administrateur général : Gina Wilson

Portefeuille ministériel : Patrimoine canadien

Instrument habilitant : Décret (1976-779)

Année d'incorporation ou de création : 1976

Autres : Les bureaux régionaux de Condition féminine Canada sont situés à Montréal (le bureau sert l'ensemble du Québec), à Moncton (le bureau sert le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador) et à Edmonton (le bureau sert l'Alberta, le Manitoba, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon). Le bureau régional de l'Ontario et le bureau national, qui sert aussi le Nunavut, sont situés à l'administration centrale, dans la région de la capitale nationale.

Cadre de présentation de rapports

Le résultat stratégique et l'architecture d'alignement des programmes officiels de Condition féminine Canada pour 2017-2018 sont présentés ci-dessous.

1. Résultat stratégique : Promotion et avancement de l'égalité entre femmes et hommes au Canada

- **1.1 Programme : Conseils stratégiques, expertise et promotion de l'égalité entre les sexes**
- **1.2 Programme : Avancement de l'égalité pour les femmes**

Services internes

Renseignements connexes sur les programmes de niveau inférieur

Des renseignements sur les programmes de niveau inférieur sont accessibles dans l'InfoBase du GC.[xi]

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires qui suivent sont accessibles sur le site Web de Condition féminine Canada.[xiv]

- Audits internes
- Évaluations

- Frais
- Initiatives horizontales
- Renseignements sur les programmes de paiements de transfert de 5 millions de dollars ou plus
- Réponse aux comités parlementaires et aux audits externes
- Stratégie ministérielle de développement durable

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le Rapport sur les dépenses fiscales fédérales.[xv] Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

Coordonnées de l'organisation

Pour toute question concernant l'information financière présentée dans ce rapport :

Anik Lapointe
Dirigeante principale des finances et directrice
Direction des services intégrés
Téléphone : 819-420-6825
Télécopieur : 819-420-6906
Courriel : anik.lapointe@cfc-swc.gc.ca

Pour toute autre question :

Lisa Smylie
Directrice de la recherche et de l'évaluation
Direction des politiques et des relations extérieures
Téléphone : 819-420-6508
Télécopieur : 819-420-6906
Courriel : lisa.smylie@cfc-swc.gc.ca

Annexe : définitions

analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes (femmes, hommes ou autres). L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. D'où l'ajout du mot « plus », signifiant que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe), mais tient également compte des autres facteurs qui les recoupent. Un processus d'ACS+ pourrait être, à titre d'exemple, le recours à des données ventilées selon le sexe, le genre et d'autres facteurs identitaires pour les analyses du rendement, et la détermination de toute répercussion du programme sur divers groupes de personnes dans l'optique de modifier les initiatives pour les rendre plus inclusives.

architecture d'alignement des programmes (Program Alignment Architecture)

Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cible (target)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation)

Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)

Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein (full time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un ou une employée dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

évaluation (evaluation)

Au sein du gouvernement du Canada, collecte et analyse systématiques et neutres de données probantes en vue d'évaluer le bien-fondé, le mérite ou la valeur. L'évaluation guide la prise de décisions, les améliorations, l'innovation et la reddition de comptes. Elle porte habituellement sur les programmes, les politiques et les priorités et examine des questions se rapportant à la pertinence, à l'efficacité et à l'efficience. Toutefois, selon les besoins de l'utilisatrice ou de l'utilisateur, l'évaluation peut aussi examiner d'autres unités, thèmes et enjeux, notamment des solutions de rechange aux interventions existantes. L'évaluation utilise généralement des méthodes de recherche des sciences sociales.

expérimentation (experimentation)

Activités visant à étudier, mettre à l'essai et comparer les effets et les répercussions de politiques, d'interventions et d'approches pour savoir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, et à étayer la prise de décision sur des éléments probants.

indicateur de rendement (performance indicator)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

plan (plan)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priority)

Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c'est-à-dire la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (program) (s'applique aux ministères dont le rapport est fondé sur l'architecture d'alignement des programmes)

Groupe de ressources et d'activités connexes géré de manière à répondre à des besoins précis et à atteindre les résultats visés; ces ressources et activités sont traitées comme une unité budgétaire.

programme temporisé (sunset program)

Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son

maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Rapport d'un ministère recevant des crédits parlementaires qui présente les réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat (result)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique (Strategic Outcome)

Avantage durable et à long terme pour les Canadiennes et Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

structure de gestion, des ressources et des résultats (Management, Resources and Results Structure)

Cadre global qui consiste en un répertoire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information sur la gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont décrits en fonction du lien hiérarchique qui les unit, ainsi que du ou des résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La structure de gestion, des ressources et des résultats est élaborée à partir de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

i. Lettre de mandat de la ministre, https://pm.gc.ca/fra/lettre-de-mandat-de-la-ministre-de-la-condition-feminine
ii. Lettre de mandat de la ministre, https://pm.gc.ca/fra/lettre-de-mandat-de-la-ministre-de-la-condition-feminine
iii. Bilan annuel de 2017-2018 : Stratégie du Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe https://www.swc-cfc.gc.ca/violence/strategy-strategie/report-rapport2018-fr.html
iv. La victimisation avec violence chez les femmes ayant une incapacité, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2018001/article/54910-fra.htm
v. Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées – Rapport provisoire, http://www.mmiwg-ffada.ca/publication/interim-report/
vi. Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020), https://swc-cfc.gc.ca/gba-acs/plan-action-2016-fr.html
vii. Rapport du vérificateur général du Canada sur la mise en œuvre de l'analyse comparative entre les sexes de l'automne 2015, http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201602_01_f_41058.html
viii. Documents officiels du Sommet du G7, https://g7.gc.ca/fr/documents-officiels/
ix. Le Cadre des résultats relatifs aux sexes, https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/chap-05-fr.html
x. Évaluation du Programme de promotion de la femme, https://www.swc-cfc.gc.ca/trans/account-resp/pr/wpeval-evalpf/index-fr.html
xi. InfoBase du gouvernement du Canada, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start
xii. Comptes publics du Canada de 2017-2018, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html
xiii. Site web de Condition féminine Canada, https://www.swc-cfc.gc.ca/trans/account-resp/pr/fin/index-fr.html
xiv. Site web de Condition féminine Canada, https://www.swc-cfc.gc.ca/trans/account-resp/pr/dpr-rmr/1718/index-fr.html
xv. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp