



# **Condition féminine Canada**

## **Budget des dépenses 2003-2004**

### **Rapport sur les plans et les priorités**

---

Jean Augustine, C.P., députée  
Secrétaire d'État (Situation de la femme)



# Table des matières

---

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.0 | Introduction.....   | 1  |
| 1.1 | Message de la secrétaire d'État (Situation de la femme).....                        | 1  |
| 1.2 | Déclaration de la direction.....  | 3  |
| 2.0 | Raison d'être.....  | 5  |
| 2.1 | Mandat conféré par la loi.....  | 5  |
| 2.2 | Vision.....   | 5  |
| 2.3 | Mission.....  | 5  |
| 2.4 | Rôles stratégiques.....   | 6  |
| 3.0 | Vue d'ensemble de la planification.....   | 7  |
| 3.1 | Tendances.....  | 7  |
| 3.2 | Le point sur la condition féminine.....   | 9  |
| 3.3 | Autres défis et possibilités.....   | 10 |
| 4.0 | Résultats stratégiques pour les Canadiennes et les Canadiens.....                   | 11 |
| 4.1 | Le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes.....                           | 11 |
| 4.2 | Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces..... | 18 |
| 5.0 | Structure organisationnelle.....  | 21 |
| 5.1 | Responsabilités en matière de prestation de programmes.....                         | 21 |
| 5.2 | Efficacité du Ministère.....  | 23 |
| 5.3 | Affectation des ressources.....   | 25 |
| 5.4 | Autres renseignements.....  | 28 |
|     | Annexe A : Plan stratégique 2001-2004.....  | 30 |
|     | Annexe B : Formulaire de rétroaction de la lectrice ou du lecteur.....              | 39 |

Le présent rapport est présenté sur le site Web de Condition féminine Canada  
à l'adresse suivante :

<http://www.swc-cfc.gc.ca>



# 1.0 Introduction

---

## 1.1 Message de la secrétaire d'État (Situation de la femme)

À titre de secrétaire d'État (Situation de la femme), j'ai le plaisir de présenter le *Rapport sur les plans et les priorités* de Condition féminine Canada (CFC) pour le Budget des dépenses de 2003-2004.

Le Canada est un pays diversifié. Non seulement sa population est-elle répartie sur un territoire vaste et diversifié sur le plan géographique, mais il existe une grande diversité régionale, raciale et ethnique sur le plan de la langue et du patrimoine entre les Canadiennes et les Canadiens. Notre pays compte un nombre formidable de régions rurales et éloignées, ainsi que des centres urbains densément peuplés. Notre société est multiculturelle, multiethnique et multiraciale. Les peuples autochtones et inuits jouent, par exemple, un rôle fondamental dans notre société. Les femmes, les hommes et les enfants canadiens vivent dans un nombre croissant de types de familles. Et, comme vous le constaterez à la lecture du présent rapport, au cours des prochaines années l'immigration deviendra la principale source de croissance de la population.

Une économie florissante et en évolution, où de nouveaux défis et possibilités favorisent une croissance et un changement constants, sous-tend cette vibrante diversité. Le Canada est un pays très privilégié, ce qui lui permet de jouer un rôle de premier plan sur de nombreux fronts. Il va sans dire que nous sommes fières et fiers de nos réalisations. Mais, le leadership n'est pas sans responsabilités — et le Canada les prend très au sérieux. Le Canada est très conscient des besoins qui ne sont pas encore satisfaits, des défis qu'il reste à relever et des objectifs à atteindre. Au Canada, personne ne doit être laissé pour compte. Nous mettons donc l'accent sur l'édification d'une société véritablement inclusive, dans toute sa diversité.

Le récent discours du Trône énonçait les prochaines étapes qui permettront de construire un pays qui offre des possibilités encore plus grandes à sa population actuelle ainsi qu'aux générations à venir, et offrait davantage d'occasions à CFC de promouvoir l'égalité entre les sexes.

Au cours des mois à venir, je surveillerai, en partenariat avec mes collègues les ministres de la Santé, de la Justice et du Développement des ressources humaines, l'élaboration du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes. Le Programme d'action s'attaquera aux enjeux critiques à l'aide d'initiatives concrètes et de résultats mesurables pour s'assurer que des progrès sont réalisés. Il favorisera l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes dans les réponses fournies par le gouvernement.

CFC sait depuis longtemps que la promotion de l'égalité entre les sexes et des droits fondamentaux des femmes ne peut se faire isolément. Il faut être au courant des initiatives de grande valeur entreprises dans toutes les administrations et les respecter; il faut aussi reconnaître que seuls des partenariats nous permettront de réaliser nos

objectifs. Nos partenaires fédéraux, d'autres paliers de gouvernement, des groupes de femmes et autres organismes oeuvrant en faveur de l'égalité ainsi que les institutions internationales sont essentiels dans le cadre de ce processus.

Nous ferons fond sur les efforts du Ministère, qui a mis en place les assises qui permettront de faire du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes une initiative dont le gouvernement pourra être fier. Nous sommes prêtes et prêts à aller de l'avant avec vigueur et détermination, pour faire de cette vision une réalité.

Le travail à faire sera long et difficile. Je suis confiante que les fondements nécessaires sont en place pour nous permettre de réaliser l'égalité pour toutes et tous.

Jean Augustine, C.P., députée  
Secrétaire d'État (Situation de la femme)

## 1.2 Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de 2003-2004 de Condition féminine Canada (CFC).

Le présent document a été préparé dans le respect des principes de rapport et des obligations d'information des *Lignes directrices sur la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2003-2004* :

- il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation;
- l'information sur les dépenses prévues est conforme aux directives du budget du ministre des Finances et du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- il est complet et précis;
- il est fondé sur de bons systèmes ministériels d'information et de gestion.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie ce document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_



## 2.0 Raison d'être

---

### 2.1 Mandat conféré par la loi

Condition féminine Canada (CFC) a été créé par le gouvernement du Canada en 1976 afin de « *coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et de gérer les programmes qui s'y rapportent* ». (Décret 1976-779)

Le mandat de CFC est de plus renforcé par la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*), ainsi que par les engagements pris par le Canada dans le cadre du *Programme d'action* (Beijing, 1995) et de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* des Nations Unies.

### 2.2 Vision

Notre vision est *de jouer un rôle crucial en permettant au gouvernement du Canada de respecter son engagement à bâtir une société qui englobe et respecte l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens, en faisant la promotion de l'égalité entre les sexes ainsi que de l'inclusion et de la participation, au Canada, des femmes et des filles, dans toute leur diversité.*

L'attitude du Canada en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les sexes repose sur la constatation que le sexe est un facteur dans notre système social, économique, culturel et politique, que l'inégalité des femmes a des causes systémiques et que ces causes perpétuent l'inégalité. Le concept de l'égalité entre les sexes reconnaît que traiter les femmes et les hommes de façon identique ne saurait garantir l'égalité dans les faits parce que les femmes et les hommes ont des relations sociales et des réalités différentes. Le concept reconnaît également que des facteurs tels l'ethnicité, la race, le statut socio-économique, le statut de réfugiée, d'immigrante ou d'Autochtone, l'âge, les déficiences, la langue, la religion, l'orientation sexuelle et le revenu viennent encore ajouter à l'inégalité des femmes.

### 2.3 Mission

Notre mission est *de promouvoir l'égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.*

Dans le contexte de son mandat de coordination et d'administration, CFC s'efforce :

- d'influencer la mise au point de politiques renforcées et plus équitables;
- de rejoindre une plus grande diversité d'intervenantes et intervenants efficaces.

Voir la Section 4 pour plus de détails.

## 2.4 Rôles stratégiques

Bien que CFC soit un organisme relativement petit en comparaison d'autres ministères fédéraux, le mandat qui lui a été confié en 1995 est vaste et d'une grande portée. Un large éventail de questions ont un impact sur l'égalité entre les sexes et un nombre important de ministères fédéraux sont responsables de ces enjeux qui touchent d'autres intervenantes et intervenants clés. En 2001, CFC a donc relevé trois rôles complémentaires :

- **Courtier du savoir sur l'égalité entre les sexes** — Le Ministère facilite l'interaction et le partage d'information entre les partenaires et joue un rôle de premier plan afin d'informer sa clientèle des possibilités d'apporter une contribution opportune et efficace au processus fédéral d'élaboration des politiques. Nous mettons en contact les personnes qui ont les connaissances et celles qui ont de l'influence ou qui prennent les décisions.
- **Portail de l'information** — CFC sert de portail de l'information sur l'égalité entre les sexes dans l'administration fédérale et pour les collectivités de toutes les régions du pays. Nous mettons en contact les personnes qui ont des besoins et celles qui proposent des solutions.
- **Centre d'expertise** — CFC recueille activement des connaissances de premier ordre sur des enjeux précis, particulièrement les nouveaux enjeux, en plus d'établir des contacts importants dans le domaine. Notre but est de partager le savoir, des cadres et des contacts avec des intervenantes, des intervenants et des partenaires, et ainsi les aider dans les efforts de promotion de l'égalité entre les sexes de leurs programmes et politiques.

Le Ministère se trouve en bonne position pour faire office d'agent de changement au sein du gouvernement du Canada.

## **3.0 Vue d'ensemble de la planification**

---

Au cours des quarante dernières années, les femmes ont été de plus en plus présentes sur la scène politique, économique, culturelle et sociale au Canada. Il reste toutefois un certain nombre de défis à relever.

L'évolution démographique du Canada, les migrations à l'échelle internationale, le vieillissement de la population, la libéralisation accrue du commerce et les rapides percées technologiques n'ont pas la même incidence sur les femmes et les hommes.

CFC réagit aux répercussions qu'ont ces changements sur le processus interne de d'élaboration des politiques, tout en cherchant à préserver les acquis au chapitre de l'égalité entre les sexes et à miser sur ces réussites. Le Ministère s'est doté d'un programme axé sur l'avenir qui s'inscrit dans les objectifs généraux du gouvernement ainsi que dans les engagements internationaux du Canada en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

### **3.1 Tendances**

#### **3.1.1 Population**

On prévoit qu'au cours de la prochaine décennie, la population du Canada augmentera de moins d'un pour cent par année, soit un taux de croissance inférieur à celui enregistré de 1970 à 1990. La diminution des taux de croissance de la population au cours des dernières décennies s'explique essentiellement par la baisse des taux de natalité, tendance que l'on retrouve aussi dans la plupart des pays industrialisés. La faiblesse du taux de natalité au pays ainsi que l'espérance de vie supérieure ont entraîné le « vieillissement » de la population canadienne. Par contre, la population autochtone connaît la plus forte croissance au pays et compte le plus grand nombre de jeunes.

Source traditionnelle d'accroissement de la population, l'immigration sera, prévoit-on, la seule source de croissance d'ici 2031. D'ici 2011, l'immigration devrait être responsable de toute la croissance de la population active. Depuis une dizaine d'années, l'immigration au Canada ne provient plus des mêmes pays-source et s'est déplacée vers d'autres régions, particulièrement l'Asie. En 2001, 42 % des immigrantes et immigrants étaient originaires de la Chine, de l'Inde, du Pakistan, des Philippines et de la Corée du Sud. La diversité croissante de l'immigration au Canada exige des politiques et des programmes qui tiennent compte du sexe et de la diversité.

La grande diversité des types de familles modifie également la composition de la population. Il en résulte donc des changements à l'aide demandée des gouvernements, des familles et du secteur bénévole. Ainsi, le nombre de familles où les deux conjoints travaillent, de familles sans enfants et de familles monoparentales a considérablement augmenté, des femmes étant à la tête de la grande majorité des familles monoparentales.

### **3.1.2 L'économie canadienne dans un marché international innovateur et concurrentiel**

L'augmentation des échanges entre les cultures et la mobilité transfrontalière, y compris l'immigration et l'intégration mondiale de l'économie — dont les accords commerciaux internationaux sont le fer de lance — ont transformé les économies, le comportement des organisations et des entreprises, les marchés du travail et les profils des sociétés et des institutions publiques. Ainsi, les progrès dans les technologies du transport, de l'information et des communications ont servi de catalyseurs. Comme la plupart des pays industrialisés, le Canada a mis en oeuvre des initiatives pour assurer une transition sans heurts à une économie axée sur le savoir et faire en sorte que personne ne soit exclu de cette nouvelle réalité économique.

En dépit du fait que les femmes et les hommes ne sont pas nécessairement confrontés aux mêmes obstacles, les femmes entrepreneures, comme leurs homologues masculins qui dirigent de petites et moyennes entreprises, font toujours face à des obstacles lorsqu'il s'agit de la croissance de leurs entreprises sur une échelle plus mondiale. De plus, en dépit de la demande pour des travailleuses et des travailleurs spécialisés dans les secteurs à forte croissance, les femmes sont moins susceptibles de se retrouver dans des domaines comme les sciences et le génie, où se trouvent les « bons » emplois tels qu'on les définit ci-dessous. Dans le monde du travail, les femmes risquent aussi davantage d'avoir des emplois atypiques et, par conséquent, elles ont moins la chance de profiter des possibilités offertes dans le nouveau contexte mondial.

### **3.1.3 La transformation du monde du travail**

D'emplois à temps plein avec des heures de travail normales, nous passons à des emplois à horaire variable, plus précaires et atypiques. Il y a ainsi une forte hausse du travail à temps partiel, temporaire et à contrat, ainsi que du travail autonome. Le travail à la maison gagne en popularité, surtout en raison des progrès de la technologie des communications.

Il y a eu, dans l'ensemble, une polarisation des « bons » et des « mauvais » emplois en termes de compétences, d'avantages sociaux et de revenus. Bien que les emplois à temps plein et très bien rémunérés des secteurs à forte composante de savoir connaissent une croissance rapide, le nombre d'emplois peu spécialisés, qui sont souvent des emplois atypiques, demeure élevé en termes absolus. En fait, les services traditionnels (c.-à-d. détail, alimentation et hébergement) qui sont dominés par des emplois peu spécialisés et à faibles salaires, constituent la proportion la plus forte d'emplois tertiaires — un secteur où les femmes prédominent. Il existe aussi un écart important entre les personnes employées et en chômage, les jeunes souffrant le plus du fait qu'il y a moins de perspectives d'emploi.

Un nombre record de femmes adultes sont entrées sur le marché du travail en 2002. La prestation de soins aux personnes à charge et d'autres travaux ménagers demeurent

toutefois des facteurs constants qui ont une incidence sur la participation des femmes au marché du travail. En raison de leurs obligations, un grand nombre de femmes doivent faire des choix difficiles afin de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles ou choisir entre un emploi et les soins de personnes à charge, qu'il s'agisse de jeunes enfants ou de parents âgés ou encore de membres de la famille malades ou handicapés. Certaines des options comprennent le travail à temps partiel, à contrat ou le travail autonome à domicile qui, pour la plupart, sont synonymes de revenus moins élevés, d'un accès limité ou inexistant aux avantages sociaux et de perspectives de carrière ou de formation moins grandes. Ces choix peuvent aussi amener une vulnérabilité économique à moyen terme et à la retraite en raison de prestations de retraites plus faibles et à un accroissement des tensions dans la famille et au travail. Deux défis se posent dans le contexte actuel des politiques et programmes, soit reconnaître la valeur de l'engagement des femmes, leur présence bénévole contribuant indirectement à appuyer le système actuel de soins de santé, et faire fond sur les acquis afin d'appuyer les enfants et les familles de façon à favoriser l'autonomie économique des femmes.

#### **3.1.4 Le renouveau de la gestion des affaires publiques**

La complexité croissante de l'environnement politique du Canada exige un nouveau partenariat renforcé entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, le secteur bénévole, les collectivités autochtones et de nombreux autres partenaires. Un grand nombre de réponses stratégiques exigeraient un dialogue au sujet des politiques et une étroite collaboration afin de répondre efficacement aux besoins des Canadiennes et des Canadiens.

### **3.2 Le point sur la condition féminine**

Bien que la situation économique globale des femmes s'améliore de façon constante, certaines statistiques révèlent des réalités inacceptables pour une société aussi riche que la nôtre. Les gains et revenus des femmes sont à la hausse en tant que pourcentage de ceux des hommes. Par exemple, les revenus après impôt des femmes ont augmenté de 10 % par rapport à ceux des hommes sur une période de neuf ans.

Les revenus des femmes demeurent cependant inférieurs à ceux des hommes et leurs taux de pauvreté plus élevés. En 1997, on estimait que 19 % des Canadiennes vivaient et élevaient des enfants dans des situations à faible revenu comparativement à 16 % des hommes. La différence s'explique par des taux de pauvreté plus élevés pour les femmes seules, particulièrement les mères chefs de familles monoparentales ayant des enfants de moins de 18 ans. De 1996 à 2000 toutefois, les taux de pauvreté des mères chefs de familles monoparentales ont diminué de 11 %.

La violence à l'endroit des femmes demeure un problème social et économique important et tenace au Canada et est étroitement liée aux inégalités et aux déséquilibres sociaux de la société. Des sondages sur les attitudes du public indiquent que celui-ci

estime que la violence familiale est un crime et qu'il faut protéger les femmes. De nouvelles statistiques sur les homicides au Canada démontrent que les homicides entre conjoints ont augmenté de 23 % en 2001, des hommes tuant leurs conjointes dans pratiquement tous les cas. Les femmes, particulièrement les jeunes femmes, risquent aussi :

- trois fois plus que les hommes de subir des préjudices physiques aux mains de leurs partenaires;
- cinq fois plus d'être hospitalisées par suite de violence;
- trois fois plus que les hommes de devoir s'absenter d'un travail rémunéré ou non rémunéré pour faire face aux conséquences de la violence;
- cinq fois plus que les hommes de craindre pour leur vie.

La violence à l'endroit des femmes et des enfants a des répercussions sur l'économie, la santé des femmes et des enfants et sur les systèmes de justice et de services sociaux. Par exemple, faute de choix sur le plan économique, les femmes demeurent souvent dans des relations violentes. L'insécurité et le manque d'estime de soi qui en résultent empêchent les femmes de revendiquer leurs droits, de promouvoir leurs talents et de prendre la place qui leur revient dans la société. Les conséquences sur l'économie et la santé de la violence comprennent une perte de productivité, les dépenses associées aux services sociaux, médicaux, juridiques et policiers nécessaires et une diminution de la santé des femmes et des enfants.

### **3.3 Autres défis et possibilités**

En cette période de bouleversements mondiaux et d'incertitude, notre détermination à modifier ces réalités peut être un exemple à suivre ou une source d'influence, ici et à l'étranger. En tenant compte de cela, CFC tentera d'obtenir d'autres ministères fédéraux et paliers de gouvernement, ainsi que du secteur privé et des organisations non gouvernementales, un renouvellement de leur engagement en faveur d'un environnement inclusif.

Enfin, dans le cadre de l'initiative visant à moderniser la fonction de contrôleur, CFC mettra au point un cadre fondé sur le risque qui sera intégré à son processus de planification.

## 4.0 Résultats stratégiques pour les Canadiennes et les Canadiens

---

De façon générale, dans le cadre de son mandat et de sa mission, CFC continuera de mettre l'accent sur le renforcement et la promotion de politiques publiques équitables, en collaboration avec d'autres ministères et organismes fédéraux, et sur l'amélioration de la capacité d'un éventail plus grand d'intervenantes et d'intervenants efficaces et informés. Cela est possible uniquement par la formation de partenariats et d'actions concertées avec les partenaires. Un plan triennal, élaboré en 2001-2002, prévoit qu'en 2003-2004 les initiatives feront fond sur les efforts déployés au cours des deux années précédentes. L'annexe A présente la version à jour du plan stratégique de CFC, qui démontre comment les mesures prévues au cours du présent exercice appuient la carte logique du Ministère présentée à la page suivante. Les tableaux financiers sont présentés à la section 5.3.

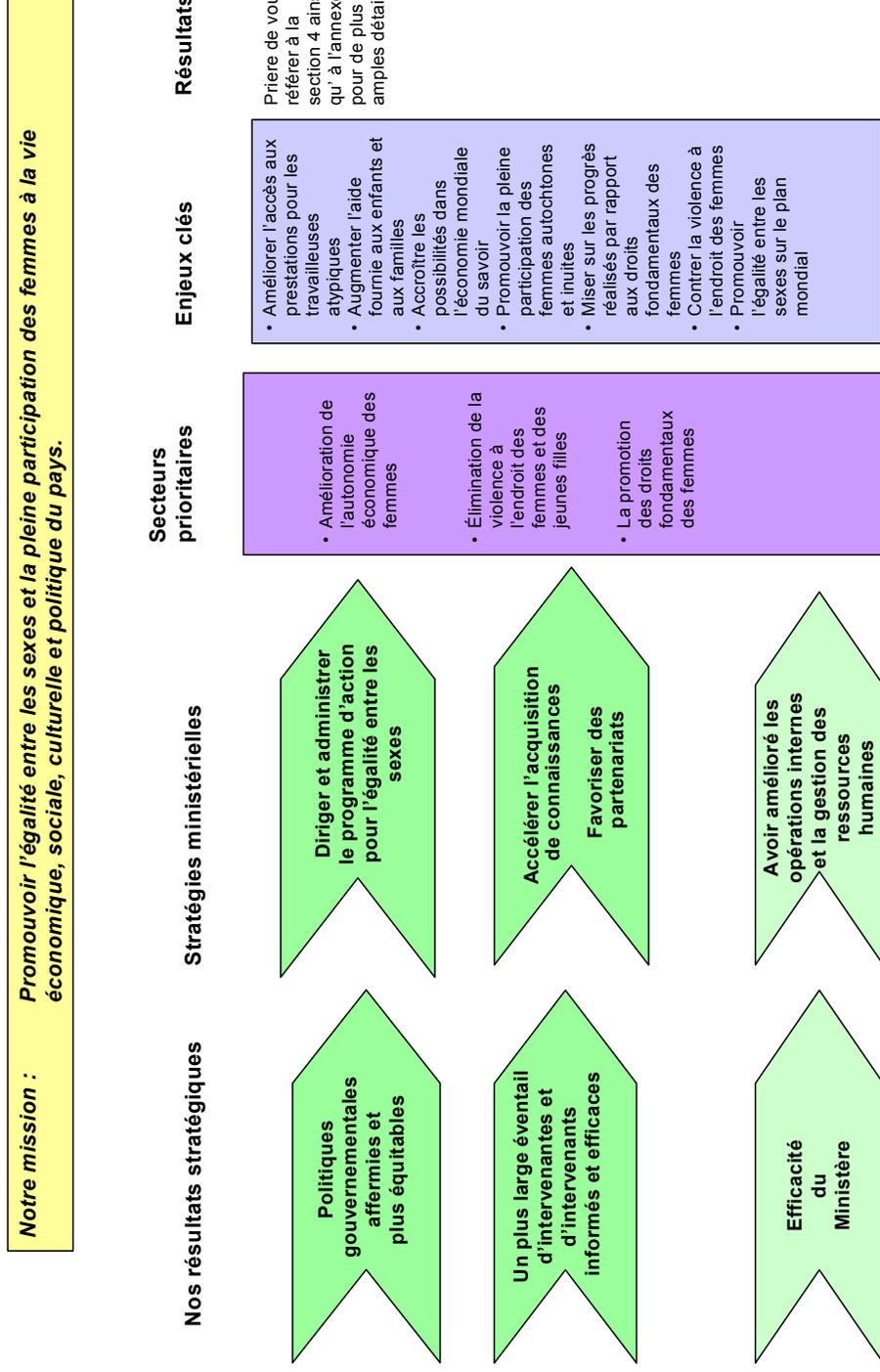
### 4.1 Le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes

Le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES) est la principale stratégie utilisée pour faire avancer le travail de CFC. Le PAES est un cadre gouvernemental qui assure que les considérations liées à l'égalité des sexes sont prises en compte dans les nouveaux programmes et politiques, dans le but de renforcer la politique publique. Le but global est de tenir compte des réalités différentes, tant des femmes que des hommes, en utilisant l'analyse comparative entre les sexes (ACS) et l'intégration des questions d'égalité femmes-hommes. Dans le cadre du PAES, des ressources additionnelles ont été consenties au Ministère afin :

- d'accélérer la mise en oeuvre de l'ACS dans l'ensemble de l'administration fédérale;
- de financer des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant en faveur de l'égalité pour permettre à CFC de profiter des suggestions et du savoir-faire des ministères, d'améliorer la capacité des ministères de travailler avec un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants, et d'examiner de nouveaux défis à la promotion de l'égalité entre les sexes;
- d'amener une participation soutenue et structurée des Canadiennes et des Canadiens à l'élaboration des politiques gouvernementales afin de veiller à ce que les expériences et les points de vue des femmes soient pris en compte dans l'examen actuel du programme de politiques gouvernementales;
- de continuer de respecter les engagements du Canada à l'échelle internationale et l'aider à conserver son statut de chef de file mondial en matière d'égalité entre les sexes.

Au cours des deux dernières années, CFC a essentiellement jeté les bases de partenariats stratégiques, y compris des projets pilotes avec des ministères gouvernementaux, afin de mettre en place l'ACS, de faire participer de façon plus soutenue les Canadiennes et les

**Tableau 1 – Schéma logique ministériel**



Canadiens dans les processus d'élaboration de politiques et de respecter les principaux engagements internationaux du Canada en matière d'égalité entre les sexes. Au cours du présent exercice, CFC travaillera avec des ministères clés à l'élaboration et la mise en oeuvre du PAES pour faire le point au printemps 2003. Les résultats devraient accroître les possibilités, aborder les questions d'exclusion et de discrimination et améliorer la qualité de vie de toutes les femmes et de tous les hommes du Canada.

#### **4.1.1 Des politiques publiques renforcées et équitables**

CFC poursuivra ses activités horizontales dans l'ensemble du gouvernement fédéral, ainsi qu'avec d'autres ordres de gouvernement, afin de veiller à ce que la diversité des perspectives et des réalités des femmes soit prise en compte au moment de l'élaboration de politiques, de recherches, de programmes et de services. Ce faisant, CFC continuera de travailler avec des groupes de femmes et d'autres organismes qui oeuvrent en faveur de l'égalité afin de faciliter leur participation pleine et active avec d'autres ministères, afin qu'ils jouent un rôle efficace et stratégique et influent sur les programmes et politiques d'autres institutions fédérales. En 2003-2004, le Ministère continuera de mettre l'accent sur les trois secteurs prioritaires suivants :

- **Améliorer l'autonomie économique des femmes**

Bien que l'écart entre le revenu moyen des femmes et des hommes diminue, il demeure important. D'après les plus récentes statistiques, le revenu annuel moyen avant impôt des femmes de 15 ans et plus correspond à un peu plus de 62 % de celui des hommes. De multiples facteurs contribuent à l'écart salarial entre les femmes et les hommes, le plus important étant lié à la sous-évaluation systémique du travail qui, de façon traditionnelle, est effectué par les femmes, et à la concentration des femmes dans certaines industries sous-évaluées. De plus, l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent selon des régimes atypiques (p. ex. le travail à temps partiel, les emplois temporaires, le travail autonome, les emplois multiples) contribue aussi à l'écart salarial, ces modalités de travail étant associées à des revenus faibles et à un accès limité ou inexistant aux prestations.

L'expansion des possibilités économiques des femmes dans l'économie mondiale, axée sur le savoir, constitue un défi encore plus grand aujourd'hui. En tant que travailleuses à temps partiel, les femmes ont peu ou pas d'accès à de la formation. Les immigrantes qui sont des professionnelles sont souvent victimes de discrimination et sont confrontées à des obstacles systémiques qui entravent leur pleine participation au marché du travail canadien. Les immigrantes formées à l'extérieur du Canada n'ont pas une possibilité égale de contribuer à la société en raison d'obstacles institutionnels liés au processus de reconnaissance des titres des organismes de réglementation. L'incidence est particulièrement sérieuse puisque nombre de femmes immigrantes exercent des professions réglementées dans les domaines des soins infirmiers, de l'enseignement, du travail social et de la médecine. Comme les hommes, il arrive souvent que les femmes immigrantes n'aient pas les

outils ou les mécanismes de soutien nécessaires pour réussir sur le marché du travail, y compris des moyens d'obtenir la reconnaissance des titres étrangers. Elles risquent donc davantage de se retrouver dans des régimes de travail précaires. Les travailleuses autonomes et les petites entrepreneures sont toujours confrontées à des obstacles lorsqu'il s'agit d'assurer l'expansion de leurs entreprises et de profiter des possibilités offertes par la libéralisation du commerce et des investissements.

La somme importante de travail non rémunéré et de tâches ménagères que les femmes assument peut avoir un impact sur leur situation sur le marché du travail et leur condition, y compris leur prédominance dans des formes de travail atypique. En tant que principales prestataires de soins, les femmes sont aussi d'importantes partenaires du système de soins de santé au Canada et d'autres politiques et programmes qui appuient la prestation de soins, dont les prestations de maternité, les prestations parentales et les programmes qui favorisent le développement de la petite enfance.

- **Éliminer la violence à l'endroit des femmes**

La violence à l'endroit des femmes et des filles demeure un des principaux obstacles à l'égalité entre les sexes. Dans bien des cas, le statut inégal des femmes les rend plus vulnérables à la violence. Inversement, il est moins probable que les femmes victimes de violence participent pleinement à l'économie et à la société, comme il est indiqué à la section 3.1. Les femmes représentent la vaste majorité des victimes d'agression sexuelle, de harcèlement criminel, d'enlèvements et de rapt.

Les femmes autochtones risquent davantage de subir certaines formes de violence. Un exemple tragique récent en est le nombre élevé de femmes autochtones qui figurent parmi les femmes « disparues » de Vancouver. Malheureusement, on retrouve aussi un nombre disproportionné de meurtres de femmes autochtones dans d'autres régions du pays.

- **Promouvoir les droits fondamentaux des femmes**

De nombreux facteurs influent sur les possibilités qu'ont les femmes de participer pleinement à la vie économique, sociale, politique et culturelle du pays, notamment l'origine raciale ou ethnique, la situation socio-économique, le statut d'Autochtone ou d'Inuite, l'âge, les incapacités, la religion, l'orientation sexuelle, la langue, l'emplacement géographique et le statut d'immigrante ou la citoyenneté. Les femmes autochtones sont, par exemple, confrontées à de nombreux obstacles liés à leur sexe et à leur ascendance autochtone.

#### **4.1.2 Principaux enjeux**

Afin de réaliser des progrès dans les secteurs prioritaires susmentionnés, le Ministère a entrepris de recenser les enjeux qu'il abordera, compte tenu de ses ressources, en

2003-2004. Les enjeux-clé des versions antérieures du plan stratégique (amélioration de l'accès aux prestations, trafic des femmes et femmes autochtones) sont intégrés aux enjeux clés remaniés.

- **Améliorer l'accès aux prestations pour les travailleuses atypiques**

Souvent, les travailleuses atypiques n'ont pas accès aux prestations offertes aux travailleuses à temps plein comme l'assurance-emploi, qui comprend les prestations d'invalidité. Comme les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois atypiques, l'accès à de telles prestations est considéré comme un enjeu important pour l'autonomie économique des femmes.

Dans l'immédiat, et en partenariat avec d'autres gouvernements, des ministères fédéraux et des partenaires, CFC entreprendra des initiatives afin de mieux faire connaître et comprendre les diverses options en matière de politiques et de programmes qui amélioreraient l'accès aux prestations pour les travailleuses et les travailleurs atypiques. À moyen terme, le résultat souhaité est la mise en place de mécanismes, de politiques et de programmes qui amélioreraient l'accès aux prestations pour les travailleuses et les travailleurs atypiques.

- **Augmenter l'aide fournie aux enfants et aux familles**

Les femmes, comparativement aux hommes, consacrent plus de temps à la prestation de soins et aux travaux ménagers non rémunérés. Cela a des répercussions évidentes sur leur participation au marché du travail rémunéré. Beaucoup de femmes optent pour des emplois à temps partiel, du travail à contrat ou le travail autonome afin de tenter de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, ce qui a souvent des conséquences économiques préjudiciables (p. ex. des gains et des prestations de retraites plus faibles). Il est essentiel d'avoir des politiques et des programmes qui appuient la prestation de soins et la satisfaction d'autres besoins des enfants et des familles afin d'améliorer l'autonomie économique des femmes.

CFC travaillera en étroite collaboration avec les ministères gouvernementaux clés à la réalisation d'initiatives en cours sur les prestations pour enfants, les services de garde d'enfants, les prestations de maternité et les prestations parentales, afin d'aider économiquement les familles qui ont des enfants. Le Ministère travaillera aussi avec Santé Canada et d'autres partenaires à l'amélioration des services de santé offerts aux femmes et aux familles, notamment un meilleur accès aux services de soins à domicile et des ressources humaines plus efficaces en matière de santé pour appuyer la prestation de soins. D'autres enjeux liés à l'aide accordée aux enfants et aux familles seront aussi examinés, notamment l'accès à l'aide juridique en matière civile et les conséquences des relations interdépendantes sur l'égalité entre les sexes.

- **Accroître les possibilités dans l'économie mondiale du savoir**

L'intégration de l'économie mondiale et les progrès technologiques sont à l'origine d'une intensification de la concurrence sur les marchés et d'une augmentation de la demande pour des entreprises innovatrices et des travailleuses et des travailleurs hautement qualifiés. Bien que cette situation soit à l'origine de possibilités pour certaines femmes entrepreneures et un grand nombre de travailleuses et de travailleurs hautement qualifiés, on craint que d'autres Canadiennes et Canadiens ne soient pas outillés pour réussir ou participer pleinement à la nouvelle économie mondiale. La mesure dans laquelle les politiques et règlements internes sont façonnés par les accords commerciaux internationaux, ainsi que leurs répercussions sur la promotion de l'égalité, sont une autre source de préoccupation.

En collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international ainsi que d'autres ministères clés, CFC se penchera sur le renforcement de la capacité des groupes de femmes et d'autres partenaires de participer au dialogue politique sur le commerce international, sur l'amélioration des politiques et des programmes qui aident les femmes entrepreneures à assurer l'expansion de leurs entreprises et à se préparer à exporter, et sur la promotion de l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans les forums commerciaux internationaux. Il demeure possible d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les sexes aux travaux de l'Organisation de coopération économique Asie-Pacifique par l'entremise du réseau des responsables des questions liées à l'intégration des sexes et des initiatives de la Commission interaméricaine des femmes de l'Organisation des États américains.

La libéralisation du commerce et des investissements a facilité la mobilité de la main-d'oeuvre et la migration. CFC entreprendra donc des initiatives qui s'intéresseront à la question de la mobilité des travailleuses et de l'intégration des femmes au marché du travail, y compris la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Un résultat souhaité est l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques qui élimineraient les obstacles pour les femmes et les hommes formés et éduqués à l'extérieur du Canada.

- **Promouvoir la pleine participation des femmes autochtones et inuites**

Le Canada est considéré comme un leader mondial de l'égalité entre les sexes et a obtenu des résultats concrets afin d'améliorer la qualité de la vie des gens qui vivent ici. Il reste toutefois beaucoup de travail à faire pour répondre aux besoins des collectivités autochtones et inuites, particulièrement les femmes. Bien que l'Indice de développement humain des Nations Unies place le Canada au troisième rang, les femmes d'origine autochtone se classeraient, quant à elles, bien plus loin dans l'échelle (entre le 18<sup>e</sup> et le 62<sup>e</sup> rang).

En étroite collaboration avec Affaires indiennes et du Nord canadien et d'autres ministères clés, CFC fera un effort concerté pour relever les enjeux qui préoccupent les femmes autochtones et inuites. Les résultats souhaités comprennent :

- la participation plus grande des femmes autochtones et inuites au processus décisionnel;
- l'acquisition de connaissances par les femmes autochtones et inuites, et leurs partenaires, sur des enjeux clés importants à la compréhension de l'inégalité des femmes autochtones, y compris l'accès à l'autonomie gouvernementale, l'amélioration de l'autonomie économique et les causes profondes des niveaux plus élevés de violence, de pauvreté et de toxicomanie qu'elles connaissent;
- la mise au point et en oeuvre, par les ministères et organismes responsables, de lois et de politiques pour régler les problèmes prioritaires susmentionnés.

- **Miser sur les progrès réalisés par rapport aux droits fondamentaux des femmes**

Bien que d'importants progrès aient été réalisés afin de promouvoir les droits fondamentaux des femmes, il demeure possible de les consolider. CFC travaillera en collaboration avec d'autres ministères, dont ceux de Développement des ressources humaines et de la Justice, afin de renforcer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et d'examiner des mesures qui permettraient d'améliorer la législation fédérale sur l'équité salariale au Canada. CFC travaillera aussi avec d'autres ministères gouvernementaux à la consolidation des droits fondamentaux des femmes sur le plan international.

- **Contre la violence à l'endroit des femmes**

L'Initiative de lutte contre la violence familiale est l'un des partenariats à plus long terme de CFC. Son objectif est de réduire la violence familiale dans la société canadienne en misant sur une plus grande sensibilisation, sur le renforcement de la capacité des systèmes de justice pénale, de logement et de santé de répondre aux besoins et sur un ajout aux connaissances par la collecte de données et la recherche. Afin de satisfaire à cet objectif, CFC continuera de mettre l'accent sur la prévention et sur la recherche des causes profondes de cette forme de violence. Les enjeux choisis seront affichés sur le site Web de CFC.

- **Promouvoir l'égalité entre les sexes sur le plan mondial**

Depuis nombre d'années, le Canada fait activement la promotion de l'égalité entre les sexes et des droits fondamentaux des femmes sur des tribunes multilatérales. Grâce à une étroite collaboration avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, l'Agence canadienne de développement international et d'autres ministères fédéraux, CFC a joué un rôle de premier plan dans la détermination des programmes d'importantes organisations multilatérales afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes à l'intérieur de ces organisations.

En faisant fond sur le travail accompli plus tôt en 2003, le Canada contribuera au Sommet mondial sur la société de l'information de 2003 pour s'assurer que les aspects de la fracture numérique qui sont propres à chacun des sexes seront reconnus et abordés en tant qu'enjeu central.

L'accent sera aussi mis au cours du présent exercice sur les réalisations liées à l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes à l'Organisation des États américains (OEA), l'Organisation de coopération économique Asie-Pacifique (APEC) et le Commonwealth. Dans le cadre de l'OEA, CFC pourra faire avancer l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes et contribuer à façonner les activités de l'Organisation, la coordonnatrice de CFC ayant récemment été élue à la vice-présidence du comité exécutif de la Commission interaméricaine des femmes. À l'APEC, CFC dirigera la participation canadienne à la toute première réunion du nouveau réseau des responsables des questions liées à l'intégration des sexes de l'APEC, qui jouera un rôle clé dans l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes à l'intérieur de l'organisation au cours des prochaines années. Au Commonwealth, le Canada participera à de plus amples travaux sur l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans la préparation des budgets nationaux (c.-à-d. égalité des sexes et budgets) et à d'autres activités visant à promouvoir l'égalité.

Outre ces enjeux, CFC fera porter ses efforts sur des enjeux choisis avec d'autres ministères fédéraux afin d'établir le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes, ainsi que sur des enjeux déterminés à la suite de consultations communautaires, dans le cadre de projets pilotes visant à mettre en oeuvre l'analyse comparative entre les sexes dans d'autres ministères fédéraux, et à la suite de discussions sur des demandes de financement. Les enjeux retenus seront affichés sur le site Web de CFC au fur et à mesure que des partenariats seront conclus. CFC invite les lectrices, lecteurs et groupes à consulter son site Web pour des mises à jour régulières.

## **4.2 Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces**

Le deuxième résultat stratégique du Ministère porte sur la nécessité de continuer d'améliorer la capacité et le savoir des partenaires et intervenantes et intervenants principaux afin qu'ils puissent orienter leurs propres efforts de promotion de l'égalité entre les sexes. Ce résultat n'est pas une fin en soi, mais est essentiel à la réalisation du premier résultat. À cette fin, CFC continuera de concentrer ses efforts sur deux fronts : l'acquisition des connaissances et l'établissement de partenariats.

Un important réseau de groupes de femmes oeuvrant en faveur de l'égalité et d'autres organisations non gouvernementales, comme des groupes de lutte contre la pauvreté et des syndicats, appuient tous les paliers de gouvernement au Canada, du niveau municipal au niveau fédéral. Beaucoup de ces groupes sont dynamiques et ouverts sur l'avenir. Ils sont bien informés sur les réalités actuelles et s'intéressent de près aux

enjeux nouveaux et émergents. Ils offrent des services aux femmes, se prononcent sur les questions d'égalité entre les sexes et participent activement au processus d'élaboration des politiques. Ces groupes reflètent de plus en plus la diversité croissante des Canadiennes.

#### **4.2.1 Accélérer l'acquisition des connaissances sur des enjeux choisis auprès d'auditoires clés**

La stratégie repose sur diverses activités, dont la recherche et la diffusion des résultats de cette recherche, la préparation et la distribution de matériel pédagogique, des discussions en table ronde, l'analyse de questions actuelles et nouvelles et le partage de l'information et des données entre les intervenantes et intervenants à l'échelle nationale et internationale. Les efforts visant à accélérer l'acquisition du savoir seront encore axés sur les trois domaines prioritaires décrits précédemment : améliorer l'autonomie économique des femmes, éliminer la violence à l'endroit des femmes et promouvoir les droits fondamentaux des femmes.

L'acquisition du savoir pose les défis suivants : consulter les intervenantes/ intervenants /partenaires/clientèles appropriés ainsi que déterminer les causes profondes et les enjeux pertinents de l'inégalité entre les sexes, particulièrement leurs répercussions sur chacun des sexes. Une fois les enjeux relevés, CFC doit adopter la stratégie la plus efficace pour les régler et travailler avec des groupes et les différents paliers de gouvernement. Il est en outre difficile d'évaluer l'influence de nos publications sur le processus d'élaboration des politiques ou programmes.

En 2003-2004, et comme il est indiqué au paragraphe sur la modernisation de la fonction de contrôleur, le Ministère finalisera son cadre ministériel de rendement, qui comprendra un processus pour surveiller le niveau de rétention et d'utilisation du savoir.

#### **4.2.2 Favoriser les partenariats avec des intervenantes et des intervenants clés pour cibler un changement institutionnel**

CFC continuera de conclure des partenariats efficaces au sein du gouvernement et à l'extérieur de celui-ci, ainsi qu'avec des organisations non gouvernementales établies au Canada et à l'étranger. Il s'agira d'une première étape pour faire mieux comprendre les enjeux et favoriser l'adoption d'une philosophie de gestion et de processus différents dans des institutions choisies qui ont un impact sur un nombre important de femmes.

La promotion de l'égalité entre les sexes intéresse tous les ordres de gouvernement. Par conséquent, CFC entretient et maintient des liens stratégiques avec les administrations provinciales et territoriales et surveille les progrès qui ont une incidence sur l'égalité entre les sexes. Le forum fédéral, provincial et territorial des ministres responsables de la condition féminine se réunit annuellement pour collaborer à des dossiers comme ceux de la violence, de la situation économique et de la santé d'un point de vue comparatif entre les sexes.

La participation de CFC au Conseil fédéral régional est particulièrement importante pour assurer une approche horizontale à ses interventions visant à influencer les politiques d'égalité entre les sexes au niveau régional. Cette approche est particulièrement cruciale puisqu'elle permet à CFC d'occuper une position stratégique pour influencer les points de vue et les pratiques régionales en matière d'égalité entre les sexes. En partenariat avec des groupes de femmes locaux, provinciaux et nationaux bénévoles et d'autres organisations militant en faveur de l'égalité au Canada, CFC examine des enjeux choisis. Jusqu'à présent, ces efforts ont porté sur diverses stratégies allant de la recherche à l'éducation publique, à l'action sociale et au changement institutionnel. De plus, des groupes canadiens de femmes et des organismes oeuvrant pour l'égalité établissent de plus en plus un lien entre les engagements internationaux du Canada et leur mise en oeuvre au niveau national.

Au cours du prochain exercice, le Ministère aidera des groupes de femmes et d'autres organismes oeuvrant pour l'égalité à améliorer leur capacité de prévoir les résultats, à évaluer leur rendement, à partager des expériences avec d'autres partenaires et à utiliser ces connaissances pour promouvoir des stratégies efficaces. CFC établit en outre des partenariats afin de promouvoir l'égalité dans certaines organisations importantes.

## 5.0 Structure organisationnelle

---

Voici un aperçu de la structure de CFC et de la manière dont les ressources sont affectées.

### 5.1 Responsabilités en matière de prestation de programmes

La *coordonnatrice* de CFC dirige le Ministère; elle relève, sur le plan juridique, de la ministre responsable de la condition féminine et, de façon permanente, de la secrétaire d'État (Situation de la femme).

La *Direction des Services de l'exécutif et de l'information* est responsable de la planification et de la coordination des services de gestion du rendement pour le Ministère, ainsi que de la coordination des services et du soutien exécutif offerts à la coordonnatrice et à la secrétaire d'État (Situation de la femme), y compris les services ministériels. Elle offre en outre des services de traduction et de gestion de l'information, qui appuient tous les aspects du travail du Ministère. La Direction offre aussi des services au public par l'entremise du centre de distribution, de la bibliothèque et du site Internet.

La *Direction de l'analyse et de l'élaboration des politiques et des relations extérieures* examine les politiques, mesures législatives, initiatives et programmes actuels et proposés du gouvernement fédéral et offre son expertise en matière d'égalité entre les sexes. Elle formule des recommandations, élabore des stratégies et travaille en collaboration avec d'autres ministères fédéraux à la promotion de l'égalité entre les sexes. Elle entreprend des activités novatrices afin de combler les lacunes des politiques relativement à des questions qui intéressent les femmes. Elle collabore également avec divers intervenantes et intervenants, notamment les gouvernements provinciaux et territoriaux, la société civile et des organisations non-gouvernementales, des organisations internationales et d'autres gouvernements dans le cadre d'activités liées aux politiques.

La *Direction des communications et des consultations* renseigne le grand public, y compris les groupes de femmes, sur les priorités et les programmes fédéraux par rapport à CFC. Cette direction s'occupe des relations avec les médias et offre des services de consultation et de planification. Elle assure en outre des services d'analyse des médias, répond aux demandes de renseignements du public, produit des documents et du matériel promotionnel et offre des conseils en matière de communication.

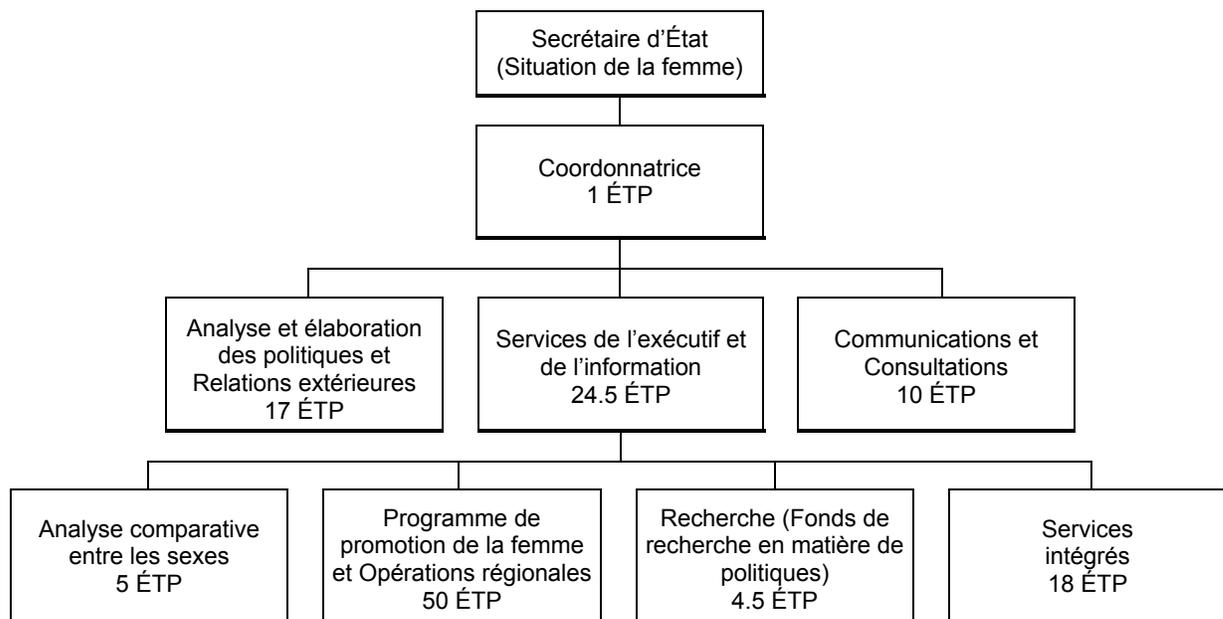
La *Direction de l'analyse comparative entre les sexes* (ACS) aide d'autres ministères et organismes fédéraux à mettre en place des processus qui leur sont propres afin d'intégrer l'ACS à l'ensemble de leurs activités d'élaboration de politiques et de programmes.

La **Direction du Programme de promotion de la femme et des opérations régionales** gère la mise en œuvre du *Programme de promotion de la femme*, qui offre une aide financière et des services professionnels aux groupes de femmes et aux autres organisations bénévoles au pays afin de favoriser l'égalité des femmes. Par l'entremise des Opérations régionales, la Direction est également chargée d'exécuter le mandat du Ministère dans les régions. Les Opérations régionales comptent un effectif de 35 personnes réparties dans 15 points de service un peu partout au pays et permettent à CFC d'établir des liens directs avec les collectivités et les intervenantes et intervenants.

La **Direction de la recherche** est responsable de la mise en œuvre et de la gestion du *Fonds de recherche en matière de politiques*, qui soutient des recherches indépendantes avant-gardistes en matière de politiques sur des questions nouvelles et les questions d'égalité entre les sexes. Cette direction contribue également à l'analyse et à l'élaboration des politiques du Ministère sur l'égalité entre les sexes, du point de vue de la recherche, et elle fournit de l'information à des groupes de femmes, à des chercheuses et chercheurs et à d'autres publics cibles que les recherches en cours intéressent. Elle collabore aussi avec d'autres ministères fédéraux ainsi qu'avec des organismes de recherche nationaux et internationaux dans le cadre d'initiatives et de projets de recherche sur les politiques.

La **Direction des services intégrés** assure la reddition de comptes prévue par la loi et offre des services de soutien dans les domaines suivants : gestion financière, gestion des ressources humaines, informatique et télécommunications, sécurité, gestion du matériel et administration des contrats et des achats.

### Condition féminine Canada 130 ÉTP



ÉTP = Équivalents temps plein. Les ressources de toutes les directions contribuent au secteur d'activité de Condition féminine Canada et à ses principaux engagements en matière de résultats.

## 5.2 Efficacité du Ministère

L'amélioration de l'efficacité globale constitue toujours un objectif stratégique important pour CFC. Il s'agit d'accroître la capacité de l'organisme d'atteindre des résultats importants et de concentrer ses ressources de manière stratégique.

Les responsabilités du Ministère ayant augmenté en 1995, CFC a réexaminé ses rôles afin de positionner ses efforts dans l'appareil fédéral. Le Ministère a fourni les détails à cet effet dans le précédent *Rapport sur les plans et les priorités*, mais examine une autre stratégie de communication afin de mieux répondre en 2003-2004 aux attentes non réalisées.

Afin d'améliorer son service à la clientèle, CFC prendra des mesures à plusieurs égards passant par un meilleur fonctionnement interne et une meilleure gestion des ressources humaines :

- améliorer l'aide fournie au personnel en donnant suite aux recommandations des sondages auprès des fonctionnaires fédéraux (1999 et 2002) et en mettant au point et en oeuvre, entre autres choses, des plans d'apprentissage individuels;
- améliorer l'accès interne et public à de l'information opportune et pertinente au sujet des programmes et services offerts par CFC, conformément aux principes du gouvernement en direct;
- mettre au point et en oeuvre le plan d'action ministériel afin de moderniser la fonction de contrôleur, c.-à-d. les processus de gestion;
- répondre aux plans d'action découlant des résultats de récentes évaluations.

L'amélioration de l'efficacité ministérielle exige également que l'on continue de faire tout notre possible pour créer un milieu de travail équitable, réceptif et pro-famille et constituer une main-d'oeuvre hautement qualifiée et motivée. CFC souhaite offrir à son personnel un meilleur accès à l'information, dans le contexte de ses stratégies sur la gestion de l'information et la technologie de l'information, et une participation constante à ses processus de planification et d'évaluation.

Le cadre de responsabilisation du programme de financement de CFC améliorera l'efficacité du Ministère de surveiller la performance du programme, de mesurer les résultats obtenus, de relever les lacunes et d'apporter les ajustements nécessaires pour atteindre les objectifs visés. Grâce à une collecte et à une analyse systématiques de données, CFC fournira des rapports qui démontrent les résultats obtenus grâce au financement qu'il accorde, ainsi que la pertinence du programme, ses succès et sa rentabilité. La stratégie d'apprentissage continu élaborée dans le cadre de la mise en oeuvre du cadre de responsabilisation contribuera aussi à créer une culture organisationnelle qui valorise l'apprentissage.

En 2003-2004, CFC mettra l'accent sur une nouvelle approche davantage axée sur les résultats dans le cadre de la prestation de son programme, conformément à son rôle de

courtier du savoir et en réponse aux exigences du cadre de responsabilisation. Pour assurer ce changement de cap, il faudra travailler avec des groupes de femmes pour promouvoir les connaissances, acquérir des compétences et fournir les outils nécessaires pour établir, mettre en oeuvre, évaluer et rendre compte d'initiatives fondées sur les résultats. En prévision de cela, le Ministère a mis en place les systèmes, procédures et outils nécessaires et dispensé une formation nationale à tout le personnel responsable de la prestation du programme. Une période de transition devrait permettre une mise en oeuvre en douceur du cadre de responsabilisation. Le Ministère introduira des lignes directrices en matière de financement, des formulaires de traitement des subventions et des mécanismes de rapport compatibles avec les exigences d'une prestation du programme axée sur les résultats. Ces outils amélioreront la capacité du personnel d'évaluer les initiatives fondées sur les résultats au niveau de la collecte et de l'analyse de données, des rapports sur les résultats et de la préparation des groupes de femmes à une transition efficace vers une nouvelle approche qui met l'accent sur les résultats.

Dans la foulée de l'évaluation de son programme de recherche en matière de politiques, le Ministère a mis au point un plan d'action qui abordera les questions soulevées dont :

- l'amélioration du suivi de l'utilisation des publications;
- l'élargissement de l'auditoire;
- le suivi des types de clientèle.

Enfin, CFC est résolu à mettre en oeuvre l'initiative de modernisation de la fonction de contrôleur, qui vise l'administration fédérale dans son ensemble. Cette réforme de la gestion met l'accent sur une saine gestion des ressources et une prise de décisions efficace. Le but est de fournir au personnel de l'information intégrée sur le rendement financier et non-financier, une approche solide pour la gestion du risque, des systèmes de contrôle appropriés et une valeur et une éthique communes. À partir de l'évaluation des capacités menée en 2002, CFC élabore un plan d'action pour la modernisation de la fonction de contrôleur qui mettra l'accent sur les cinq priorités relevées en tant que première étape de ce processus de renouvellement.

### 5.3 Affectation des ressources

**Tableau 2 – Dépenses ministérielles prévues et équivalents temps plein**

| (millions \$)   | Prévisions de dépenses 2002-2003 <sup>(1)</sup> | Dépenses prévues 2003-2004 <sup>(5)</sup> | Dépenses prévues 2004-2005 | Dépenses prévues 2005-2006 |
|---|---|---|----------------------------|----------------------------|
| <b>Budgétaire du Budget principal des dépenses (brutes)<sup>(2)</sup></b> | 23,0  | <b>23,9</b>                               | 23,5                       | 23,5                       |
| <b>Non-budgétaire du Budget principal des dépenses (brutes)</b>           |   |   |                            |                            |
| Moins : Recettes disponibles <sup>(3)</sup>                               |   |   |                            |                            |
| <b>Total — Budget principal des dépenses</b>                              | 23,0  | <b>23,9</b>                               | 23,5                       | 23,5                       |
| Rajustements <sup>(4)</sup>   | 1,3   |   |                            |                            |
| <b>Dépenses prévues nettes</b>  | 24,3  | <b>23,9</b>                               | 23,5                       | 23,5                       |
| Moins : Recettes non disponibles  |   |   |                            |                            |
| Plus : Coût des services reçus gratuitement                               | 1,0   | <b>1,0</b>                                | 1,0                        | 1,0                        |
| <b>Coût net du programme</b>  | 25,3  | <b>24,9</b>                               | 24,5                       | 24,5                       |
| <b>Équivalents temps plein</b>  | 128,1   | <b>130,0</b>                              | 130,0                      | 130,0                      |

<sup>(1)</sup> Correspond à la prévision la plus juste des dépenses nettes totales prévues à la fin de l'exercice.

<sup>(2)</sup> Les prévisions de dépenses pour 2002-2003 et pour les exercices suivants tiennent compte des sommes supplémentaires accordées au Ministère en vue de la mise sur pied du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES) et ses activités connexes, du financement (déduction faite des faibles coûts des locaux transférés à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada), ainsi que des augmentations prévues aux conventions collectives. Ces sommes sont réparties également entre les crédits (c.-à-d. le budget de fonctionnement et les subventions et contributions).

En résumé, le PAES représente une somme de 2 millions de dollars reçue chaque année depuis 2000-2001, une somme supplémentaire de 1,5 million reçue chaque année depuis 2001-2002 ainsi qu'une dernière augmentation annuelle de 1,5 million en 2002-2003. Cumulativement, le budget annuel du PAES était de 2 millions de dollars en 2000-2001, de 3,5 millions en 2001-2002 et de 5 millions en 2002-2003 et sur une base permanente par la suite :

| (millions \$)           | Augmentation annuelle | Budget annuel du PAES |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2000-2001               | 2,0                   | 2,0                   |
| 2001-2002               | 1,5                   | 3,5                   |
| 2002-2003               | 1,5                   | 5,0                   |
| Sur une base permanente | 0                     | 5,0                   |

<sup>(3)</sup> Les recettes disponibles ne s'appliquent pas à CFC.

<sup>(4)</sup> Les rajustements de 1,3 million de dollars correspondent aux approbations obtenues depuis la mise à jour annuelle des niveaux de référence (MJANR) de 2002-2003. Ces rajustements comprennent une somme de 0,5 million provenant du report autorisé du budget de fonctionnement de 2001-2002, un paiement de transfert de 0,4 million pour l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire et un montant de 0,4 million à titre de dédommagement pour les conventions collectives.

<sup>(5)</sup> À titre de comparaison avec le RPP de CFC pour 2002-2003, le Budget principal des dépenses pour 2003-2004 a augmenté de 0,9 million, un montant final de 0,4 million étant transféré pour l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire et de 0,5 million à titre de dédommagement pour les conventions collectives.

Le tableau résume le plan de dépenses du Ministère jusqu'au 31 mars 2006. Les dépenses prévues pour 2003-2004 et les exercices suivants diminuent, principalement en raison de la réduction du financement consenti à l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire. Les tendances des dépenses, par rapport aux plans et priorités de la période de planification de trois ans, s'inscrivent dans la mission de promotion de l'égalité entre les sexes du Ministère.

**Tableau 3 – Coût net du programme pour l'année budgétaire**

|  | <b>Total<br/>(millions \$)</b> |
|--|--------------------------------|
| <b>Dépenses nettes prévues</b>   | 23,9                           |
| <i>Plus : Services reçus gratuitement</i>  |                                |
| Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  | 0,5                            |
| Cotisations aux régimes d'assurance des employées et employés et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor | 0,5                            |
| Protection des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada                         |                                |
| Traitements et coûts des services juridiques fournis par Justice Canada  |                                |
|  | 1,0                            |
| Moins : Recettes non disponibles   |                                |
| <b>Coût net du programme pour 2003-2004</b>  | <b>24,9</b>                    |

**Tableau 4 – Sommaire des paiements de transfert**

| (millions \$)   | Prévisions de dépenses<br>2002-2003 | Dépenses prévues<br>2003-2004 | Dépenses prévues<br>2004-2005 | Dépenses prévues<br>2005-2006 |
|---|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Subventions —<br>Financement du<br>Programme de promotion<br>de la femme et services<br>professionnels <sup>(2)</sup> | 11,2                                | <b>11,2</b>                   | 10,8                          | 10,8                          |
| Total des subventions <sup>(1)</sup>  | 11,2                                | <b>11,2</b>                   | 10,8                          | 10,8                          |

(1) Les paiements de transfert tiennent compte du 50 % de financement reçu pour la mise sur pied du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES), y compris les activités connexes, soit 1 million de dollars reçu chaque année depuis 2000-2001, une somme supplémentaire de 0,75 million reçue chaque année depuis 2001-2002 et une dernière augmentation annuelle de 0,75 million en 2002-2003. Cumulativement, le budget annuel du PAES au titre des paiements de transfert était de 1 million de dollars en 2000-2001, de 1,75 million en 2001-2002, de 2,5 millions en 2002-2003 et sur une base permanente comme suit :

| (millions \$)              | Augmentation<br>annuelle | Paiements de transfert<br>annuels du PAES |
|----------------------------|--------------------------|---|
| 2000-2001                  | 1,0                      | 1,0                                       |
| 2001-2002                  | 0,75                     | 1,75                                      |
| 2002-2003                  | 0,75                     | 2,5                                       |
| Sur une base<br>permanente | 0                        | 2,5                                       |

(2) Comparativement au RPP de 2002-2003, les données pour 2002-2003 et 2003-2004 tiennent compte d'un montant additionnel de 0,4 million de dollars pour l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire.

## 5.4 Autres renseignements

### Personnes-ressources de Condition féminine Canada

#### 1) Liste des rapports ministériels prévus par la loi

- *Condition féminine Canada, Budget des dépenses : Un rapport sur les plans et les priorités*
- *Condition féminine Canada : Rapport sur le rendement*

Pour consulter d'autres rapports ou documents, visiter le site Web de CFC à l'adresse : <http://www.swc-cfc.gc.ca/>

#### 2) Personnes ressources

- Pour obtenir des renseignements financiers, communiquer avec :  
Guylaine Métayer  
Directrice, Services intégrés  
Courriel : [Guylaine.Metayer@swc-cfc.gc.ca](mailto:Guylaine.Metayer@swc-cfc.gc.ca)  
Téléphone : (613) 947-1453. Télécopieur : (613) 947-6113
- Donna McKeeby  
Directrice, Services de l'exécutif et de l'information  
Courriel : [Donna.Mckeeby@swc-cfc.gc.ca](mailto:Donna.Mckeeby@swc-cfc.gc.ca)  
Téléphone : (613) 992-5399. Télécopieur : (613) 943-0449

# Annexes

# Annexe A : Plan stratégique 2001-2004

## RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS 2003-2004 PLAN STRATÉGIQUE

### RÉSULTAT STRATÉGIQUE :

#### I. Politiques gouvernementales renforcées et plus équitables

- 1) Stratégie : Diriger et gérer un Programme d'action fédéral pour l'égalité entre les sexes dans trois domaines prioritaires :
  - Amélioration de l'autonomie économique des femmes
  - Élimination de la violence à l'endroit des femmes
  - Promotion des droits fondamentaux des femmes

9,2 millions de \$

| Incidences à long terme (mars 2012)   | Incidences à moyen terme (mars 2007)  | Incidences à court terme (mars 2004)   | Extrants  |
|---|---|--|---|
| <p>A. Conception de politiques et de programmes reflétant visiblement les réalités des femmes et des hommes dans l'ensemble du gouvernement fédéral</p> <p>B. Plus d'initiatives intégrant des considérations liées à l'égalité des sexes mises de l'avant suite à l'identification de nouveaux enjeux</p> <p>C. Progrès réalisé au titre de l'égalité entre les sexes (ES)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Initiatives ciblées établies en collaboration avec des ministères clés</li> <li>2. Ministères clés conscients des lacunes et engagés à appuyer le Programme d'action</li> <li>3. Des enjeux nouveaux et émergents sont identifiés et inscrits au menu des politiques gouvernementales</li> <li>4. Des groupes de femmes et des organisations oeuvrant en faveur de l'égalité entre les sexes sont engagées dans les processus de prise de décision reliés aux politiques publiques.</li> <li>5. Du progrès est noté dans les domaines prioritaires</li> <li>6. La pertinence des domaines prioritaires est revue</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>16. Meilleure compréhension par des institutions clés et ministère choisis du lien entre l'égalité des sexes et le contexte des politiques socioéconomiques relativement à des enjeux spécifiques</li> <li>17. Démarche concertée adoptée par certains ministères pour appuyer le Programme d'action</li> <li>18. Examen par les ministères clés des lacunes, et confirmation des enjeux clés sur lesquels ils travailleront avec CFC</li> <li>19. Compréhension de l'enjeu par des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant en faveur de l'égalité entre les sexes qui sont touchés par cet enjeu, et mobilisation de ces groupes et organismes pour obtenir la collaboration du public</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Stratégie fédérale pour l'égalité entre les sexes</li> <li>II. Recherche en matière de politiques basée sur l'analyse comparative entre les sexes</li> <li>III. Cadres analytiques</li> <li>IV. Options pour la conception de politiques ou de programmes adaptées aux besoins de la clientèle</li> <li>V. Analyse des incidences des programmes ou politiques</li> <li>VI. Collecte de données et outils d'évaluation</li> <li>VII. Contributions aux politiques interministérielles</li> <li>VIII. Indices de rendement pour suivre les progrès dans divers secteurs liés à l'ES</li> </ol> |
| <p>D. Application généralisée de l'analyse comparative entre les sexes (ACS) à tous les programmes, politiques et services du gouvernement fédéral (menant à la fermeture de la Direction de l'ACS de CFC)</p>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Mécanismes, processus et initiatives d'élaboration de politiques et de programmes qui tiennent manifestement compte des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans plus de ministères et d'organismes centraux.</li> <li>8. Collaboration entre le gouvernement du Canada et un partenaire soit à l'échelle locale, régionale, nationale, provinciale, territoriale ou internationale pour mettre en oeuvre l'ACS et l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans le contexte d'initiatives choisies</li> <li>9. Réseaux composés de personnel formé à l'ACS, de formatrices et formateurs</li> <li>10. Mécanisme gouvernemental amélioré afin de réaliser les objectifs en matière d'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>20. Changement manifeste dans la formulation des politiques et des programmes dans certains ministères fédéraux</li> <li>21. Intégration manifeste de l'ACS dans les processus d'élaboration des politiques au sein des organismes centraux</li> <li>22. Leadership visible du gouvernement du Canada à l'échelle locale, régionale, nationale et internationale pour mettre en oeuvre l'ACS et l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>IX. Projets pilotes de renforcement des capacités reliées à l'élaboration et à l'incidence de politiques</li> <li>X. Échange d'information entre les partenaires locaux, régionaux, nationaux, provinciaux, territoriaux et internationaux afin de promouvoir l'ACS et l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes</li> </ol>   |

| <b>Incidences à long terme (mars 2012)</b>   | <b>Incidences à moyen terme (mars 2007)</b>   | <b>Incidences à court terme (mars 2004)</b>  | <b>Extrants</b>  |
|--|---|--|--|
| E. Participation systématique des ONG à l'élaboration des politiques et programmes fédéraux  | 11. Reconnaissance, par les ministères gouvernementaux, des ONG en tant que partenaires pour l'élaboration des politiques et des programmes<br>12. Influence manifeste des ONG sur certaines initiatives  | 23. Reconnaissance de la contribution des ONG dans l'utilisation de l'ACS pour certaines initiatives<br>24. Capacité accrue des ONG d'influer sur l'élaboration des politiques et des programmes<br>25. Engagement de plus en plus grand des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant en faveur de l'égalité entre les sexes dans les processus d'élaboration de politiques et de programmes<br>26. Participation des nouveaux groupes aux stratégies d'action pour favoriser l'égalité entre les sexes            | XI. Financement et services professionnels offerts à des groupes afin de promouvoir certains enjeux et d'élargir l'auditoire rejoint<br><br>XII. Identification de nouveaux enjeux qui reflètent l'apport des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes<br><br>XIII. Stratégie promotionnelle pour l'ACS |
| F. Participation pleine, significative, constructive et soutenue des groupes de femmes, des organisations oeuvrant en faveur de l'égalité et des particuliers à l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes | 13. Meilleur accès de la société civile canadienne, y compris des personnes influentes, des décisionnaires et des universitaires, au processus d'élaboration des politiques gouvernementales tant au niveau national qu'international<br>14. Certains programmes et politiques reflètent davantage les vues de la société civile canadienne, y compris celles des leaders d'opinion, des décisionnaires et des universitaires | 27. Meilleure compréhension du processus d'élaboration des politiques gouvernementales par la société civile canadienne, y compris les leaders d'opinion, les décisionnaires et les universitaires<br>28. Certains ministères fédéraux élaborent des processus tenant compte de l'égalité entre les sexes dans le but d'impliquer des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour cette égalité<br>L'élaboration de processus qui leur permettent de participer à l'établissement de politiques et de programmes | XIV. Approche systématique pour engager les Canadiennes et Canadiens, et pour promouvoir nos partenaires<br>XV. Extrants résultant de processus de consultation externes<br>XVI. Plus d'échanges et de synergie entre les diverses organisations   |
| G. Politiques nationales qui tiennent compte des engagements internationaux  | 15. Promotion de l'égalité entre les sexes dans un plus grand nombre d'accords internationaux   | 29. Les discussions et documents ressortant des tribunes internationales tiennent compte des priorités en matière d'égalité entre les sexes  | XVII. Énoncés et exposés de politiques<br>XVIII. Rapports, mises-à-jour nationales (y compris sur la mise-en-oeuvre des engagements, conventions et accords internationaux du Canada) fournis aux partenaires pertinents   |
| H. L'égalité entre les sexes et la diversité des droits fondamentaux des femmes sont reflétés dans des tribunes internationales choisies   |   |  | XIX. Outils de politique internationale (p. ex. cadres, lignes directrices, lexiques, pratiques exemplaires en matière d'égalité)<br>XX. Transfert de connaissances aux groupes clients, délégations et tribunes internationales   |

**RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS 2003-2004  
PLAN STRATÉGIQUE (suite)**

**RÉSULTAT STRATÉGIQUE**

2. Plus large éventail d'intervenants et d'intervenants informés et efficaces

12,7 millions de \$

1) Stratégie : Accélérer l'acquisition de connaissances sur certaines questions avec des publics cibles (dans les trois domaines prioritaires)

| Incidences à long terme (mars 2012)   | Incidences à moyen terme (mars 2007)   | Incidences à court terme (mars 2004)   | Extrants  |
|---|--|--|---|
|   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masse critique de fonctionnaires sensibilisés ou formés à l'ACS</li> <li>2. Autres ministères fédéraux, en plus de ceux qui ont déjà une unité chargée de l'ACS, appliquent l'ACS</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Meilleures connaissances (et utilisation des leçons apprises) et habiletés accrues pour appliquer l'ACS</li> <li>9. Capacité accrue de certains ministères fédéraux de procéder à une ACS</li> <li>10. Meilleure compréhension commune chez certains partenaires fédéraux des questions liées à l'égalité entre les sexes dans des domaines comme le commerce international</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Matériel de formation et ateliers</li> <li>II. Publication de recherches en matière de politiques sur l'égalité entre les sexes (Recherche)</li> </ol>  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Mécanismes institutionnalisés de collaboration interministérielle sur des questions qui ont une incidence sur l'égalité entre les sexes</li> <li>4. Conception de meilleures politiques par d'autres ministères utilisant des outils et des connaissances normalisés et une analyse plus exhaustive de l'égalité entre les sexes</li> </ol> |  | <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Élaboration d'options de politiques sur l'égalité entre les sexes par d'autres ministères</li> <li>12. Détermination de secteurs critiques liés à l'égalité entre les sexes par des ministères et des groupes communautaires mobilisés</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>III. Exemples sectoriels afin d'aider la clientèle à renforcer sa capacité de recherche stratégique en obtenant la participation du secteur bénévole, en concevant des politiques et des services fondés sur l'égalité entre les sexes et en appliquant l'ACS</li> </ol> |
|   |  |  | <ol style="list-style-type: none"> <li>IV. Cadre d'évaluation pour les initiatives d'ACS</li> <li>V. Liste des études de cas sur l'ACS</li> <li>VI. Document sur les pratiques exemplaires (<i>Composantes de l'ACS</i>)</li> </ol>   |

| Incidences à long terme (mars 2012)   | Incidences à moyen terme (mars 2007)  | Incidences à court terme (mars 2004)  | Extrants   |
|---|---|---|--|
| <p>A. Ministères gouvernementaux utilisant dans le cadre de l'élaboration des politiques des recherches en matière de politiques sur l'égalité entre les sexes et de l'ACS et facilitant l'accès de groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes</p> | <p>5. Action efficace de groupes de femmes afin de promouvoir les enjeux liés à l'égalité entre les sexes</p>   | <p>13. Meilleure connaissance des enjeux et des stratégies visant à promouvoir cette connaissance par les groupes de femmes et d'autres groupes bénévoles</p> <p>14. Partenaires informés dans divers ministères fédéraux et provinciaux et certains ONG ou organisations internationales sur les nouveaux enjeux tels que déterminés par le Comité externe de CFC sur le FRP (Recherche)</p> | <p>VII. Recherche-action</p> <p>VIII. Partage et transfert de connaissances</p> <p>IX. Études de cas</p> <p>X. Rapports publiés ou distribués aux décisionnaires, aux chercheuses et chercheurs et aux ONG (Recherche)</p>   |
| <p>A. Ministères gouvernementaux utilisant dans le cadre de l'élaboration des politiques des recherches en matière de politiques sur l'égalité entre les sexes et de l'ACS et facilitant l'accès de groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes</p> | <p>6. Capacité accrue des ministères fédéraux de procéder à une recherche en matière de politiques comparative entre les sexes afin de faire participer les groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes, de concevoir des politiques et des services axés sur l'ACS et d'appliquer l'ACS</p> <p>7. Meilleure compréhension des questions d'égalité entre les sexes dans le cadre des processus d'élaboration de stratégies/politiques horizontales dans les ministères fédéraux</p> | <p>15. Certains ministères fédéraux plus sensibilisés aux questions d'égalité entre les sexes</p> <p>16. D'éventuels partenaires pouvant contribuer à la diffusion de connaissances ou à la production approchent CFC pour travailler en collaboration avec nous</p>  | <p>XI. Identification de partenaires clés et nouveaux à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement</p> <p>XII. Stratégies ciblées afin d'évaluer les enjeux pris en charge par les ministères fédéraux</p> <p>XIII. Documents de communication pour appuyer l'expansion de la portée et une plus grande sensibilisation à l'existence des documents</p> <p>XIV. Portée accrue par le choix des groupes qui n'ont pas encore répondu</p> <p>XV. Diffusion électronique des documents</p> <p>XVI. Évaluation de l'utilité des documents</p> <p>XVII. Publications sur la recherche en matière de politiques et documents pertinents pour améliorer l'information sur certaines lacunes</p> |

**RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS 2003-2004  
PLAN STRATÉGIQUE (suite)**

**RÉSULTAT STRATÉGIQUE**

2. Un plus large éventail d'intervenants informés et efficaces précédemment

les mêmes 12,7 millions de \$ que

2) Stratégie : Promouvoir des partenariats avec les intervenantes et intervenants clés pour cibler un changement dans les domaines prioritaires

| <b>Incidences à long terme (mars 2012)</b>   | <b>Incidences à moyen terme (mars 2007)</b>  | <b>Incidences à court terme (mars 2004)</b>  | <b>Extrants</b>  |
|--|--|--|--|
| <p>A. Institutions-clés intégrant les divers points de vue des femmes à leurs politiques et programmes</p>           | <p>1. Institutions choisies possèdent des mécanismes de politiques et de programmes tenant compte des considérations liées à l'égalité entre les sexes</p> <p>2. Institutions choisies saisissant les enjeux et mobilisées pour les régler</p> <p>3. Participation des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant à l'égalité entre les sexes à la prise de décisions par ces institutions</p> | <p>8. Échange d'information et acquisition de connaissances chez les principaux partenaires intéressés à faire progresser des enjeux nationaux et/ou internationaux</p> <p>9. Certains partenaires possèdent une meilleure compréhension commune de l'ACS</p> <p>10. Les partenaires-clés possèdent une capacité accrue d'intégrer l'ACS afin de faire progresser des enjeux nationaux et/ou internationaux</p> <p>11. Des groupes de femmes et autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes comprennent l'incidence de certaines politiques (ou leur absence) et se mobilisent pour engager des institutions clés</p> | <p>I. Mise au point d'outils et dialogue électronique pour favoriser les changements institutionnels dans les groupes-clients</p> <p>II. Partenariats avec des groupes de femmes et d'autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes, d'autres gouvernements et le secteur privé afin d'accroître le niveau de sensibilisation aux enjeux liés à l'égalité entre les sexes qu'ont certaines institutions</p> |
| <p>B. Plus grande intégration du point de vue des femmes et des hommes par des tribunes internationales choisies</p> | <p>4. Organisations multilatérales choisies adoptant de nouvelles politiques, infrastructures et mécanismes d'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes</p>   |  | <p>III. Rapport sur les activités du Canada</p> <p>IV. Présentations sur l'ACS à l'occasion de conférences internationales</p> <p>V. Contribution aux outils ou documents internationaux sur de bonnes pratiques d'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes</p> <p>VI. Partenariats avec des organisations internationales choisies</p>  |

| <b>Incidences à long terme (mars 2012)</b>   | <b>Incidences à moyen terme (mars 2007)</b>   | <b>Incidences à court terme (mars 2004)</b>   | <b>Extrants</b>   |
|--|---|---|---|
| C. Institutions nationales et internationales prenant en compte des réalités de chacun des sexes dans leur diversité dans leurs politiques et programmes | <p>5. Institutions-clé comprenant les enjeux liés à l'égalité et mobilisées pour trouver des solutions</p> <p>6. Participation des femmes aux processus décisionnels des institutions</p> <p>7. Le public canadien comprend et appuie les enjeux liés à l'égalité entre les sexes</p> | <p>12. Des groupes de femmes et autres organisations oeuvrant pour l'égalité entre les sexes comprennent l'incidence de certaines politiques (ou leur absence) et se mobilisent pour engager des institutions clés, de gouvernements et le public afin de faire progresser les enjeux choisis</p> | <p>VII. Financement et expertise techniques offerts à des groupes-clients</p> <p>VIII. Transfert de connaissance sur les enjeux</p>   |
|  |   | <p>13. Le programme de recherche des institutions stratégiques et des réseaux de recherche fait référence à des enjeux liés à l'égalité entre les sexes</p>   | <p>IX. Contenu ACS inclus dans des cours</p>  |
|  |   |   | <p>X. Partenariats :-<br/> - autres ministères fédéraux<br/> - comités interministériels sur des secteurs de politiques stratégiques<br/> - participation aux Conseils fédéraux régionaux</p> |

**RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS 2003-2004  
PLAN STRATÉGIQUE (suite)**

**RÉSULTAT STRATÉGIQUE**

**3. Ministère efficient**

**1) Stratégie : Améliorer les opérations internes et la gestion des ressources humaines pour assurer une meilleure efficacité interne en mettant l'accent sur de meilleurs services à la clientèle**

**2,0 millions de \$**

| <b>Incidences à long terme (mars 2012)</b>  | <b>Incidences à moyen terme (mars 2007)</b>   | <b>Incidences à court terme (mars 2004)</b>  | <b>Extrants</b>   |
|---|---|--|---|
| <p>A. Plus de partenaires et de clientes et clients travaillent de concert avec CFC</p> <p>B. Plus de clientes et clients, et partenaires font la promotion de notre mandat et des enjeux choisis</p> | <p>1. Un éventail plus large de clientes et clients comprennent le rôle de CFC, ses valeurs, contributions, etc.</p> <p>2. Élaboration, par d'autres organisations, de plans qui appuient ou complètent nos plans</p> <p>3. Plus de partenaires sont intéressés à travailler avec CFC</p> <p>4. Des partenaires font appel à CFC afin de travailler ensemble à la solution de questions liées à l'égalité entre les sexes</p> <p>5. Plus de clientes et de clients ont accès à de l'information pertinente et opportune sur les programmes et services offerts par CFC</p> <p>6. Le public a accès à de l'information par l'entremise de votes officielles et non officielles</p> <p>7. Participation du personnel à l'élaboration de plans d'apprentissage</p> <p>8. Le public en général soutient plus le rôle de CFC et les enjeux choisis</p> <p>9. Des partenaires-clés et clientes et clients choisis sont plus au courant des risques et limites liés à notre domaine d'affaires, et nous offrent des solutions, du soutien communautaire ou identifient des options</p> | <p>10. Des clientes et clients choisis ainsi que des partenaires-clés comprennent mieux le rôle de CFC</p> <p>11. Des clientes et clients choisis ainsi que des partenaires-clés font la promotion de notre rôle</p> <p>12. Promotion des rôles et de la contribution de CFC par le personnel auprès de groupes clients et de partenaires choisis</p> <p>13. Amélioration de l'accès du public (et augmentation des transactions) à de l'information opportune et pertinente sur les programmes et services offerts par CFC</p> <p>14. Masse critique de personnel hautement qualifié et motivé au Ministère</p> <p>15. Le personnel de CFC bénéficie du processus de résolution des inquiétudes soulevées dans le sondage auprès des employées et employés en 2002</p> <p>16. Le personnel est fier de travailler à CFC</p> <p>17. Les clientes et clients connaissent mieux nos normes de service</p> <p>18. Les clientes et clients sont plus satisfaits de nos services, options en terme de politiques et offres de programme</p> | <p>I. Stratégie visant à communiquer clairement nos rôles, orientations, enjeux et possibilités de partenariat</p> <p>II. Mise au point de cadres d'imputabilité et d'évaluation liés aux initiatives prévues</p> <p>III. Rapports publics qui fournissent de l'information plus pertinente sur la planification et le rendement</p> <p>IV. Plan à long terme de GI/TI finalisé et approuvé pour CFC en fonction de la taille du Ministère et de son mandat, et acquisition des ressources requises pour le mettre en oeuvre et le soutenir</p> <p>V. Amélioration de la connectivité et des services Internet et intranet</p> <p>VI. Plus de documents accessibles par le public et le personnel</p> <p>VII. Recommandations suite aux évaluations de programme</p> <p>VIII. Information opportune et pertinente sur les résultats et l'impact de groupes financés</p> <p>IX. Élaboration d'une approche systématique pour maintenir la qualification et la motivation du personnel en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- concevant et implantant des stratégies d'apprentissage continu</li> <li>- concevant et promulguant un système de valeurs et d'éthique, un mécanisme de reconnaissance des employées et des employés, etc.</li> </ul> |

| Incidences à long terme (mars 2012) | Incidences à moyen terme (mars 2007) | Incidences à court terme (mars 2004) | Extrants   |
|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--|
|                                     |                                      |                                      | <p>X. Modernisation de la fonction de contrôleur : mise en oeuvre d'éléments du plan d'action (révision de Guyane)</p> <p>XI. Cadres de rendement et de responsabilisation fondés sur les modèles logiques affichés sur l'intranet et accessibles de tout le personnel</p> <p>XII. Plans d'action pour appuyer les recommandations concernant les évaluations et les cadres</p> <p>XIII. Stratégies pour mesurer la satisfaction de la clientèle avec nos services et son appui par rapport à certains enjeux</p> <p>XIV. Mise au point de normes de service pour tous les services externes</p> |
| <b>Total</b>                        |                                      |                                      | 23,9 millions de \$  |



# Annexe B : Formulaire de rétroaction de la lectrice ou du lecteur

## Condition féminine Canada Formulaire de rétroaction de la lectrice ou du lecteur sur le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2003-2004

Merci d'avoir pris le temps de prendre connaissance de notre rapport de 2003-2004 ! Vos commentaires nous seront très utiles pour la rédaction du rapport sur le rendement du Ministère, qui s'inspirera du présent document, et de nos prochains RPP.

1. Est-ce la première fois que vous prenez connaissance du *Rapport sur les plans et les priorités* de Condition féminine Canada ? **Non**  **Oui**
2. Voyez-vous une amélioration par rapport à nos documents de planification antérieurs ?  
**Non**  **Oui**
3. En recommanderiez-vous la lecture à quelqu'un d'autre ? **Non**  **Oui**   
Pourquoi ?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. À quel titre avez-vous lu le présent RPP ? (Cocher une seule réponse)  
 Député, sénatrice ou sénateur  
 Membre du personnel politique  
 Membre du personnel de la Chambre des communes ou du Sénat  
 Organisation non-gouvernementale canadienne  
 Fonctionnaire fédéral, provincial ou territorial  
 Membre du public canadien  
 Médias  
 Organisation internationale  
 Organisation ou gouvernement étranger  
 Autre (préciser) :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Dans quel but avez-vous lu le présent RPP? (Cocher toutes les cases qui s'appliquent)  
 Dans le cadre des activités d'un comité parlementaire  
 Pour en savoir davantage sur le mandat et les plans de Condition féminine Canada  
 Pour mieux comprendre les enjeux du Ministère  
 Pour en savoir davantage sur l'affectation des ressources  
 Pour élaborer des plans de partenariat avec Condition féminine Canada  
 Autres raisons (préciser) :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Veuillez indiquer votre niveau de satisfaction par rapport aux éléments suivants :

|  | Insatisfaisant           | Satisfaisant             | Pas d'opinion            |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Utilité du contenu                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Lisibilité                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Facilité à trouver des renseignements précis   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Comment pourrions-nous améliorer ce document ? |                          |                          |                          |

  
\_\_\_\_\_

Merci encore une fois. Prière de transmettre par télécopieur à :  
Josiane Désilets, CFC, Services de l'exécutif et de l'information

(613) 943-0449