

# Rapport annuel de gestion

2021-2022

Conseil du statut de la femme



Québec 



# **Rapport annuel de gestion**

**2021-2022**

**Conseil du statut de la femme**

Le présent document a été produit par le Conseil du statut de la femme. Il est consultable à l'adresse suivante : [www.csf.gouv.qc.ca/publications](http://www.csf.gouv.qc.ca/publications).

M<sup>e</sup> Louise Cordeau, C.Q., assume la présidence du Conseil, appuyée par dix membres représentant divers milieux de la société québécoise.

**Direction**

Marlène Lefrançois

**Coordination**

Joanne Isabel

**Révision linguistique**

Maude Déry

**Crédit photo de la ministre**

Pascal Rameux, photographe

**Crédit photo de la présidente**

Hélène Bouffard, photographe

**Date de parution**

Juin 2022

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion du droit d'auteur du gouvernement du Québec, à l'adresse suivante : [www.droitauteur.gouv.qc.ca](http://www.droitauteur.gouv.qc.ca).

**Comment citer ce document**

Conseil du statut de la femme (2022). *Rapport annuel de gestion 2021-2022*.  
<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Rapport-annuel-gestion-2021-2022.pdf>

**Éditeur**

Conseil du statut de la femme  
800, place D'Youville, 3<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 6E2  
Téléphone : 418 643-4326  
Sans frais : 1 800 463-2851  
Site Web : [www.csf.gouv.qc.ca](http://www.csf.gouv.qc.ca)  
Courriel : [publication@csf.gouv.qc.ca](mailto:publication@csf.gouv.qc.ca)

**Dépôt légal**

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

ISBN : 978-2-550-92002-1 (version imprimée)

978-2-550-92003-8 (version PDF)

© Gouvernement du Québec

# TABLE DES MATIÈRES

---

MESSAGE DE LA MINISTRE .....	vii
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE .....	ix
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES.....	xi
1. L'ORGANISATION.....	1
1.1 L'organisation en bref .....	1
1.2 Faits saillants .....	3
2. LES RÉSULTATS .....	5
2.1 Plan stratégique — Sommaire des résultats .....	5
2.2 Plan stratégique — Résultats détaillés .....	7
3. LES RESSOURCES UTILISÉES .....	21
3.1 Utilisation des ressources humaines .....	21
3.2 Utilisation des ressources financières .....	23
3.3 Utilisation des ressources informationnelles .....	23
4. LES AUTRES EXIGENCES .....	25
4.1 Gestion et contrôle des effectifs .....	25
4.2 Développement durable .....	25
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics .....	27
4.4 Accès à l'égalité en emploi .....	27
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics...	30
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	30
4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	31
4.8 Égalité entre les femmes et les hommes.....	31
ANNEXE.....	32
Membres du Conseil du statut de la femme .....	32



# MESSAGE DE LA MINISTRE

---

Monsieur François Paradis  
Président de l'Assemblée nationale du Québec  
Hôtel du Parlement  
Québec (Québec) G1A 1A3

Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel de gestion 2021-2022* du Conseil du statut de la femme, conformément aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* et aux orientations gouvernementales en matière de reddition de comptes des organismes publics.

Le Conseil, en tant qu'organisme d'étude et de consultation, contribue à orienter la prise de décision du gouvernement en le conseillant sur tout sujet lié à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La présentation de ce rapport s'inscrit encore cette année dans un contexte singulier : celui d'une crise sanitaire mondiale, qui aura ébranlé profondément et durablement notre vie sociale, politique et économique, avec, pour toile de fond, les nombreux enjeux qui touchent encore les femmes.

Je tiens à souligner le travail accompli par le Conseil du statut de la femme dans le cadre de son plan stratégique 2018-2022. Ce rapport annuel fait état des résultats obtenus à l'égard des objectifs de la dernière année de mise en œuvre de ce plan.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

La ministre déléguée à l'Éducation et ministre responsable  
de la Condition féminine,



Isabelle Charest

Québec, le 2 juin 2022





# MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

---

Madame Isabelle Charest  
Ministre déléguée à l'Éducation  
Ministre responsable de la Condition féminine  
Édifce Marie-Guyart  
1035, rue De La Chevrotière, 16<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5A5

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel de gestion du Conseil du statut de la femme pour l'exercice financier s'étant terminé le 31 mars 2022.

L'excellence, la diversité, l'impact de nos recherches et de nos actions innovantes en communication nous permettent d'exercer notre mission-conseil auprès du gouvernement, de nous distinguer et de joindre différents publics, contribuant ainsi à l'atteinte d'une société plus équitable et plus égalitaire.

Dans la foulée des réflexions entourant le dépôt de notre nouveau plan stratégique 2022-2026, le Conseil s'est engagé dans une démarche rigoureuse de consultation afin d'en définir les orientations, d'assurer la pertinence de nos actions et de porter un regard d'avenir sur les enjeux d'égalité au Québec.

L'année 2023 marquera le 50<sup>e</sup> anniversaire de création du Conseil. Ce sera un moment privilégié de reconnaître et de valoriser les avancées significatives réalisées au Québec depuis un demi-siècle en matière d'égalité, tout en considérant les enjeux encore existants qui y sont liés.

Je salue également la contribution de toutes les équipes du Conseil et je les remercie pour leur travail acharné, leur professionnalisme et la passion qui les anime au quotidien, malgré une période d'adaptation marquée par de nouveaux modes de travail.

Enfin, je tiens à souligner l'engagement des membres de notre Conseil et je les remercie pour leur soutien indéfectible.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

La présidente,



Me Louise Cordeau, C.Q.

Québec, le 2 juin 2022





# DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

---

Les résultats et les renseignements contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2021-2022* du Conseil du statut de la femme relèvent de ma responsabilité. Cette dernière porte sur la fiabilité des données de même que sur les contrôles afférents à celles-ci.

Le présent rapport annuel de gestion :

- décrit fidèlement la mission, les enjeux et les activités de l'organisme;
- expose les objectifs, les indicateurs et les résultats de 2021-2022 — au regard de la planification stratégique — au 31 mars 2022.

Je déclare que, à ma connaissance, les données contenues dans ce rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces renseignements sont fiables. Ces données correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2022. Les personnes qui souhaitent en savoir davantage sur la mission, la structure et les activités du Conseil peuvent consulter son site Web ([www.csf.gouv.qc.ca](http://www.csf.gouv.qc.ca)).

La présidente,



M<sup>e</sup> Louise Cordeau, C.Q.

Québec, le 2 juin 2022



# 1. L'ORGANISATION

---

## 1.1 L'organisation en bref

### Le Conseil

Le Conseil du statut de la femme est un organisme gouvernemental de consultation et d'étude sous la responsabilité de Mme Isabelle Charest, ministre déléguée à l'Éducation et ministre responsable de la Condition féminine depuis le 5 février 2019.

Le Conseil est présidé, depuis le 6 février 2017, par M<sup>e</sup> Louise Cordeau, C.Q.

Aux termes de sa loi constitutive, le Conseil, en plus de sa présidente, se compose de dix membres nommées par le gouvernement :

- quatre personnes choisies parmi celles qui ont été recommandées par les associations féminines;
- deux personnes choisies parmi celles qui ont été recommandées par les groupes socioéconomiques représentatifs;
- deux personnes choisies parmi celles qui ont été recommandées par les organismes syndicaux;
- deux personnes choisies parmi celles qui ont été recommandées par les milieux universitaires.

La liste des membres du Conseil au 31 mars 2022 est présentée en annexe.

En plus des dix membres votantes, participent aussi aux séances du Conseil les membres représentant les ministères selon les appellations actuelles, soit les sous-ministres ou leur déléguée ou leur délégué. Ces membres d'office sont issues des ministères suivants, sans toutefois bénéficier d'un droit de vote : ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Éducation, ministère de la Justice, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Culture et des Communications, et Secrétariat du Conseil du trésor. En outre, une personne du Secrétariat à la condition féminine agit à titre de membre observatrice.

### Sa mission

Le Conseil du statut de la femme conseille la ministre ainsi que le gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité. De plus, il informe et sensibilise la population québécoise dans un objectif de justice sociale.

Reconnu pour son expertise en ce qui a trait à l'égalité entre les sexes, le Conseil :

- se prononce sur des projets de loi aux enjeux cruciaux en ce qui concerne l'égalité au moyen de mémoires transmis au gouvernement et par sa participation à des commissions parlementaires;
- soumet au gouvernement des avis sur des sujets déterminants en matière d'égalité, en vue d'éclairer les actions politiques dans l'ensemble des champs d'action gouvernementale;
- documente les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes par des recherches et des actions de communication;
- contribue aux réflexions gouvernementales portant sur les enjeux relatifs à l'égalité;
- utilise des outils numériques adaptés à la mise en valeur des contenus de ses recherches et de ses analyses dans le but d'informer et d'éduquer la population en suscitant des réflexions (microsites, capsules, balados, jeux-questionnaires en ligne, résumés, brochures, bulletins et affiches);
- informe sur les enjeux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en publiant des articles journalistiques de fond et des contenus variés dans le magazine en ligne *Gazette des femmes* (GF);
- prend part à des d'activités d'information et de sensibilisation auprès de la population et des groupes intéressés.

## Ses publics

Par ses rôles de conseil et d'information, le Conseil a pour principal interlocuteur le gouvernement du Québec. Le Conseil lui soumet des avis en tenant compte de la complexité croissante des enjeux d'égalité entre les sexes et de la diversité des expériences vécues par les femmes. La population québécoise et les groupes intéressés aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes constituent un public important du Conseil. Enfin, le Conseil joint également un public international, notamment par son implication et ses moyens de diffusion.

## Son contexte et ses enjeux

La persistance de la crise sanitaire a amené le Conseil à poursuivre l'analyse de ses conséquences sur les femmes, au fur et à mesure de la disponibilité des données. Au Québec comme ailleurs dans le monde, la pandémie de la COVID-19 a d'ailleurs exacerbé les difficultés éprouvées par plusieurs d'entre elles.

Par ailleurs, les violences envers les femmes sont intolérables et interpellent l'ensemble de notre société. Dans le contexte des nombreuses dénonciations publiques d'agressions sexuelles ainsi que de la recrudescence de la violence conjugale en période de confinement qui ont marqué tout le Québec ces dernières années, le gouvernement a instauré plusieurs mesures pour lutter contre toutes les formes de violence et pour mieux soutenir les personnes qui en sont victimes. Le Conseil suit de près les actions qui sont mises en œuvre afin d'en évaluer les retombées sur les femmes concernées.

L'agenda législatif a également amené le Conseil à produire des mémoires dans le cadre des réformes qui ont des incidences singulières sur les femmes, soit celles du droit de la famille et du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance.

Il a également accéléré ses efforts pour embrasser le virage numérique, notamment en instaurant de nouveaux outils de communication et de stratégies de diffusion de ses travaux.

Au sein de l'organisation, l'année a été l'occasion de bilans et de réflexions prospectives. Avec la prolongation du plan stratégique 2018-2021, justifiée par la crise sanitaire, le Conseil a procédé à des consultations ciblées afin de réaliser son plan stratégique 2022-2026. Aussi, après deux années durant lesquelles le personnel a exercé ses fonctions en télétravail, le Conseil a préparé le retour graduel de ce dernier en formule hybride.

Enfin, le Conseil a également amorcé la préparation des activités visant à souligner, en 2023, son 50<sup>e</sup> anniversaire de création.

## Chiffres clés

Chiffres clés	Description
25	Effectif du Conseil
3 011 087 \$	Dépenses au 31 mars 2022
20	Recherches et avis
36	Activités d'information ou de sensibilisation auprès de la population et des groupes intéressés
92	Articles d'information publiés dans le magazine GF
899	Publications sur les réseaux sociaux du Conseil

## 1.2 Faits saillants

- Le Conseil a poursuivi sa mission qui est celle de conseiller le gouvernement du Québec sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes en réalisant 20 travaux de recherche et d'études. De ce nombre, le Conseil a présenté des mémoires dans le cadre de la *Loi modifiant la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance afin d'améliorer l'accessibilité au réseau des services de garde éducatifs à l'enfance et de compléter son développement*, de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* et de la *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*.
- Le Conseil a réalisé 24 collaborations avec différents ministères et organismes, dont le Secrétariat à la condition féminine en vue de la préparation d'une nouvelle Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes et d'une Stratégie intégrée pour contrer les violences faites aux femmes.
- Le Conseil a rendu publique l'étude *Faciliter l'accès aux produits menstruels* en réponse au mandat que lui a confié la ministre responsable de la Condition féminine. À la suite du dépôt de cette étude, le Conseil a engagé des échanges avec les principaux ministères concernés pour évaluer les actions possibles à entreprendre. À ce jour, cette étude a déjà eu des retombées.
- Le Conseil a enrichi son dossier Web portant sur les conséquences de la pandémie sur les femmes en y ajoutant des analyses fouillées grâce aux données graduellement rendues disponibles.
- Le Conseil a bonifié son cadre de recherche, fruit de sa démarche de réflexion sur les pratiques professionnelles au sein de son organisation. De plus, il a consolidé le suivi de ses recommandations, exercice qui lui permet de repérer et d'évaluer les retombées tangibles de ses travaux.
- À l'occasion du Forum Génération Égalité, présenté à Paris à l'été 2021 à l'initiative d'ONU Femmes, la présidente du Conseil est intervenue dans le cadre du panel « La Francophonie au rendez-vous pour l'égalité avec les instances consultatives » aux côtés de 16 instances nationales consultatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de l'espace francophone. L'expertise du Conseil a ainsi été reconnue sur la scène internationale, ce qui a grandement contribué à son rayonnement.
- Le Conseil a poursuivi sa stratégie numérique multiplateforme en intensifiant ses actions de communication et en diversifiant ses outils de communication afin de joindre un plus grand nombre de Québécoises et de Québécois. En plus de ses deux campagnes annuelles, soit celle entourant les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes et celle portant sur la Journée internationale des droits des femmes, le Conseil a déployé quatre campagnes d'information ou de promotion (féminicides, balado *Les femmes et l'argent*, balado *Cousines*, édition 2021 du *Portrait des Québécoises* sur la santé). Il a également mené des actions en continu, comme celle visant à promouvoir le grand dossier *Les femmes et la pandémie*.
- Outre la poursuite de sa stratégie numérique multiplateforme, le Conseil a intensifié ses activités sur les médias sociaux en privilégiant des canaux de diffusion variés, notamment des vidéos, des visuels animés et des microrécits vidéo.
- Le magazine *Gazette des femmes* (GF) a également porté une attention particulière aux enjeux de l'actualité et aux travaux du Conseil afin que son calendrier éditorial reflète davantage ceux-ci, comme en témoignent les thématiques traitées, notamment les Jeux olympiques et le sport au féminin, la relance postpandémie et les élections municipales.
- Le Conseil a procédé à un exercice de réflexion, d'analyse et de synthèse afin de réaliser sa planification stratégique 2022-2026. Il a entrepris une campagne de consultation significative auprès de différentes parties intéressées afin d'assurer la pertinence, l'efficacité et la cohérence de ses actions au cours des quatre prochaines années.



## 2. LES RÉSULTATS

### 2.1 Plan stratégique – Sommaire des résultats

#### Résultats relatifs au plan stratégique

##### Sommaire des résultats 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2018-2022

#### Enjeu 1 : Des travaux de recherche et des avis crédibles et accessibles

**Orientation 1** : Conseiller la ministre et le gouvernement sur des sujets déterminants et des enjeux critiques — **Axe 1** : Conseil

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021 — 2022	Page
1.1 Poursuivre la production de recherches et d'avis	Nombre de recherches et d'avis produits	Au moins 10	<b>20 — Atteinte</b>	7
	Pourcentage de recherches et d'avis présentés	100 %	<b>100 % — Atteinte</b>	9
	Date d'actualisation du cadre de recherche	En continu	<b>Atteinte</b>	9
1.2 Améliorer les outils de mesure de la progression effective de l'égalité au Québec	Pourcentage des outils de mesure améliorés	s.o.	<b>s.o.</b>	9
1.3 Mettre en place un mécanisme de suivi des recommandations du Conseil	Date de mise en place du mécanisme	s.o.	<b>s.o.</b>	10
	Bilan du suivi des recommandations	31 mars 2022	<b>Atteinte</b>	10

#### Enjeu 2 : Le rayonnement du Conseil et de son expertise

**Orientation 2** : Diversifier les stratégies de communication — **Axe 2** : Communication

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021 — 2022	Page
2.1 Renforcer les mécanismes de consultation des personnes et des milieux intéressés	Nombre d'activités de consultation	Au moins 2	<b>4 — Atteinte</b>	11
	Nombre de collaborations	Au moins 10	<b>24 — Atteinte</b>	12
	Date de réalisation du bilan annuel des collaborations	31 mars 2022	<b>Atteinte</b>	14
2.2 Élargir le lectorat de la <i>Gazette des femmes</i> (GF)	Augmentation du nombre de publications sur Instagram	Plus de 273 publications	<b>356 publications — Atteinte</b>	14
	Pourcentage d'augmentation du nombre de consultations de la <i>Gazette des femmes</i>	10 %	<b>18 % — Atteinte</b>	14
	Date de réalisation d'un nouveau partenariat	31 mars 2022	<b>Atteinte</b>	15
2.3 Sensibiliser le public aux conditions de vie des Québécoises	Activités majeures de communication	4 activités majeures	<b>7 activités majeures — Atteinte</b>	15

## Enjeu 3 : La gestion des connaissances et la mobilisation

**Orientation 3** : Accroître l'efficacité organisationnelle — **Axe 3** : Compétence

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2021-2022		Résultats 2021 — 2022	Page
3.1 Soutenir le maintien et le développement de l'expertise	Nombre de jours-personnes de formation	Au moins 2		<b>4,98 jours-personnes — Atteinte</b>	17
	Nombre d'activités de transmission des connaissances	Au moins 5		<b>11 activités — Atteinte</b>	18
3.2 Susciter une plus grande mobilisation du personnel	Nombre de mesures mises en place	Au moins 2		<b>4 mesures — Atteinte</b>	18
	Taux de satisfaction du personnel	Au moins 74 %		<b>95 % — Atteinte</b>	19
3.3 Optimiser les procédures de fonctionnement de l'organisation	Pourcentage des procédures optimisées	Assemblée	s.o.	<b>s.o.</b>	19
		Mission	s.o.	<b>s.o.</b>	19
		Administration	s.o.	<b>s.o.</b>	19
	Taux de satisfaction des membres de l'Assemblée	Au moins 90 %		<b>100 % — Atteinte</b>	20
3.4 Moderniser les outils de diffusion	Nombre d'outils de diffusion modernisés	Au moins 1		<b>3 — Atteinte</b>	20
	Nombre d'abonnements aux publications	Plus de 1 324		<b>1 738 — Atteinte</b>	20

## 2.2 Plan stratégique – Résultats détaillés

### Résultats détaillés 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2018-2022

#### Enjeu 1 : Des travaux de recherche et des avis crédibles et accessibles

#### Orientation 1 : Conseiller la ministre et le gouvernement sur des sujets déterminants et des enjeux critiques — Axe 1 : Conseil

#### Objectif 1.1 : Poursuivre la production de recherches et d'avis

#### Contexte lié à l'objectif

En 2021-2022, le Conseil a poursuivi ses travaux de recherche et d'analyse en vue d'exercer pleinement son rôle-conseil auprès du gouvernement ainsi que son rôle d'information sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Il a diffusé ses travaux auprès des publics visés, soit le gouvernement et l'ensemble de la population, par différents moyens adaptés à la conjoncture. Il a également poursuivi sa démarche en vue d'optimiser son cadre de recherche.

#### Indicateur 1 : Nombre de recherches et d'avis produits

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	Au moins 10	Au moins 10	Au moins 10	<b>Au moins 10</b>
<b>Résultats</b>	12 — Atteinte	13 — Atteinte	17 — Atteinte	<b>20 — Atteinte</b>

#### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, le Conseil a réalisé vingt productions principales de diverses natures. Cinq productions présentent des résultats de recherche et d'analyse, soit trois mémoires, une étude et un portrait, et qui sont accessibles sur le site du Conseil. Il a aussi bonifié le grand dossier *Les femmes et la pandémie* par l'ajout de neuf analyses. Les six autres productions consistent en des outils d'information (éditions numériques, balados, articles) qui permettent de diffuser les résultats des recherches et des analyses pour joindre un public diversifié.

## Productions du Conseil 2021-2022

Nature		Titre	Date
Mémoires	1	Réflexions dans le cadre de la réforme du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance — Consultation du ministère de la Famille sur les services de garde éducatifs à l'enfance	Juin 2021
	2	Pour des services de garde qui tiennent compte des réalités de toutes les mères et de leurs familles — Mémoire sur le Projet de loi n° 1, <i>Loi modifiant la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance afin d'améliorer l'accessibilité au réseau des services de garde éducatifs à l'enfance et de compléter son développement</i>	Novembre 2021
	3	Mémoire sur le projet de loi n° 2, <i>Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil</i>	Novembre 2021
Études ou portraits	4	Étude — <i>Faciliter l'accès aux produits menstruels : mesures possibles</i>	Octobre 2021
	5	<i>Portrait des Québécoises — Édition 2021 — Femmes et santé</i>	Février 2022
Grand dossier <i>Les femmes et la pandémie</i>	6	Les violences faites aux femmes en période de crise sanitaire	Avril 2021
	7	La valeur du travail du <i>care</i> sous la loupe de la pandémie	Mai 2021
	8	Les femmes plus touchées par la solitude et l'inquiétude	Novembre 2021
	9	L'effet de la pandémie sur l'activité physique des filles et des femmes	Novembre 2021
	10	Reprise de l'emploi encore difficile pour les femmes en 2021	Novembre 2021
	11	Augmentation des comportements suicidaires chez les adolescentes et les jeunes femmes	Février 2022
	12	La situation des femmes sur le marché du travail après deux années de pandémie au Québec	Février 2022
	13	Une conciliation travail-famille parfois plus aisée pendant la pandémie	Mars 2022
	14	La santé mentale des adolescentes mise à rude épreuve pendant la pandémie	Mars 2022
Éditions numériques	15	Quiz — Féminicide (5 <sup>e</sup> jeu-questionnaire produit)	Avril 2021
	16	<i>Les violences faites aux femmes : le cœur à la vie</i> — édition spéciale pour les Journées d'action contre les violences faites aux femmes	Novembre 2021
	17	<i>Le pouvoir économique et social des femmes</i> — dossier spécial 8 mars 2022 Journée internationale des droits des femmes	Mars 2022
Balados	18	Série <i>Cousines</i> — 3 épisodes	Juin 2021
	19	Série <i>Les femmes et l'argent</i> — 5 épisodes	Janvier 2022
Article	20	Article sur les événements entourant l'obtention du droit de vote des femmes, dans le Calendrier 2022 de la Société historique de Québec	Décembre 2021

## Indicateur 2 : Pourcentage de recherches et d'avis présentés

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Cibles	100 %	100 %	100 %	<b>100 %</b>
Résultats	100 % — Atteinte	100 % — Atteinte	100 % — Atteinte	<b>100 % — Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Selon la nature des productions réalisées par le Conseil, celles-ci ont fait l'objet d'une présentation aux milieux concernés ou d'une diffusion grand public.

## Indicateur 3 : Date d'actualisation du cadre de recherche

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Cibles	s.o.	s.o.	31 mars 2021	<b>En continu</b>
Résultats	s.o.	s.o.	Atteinte	<b>Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le Conseil s'est doté d'un cadre de recherche actualisé, qui consiste en un guide sur les processus de travail servant de repère pour l'ensemble du personnel. La démarche de réflexion s'est poursuivie en 2021-2022, et une version enrichie du guide a été produite en mars 2022.

## Objectif 1.2 : Améliorer les outils de mesure de la progression effective de l'égalité au Québec

### Contexte lié à l'objectif

Depuis deux décennies, deux principales productions du Conseil permettent de mesurer la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec :

- le *Portrait des Québécoises*, publié annuellement depuis 2005;
- les feuillets sur la présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs, publiés tous les quatre ou cinq ans depuis 2003 et qui ont été améliorés en 2019-2020.

En outre, la pandémie a exacerbé de nombreuses inégalités sociales fondées sur le sexe. Fidèle à son rôle-conseil et à son mandat d'information publique, le Conseil a entrepris de colliger et d'analyser ces données afin de mesurer les conséquences de ces disparités sur la vie des femmes.

## Indicateur 1 : Pourcentage des outils de mesure améliorés

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Cibles	s.o.	50 %	100 %	<b>s.o.</b>
Résultats	s.o.	50 % — Atteinte	100 % — Atteinte	<b>s.o.</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2020-2021, le Conseil a adopté un plan de production renouvelé du *Portrait des Québécoises* qui implique, en plus d'une édition thématique annuelle, une publication générale tous les quatre ans. Ce plan de production permet au Conseil de fournir des analyses thématiques plus approfondies basées sur des données ventilées selon différentes variables (ex. : région, âge et origine ethnoculturelle des femmes). Le Conseil a rendu public un premier portrait thématique en décembre 2020, intitulé *Femmes et économie*, et un second en janvier 2022, intitulé *Femmes et santé*.

Par ailleurs, le Conseil a rendu public, en mai 2020, un dossier Web sur les femmes et la pandémie dans le but de documenter les répercussions de la crise liée à la COVID-19 sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis, au fur et à mesure de la disponibilité des données, le Conseil bonifie ce dossier en y ajoutant des contenus inédits. Au 31 mars 2022, le dossier comptait 29 analyses regroupées en quatre secteurs : économie (9), santé (9), famille (4) et société (7).

### Objectif 1.3 : Mettre en place un mécanisme de suivi des recommandations du Conseil

#### Contexte lié à l'objectif

Dans son plan stratégique 2018-2022, le Conseil a prévu la mise en place d'un mécanisme de suivi de ses recommandations.

#### Indicateur 1 : Date de mise en place du mécanisme

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	31 mars 2019	s.o.	s.o.	<b>s.o.</b>
<b>Résultats</b>	Partiel — Choix du mécanisme en février 2019	Atteinte	s.o.	<b>s.o.</b>

#### Indicateur 2 : Bilan du suivi des recommandations

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	s.o.	31 mars 2020	31 mars 2021	<b>31 mars 2022</b>
<b>Résultats</b>	s.o.	Atteinte	Atteinte	<b>Atteinte</b>

#### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Sur la base des outils implantés depuis de nombreuses années au Conseil, un mécanisme intégré de suivi des recommandations a été mis en place à l'été 2020. Le bilan qui en a été fait en mars 2021 a permis de consolider ce mécanisme. Depuis, les retombées des recommandations du Conseil y sont systématiquement consignées.

## Enjeu 2 : Le rayonnement du Conseil et de son expertise

### Orientation 2 : Diversifier les stratégies de communication — Axe 2 : Communication

#### Objectif 2.1 : Renforcer les mécanismes de consultation des personnes et des milieux intéressés

##### Contexte lié à l'objectif

Le Conseil doit tenir compte des points de vue des spécialistes et des personnes visées par les enjeux étudiés. Cette consultation contribue grandement à la qualité de ses travaux de recherche et d'analyse.

##### Indicateur 1 : Nombre d'activités de consultation

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	Au moins 2	Au moins 2	Au moins 2	<b>Au moins 2</b>
<b>Résultats</b>	5 — Atteinte	5 — Atteinte	4 — Atteinte	<b>4 — Atteinte</b>

##### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

###### Consultations du Conseil entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 31 mars 2022

Sujet	Organisation ou personne consultée
<b>Activités du Conseil</b>	Représentantes et représentants de groupes de femmes, sur les activités du Conseil, dans le cadre de la préparation de son plan stratégique 2022-2026
<b>Hostilité en ligne</b>	Représentantes et représentants de divers ministères et organismes, sur les actions et les mesures, en cours ou à venir, en vue de contrer l'hostilité en ligne et d'aider les femmes qui en sont victimes
	Ministère de la Sécurité publique, sur les données disponibles relatives aux infractions criminelles
<b>Maternité pour autrui</b>	Spécialistes de la maternité pour autrui, en vue de la préparation du mémoire sur le projet de loi n° 2, <i>Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil</i>

## Indicateur 2 : Nombre de collaborations

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	Au moins 10	Au moins 10	Au moins 10	<b>Au moins 10</b>
<b>Résultats</b>	20 — Atteinte	22 — Atteinte	17 — Atteinte	<b>24— Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

#### Collaborations du Conseil entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 31 mars 2022

Sujet	Organisme collaborateur	Nature de la collaboration
Accès aux produits menstruels	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre le changement climatique	Échange d'idées sur les actions envisageables liées à l'étude sur l'accès aux produits menstruels
	Direction Jeunesse Sports et Engagement de la Région Grand Est (France)	Échange d'idées sur un projet pilote de distribution de produits menstruels
Conciliation travail-études-famille	Conseil de la gestion de l'assurance parentale	Conférence et participation à une matinée d'échanges sur le RQAP
	Ministère de la Famille	Participation à la consultation publique sur le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance
Économie	Observatoire québécois des inégalités	Participation à un comité consultatif en vue de la production d'un rapport sur les inégalités économiques
	CNESST	Échange d'idées sur l'évolution des écarts salariaux entre les femmes et les hommes
	Conseil supérieur de l'éducation Commission des partenaires du marché du travail	Participation à une activité de réflexion sur l'intégration socioéconomique des femmes immigrantes
Éducation à l'égalité	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec	Conférence sur les stéréotypes sexuels qui influencent l'orientation scolaire et professionnelle
Égalité	Secrétariat à la condition féminine	Production d'une note en vue d'éclairer la préparation de la Stratégie égalité 2022-2026
		Participation au comité interministériel en vue de la préparation de la Stratégie égalité 2022-2026
		Participation au jury de la 13 <sup>e</sup> édition du prix Égalité Thérèse-Casgrain
	Consulat général de France à Québec	Production d'une série de balados, <i>Cousines</i> , portant sur l'engagement au féminin dans le sport, la politique et l'entrepreneuriat
	Forum Génération Égalité	Prestation de l'allocution d'ouverture en vue de la participation au panel « L'autonomisation économique et l'accès des femmes aux sphères décisionnelles à l'épreuve de la pandémie : le rôle des instances consultatives » réunissant 16 instances nationales francophones en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Sujet	Organisme collaborateur	Nature de la collaboration
	Ministère de la Santé et des Services sociaux	Échange d'idées sur les préoccupations du Conseil en matière de santé, en vue d'alimenter la réflexion sur des actions possibles à envisager liées à la Stratégie égalité 2022-2026
Hostilité en ligne	Ministère de la famille	Échange d'idées sur la mise en œuvre du plan d'action contre l'intimidation et la cyberintimidation
	Secrétariat à la condition féminine	Transmission d'informations sur des ressources disponibles
Politique	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Participation à la Table des partenaires Femmes et politique municipale
	Groupe Femmes, politique et démocratie	Transmission d'une synthèse des positions du Conseil sur les femmes en politique, en vue d'alimenter le colloque sur le parlementarisme féminin en France et au Québec
	Société historique de Québec	Rédaction d'un article sur les événements entourant l'obtention du droit de vote des femmes, en vue du calendrier 2022 de la Société historique du Québec
	Bibliothèque de l'Assemblée nationale	Participation à la préparation d'un glossaire, dans le cadre d'un guide thématique sur les femmes en politique
Travail	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail	Participation à une journée de réflexion sur la valorisation des métiers à prédominance féminine
Violence	Secrétariat à la condition féminine	Participation au comité interministériel en vue de la préparation de la Stratégie intégrée sur les violences 2022-2026
		Participation au comité interministériel mis sur pied pour assurer le suivi des recommandations du rapport <i>Rebâtir la confiance</i>
		Participation au chantier de travail sur les formations en violence conjugale et sexuelle

### Indicateur 3 : Date de réalisation du bilan annuel des collaborations

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	31 mars 2019	31 mars 2020	31 mars 2021	<b>31 mars 2022</b>
<b>Résultats</b>	Atteinte	Atteinte	Atteinte	<b>Atteinte</b>

#### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le bilan annuel des collaborations a été réalisé au 31 mars 2022.

### Objectif 2.2 : Élargir le lectorat de la *Gazette des femmes* (GF)

#### Contexte lié à l'objectif

Le Conseil vise l'augmentation du nombre de personnes qui s'intéressent aux enjeux d'égalité par l'utilisation accrue des outils numériques, notamment le magazine GF.

### Indicateur 1 : Augmentation du nombre de publications sur Instagram\*

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	10 %	10 %	172 publications	<b>Plus de 273 publications</b>
<b>Résultats</b>	-6 % — Non atteinte	1 % — Non atteinte	273 publications — Atteinte	<b>356 publications – Atteinte</b>

\* À noter que l'indicateur a été revu en 2020-2021.

#### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Comme stipulé l'année dernière dans son rapport annuel et considérant la diversification de sa stratégie numérique, le Conseil considère désormais le nombre de publications Instagram faisant la promotion des articles du magazine GF comme un indicateur pertinent permettant de mesurer les résultats de ce dernier. Durant l'année 2021-2022, le nombre de publications Instagram a augmenté de 30 %, passant de 273 publications à 356.

### Indicateur 2 : Pourcentage d'augmentation du nombre de consultations de la *Gazette des femmes*

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	10 %	10 %	10 %	<b>10 %</b>
<b>Résultats</b>	13 % — Atteinte	6,5 % — Non atteinte	48 % — Atteinte	<b>18 % — Atteinte*</b>

\* À noter que ce résultat tient compte des vues uniques seulement.

#### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

On observe en 2021-2022 une augmentation du nombre de consultations de vues uniques sur le site du magazine, passant de 214 473 au 31 mars 2021 à 253 862 au 31 mars 2022, soit une augmentation de 18 %.

De plus, le Conseil a publié 10 éditions du magazine GF, pour un total de 92 publications comprenant éditoriaux, articles journalistes, chroniques, rubriques intitulées « 5 - Questions » et illustrations adaptées à la thématique.

### Indicateur 3 : Date de réalisation d'un nouveau partenariat

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Cibles	s.o.	s.o.	31 mars 2021	<b>31 mars 2022</b>
Résultats	s.o.	s.o.	Atteinte	<b>Atteinte</b>

#### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Un nouveau partenariat conclu avec le Consulat général de France à Québec au cours de l'année 2021-2022 a permis la réalisation d'une série de balados intitulés *Cousines* portant sur l'engagement au féminin au Québec et en France. Chaque balado met en scène deux femmes, une Française et une Québécoise, qui discutent des enjeux liés à l'engagement au féminin dans les sphères sportives, politique et entrepreneuriale. La série *Cousines* a été lancée en juin 2021 sur le site du Conseil et sur différentes plateformes de baladodiffusion.

### Objectif 2.3 : Sensibiliser le public aux conditions de vie des Québécoises

#### Contexte lié à l'objectif

Le Conseil a poursuivi ses activités de sensibilisation et d'information en déployant des stratégies et des moyens de communication qui visaient à augmenter son rayonnement auprès des publics cibles.

### Indicateur 1 : Activités majeures de communication\*

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Cibles	s.o.	4 activités majeures de communication	4 activités majeures de communication	<b>4 activités majeures de communication</b>
Résultats	Une publication	4 activités majeures – Atteinte	7 activités majeures – Atteinte	<b>7 activités majeures – Atteinte</b>

\* À noter que la cible a été revue en 2019-2020.

#### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le Conseil a poursuivi sa stratégie numérique multiplateforme en intensifiant ses actions de communication et diversifiant ses outils de communication afin de joindre un plus grand nombre de Québécoises et de Québécois. En voici plusieurs exemples :

- Une campagne d'information et de sensibilisation, *Féminicides*, en avril 2021 dans la foulée des nombreux féminicides qui ont marqué ce début d'année 2021. Le Conseil a mis en œuvre plusieurs actions afin de sensibiliser, d'informer et d'éduquer l'ensemble de la population, dont une édition spéciale du magazine GF intitulée *Féminicide : le temps qui tue/Éducation, intervention, prise en charge* et comprenant 7 articles d'intérêt de même qu'un éditorial. Le Conseil a également procédé à la mise en ligne du quiz « Féminicide » et à la publication d'un article intitulé *Les violences faites aux femmes en période de crise sanitaire* qui est venu bonifier le grand dossier *Femmes et pandémie*. Dès lors, la promotion de la campagne *Féminicides* s'est déroulée en continu.
- Une campagne de promotion entourant la production de balados intitulés *Cousines*, lancée en marge de l'événement international Forum Génération Égalité qui s'est tenu du 30 juin au 2 juillet 2021. La série *Cousines* a fait l'objet de deux actualités sur le site Web du Conseil, et de plusieurs publications sur les différents réseaux sociaux du Conseil, du magazine GF, du Consulat général de France à Québec, de CKIA FM et du ministère des Relations internationales et de la Francophonie du Québec. La campagne de promotion incluait également des parutions numériques dans La Presse et La Presse +.
- Une campagne multiplateforme entourant les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes 2021, *La violence faite aux femmes : le cœur à la vie*, s'est déroulée du 22 novembre au 6 décembre 2021. Celle-ci a fait l'objet d'une mention spéciale sur le site Web du Conseil, d'une édition spéciale du magazine GF incluant 13 articles sur des initiatives régionales pour contrer la violence, d'une promotion accrue sur Instagram et sur Twitter et d'une promotion sur Facebook du 25 novembre au 25 décembre 2021. La campagne a aussi fait l'objet d'une mention spéciale par le biais des infolettres du Conseil et du magazine GF.

- Une campagne de promotion de la nouvelle série de cinq balados, *Les femmes et l'argent*, lancée le 20 janvier 2022, a bénéficié d'une campagne de relations publiques et d'une visibilité accrue sur les médias sociaux dès son lancement.
- La production de l'édition 2021 du *Portrait des Québécoises — Femmes et santé* afin de mettre en lumière les plus récentes données et statistiques sur la santé des femmes. Ce portrait a fait l'objet d'une diffusion ciblée en février 2022 auprès de plus de 740 destinataires, en plus d'un envoi d'une infolettre aux abonné(e)s du Conseil.
- À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2022, le Conseil a publié *Le pouvoir économique et social des femmes* afin de mettre en lumière la contribution des femmes à l'enrichissement et à la qualité de vie des Québécoises et des Québécois.  
Le dossier a fait l'objet d'une campagne promotionnelle sur diverses plateformes numériques :
  - Page consacrée au 8 mars sur le site Web et dans l'édition spéciale du magazine GF, *L'empreinte sociale et économique : les forces vives*, qui comprenait 5 articles sur le leadership au féminin;
  - Publicités sur des sites promotionnels tels que Ricardo Cuisine, Météomédia et La Presse +;
  - Publications diffusées sur les comptes Instagram, Twitter, Facebook et LinkedIn du Conseil.
- Le grand dossier *Les femmes et la pandémie*, mis en ligne en mai 2020, est bonifié en continu avec de nouvelles analyses qui traitent des incidences de la pandémie sur les femmes à l'égard de la santé, de l'économie, de la famille et de la société. En date du 31 mars 2022, 29 articles d'analyse ont été publiés. Dix-huit articles journalistiques et cinq chroniques publiés dans le magazine GF complètent le dossier. Chaque nouvelle analyse fait l'objet d'une campagne de promotion par le biais d'infolettres et d'une mention spéciale sur le site Web du Conseil.

## Enjeu 3 : La gestion des connaissances et la mobilisation

### Orientation 3 : Accroître l'efficacité organisationnelle — Axe 3 : Compétence

#### Objectif 3.1 : Soutenir le maintien et le développement de l'expertise

##### Contexte lié à l'objectif

Le Conseil a une expertise reconnue dans le domaine de la recherche et de l'analyse sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Il doit constamment maintenir cette expertise à jour afin de préserver de hautes normes de qualité dans ses travaux de recherche et d'information auprès de ses publics cibles.

##### Indicateur 1 : Nombre de jours-personnes de formation

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	Au moins 2	Au moins 2	Au moins 2	<b>Au moins 2</b>
<b>Résultats</b>	2,79 jours-personnes – Atteinte	3,8 jours-personnes – Atteinte	3,65 jours-personnes – Atteinte	<b>4,98 jours-personnes – Atteinte</b>

##### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le télétravail obligatoire a amené le Conseil à s'adapter rapidement à cette nouvelle réalité en procédant à certains changements pour le bien de l'ensemble du personnel. L'équipe de gestion du Conseil a effectué des ajustements concernant, entre autres, l'encadrement de son personnel, l'organisation du travail et l'offre de formation. Au cours de 2021-2022, le Conseil a pu constater une augmentation du nombre de jours-personnes ayant suivi une ou des formations comparativement à l'année précédente.

En effet, le Conseil s'est assuré de fournir à son personnel les outils technologiques et l'accès à des séances de formation en mode virtuel afin de répondre aux besoins de perfectionnement de ce dernier durant toute l'année. Ainsi, les personnes intéressées ont pu assister à des conférences et des webinaires en plus des séances de perfectionnement répondant à des besoins spécifiques.

## Indicateur 2 : Nombre d'activités de transmission des connaissances

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	Au moins 5	Au moins 5	Au moins 5	<b>Au moins 5</b>
<b>Résultats</b>	10 activités — Atteinte	9 activités — Atteinte	8 activités — Atteinte	<b>11 activités — Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En plus de l'offre de formation diffusée en mode virtuel, des séances de partage de connaissances ont eu lieu de façon statutaire. Ces rencontres permettent l'apprentissage et le transfert de nouvelles connaissances directement liées à des actions et des sujets qui interpellent chaque direction du Conseil. Elles favorisent aussi l'acquisition de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences.

## Objectif 3.2 : Susciter une plus grande mobilisation du personnel

### Contexte lié à l'objectif

Le Conseil veut offrir à son personnel un environnement de travail stimulant qui prend appui sur une vision renouvelée de l'organisation du travail ainsi que sur ses avancées en matière de technologies.

## Indicateur 1 : Nombre de mesures mises en place

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	Au moins 2	Au moins 2	Au moins 2	<b>Au moins 2</b>
<b>Résultats</b>	7 mesures — Atteinte	4 mesures — Atteinte	4 mesures — Atteinte	<b>4 mesures — Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, le Conseil a préparé le retour au travail en mode hybride de l'ensemble de son personnel afin d'en assurer le bon fonctionnement, considérant la mise en œuvre de la Politique-cadre du gouvernement en matière de télétravail. Pour ce faire, il a multiplié les occasions d'échanger à ce sujet avec l'ensemble du personnel par le biais de rencontres TEAMS, de communications écrites, de guides et d'aide-mémoires. Il a également mené un sondage de satisfaction auprès du personnel.

## Indicateur 2 : Taux de satisfaction du personnel\*

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	s.o.	Au moins 70 %	Au moins 80 %	<b>Au moins 74 %</b>
<b>Résultats</b>	s.o.	Consultation non réalisée	74 % — Nouvelle cible	<b>95 % — Atteinte</b>

\* À noter que la cible a été revue en 2020-2021.

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En mars 2022, le Conseil a procédé à un sondage visant à connaître le taux de satisfaction du personnel dans le contexte de télétravail. Ce sondage portait, entre autres, sur les aspects suivants : la mobilisation, la charge de travail et les outils technologiques fournis. Le taux de réponse a atteint 95 % et le sondage révèle entre autres que 95 % des membres du personnel s'estiment mobilisés ou très mobilisés. De plus, le taux de satisfaction à l'égard des outils technologiques mis à leur disposition est de 90 %.

## Objectif 3.3 : Optimiser les procédures de fonctionnement de l'organisation

### Contexte lié à l'objectif

Le Conseil souhaite disposer d'un cadre de travail qui favorise et qui soutienne la performance des personnes et des équipes dans la réalisation de leurs tâches.

## Indicateur 1 : Pourcentage des procédures optimisées

### Assemblée des membres

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	80 %	100 %	s.o.	<b>s.o.</b>
<b>Résultats</b>	Atteinte	100 % — Atteinte	s.o.	<b>s.o.</b>

### Mission du Conseil

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	50 %	70 %	100 %	<b>s.o.</b>
<b>Résultats</b>	30 % — Non atteinte	50 % — Non atteinte	100 % — Atteinte	<b>s.o.</b>

### Administration

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Cibles</b>	30 %	50 %	70 %	<b>s.o.</b>
<b>Résultats</b>	20 % — Non atteinte	30 % — Non atteinte	100 % — Atteinte	<b>s.o.</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Les cibles d'optimisation des procédures ont été atteintes en 2020-2021. Toutefois, en 2021-2022, le Conseil a dû procéder à la mise à jour de certaines politiques depuis l'instauration du nouveau mode hybride, qui a eu des incidences directes sur l'organisation du travail.

## Indicateur 2 : Taux de satisfaction des membres de l'Assemblée

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Cibles	s.o.	Au moins 70 %	Au moins 80 %	<b>Au moins 90 %</b>
Résultats	s.o.	Consultation non réalisée	90 % — Atteinte	<b>100 % — Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Les résultats du sondage réalisé auprès des membres révèlent que celles-ci sont très satisfaites du travail effectué par les équipes de la recherche et des communications du Conseil sous la gouverne de la présidente actuelle. Elles sont très fières du travail accompli et des initiatives menées par le Conseil visant à promouvoir davantage les résultats de ses recherches auprès d'un large public.

## Objectif 3.4 : Moderniser les outils de diffusion

### Contexte lié à l'objectif

Le Conseil a poursuivi la modernisation de ses outils dans un souci constant de diffusion continue et élargie de ses travaux.

## Indicateur 1 : Nombre d'outils de diffusion modernisés

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Cibles	s.o.	Au moins 1	Au moins 1	<b>Au moins 1</b>
Résultats	s.o.	4 — Atteinte	1 — Atteinte	<b>3 — Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le 8 avril 2022, le Conseil a procédé à la création d'une nouvelle mouture du *Recueil des organismes ressources* (ROR). En 2021-2022, 12 organismes se sont ajoutés au ROR et des dizaines d'entre eux ont procédé à la mise à jour de leurs coordonnées sur le site Web du Conseil. En date du 31 mars 2022, le ROR regroupe 653 organismes.

Le Conseil a également amélioré de façon significative la production des balados sur son site Web afin d'en accroître la visibilité. La page balados comprend maintenant trois séries de balados, soit *Éclairons toutes les voix*, *Cousines* et *Les femmes et l'argent*. Cette nouvelle page a été mise en ligne en janvier 2022.

Au cours de la dernière année, le Conseil a bonifié le grand dossier *Les femmes et la pandémie*, en ligne depuis mai 2020, en y ajoutant de nouveaux contenus — des infographies — et un visuel renouvelé, plus actuel. Cette nouvelle version a été mise en ligne le 11 novembre 2021.

## Indicateur 2 : Nombre d'abonnements aux publications

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Cibles	300	500	1000	<b>Plus de 1 324</b>
Résultats	264 — Non atteinte	641 — Atteinte	1 324 — Atteinte	<b>1 738</b>

### Explication du résultat obtenu en 2021-2022

En 2021-2022, le Conseil a poursuivi l'envoi de communications à ses abonné(e)s par le biais de son infolettre afin de les sensibiliser sur les principaux enjeux d'égalité et de les informer sur ses plus récentes publications et activités. Le Conseil a fait 5 envois d'infolettres aux personnes abonnées sur des sujets variés, notamment les féminicides, la publication du *Portrait des Québécoises*, et la mise en ligne du microsite *Les femmes et la pandémie*. En date du 31 mars 2022, le nombre d'abonné(e)s est en progression de 31 % par rapport à l'année dernière, pour un total de 1 738 personnes.

## 3. LES RESSOURCES UTILISÉES

### 3.1 Utilisation des ressources humaines

#### Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Effectif au 31 mars 2022 incluant le nombre de personnes qui occupent un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiantes et des étudiants ainsi que des stagiaires.

Secteur d'activité	2021-2022	2020-2021	Écart
Bureau de la présidente	2	3	-1
Secrétariat général et Direction générale des communications et de l'administration	7	6	1
Direction des communications et du Web	8	8	0
Direction de la recherche et de l'analyse	8	10	-2
<b>Total*</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>-2</b>

\* À noter que ce total inclut la présidente.

#### Formation et perfectionnement du personnel

Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité\*

Champ d'activité	2021 \$	2020 \$
Favoriser le perfectionnement des compétences	25 932	12 473
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	13 414	0
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	17 045	15 734
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	1 393	6 227
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	3 171	5 487

\* À noter que la reddition de comptes dans le tableau ci-dessus s'effectue pour l'année civile.

#### Évolution des dépenses en formation

Champ d'activité	2021 \$	2020 \$
Proportion de la masse salariale (%)	2,98	1,87
Nombre moyen de jours de formation par personne	-	-
Cadre	9,98	3,46
Professionnel	2,89	3,74
Fonctionnaires	4,56	3,45
<b>Total<sup>1</sup></b>	<b>4,98</b>	<b>3,65</b>
Somme allouée par personne <sup>1</sup>	1 847,12	461,06

<sup>1</sup> Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel-cadre, professionnel et les fonctionnaires.

## Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre d'employées et d'employés réguliers (temporaires et permanents), qui ont volontairement quitté l'organisation (démission ou retraite) durant une période de référence, généralement l'année financière, et le nombre moyen d'employées et d'employés au cours de la même période. Le taux de départ volontaire ministériel comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation.

Les départs involontaires comprennent toutes les situations indépendantes de la volonté de l'employée ou de l'employé, notamment les situations où une décision lui est imposée. Cela comprend, par exemple, les mises à pied et les décès.

Le taux de départ volontaire de la fonction publique ne comprend pas les mouvements de type mutation et n'est donc pas comparable au taux de départ volontaire du ministère. Toutefois, le taux de départ volontaire du ministère serait comparable à la moyenne de l'ensemble des taux de départ volontaire de chaque organisation, puisqu'il comprendrait alors les mouvements de type mutation.

### Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Taux de départ volontaire (%)	36 %	22 %	18 %

### Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	0	1	0

## 3.2 Utilisation des ressources financières

### Dépenses par secteur d'activité

#### Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2021-2022 (000 \$) (1)	Dépenses au 31 mars 2022 (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) - (1)	Variation (%)	Dépenses réelles 2020-2021 (000 \$) Source : Comptes publics 2020-2021 (3)
Rémunération	2 535,40	2 233,03	-302,37	0,12	2 274,50
Fonctionnement	944,10	771,74	-172,36	0,18	726,07
Amortissement	15,00	6,32	-8,68	0,58	5,27
<b>Total des dépenses</b>	<b>3 494,50</b>	<b>3 011,09</b>	<b>-483,41</b>	<b>0,14</b>	<b>3 005,84</b>
<b>Total des investissements en immobilisation</b>	<b>31,00</b>	<b>15,21</b>	<b>-15,79</b>	<b>0,51</b>	<b>15,41</b>

## 3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Conformément aux exigences de la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement* (LGRI), le Conseil rend compte de ses activités dans ce domaine en transmettant aux autorités gouvernementales les différents outils de planification pour l'exercice 2021-2022.

De plus, le Conseil a réalisé les travaux suivants :

- Déploiement d'Office 365 et d'outils de collaboration;
- Migration des serveurs vers l'informatique;
- Mise en place des mécanismes répondant aux plus hauts standards en matière de sécurité informatique;
- Mise à jour des systèmes d'exploitation pour l'ensemble de son parc informatique.



## 4. LES AUTRES EXIGENCES

### 4.1 Gestion et contrôle des effectifs

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC* transposé [4] = [3]/1 826,3
Personnel d'encadrement	7 175,00	101,75	7 276,75	3,98
Personnel professionnel	24 463,62	51,40	24 515,02	13,42
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	12 165,26	2,00	12 167,26	6,66
<b>Total 2021-2022</b>	<b>43 803,88</b>	<b>155,15</b>	<b>43 959,03</b>	<b>24,06</b>
<b>Total 2020-2021</b>	<b>47 709,22</b>	<b>482,00</b>	<b>48 191,22</b>	<b>26,39</b>

\* ETC : Effectif équivalence temps complet

Le Conseil a respecté le niveau d'effectif fixé par le Conseil du trésor en utilisant 43 803,88 heures rémunérées sur les 62 276 heures attribuées.

### Contrats de service

Un contractant autre qu'une personne physique inclut les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

**Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2021 et le 31 mars 2022**

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	0
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	1	32 000
Total des contrats de service	1	32 000

### 4.2 Développement durable

Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable pour la période 2021-2022

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
<b>Objectif gouvernemental 1.1 Renforcer les pratiques de gestion écoresponsable dans l'administration publique</b>				
Revoir la structure de gouvernance de l'information et des documents électroniques	Mise en place de la nouvelle structure	31 mars 2022	31 mars 2022	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Faire en sorte que les événements et les réunions organisés par le Conseil soient écoresponsables	Pourcentage d'événements et réunions ayant fait l'objet d'une organisation écoresponsable	100 %	Toutes les rencontres et tous les événements ont été tenus en mode virtuel	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Poursuivre la gestion écoresponsable du parc informatique de l'organisation, en disposant les équipements obsolètes de façon écoresponsable.	Pourcentage des équipements et de l'infrastructure informatiques obsolètes disposés de façon écoresponsable	100 %	31 mars 2022	Atteinte — Avant ou à la date prévue

Actions	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Atteinte de la cible
Appliquer des critères écoresponsables lors des acquisitions de l'organisation	Pourcentage d'acquisitions écoresponsables effectuées	80 %	100 %	Atteinte — Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 1.2. Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics</b>				
Procéder à l'analyse différenciée selon les sexes de certaines mesures fiscales et budgétaires	Nombre de documents transmis aux autorités gouvernementales	Un document	Un document : note d'information sur le budget provincial transmise aux autorités gouvernementales	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Appliquer les principes de développement durable dans les publications de l'organisation	Nombre de publications ayant fait l'objet d'une analyse	Une publication	13 productions du Conseil publiées en version numérique uniquement	Atteinte — Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 1.4. Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique</b>				
Mettre en œuvre des activités d'information et de sensibilisation au développement durable auprès du personnel	Nombre d'activités d'information et de sensibilisation effectuées	Trois activités d'information et de sensibilisation	Trois activités : partage du nouveau programme Abonne BUS; activités liées au Jour de la Terre; conférence mobilité durable - <i>Se déplacer à vélo</i>	Atteinte — Avant ou à la date prévue
	Pourcentage du personnel joint par les activités d'information et de sensibilisation	100 % du personnel	100 %	Atteinte — Avant ou à la date prévue
	Pourcentage du personnel cible ayant pris part à des formations	80 % du personnel cible	100 %	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Faire valoir le caractère essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le concept de développement durable et souligner les retombées réelles de celle-ci sur la société québécoise	Nombre d'activités entreprises afin de sensibiliser les ministères et organismes	Deux activités	Au moins 3 Réflexions sur la réforme du réseau des services de garde éducatifs à l'enfance Balados <i>Les femmes et l'argent</i> Dossier spécial 8 mars <i>Le pouvoir économique et social des femmes</i>	Atteinte — Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 1.5. Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial</b>				
Reconnaître que les réalisations culturelles de femmes contribuent au rayonnement du Québec et de ses régions, et participer à leur diffusion	Nombre d'initiatives culturelles à portée sociale diffusées dans le magazine GF	Une initiative culturelle	Édition thématique mai, <i>L'art des femmes</i> et septembre <i>Lire féministe ou cultiver nos horizons</i> (14 publications)	Atteinte — Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 5.2. Agir pour que les milieux de vie soient plus sains et sécuritaires</b>				
Réaliser des activités pour sensibiliser aux enjeux de violence	Nombre d'activités	Deux activités	Au moins 2 : Campagne avril <i>Féminicides</i> , et novembre <i>La violence faite aux femmes : le cœur à la vie</i>	Atteinte — Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 6.2. Renforcer les capacités des collectivités dans le but de soutenir le dynamisme économique et social des territoires</b>				
Connaître la situation socioéconomique des Québécoises et des Québécois	Nombre d'activités	Au moins une activité	Au moins 2 : Balado <i>Les femmes et l'argent</i> et campagne 8 mars <i>Le pouvoir social et économique des femmes</i>	Atteinte — Avant ou à la date prévue

### 4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

En juin 2019, la protectrice du citoyen accueillait favorablement la demande du Conseil de le dispenser de l'obligation de mettre en place une procédure interne de divulgation d'actes répréhensibles étant donné la taille de l'organisation. Depuis cette date, le personnel du Conseil peut s'adresser directement au Protecteur du citoyen pour la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics.

### 4.4 Accès à l'égalité en emploi

#### Données globales

##### Effectif régulier\* au 31 mars 2022

Nombre de personnes occupant un poste régulier
22

\* Les données relatives à l'effectif régulier excluent la présidente, le personnel occasionnel, étudiant et stagiaire.

##### Nombre total de personnes embauchées selon le statut d'emploi en 2021-2022

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
4	2	0	0

#### Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées

##### Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2021-2022	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauché(e)s	Nombre d'Autochtones embauché(e)s	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	4	0	0	0	0	0	0
Occasionnel	2	1	0	0	0	1	50
Étudiant	0	0	0	0	0	0	0
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0

##### Rappel de l'objectif d'embauche

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires pouvant représenter les minorités visibles et ethniques, les anglophones, les autochtones ou les personnes handicapées afin d'accroître la présence de ces groupes dans la fonction publique.

## Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

Statut d'emploi	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Régulier (%)	0	0	20
Occasionnel (%)	50	0	0
Étudiant (%)	0	0	0
Stagiaire (%)	0	0	100

### Rappel de l'objectif d'embauche

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % du personnel régulier et occasionnel ainsi que du personnel étudiant et stagiaire pouvant représenter les minorités visibles et ethniques, les anglophones, les Autochtones ou les personnes handicapées, en vue d'accroître la présence de ces groupes dans la fonction publique.

## Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier — résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)
Anglophones	0	0	1	4	1	3,45
Autochtones	0	0	0	0	0	0
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0

### Rappel de la cible de représentativité

Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de 2 % de l'effectif régulier.

## Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel — résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)
MVE Capitale-Nationale	1	4,17	0	0	0	0

## Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel — résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2022

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	0	0

### Rappel de la cible de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, la cible de représentativité de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

## Femmes

### Taux d'embauche des femmes en 2021-2022 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	4	2	0	0	6
Nombre de femmes embauchées	3	2	0	0	5
Taux d'embauche des femmes (%)	75	100	0	0	83,3

### Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2022

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (hommes et femmes)	3	12	6	1	22
Femmes	3	10	6	1	20
Taux de représentativité des femmes (%)	100	83,33	100	100	91

## Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

### Nombre de dossiers soumis en lien avec le PDEIPH

Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)
0	0	0
0	0	0

### Nombre de nouvelles participantes et de nouveaux participants au PDEIPH accueillis du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)
0	0	0
0	0	0

## Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles

### Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
0	0	0
0	0	0

## 4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics

Les administratrices publiques nommées pour siéger au Conseil sont assujetties au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*<sup>1</sup>.

## 4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

### Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	3
---------------------------------	---

### Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Délai de traitement	Demande d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	3	0	0
21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	3	0	0

### Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées
0 à 20 jours	2	1	0	s.o.
21 à 30 jours	0	0	0	s.o.
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0	s.o.
Total	2	1	0	s.o.

### Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre total de demandes d'accès	3

---

<sup>1</sup> RLRQ c M-30, r 1.

## 4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

### Comité permanent et mandataire

Question	Réponse
Avez-vous une ou un mandataire ?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle ?	Moins de 50
Avez-vous un comité permanent ?	Non
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel la ou le mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation ?	Oui

### Statut de la politique linguistique institutionnelle

Question	Réponse
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation ?  Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée : <b>23 avril 2018</b>	Oui
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ?  En 2020, un examen interne a été fait de la politique en vigueur et il a été décidé de son maintien intégralement, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française.	Non

### Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Question	Réponse
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ?	Oui
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?	s.o.

## 4.8 Égalité entre les femmes et les hommes

Reconnu pour son expertise en matière d'égalité entre les sexes, le Conseil se prononce sur des projets de loi et donne son opinion lors de consultations sur des enjeux cruciaux en matière d'égalité dans l'ensemble des champs d'action gouvernementale. Le Conseil publie et diffuse également le résultat de ses initiatives de recherche et d'analyse en matière d'égalité entre les femmes et les hommes auprès de publics cibles.



# ANNEXE

---

## Membres du Conseil du statut de la femme

En plus de la présidente, les personnes suivantes étaient membres du Conseil au 31 mars 2022.

### Recommandées par le milieu des associations féminines :

- Iris Almeida-Côté, présidente et chef de la direction, Innovaconnect inc.
- Hélène Bourdages, directrice générale du centre de la petite enfance Les Bonheurs de Sophie
- Deborah Chèrenfant, présidente, Jeune Chambre de commerce de Montréal
- Lise Courteau, présidente provinciale, Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)

### Recommandées par le milieu universitaire :

- Rakia Laroui, professeure titulaire et chercheure associée, Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ), vice-présidente de l'assemblée des membres du Conseil
- Geneviève Paquette, professeure titulaire, Université de Sherbrooke

### Recommandées par le milieu socioéconomique :

- Julie Bédard, présidente, Médicart
- Andréan Gagné, vice-présidente, Edelman

### Recommandées par le milieu syndical :

- Jessica Olivier-Nault, directrice de la condition féminine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
- Jeannine Messier, présidente, Agricultrices du Québec





[csf.gouv.qc.ca](http://csf.gouv.qc.ca)

*Conseil du statut  
de la femme*

Québec 