

Rapport annuel de gestion

Conseil du statut de la femme

2019-2020



Québec 

Rapport annuel de gestion

**Conseil du statut de la femme
2019-2020**

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

M^e Louise Cordeau assume la présidence du Conseil, appuyée par dix autres membres représentatives de divers milieux de la société québécoise.

Direction

Marlène Lefrançois

Coordination

Joanne Isabel

Révision linguistique

Hélène Dumais

Crédit photo de la présidente

Hélène Bouffard

Date de parution

Juin 2020

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au service Gestion des droits d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Éditeur

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

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

ISBN : 978-2-550-86705-0 (version imprimée)

978-2-550-86706-7 (version PDF)

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA MINISTRE	VI
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	VIII
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	IX
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	19
3.1 Utilisation des ressources humaines	19
3.2 Utilisation des ressources financières	21
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	21
4. LES AUTRES EXIGENCES	22
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	22
4.2 Développement durable	23
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	26
4.4 Accès à l'égalité en emploi	26
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	29
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	32
ANNEXE.....	33
Membres du Conseil du statut de la femme.....	33

MESSAGE DE LA MINISTRE

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

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 24 de la *Loi sur l'administration publique*, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion du Conseil du statut de la femme pour l'exercice financier du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Ce rapport annuel fait état des résultats obtenus, à la lumière des travaux et des réalisations du Conseil, au cours de la deuxième année de mise en œuvre de son plan stratégique 2018-2021.

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



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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Isabelle Charest'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

Isabelle Charest
Québec, le 26 mai 2020

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Madame Isabelle Charest
Ministre déléguée à l'Éducation
Ministre responsable de la Condition féminine
Édifice Marie-Guyart
1035, rue De La Chevrotière, 16^e 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 2020.

Conformément à son plan stratégique 2018-2021, le Conseil a poursuivi sa mission d'inscrire les enjeux d'égalité dans la société québécoise au cœur de son action.

L'importante contribution des femmes à l'essor économique du Québec a ainsi fait l'objet de plusieurs réalisations décrites dans ce rapport annuel. L'actuelle pandémie illustre d'ailleurs de façon majeure le rôle essentiel des Québécoises.

Je tiens à remercier le personnel et les membres du Conseil pour leur professionnalisme et leur engagement.

Je vous saurais gré de transmettre ce rapport annuel à l'Assemblée nationale du Québec conformément aux dispositions de la *Loi sur l'administration publique*.

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

La présidente,



M^e Louise Cordeau, C.Q.
Québec, le 26 mai 2020



DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et les renseignements contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2019-2020* du Conseil du statut de la femme relèvent de ma responsabilité. Celle-ci porte sur la fiabilité des données, de même que sur les contrôles afférents à ces dernières.

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 2019-2020 — au regard de la planification stratégique — au 31 mars 2020.

Je déclare que, à ma connaissance, les données contenues dans ce rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à cette information sont fiables. Ces données correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2020. 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).

La présidente,



M^e Louise Cordeau, C.Q.

Québec, le 26 mai 2020

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 M^{me} Isabelle Charest, ministre déléguée à l'Éducation et aussi ministre responsable de la Condition féminine depuis le 5 février 2019.

Le Conseil est présidé, depuis le 6 février 2017, par M^e Louise Cordeau.

Aux termes de sa loi constitutive, le Conseil, en plus de sa présidente, se compose de 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 2020 est présentée en annexe.

- En plus des dix membres votantes participent aussi aux séances du Conseil les membres représentant les ministères et organismes, soit les sous-ministres ou leur délégué ou déléguée. Ces membres d'office sont issus des ministères et des organismes suivants, sans toutefois bénéficier d'un droit de vote : ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, ministère de la Justice, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministère de la Culture et des Communications de même que 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, au respect des droits et au statut de la femme, dans un objectif de justice sociale. De plus, il informe et sensibilise la population québécoise sur toute question en ces matières.

Reconnu pour son expertise en matière d'égalité entre les sexes, le Conseil :

- documente les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes par des recherches et des actions de communication;
- soumet au gouvernement des avis sur des sujets déterminants en matière d'égalité, afin d'éclairer les actions politiques dans l'ensemble des champs d'action gouvernementale;
- se prononce sur des projets de loi aux enjeux cruciaux en matière d'égalité, en transmettant des mémoires au gouvernement et en participant à des commissions parlementaires;
- publie et diffuse ses travaux de recherche et d'analyse au moyen de microsites et de capsules, de balados, de résumés, de brochures, de bulletins et d'affiches;
- contribue aux réflexions portant sur les enjeux relatifs à l'égalité en prenant part à une variété d'activités publiques.

Ses publics

À travers ses rôles de conseil et d'information, le Conseil a pour principal public le gouvernement du Québec. Le Conseil lui soumet des avis en tenant compte de la complexité croissante des inégalités de genre et de la diversité des expériences vécues par les femmes. De plus, les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes concernant l'ensemble de la population québécoise, celle-ci, ainsi que les organisations et groupes concernés, constituent un public important du Conseil du statut de la femme. Enfin, le Conseil joint également un public international, notamment par ses nouveaux moyens de diffusion (principalement électroniques).

Son contexte et les enjeux

En 2019-2020, le Conseil a concilié une diversité de points de vue féministes en traitant de sujets sensibles. Par exemple, la *Loi sur la laïcité de l'État* et la *Loi établissant un nouveau mode de scrutin*, toutes deux adoptées en 2019-2020, ont suscité de multiples réflexions, parfois totalement opposées.

Les violences sexuelles et conjugales sont toujours au cœur de la réalité de veille et de recherche du Conseil. La commémoration du drame survenu à Polytechnique Montréal il y a maintenant 30 ans a été, de nouveau, l'occasion d'une prise de conscience collective : 14 jeunes femmes ont été tuées parce qu'elles étaient des femmes. Pour la première fois, le mot « féminicide », défini comme « le meurtre d'une femme, d'une fille, en raison de son sexe », a été reconnu. Fléau complexe à endiguer, la cyberviolence et l'hostilité en ligne à l'égard des femmes ont été dénoncées également.

La crise sanitaire amorcée en mars 2020 a également confirmé le rôle essentiel des femmes. Elles sont en « première ligne » pour prendre soin et sont très majoritairement (90 %) affectées aux services essentiels (alimentation, éducation, services sociaux). La faible rémunération accordée aux métiers et aux professions de ce secteur est apparue de façon évidente. Cette situation amène le Conseil à suivre de près les conséquences de la crise sur les femmes et à réfléchir de manière encore plus pertinente et concrète à une société égalitaire.

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
31	Effectif du Conseil
2 893 960 \$	Dépenses du Conseil
13	Travaux de recherche et d'étude destinés aux instances gouvernementales
76	Activités de partage de connaissances auprès de milieux visés
275	Activités d'information ou de sensibilisation auprès de la population

1.2 Faits saillants

Par l'entremise de ses travaux de recherche, le Conseil a poursuivi son mandat qui consiste à conseiller le gouvernement et à sensibiliser le public aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Il a participé à plusieurs consultations, forums et comités afin de conseiller les instances gouvernementales eu égard à son expertise.

Deux avis ont été produits, ayant pour thèmes la relève agricole féminine et l'organisation des soins aux personnes âgées en perte d'autonomie :

- L'avis intitulé *Les femmes en agriculture – Cultiver les possibles* met en lumière les transformations qui ont marqué les rapports entre les femmes et les hommes dans le milieu agricole et examine les défis que rencontrent de jeunes cheffes d'exploitation. Il cible un certain nombre de moyens pour soutenir pleinement toutes les femmes qui souhaitent devenir entrepreneures agricoles;
- Cet avis a fait l'objet de plusieurs présentations et activités de diffusion. Différents organismes et groupes visés ont été interpellés par ces travaux et par les recommandations formulées par le Conseil. Ils ont d'ailleurs été nombreux à solliciter ce dernier pour des exposés sur le sujet et sa participation à divers événements;
- La rédaction de l'avis intitulé *Prendre soin : perspectives sur le vieillissement* s'est terminée en fin d'année financière. Cet avis démontre que, surreprésentées parmi les personnes âgées, y compris parmi celles qui ont un faible revenu, les femmes sont particulièrement touchées par les questions relatives aux soins à domicile et aux services d'hébergement. D'ailleurs, plusieurs mesures gouvernementales annoncées après la production de cet avis font écho aux recommandations que formule le Conseil;
- Sans conteste, cet enjeu aura retenu l'attention de la population depuis le mois de mars avec la crise liée à la COVID-19. La publication officielle de cet avis a conséquemment dû être reportée en mai 2020.

De plus, par ses travaux de recherche diversifiés, son expertise et son expérience reconnues, le Conseil est sollicité pour nourrir les réflexions et présenter des recommandations sur des sujets cruciaux en matière d'égalité. En 2019-2020, il s'est d'ailleurs vu confier deux mandats importants par la ministre responsable de la Condition féminine, Isabelle Charest :

- Le premier mandat a pour objet d'enrichir les travaux du Comité sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale. Ce mandat consiste à réaliser en 2020 une étude complémentaire dans le but d'accroître l'expertise et le développement des connaissances en matière de violence sexuelle ou conjugale;
- Dans le contexte de la campagne internationale de sensibilisation à la cyberintimidation, des députées de toutes les formations politiques de l'Assemblée nationale ont présenté conjointement une motion en vue de dénoncer le fléau de la violence en ligne dirigée vers les femmes en politique. À la suite de cette prise de parole commune, la ministre a confié un second mandat au Conseil, soit produire un rapport pour 2021 sur le phénomène de l'hostilité en ligne, sur son étendue et ses conséquences ainsi que sur les moyens à notre portée pour y faire face collectivement.

Le Conseil contribue également au processus législatif. À cet effet, il a déposé trois mémoires en commission parlementaire portant sur les sujets suivants : le projet de loi n° 21, *Loi sur la laïcité de l'État*; le projet de loi n° 39, *Loi établissant un nouveau mode de scrutin*; et le projet de loi n° 51, *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*.

Dans son rôle d'information et de sensibilisation du public sur les enjeux d'égalité, le Conseil diversifie ses moyens de communication. Ainsi, en 2019-2020, il a créé son compte Instagram afin de joindre un public interpellé par la puissance de l'image.

Il a également lancé la série de balados « Éclairons toutes les voix ». Les deux premiers épisodes, intitulés *Paroles d'aidant.e.s* et *Paroles d'agricultrices*, ont notamment été écoutés par plusieurs personnes qui ont alors découvert l'action du Conseil.

De plus, trois nouveaux microsites éducatifs ont été mis en ligne, dont un mettant en valeur des pionnières qui se sont démarquées dans des milieux traditionnellement masculins.

Enfin, il apparaît évident pour le Conseil que 2019-2020, qui s'achève d'une manière inédite, a eu comme effet de favoriser une prise de conscience collective sur le travail visible et invisible des femmes en temps de crise et sur l'importance de poursuivre les efforts en vue de l'atteinte de rapports égalitaires entre les femmes et les hommes.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique – Sommaire des résultats

Résultats relatifs au plan stratégique

Sommaire des résultats 2019-2020 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2018-2021.

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 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
1.1 Poursuivre la production de recherches et d'avis	Nombre de recherches et d'avis produits	Au moins 10	13 – Atteinte	7
	Pourcentage de recherches et d'avis présentés	100 %	100 % – Atteinte	8
	Date d'actualisation du cadre de recherche	31 mars 2021	80 % au 31 mars 2020	9
1.2 Améliorer les outils de mesure de la progression effective de l'égalité au Québec	Pourcentage des outils de mesure améliorés	50 %	50 % – Atteinte	9
1.3 Mettre en place un mécanisme de suivi des recommandations du Conseil	Date de mise en place du mécanisme	31 mars 2019	s. o.	10
	Bilan du suivi des recommandations	31 mars 2020	31 mars 2020 – Atteinte	10

Enjeu 2 : Le rayonnement du Conseil et de son expertise

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
2.1 Renforcer les mécanismes de consultation des personnes et des milieux intéressés	Nombre d'activités de consultation	Au moins 2	5 – Atteinte	11
	Nombre de collaborations	Au moins 10	22 – Atteinte	11
	Date de réalisation du bilan annuel des collaborations	31 mars 2020	31 mars 2020 – Atteinte	12
2.2 Élargir le lectorat de la <i>Gazette des femmes</i>	Pourcentage d'augmentation du nombre d'abonnements à l'infolettre	10 %	1 % – Non atteinte	13
	Pourcentage d'augmentation du nombre de consultations de la <i>Gazette des femmes</i>	10 %	6,5 % – Non atteinte	13
	Date de réalisation d'un nouveau partenariat	31 mars 2021	s. o.	13
2.3 Sensibiliser le public aux conditions de vie des Québécoises	Nombre de publications thématiques	Une publication	4 activités majeures – Atteinte	14

Enjeu 3 : La gestion des connaissances et la mobilisation

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2019-2020		Résultats 2019-2020	Page
3.1 Soutenir le maintien et le développement de l'expertise	Nombre de jours-personnes de formation	Au moins 2		3,8 jours-personnes – Atteinte	15
	Nombre d'activités de transmission de connaissances	Au moins 5		9 activités – Atteinte	15
3.2 Susciter une plus grande mobilisation du personnel	Nombre de mesures mises en place	Au moins 2		4 mesures – Atteinte	16
	Taux de satisfaction du personnel	Au moins 70 %		Non réalisée	16
3.3 Optimiser les procédures de fonctionnement de l'organisation	Pourcentage des procédures optimisées	Assemblée	100 %	100 % – Atteinte	17
		Mission	70 %	50 % – Non atteinte	17
		Administration	50 %	35 % – Non atteinte	17
	Taux de satisfaction des membres de l'Assemblée	Au moins 70 %		Non réalisée	17
3.4 Moderniser les outils de diffusion	Nombre d'outils de diffusion modernisés	Au moins 1		4 – Atteinte	18
	Nombre d'abonnements aux publications	500		641 – Atteinte	18

2.2 Plan stratégique – Résultats détaillés

Résultats détaillés 2019-2020 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2018-2021

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 2019-2020, le Conseil a poursuivi ses travaux de recherche et d'analyse afin 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 s'est employé à diffuser ses travaux auprès des publics visés, soit le gouvernement et l'ensemble de la population. Il a également poursuivi sa démarche en vue de se donner un cadre de recherche.

Indicateur 1 : Nombre de recherches et d'avis produits

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	Au moins 10	Au moins 10	Au moins 10
Résultats	12 – Atteinte	13 – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

En 2019-2020, le Conseil a mené à terme treize productions de diverses natures. Six productions rendent compte de résultats de recherche et d'analyse, soit deux avis, trois mémoires et une étude. Les sept autres consistent en des outils d'information qui permettent de vulgariser les résultats des travaux de recherche et, ainsi, de joindre un public plus vaste et diversifié. Il s'agit de trois microsites, deux balados et deux affiches thématiques.

Productions du Conseil 2019-2020

Nature		Titre	Date
Avis	1	<i>Les femmes en agriculture – Cultiver les possibles</i>	Novembre 2019
	2	<i>Prendre soin : perspectives sur le vieillissement</i>	Mars 2020
Mémoires	3	<i>Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 21, Loi sur la laïcité de l'État</i>	Mai 2019
	4	<i>Concrétisons la parité de façon pérenne. Mémoire sur le projet de loi n° 39, Loi établissant un nouveau mode de scrutin</i>	Janvier 2020
	5	<i>Pour un régime d'assurance parentale équitable, flexible et actuel. Mémoire sur le projet de loi n° 51 : Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail</i>	Mars 2020
Étude	6	<i>Policières, pompières et ambulancières paramédicales. Constats sur la présence des femmes dans trois métiers d'urgence</i>	Février 2020
Microsites	7	Page sur la série de balados « Éclairons toutes les voix »	Novembre 2019
	8	« Agricultrices : l'entrepreneuriat agricole se conjugue au féminin et au présent »	Novembre 2019
	9	« Éclairons toutes les voix/Pionnières de l'Université Laval »	Mars 2020
Balados	10	<i>Paroles d'aidant.e.s</i>	Novembre 2019
	11	<i>Paroles d'agricultrices</i>	Novembre 2019
Affiches	12	<i>Elles étaient 14. Assassinées pour ce qu'elles étaient : des femmes</i>	Décembre 2019
	13	<i>#pionnières/Le 8 mars 2020</i>	Mars 2020

Indicateur 2 : Pourcentage de recherches et d'avis présentés

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	100 %	100 %	100 %
Résultats	100 % – Atteinte	100 % – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

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

Indicateur 3 : Date d'actualisation du cadre de recherche

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	s. o.	s. o.	31 mars 2021
Résultats	s. o.	80 % au 31 mars 2020	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Dans une perspective d'amélioration continue, le Conseil s'est fixé pour objectif d'actualiser son cadre de recherche pour le 31 mars 2021. L'exercice a mené, en juillet 2019, à la production d'un guide en vue d'optimiser et d'harmoniser les processus de travail au Conseil. Ce guide doit aussi servir de repères pour l'ensemble du personnel.

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

Contexte lié à l'objectif

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.

Indicateur 1 : Pourcentage des outils de mesure améliorés

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	s. o.	50 %	100 %
Résultats	s. o.	50 % – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Le Conseil a revu l'une de ses deux productions permettant de mesurer la progression de l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec, soit ses feuillets sur la présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs. De fait, leur parution a permis, entre autres choses, d'augmenter le nombre de lieux pris en considération, d'ajouter des faits saillants et de produire une version numérique incluant une carte interactive. Pour ce qui est de la production, intitulée *Portrait des Québécoises*, la réflexion s'est poursuivie. La périodicité de cette publication a été revue puisque son contenu était en grande partie tiré des données du recensement de Statistique Canada qui se déroule tous les cinq ans. La facture et le contenu du prochain *Portrait des Québécoises* sont également en cours de révision.

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

Contexte lié à l'objectif

Dans son plan stratégique 2018-2021, 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
Cibles	31 mars 2019	s. o.	s. o.
Résultats	Partiel – Choix du mécanisme en février 2019	s. o.	s. o.

Indicateur 2 : Bilan du suivi des recommandations

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	s. o.	31 mars 2020	31 mars 2021
Résultats	s. o.	Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Selon la lecture de situation réalisée en 2019, plusieurs mécanismes participent au suivi des recommandations du Conseil. Certains sont implantés depuis de nombreuses années et méritent d'être actualisés, alors que d'autres sont embryonnaires et devront être consolidés. Par conséquent, le Conseil mettra en œuvre un mécanisme intégré de suivi des recommandations en 2020-2021.

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 significativement à la qualité de ses travaux de recherche et d'analyse.

Indicateur 1 : Nombre d'activités de consultation

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	Au moins 2	Au moins 2	Au moins 2
Résultats	5	5 – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Consultations du Conseil entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020

Sujet	Organisation ou personne consultée
Femmes dans trois métiers d'urgence	Personnes-ressources dans les métiers de policières, de pompières et d'ambulancières paramédicales
Femmes en agriculture	La Financière agricole du Québec Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
Réforme du droit de la famille	Spécialistes des enjeux relatifs à la conjugalité et à la maternité pour autrui
Réforme du mode de scrutin	Spécialistes du sujet
Soins aux personnes âgées	Spécialistes et personnel du réseau de la santé et des services sociaux

Indicateur 2 : Nombre de collaborations

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	Au moins 10	Au moins 10	Au moins 10
Résultats	20	22 – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

La présidente du Conseil a participé à 51 événements, dont 15 entrevues et 22 prises de parole afin de sensibiliser divers publics aux conditions de vie des Québécoises. Le Conseil a aussi multiplié ses collaborations avec des organisations appartenant à des secteurs variés en vue de la réalisation de nombreux projets.

Collaborations du Conseil entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020

Sujet	Organisme collaborateur
Diffusion d'information sur les inégalités entre les femmes et les hommes	Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec Savoir média Secrétariat à la condition féminine
Diversification professionnelle	Commission de la construction du Québec Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
Éducation à l'égalité	Fédération autonome de l'enseignement Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Revue <i>Enjeux de l'univers social</i>
Équité salariale	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Immigration	Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail Conseil supérieur de l'éducation
Intelligence artificielle	Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique
Maternité pour autrui	Ministère de la Justice
Minorités sexuelles et de genre	Office québécois de la langue française
Organisation des soins aux personnes âgées et proche aidance	Ministère de la Santé et des Services sociaux
Politique	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation Secrétariat à la condition féminine
Reconnaissance pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Secrétariat à la condition féminine
Violence	Bureau du coroner Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale mis sur pied par le ministère de la Justice Secrétariat à la condition féminine

Indicateur 3 : Date de réalisation du bilan annuel des collaborations

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	31 mars 2019	31 mars 2020	31 mars 2021
Résultats	31 mars 2019	31 mars 2020 – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Le bilan annuel des collaborations a été réalisé au 31 mars 2020.

Objectif 2.2 : Élargir le lectorat de la *Gazette des femmes*

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 technologiques et numériques, dont le magazine *Gazette des femmes*.

Indicateur 1 : Pourcentage d'augmentation du nombre d'abonnements à l'infolettre

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	10 %	10 %	10 %
Résultats	- 6,0 %	1 % – Non atteinte	

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

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	10 %	10 %	10 %
Résultats	13 %	6,5 % – Non atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

La *Gazette des femmes* a renouvelé sa facture visuelle et son interface Web, celle-ci étant maintenant mieux adaptée aux appareils mobiles. Les résultats associés à cette mise à jour, concrétisée en mars 2020, seront observables au cours de la prochaine année financière. Par ailleurs, elle a publié 83 articles en 2019-2020. Dans ce contexte et considérant la diversification de sa stratégie numérique par l'ajout d'un compte Instagram, le Conseil juge opportun de remplacer l'indicateur 1. Celui-ci se traduira désormais par l'augmentation du nombre de publications du compte Instagram du Conseil, sur la base de 172 publications en 2019-2020.

Indicateur 3 : Date de réalisation d'un nouveau partenariat

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	s. o.	s. o.	31 mars 2021
Résultats	s. o.	s. o.	

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

Contexte lié à l'objectif

Au moment de la rédaction du Plan stratégique 2018-2021, le Conseil privilégiait la parution de publications thématiques ou promotionnelles sur un sujet important pour sensibiliser la population sur les notions d'égalité, d'où la cible d'une publication thématique annuelle.

Cependant, avec l'évolution des communications numériques, le Conseil a diversifié ses moyens afin de joindre le plus grand nombre possible de personnes.

Indicateur 1 : Nombre de publications thématiques

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	s. o.	Une publication	Une publication
Résultats	Une publication	4 activités majeures – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Le Conseil a atteint son objectif qui consiste à sensibiliser les personnes aux conditions de vie des Québécoises et aux notions d'égalité par des moyens actuels et novateurs, en concevant des activités de communication grand public, dont les suivantes :

- la tenue d'une campagne de sensibilisation grand public sur des enjeux d'égalité importants comme le vieillissement de la population et les répercussions sur les femmes, l'apport des femmes à la proche aidance ou encore sur les défis rencontrés par les agricultrices de la relève;
- l'adoption d'une stratégie médias sociaux innovante pour commémorer l'acte terroriste survenu à Polytechnique Montréal le 6 décembre 1989 et souligner les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes;
- la tenue de la campagne « Pionnières » pour la Journée internationale des femmes 2020 en partenariat avec l'Université Laval;
- la diffusion de la série de balados originale : « Éclairons toutes les voix ».

Cette diversification lui permet de joindre les publics là où ils sont et de leur livrer des messages qui les interpellent.

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 confirmée dans le domaine des études et des questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Il doit maintenir et mettre à jour cette expertise afin de préserver de hautes normes de qualité dans la réalisation de ses travaux de recherche et d'information au public.

Indicateur 1 : Nombre de jours-personnes de formation

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	Au moins 2	Au moins 2	Au moins 2
Résultats	2,79 jours-personnes	3,8 jours-personnes – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Conformément aux cibles gouvernementales sur les activités de formation et les besoins exprimés par les membres du personnel, le Conseil a soutenu leur participation à des séances de perfectionnement sur des outils technologiques en rapport avec la bureautique ainsi que le numérique, telle la production de balados. En outre, plusieurs membres du personnel ont pu assister à des conférences, à des colloques et à des événements variés portant sur des sujets d'intérêt pour le Conseil.

Indicateur 2 : Nombre d'activités de transmission des connaissances

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	Au moins 5	Au moins 5	Au moins 5
Résultats	10 activités pour le personnel	9 activités – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

La participation de membres du personnel à des colloques et à des conférences a donné lieu à un partage de connaissances entre les collègues des différents secteurs du Conseil. Un compte rendu des informations recueillies lors de ces événements a systématiquement été rédigé et transmis à l'ensemble des personnes visées. De plus, les travaux menés au Conseil sur les femmes en agriculture ont fait l'objet d'une présentation à son personnel même.

Objectif 3.2 : Susciter une plus grande mobilisation du personnel

Contexte lié à l'objectif

À l'instar du gouvernement qui propose de grandes orientations en matière de transformation du milieu de travail, le Conseil veut offrir à son personnel un environnement de travail stimulant qui prend appui sur une vision moderne de l'organisation du travail et de l'aménagement des espaces ainsi que sur les avancées en matière de technologies numériques.

Indicateur 1 : Nombre de mesures mises en place

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	Au moins 2	Au moins 2	Au moins 2
Résultats	7 mesures	4 mesures – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

En 2019-2020, le Conseil a organisé des séances de formation sur la gestion du changement et un atelier sur l'éthique en rapport avec la prestation de travail. Depuis la mi-mars 2020, dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, le Conseil fait preuve d'adaptabilité et d'efficacité dans l'organisation du travail. Ainsi, le personnel a bénéficié des meilleures conditions favorisant une grande mobilisation pour réaliser chacune de ses activités liées au travail.

Indicateur 2 : Taux de satisfaction du personnel

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	s. o.	Au moins 70 %	Au moins 90 %
Résultats	s. o.	Non réalisée	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Considérant l'évolution de son effectif en 2019-2020, le Conseil n'a pas jugé opportun de faire l'évaluation du taux de satisfaction du personnel en fonction. Toutefois, le Conseil va revoir ses cibles à partir d'un premier sondage qui sera effectué en 2020-2021. Ces résultats serviront de base à l'évaluation du taux de satisfaction du personnel pour les années subséquentes.

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 soutient 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
Cibles	80 %	100 %	s. o.
Résultats		100 % – Atteinte	

Mission du Conseil

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	50 %	70 %	100 %
Résultats		50 % – Non atteinte	

Administration

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	30 %	50 %	70 %
Résultats		35 % – Non atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Comme planifié, le Conseil a poursuivi la révision de ses 33 documents recensés en 2019, guidé par des priorités soit de mises à jour (9), soit d'ajouts nécessaires (7) au bon fonctionnement de l'organisation. À noter que l'année 2020-2021 marquera la fin de son exercice de mises à jour pour l'ensemble des secteurs.

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

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	s. o.	Au moins 70 %	Au moins 80 %
Résultats	s. o.	Non réalisée	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Considérant le remplacement récent de 60 % des membres de l'assemblée du Conseil et du nombre limité de rencontres au calendrier, le Conseil a estimé prématuré de procéder à l'évaluation du taux de satisfaction de ses membres en 2019-2020.

Objectif 3.4 : Moderniser les outils de diffusion

Contexte lié à l'objectif

En 2019-2020, le Conseil a poursuivi la modernisation de ses outils afin d'assurer une diffusion continue de ses travaux, tout en lui permettant de joindre la population efficacement.

Indicateur 1 : Nombre d'outils de diffusion modernisés

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	s. o.	Au moins 1	Au moins 1
Résultats	4 outils modernisés	4 – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

En matière d'outils de diffusion, le Conseil a mené à bien les actions suivantes :

- la modernisation du site Web du magazine *Gazette des femmes* afin d'améliorer son affichage sur tout type d'appareils en passant de l'appareil mobile (cellulaire), à la tablette et à l'ordinateur;
- la création d'un compte Instagram (@csfquebec) destiné à pérenniser la marque « Conseil du statut de la femme » et à faire rayonner l'ensemble de ses actions auprès d'un nouveau public;
- la fusion des comptes YouTube du Conseil et du magazine *Gazette des femmes* permettant un repérage plus facile pour les productions du Conseil;
- la production de balados dans la série « Éclairons toutes les voix » : deux épisodes ont été produits; la série est consultable sur la majorité des plateformes de balados et le site du Conseil.

Indicateur 2 : Nombre d'abonnements aux publications

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	300	500	1 000
Résultats	264	641 – Atteinte	

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Les personnes désirant être informées des travaux et des publications du Conseil doivent s'abonner à son infolettre à partir de la page de promotion sur son site Web depuis mars 2019.

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 Utilisation des ressources humaines

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Effectif au 31 mars 2020 incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiantes et étudiants et des stagiaires

Secteur d'activité	2019-2020	2018-2019	Écart
Bureau de la présidente	4	3	1
Secrétariat général et Direction générale des communications et de l'administration	4	4	-
Direction des communications et du Web	10	12	-2
Direction de la recherche et de l'analyse	13	10	3
Total	31	29	2

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	2019 \$	2018 \$
Favoriser le perfectionnement des compétences	5 037	2 946
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	393	4 450
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	2 956	2 205
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	3 382	1 500
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	0	2 162

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

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2019	2018
Proportion de la masse salariale (%)*	0,61	0,71
Nombre moyen de jours de formation par personne	3,80	2,79
Somme allouée par personne (\$)	420,00	474,00

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

* L'écart entre la proportion de la masse salariale ayant suivi des formations en 2018 et celle de 2019 s'explique par le fait que plusieurs formations étaient à coût nul.

Jours de formation selon les catégories d'emploi

Catégorie d'emploi	2019	2018
Cadre	17,36	20,75
Professionnel	77,18	44,07
Fonctionnaire	11,75	13,29

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

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.

Données accessibles concernant le taux de départ volontaire

Le taux de départ volontaire de la fonction publique ne comprenant pas les mouvements de type mutation, il n'est donc pas comparable au taux de départ volontaire ministériel. Toutefois, ce dernier serait comparable à la moyenne de l'ensemble des taux de départ volontaire de chaque organisation, puisqu'il inclurait alors les mouvements de type mutation.

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

	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Taux de départ volontaire	18 %	15 %	24 %

Taux d'employées et d'employés ayant reçu des attentes et taux d'employées et d'employés dont la performance a été évaluée

	2019-2020
Taux d'employées et d'employés ayant reçu des attentes	27 %
Taux d'employées et d'employés dont la performance a été évaluée	50 %

3.2 Utilisation des ressources financières

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2019-2020 (000 \$)	Dépenses prévues au 31 mars 2020 (000 \$)	Dépenses réelles 2018-2019 (000 \$) Source : Comptes publics 2018-2019	Écart (000 \$)	Variation (%)
Rémunération	2 434,00	2 177,17	2 061,84	115,33	0,06
Fonctionnement	966,10	713,76	713,73	0,03	0,00
Amortissement	15,00	3,03	1,65	1,37	0,83
Total des dépenses	3 415,10	2 893,96	2 777,22	116,74	0,04
Total des investissements en immobilisation	25,30	7,09	4,43	2,66	0,60

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2019-2020

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet ¹	0	0
Activités ²	7,09	351,17
Total	7,09	351,17

^{1.} Interventions en ressources informationnelles constituant des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement*.

^{2.} Toutes autres interventions en ressources informationnelles, récurrentes et non récurrentes, qui ne constituent pas des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la Loi.

Le Conseil n'a inscrit aucun projet en matière de ressources informationnelles en 2019-2020.

Toutefois, des dépenses ont été engagées pour des activités et elles incluent les coûts de fonctionnement et de rémunération.

4. LES AUTRES EXIGENCES

4.1 Gestion et contrôle des effectifs

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC* transposés [4] = [3]/1 826,3
Personnel d'encadrement	6 595,44	s. o.	6 595,44	3,61
Personnel professionnel	28 730,79	193,50	28 924,29	15,84
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	12 985,16	66,15	13 051,31	7,15
Total 2019-2020	48 311,39	259,65	48 571,04	26,60
Total 2018-2019			48 083,10	26,33

* ETC : Effectif équivalence temps complet

Le Conseil a respecté le niveau d'effectif fixé par le Conseil du trésor en utilisant 48 571,04 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^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020

Le Conseil n'a conclu aucun contrat de service de plus de 25 000 \$ en 2019-2020.

4.2 Développement durable

Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable 2015-2020

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
Objectif gouvernemental s. o.				
Mettre en œuvre des pratiques et des activités écoresponsables contribuant à la mise en œuvre de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020	Nombre de mesures significatives adoptées	Trois mesures significatives, dont une avant le 31 mars 2017	s. o.	Atteinte – Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 1.1				
Favoriser la réduction des déplacements et l'utilisation de modes de transport collectifs et actifs par le personnel du Conseil et les membres de son assemblée	Nombre de mesures incitatives mises en place	Deux mesures incitatives, dont une avant le 31 mars 2017	s. o.	Atteinte – Avant ou à la date prévue
Poursuivre la gestion écoresponsable du parc informatique de l'organisation	Nombre de mesures mises en place	Deux mesures, dont une avant le 31 mars 2018	s. o.	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 ayant fait l'objet d'une organisation écoresponsable	Augmentation du pourcentage d'événements écoresponsables tenus chaque année	Tenue de réunions du Conseil à distance; utilisation de matériel recyclable et réutilisable; sécurisation du site pour partage de documents	Atteinte – Avant ou à la date prévue
Appliquer des critères écoresponsables lors des acquisitions de l'organisation	Date d'adoption de la politique d'acquisition écoresponsable	31 mars 2018	Politique en cours de rédaction	Non atteinte – Débutée
	Nombre d'acquisitions écoresponsables effectuées	Augmentation du nombre d'acquisitions écoresponsables faites chaque année	Au moins deux de plus : ameublement usagé et bouteilles réutilisables	Atteinte – Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental s. o.				
Procéder à l'analyse différenciée selon les sexes de certaines mesures fiscales et budgétaires	Nombre de documents transmis au ministre des Finances	Un document par année	Un document : note d'information sur le budget provincial transmise aux autorités gouvernementales	Atteinte – Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 1.2				
Appliquer les principes de développement durable dans les publications de l'organisation	Date d'adoption du modèle de grille d'analyse	31 mars 2017	s. o.	Atteinte – Avant ou à la date prévue

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
	Nombre de publications ayant fait l'objet d'une analyse	Une publication par année à compter du 1 ^{er} avril 2017	Versions numériques priorisées pour toutes les publications du Conseil	Atteinte – Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 1.4				
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 par année	Trois activités : information sur la mobilité durable; activités liées au Jour de la Terre; application des principes concernant les achats écoresponsables	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	60 % du personnel cible	Aucune formation	Non atteinte – Non débutée
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'actions entreprises afin de sensibiliser les ministères et organismes	Deux actions, dont une d'ici le 31 mars 2018	s. o.	Atteinte – Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 1.5				
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 la <i>Gazette des femmes</i>	Une initiative culturelle par année	Trois initiatives : deux thèmes du magazine <i>Gazette des femmes</i> ; prêt d'une exposition de photos intitulée <i>Œuvres de femmes</i>	Atteinte – Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 4.1				
Produire une brochure sur les femmes autochtones du Québec	Date de diffusion de la brochure portant sur les femmes autochtones du Québec	31 décembre 2016	s. o.	Atteinte – Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 5.2				
Produire un avis sur la sexualité et la vie amoureuse des adolescentes du Québec	Date de diffusion de l'avis sur la sexualité et la vie amoureuse des adolescentes du Québec	31 décembre 2016	Objectif retiré : ce document est un document de travail depuis 2018	Non atteinte – Non débutée
Réaliser, dans des cégeps du Québec, une tournée portant sur les rapports amoureux égaux, le consentement et l'exploitation sexuelle	Nombre de conférences effectuées	11 conférences	s. o.	Atteinte – Avant ou à la date prévue

Objectif gouvernemental 6.2				
Connaître la situation socioéconomique des Québécoises et des Québécois	Nombre de documents socioéconomiques diffusés	20 documents socioéconomiques dont 18 d'ici le 31 décembre 2016	s. o.	Atteinte – Avant ou à la date prévue en 2016
Objectif gouvernemental 6.3				
Promouvoir l'importance de la représentation féminine au sein des conseils d'administration et des autres instances du Québec	Nombre d'activités de communication effectuées	Deux activités de communication par année	Thème de la Gazette des femmes sur le leadership et les milieux de travail exemplaires; Mémoire sur la parité Allocution Femmes en finance Table ronde Savoir média	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 2020

Nombre de personnes occupant un poste régulier
30

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

Nombre total de personnes embauchées selon le statut d'emploi en 2019-2020

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
1	1		1

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2019-2020

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2019-2020	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	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	1		1				100
Occasionnel	1						0
Étudiant							0
Stagiaire	1	1					100

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

Statut d'emploi	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Régulier (%)	20	25	0
Occasionnel (%)	0	100	25
Étudiant (%)	0	0	25
Stagiaire (%)	100	0	0

Rappel de l'objectif d'embauche

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % du personnel régulier, occasionnel, étudiants et stagiaire étant des membres des minorités visibles et ethniques, des anglophones, des Autochtones ou des personnes handicapées, afin de hausser 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 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (%)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2018 (%)
Anglophones	1	3,45	1	3,57	0	0
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 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2018 (%)
MVE Capitale-Nationale	0	0	1	3,45 %	Données non diffusées pour l'année de transition	Données non diffusées pour l'année de transition

Rappel des cibles de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, les cibles régionales suivantes : 12 % dans la région de la Capitale-Nationale.

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 2020

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 2019-2020 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	5	1		1	7
Nombre de femmes embauchées	5	1		1	7
Taux d'embauche des femmes (%)	100	100		100	100

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2020

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (hommes et femmes)	4	17	7	1	29
Femmes	3	15	7	1	26
Taux de représentativité des femmes (%)	75	88,24	100	100	89,66

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

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

Nombre de dossiers soumis au Centre de services partagés du Québec en rapport avec le PDEIPH

Automne 2019 (cohorte 2020)	Automne 2018 (cohorte 2019)	Automne 2017 (cohorte 2018)
0	0	0
0	0	0

Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1^{er} avril au 31 mars

2019-2020	2018-2019	2017-2018
0	0	0
0	0	0

Autres mesures ou actions en 2019-2020 (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* (L.R.Q., c. M-30, r. 1), consultable à l'adresse suivante : [http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/M-30,% 20r.%201/](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/M-30,%20r.%201/).

4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	4
---------------------------------	---

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

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	4	0	0
21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	4	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 ↓
Acceptée (entièrement)	4	0	0	s. o.
Partiellement acceptée	0	0	0	s. o.
Refusée (entièrement)	0	0	0	s. o.
Autres	0	0	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 d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	0

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

Comité permanent et mandataire

Questions	Réponse
Avez-vous un ou une 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 le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation?	Non

Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	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 : octobre 2012	Oui
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française : 23 avril 2018	Oui

Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	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?	Non
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application?	Diffusion auprès du personnel

4.8 Égalité entre les femmes et les hommes

Le Conseil donne son avis à la ministre responsable de la Condition féminine et au gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité, au respect des droits et du statut de la femme dans un objectif de justice sociale. Cette importante mission guide l'ensemble de ses travaux et de ses actions au quotidien en ces matières.

Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021

Le Conseil est responsable de l'action R4 de la Stratégie gouvernementale pour l'Égalité entre les femmes et les hommes vers 2021, soit réaliser un portrait de la proche aidance au Québec en vue de documenter les facteurs qui différencient la pratique de la proche aidance des femmes par rapport à celle des hommes.

Voici le résultat à ce jour :

- Publication le 22 avril 2018 du portrait *Les proches aidantes et les proches aidants au Québec – Analyse différenciée selon les sexes*. De plus, un microsite portant sur le sujet est consultable sur le site du Conseil.

Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023

Le Conseil est responsable de l'action 56, de l'axe 4 du Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023, qui consiste en la création d'un répertoire des ressources, des outils et des projets de prévention et d'intervention en matière de violence faite aux femmes.

Voici le résultat à ce jour :

- Recension des répertoires et des ressources existants en matière de lutte contre les violences faites aux femmes;
- Élaboration des outils de collecte des données auprès des ressources actuelles en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

ANNEXE

Membres du Conseil du statut de la femme

En plus de la présidente, les personnes suivantes étaient membres du Conseil au 31 mars 2020 :

Recommandées par le milieu des associations féminines :

- Iris Almeida-Côté, présidente et chef de la direction, Innovaconnect inc.
- Deborah Cherenfant, présidente, Jeune Chambre de commerce de Montréal
- Nadine Raymond, directrice générale, Intégration Jeunesse du Québec, vice-présidente de l'assemblée des membres du Conseil
- Poste vacant

Recommandées par le milieu universitaire :

- Rakia Laroui, professeure titulaire et chercheure associée, Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ)
- Natalie Rinfret, professeure titulaire, École nationale d'administration publique (ENAP)

Recommandées par le milieu socioéconomique :

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

Recommandées par le milieu syndical :

- Véronique De Sève, vice-présidente, Centrale des syndicats nationaux (CSN)
- Jeannine Messier, présidente, Agricultrices du Québec

www.csf.gouv.qc.ca