

# Rapport annuel de gestion

2020-2021

Conseil du statut de la femme



Québec 



## Erratum

### ***Rapport annuel de gestion 2020-2021 – Conseil du statut de la femme***

- Le dernier paragraphe de la page ix devrait se lire comme suit :

Je remercie sincèrement le personnel du Conseil pour son engagement quotidien, et ce, malgré des conditions de télétravail parfois complexes. Un grand merci aux membres du Conseil, notamment à Véronique De Sève, Nadine Raymond et Natalie Rinfret dont le mandat s'est terminé, pour leur précieuse contribution aux travaux de notre organisation.

#### **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)  
Juin 2021

Conseil du statut  
de la femme  
Québec 

# 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 2021.

Depuis plus d'un an, nous sommes toutes et tous interpellés collectivement par la crise sanitaire actuelle et ses répercussions majeures dans la vie personnelle, familiale et professionnelle des Québécoises. Au cœur des nombreux milieux éprouvés (santé, éducation, soins aux personnes âgées, etc.), les femmes répondent présentes. Elles démontrent leur force, leurs doutes, leur vulnérabilité, leur fierté et leur solidarité.

Parce qu'il y a un « après pandémie » qui commence à se profiler, le Conseil entend poursuivre sa mission et ses actions en vue d'affirmer le rôle essentiel et l'immense contribution des femmes à la vie sociale et économique de notre société.

À l'instar du Québec tout entier, le Conseil est touché par une autre dure réalité : en quelques semaines, la vie de onze Québécoises a été arrachée par des hommes violents. Les ancrages sociaux de ces malheureux féminicides sont multiples et profonds. Notre société doit refuser toute forme de violence et agir à la racine de ces comportements inacceptables. Dans une perspective de recherche de solutions, le Conseil s'engage à poursuivre ses activités de sensibilisation et d'éducation publique pour que toute violence à l'égard des femmes cesse.

Je remercie sincèrement le personnel du Conseil pour son engagement quotidien, et ce, malgré des conditions de télétravail parfois complexes. Un grand merci aux membres du Conseil, notamment à Véronique De Sève, Nadine Raymond et Natalie Rinfret dont le mandat s'est terminé, pour leur précieuse contribution aux travaux de notre organisation.

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

La présidente,



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

Québec, le 31 mai 2021



# **Rapport annuel de gestion**

**2020-2021**

**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

**Soutien technique à la production**

Joanne Isabel

Marie Kougioumoutzakis

**Révision linguistique**

Syn-Texte

**Crédit photo de la présidente**

Hélène Bouffard

**Date de parution**

Juin 2021

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).

**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, 2021

ISBN : 978-2-550-89290-8 (version imprimée)

978-2-550-89291-5 (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
<b>1 L'ORGANISATION .....</b>	<b>1</b>
1.1 L'organisation en bref .....	1
1.2 Faits saillants .....	3
<b>2 LES RÉSULTATS.....</b>	<b>5</b>
2.1 Plan stratégique – Sommaire des résultats.....	5
2.2 Plan stratégique – Résultats détaillés .....	7
<b>3 LES RESSOURCES UTILISÉES.....</b>	<b>19</b>
3.1 Utilisation des ressources humaines .....	19
3.2 Utilisation des ressources financières .....	21
3.3 Utilisation des ressources informationnelles .....	21
<b>4 LES AUTRES EXIGENCES.....</b>	<b>23</b>
4.1 Gestion et contrôle des effectifs .....	23
4.2 Développement durable.....	24
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 des administrateurs publics...	30
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels .....	31
4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration .....	32
4.8 Égalité entre les femmes et les hommes.....	32
<b>ANNEXE 1 .....</b>	<b>33</b>
Membres du Conseil du statut de la femme.....	33
<b>ANNEXE 2 .....</b>	<b>35</b>
Liste des 43 publications du Conseil.....	35





# MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

---

Madame Isabelle Charest  
Ministre déléguée à l'Éducation  
Ministre responsable de la Condition féminine  
Édifrice 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 2021.

Depuis plus d'un an, nous sommes toutes et tous interpellés collectivement par la crise sanitaire actuelle et ses répercussions majeures dans la vie personnelle, familiale et professionnelle des Québécoises. Au cœur des nombreux milieux éprouvés (santé, éducation, soins aux personnes âgées, etc.), les femmes répondent présentes. Elles démontrent leur force, leurs doutes, leur vulnérabilité, leur fierté et leur solidarité.

Parce qu'il y a un « après pandémie » qui commence à se profiler, le Conseil entend poursuivre sa mission et ses actions en vue d'affirmer le rôle essentiel et l'immense contribution des femmes à la vie sociale et économique de notre société.

À l'instar du Québec tout entier, le Conseil est touché par une autre dure réalité : en quelques semaines, la vie de onze Québécoises a été arrachée par des hommes violents. Les ancrages sociaux de ces malheureux féminicides sont multiples et profonds. Notre société doit refuser toute forme de violence et agir à la racine de ces comportements inacceptables. Dans une perspective de recherche de solutions, le Conseil s'engage à poursuivre ses activités de sensibilisation et d'éducation publique pour que toute violence à l'égard des femmes cesse.

Je remercie sincèrement le personnel du Conseil pour son engagement quotidien, et ce, malgré des conditions de télétravail parfois complexes. Un grand merci aux membres du Conseil, notamment à Natalie Rinfret et à Nadine Raymond, dont le mandat s'est terminé, pour leur précieuse contribution aux travaux de notre organisation.

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

La présidente,



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

Québec, le 31 mai 2021





# DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

---

Les résultats et les renseignements contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2020-2021* 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 2020-2021 — au regard de la planification stratégique — au 31 mars 2021.

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 2021. 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 31 mai 2021



# 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<sup>me</sup> 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<sup>e</sup> Louise Cordeau, C.Q.

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 2021 est présentée en annexe 1.

En plus des dix membres votantes participent aussi aux séances du Conseil les membres représentant les ministères et les organismes selon les appellations actuelles, soit les sous-ministres ou leur déléguée ou leur délégué. 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 ministère 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, 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, 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 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;
- publie et diffuse ses travaux de recherche et d'analyse au moyen de microsites et de capsules, de balados et de jeux-questionnaires en ligne, 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

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 inégalités entre les sexes et de la diversité des expériences vécues par les femmes. De plus, 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 ses nouveaux moyens de diffusion.

## Son contexte et les enjeux

La pandémie liée à la COVID-19 qui s'est amorcée au Québec en mars 2020 a fortement teinté les activités du Conseil tout au long de l'année.

Au sein de l'organisation, la situation a amené le personnel à exercer ses fonctions en télétravail, et le Conseil des membres à se réunir par visioconférence. De nouveaux équipements et outils technologiques ont progressivement été acquis pour maintenir le niveau d'activités du Conseil. Des stratégies ont aussi été employées pour garder le personnel mobilisé, dont des séances de partage de connaissances sur une base régulière.

Du point de vue de la mission du Conseil, la crise sanitaire a sans conteste mis en lumière la hauteur de la contribution des femmes à la société québécoise, mais aussi la persistance des inégalités auxquelles elles font face. Rapidement, le Conseil s'est engagé à documenter les conséquences de la pandémie sur les femmes, au moyen d'un dossier Web mis en ligne en mai 2020 et alimenté de façon continue, au gré de la disponibilité de données et de l'évolution de la situation. Les analyses du Conseil ont montré, entre autres choses, que les femmes sont particulièrement affectées par le coronavirus, les pertes d'emploi et la fermeture des écoles et des garderies, et que le confinement a exacerbé les violences faites aux femmes. Les répercussions de la pandémie sur les femmes sont telles qu'elles doivent désormais à être prises en compte de façon transversale dans l'ensemble des travaux du Conseil. Quant aux activités de communication du Conseil, elles ont plus que jamais été axées sur le numérique, par exemple au moyen de capsules vidéo et de jeux-questionnaires en ligne destinés à des publics d'autant plus larges.

Sur le plan de la gouvernance et des ressources, le plan stratégique 2018-2021 du Conseil en est à sa troisième et dernière année de réalisation. Encore une fois, en raison des circonstances inédites de la crise liée à la pandémie de la COVID-19 et de ses répercussions majeures, particulièrement auprès des femmes pour la reprise de la vie sociale et économique, le Conseil a décidé de prolonger son plan d'une année. En effet, il importe au Conseil de faire une relecture du contexte postpandémie en faveur de rapports égalitaires entre les femmes et les hommes. Des données qualitatives et quantitatives permettront d'apprécier la pertinence des enjeux, des orientations et des objectifs stratégiques à présenter dans le prochain plan stratégique pour 2022.

## Chiffres clés

Chiffres clés	Description
<b>27</b>	Effectif du Conseil
<b>3 005 840 \$</b>	Dépenses au 31 mars 2021
<b>17</b>	Productions de recherches ou d'analyses
<b>43</b>	Publications liées aux conséquences de la pandémie sur les femmes
<b>414</b>	Activités d'information ou de sensibilisation auprès de la population et des groupes intéressés

## 1.2 Faits saillants

Tout au long de cette dernière année, le Conseil a poursuivi ses activités de recherche et d'information. L'expertise de son équipe a été largement mise à contribution pour documenter avec rigueur et célérité les conséquences de la pandémie sur les femmes. Au-delà de ce contexte de crise, le Conseil a réalisé plusieurs travaux et recherches qui visent à contribuer au processus législatif et aux actions gouvernementales.

- Dès les premiers mois de la crise sanitaire, le Conseil s'est préoccupé des effets de la pandémie sur les femmes, observant rapidement qu'elles étaient exposées de façon particulière aux risques et aux contraintes de la crise, qui n'ont qu'amplifié des inégalités déjà présentes. Le Conseil s'est donc employé à rendre public un grand dossier Web sur les femmes et la pandémie, en vue de présenter des analyses regroupées sous quatre thèmes : économie, famille, santé et société. Divers sujets y sont abordés, notamment l'apport des femmes dans les services essentiels, les inégalités face au risque d'infection, les défis de la conciliation travail-famille, l'augmentation des violences avec le confinement, les conséquences économiques de la crise et les problèmes de santé mentale.
- D'autres événements en cours d'année ont amené le Conseil à fournir un éclairage sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Par la voie d'un mémoire, le Conseil est notamment intervenu dans le cadre de la réforme du régime de santé et de sécurité du travail, pour que soient mieux prises en compte les réalités des femmes au travail. Il s'est aussi prononcé sur les dispositions relatives à la procréation assistée, de manière à relever les enjeux éthiques entourant la maternité pour autrui. Il a également émis des recommandations dans le cadre de la révision du programme Éthique et culture religieuse visant à mieux promouvoir la valeur d'égalité entre les sexes auprès des élèves. Enfin, il a participé à la consultation du ministère de la Santé et des Services sociaux en vue de la préparation d'un troisième plan d'action sur la maltraitance des personnes âgées, faisant valoir ses préoccupations concernant les femmes âgées, le personnel de la santé et les personnes proches aidantes. Par ailleurs, ayant été mandaté pour alimenter la réflexion du Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agression sexuelle ou de violence conjugale, le Conseil a également rendu public les travaux qu'il a menés dans ce contexte sur le sentiment de justice et sur les moyens possibles pour mieux tenir compte des besoins des victimes.
- Grâce à son expertise largement reconnue, le Conseil a été sollicité de nouveau par la ministre responsable de la Condition féminine, laquelle lui a confié deux autres mandats en cours d'année. L'un sur l'hostilité en ligne envers les femmes, parce qu'elles sont trop nombreuses à être la cible de harcèlement, d'intimidation, de menaces ou d'insultes, souvent à caractère sexiste ou sexuel. L'autre portant sur la possibilité de rendre disponibles gratuitement les produits hygiéniques féminins dans nos institutions publiques, dans la foulée des mesures en voie d'être mises en place dans différentes régions du monde.

Le Conseil du statut de la femme réalise en continu ses activités de communication, en fonction des dossiers prioritaires et de ses travaux de recherche. Quelques actions ont été particulièrement déterminantes cette année :

- la mise en place de nouveaux outils numériques, qui confirment la position du Conseil en tant que référence en contenus sur les enjeux d'égalité;
- le dossier Web sur les femmes et la pandémie, dont la qualité et la pertinence ont fait l'objet de plusieurs témoignages;
- des campagnes de communication multiplateformes (magazine GF, site Web, infolettres, médias sociaux) pour les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes et pour la Journée du 8 mars 2021, qui ont eu des retombées importantes;
- une nouvelle page interactive du Conseil offrant des jeux-questionnaires destinés aux jeunes pour évaluer leurs connaissances sur des sujets d'actualité qui touchent à l'égalité entre les femmes et les hommes.



## 2 LES RÉSULTATS

---

### 2.1 Plan stratégique – Sommaire des résultats

#### Résultats relatifs au plan stratégique

Sommaire des résultats 2020-2021 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 2020-2021	Résultats 2020-2021	Page
1.1 Poursuivre la production de recherches et d'avis	Nombre de recherches et d'avis produits	Au moins 10	<b>17 – Atteinte</b>	7
	Pourcentage de recherches et d'avis présentés	100 %	<b>100 % – Atteinte</b>	9
	Date d'actualisation du cadre de recherche	31 mars 2021	<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	100 %	<b>100 % – Atteinte</b>	10
1.3 Mettre en place un mécanisme de suivi des recommandations du Conseil	Date de mise en place du mécanisme	31 mars 2019	<b>s. o.</b>	10
	Bilan du suivi des recommandations	31 mars 2021	<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 2020-2021	Résultats 2020-2021	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>17 – Atteinte</b>	11
	Date de réalisation du bilan annuel des collaborations	31 mars 2021	<b>Atteinte</b>	13
2.2 Élargir le lectorat de la <i>Gazette des femmes</i> (GF)	Augmentation du nombre de publications sur Instagram	172	<b>273 – Atteinte</b>	13
	Pourcentage d'augmentation du nombre de consultations de la <i>Gazette des femmes</i>	10 %	<b>48 % – Atteinte</b>	13
	Date de réalisation d'un nouveau partenariat	31 mars 2021	<b>Atteinte</b>	14
2.3 Sensibiliser le public aux conditions de vie des Québécoises	Activités majeures de communication	4 activités majeures	<b>7 activités majeures – Atteinte</b>	14

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

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2020-2021		Résultats 2020-2021	Page
3.1 Soutenir le maintien et le développement de l'expertise	Nombre de jours-personnes de formation	Au moins 2		<b>3,65 jours-personnes – Atteinte</b>	15
	Nombre d'activités de transmission des connaissances	Au moins 5		<b>8 activités – Atteinte</b>	16
3.2 Susciter une plus grande mobilisation du personnel	Nombre de mesures mises en place	Au moins 2		<b>4 mesures – Atteinte</b>	16
	Taux de satisfaction du personnel	Au moins 80 %		<b>74 % – Nouvelle cible</b>	17
3.3 Optimiser les procédures de fonctionnement de l'organisation	Pourcentage des procédures optimisées	Assemblée	s. o.	<b>s. o.</b>	17
		Mission	100 %	<b>100 % – Atteinte</b>	17
		Administration	70 %	<b>100 % – Atteinte</b>	17
	Taux de satisfaction des membres de l'Assemblée	Au moins 80 %		<b>90 % – Atteinte</b>	18
3.4 Moderniser les outils de diffusion	Nombre d'outils de diffusion modernisés	Au moins 1		<b>1 – Atteinte</b>	18
	Nombre d'abonnements aux publications	1 000		<b>1 324 – Atteinte</b>	18

## 2.2 Plan stratégique – Résultats détaillés

### Résultats détaillés 2020-2021 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 2020-2021, 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 terminé sa démarche en vue de se doter d'un cadre de recherche.

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

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

##### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

En 2020-2021, le Conseil a réalisé dix-sept productions principales de diverses natures. Sept productions présentent des résultats de recherche et d'analyse, soit quatre mémoires, deux études et un portrait, et qui sont accessibles sur le site du Conseil. Les dix autres consistent en des outils d'information qui permettent de diffuser les résultats des recherches et des analyses pour joindre un public diversifié. Il s'agit de six éditions numériques, deux articles et deux capsules vidéo.

## Productions du Conseil 2020-2021

Nature		Titre	Date
<b>Mémoires</b>	1	L'égalité entre les sexes : un incontournable du programme Éthique et culture religieuse	Juillet 2020
	2	Quand la procréation assistée implique une maternité pour autrui – Mémoire sur le projet de loi n° 73, <i>Loi modifiant diverses dispositions en matière de procréation assistée</i>	Décembre 2020
	3	Mieux assurer la santé et la sécurité des femmes au travail – Mémoire sur le projet de loi n° 59, <i>Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail</i>	Janvier 2021
	4	Consultation en vue de la préparation du Plan d'action gouvernemental 2022-2027 pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées	Mars 2021
<b>Études ou portraits</b>	5	Étude – Les personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale face au système de justice pénale : état de situation	Octobre 2020
	6	<i>Portrait des Québécoises – Édition 2020 – Femmes et économie</i>	Décembre 2020
	7	Étude – Les soins aux personnes âgées en perte d'autonomie	Décembre 2020
<b>Éditions numériques</b>	8	Prendre soin des autres... ensemble!	Avril 2020
	9	Les femmes et la pandémie (43 contenus)	En continu depuis mai 2020
	10	Féminisme – nom commun, cause commune	Septembre 2020
	11	Bibliothèque de la violence faite aux femmes – 12 jours d'action contre la violence	Novembre 2020
	12	Quiz – édition éducative sur les notions d'égalité – 4 quiz produits	Mars 2021
	13	Elles, c'est nous – microsite 8 mars 2021	Mars 2021
<b>Articles</b>	14	La place des femmes dans l'histoire ( <i>Revue Enjeux de l'univers social</i> )	Printemps-été 2020
	15	L'apport des femmes aux soins des personnes âgées ( <i>Revue Le Point</i> )	Décembre 2020
<b>Capsules vidéo</b>	16	La grossophobie en 76 secondes	Octobre 2020
	17	Le consentement en 76 secondes	Novembre 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	100 % – Atteinte

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

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.	s.o.	Atteinte

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Dans sa perspective d'amélioration continue, le Conseil a atteint l'objectif d'actualiser son cadre de recherche pour le 31 mars 2021. Ce guide sur les processus de travail sert actuellement de repère pour l'ensemble du personnel. Par ailleurs, la démarche de réflexion se poursuit en 2021-2022, et des enrichissements au guide s'effectueront au cours de la prochaine année financière.

## 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, le contexte de la pandémie liée à la COVID-19 a amené le Conseil à souhaiter en évaluer les répercussions en continu sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Des analyses fouillées ont donc été introduites à cette fin dans son dossier Web sur les femmes et la pandémie, qui a vu le jour en mai 2020.

### Indicateur 1 : Pourcentage des outils de mesure améliorés

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

#### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

En 2019-2020, le Conseil avait finalisé la révision des feuillets sur la présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs. Quant au plan de production du *Portrait des Québécoises*, il a été adopté en 2020 : il implique une publication générale aux quatre ans, en plus d'une édition thématique chaque année. Un premier portrait thématique a d'ailleurs été rendu public en décembre 2020, intitulé *Femmes et économie*. En outre, depuis le début de la pandémie, le Conseil exerce une veille constante sur son incidence en matière d'égalité entre les sexes. Par ailleurs, le Conseil continue de suivre les outils de mesure utilisés par d'autres organismes pour s'assurer de la complémentarité de ses productions à venir.

### 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	Atteinte	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	Atteinte

#### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Sur la base des mécanismes implantés depuis de nombreuses années au Conseil, un mécanisme intégré de suivi des recommandations a été mis en place à l'été 2020. Un bilan en a été fait en mars 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 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
<b>Cibles</b>	Au moins 2	Au moins 2	<b>Au moins 2</b>
<b>Résultats</b>	5 – Atteinte	5 – Atteinte	<b>4 – Atteinte</b>

##### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

#### Consultations du Conseil entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021

Sujet	Organisation ou personne consultée
Conséquences de la pandémie sur les femmes	Spécialistes des enjeux socioéconomiques abordés dans le dossier Les femmes et la pandémie
Hostilité en ligne	Spécialistes sur le cybersexisme et sur la réglementation des plateformes numériques
Procréation assistée et maternité pour autrui	Spécialistes de la maternité pour autrui et groupes concernés
Santé et sécurité du travail	Spécialistes des enjeux soulevés par la réforme du régime de santé et de sécurité du travail

##### Indicateur 2 : Nombre de collaborations

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

##### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Les répercussions de la pandémie de la COVID-19 sur les femmes sont telles que le Conseil a multiplié ses collaborations avec les ministères et les organismes menant des échanges avec les spécialistes en cette matière. Ces collaborations sont présentées dans le tableau qui suit.

## Collaborations du Conseil entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021

Sujet	Organisme collaborateur	Nature de la collaboration
Femmes en agriculture	Financière agricole du Québec	Échanges sur la stratégie de communication auprès des agricultrices
	Centre d'innovation sociale en agriculture	Échanges sur les enjeux de conciliation travail-famille pour les agricultrices
	Secrétariat à la condition féminine	Participation au comité de suivi – recherche sur le travail invisible des agricultrices
Femmes et pandémie	Secrétariat à la condition féminine	Participation au comité interministériel en vue de la préparation du plan d'action
	CNESST	Échanges sur les conséquences de la crise sanitaire sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes
Femmes immigrantes	Conseil supérieur de l'éducation	Partage de ressources dans le cadre d'une étude empirique
Femmes marquantes dans la toponymie	Commission de toponymie	Commentaires sur le projet de carte interactive mettant en valeur des Québécoises
Inégalités économiques	Observatoire québécois des inégalités	Participation au comité consultatif
Intelligence artificielle	Commission de l'éthique en science et en technologie	Échanges sur les enjeux d'égalité dans le secteur de l'intelligence artificielle
Historique de la place des femmes	Réseau québécois en études féministes	Collaboration à la mise à jour de la Ligne du temps de l'histoire des femmes au Québec – de 1600 à nos jours
Participation des femmes aux élections municipales	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation	Participation à la réalisation d'une capsule vidéo pour encourager une plus grande participation des femmes aux prochaines élections municipales
Promotion des rapports égaux entre les femmes et les hommes	Savoir média	Diffusion des balados <i>Éclairons toutes les voix</i> du Conseil sur la plateforme numérique du télédiffuseur
Santé	Secrétariat aux aînés	Participation à la consultation en vue d'un troisième plan d'action sur la maltraitance des personnes âgées
Statistiques sur les inégalités entre les femmes et les hommes	Secrétariat à la condition féminine	Partage d'expertise sur les portraits régionaux
Violences faites aux femmes	Secrétariat à la condition féminine	Participation au comité de travail en violence conjugale
	Bureau du coroner	Participation au Comité d'examen des décès liés à la violence conjugale
	Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles ou de violence conjugale	Production de documents de travail pour éclairer la réflexion du comité
	Table intersectionnelle sur les violences sexuelles en milieu collégial	Présentation des travaux et des ressources du Conseil

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

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

#### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Le bilan annuel des collaborations a été réalisé au 31 mars 2021.

### Objectif 2.2 : Élargir le lectorat de la *Gazette des femmes* (magazine 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 technologiques et numériques, notamment le magazine GF.

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

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

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

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

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

#### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

En 2020-2021, considérant la diversification de sa stratégie numérique et l'ajout d'un compte Instagram du magazine GF, le Conseil a jugé opportun de présenter désormais un nouvel indicateur portant sur l'augmentation du nombre de publications sur Instagram plutôt que sur le nombre d'abonnements à l'infolettre. Le nombre de publications sur Instagram a atteint un total de 273 comparativement à 172 au cours du dernier exercice.

De plus, le Conseil poursuit la mise en œuvre de la stratégie 2019-2021 du magazine GF en vue notamment d'augmenter son lectorat et d'intéresser davantage les publics plus jeunes. Au courant de 2020-2021, plusieurs retombées ont ainsi été observées, comme l'augmentation marquée du nombre de consultations (pages vues) du magazine GF, passant de 304 514 à 452 455 au 31 mars 2021, soit une augmentation de 48 %.

Le magazine GF a aussi poursuivi le repositionnement de sa ligne éditoriale avec la priorité aux articles plus courts, une écriture Web plus affirmée et le recrutement continu de plusieurs nouvelles journalistes et chroniqueuses, du Québec et de l'ensemble de la francophonie. Le magazine GF aura ainsi produit 10 éditions en 2020-2021, pour un total de 86 publications originales.

### 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.	Atteinte

#### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

En 2020-2021, le Conseil a conclu une entente de partenariat pour son magazine GF avec le média radio-producteur-diffuseur CKIA 88,3 FM. L'objectif général est de favoriser la transmission d'informations sur les enjeux relatifs aux rapports égaux entre les femmes et les hommes, et de susciter la réflexion par le biais de la collaboration entre le magazine GF et CKIA.

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

#### Contexte lié à l'objectif

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

Cependant, avec l'évolution des communications numériques, le Conseil a diversifié ses moyens dans le but de joindre le plus grand nombre possible de personnes. L'indicateur fait ainsi état d'activités majeures de communication plutôt que d'un nombre de publications thématiques.

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

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

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

#### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Le Conseil a poursuivi ses activités de sensibilisation et d'information auprès de la population en ce qui a trait aux conditions de vie des Québécoises et aux enjeux d'égalité. Par des moyens actuels et novateurs, le Conseil a mis en place des activités de communication grand public, dont les suivantes :

- La parution d'un dossier Web évolutif sur les effets de la pandémie sur les femmes, en mai 2020. Ce grand dossier 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. Vingt articles d'analyse ont été publiés entre mai 2020 et mars 2021. De plus, dix-huit articles journalistiques et cinq chroniques ont paru dans le magazine GF. (Référé en annexe 2.)
- Une campagne de diffusion dans les principaux médias du Québec en mars 2021 pour faire valoir la participation des femmes à l'économie du Québec avec la promotion du *Portrait des Québécoises – Édition 2020 – Femmes et économie*.
- La tenue d'une campagne multiplateforme sur les violences faites aux femmes. À l'occasion des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes 2020, le Conseil a créé la *Bibliothèque des violences faites aux femmes*. Ce lexique, destiné à nommer et à décrire les différentes formes de violences, constitue un outil de sensibilisation important.

- La tenue de la campagne multiplateforme du 8 mars 2021. Pour souligner la Journée internationale des femmes, le Conseil est parti à la rencontre de huit Québécoises. La campagne *Elles, c'est nous* a permis de partager le récit de ces femmes, qui résume comment elles ont vécu la dernière année.
- La production de deux capsules vidéo, l'une sur le [consentement](#) et l'autre sur la [grossophobie](#), de la série [Quelques secondes pour comprendre](#). Lancées à l'automne 2020, ces capsules ont fait l'objet de deux campagnes de diffusion et de la promotion de la série.
- La nouvelle section du site Web sur les quiz permet de joindre un jeune public grâce à des jeux-questionnaires interactifs et éducatifs. Les quiz ont été publiés le 1<sup>er</sup> mars 2021 et une diffusion dans le milieu scolaire a été effectuée.
- La mise à jour du microsite *Féminisme, nom commun, cause commune* – Cette publication a été actualisée en septembre 2020 pour en permettre la diffusion sur la plateforme de formation en ligne du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

### 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 des études et des questions sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. Il doit constamment maintenir cette expertise à jour s'il souhaite préserver de hautes normes de qualité dans ses travaux de recherche et d'information auprès du public.

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

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

##### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Le Conseil a proposé des séances de perfectionnement et y a soutenu la participation du personnel, lesquelles séances ont trait notamment à l'adaptation obligatoire au nouveau mode de fonctionnement et aux outils technologiques requis pour effectuer leurs tâches habituelles en télétravail. En outre, plusieurs membres du personnel ont assisté à de multiples conférences et webinaires en ligne sur des sujets liés aux travaux de recherche et d'analyse en cours au Conseil. Le fait que de tels événements aient été essentiellement tenus en ligne cette année, en raison des mesures sanitaires, a d'ailleurs favorisé leur accessibilité.

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

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
<b>Cibles</b>	Au moins 5	Au moins 5	<b>Au moins 5</b>
<b>Résultats</b>	10 activités pour le personnel – Atteinte	9 activités – Atteinte	<b>8 activités – Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

En plus de l'offre de formation diffusée en mode virtuel, des séances de partage de connaissances ont eu lieu de façon statutaire dans l'intention d'encourager l'apprentissage de nouvelles connaissances et de permettre à l'équipe du Conseil de maintenir régulièrement le contact. Ainsi, l'ensemble du personnel a pu bénéficier d'un transfert de connaissances eu égard aux enjeux d'égalité traités lors d'analyses et de publications portant notamment sur le Régime québécois d'assurance parentale, le programme Éthique et culture religieuse, la violence faite aux femmes et le *Portrait des Québécoises – Femmes et économie*.

### 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 moderne de l'organisation du travail ainsi que sur les avancées en matière de technologies numériques. Les cibles avaient été fixées sans tenir compte des nouvelles conditions de travail telles qu'elles se sont vécues pendant la pandémie et qui ont nécessité un ajustement à tout le personnel.

## Indicateur 1 : Nombre de mesures mises en place

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

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

En 2020-2021, le Conseil s'est assuré que les nouvelles conditions de réalisation du travail favorisaient le maintien de la collaboration entre collègues pour atteindre les résultats souhaités par l'organisation et pour contribuer à la mobilisation du personnel dans ce contexte inédit de télétravail à temps plein. Pour ce faire, le Conseil s'est employé à fournir au personnel l'information et l'équipement nécessaire permettant d'accomplir la même quantité et la même qualité de travail qu'en présentiel. Dans cette optique, le Conseil a aussi procédé à l'intégration de Microsoft Office 365 et de ses outils collaboratifs, qui assurent le maintien des collaborations entre les membres des différentes équipes. De plus, le personnel a pu bénéficier de rencontres régulières d'acclimatation à ce nouvel environnement de travail.

En mars 2021, un sondage auprès de tout le personnel sur l'expérience de travail en temps de pandémie révélait que 79 % des personnes se sentaient motivées ou très motivées depuis le début du télétravail.

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

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

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

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

En mars 2021, le Conseil a procédé à un sondage visant à prendre le pouls du personnel quant au bien-être des personnes dans le contexte de la pandémie et à la satisfaction au travail après une année de prestation obligatoire à distance. Le taux de réponse a atteint 95 % et le sondage révèle entre autres que 74 % s'estiment plutôt ou très satisfaites et satisfaits du travail accompli depuis le début du télétravail. Comme il a été prévu, ce taux servira désormais de cible de comparaison pour suivre l'évolution de la situation 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 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
Cibles	80 %	100 %	<b>s. o.</b>
Résultats	Atteinte	100 % – Atteinte	<b>s. o.</b>

Mission du Conseil

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	50 %	70 %	<b>100 %</b>
Résultats	30 % - Non atteinte	50 % – Non atteinte	<b>100 % – Atteinte</b>

Administration

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	30 %	50 %	<b>70 %</b>
Résultats	20 % - Non atteinte	30 % – Non atteinte	<b>100 % – Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Le Conseil a complètement révisé ses politiques et ses procédures internes dans les différents secteurs de l'organisation au cours de la dernière année. Toutefois, pour 2021-2022, force est de constater que la politique-cadre gouvernementale en matière de télétravail pour tout le personnel de la fonction publique aura comme effet la mise à niveau de certaines politiques sur la prestation de travail du personnel.

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

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

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Le Conseil a procédé à une consultation des membres sur le niveau de satisfaction qu'elles éprouvent à l'égard des actions du Conseil au cours de la dernière année. Les membres ont tenu à souligner, notamment, la force incontestable de la recherche et de l'analyse du Conseil, le caractère incontournable de son rôle-conseil auprès du gouvernement et des milieux intéressés ainsi que ses réalisations en matière de modernisation et d'innovation des outils de communication pour joindre des publics d'autant plus diversifiés.

## Objectif 3.4 : Moderniser les outils de diffusion

### Contexte lié à l'objectif

En 2020-2021, le Conseil a poursuivi la modernisation de ses outils dans le but d'assurer une diffusion continue de ses travaux et de lui permettre 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	<b>Au moins 1</b>
Résultats	s. o.	4 – Atteinte	<b>1 – Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

En matière d'outils de diffusion, le Conseil a effectué une actualisation de l'outil « répertoire des groupes de femmes ». Sur son site Web, le Conseil héberge une liste d'organismes ressources, tant régionaux que nationaux, dont la mission est d'offrir de l'accompagnement et du soutien aux femmes dans divers domaines de compétence comme le travail, la famille, la santé, l'obstétrique, l'éducation, la violence ou encore l'immigration. Plus de 650 organismes ont été sollicités pour cette mise à jour.

## Indicateur 2 : Nombre d'abonnements aux publications

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cibles	300	500	<b>1 000</b>
Résultats	264 – Non atteinte	641 – Atteinte	<b>1 324 – Atteinte</b>

### Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Le nombre d'abonnements à l'infolettre du Conseil a doublé au courant de la dernière année. Ces infolettres informent sur les récentes productions et les activités du Conseil.

## 3 LES RESSOURCES UTILISÉES

### 3.1 Utilisation des ressources humaines

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

Effectif au 31 mars 2021 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	2020-2021	2019-2020	Écart
Bureau de la présidente	3	4	-1
Secrétariat général et Direction générale des communications et de l'administration	6	4	2
Direction des communications et du Web	8	10	-2
Direction de la recherche et de l'analyse	10	13	-3
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>-4</b>

#### 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	2020 \$	2019 \$
Favoriser le perfectionnement des compétences	12 473	5 037
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	0	393
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	15 734	2 956
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	6 227	3 382
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	5 487	0

\* 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	2020	2019
Proportion de la masse salariale (%)	1,87	0,61
Nombre moyen de jours de formation par personne	3,65	3,80
Somme allouée par personne (\$)	461,06	420,00

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

### Jours de formation selon les catégories d'emploi\*

Catégorie d'emploi	2020	2019
Cadre	6,93	17,36
Professionnel	59,79	77,18
Fonctionnaire	20,71	11,75

\* 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 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

	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Taux de départ volontaire	22 %	18 %	15 %

## 3.2 Utilisation des ressources financières

Au 31 mars 2021, le montant des dépenses réelles occasionnées par la gestion de la pandémie totalise 46 839,04 \$.

### Dépenses par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2020-2021 (000 \$)	Dépenses au 31 mars 2021 (000 \$)	Dépenses réelles 2019-2020 (000 \$) Source : Comptes publics 2019-2020	Écart (000 \$)	Variation (%)
Rémunération	2 436,80	2 274,50	2 177,17	97,33	0,04
Fonctionnement	966,10	726,07	713,76	12,31	0,02
Amortissement	15,00	5,27	3,03	2,24	0,74
<b>Total des dépenses</b>	<b>3 417,90</b>	<b>3 005,84</b>	<b>2 893,96</b>	<b>111,88</b>	<b>0,04</b>
<b>Total des investissements en immobilisation</b>	<b>37,50</b>	<b>15,41</b>	<b>7,09</b>	<b>8,32</b>	<b>1,17</b>

## 3.3 Utilisation des ressources informationnelles

### Bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

#### Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2020-2021

Type d'intervention	Investissements (000 \$)	Dépenses (000 \$)
Projet <sup>1</sup>	0	0
Activités <sup>2</sup>	15,4	370,5
<b>Total</b>	<b>15,4</b>	<b>370,5</b>

<sup>1.</sup> 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*.

<sup>2.</sup> 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 2020-2021.

Toutefois, les 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<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

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	7 812,17	s. o.	7 812,17	4,28
Personnel professionnel	28 182,95	455,25	28 638,20	15,68
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	11 714,10	26,75	11 740,85	6,43
Total 2020-2021	47 709,22	482,00	48 191,22	26,39
Total 2019-2020	48 311,39	259,65	48 571,04	26,60

\* ETC : Effectif équivalence temps complet

Le Conseil a respecté le niveau d'effectif fixé par le Conseil du trésor en utilisant 48 191,22 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 2020 et le 31 mars 2021**

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	1	105 000 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	1	35 420 \$
Total des contrats de service	2	140 420 \$

## 4.2 Développement durable

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

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
<b>Objectif gouvernemental</b>				
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
<b>Objectif gouvernemental 1.1</b>				
Favoriser la réduction des déplacements et l'utilisation de modes de transport collectif et actif 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	<b>Toutes les rencontres et tous les événements ont été tenus en mode virtuel</b>	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	<b>10 février 2021</b>	Atteint – Après la date prévue
	Nombre d'acquisitions écoresponsables effectuées	Augmentation du nombre d'acquisitions écoresponsables faites chaque année	<b>Les critères écoresponsables ont été appliqués lors des acquisitions</b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental</b>				
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	<b>Un document : note d'information sur le budget provincial transmise aux autorités gouvernementales</b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 1.2</b>				
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
	Nombre de publications ayant fait l'objet d'une analyse	Une publication par année à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2017	<b>Priorité accordée aux versions numériques pour toutes les publications du Conseil</b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
<b>Objectif gouvernemental 1.4</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 par année	<b>Trois activités : information sur la mobilité durable; activités liées au Jour de la Terre; application des principes concernant les achats écoresponsables</b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue
	Pourcentage du personnel joint par les activités d'information et de sensibilisation	100 % du personnel	<b>100 %</b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue
	Pourcentage du personnel cible ayant pris part à des formations	60 % du personnel cible	<b>100 %</b>	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'actions entreprises afin de sensibiliser les ministères et les organismes	Deux actions, dont une d'ici le 31 mars 2018	<b>s. o.</b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 1.5</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 la <i>Gazette des femmes</i>	Une initiative culturelle par année	<b>Trois : campagne Elles, c'est nous : témoignages 8 mars; dossiers Femmes de radio et Filles des vues</b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 4.1</b>				
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	<b>s. o.</b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 5.2</b>				
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	<b>s. o.</b>	Abandonnée
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	<b>s. o.</b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
<b>Objectif gouvernemental 6.2</b>				
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	<b>Un : <i>Portrait des Québécoises – Édition 2020 – Femmes et économie</i></b>	Atteinte – Avant ou à la date prévue
<b>Objectif gouvernemental 6.3</b>				
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	<b>Cinq : Deux analyses entrepreneuriat; trois allocutions : économie, finances et politique municipale</b>	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 2021

Nombre de personnes occupant un poste régulier
26

\* 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 2020-2021

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
2	1	0	1

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

#### Embauche des membres de groupes cibles en 2020-2021

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2020-2021	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	2	0	0	0	0	0	0
Occasionnel	1	0	0	0	0	0	0
Étudiant	0	0	0	0	0	0	0
Stagiaire	1	0	0	0	0	0	0

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

Statut d'emploi	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Régulier (%)	0	20	25
Occasionnel (%)	0	0	100
Étudiant (%)	0	0	0
Stagiaire (%)	0	100	0

#### 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 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 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 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (%)
Anglophones	1	4	1	3,45	1	3,57
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 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 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%)
MVE Capitale-Nationale	0	0	0	0	1	3,45 %

#### 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 2021**

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 2020-2021 par statut d'emploi**

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	2	1	0	1	4
Nombre de femmes embauchées	2	1	0	0	3
Taux d'embauche des femmes (%)	100	100	0	0	75

**Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2021**

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (hommes et femmes)	4	14	6	1	25
Femmes	3	12	6	1	22
Taux de représentativité des femmes (%)	75	85,71	100	100	88

## 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 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)	Automne 2018 (cohorte 2019)
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

2020-2021	2019-2020	2018-2019
0	0	0
0	0	0

#### Autres mesures ou actions en 2020-2021 (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 des administrateurs publics

Les administratrices publiques nommées pour siéger au Conseil sont assujetties au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (RLRQ, 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	2
---------------------------------	---

### 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	2	0	0
21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	2	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)	2	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 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

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 : 23 avril 2018	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

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?	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?	

## 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 1

---

## Membres du Conseil du statut de la femme

En plus de la présidente, les personnes suivantes étaient membres du Conseil au 31 mars 2021 :

### 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
- Lise Courteau, présidente provinciale, Association féminine d'éducation et d'action sociale (Afeas)
- Poste vacant

### 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



## ANNEXE 2

---

### Liste des 43 publications du Conseil sur la pandémie

#### Économie (7 analyses)

- [Pandémie : quel effet sur les salaires des femmes?](#) (17 mars 2021)
- [La croissance de l'emploi des femmes stagne](#) (16 décembre 2020)
- [Reprise de l'emploi chez les femmes : une trêve entre deux vagues?](#) (29 octobre 2020)
- [L'entrepreneuriat féminin en mode survie](#) (30 septembre 2020)
- [Entrepreneuriat féminin : rebondir en temps de crise](#) (30 septembre 2020)
- [Emploi : pertes plus lourdes et reprise plus lente chez les femmes](#) (23 juillet 2020)
- [Impacts économiques de la pandémie sur les femmes](#) (28 mai 2020)

#### Famille (3 analyses)

- [Garde des enfants : un casse-tête pour plusieurs femmes](#) (28 septembre 2020)
- [Les inégalités perdurent en matière de conciliation travail-famille](#) (6 juillet 2020)
- [La conciliation travail-famille en temps de pandémie](#) (28 mai 2020)

#### Santé (5 analyses)

- [Infections et mortalité : les femmes toujours davantage frappées](#) (21 janvier 2021)
- [Mortalité : toutes et tous à égalité devant la COVID-19?](#) (23 juillet 2020)
- [Hausse des symptômes dépressifs et anxieux chez les femmes enceintes](#) (7 juillet 2020)
- [La santé mentale des femmes en temps de pandémie](#) (28 mai 2020)
- [Soins aux personnes âgées : les femmes saluées aujourd'hui seront-elles reconnues demain?](#) (28 mai 2020)

#### Société (5 analyses)

- [Le télétravail des femmes pendant et après la pandémie](#) (5 novembre 2020)
- [Femmes autochtones, immigrantes ou racisées dans l'œil de la pandémie](#) (23 juillet 2020)
- [Les services essentiels, ce sont surtout elles!](#) (28 mai 2020)
- [COVID-19 : la réussite sans fard des cheffes de file](#) (28 mai 2020)
- [Les violences conjugales au temps de la COVID-19](#) (28 mai 2020)

#### ARTICLES JOURNALISTIQUES (18 articles)

- Articles journalistiques « [Vues d'ailleurs](#) » sur les incidences de la pandémie dans le monde, publiés aussi dans le magazine GF

#### CHRONIQUES « REGARDS SUR ... » (5 chroniques)

- Chroniques de la section « [Regards sur la pandémie](#) » du magazine GF – une série de réflexions et de regards de personnalités rassembleuses sur les questions de la pandémie.





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

*Conseil du statut  
de la femme*

Québec 