

ÉCOLE  
DES  
ARTS

**RAPPORT ANNUEL  
DE GESTION  
2023-2024**

**CONSEIL DU STATUT  
DE LA FEMME**



**RAPPORT ANNUEL  
DE GESTION  
2023-2024**

**CONSEIL DU STATUT**

**DE LA FEMME**

Cette publication a été réalisée par le Conseil du statut de la femme.

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

Une version de ce document est en ligne sur le site [www.csf.gouv.qc.ca/publications](http://www.csf.gouv.qc.ca/publications).

**Direction**

Julie Corriveau

**Coordination**

Joanne Isabel

**Conception graphique**

Nancy Benoît

**Révision linguistique**

Anick Cantin

**Révision bibliographique**

Julie Limoges

**Date de parution**

Juin 2024

Ce document peut être reproduit et communiqué au public à des fins non commerciales, à condition d'en mentionner la source. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du Conseil du statut de la femme; une demande d'autorisation doit être faite en ligne à partir de la page [www.quebec.ca/droit-auteur](http://www.quebec.ca/droit-auteur).

**Comment citer ce document**

Conseil du statut de la femme (2024). *Rapport annuel de gestion 2023-2024*.

<https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/rapport-annuel-gestion-2023-2024.pdf>

**Éditeur**

Conseil du statut de la femme

800, place D'Youville, 3<sup>e</sup> étage

Québec (Québec) G1R 6E2

Téléphone : 418 643-4326

Sans frais : 1 800 463-2851

Courriel : [publication@csf.gouv.qc.ca](mailto:publication@csf.gouv.qc.ca)

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

**Dépôt légal**

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

ISBN : 978-2-550-97802-2 (version PDF)

978-2-550-97801-5 (version imprimée)

© Conseil du statut de la femme

# 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>9</b>  |
| 2.1 <i>Plan stratégique 2022-2026</i> – Sommaire des résultats.....   | 9         |
| 2.2 <i>Plan stratégique 2022-2026</i> – Résultats détaillés.....  | 11        |
| <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. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES .....</b>  | <b>23</b> |
| 4.1 Gestion des effectifs.....  | 23        |
| 4.2 Développement durable .....   | 24        |
| 4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics.....   | 24        |
| 4.4 Accès à l'égalité en emploi.....  | 25        |
| 4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics.....   | 28        |
| 4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....  | 28        |
| 4.7 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation<br>d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration ..... | 29        |
| 4.8 Égalité entre les femmes et les hommes .....  | 30        |
| <b>ANNEXE .....</b>   | <b>31</b> |
| Membres votantes du Conseil du statut de la femme .....   | 31        |



# MESSAGE DE LA MINISTRE

---

Madame Nathalie Roy  
Présidente de l'Assemblée nationale du Québec  
Hôtel du Parlement  
Québec (Québec) G1A 1A3



Madame la Présidente,

J'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel de gestion 2023-2024* du Conseil du statut de la femme, conformément aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* et aux orientations gouvernementales en matière de reddition de comptes des organismes publics.

Créé en 1973, le Conseil du statut de la femme est un organisme d'étude et de consultation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il contribue, par ses travaux, à orienter la prise de décision du gouvernement à ce sujet et son expertise rayonne au-delà des frontières du Québec.

Le présent rapport fait état des résultats obtenus à l'égard des objectifs de la deuxième année de mise en œuvre de son *Plan stratégique 2022-2026*.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre des Relations internationales et de la Francophonie  
et ministre responsable de la Condition féminine,

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Martine Biron'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Martine Biron

Québec, le 28 juin 2024



# MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

---

Madame Martine Biron  
Ministre des Relations internationales et de la Francophonie  
Ministre responsable de la Condition féminine  
Édifice Hector-Fabre  
525, boulevard René-Lévesque Est, 4<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5R9



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 2024. Ce rapport fait état des activités et des réalisations du Conseil de la deuxième année de son *Plan stratégique 2022-2026*, lequel porte un regard élargi sur les enjeux d'égalité.

La dernière année a été très significative pour le Conseil du statut de la femme, puisqu'elle marquait son 50<sup>e</sup> anniversaire. Plusieurs actions d'envergure ont été réalisées dans ce contexte, en vue d'offrir un héritage collectif à l'ensemble des Québécoises et des Québécois.

Cinq décennies après sa création, l'organisme poursuit sa contribution à la réflexion collective et à l'adoption de politiques égalitaires, grâce à la pertinence et à la rigueur de ses recherches, ses analyses et ses interventions publiques.

Un bilan consacré à l'évolution de la condition féminine pour le Québec depuis les années 1970 a récemment été publié par le Conseil. Des avancées majeures ont certes marqué le Québec au cours des cinq dernières décennies.

Et nous avons, à cet égard, un devoir de mémoire. Ce bilan nous propose un temps d'arrêt pour apprécier l'évolution sociale au regard des droits des femmes, mais aussi pour mettre en lumière les enjeux qui persistent. L'exercice insuffle un élan pour cibler notre action dans l'avenir : celle du Conseil du statut de la femme d'abord – dont la création a été désignée événement historique en 2023 et inscrite au Registre du patrimoine culturel du Québec – et celle de toute personne soucieuse de nous faire progresser vers une société plus équitable et égalitaire.

Je tiens à rendre hommage au travail remarquable de nos prédécesseures. Je remercie le personnel du Conseil pour le travail exceptionnel réalisé tout au long de cette année marquante. Je suis également reconnaissante envers les membres du Conseil pour leur soutien constant, incluant celles dont le mandat s'est terminé au cours de l'année.

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

Québec, le 28 juin 2024



# DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

---

Je déclare que les données contenues dans le *Rapport annuel de gestion 2023-2024* du Conseil du statut de la femme ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2024.

La présidente,



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

Québec, le 28 juin 2024



# 1. L'ORGANISATION

---

## 1.1 L'organisation en bref

### Mission

Le Conseil du statut de la femme (CSF) est un organisme gouvernemental d'étude et de consultation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il accomplit sa mission en conseillant la ministre et le gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité, dans un objectif de justice sociale. De plus, il informe et sensibilise la population québécoise sur toute question liée à l'égalité.

Depuis le 6 février 2017, le CSF est présidé par M<sup>e</sup> Louise Cordeau, C.Q., qui, à titre de dirigeante de l'organisme, en définit les grandes orientations, conduit les rencontres du Conseil des membres et assure la réalisation de sa mission.

Les membres du CSF sont désignées par le Conseil des ministres et recommandées par les associations féminines, les groupes socioéconomiques, les organismes syndicaux et les milieux universitaires. Avec la présidente, elles se prononcent sur les recommandations que le CSF formule au gouvernement.

### Vision

Reconnu pour son approche d'analyse à la fois rigoureuse et inclusive qui rallie les différents points de vue en faveur de rapports égalitaires entre les femmes et les hommes, le CSF contribue ainsi à l'action du gouvernement vers l'atteinte d'une société plus équitable et plus égalitaire.

### Valeurs

Cinq valeurs fondamentales guident le CSF dans la réalisation de sa mission. Il s'emploie ainsi à agir avec :

**Rigueur** – En maintenant de hauts niveaux d'exigence dans ses travaux et en faisant preuve de nuance dans ses analyses;

**Inclusion** – En faisant écho aux réalités plurielles de toutes les femmes;

**Ouverture** – En entretenant une relation de confiance avec tous les milieux intéressés et la population;

**Innovation** – En faisant preuve de créativité dans le choix des moyens utilisés pour réaliser sa mission;

**Bienveillance** – En inscrivant ses réflexions et ses actions dans une perspective de bien commun.

Par ailleurs, les cinq valeurs de l'administration publique québécoise servent également d'assises au CSF : la compétence, l'intégrité, l'impartialité, la loyauté et le respect.

### Publics et partenaires

En adéquation avec son rôle de conseiller et son mandat d'information publique, le CSF soumet au gouvernement du Québec des avis, des mémoires et des études, dans le but de contribuer à l'atteinte d'une société plus égalitaire. Il exerce cette mission en se montrant sensible à la complexité croissante des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, à la diversité des expériences vécues par les femmes et à l'émergence de nouvelles réalités.

Le CSF se montre soucieux de tenir compte des points de vue des différents groupes concernés, comme les associations communautaires, citoyennes et professionnelles de tous horizons. Il se nourrit aussi de l'expertise de spécialistes et vulgarise l'information afin de sensibiliser la population sur des sujets déterminants en matière d'égalité. Les retombées de ses travaux sur l'action gouvernementale et auprès des milieux concernés témoignent de la pertinence et de la qualité de ses analyses.

Enfin, les multiples interventions du CSF, de même que son implication, lui assurent également un rayonnement international, et lui offrent l'occasion de promouvoir le modèle égalitaire qui anime la société québécoise, une source indéniable d'inspiration.

## Contexte de l'organisation

Le Conseil du statut de la femme ayant été créé le 6 juillet 1973, l'année 2023 marquait donc son 50<sup>e</sup> anniversaire. Sous le thème **L'égalité à cœur. Un Québec fier de ses valeurs**, le CSF a réalisé tout au long de l'année plusieurs actions à la fois rassembleuses et porteuses d'avenir, dont une exposition itinérante, une bande dessinée jeunesse, un documentaire et un ouvrage de référence sur l'évolution de la condition féminine.

Les travaux de la dernière année ont également amené le CSF à produire des mémoires en lien avec sa mission, soit sur la participation des femmes à la politique, sur les grossesses pour autrui, sur l'embauche et la rétention de femmes dans l'industrie de la construction et sur le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Le CSF a également produit d'autres publications de recherche ou d'analyse, en réponse à des mandats de la ministre responsable de la Condition féminine ou de sa propre initiative, et mené plusieurs actions de communication auprès d'un public élargi.

Si des avancées majeures ont certes marqué le Québec au cours des cinq dernières décennies, plusieurs enjeux demeurent d'actualité. Dans cette optique, le CSF poursuit sa mission, avec la même ardeur qui l'anime depuis sa création. En lien avec sa mission qui consiste aussi à informer et sensibiliser la population québécoise sur les questions d'égalité, le CSF a initié plusieurs actions de sensibilisation et d'éducation, notamment en poursuivant le déploiement de sa stratégie numérique multiplateforme afin de rejoindre un public plus large et diversifié.

Pour y parvenir, il accorde une attention singulière à la mobilisation de son personnel. Il réalise annuellement un sondage auprès de ses équipes afin de mesurer leur satisfaction et leur motivation au travail. Au cours de l'année 2023-2024, un premier plan d'action sur la mobilisation a été élaboré et mis en œuvre afin de répondre aux préoccupations soulevées par le personnel lors du sondage conduit de la fin mars au début avril 2024.

### Chiffres clés

| Chiffres clés | Description   |
|---------------|---|
| 28            | Effectif du Conseil du statut de la femme   |
| 3 402 080     | Dépenses au 31 mars 2024  |
| 11            | Productions de recherche et d'analyse rendues publiques du 1 <sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024 |
| 88            | Articles parus dans les 11 éditions du magazine <i>Gazette des femmes</i>                             |
| 43 405        | Abonné(e)s aux réseaux sociaux du CSF et au magazine <i>Gazette de femmes</i>                         |
| 94 %          | Taux de motivation du personnel lié à son environnement de travail                                    |

## 1.2 Faits saillants

### Visibilité et rayonnement

#### 50<sup>e</sup> anniversaire du Conseil du statut de la femme

Sous le thème **L'égalité à cœur. Un Québec fier de ses valeurs**, le CSF a souligné en 2023 son 50<sup>e</sup> anniversaire de création. Plusieurs actions ont été réalisées dans une perspective d'éducation et de sensibilisation à court et à long termes.

- **Désignation de la création du CSF comme événement historique**

Le 23 mai 2023, lors d'une cérémonie à l'Assemblée nationale, la création du Conseil du statut de la femme a été désignée comme événement historique, conformément aux dispositions de la *Loi sur le patrimoine culturel*. Ce moment charnière dans l'histoire du Québec est désormais inscrit au [Répertoire du patrimoine culturel du Québec](#).

- **Exposition itinérante**

Une exposition itinérante sur [50 ans d'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#) a été réalisée afin de retracer, par le biais de photographies et de documents d'archives, la marche des femmes pour la reconnaissance de leurs droits. Déjà présentée dans plusieurs lieux publics depuis mars 2023, tels que la Grande Bibliothèque et Archives nationales à Montréal, des bibliothèques publiques de la ville de Québec et de celles de la ville de Lévis, celle de l'Université Laval ainsi qu'au Musée POP de Trois-Rivières, l'exposition se tiendra dans plusieurs autres régions du Québec au cours des prochains mois, et ce, jusqu'en 2025.

- **Bande dessinée jeunesse**

En collaboration avec l'autrice et illustratrice Anne Villeneuve et Les Publications du Québec, le CSF a produit [Cap Égalité](#), une bande dessinée destinée à la jeunesse qui déconstruit certains stéréotypes qui constituent toujours un frein à l'égalité. La bande dessinée a fait l'objet de diverses activités de promotion et d'appropriation, notamment à l'occasion du Salon du livre de Montréal en novembre 2023 et de celui de l'Outaouais en février 2024, ainsi que dans le cadre du projet de médiation culturelle La cabane à culture à l'automne 2023.

- **Documentaire**

Le 30 novembre 2023, le CSF a présenté devant public à l'Office national du film du Canada (ONF) son documentaire [Les héritières](#). Ce documentaire nous convie à la rencontre de pionnières et de femmes qui tracent la voie, chacune dans leur domaine. Le documentaire est disponible sur le site Web du CSF et sera diffusé à Télé-Québec au cours de l'année 2024.

- **Bilan sur 50 ans d'évolution**

Le CSF a rendu public sur son site Internet un ouvrage d'envergure intitulé [L'égalité entre les femmes et les hommes : Regard sur 50 ans d'évolution au Québec](#). Cet ouvrage revisite l'avis publié en 1978, intitulé *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*, en vue de dresser un bilan des avancées et des enjeux persistants.

- **Colloque au Congrès de l'Acfas**

En mai 2023, le CSF a organisé le colloque *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec : entre avancées et enjeux persistants* à l'occasion du 90<sup>e</sup> Congrès de l'Acfas. Réunissant une vingtaine de chercheuses et chercheurs d'horizons disciplinaires variés, l'événement se voulait l'occasion d'enrichir l'analyse du bilan sur 50 ans d'évolution en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## Travaux de recherche et d'analyse

Afin d'exercer sa mission à titre d'organisme d'étude et de recherche sur l'égalité et le respect des droits des femmes, le CSF a publié 11 documents de recherche et d'analyse :

- **1 étude :**
  - [L'égalité entre les femmes et les hommes : Regard sur 50 ans d'évolution au Québec](#)
- **2 avis :**
  - [L'accès aux services de garde : un impératif pour les femmes du Québec](#)
  - [Intelligence artificielle : des risques pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#)
- **4 mémoires :**
  - [Commentaires sur les projets de règlements relatifs aux grossesses pour autrui](#)
  - [Commentaires sur le projet de loi n° 42 relatif au harcèlement psychologique et à la violence à caractère sexuel en milieu de travail](#)
  - [La Loi électorale : un levier pour la parité Mémoire déposé dans le cadre de la consultation d'Élections Québec sur la Loi électorale](#)
  - [Pour l'embauche et la rétention de femmes dans le secteur de la construction Commentaires sur le projet de loi n° 51 Loi modernisant l'industrie de la construction](#)
- **4 portraits statistiques :**
  - [Portrait des Québécoises – Édition 2023 – Pouvoir et influence](#)
  - [Présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs 2022](#)
  - [Violence conjugale et féminicides au Québec en 2021](#) (dossier « Femmes et pandémie »)
  - [Les femmes sur le marché du travail en 2022, près de trois ans après le début de la pandémie](#) (dossier « Femmes et pandémie »)

## Magazine *Gazette des femmes*

Tout au long de 2023, à l'occasion du 50<sup>e</sup> anniversaire du CSF, chaque numéro de la *Gazette des femmes* a porté un regard actuel sur un thème particulier afin de mettre en lumière les avancées significatives, mais aussi les reculs, les réalités nouvelles et les inégalités que vivent les femmes dans plusieurs domaines de leur vie.

Des analyses sur des portraits de figures québécoises marquantes ont également été publiées, ainsi qu'une rubrique « Perspective jeunesse » et nos « Cinq questions » à des personnalités d'ici.

## Autres activités

- **Répertoire électronique d'outils en violence conjugale**

Conformément à l'action 56 du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*, le CSF a mis en ligne un répertoire électronique d'outils en violence conjugale. Ce répertoire permet le partage des outils visant la sensibilisation, la concertation entre divers organismes et l'intervention auprès des femmes victimes. Près de 80 outils y sont actuellement répertoriés et d'autres pourront éventuellement s'y ajouter.

- **Rayonnement international du CSF**

Le CSF a accueilli la délégation de la Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée à ses bureaux en novembre 2023. Cette rencontre a donné lieu à des échanges enrichissants avec des représentant(e)s du Conseil Régional Occitanie en charge de l'Enseignement supérieur, la Recherche, l'Europe et les Relations internationales ainsi que de l'Université de Toulouse.

De plus, la présidente du Conseil du statut de la femme a effectué une mission à Paris et à Monaco du 5 au 8 mars 2024 dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes et des activités du 50<sup>e</sup> anniversaire.

Cette mission a permis de rencontrer plusieurs responsables d'organismes gouvernementaux et de la société civile. La mission s'est conclue avec la présentation *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec : regard sur 50 ans d'avancées et d'enjeux persistants* lors de la conférence de clôture de l'événement PowHer du Comité pour la promotion et la protection des droits des femmes de la Principauté de Monaco. Dans le cadre de cette mission, le Québec a été nommément désigné comme un modèle en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est du souhait du CSF de poursuivre ce dialogue riche au sein de la Francophonie à l'occasion de collaborations futures.

## **Mobilisation du personnel et environnement de travail**

En 2023-2024, le CSF a mis en œuvre son premier plan d'action en matière de mobilisation du personnel. Ce plan d'action ciblait huit actions concrètes, dont une formation sur la gestion de la charge de travail du personnel et une activité thématique sur la reconnaissance entre pairs, qui ont été grandement appréciées des membres du personnel.

# 50<sup>e</sup> anniversaire du Conseil du statut de la femme 2023-2024

Lancement du 50<sup>e</sup> du CSF



Annonce du Ministère  
de la Culture et des Communications

La création du CSF a été désignée  
comme événement historique en vertu  
de la Loi sur le patrimoine culturel

## Exposition itinérante

### Régions

- Montréal
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie



### L'égalité, un engagement collectif

Classer les succès par ordre de priorité

1. Droit de voter (égalité de sexe)
2. Loi sur l'égalité de rémunération
3. Loi sur l'égalité de traitement
4. Loi sur l'égalité de participation
5. Loi sur l'égalité de représentation
6. Loi sur l'égalité de participation
7. Loi sur l'égalité de participation
8. Loi sur l'égalité de participation
9. Loi sur l'égalité de participation

## Bande dessinée jeunesse *Cap Égalité*



### Activités

- 1 Événement de lancement de la bande dessinée
- 2 Salons du livre
- 1 Cabanes à culture avec Anne Villeneuve

## Documentaire *Les héritières*



Événement de lancement  
du documentaire

Disponible sur les plateformes  
numériques de Télé-Québec et  
du Conseil du statut de la femme

**10** Projections auprès  
de partenaires

## Magazine *Gazette des femmes*



- 11** Éditions thématiques
- 73** Articles
- 11** Éditoriaux
- 11** Illustrations originales



## Bilan

L'égalité entre les femmes et les hommes :  
Regard sur 50 ans d'évolution au Québec

Version numérique sur le site du CSF et version imprimée au printemps 2024

## Congrès de l'Acfas



Les 8 et 9 mai 2023, le Conseil du statut de la femme a tenu le colloque « L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec: entre avancées et enjeux persistants » présenté dans le cadre du 90<sup>e</sup> Congrès de l'Acfas.

**18** Conférences



## 2. LES RÉSULTATS

### 2.1 Plan stratégique 2022-2026 – Sommaire des résultats

#### ENJEU 1 : Une perspective élargie sur les enjeux d'égalité

Orientation 1 : Soutenir adéquatement les actions du gouvernement et des milieux concernés

| Objectifs   | Indicateurs  | Cibles 2023-2024   | Résultats 2023-2024 | Page |
|---|--|--|---------------------|------|
| 1.1 Diversifier les productions de recherche et d'analyse                                       | 1.1.1 Proportion de productions ayant fait l'objet de mentions externes (mesure de départ : 64 %)  | 70 %<br>(+ 10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023)* | 73 %                | 11   |
|   | 1.1.2 Proportion de productions ayant obtenu une retombée dans l'action du gouvernement ou des milieux concernés (mesure de départ : 43 %) | 50 %   | 80 %                | 12   |
| 1.2 Accroître l'appropriation des résultats de recherche et d'analyse par les milieux concernés | 1.2.1 Proportion de productions accompagnées d'une activité ou d'un outil d'appropriation (mesure de départ : 29 %)                        | 32 %<br>(+ 10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023)* | 33 %                | 12   |
| 1.3 Enrichir les portraits statistiques   | 1.3.1 Taux d'augmentation du nombre de téléchargements des portraits statistiques (mesure de départ : 649)                                 | 525<br>(+ 5 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023)*   | 2 857<br>(+571 %)   | 13   |

\* La valeur de la cible 2023-2024 est déterminée par la multiplication du pourcentage d'augmentation et de la valeur du résultat mesuré en 2022-2023.

#### ENJEU 2 : Une présence accrue sur les plateformes numériques

Orientation 2 : Adapter notre stratégie numérique pour susciter l'engagement de communautés

| Objectifs  | Indicateurs  | Cibles 2023-2024  | Résultats 2023-2024 | Page |
|--|--|---|---------------------|------|
| 2.1 Optimiser l'utilisation des plateformes numériques                           | 2.1.1 Pourcentage de contenus partagés sur les médias sociaux (mesure de départ : 5 %)                                 | 15 %  | 64 %                | 14   |
|  | 2.1.2 Nombre de personnes abonnées sur les médias sociaux (mesure de départ : 2 220)                                   | 2 686   | 2 899               | 14   |
| 2.2 Accroître la visibilité et le rayonnement du Conseil                         | 2.2.1 Taux d'augmentation de visiteuses et visiteurs uniques sur le site Web (mesure de départ : 82 000 en 2021-2022)  | 239 375<br>(+ 10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023)* | 204 603<br>(-14 %)  | 15   |
| 2.3 Animer un réseau numérique de partage d'information avec les milieux engagés | 2.3.1 Proportion d'organismes qui ont eu une interaction à la suite du partage d'information (mesure de départ : 51 %) | 56 %<br>(+ 10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023)*    | 54 %                | 16   |

\* La valeur de la cible 2023-2024 est déterminée par la multiplication du pourcentage d'augmentation et de la valeur du résultat mesuré en 2022-2023.

## ENJEU 3 : Une culture de travail renouvelée

Orientation 3 : Miser sur la mobilisation et un environnement de travail attractif

| Objectifs  | Indicateurs   | Cibles<br>2023-2024 | Résultats<br>2023-2024 | Page |
|--|---|---------------------|------------------------|------|
| 3.1 Susciter la mobilisation au travail  | 3.1.1 Taux de mobilisation du personnel (mesure de départ : 85 %)                   | 85 %                | <b>80 %</b>            | 17   |
| 3.2 Offrir un environnement de travail qui soit le mieux adapté à la situation | 3.2.1 Taux de motivation lié à l'environnement de travail (mesure de départ : 40 %) | 55 %                | <b>94 %</b>            | 18   |

## 2.2 Plan stratégique 2022-2026 – Résultats détaillés

### ENJEU 1 : Une perspective élargie sur les enjeux d'égalité

#### Orientation 1 : Soutenir adéquatement les actions du gouvernement et des milieux concernés

La présente orientation se décline en quatre indicateurs qui visent à mesurer l'influence des productions du CSF auprès du gouvernement et des milieux concernés. Dans le cadre de ce rapport annuel de gestion 2023-2024, les indicateurs sont calculés en référence aux 11 productions rendues publiques du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, soit de 12 à 24 mois avant le 31 mars 2024.

#### Objectif 1.1 : Diversifier les productions de recherche et d'analyse

##### Contexte lié à l'objectif :

En tant qu'organisme gouvernemental d'étude et de consultation, le CSF produit notamment des mémoires, des avis, des études et des portraits.

Face aux nombreuses voix qui s'expriment sur les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, le CSF est soucieux de contribuer avec pertinence et rigueur aux débats qui ont cours dans la sphère publique. Il diffuse des productions diversifiées qui prennent en compte les différents contextes sociopolitiques dans lesquelles elles s'inscrivent. Il porte une attention particulière aux références dont elles font l'objet et à leurs retombées dans l'action gouvernementale, parce qu'elles constituent des indices tangibles de leur pertinence et de leur qualité.

##### Indicateur 1.1.1 : Proportion de productions ayant fait l'objet de mentions externes

|                  | 2022-2023                | 2023-2024   | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|--------------------------|---|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | Mesure de départ établie | <b>70 %</b><br>(+ 10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023)* | + 10 %    | + 10 %    |
| <b>Résultats</b> | 64 %                     | <b>73 % - Atteinte</b>  | -         | -         |

\* La valeur de la cible 2023-2024 est déterminée par la multiplication du pourcentage d'augmentation et de la valeur du résultat mesuré en 2022-2023.

#### **Explication du résultat obtenu en 2023-2024**

Des 11 productions de recherche de l'année 2022-2023, 8 ont fait l'objet d'au moins une mention externe, notamment :

- Les positions du CSF sur les grossesses pour autrui et celles sur le RRQ lors de la consultation publique ont été reprises dans des articles de la presse écrite.
- L'étude sur l'hostilité en ligne, celle sur les femmes et le sport ainsi que celle sur les grossesses pour autrui (GPA) ont été mentionnées dans plusieurs articles de la presse écrite.
- L'étude sur l'hostilité en ligne a été citée dans le document de consultation d'Élections Québec sur la *Loi électorale*.

Par ailleurs, plusieurs productions parues avant le 1<sup>er</sup> avril 2022 ont fait l'objet de mentions externes en 2023-2024, signe que les travaux du CSF demeurent pertinents à moyen et à long termes.

Indicateur 1.1.2 : Proportion de productions ayant obtenu une retombée dans l'action du gouvernement ou des milieux concernés  
 Mesure de départ : 43 %

|                  | 2022-2023        | 2023-2024       | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|------------------|-----------------|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 45 %             | 50 %            | 55 %      | 60 %      |
| <b>Résultats</b> | 100 % - Atteinte | 80 % - Atteinte | -         | -         |

#### Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Des 5 avis, mémoires ou études rendus publics en 2022-2023, 4 ont eu au moins une retombée dans l'action gouvernementale. À titre d'exemple, comme recommandé dans ses mémoires sur les grossesses pour autrui (GPA), le comité central d'éthique clinique en procréation médicalement assistée (PMA) a produit des lignes directrices sur les demandes de services de PMA qui impliquent une GPA. Ces lignes directrices ont été publiées en mars 2024.

De plus, plusieurs recommandations formulées par le CSF dans son mémoire déposé dans le cadre de la consultation publique sur le RRQ ont été adoptées par le gouvernement, notamment de ne pas reporter à 62 ou 65 ans l'âge minimal d'admissibilité à la rente de retraite, afin de ne pas pénaliser les femmes en situation de précarité financière qui doivent se retirer plus tôt du marché du travail.

#### Objectif 1.2 : Accroître l'appropriation des résultats de recherche et d'analyse par les milieux concernés

Contexte lié à l'objectif :

Le CSF informe et sensibilise la population québécoise sur toute question liée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans sa volonté d'une société toujours plus égalitaire, il s'emploie à faciliter l'appropriation de ses résultats de recherche et d'analyse. Le CSF cherche donc à fournir des lectures de situation crédibles, mais aussi vulgarisées et accessibles. Que ce soit par le biais d'événements, de conférences, de capsules ou de quiz, le CSF est proactif pour adapter ses contenus aux publics concernés en fournissant des outils d'accompagnement et en offrant des activités d'appropriation.

#### Indicateur 1.2.1 : Proportion de productions accompagnées d'une activité ou d'un outil d'appropriation

|                  | 2022-2023                | 2023-2024  | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|--------------------------|--|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | Mesure de départ établie | 32 %<br>(+ 10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023)* | + 10 %    | + 10 %    |
| <b>Résultats</b> | 29 %                     | 33 % - Atteinte  | -         | -         |

\* La valeur de la cible 2023-2024 est déterminée par la multiplication du pourcentage d'augmentation et de la valeur du résultat mesuré en 2022-2023.

#### Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Deux des 6 productions d'envergure du CSF en 2022-2023 ont été accompagnées d'une activité ou d'un outil d'appropriation, soit celle sur l'hostilité en ligne et celle sur les femmes et le sport. Des entrevues ont notamment été accordées à des journalistes sur ces sujets, donnant lieu à des articles dans la presse écrite qui rejoignent un public d'autant plus large.

### Objectif 1.3 : Enrichir les portraits statistiques

#### Contexte lié à l'objectif :

Le CSF s'engage à rassembler et à rendre accessibles des données fiables pour témoigner de l'évolution de la condition féminine au Québec et de la pluralité des réalités des femmes qui le composent. En ce sens, ces portraits statistiques cherchent à présenter des données ventilées notamment selon les régions, le profil sociodémographique, l'origine ethnoculturelle, etc. Les organisations qui œuvrent en matière de condition féminine ont ainsi accès à de précieux renseignements pour appuyer leurs travaux et leurs actions. Elles comptent d'ailleurs sur le CSF pour avoir accès à de telles données.

#### Indicateur 1.3.1 : Taux d'augmentation du nombre de téléchargements des portraits statistiques Mesure de départ : 649

|                  | 2022-2023   | 2023-2024  | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|---|--|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 681<br>(+ 5 % par rapport aux résultats de 2021-2022) | 525<br>(+ 5 % par rapport aux résultats de 2022-2023)* | + 5 %     | + 5 %     |
| <b>Résultats</b> | 500 - Non atteinte                                    | 2 857 - Atteinte                                       | -         | -         |

\* La valeur de la cible 2023-2024 est déterminée par la multiplication du pourcentage d'augmentation et de la valeur du résultat mesuré en 2022-2023.

#### **Explication du résultat obtenu en 2022-2023**

Consacrée à la famille, l'édition 2022 du *Portrait des Québécoises* a fait l'objet de 339 téléchargements entre le 2 mars 2023 et le 31 mars 2024.

À ce nombre doit s'ajouter le nombre de personnes qui ont consulté les 4 analyses statistiques publiées en 2022-2023 dans le dossier « Femmes et pandémie », soit 2 518. Le format et le sujet de ces analyses semblent avoir suscité particulièrement l'intérêt du lectorat, ce qui explique en grande partie la forte augmentation des résultats de 2022-2023 à 2023-2024.

## ENJEU 2 : Une présence accrue sur les plateformes numériques

### Orientation 2 : Adapter notre stratégie numérique pour susciter l'engagement de communautés

#### Objectif 2.1 : Optimiser l'utilisation des plateformes numériques

##### Contexte lié à l'objectif :

En 2022-2023, le CSF a mis à profit le potentiel des différents outils disponibles afin de déployer des stratégies de communication efficaces qui veillent au rayonnement de ses travaux. Le virage numérique qui s'est accentué dans les dernières années a transformé la façon de communiquer, tout comme les moyens pour rejoindre les différents publics cibles, notamment les jeunes. Pour diffuser ses messages, le CSF propose des contenus qui se déclinent sur ses plateformes numériques pour faire valoir son expertise en matière d'égalité.

##### Indicateur 2.1.1 : Pourcentage de contenus partagés sur les médias sociaux

Mesure de départ : 5 %

|                  | 2022-2023       | 2023-2024       | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 10 %            | 15 %            | 20 %      | 25 %      |
| <b>Résultats</b> | 68 % - Atteinte | 64 % - Atteinte | -         | -         |

##### **Explication du résultat obtenu en 2023-2024**

Le CSF et le magazine *Gazette des femmes* sont actifs sur les réseaux sociaux Facebook, Twitter, Instagram et LinkedIn. Au total, 946 publications ont été partagées sur ces différentes plateformes, dont 603 étaient liées aux travaux de recherche et d'analyse ainsi qu'aux activités du CSF.

##### Indicateur 2.1.2 : Nombre de personnes abonnées sur les médias sociaux

Mesure de départ : 2 220

|                  | 2022-2023        | 2023-2024        | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|------------------|------------------|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 2 442            | 2 686            | 3 088     | 3 705     |
| <b>Résultats</b> | 2 628 - Atteinte | 2 899 - Atteinte | -         | -         |

##### **Explication du résultat obtenu en 2023-2024**

Cet indicateur vise à mesurer la croissance de l'audience des activités de communication du CSF, particulièrement auprès des jeunes publics. Le CSF a augmenté sa visibilité sur les réseaux sociaux, notamment sur Instagram qui est très prisé par les jeunes. Ainsi, le nombre de personnes abonnées atteint 2 899 au 31 mars 2024.

## Objectif 2.2 : Accroître la visibilité et le rayonnement du Conseil

### Contexte lié à l'objectif :

Veiller au rayonnement de ses travaux afin de rejoindre les publics cibles et incarner sa mission d'organisme de référence auprès du gouvernement reste au cœur des priorités de l'organisation. L'utilisation d'une plateforme centrale telle que le site Web du CSF est vitale pour atteindre cet objectif et rejoindre des groupes parfois moins familiers avec les enjeux d'égalité, et ainsi parvenir à influencer des changements réels dans les relations sociales en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### Indicateur 2.2.1 : Taux d'augmentation de visiteuses et visiteurs uniques sur le site Web Mesure de départ : 82 000 en 2021-2022

|                  | 2022-2023   | 2023-2024  | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|---|--|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 90 200<br>(+ 10 % par rapport aux résultats de 2021-2022) | <b>239 375</b><br>(+ 10 % par rapport aux résultats de 2022-2023)* | + 10 %    | + 10 %    |
| <b>Résultats</b> | 217 614 vues uniques<br>(+ 165 %)<br>Atteinte             | <b>204 603 vues uniques</b><br>(-14,5 %)<br><b>Non atteinte</b>    | -         | -         |

\* La valeur de la cible 2023-2024 est déterminée par la multiplication du pourcentage d'augmentation et de la valeur du résultat mesuré en 2022-2023.

### Explication du résultat obtenu en 2023-2024

On observe une légère baisse d'achalandage sur le site Web du CSF du 31 mars 2023 au 31 mars 2024, passant de 217 614 à 204 603. Ceci s'explique par le fait que le CSF n'a pas tenu de campagne médiatique d'envergure en 2023-2024 comme celle effectuée en mars 2023 afin de souligner le lancement de son 50<sup>e</sup> anniversaire. Il reste que le résultat obtenu cette année, lorsque comparé avec la mesure de départ, affiche une augmentation de près de 150 %.

Par ailleurs, l'achalandage du site Web du CSF s'est maintenu grâce à d'autres moyens afin de faire rayonner les activités du 50<sup>e</sup> anniversaire et les travaux de recherche et d'analyse du CSF.

### Objectif 2.3 : Animer un réseau numérique de partage d'information avec les milieux engagés

#### Contexte lié à l'objectif :

Le CSF agit en collaboration avec plusieurs partenaires en vue de faire valoir des rapports égaux et de nourrir une écoute active des gens du terrain sur les réalités et les conditions de vie des femmes. Partout à travers le Québec, les milieux engagés en condition féminine sont une source essentielle d'information pour le CSF et ceux-ci tirent profit des travaux que le CSF produit chaque année.

#### Indicateur 2.3.1 : Proportion d'organismes qui ont eu une interaction à la suite du partage d'information

|                  | 2022-2023                | 2023-2024   | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|--------------------------|---|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | Mesure de départ établie | <b>56 %</b><br>(+ 10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023)* | + 10 %    | + 10 %    |
| <b>Résultats</b> | 51,4 %                   | <b>54 % - Non atteinte</b>  | -         | -         |

\* La valeur de la cible 2023-2024 est déterminée par la multiplication du pourcentage d'augmentation et de la valeur du résultat mesuré en 2022-2023.

#### **Explication du résultat obtenu en 2023-2024**

Les moyens de communication utilisés par le CSF auprès des organismes qui œuvrent en condition féminine ont généré un taux d'ouverture de 54 %. Un nombre accru d'envois a été effectué en 2023-2024. Sur les 7 318 organismes visés, 3 948 organismes ont consulté l'information transmise. Par ailleurs, ce taux d'ouverture est excellent considérant que le taux moyen d'ouverture se situe autour de 20 %. Le CSF a également mis en ligne le répertoire d'outils en violence conjugale lors de la campagne des 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes. Depuis sa mise en ligne, 76 outils produits par des organismes ont été ajoutés.

## ENJEU 3 : Une culture de travail renouvelée

### Orientation 3 : Miser sur la mobilisation et un environnement de travail attractif

#### Objectif 3.1 : Susciter la mobilisation au travail

##### Contexte lié à l'objectif :

Dans le contexte de rareté de main-d'œuvre et de compétitivité accrue, le CSF place la mobilisation du personnel comme l'un des leviers les plus déterminants à sa performance et à sa réussite. Le CSF s'investit à développer un sentiment d'appartenance dans un milieu de travail stimulant, où la reconnaissance et le développement des compétences sont valorisés, et ce, afin de maintenir un taux très élevé de mobilisation de 2022 à 2026.

Pour ce faire, le CSF sonde annuellement les membres de son personnel et s'inspire des résultats pour cibler des actions concrètes à déployer en vue de soutenir cet objectif.

##### Indicateur 3.1.1 : Taux de mobilisation du personnel

Mesure de départ : 85 %

|                  | 2022-2023       | 2023-2024           | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|-----------------|---------------------|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 85 %            | 85 %                | 85 %      | 85 %      |
| <b>Résultats</b> | 85 % - Atteinte | 80 % - Non atteinte | -         | -         |

##### Explication du résultat obtenu en 2023-2024

Pour l'exercice 2023-2024, le résultat du sondage réalisé montre un taux de mobilisation de 80 %, ce qui témoigne d'une mobilisation notable du personnel. Ce résultat ne permet toutefois pas d'atteindre la cible qui a été fixée à 85 %. La diminution de 5 points de pourcentage comparativement au résultat de l'année précédente peut s'expliquer par les faits suivants :

- La petite taille de la population à l'étude (moins de 30 personnes employées), de sorte que chaque réponse a une forte incidence sur le pourcentage;
- Le moment de la collecte de données en 2023-2024, qui a coïncidé avec un changement organisationnel.

Par ailleurs, le sondage révèle aussi que 85 % du personnel estime qu'il reçoit le soutien nécessaire de son gestionnaire pour réaliser un travail de qualité et que 85 % a le sentiment que sa contribution est importante pour l'atteinte des objectifs de sa direction.

### Objectif 3.2 : Offrir un environnement de travail qui soit le mieux adapté à la situation

#### Contexte lié à l'objectif :

L'attraction de nouveaux talents et la fidélisation du personnel sont des éléments cruciaux à la performance du CSF et à la réalisation de sa mission. Le CSF est à l'écoute de son personnel afin d'offrir des modalités de travail stimulantes et adaptées à la réalité du mode hybride. Il est à l'affût d'offrir à son personnel un environnement de travail technologique, des outils et des pratiques de gestion adaptés aux besoins émergents.

#### Indicateur 3.2.1 : Taux de motivation lié à l'environnement de travail

Mesure de départ : 40 %

|                  | 2022-2023       | 2023-2024       | 2024-2025 | 2025-2026 |
|------------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------|
| <b>Cibles</b>    | 50 %            | 55 %            | 60 %      | 65 %      |
| <b>Résultats</b> | 94 % - Atteinte | 94 % - Atteinte | -         | -         |

#### **Explication du résultat obtenu en 2023-2024**

Au cours de la dernière année, le personnel a continué à se familiariser avec les outils technologiques mis à sa disposition, tels que la suite Office 365, de même qu'avec le travail en mode hybride. En plus de la formation qui a été offerte, des guides ont été produits pour soutenir le personnel dans son appropriation. Ainsi, le taux de motivation lié à l'environnement de travail dépasse de loin la cible établie en atteignant 94 %.

Au surplus, 95 % du personnel s'est dit plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec le modèle hybride en place qui facilite la conciliation travail et vie personnelle. Enfin, 100 % du personnel est satisfait de son matériel informatique au bureau et des outils fournis par l'organisation.

# LES RESSOURCES UTILISÉES

## 3.1 Utilisation des ressources humaines

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

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

| Secteurs d'activité <sup>1</sup>                                  | 2022-2023 | 2023-2024 | Écart    |
|---|-----------|-----------|----------|
| Bureau de la présidente <sup>2</sup>                              | 2         | 2         | 0        |
| Secrétariat général et direction de l'administration <sup>3</sup> | 6         | 7         | 1        |
| Direction des communications et du Web                            | 9         | 9         | 0        |
| Direction de la recherche et de l'analyse                         | 9         | 10        | 1        |
| <b>Total</b>  | <b>26</b> | <b>28</b> | <b>2</b> |

<sup>1</sup> Les secteurs d'activité sont généralement liés à la structure administrative de l'organisation et correspondent habituellement aux activités des différents sous-ministériats ou des vice-présidences.

<sup>2</sup> Ce total inclut la présidente.

<sup>3</sup> Modification de la structure administrative en date du 5 février 2024, le Secrétariat général et direction générale des communications et de l'administration est devenu le Secrétariat général et direction de l'administration.

### Formation et perfectionnement du personnel

Les informations ci-dessous sont présentées selon les critères prévus dans la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Cette reddition de comptes s'effectue selon l'année civile.

#### Proportion de la masse salariale investie en formation

|                                      | 2022 | 2023 |
|--------------------------------------|------|------|
| Proportion de la masse salariale (%) | 2,32 | 1,26 |

#### Nombre moyen de jours de formation par personne

|                    | 2022 | 2023 |
|--------------------|------|------|
| Cadre              | 2,76 | 5,17 |
| Professionnel      | 3,60 | 1,81 |
| Fonctionnaire      | 3,46 | 3,09 |
| Total <sup>1</sup> | 3,55 | 2,73 |

<sup>1</sup> Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel-cadre, le personnel professionnel et le personnel fonctionnaire.

#### Somme allouée par personne

|   | 2022     | 2023        |
|---|----------|-------------|
| Somme allouée par personne <sup>1</sup> | 1 631,63 | 1 081,88 \$ |

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

## Taux de départ volontaire du personnel régulier

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre 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'employés au cours de cette même période. Le taux de départ volontaire ministériel comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation.

Les départs involontaires, quant à eux, comprennent toutes les situations indépendantes de la volonté de l'employé, notamment les situations où celui-ci se voit imposer une décision. Cela comprend, par exemple, les mises à pied et les décès.

Le taux de départ volontaire de la fonction publique ne comprend pas les mouvements de type mutation et n'est donc pas comparable au taux de départ volontaire ministériel. Toutefois, le taux de départ volontaire ministériel 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 du personnel régulier

|                               | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Taux de départ volontaire (%) | 36 %      | 28 %      | 12,1 %    |

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

|  | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier | 0         | 2         | 0         |

## 3.2 Utilisation des ressources financières

### Dépenses et évolution par secteur d'activité

| Secteurs d'activité                                | Budget de dépenses 2023-2024 <sup>1</sup><br>(000 \$)<br>(1) | Dépenses prévues au 31 mars 2024 <sup>2</sup><br>(000 \$)<br>(2) | Écart<br>(000 \$)<br>(3) = (2) – (1) | Dépenses réelles 2022-2023 <sup>3</sup><br>(000 \$)<br>(4) |
|--|--|--|--------------------------------------|--|
| Rémunération                                       | 2 619,90   | 2 466,85   | 153,05                               | 2 540,20   |
| Fonctionnement                                     | 993,10   | 925,29   | 67,81                                | 984,40   |
| Amortissement                                      | 15,00  | 9,94   | 5,06                                 | 15,00  |
| <b>Total des dépenses</b>                          | <b>3 628,00</b>  | <b>3 402,08</b>  | <b>225,92</b>                        | <b>3 539,60</b>  |
| <b>Total des investissements en immobilisation</b> | <b>17,80</b>   | <b>13,72</b>   | <b>4,08</b>                          | <b>25,30</b>   |

<sup>1</sup> Budget de dépenses 2023-2024 incluant les mesures du Budget intégrées au Fonds de suppléance présenté dans le volume « Crédits et dépenses des portefeuilles » du Budget de dépenses 2023-2024.

<sup>2</sup> Dépenses préliminaires, car les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec ne sont pas terminés.

<sup>3</sup> Comptes publics 2022-2023.

## 3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Conformément aux exigences de la *Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement* (LGRI), le CSF rend compte de ses activités dans ce domaine en transmettant aux autorités gouvernementales les différents outils de planification pour l'exercice 2023-2024.

De plus, le CSF a poursuivi les travaux suivants :

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



# ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

## 4.1 Gestion des effectifs

### Répartition et évolution des effectifs en heures rémunérées et en ETC transposés<sup>1</sup>

| Catégories                                       | Heures travaillées [1] | Heures supplémentaires [2] | Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2] | Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3 |
|--|------------------------|----------------------------|---|---|
| 1. Personnel d'encadrement                       | 6 090                  | 0                          | 6 090                                       | 3,33  |
| 2. Personnel professionnel                       | 27 235                 | 179                        | 27 414                                      | 15,01                                       |
| 3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés | 12 176                 | 0                          | 12 176                                      | 6,67  |
| <b>Total 2023-2024</b>                           | <b>45 501</b>          | <b>179</b>                 | <b>45 680</b>                               | <b>25,01</b>                                |
| <b>Total 2022-2023</b>                           | <b>47 452</b>          | <b>167</b>                 | <b>47 618</b>                               | <b>26,07</b>                                |

<sup>1</sup> Données extraites du système gouvernemental SINBAD.

## 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 du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024

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

<sup>1</sup> Nombre d'heures rémunérées converti en équivalents temps complet (ETC) sur la base de 35 heures par semaine.

## 4.2 Développement durable

### Sommaire des résultats 2023-2024 du Plan d'action de développement durable 2023-2028

| Sous-objectifs  | Actions   | Indicateurs  | Cibles 2023-2024 | Résultats 2023-2024 |
|---|---|--|------------------|---------------------|
| 5.1.1<br>Évaluer la durabilité des interventions gouvernementales | Accroître le taux des interventions structurantes du CSF, soit sa planification stratégique, ses mémoires et ses mandats confiés par les instances gouvernementales, ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité | Proportion des interventions structurantes du CSF ayant fait l'objet d'une évaluation de la durabilité | 50 %             | 60 %<br>Atteinte    |

#### Synthèse des activités :

En 2023-2024, le CSF a réalisé 5 interventions structurantes :

- Un avis portant sur les services de garde, mandat confié par la ministre de la Condition féminine;
- Quatre mémoires déposés en commission parlementaire en lien avec sa mission, soit sur 1) la loi électorale, 2) les grossesses pour autrui, 3) l'embauche et la rétention de femmes dans l'industrie de la construction et 4) le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail;
- Trois de ces interventions ont fait l'objet d'une évaluation de la durabilité.

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

En juin 2019, la Protectrice du citoyen accueillait favorablement la demande du CSF 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 CSF 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 2024<sup>1</sup>

| Nombre de personnes occupant un poste régulier |
|--|
| 27   |

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2023-2024

| Régulier <sup>2</sup> | Occasionnel | Étudiant | Stagiaire |
|-----------------------|-------------|----------|-----------|
| 5                     | 0           | 0        | 0         |

<sup>1</sup> L'effectif régulier est constitué du personnel nommé suivant la *Loi sur la fonction publique*, ce qui exclut les titulaires d'emploi supérieur.

<sup>2</sup> Le nombre total des personnes embauchées selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2023-2024

| Statut d'emploi       | Nombre total de personnes embauchées 2023-2024 | 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 <sup>1</sup> | 5  | 1   | 0                              | 0                              | 0  | 1   | 20   |
| Occasionnel           | 0  | 0   | 0                              | 0                              | 0  | 0   | 0  |
| Étudiant              | 0  | 0   | 0                              | 0                              | 0  | 0   | 0  |
| Stagiaire             | 0  | 0   | 0                              | 0                              | 0  | 0   | 0  |

<sup>1</sup> Le nombre d'embauches selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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

| Statut d'emploi | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| Régulier (%)    | 0         | 33,3      | 20        |
| Occasionnel (%) | 50        | 100       | 0         |
| Étudiant (%)    | 0         | 100       | 0         |
| Stagiaire (%)   | 0         | 0         | 0         |

<sup>1</sup> Le taux d'embauche global des membres des groupes cibles selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

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

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires 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 2022 | Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%) | Nombre au 31 mars 2023 | Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%) | Nombre au 31 mars 2024 | Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2024 (%) |
|-----------------------|------------------------|---|------------------------|---|------------------------|---|
| Anglophones           | 0                      | 0   | 0                      | 0   | 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 2022 | Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%) | Nombre au 31 mars 2023 | Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%) | Nombre au 31 mars 2024 | Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2024 (%) |
|--|------------------------|--|------------------------|--|------------------------|--|
| MVE Capitale-Nationale                   | 1                      | 4,17   | 3                      | 12,5   | 2                      | 7,41   |

**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 :

- Capitale-Nationale : 12 %

**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 2024**

| Groupe cible                    | Personnel d'encadrement (nombre) | Personnel d'encadrement (%) |
|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Minorités visibles et ethniques | 1                                | 50 %                        |

**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 2023-2024 par statut d'emploi

|                                      | Régulier <sup>1</sup> | Occasionnel | Étudiant | Stagiaire | Total |
|--------------------------------------|-----------------------|-------------|----------|-----------|-------|
| Nombre total de personnes embauchées | 5                     | 0           | 0        | 0         | 5     |
| Nombre de femmes embauchées          | 5                     | 0           | 0        | 0         | 5     |
| Taux d'embauche des femmes (%)       | 100 %                 | 0           | 0        | 0         | 100 % |

<sup>1</sup> Le taux d'embauche des femmes selon le statut d'emploi régulier présente uniquement les embauches effectuées en recrutement.

Pour le tableau suivant, il est à noter que le personnel professionnel inclut les ingénieurs, les avocats, les notaires, les conseillers en gestion des ressources humaines, les enseignants, les médecins et les dentistes.

## Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2024

| Groupe cible  | Personnel d'encadrement | Personnel professionnel | Personnel technicien | Personnel de bureau | Agentes et agents de la paix | Personnel ouvrier | Total   |
|---|-------------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|------------------------------|-------------------|---------|
| Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes) | 2                       | 18                      | 6                    | 1                   | 0                            | 0                 | 27      |
| Nombre total de femmes                              | 2                       | 15                      | 6                    | 1                   | 0                            | 0                 | 24      |
| Taux de représentativité des femmes (%)             | 100                     | 83,33                   | 100                  | 100                 | 0                            | 0                 | 88,89 % |

## Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles<sup>1</sup>

Autres mesures ou actions en 2023-2024 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

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

<sup>1</sup> Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, autochtones et anglophones.

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

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

## 4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

### Nombre total de demandes reçues

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

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

| Délais de traitement              | Demandes d'accès à des documents administratifs | Demandes d'accès à des renseignements personnels | Rectification |
|-----------------------------------|---|--|---------------|
| 0 à 20 jours                      | 3   | 0  | 0             |
| 21 à 30 jours                     | 0   | 1  | 0             |
| 31 jours et plus (le cas échéant) | 0   | 0  | 0             |
| Total                             | 3   | 1  | 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) | 3   | 1  | 0              | -                                |
| Partiellement acceptée | 0   | 0  | 0              | -                                |
| Refusée (entièrement)  | 0   | 0  | 0              | -                                |
| Autres                 | 0   | 0  | 0              | -                                |

### 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 |

---

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

## 4.7 Application de la Politique linguistique de l'État et de la Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle dans l'Administration

### Émissaire et comité permanent

| Questions  | Réponses |
|--|----------|
| Avez-vous un ou une émissaire?   | Oui      |
| Avez-vous un comité permanent ou avez-vous choisi de mettre en place un comité permanent?  | Non      |
| Si oui, combien y a-t-il eu de rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice?  |          |
| Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître l'émissaire à votre personnel ou le nom d'une personne-ressource à qui poser des questions sur l'exemplarité de l'État?<br>Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures : | Non      |

### Directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle

| Questions  | Réponses |
|--|----------|
| Est-ce que votre organisation dispose d'une directive particulière approuvée par le ministre de la Langue française?   | Non      |
| Si vous avez une directive particulière : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Indiquez la date à laquelle elle a été approuvée par le ministre de la Langue française :</li> <li>▪ Combien d'exceptions cette directive compte-t-elle?</li> </ul>   |          |
| Au cours de l'exercice, votre organisation a-t-elle eu recours aux dispositions de temporisation prévues par le <i>Règlement sur la langue de l'Administration</i> et le <i>Règlement concernant les dérogations au devoir d'exemplarité de l'Administration et les documents rédigés ou utilisés en recherche</i> ?   | Non      |
| Si oui, indiquez le nombre de situations, cas, circonstances ou fins pour lesquels votre organisation a eu recours à ces dispositions :  |          |
| Au cours de l'exercice, quelle proportion des employés de votre organisation a reçu de l'information concernant la directive relative à l'utilisation d'une autre langue que la langue officielle (du ministre ou particulière) afin d'assurer une utilisation exemplaire du français conformément aux dispositions de la <i>Charte de la langue française</i> ? | 0 %      |

## Politique linguistique de l'État (PLE)

| Questions   | Réponses  |
|---|---|
| Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour informer votre personnel sur l'application de la Politique linguistique de l'État?  | Oui   |
| Si oui, expliquez quelles ont été ces mesures :   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisation à l'ensemble du personnel au sujet des ressources en féminisation et rédaction épïcène.</li> <li>▪ Formation épïcène offerte en présentiel par l'OQLF.</li> <li>▪ Invitation à l'ensemble du personnel à s'inscrire au Réseau de l'expertise linguistique (REL), service de consultation linguistique personnalisé et gratuit.</li> <li>▪ Sensibilisation du personnel de la direction des communications et du Web au sujet des outils disponibles en féminisation et rédaction épïcène.</li> </ul> |
| <p>L'article 20.1 de la <i>Charte de la langue française</i><sup>1</sup> prévoit qu'un organisme de l'Administration publique, dans les trois mois suivant la fin de son exercice financier, le nombre de postes pour lesquels il exige, afin d'y accéder notamment par recrutement, embauche, mutation ou promotion ou d'y rester, la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une autre langue que le français ainsi que ceux pour lesquels une telle connaissance ou un tel niveau de connaissance est souhaitable.</p> <p>Quel est le nombre de postes au sein de votre organisation pour lesquels la connaissance ou un niveau de connaissance d'une autre langue que le français :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ est exigé?</li> <li>▪ est souhaitable?</li> </ul> | 0   |

## 4.8 Égalité entre les femmes et les hommes

Reconnu pour son expertise en matière d'égalité entre les sexes, le CSF 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 CSF 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.

Par ailleurs, le CSF réalise ses travaux de recherche et d'études dans une approche d'analyse inclusive qui rallie les différents points de vue en faveur de rapports égalitaires entre les femmes et les hommes. Ces travaux portent une grande sensibilité aux réalités vécues par les femmes et tiennent compte de données ventilées entre les sexes ou encore entre les différents groupes de femmes. Aussi, les travaux du CSF proposent des recommandations ou conclusions qui permettent de soutenir les besoins spécifiques des femmes. C'est ainsi que l'ensemble des publications réalisées en 2022-2023 s'inscrit dans une démarche d'analyse différenciée selon les sexes (ADS).

Enfin, le CSF s'est engagé, dans le cadre de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027*, à étudier les répercussions du télétravail sur les femmes.

<sup>1</sup> *Charte de la langue française*, RLRQ, C c-11.

# ANNEXE

---

## Membres votantes du Conseil du statut de la femme

En plus de la présidente, les personnes suivantes étaient membres du Conseil au 31 mars 2024.

### **Recommandées par le milieu des associations féminines :**

- Hélène Bourdages, directrice générale du Centre de la petite enfance Les Bonheurs de Sophie
- Lise Courteau, présidente, Afeas
- Eva Falk Pedersen, directrice principale et associée, TACT
- Valérie Mvogo Balla, directrice générale, Impact Diverscitté Conseil

### **Recommandées par le milieu universitaire :**

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

### **Recommandées par le milieu socioéconomique :**

- Mélanie Kéroack, directrice générale, Éducaide
- Andréan Gagné, directrice principale, communications et affaires publiques, Transat

### **Recommandées par le milieu syndical :**

- Françoise Ramel, vice-présidente, Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)
- Jessica Olivier-Nault, directrice du Service de l'action féministe et de l'équité salariale, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)



**Conseil du statut  
de la femme**

**Québec**



**ÉCLAIRER  
TOUTES  
LES VOIX**