RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2022-2023

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

Québec

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2022-2023

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

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

Me 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 https://www.csf.gouv.qc.ca/publications

Direction
Mélanie Voyer

Coordination
Joanne Isabel

Conception graphique
Stéphanie Langlois

Révision linguistique
Maude Déry
Marie Kougioumoutzakis

Révision bibliographique
Julie Limoges

Date de parution
Juin 2023

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

Comment citer ce document
Conseil du statut de la femme (2023). *Rapport annuel de gestion 2022-2023*.
https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/rapport-annuel-gestion-2022-2023.pdf

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

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023
978-2-550-94806-3 (version PDF)
978-2-550-94805-6 (version imprimée)

© Gouvernement du Québec, 2023

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA MINISTRE vii
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE ix
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES xi
1. L'ORGANISATION 1
1.1. L'organisation en bref 1
1.2. Faits saillants 5
2. LES RÉSULTATS 7
2.1. Plan stratégique 2022-2026 – Sommaire des résultats 7
2.2. Plan stratégique 2022-2026 – Résultats détaillés 9
3. LES RESSOURCES UTILISÉES 17
3.1. Utilisation des ressources humaines 17
3.2. Utilisation des ressources financières 19
3.3. Utilisation des ressources informationnelles 19
4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES 21
4.1. Gestion et contrôle des effectifs 21
4.2. Développement durable 22
4.3. Divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics 24
4.4. Accès à l'égalité en emploi 24
4.5. Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics 27
4.6. Accès aux documents et protection des renseignements personnels 27
4.7. Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration 28
4.8. Égalité entre les femmes et les hommes 29
ANNEXE 31
Membres 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 2022-2023* du Conseil du statut de la femme, conformément aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* et aux orientations gouvernementales en matière de reddition de comptes des organismes publics.

Le Conseil, en tant qu'organisme d'étude et de consultation, développe une expertise unique qui contribue à faire rayonner le Québec et à orienter le gouvernement sur tout sujet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, et ce, depuis maintenant 50 ans. Il contribue également à l'atteinte d'une société plus égalitaire par ses travaux et ses actions d'information et de sensibilisation auprès de la population. À ce titre, la récente inscription du Conseil au Répertoire du patrimoine culturel du Québec témoigne de toute l'importance de son apport à notre société.

Ce rapport annuel fait état des résultats obtenus à l'égard des objectifs de la première année de mise en œuvre du Plan stratégique 2022-2026 du Conseil, adopté au cours du dernier exercice.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, mes salutations distinguées.

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

Martine Biron

Québec, le 28 juin 2023

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, 4e 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 2023. Ce rapport fait état des activités et des réalisations du Conseil dans le cadre de la première année de son Plan stratégique 2022-2026.

L'année 2023 marque le 50e anniversaire de création du Conseil. Plusieurs actions souligneront cet important moment. Ces différentes réalisations se veulent à la fois rassembleuses et porteuses d'avenir. Elles offrent en legs collectif l'empreinte de notre engagement à construire une société plus équitable et égalitaire. Cet anniversaire est d'ailleurs l'occasion de réaffirmer notre attachement à un Québec fier de ses valeurs.

Je remercie sincèrement le personnel du Conseil pour son engagement quotidien et son professionnalisme. Je remercie également les membres du Conseil pour leur contribution et leur soutien constant. Depuis un demi-siècle, les présidentes, les membres et les équipes se sont succédé au Conseil dans le but commun de conseiller le gouvernement, de porter un regard d'ensemble sur les enjeux d'égalité, d'informer la population de manière rigoureuse, et de contribuer de façon constructive à l'action législative et gouvernementale.

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,

Me Louise Cordeau, C.Q.

Québec, le 28 juin 2023

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et les renseignements contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2022-2023* 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 2022-2023 — au regard de la planification stratégique — au 31 mars 2023.

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 2023. Les personnes qui souhaitent en savoir davantage sur la mission, la structure et les activités du Conseil peuvent consulter son site Web (www.csf.gouv.qc.ca).

La présidente,

Me Louise Cordeau, C.Q.

Québec, le 28 juin 2023

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 en la matière.

Depuis le 6 février 2017, le CSF est présidé par Me 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.

L'organigramme du CSF peut être consulté sur son site Web : Direction et organigramme – Conseil du statut de la femme

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 éthiques de l'administration publique québécoise servent également d'assises au CSF : la compétence, l'intégrité, l'impartialité, la loyauté et le respect.

Membres du Conseil

Le Conseil du statut de la femme (CSF) est composé de dix membres, en plus de la présidente. Celle-ci en dirige les activités ainsi que les travaux. Elle assure également la liaison entre le Conseil et la ministre.

Les membres du CSF, issues de différents secteurs d'activité de la société québécoise, sont désignées par le gouvernement du Québec. Avec la présidente, les membres se prononcent sur les avis et les recommandations que le Conseil formule au gouvernement.

© Hélène Bouffard

- Me Louise Cordeau, C.Q.
  Présidente du Conseil du statut de la femme

© Natalie St-Pierre

- Iris Almeida-Côté

© Stéphane Audet

- Me Julie Bédard

© Laurence Blackburn

- Hélène Bourdages

© Darwin Doleyres

- Déborah Cherenfant

- Lise Courteau

© Agence Photo Consulat

- Andréan Gagné

- Rakia Laroui

- Jeannine Messier

- Jessica Olivier-Nault

© Jocelyn Riendeau, UdeS

- Geneviève Paquette

ÉCLAIRER TOUTES LES VOIX

© Audet Photo

L'ÉQUIPE DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

De gauche à droite et de bas en haut

■ Mélanie Voyer ■ Mona Sebbane ■ Joanne Isabel ■ Ichrak Zahar ■ Stéphanie Langlois ■ Louise Cordeau ■ Véronique Lévis ■ Mélanie Julien ■ Julie Limoges ■ Sylvie Poulin ■ Marlène Lefrançois ■ Mélanie Poulin ■ Andrée Poitras ■ Nathalie Bissonnette ■ Thomas Blouin ■ Nathalie Torrès-Parent ■ Marie-Claude Francoeur ■ Marie-Ève Tremblay ■ Lynda Gosselin ■ Maude Déry ■ Pascale Cloutier ■ Sébastien Boulanger ■ Linda Rhéaume

Absentes

■ Guylaine Grenier ■ Danielle Houde ■ Marie Kougioumoutzakis ■ Sarah Jacob-Wagner ■ Catherine Lefrançois

ÉCLAIRER TOUTES LES VOIX

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 pour le monde.

Contexte

Le CSF a déposé à l'Assemblée nationale, le 2 juin 2022, son *Plan stratégique 2022-2026*, dans lequel il s'engage à nouveau à exercer sa mission-conseil en s'appuyant sur les valeurs d'équité et de justice sociales qui lui sont chères. Dans la foulée des consultations menées auprès des différentes parties intéressées, les orientations de cette planification stratégique tiennent compte des enjeux contemporains et émergents en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elles visent à accroître la présence du CSF sur une multitude de plateformes numériques, à diversifier ses outils de communication dans le but d'offrir un plus grand rayonnement à ses travaux et à intensifier ses actions en vue de maintenir la mobilisation de son personnel.

Cette dernière année a également été l'occasion, pour le personnel du CSF, d'expérimenter le mode de travail hybride, ce qui a exigé de sa part une grande adaptation et insufflé une dynamique relationnelle de bienveillance et d'entraide au sein des équipes. À l'heure où les défis d'attraction et de fidélisation du personnel sont considérables, le CSF intensifie ses actions et fait d'une culture renouvelée une priorité.

L'année 2022-2023 s'inscrit aussi dans un contexte postpandémique mondial qui a exacerbé les nombreux enjeux qui s'imposent encore actuellement dans la vie des femmes. Le CSF est demeuré à l'affût des données permettant d'évaluer les effets de la pandémie de la COVID-19 sur leurs conditions de vie. Il s'est d'ailleurs 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.

Enfin, l'année 2022-2023 marque un jalon important dans l'histoire du CSF. En plus de ses travaux réguliers, le CSF a mis en place plusieurs activités de sensibilisation et d'éducation visant à souligner son 50e anniversaire de création.

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
25	Effectif du Conseil du statut de la femme
3 401 900	Dépenses au 31 mars 2023
50	Le Conseil du statut de la femme célèbre sa 50e année d'existence
11	Productions de recherche et d'analyse rendues publiques
+165 %	Taux d'augmentation de visiteuses et visiteurs uniques sur le site Web
70	Articles dans 9 éditions thématiques de la Gazette des femmes
94 %	Taux de motivation du personnel en lien avec son environnement de travail

1.2. Faits saillants

- Le CSF a publié 11 productions de recherche et d'analyse en 2022-2023.
- Il a participé à deux commissions parlementaires au cours de l'année :
  - sur le *Projet de loi nº 12 - Loi portant sur la réforme du droit de la famille et visant la protection des enfants nés à la suite d'une agression sexuelle et des personnes victimes de cette agression ainsi que les droits des mères porteuses et des enfants issus d'un projet de grossesse pour autrui*, il a formulé des recommandations pour mieux protéger les femmes qui acceptent de porter un enfant pour autrui et celles dont l'enfant est issu d'un viol;
  - dans le cadre de la consultation publique sur le Régime de rentes du Québec, il a mis en lumière l'importance d'adapter les modalités du régime pour mieux tenir compte des réalités des femmes, notamment de celles qui sont les plus vulnérables.
- En plus d'avoir collaboré à la préparation de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* rendue publique en juin 2022, le CSF s'est engagé à réaliser deux des actions qui y sont énoncées : étudier les répercussions du télétravail sur les femmes et sensibiliser la population aux enjeux d'égalité.
- Dans le cadre de la *Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027*, le CSF est porteur d'une action structurante visant à documenter l'expérience des personnes victimes ou des auteurs de violence conjugale qui recourent à des programmes de justice réparatrice. En ce sens, il poursuit ses efforts visant à prévenir et contrer toute forme de violence faite aux femmes.
- Le CSF a assuré une représentation sur 10 comités de travail au cours de l'année.
- Dans le but d'accroître la visibilité et la portée de ses travaux, notamment auprès des partenaires, des publics cibles et de l'ensemble de la population, le CSF s'emploie à renforcer sa présence sur les plateformes numériques. En 2022-2023, le nombre de personnes abonnées sur les médias sociaux a considérablement augmenté et le nombre de visiteuses et de visiteurs uniques sur son site Web a connu une progression de plus de 165 %.
- Plusieurs actions structurantes de sensibilisation et d'éducation ont été réalisées au cours de la dernière année à partir des analyses produites par le CSF, notamment en bonifiant le grand dossier Web *Les femmes et la pandémie* par l'ajout de 5 nouveaux articles. Il a également réalisé un quiz interactif destiné aux jeunes qui vise à démystifier les menstruations.
- Dans le cadre des 12 journées d'action contre les violences faites aux femmes une grande campagne multiplateforme a été produite portant sur l'hostilité en ligne envers les femmes, dans la foulée de son étude parue en juin 2022 *L'hostilité en ligne envers les femmes*. Un webinaire s'adressant aux groupes de femmes a été organisé afin de présenter les principaux résultats de l'étude. Plus de 100 personnes de plusieurs régions du Québec y ont participé.
- Des actions de rayonnement ont également été déployées tant par le personnel du CSF que par sa présidente. De multiples collaborations avec des partenaires, des panels de discussion, webinaires et différentes entrevues ont été notamment effectués.
- Le CSF s'implique aussi sur la scène internationale. En avril 2022, le CSF a accueilli une délégation de Wallonie-Bruxelles. En octobre 2022, le CSF a de nouveau été l'hôte d'une délégation tunisienne provenant du Centre de recherche, d'études, de documentation et d'information sur la femme (CREDIF). La présidente a aussi présenté certaines actions structurantes mises en place au Québec en matière d'égalité dans le cadre d'un webinaire organisé par l'Organisation internationale de la francophonie et réunissant des participantes et des participants de 20 pays dans le monde. Grâce à ces activités de partage et d'échange, le CSF constitue une source d'inspiration à travers le monde et démontre son engagement pour une société toujours plus égalitaire.

- Le 8 mars 2023, une vaste campagne d'image de marque, intitulée L'égalité à cœur. Un Québec fier de ses valeurs. a été diffusée afin de souligner la Journée internationale des droits des femmes et de marquer le coup d'envoi des activités entourant le 50e anniversaire de création du CSF. Pour cette occasion, un microsite Web et une campagne médiatique dans les quotidiens et les médias numériques ont été déployés.

- Une exposition itinérante de grande envergure intitulée *50 ans d'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes,* a été présentée à la Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ). Conçue dans le but de sensibiliser le grand public sur les avancées et les enjeux persistants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au Québec, elle sera présentée dans plusieurs régions du Québec au cours de la prochaine année.

- Fidèle à son mandat d'informer la population depuis 1979, le magazine *Gazette des femmes* a publié 9 éditions thématiques entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2023, soit un total de plus de 70 articles. L'édition de mars 2023, intitulée *Le Conseil du statut de la femme : l'égalité à cœur depuis 50 ans !* a lancé la série thématique mensuelle prévue par la *Gazette* dans le cadre de cette année anniversaire.

- Considérant toute l'importance qu'accorde le CSF à l'engagement de son personnel, un sondage sur la mobilisation et la motivation au travail a été réalisé au cours de la dernière année. Les résultats de ce sondage permettent, entre autres, de constater le sentiment de fierté des membres du personnel à l'égard de l'organisme. Ainsi, le CSF poursuivra la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion et ciblera des actions porteuses pour renforcer une culture du travail empreinte de bienveillance et de reconnaissance.

2. LES RÉSULTATS

2.1. Plan stratégique 2022-2026 – Sommaire des résultats

Résultats relatifs au plan stratégique

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 2022-2023	Résultats 2022-2023	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 établie	64 %	9
	1.1.2. Proportion de productions ayant obtenu une retombée dans l'action du gouvernement ou des milieux concernés	45 %	100 %	10
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 établie	29 %	10
1.3 Enrichir les portraits statistiques	1.3.1 Taux d'augmentation du nombre de téléchargements des portraits statistiques (mesure de départ : 649)	+5 %	-21,6 %	11

ENJEU 2 : Une présence accrue sur les plateformes numériques

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

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
2.1 Optimiser l'utilisation des plateformes numériques	2.1.1 Pourcentage de contenus partagés sur les médias sociaux (mesure de départ : 5 %)	10 %	68 %	12
	2.1.2 Nombre de personnes abonnées sur les médias sociaux (mesure de départ : 2 220)	2 442	2 628	12
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)	+10 %	217 300 +165 %	12
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 établie	51 %	13

ENJEU 3 : Une culture de travail renouvelée

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

Objectifs	Indicateur	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
3.1 Susciter la mobilisation au travail	3.1.1 Taux de mobilisation du personnel (mesure de départ : 85 %)	85 %	85 %	14
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 %)	50 %	94 %	15

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[1]

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

Contexte lié à l'objectif :

Le CSF, en tant qu'organisme gouvernemental d'étude et de consultation, effectue des recherches en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui mènent à des avis, des mémoires, des études et des portraits.

Des voix de plus en plus nombreuses et souvent contrastantes s'expriment sur des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. C'est dans ce contexte que le CSF se montre soucieux de soutenir adéquatement le gouvernement et les milieux concernés. Il poursuit donc la diversification de ses productions de manière à tenir compte des différents contextes sociopolitiques dans lesquels elles s'inscrivent. Il porte une attention particulière à leurs retombées, de même qu'aux références à ses travaux, lesquelles constituent des indices tangibles de la pertinence et de la qualité de ceux-ci.

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	Mesure de départ établie	+ 10 %	+ 10 %	+ 10 %
Résultats	64 %	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Les références aux productions du CSF témoignent éloquemment de la place que l'organisme occupe dans l'espace public. Le résultat 2022-2023 détermine, parmi les productions de l'année de référence[1], une mesure de départ établie à 64 %, soit 9 productions sur 14 qui ont fait l'objet d'au moins une mention externe. Parmi ces mentions, soulignons notamment que l'Institut de la Statistique du Québec qui, dans sa Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes, réfère aux analyses produites par le CSF.

[1] Afin de bien mesurer l'influence des travaux du CSF auprès du gouvernement et des milieux concernés, les productions prises en compte pour ce rapport annuel sont celles de l'année de référence 2021-2022.

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
Cibles	45 %	50 %	55 %	60 %
Résultats	100 %	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Les orientations et recommandations promues par le CSF doivent éclairer les actions du gouvernement et des milieux concernés. Le résultat 2022-2023 fait état d'un indice de retombée de 100 %, c'est-à-dire que les 4 mémoires, avis et études rendus publics au cours de l'année de référence ont eu des retombées.

Parmi les retombées marquantes, deux actions de la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027* donnent suite à l'étude du CSF sur l'accès aux produits menstruels. Il a également, par son apport aux réflexions sur la réforme du droit de la famille, influencé le gouvernement dans la terminologie utilisée pour désigner les grossesses pour autrui.

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. Ses actions visent à faciliter l'appropriation de ses différents travaux par les milieux concernés. Le CSF cherche donc toujours à fournir des lectures de situation crédibles, vulgarisées et accessibles. Que ce soit par le biais de présentations, de capsules ou de quiz, le CSF souhaite être proactif pour favoriser l'appropriation de ses analyses en adaptant ses productions aux publics concernés et en développant des outils d'accompagnement.

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
Cibles	Mesure de départ établie	+10 %	+10 %	+10 %
Résultats	29 %	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

L'indicateur vise à mesurer la proportion de publications du CSF rendues publiques au cours de l'année de référence et qui ont fait l'objet d'au moins une activité ou un outil d'appropriation. La mesure de départ est de 29 %, soit 4 activités sur 14 publications. Citons notamment le webinaire organisé auprès des groupes de femmes en novembre 2022 portant sur l'hostilité en ligne ainsi que le quiz interactif destiné aux jeunes et visant à démystifier les menstruations.

Objectif 1.3 : Enrichir les portraits statistiques

Contexte lié à l'objectif :

Le CSF joue un rôle important afin de rassembler et de rendre intelligibles des données qui témoignent de l'évolution des réalités des femmes dans la société québécoise. En ce sens, il produit des portraits statistiques qui comportent des données ventilées selon le sexe, mais aussi selon les régions, le profil socioéconomique, etc. Les organisations qui œuvrent en matière de condition féminine ont ainsi accès à des renseignements précieux pour appuyer leurs actions.

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
Cibles	+5 %	+5 %	+5 %	+5 %
Résultats	-21,6 % - Non atteinte	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le CSF publie régulièrement des portraits statistiques, comme un portrait des Québécoises et les feuillets sur la présence des femmes dans les lieux décisionnels et consultatifs. Le nombre de téléchargements de chaque portrait est calculé à partir de sa publication jusqu'au 31 mars de l'année financière visée par le présent rapport annuel de gestion. Le résultat fait état du nombre de téléchargements du *Portrait des Québécoises 2021 - Femmes et santé*, publié le 7 février 2022. Au 31 mars 2023, ce portrait avait été téléchargé 500 fois, ce qui n'a pas permis d'atteindre la cible visée de 681 téléchargements.

Afin d'atteindre les objectifs visés, il est envisagé de renforcer la stratégie de communication associée aux différents portraits publiés. De plus, afin de promouvoir ces publications, il est prévu de diversifier les modes de distribution.

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 :

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. En 2022-2023, le CSF a souhaité mettre à profit le plein potentiel des différents outils disponibles afin de déployer des stratégies de communication efficaces qui veillent au rayonnement de ses travaux.

Indicateur 2.1.1 : Pourcentage de contenus partagés sur les médias sociaux
Mesure de départ : 5 %

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	10 %	15 %	20 %	25 %
Résultats	68 % - Atteinte	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le CSF et le magazine GF sont actifs sur les réseaux sociaux Facebook, Twitter, Instagram et LinkedIn. Au total, 584 publications ont été partagées dans ces différentes plateformes, dont 398 étaient directement liées aux travaux de recherche et d'analyse 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
Cibles	2 442	2 686	3 088	3 705
Résultats	2 628 - Atteinte	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Cet indicateur vise à mesurer l'élargissement 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, pour lequel son nombre de personnes abonnées atteint 2 628 au 31 mars 2023.

Objectif 2.2 : Accroître la visibilité et le rayonnement du Conseil

Contexte lié à l'objectif :

En tant qu'organisme de référence auprès du gouvernement, il est important que les résultats des travaux du CSF soient également connus de la population. L'utilisation d'une plateforme telle que le site Web du CSF est essentiel pour exercer sa mission d'information. Il est alors en mesure de rejoindre différents publics, parfois moins familiers avec les enjeux d'égalité, et ainsi, parvenir à influencer des changements réels 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
Cibles	+10 %	+10 %	+10 %	+10 %
Résultats	217 614 vues uniques Augmentation de 165 % - Atteinte	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

On observe en 2022-2023 une augmentation substantielle du nombre de consultations de vues uniques sur le site Web du CSF, passant de 82 000 au 31 mars 2022 à 217 614 au 31 mars 2023. Ce résultat remarquable est directement lié à l'importante campagne médiatique, L'égalité à cœur. Un Québec fier de ses valeurs., lancée le 8 mars 2023 pour souligner, dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le 50e anniversaire du CSF.

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

Contexte lié à l'objectif :

Le CSF doit garder une écoute active auprès des organismes œuvrant sur le terrain, notamment en ralliant les points de vue en faveur de rapports égalitaires, mais également en partageant la réalité et les conditions de vie des femmes partout à travers le Québec. Source essentielle d'information pour le CSF, ces milieux engagés bénéficient également des travaux que ce dernier 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
Cibles	Mesure de départ établie	+10 %	+10 %	+10 %
Résultats	51,4 %	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Les moyens de communication utilisés par le CSF auprès de ces organismes ont généré un taux d'ouverture de 51,4 %, soit 273 organismes qui ont consulté l'information transmise sur les 531 visés. Par ailleurs, de ce nombre, 144 organismes se sont inscrits au webinaire portant sur l'étude *L'hostilité en ligne envers les femmes*.

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 :

En contexte de rareté de main-d'œuvre et de compétitivité accrue, le CSF souhaite se démarquer en plaçant au cœur de ses préoccupations la réalisation d'actions visant à assurer la mobilisation de son personnel, un levier essentiel à sa performance. Pour ce faire, il le sonde annuellement et s'inspire des résultats pour cibler des actions concrètes à déployer en vue de soutenir, par exemple, le développement des compétences de même qu'une culture organisationnelle adaptée à la nouvelle réalité hybride du travail suscitant ainsi engagement et fierté.

Indicateur 3.1.1 : Taux de mobilisation du personnel
Mesure de départ : 85 %

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Cibles	85 %	85 %	85 %	85 %
Résultats	85 % - Atteinte	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

L'année 2022-2023 marque un jalon important dans la nouvelle réalité du travail, avec un retour du personnel en mode hybride, télétravail et présentiel, dès avril 2022. Soucieux de compter sur du personnel mobilisé et engagé dans ce changement exceptionnel en termes d'organisation du travail, le CSF a souhaité le sonder sur différents volets de la mobilisation.

Le sondage réalisé a permis de constater globalement un résultat ambitieux de 85 % de son personnel mobilisé. Au surplus, l'analyse détaillée démontre que 100 % de celui-ci éprouve un sentiment de fierté à travailler au CSF et que 90 % se sentent stimulés par la nature des tâches reliées à son emploi. Ces résultats sont des leviers importants de fidélisation et d'attractivité dans le contexte.

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. Ayant à cœur d'offrir des modalités de travail stimulantes et adaptées à la réalité hybride de même qu'aux attentes de son personnel, le CSF est à l'écoute de celui-ci afin d'ajuster l'environnement de travail et de tirer profit des nouvelles technologies. De plus, il veille à ce que les modes de gestion d'équipes à distance répondent aux besoins actuels du personnel, au sortir d'une crise sanitaire de la COVID-19 qui a secoué le monde du travail.

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
Cibles	50 %	55 %	60 %	65 %
Résultats	94 % - Atteinte	-	-	-

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le CSF 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 de son personnel. En 2022-2023, le taux de motivation lié à l'environnement de travail dépasse de loin la cible établie avec un résultat de 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.

3. 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[1]	2021-2022	2022-2023	Écart
Bureau de la présidente[1]	2	2	0
Secrétariat général et Direction générale des communications et de l'administration	7	6	-1
Direction des communications et du Web	8	9	1
Direction de la recherche et de l'analyse	8	9	1
Total	25	26	1

[1] Ce total inclut la présidente.

Formation et perfectionnement du personnel

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

Champ d'activité	2021	2022
Favoriser le perfectionnement des compétences	25 932 $	32 845 $
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	13 414 $	4 422 $
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	17 045 $	6 424 $
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	1 393 $	8 161 $
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	3 171 $	128 $

* 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	**2021**	**2022**
Proportion de la masse salariale (%)	2,98	2,32
Nombre moyen de jours de formation par personne		
Cadre	*9,98*	*2,76*
Professionnel	*2,89*	*3,60*
Fonctionnaire	*4,56*	*3,46*
Total[1]	4,98	3,55
Somme allouée par personne[2] ($)	1 847,12	1 631,63

* À noter que la reddition de comptes dans le tableau ci-dessus s'effectue pour l'année civile.
1. Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel, selon le groupe professionnel.
2. Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel.

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'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 (taux de roulement) du personnel régulier

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Taux de départ volontaire (%)	22 %	36 %	28 %

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	1	0	2

3.2. Utilisation des ressources financières

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Budget de dépenses 2022-2023[1] (000 $) (1)	Dépenses prévues au 31 mars 2023[2] (000 $) (2)	Écart (000 $) (3) = (2) – (1)	Dépenses réelles 2021-2022[3] (000 $) (4)
Rémunération	2 540,20	2 438,11	102,09	2 233,03
Fonctionnement	984,40	953,13	31,27	771,74
Amortissement	15,00	10,66	4,34	6,32
Total des dépenses	3 539,60	3 401,90	137,70	3 011,09
Total des investissements en immobilisation	25,30	7,90	17,40	15,21

1. Budget de dépenses 2022-2023, crédits et dépenses des portefeuilles.
2. Dépenses préliminaires dans le contexte où les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec ne sont pas terminés.
3. Comptes publics 2021-2022.

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* (LGGRI), le CSF rend compte de ses activités dans ce domaine en transmettant aux autorités gouvernementales les différents outils de planification pour l'exercice 2022-2023.

De plus, le CSF a réalisé les travaux suivants :

- Déploiement d'Office 365 et d'outils de collaboration;
- Implantation de l'authentification multifacteur (MFA);
- Poursuite des travaux de migration des serveurs 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.

4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

4.1. Gestion et contrôle des effectifs

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023[1]

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	6 538		6 538	3,58
2. Personnel professionnel	28 507	167	28 674	15,70
3. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	12 406		12 406	6,79
Total 2022-2023	47 452	167	47 618	26,07
Total 2021-2022	43 803	155	43 959	24,07

[1] Données extraites du système gouvernemental SINBAD.

Le CSF a respecté le nombre d'heures rémunérées autorisées par le Conseil du trésor fixé à 62 276 heures.

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 1er avril 2022 au 31 mars 2023

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	2	162 664
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	5	312 954
Total des contrats de service	7	475 618

4.2. Développement durable

Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable pour la période 2022-2023

Actions	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Atteinte de la cible
Objectif gouvernemental 1.1. Renforcer les pratiques de gestion écoresponsable dans l'administration publique				
Revoir la structure de gouvernance de l'information et des documents électroniques	Migration des répertoires vers la plateforme SharePoint pour l'ensemble des équipes	31 mars 2023	Migration complétée pour une équipe sur trois. Migration complète vers M365 pour l'ensemble du personnel	Non atteinte — Débuté
Faire en sorte que les événements et les réunions organisés par le Conseil soient écoresponsables	Pourcentage d'événements et réunions ayant fait l'objet d'une organisation écoresponsable	100 %	Toutes les rencontres et tous les événements ont fait l'objet d'une organisation écoresponsable	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Poursuivre la gestion écoresponsable du parc informatique de l'organisation, en disposant les équipements obsolescents de façon écoresponsable	Pourcentage des équipements et de l'infrastructure informatiques obsolètes disposés de façon écoresponsable	100 %	100 %	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Appliquer des critères écoresponsables lors des acquisitions de l'organisation	Pourcentage d'acquisitions écoresponsables effectuées	100 %	100 %	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 1.2. Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics				
Procéder à l'analyse différenciée selon les sexes de certaines mesures fiscales et budgétaires	Nombre de documents transmis aux autorités gouvernementales	Un document	2 notes d'information portant sur : -le budget provincial -la réforme du Régime de rentes du Québec	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Appliquer les principes de développement durable dans les publications de l'organisation	Pourcentage de publications ayant appliqué ces principes	100 %	100 %	Atteinte — Avant ou à la date prévue
	Inclure l'équité sociale comme partie intégrante de son plan stratégique 2022-2026	30 juin 2022	30 juin 2022	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 1.4. Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique				
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	3 activités : -partage d'information sur les indicateurs d'acquisition responsable -activités liées au Jour de la Terre -conférence mobilité durable *Mois du vélo*	Atteinte — Avant ou à la date prévue
	Pourcentage du personnel joint par les activités d'information et de sensibilisation	100 % du personnel	100 %	Atteinte — Avant ou à la date prévue
	Pourcentage du personnel cible ayant pris part à des formations	90 % du personnel cible	100 %	Atteinte — Avant ou à la date prévue

Actions	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Atteinte de la cible
Faire valoir le caractère essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le concept de développement durable et souligner les retombées réelles de celle-ci sur la société québécoise	Nombre d'activités entreprises afin de sensibiliser les ministères et organismes	Quatre activités	Au moins 4 : -Mémoire sur le projet de loi nº 12 -Mémoire dans le cadre de la consultation sur le RRQ -50e anniversaire du CSF : *L'égalité à cœur. Un Québec fier de ses valeurs.* -Grand dossier Les femmes et la pandémie	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 1.5. Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial				
Reconnaître que les réalisations culturelles de femmes contribuent au rayonnement du Québec et de ses régions, et participer à leur diffusion	Nombre d'initiatives culturelles à portée sociale diffusées dans le magazine GF	Deux initiatives culturelles	3 publications du magazine GF : -D'eau et de mémoire : la Maison de la culture innue d'Ekuanitshit -Les pionnières de l'art québécois au milieu du 20e siècle -La Biennale d'art contemporain autochtone 2022 : perspectives féministes	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 5.2. Agir pour que les milieux de vie soient plus sains et sécuritaires				
Réaliser des activités pour sensibiliser aux enjeux de violence	Nombre d'activités	Deux activités	3 activités : -Étude : L'hostilité en ligne envers les femmes (juin 22) -Analyse : L'effet de la pandémie et le risque de subir de la violence conjugale au Québec (sept 22) -Activités entourant les12 jours contre les violences faites aux femmes	Atteinte — Avant ou à la date prévue
Objectif gouvernemental 6.2. Renforcer les capacités des collectivités dans le but de soutenir le dynamisme économique et social des territoires				
Connaître la situation socioéconomique des Québécoises et des Québécois	Nombre d'activités	Au moins deux activités	2 activités : -Mémoire déposé dans le cadre de la consultation publique sur le Régime de rentes du Québec (février 23) -Deux années de pandémie : quels effets sur la situation économique des femmes? (avril 22)	Atteinte — Avant ou à la date prévue

4.3. Divulgation 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 2023

Nombre de personnes occupant un poste régulier
24

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
3	2	1	0

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2022-2023

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2022-2023	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	3	1	0	0	0	1	33,3
Occasionnel	2	2	0	0	0	2	100
Étudiant	1	1	0	0	0	1	100
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0

Rappel de l'objectif d'embauche

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

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

Statut d'emploi	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Régulier (%)	0	0	33,3
Occasionnel (%)	0	50	100
Étudiant (%)	0	0	100
Stagiaire (%)	0	0	0

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 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	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 (%)
Anglophones	1	4	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 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	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 (%)
MVE-Capitale-Nationale	0	0	1	4,17	3	12,5

* À noter que les données de ce tableau excluent les titulaires d'emplois supérieurs.

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 2023

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 2022-2023 par statut d'emploi*

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	3	2	1	0	6
Nombre de femmes embauchées	3	2	1	0	6
Taux d'embauche des femmes (%)	100	100	100	0	100

* À noter que les données sur l'embauche du personnel régulier n'incluent que les données sur le recrutement.

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2023

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	2	15	6	1	24
Nombre total de femmes	2	13	6	1	22
Taux de représentativité des femmes (%)	100	86,67	100	100	91,67

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

Nombre de nouveaux participants et de nouvelles participantes au PDEIPH accueillis du 1er avril au 31 mars

2020-2021	2021-2022	2022-2023
0	0	0
0	0	0

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

Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

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

[1] 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*[2].

4.6. Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Nombre total de demandes

Nombre total de demandes reçues	1

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	1	-	-
21 à 30 jours	-	-	-
31 jours et plus (le cas échéant)	-	-	-
Total	1	-	-

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)	1	-	-	-
Partiellement acceptée	-	-	-	-
Refusée (entièrement)	-	-	-	-
Autres	-	-	-	-

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

[2] RLRQ c M-30, r 1.

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

Comité permanent et mandataire

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

Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
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.	Oui 31 octobre 2012
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française.	Oui 23 avril 2018

Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
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 ? Si oui, expliquez lesquelles :	Oui Transmission, à l'ensemble du personnel, d'actualités de l'OQLF sur l'utilisation de la langue en lien avec notre Politique linguistique, d'annonces de formation en rédaction épicène.

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 avis lors de consultations dans l'ensemble des champs d'action gouvernementale. Le CSF publie et diffuse le résultat de ses travaux de recherche et d'analyse auprès de publics cibles.

Par ailleurs, le CSF réalise ses travaux de recherche et d'étude selon une approche d'analyse différenciée selon le sexe. Ces travaux tiennent compte de la pluralité des réalités des femmes, notamment selon leur profil socioéconomique. Les recommandations formulées par le CSF visent ainsi à favoriser l'égalité des femmes et des hommes de même que l'égalité des femmes entre elles.

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 réaliser deux actions, soit étudier les répercussions du télétravail sur les femmes, et sensibiliser et éduquer la population québécoise aux enjeux d'égalité, en plus de collaborer avec d'autres ministères et organismes en vue de la réalisation de deux autres actions, soit développer et améliorer les services du Curateur public, et réviser le cadre socioculturel d'évaluation du matériel didactique.

ANNEXE

Membres du Conseil du statut de la femme

En plus de la présidente, les personnes suivantes étaient membres du Conseil au 31 mars 2023.

Recommandées par le milieu des associations féminines :

- Iris Almeida-Côté, présidente et cheffe de la direction, Innovaconnect inc.
- Hélène Bourdages, directrice générale du centre de la petite enfance Les Bonheurs de Sophie
- Déborah Cherenfant, directrice régionale, Femmes entrepreneures, Québec & Atlantique, TD
- Lise Courteau, présidente provinciale, Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)

Recommandées par le milieu universitaire :

- Rakia Laroui, C.Q., professeure titulaire et chercheure 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 :

- Julie Bédard, présidente, Synergie immobilière
- Andréan Gagné, directrice principale, communications, Transat

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

Conseil du statut
de la femme
Québec

ÉCLAIRER
TOUTES
LES VOIX