

PLAN STRATÉGIQUE 2022-2026

Conseil du statut de la femme

Éclairer
toutes les voix

PLAN STRATÉGIQUE 2022-2026

**CONSEIL DU STATUT
DE LA FEMME**

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

M^e 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

Marlène Lefrançois

Conception graphique

Nancy Benoit

Révision linguistique

Josée Lecompte

Révision bibliographique

Julie Limoges

Crédit photo de la ministre

Pascal Rameux, photographe

Crédit photo de la présidente

Hélène Bouffard, photographe

Remerciements

Le Conseil tient à exprimer sa reconnaissance à l'égard de toutes les personnes qui ont collaboré à la réalisation de la présente planification stratégique, en particulier celles qui ont accepté d'échanger sur les défis existants en matière d'égalité.

Date de parution

Avril 2022

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

Comment citer ce document

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2022). *Plan stratégique 2022-2026 du Conseil du statut de la femme*, 11 p.

Éditeur

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

Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

978-2-550-91528-7 (version PDF)

978-2-550-91527-0 (version imprimée)

© Gouvernement du Québec, 2022

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA MINISTRE	VII
MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	IX
L'ORGANISATION EN BREF	1
Mission	1
Vision	1
Valeurs	1
ANALYSE DE L'ENVIRONNEMENT	3
Contexte externe	3
L'autonomie économique des femmes	3
Les violences faites aux femmes	4
L'équité sociale	4
L'éducation	5
Contexte interne	5
Les transformations organisationnelles	5
L'expertise des ressources humaines	5
CHOIX STRATÉGIQUES	6
Enjeu 1 : Une perspective élargie sur les enjeux d'égalité	6
Orientation 1 : Soutenir adéquatement les actions du gouvernement et des milieux concernés	6
Enjeu 2 : Une présence accrue sur les plateformes numériques	8
Orientation 2 : Adapter notre stratégie numérique pour susciter l'engagement de communautés	8
Enjeu 3 : Une culture de travail renouvelée	9
Orientation 3 : Miser sur la mobilisation et un environnement de travail attractif	10
TABLEAU SYNOPTIQUE	11

Message de la ministre

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



Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de vous transmettre le Plan stratégique 2022-2026 du Conseil du statut de la femme, conformément aux exigences de la *Loi sur l'administration publique* et aux orientations gouvernementales en matière de planification stratégique.

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

Les travaux du Conseil permettent de documenter et d'analyser les réalités multiples vécues par les femmes du Québec ainsi que de sensibiliser l'ensemble de la population québécoise à ce sujet.

Ce plan stratégique constitue les engagements énoncés par le Conseil pour réaliser ses actions au cours des quatre prochaines années.

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

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

Isabelle Charest
Québec, 20 avril 2022

Message de la présidente

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



Madame la Ministre,

Le 6 juillet 1973, l'Assemblée nationale du Québec adoptait à l'unanimité le projet de loi qui donnait naissance au Conseil du statut de la femme. Depuis bientôt 50 ans, les recherches, les analyses et les interventions publiques de ses artisanes et artisans contribuent à notre réflexion et à la mise en œuvre de plusieurs actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent plan stratégique poursuit les mêmes objectifs. Il s'inscrit toutefois dans un contexte singulier : celui d'une crise sanitaire mondiale, qui aura ébranlé profondément et durablement notre vie sociale, politique et économique, avec, pour toile de fond, les nombreux enjeux qui s'imposent encore actuellement dans la vie des femmes.

La mise en œuvre de ce plan stratégique marquera par ailleurs une étape charnière pour notre organisme. En 2023, le Conseil soulignera fièrement le 50^e anniversaire de sa création. Les activités entourant cet événement, à la fois rassembleuses et porteuses d'avenir, mobiliseront toute l'équipe du Conseil. Elles seront l'occasion de mesurer l'empreinte du travail et de l'engagement des Québécoises pour la reconnaissance de leurs droits au fil des décennies.

Une invitation prometteuse à l'ensemble des Québécoises et des Québécois à renouveler leur attachement à une société inclusive, équitable et diversifiée. Ce monde que les femmes et les hommes doivent bâtir ensemble, sur la base de fondements égalitaires inébranlables.

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

La présidente,

M^e Louise Cordeau, C.Q.

Québec, 20 avril 2022



**ÉCLAIRER
TOUTES
LES VOIX**



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 Conseil est présidé par M^e 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 la mission de l'organisation.

Les membres du Conseil 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 Conseil formule au gouvernement.

Vision

Un organisme 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.

Les cinq valeurs de l'administration publique québécoise servent également d'assises au Conseil : **la compétence, l'intégrité, l'impartialité, la loyauté et le respect.**



Analyse de l'environnement

Contexte externe

Depuis sa création, en 1973, le CSF a été témoin d'avancées considérables en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. Des réformes majeures ont d'ailleurs eu cours dans différents champs d'intervention de l'État, notamment l'éducation, la famille, le travail et la justice.

Résultat : le Québec est aujourd'hui reconnu comme une société progressiste en matière d'égalité des droits des femmes et des hommes et comme une source d'inspiration sur le plan international. Le Conseil a notamment partagé son expertise dans le cadre du *Forum Génération Égalité*, tenu à Paris en 2021, alors qu'il a pris la parole et s'est joint à 16 instances nationales consultatives pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans la Francophonie.

Au-delà des gains obtenus, de trop nombreuses femmes vivent encore quotidiennement des situations d'inégalité. Au Québec comme ailleurs dans le monde, la pandémie de la COVID-19 a exacerbé les difficultés éprouvées par plusieurs d'entre elles.

Au surplus, cette pandémie qui s'est amorcée au Québec en mars 2020 a fortement orienté les actions du gouvernement québécois et, par le fait même, les activités du CSF. De fait, le Conseil a publié *Les femmes et la pandémie*¹, un grand dossier évolutif dont l'objectif est de documenter les répercussions de cette crise dans plusieurs domaines de la vie des femmes. Ce dossier s'enrichit d'ailleurs, au fur et à mesure de la disponibilité des données.

L'actuelle planification stratégique est donc au cœur de cette réalité entourant la pandémie et les inégalités persistantes. Elle s'inscrit par ailleurs dans la perspective de développement durable et du regard prospectif dont le CSF est responsable comme organisme gouvernemental. À cette enseigne, plusieurs préoccupations retiendront l'attention du CSF, notamment l'autonomie économique des femmes, les violences, l'équité sociale et l'éducation.

L'autonomie économique des femmes

L'autonomie économique des femmes constitue un levier essentiel à l'égalité entre les sexes. Force est de constater que la pandémie a révélé sous un visage nouveau la vulnérabilité économique de plusieurs femmes au Québec, mettant en relief leur surreprésentation dans les emplois précaires et à bas salaire. De surcroît, elle a jeté un puissant éclairage sur la valeur des emplois principalement occupés par des femmes dans les domaines de la santé, de l'éducation et des services.

1 <https://csf.gouv.qc.ca/pandemie>

Par ailleurs, bien que la crise ait donné lieu à l'expression d'une adaptabilité hors du commun de la part de femmes entrepreneures², certaines entreprises détenues par des femmes ont été plus durement touchées³. Ce constat s'explique par la concentration de l'entrepreneuriat féminin dans les entreprises en émergence ou de petite taille, et dans des secteurs particulièrement affectés par les mesures d'urgence, dont l'hébergement et la restauration.

Sachant que ces conséquences pourraient entraîner des reculs importants pour les femmes, le CSF considère essentiel de veiller à ce que la relance économique tienne compte des réalités propres aux femmes dans le domaine du travail et de l'entrepreneuriat.

Les violences faites aux femmes

Les violences envers les femmes sont intolérables et interpellent l'ensemble de notre société. Dans le contexte des nombreuses dénonciations publiques d'agressions sexuelles ainsi que de la recrudescence de la violence conjugale en période de confinement qui ont marqué tout le Québec ces dernières années, le gouvernement a posé plusieurs gestes pour lutter contre toutes les formes de violence et pour mieux soutenir les personnes qui en sont victimes.

En particulier, la création d'un comité d'experts a conduit au dépôt du rapport *Rebâtir la confiance*, un document d'envergure contenant quelque 190 recommandations portant sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale⁴. Le CSF a contribué à cette imposante démarche au moyen d'une étude sur le sentiment de justice des personnes victimes. Il suivra de près les actions qui seront mises en œuvre dans la foulée de ce rapport pour en évaluer leurs retombées effectives sur les femmes concernées.

L'équité sociale

L'équité sociale est un principe fondamental inscrit au cœur de la *Loi sur le développement durable*⁵, adoptée par le gouvernement du Québec. Ce principe vise essentiellement à garantir l'égalité pour toutes et tous, dans une perspective de justice sociale favorisant l'équité et l'inclusion au sein de la société. L'ensemble des travaux du CSF s'inscrit dans cette visée. L'autonomisation financière des femmes, leur contribution à la croissance économique et une répartition plus équitable des responsabilités familiales sont quelques exemples des réalités à considérer pour y arriver.

2 Conseil du statut de la femme (2020). Entrepreneuriat féminin : rebondir en temps de crise. *Les femmes et la pandémie*. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/economie/entrepreneuriat-feminin-rebondir-en-temps-de-crise/>

3 Conseil du statut de la femme (2020). L'entrepreneuriat féminin en mode survie. *Les femmes et la pandémie*. <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/economie/lentrepreneuriat-feminin-en-mode-survie/>

4 Corte, Elizabeth et Julie Desrosiers (2020). *Rebâtir la confiance : rapport du Comité d'experts sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*. <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Violences/Rapport-accompagnement-victimes-AG-VC.pdf>

5 *Loi sur le développement durable*, RLRQ, c D-8.1.1.

L'éducation

Vecteur incontournable de savoir et de changement, l'éducation transcende tous les sujets analysés au CSF. Non seulement est-il impératif que l'égalité entre les femmes et les hommes soit promue dans l'ensemble de la société, mais elle doit aussi faire l'objet d'une attention constante et soutenue auprès des jeunes générations.

Il est essentiel que, dès leur plus jeune âge, les garçons et les filles soient sensibilisés à l'importance de rapports égalitaires, sains et exempts de stéréotypes et de violence. C'est aussi sur la base de modèles familiaux et de l'entourage des jeunes que repose en grande partie l'évolution de la société québécoise. Pensons, par exemple, au partage des responsabilités familiales, à la place occupée par les femmes dans les postes décisionnels ou dans des secteurs d'emplois traditionnellement masculins, ou encore à la lutte contre toute forme de violence faite aux femmes.

Contexte interne

Les transformations organisationnelles

Le Conseil exerce un rôle singulier en matière d'égalité. Il doit veiller à maintenir son expertise, la valeur ajoutée de ses analyses, sa capacité de fédérer les points de vue, et assurer sa mission d'informer et de sensibiliser la population.

À titre d'employeur, le CSF s'engage à relever les défis liés aux transformations organisationnelles qui se sont accélérées dans le contexte de la crise sanitaire. La mobilisation du personnel, le sentiment d'appartenance, la gestion des équipes à distance et l'adaptabilité aux nouvelles technologies en sont des exemples.

L'expertise des ressources humaines

À l'instar de l'ensemble des ministères et organismes de la fonction publique, le Conseil n'échappe pas aux défis imposés par la pénurie et la mobilité accrue de la main-d'œuvre, et par les nombreux départs à la retraite. L'attraction de nouveaux talents et la rétention du personnel sont des éléments cruciaux à la réalisation de sa mission, considérant que l'expertise de ses ressources humaines en constitue la pierre angulaire.

Choix stratégiques

Devant l'analyse de son environnement, et à la lumière de consultations ciblées, le Conseil a déterminé trois enjeux prioritaires afin d'assurer la pertinence, l'efficacité et la cohérence de ses actions.

Ces enjeux tiennent compte des attentes exprimées notamment par des groupes de femmes, les membres du Conseil et de son personnel. La capacité organisationnelle du Conseil a de plus été considérée. Pour mener à bien sa mission, le CSF dispose d'un budget annuel de 3,5 millions de dollars et peut compter sur une équipe de 27 personnes.

Enjeu 1

Une perspective élargie sur les enjeux d'égalité

Au Québec, ces dernières années, plusieurs événements ont éveillé une sensibilité accrue aux inégalités entre les femmes et les hommes. Pensons notamment aux vagues de dénonciations d'agressions sexuelles, à la crise liée à la COVID-19 qui a touché les femmes de façon particulière et à l'augmentation du nombre de féminicides.

Des voix de plus en plus nombreuses et diversifiées se font d'ailleurs entendre en faveur de l'égalité entre les sexes. Les attentes, l'information et les points de vue partagés dans l'espace public abondent. Force est aussi d'admettre que les enjeux de la société québécoise au XXI^e siècle se complexifient, rendant souvent incontournable le recours à des spécialistes.

Mais aujourd'hui, plus que jamais sans doute, le CSF doit éclairer les actions du gouvernement et des organisations concernées. Adoptant une perspective globale, le Conseil rassemble et synthétise l'ensemble de l'information d'intérêt en vue de fournir des lectures de situation reconnues pour leur crédibilité et appréciées pour leur caractère vulgarisé. Il dispose en outre d'une capacité de rallier les différents points de vue, grâce à son approche à la fois rigoureuse et inclusive.

Orientation 1

Soutenir adéquatement les actions du gouvernement et des milieux concernés

En 2022-2026, le CSF veut renforcer son soutien aux actions du gouvernement et des milieux concernés. Pour ce faire, il entend poursuivre la diversification de ses productions de recherche et d'analyse, de manière à tenir compte des différents contextes sociopolitiques dans lesquels elles s'inscrivent. Il portera ainsi une attention particulière à leurs retombées, qui constituent des indices tangibles de leur pertinence et de leur qualité. Le CSF compte également être proactif pour favoriser l'appropriation de ses analyses. Enfin, soucieux de rendre compte de la pluralité des réalités des femmes, le CSF enrichira ses portraits statistiques de données ventilées selon les régions et le profil sociodémographique.

Objectif 1.1

Diversifier les productions de recherche et d'analyse

Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
1.1.1 Proportion de productions ayant fait l'objet de mentions externes	Mesure de départ établie	+10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2024-2025
1.1.2 Proportion de productions ayant obtenu une retombée dans l'action du gouvernement ou des milieux concernés (mesure de départ : 43 %)	45 %	50 %	55 %	60 %

Objectif 1.2

Accroître l'appropriation des résultats de recherche et d'analyse par les milieux concernés

Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
1.2.1 Proportion de productions accompagnées d'une activité ou d'un outil d'appropriation	Mesure de départ établie	+10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2024-2025

Objectif 1.3

Enrichir les portraits statistiques

Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
1.3.1 Taux d'augmentation du nombre de téléchargements des portraits statistiques (mesure de départ : 649)	+5 % par rapport aux résultats de 2021-2022	+5 % par rapport aux résultats de 2022-2023	+5 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+5 % par rapport aux résultats de 2024-2025

Enjeu 2

Une présence accrue sur les plateformes numériques

Le rôle de communication du CSF se traduit par la transmission et le partage de connaissances sur les enjeux d'égalité. Il importe au Conseil de faire connaître en continu les résultats de ses travaux, de diffuser et de relayer les contenus de ses publications auprès de la population et des milieux intéressés.

À l'ère où l'information abonde et où les sources se multiplient, le choix des modes de communication est stratégique en vue de permettre la diffusion optimale de contenus crédibles et vulgarisés.

Pour relever ce défi, le CSF poursuivra l'utilisation d'outils numériques adaptés à la mise en valeur de ses contenus dans l'objectif d'informer, d'éduquer et de susciter des réflexions auprès de la population.

Orientation 2

Adapter notre stratégie numérique pour susciter l'engagement de communautés

L'évolution et l'utilisation des médias numériques ont radicalement transformé la manière de communiquer, en particulier auprès des jeunes générations. Pour tenir compte de cette réalité, le CSF entend adapter ses stratégies de communication en mettant à profit le Web, les médias sociaux, le magazine *Gazette des femmes* et toute autre plateforme numérique comme canaux de partage, d'interaction, de diffusion et d'information accessibles en matière d'égalité.

Le CSF proposera des contenus qui se déclineront sur ses plateformes numériques pour faire valoir son expertise en matière d'égalité. Il portera ainsi une attention particulière aux retombées de ses actions de communication.

Objectif 2.1

Optimiser l'utilisation des plateformes numériques

Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
2.1.1 Pourcentage de contenus partagés sur les médias sociaux (mesure de départ : 5 %)	10 %	15 %	20 %	25 %
2.1.2 Nombre de personnes abonnées sur les médias sociaux (mesure de départ : 2 220)	2 442	2 686	3 088	3 705

Objectif 2.2

Accroître la visibilité et le rayonnement du Conseil

Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
2.2.1 Taux d'augmentation de visiteuses et visiteurs uniques sur le site Web (mesure de départ : 82 000 en 2021-2022)	+10 % par rapport aux résultats de 2021-2022	+10 % par rapport aux résultats de 2022-2023	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2024-2025

Objectif 2.3

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

Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
2.3.1 Proportion d'organismes qui ont eu une interaction à la suite du partage d'information	Mesure de départ établie	+10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2024-2025

Enjeu 3

Une culture de travail renouvelée

La pandémie fut un accélérateur d'adaptation et de changement pour le CSF. Son équipe a su s'ajuster rapidement et repenser l'encadrement, le fonctionnement et l'organisation du travail. Le recours au télétravail obligatoire a non seulement transformé la manière de travailler, mais il a aussi engendré des réflexions et des actions relatives au sentiment d'appartenance, au travail d'équipe et à la mobilisation du personnel.

C'est grâce aux avancées faites par l'organisation durant cette période que le CSF entend promouvoir une culture organisationnelle apprenante, où le changement continu est perçu comme une occasion de progresser individuellement et collectivement au sein des équipes de travail.

Orientation 3

Miser sur la mobilisation et un environnement de travail attractif

Le facteur humain constitue un fondement essentiel à la performance et à la réussite d'une organisation. Le CSF doit mobiliser son personnel, lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences et veiller au maintien d'une culture organisationnelle qui suscite son engagement et sa fierté.

Par conséquent, le CSF entend offrir à son personnel un environnement de travail en mode hybride attractif en lui proposant une organisation du travail favorable à la conciliation travail-famille, des outils technologiques adaptés et des espaces de travail stimulants.

Objectif 3.1

Susciter la mobilisation au travail

Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
3.1.1 Taux de mobilisation du personnel (mesure de départ : 85 %)	85 %	85 %	85 %	85 %

Objectif 3.2

Offrir un environnement de travail qui soit le mieux adapté à la situation

Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
3.2.1 Taux de motivation lié à l'environnement de travail (mesure de départ : 40 %)	50 %	55 %	60 %	65 %

Tableau synoptique

Plan stratégique

2022-2026

Conseil du statut de la femme

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.

VISION

Un organisme 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

La rigueur, l'inclusion, l'ouverture, l'innovation et la bienveillance.

Enjeu 1 : Une perspective élargie sur les enjeux d'égalité

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

Objectif	Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
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	+10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2024-2025
	1.1.2 Proportion de productions ayant obtenu une retombée dans l'action du gouvernement ou des milieux concernés (mesure de départ : 43 %)	45 %	50 %	55 %	60 %
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	+10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2024-2025
1.3 Enrichir les portraits statistiques	1.3.1 Taux d'augmentation du nombre de téléchargements des portraits statistiques (mesure de départ : 649)	+5 % par rapport aux résultats de 2021-2022	+5 % par rapport aux résultats de 2022-2023	+5 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+5 % par rapport aux résultats de 2024-2025

Enjeu 2 : Une présence accrue sur les plateformes numériques

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

Objectif	Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
2.1 Optimiser l'utilisation des plateformes numériques	2.1.1 Pourcentage de contenus partagés sur les médias sociaux (mesure de départ : 5 %)	10 %	15 %	20 %	25 %
	2.1.2 Nombre de personnes abonnées sur les médias sociaux (mesure de départ : 2 220)	2 442	2 686	3 088	3 705
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 % par rapport aux résultats de 2021-2022	+10 % par rapport aux résultats de 2022-2023	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2024-2025
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	+10 % par rapport aux résultats mesurés en 2022-2023	+10 % par rapport aux résultats de 2023-2024	+10 % par rapport aux résultats de 2024-2025

Enjeu 3 : Une culture de travail renouvelée

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

Objectif	Indicateur	Cible 2022-2023	Cible 2023-2024	Cible 2024-2025	Cible 2025-2026
3.1 Susciter la mobilisation au travail	3.1.1 Taux de mobilisation du personnel (mesure de départ : 85 %)	85 %	85 %	85 %	85 %
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 %	55 %	60 %	65 %

**Conseil du statut
de la femme**

Québec

