



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

SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

ÉTAT D'AVANCEMENT AU 30 JUIN 2022

Coordination et rédaction

Secrétariat à la condition féminine

Pour toute information

Secrétariat à la condition féminine

905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage

Québec (Québec) G1R 5M6

Téléphone : 418 643-9052

Télécopieur : 418 643-4991

Adresse courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

Ce document peut être consulté sur le site Web

du Secrétariat à la condition féminine :

[Publications | Gouvernement du Québec \(Québec.ca\)](#)

© **Gouvernement du Québec**

Secrétariat à la condition féminine

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

ISBN 978-2-550-94424-9 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.

© Gouvernement du Québec – 2023

Table des matières

Introduction.....	4
Suivi de la mise en œuvre des actions – État d’avancement au 30 juin 2022	5
ACTIONS STRUCTURANTES.....	5
ORIENTATION 1 : ENSEMBLE POUR UNE SOCIALISATION ET UNE ÉDUCATION ÉGALITAIRES, SANS STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SANS SEXISME	10
Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme	10
Objectif 1.2 Favoriser l’intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d’égalité entre les femmes et les hommes	14
ORIENTATION 2 : ENSEMBLE POUR L’AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES	15
Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons	15
Objectif 2.2 Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l’accompagnement des milieux de travail	17
Objectif 2.3 Améliorer l’employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique	19
Objectif 2.4 Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l’entrepreneuriat	22
ORIENTATION 3 : ENSEMBLE POUR UN PARTAGE ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE FAMILIALE, PROFESSIONNELLE, ÉTUDIANTE, SOCIALE ET POLITIQUE	23
Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiante	23
Objectif 3.2 Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique	26
ORIENTATION 4 ENSEMBLE POUR UNE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES, EN SANTÉ ET EN BIEN-ÊTRE.....	29
ORIENTATION 5 : ENSEMBLE POUR UNE SOCIÉTÉ SANS VIOLENCE FAITE AUX FEMMES	30
ORIENTATION 6 : ENSEMBLE POUR LA PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS.....	31
Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique	31
Objectif 6.2 Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels	34
RECHERCHE	35
AUTRES	36
Liste des abréviations et des sigles	38

Introduction

Lancée en 2017, la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes vers 2021 ([Stratégie égalité](#)) comprend 59 actions, nouvelles ou bonifiées, qui sont mises en œuvre grâce à la contribution de près de 25 ministères et organismes gouvernementaux. Soulignons que la Stratégie égalité a été prolongée afin de permettre son évaluation et l'élaboration de nouvelles actions. Ainsi, la mise en œuvre de plusieurs actions s'est poursuivie jusqu'au lancement, le 23 juin 2022, de la [Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027](#). Par ailleurs, le 8 mars 2021, la ministre responsable de la condition féminine lançait le [Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie](#). La Stratégie égalité 2022-2027 agit en continuité avec ce plan d'action et la [Stratégie égalité précédente](#).

Bien que la Stratégie égalité soit terminée, la mise en œuvre de certaines actions se poursuit afin de permettre de les finaliser. De plus, certaines actions sont reconduites dans la Stratégie égalité 2022-2027.

Le présent document brosse un portrait de l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie égalité au 30 juin 2022.

Suivi de la mise en œuvre des actions – État d’avancement au 30 juin 2022

ACTIONS STRUCTURANTES

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
AS 1 – Présenter un projet de loi-cadre visant l’égalité de fait entre les femmes et les hommes.	SCF (MJQ)	Des travaux visant à répertorier des informations sur les pratiques d’intervention publique en matière d’égalité entre les femmes et les hommes dans divers pays ou provinces canadiennes ont été réalisés. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) poursuit les réflexions et les travaux entourant l’AS 1 sur la base des données tirées de ces analyses, afin d’atteindre ses objectifs et de doter le gouvernement du Québec d’outils de gouvernance publique favorisant l’atteinte de l’égalité entre les femmes et les hommes.
AS 2 – Créer et assurer le suivi d’un indice québécois de l’égalité entre les femmes et les hommes.	SCF (CSF, MTESS)	Afin de donner une description de la variété de situations vécues par les femmes, différents livrables ont été réalisés par le SCF. Des portraits régionaux (17) ainsi que des infographies portant sur des groupes de population (personnes en situation de handicap, immigrantes, femmes des Premières Nations, femmes Inuit, issues de la diversité sexuelle, Autochtones, jeunes, aînées et familles monoparentales) sont maintenant disponibles. Une vitrine statistique sur l’égalité a été élaborée avec la collaboration de l’Institut de la statistique du Québec (ISQ). Cette vitrine présente des données statistiques sur l’évolution de l’égalité entre les femmes et les hommes au Québec depuis 2005 relativement aux huit dimensions suivantes : éducation, travail rémunéré, revenu, conciliation travail-famille-études, violence, santé, pouvoir et démographie. Cette vitrine, qui vient remplacer le projet d’indice, sera mise à jour périodiquement pour en assurer la pérennité et permettre de suivre l’évolution de l’égalité au Québec en continu.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
AS 3 – Accorder une place plus formelle à l'éducation à la sexualité en mettant en œuvre des apprentissages chaque année du préscolaire jusqu'à la fin du secondaire.	MEQ	En 2015, un projet pilote d'enseignement des contenus en éducation à la sexualité a été mis en place dans 19 écoles du Québec. Puis il a été élargi, en 2017-2018, pour inclure 44 organisations scolaires, 162 écoles ainsi que 32 établissements d'enseignement privés. En décembre 2017, le ministère de l'Éducation (MEQ) a annoncé que les contenus en éducation à la sexualité deviendraient obligatoires pour tous les élèves. Au printemps 2018, il a formé près de 350 responsables dans ce domaine. Depuis la rentrée scolaire 2018, ces contenus sont obligatoires pour tous les élèves de la première année du primaire jusqu'à la cinquième année du secondaire. Ils sont aussi mis à la disposition des milieux qui souhaitent les offrir aux enfants d'âge préscolaire. Pour soutenir le réseau scolaire dans le déploiement des contenus obligatoires en éducation à la sexualité, le MEQ a, entre autres : - Mis à la disposition du réseau scolaire (public et privé) une mesure budgétaire visant à dégager des ressources qui pourront agir à titre de responsables de l'éducation à la sexualité dans leur milieu; - Offert un soutien et un accompagnement personnalisés aux responsables de l'éducation à la sexualité; - Offert un accompagnement initial personnalisé aux nouvelles personnes responsables de l'éducation à la sexualité et à celles qui souhaitent obtenir une mise à niveau; - Rendu disponibles plusieurs documents, dont celui sur les modalités pédagogiques en éducation à la sexualité en contexte de pandémie; - Actualisé les 39 canevas pédagogiques; - Maintenu l'embauche d'une personne-ressource pour le volet éducation à la sexualité au RÉCIT (Réseau pour le développement des compétences des élèves par l'intégration des technologies); - Poursuivi son partenariat avec la Fondation Marie-Vincent et Tel-jeunes pour offrir des formations complémentaires de celle du Ministère; - Conçu des présentations à l'intention du personnel scolaire qui exposent la progression des contenus portant sur un même thème (p. ex. : agression et violence sexuelle) ainsi que des modèles de présentation utiles à l'animation des contenus (en continu). Le Ministère travaille aussi, dans la révision du programme Culture et citoyenneté québécoise (CCQ), à assurer l'intégration de thèmes liés à l'éducation à la sexualité de manière cohérente avec les contenus obligatoires.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
AS 4 – Élaborer des campagnes ciblées sur les inégalités persistantes et préoccupantes entre les femmes et les hommes.	SCF	L'AS 4 et l'AS 5 ont été fusionnées, car elles ont des visées complémentaires. De 2019-2020 à 2021-2022, le SCF a financé la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes pour la réalisation du projet Vers une société égalitaire et sans violence : la tournée des cégeps alliés, version revisitée des « Déjeuner des hommes » organisés depuis 2015 à l'occasion des 12 Journées d'action contre la violence faite aux femmes. Le projet, visant à mobiliser les jeunes hommes en tant qu'alliés contre la violence faite aux femmes, a permis la tenue de 24 ateliers-discussions avec 635 étudiantes et étudiants de niveau collégial. Les capsules vidéo et les vignettes de sensibilisation élaborées conçues dans le cadre du projet peuvent être consultées sur la page : fmhf.ca/mouvement-allie. Une aide financière a été octroyée à la Marche mondiale des femmes en 2020-2021 pour un projet visant à soumettre les revendications des femmes aux décideurs politiques et à proposer des activités de mobilisation et de sensibilisation en lien avec les inégalités persistantes et préoccupantes entre les femmes et les hommes. Ces activités ont porté sur cinq thèmes prioritaires, soit : la pauvreté, la lutte contre la violence faite aux femmes, l'environnement, les droits des femmes migrantes et immigrantes ainsi que les droits des femmes autochtones.
AS 5 – Soutenir des activités visant la mobilisation et l'implication des hommes comme alliés dans l'atteinte de l'égalité entre les sexes.	SCF	Le SCF a de plus financé une étude visant à explorer l'existence d'alliances entre les femmes et les hommes dans l'industrie québécoise du sport et, si elles existent, à développer une théorie de fond sur la manière dont celles-ci se développent et en quoi elles peuvent contribuer à une meilleure intégration des femmes dans ce milieu. Cette étude a permis d'explorer la notion « d'allié » dans un milieu majoritairement masculin, où notamment des situations problématiques de harcèlement et de violences sexuelles persistent. M^{me} Guylaine Demers, chercheuse à l'Université Laval, est responsable de mener à terme les travaux. Les résultats de cette étude seront disponibles à l'automne 2022.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
AS 6 – Soutenir des projets concrets d’envergure locale, régionale et nationale portant sur les grandes orientations de la Stratégie, privilégiant le développement de partenariats diversifiés et tenant compte de la dimension intersectionnelle.	SCF	Des projets sont financés par le biais d’appels de projets, d’ententes régionales ou de partenariats avec les tables régionales de groupes de femmes du Québec. Appels de projets – Projets locaux, régionaux et nationaux Depuis 2016-2017, quatre appels de projets ont permis d’octroyer un financement à 116 organismes dans 16 régions administratives pour la réalisation de 120 projets locaux ou régionaux et de 28 projets nationaux. Au total, ce sont plus de 14,5 M\$ que le SCF a octroyés pour ces projets, qui ont permis de joindre divers publics cibles plus précises, comme les jeunes filles, le personnel scolaire et les personnes immigrantes. Plusieurs projets sont encore en cours. Ententes régionales Des ententes régionales ont été mises en œuvre afin de favoriser la concertation et la collaboration entre les partenaires régionaux (municipalités et organisations locales et régionales) dans la réalisation d’initiatives structurantes favorisant la progression de l’égalité entre les femmes et les hommes. Sept ententes sectorielles ont été financées dans les régions suivantes : Nord-du-Québec, secteur Jamésie (de 2017 à 2021); Ville de Laval (de 2018 à 2021); Laurentides (de 2019 à 2021); Estrie (de 2019 à 2021); Centre-du-Québec (de 2019 à 2021); Côte-Nord (de 2019 à 2021) et Chaudière-Appalaches (de 2019 à 2021). Ces ententes ont pris fin le 31 décembre 2021. Elles auront permis de soutenir 35 projets locaux ou régionaux. Ces sept ententes ont été renouvelées pour la période 2022-2024. Les tables de concertation de groupes de femmes des régions retenues contribuent à l’élaboration et à l’application de ces ententes. Les tables agissent comme mandataires de leur entente régionale respective pour six de ces sept ententes. Le mandataire de la septième entente est la Ville de Laval. Concertation régionale De 2017 à 2021, un financement a été octroyé à chacune des 17 tables régionales de groupes de femmes et à leur réseau pour soutenir les instances locales et régionales dans la prise en considération des réalités particulières des femmes dans les régions. Ce financement a été renouvelé pour la période 2021-2023. Place des femmes dans les lieux consultatifs En 2020, un financement a été octroyé au Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec pour améliorer la participation des groupes de femmes et la prise en compte des enjeux en matière de condition féminine dans les questions environnementales. Un document de recommandations des enjeux d’égalité pour toutes les femmes dans les projets soumis à l’analyse du Bureau d’audiences publiques sur l’environnement (BAPE) a été produit. Vingt-cinq femmes ont participé à la détermination des enjeux d’égalité lors de la journée de réflexion, dont trois femmes autochtones et deux femmes racisées. Un rapport d’analyse des pratiques et de recommandations au BAPE concernant des ajustements favorisant la pleine participation des femmes a été produit. Au cours de l’an un, la promotion de la participation des tables à un processus du BAPE s’est faite de deux façons : par des présentations générales offertes à toutes les tables [deux présentations effectuées] et par un accompagnement personnalisé lors de la participation d’une table à un processus du BAPE [deux tables accompagnées]. Huit femmes ont été recrutées pour former un comité d’expertes, qui s’est réuni à trois reprises.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
AS 7 – Promouvoir des parcours de vie de femmes inspirantes et valoriser les gestes concrets en faveur de l'égalité posés par des femmes et des hommes dans le cadre du prix Égalité Thérèse-Casgrain.	SCF	Le prix Égalité Thérèse-Casgrain (PETC), qui souligne depuis 2007 des réalisations contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes, a subi une complète refonte en 2018-2019. Dans sa nouvelle mouture, le PETC récompense des personnes ou des organismes dans trois catégories : Hommage, Groupe de femmes et Allié. La 11^e remise du PETC a eu lieu en février 2020 au Salon rouge de l'Assemblée nationale en présence de la ministre et de plusieurs dignitaires, dont la famille Casgrain, et a permis de souligner la contribution à l'égalité de six finalistes et de trois lauréats. En raison des contraintes liées à la crise sanitaire, les 12^e et 13^e éditions du PETC se sont tenues en mode virtuel. De plus, une catégorie de prix a été ajoutée exceptionnellement en 2021 afin de souligner le travail d'un organisme qui a participé à réduire les répercussions de la pandémie sur les femmes. Des rencontres virtuelles auxquelles ont été conviés la ministre, les finalistes et les personnes lauréates de chacune des catégories ainsi que les personnes représentant la famille Casgrain se sont tenues.

ORIENTATION 1 : ENSEMBLE POUR UNE SOCIALISATION ET UNE ÉDUCATION ÉGALITAIRES, SANS STÉRÉOTYPES SEXUELS ET SANS SEXISME

Objectif 1.1 Combattre les stéréotypes sexuels et le sexisme

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
1.1.1 Outiller les parents, le personnel des services de garde éducatifs à l'enfance, le personnel scolaire et les personnes intervenant auprès d'enfants ou de jeunes.	SCF (MFA, MEQ, MEI, MIFI, MJQ [BLCHT], MSSS, SAJ)	En ligne depuis le printemps 2018 et désormais hébergés sur Québec.ca, les contenus Web SansStereotypes traitent de plusieurs thèmes : identité de genre et orientation sexuelle; effets de l'hypersexualisation; image corporelle; réussite scolaire; choix professionnels; vie affective et amoureuse. Les contenus ont été mis à jour en 2020. La section Boîte à outils de SansStéréotypes a été mise à jour en 2022. Elle propose des outils liés à ces thèmes, destinés aux parents, au personnel scolaire et au personnel des services de garde. Des actions de communication sont menées en continu, notamment par la diffusion d'infographies sur les réseaux sociaux et d'une infolettre à plus de 5 100 abonnées et abonnés. Le SCF a été présent dans plusieurs événements pour sensibiliser les agentes et agents de socialisation. Le SCF a également financé des projets dans le cadre de cette action. Par exemple, depuis 2018, la YWCA de Québec a reçu du financement pour développer et consolider le répertoire Kaléidoscope – Livres jeunesse pour un monde égalitaire. Cette ressource Web regroupe plus de 450 titres de livres jeunesse exemplaires en matière de rapports égalitaires. Grâce à des ateliers de formation offerts aux professionnels et à du matériel promotionnel, le répertoire est implanté dans une trentaine de librairies et près de 200 bibliothèques à travers la province. Des capsules vidéo, conçues pour répondre aux défis de communication engendrés par la pandémie, sont désormais disponibles en ligne et ont fait l'objet de plus de 3 000 visionnements. Pour pérenniser le projet, la YWCA de Québec travaille notamment à l'élaboration d'ateliers permettant d'intégrer la mise à jour du répertoire aux activités du Centre Filles. Un soutien a également été apporté au Centre Cyber-aide pour la création du guide En tant que, qui vise à outiller et à informer le personnel scolaire appelé à intervenir à propos de gestes ou de crimes commis ou subis par les jeunes à l'aide des technologies de l'information et de la communication (sexting, sextorsion ou cyber-agression sexuelle). Des exemplaires du guide Les livres et les jouets ont-ils un sexe? ont été envoyés dans toutes les écoles primaires du Québec, à l'intention notamment du personnel des services de garde en milieu scolaire.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
1.1.2 Élaborer et mettre en œuvre des actions concrètes en faveur de la promotion d'une image corporelle saine et diversifiée en étroite collaboration avec l'industrie de l'image et les partenaires gouvernementaux.	SCF (MEQ, MEI, MSSS)	Le SCF a poursuivi le financement de plusieurs projets en lien avec la promotion d'une image corporelle saine et diversifiée. Il a notamment soutenu l'organisme Équilibre pour la production d'une banque de photos représentatives de la diversité corporelle, susceptible d'outiller le milieu de l'image et de sensibiliser le grand public. Il a également financé l'organisme Bien avec mon corps pour la création de capsules Web, publiées sur sa page Facebook, qui visent à déconstruire la pression liée à l'apparence physique chez les jeunes, visionnées par près de 500 personnes. En outre, le SCF poursuit la promotion sur les réseaux sociaux d'initiatives telles que le Prix Équilibre, la Journée sans maquillage et la Semaine nationale de sensibilisation aux troubles alimentaires, organisée par Anorexie et Boulimie Québec et La Maison l'Éclaircie.
1.1.3 Mettre en œuvre des actions visant à contrer le sexisme dans les publicités au Québec.	SCF (MCC)	Un contrat a été octroyé à la Y des femmes de Montréal (YWCA) pour la mise à jour du Guide d'accompagnement pour porter plainte contre les publicités et les messages sexistes et sexuels, un outil de lutte contre la publicité sexiste disponible en ligne. Le SCF a également financé le projet <i>Les jeunes contre les publicités sexistes</i> de la Y des femmes de Montréal. À la suite d'ateliers avec des jeunes, une série d'articles sur la question « Le paysage publicitaire est-il inclusif et diversifié? » a été produite, en collaboration avec le Grenier aux nouvelles. En outre, le guide d'animation Diversité. Inclusion. Publicité propose des ateliers clé en mains sur les stéréotypes en publicité, à l'intention du personnel enseignant et des intervenantes et intervenants. Un atelier s'adresse en particulier à la relève en communication et marketing et aux associations étudiantes collégiales et universitaires. Le SCF mène des actions de représentation afin de faire évoluer la réglementation québécoise qui concerne la publicité sexiste. À titre d'exemple, il a participé au Comité consultatif sur la promotion, la publicité et les programmes éducatifs en matière de boissons alcooliques, qui est sous la responsabilité de la Régie des alcools, des courses et des jeux du Québec. Enfin, il a mené un projet pilote visant à offrir une formation sur la publicité sexiste et stéréotypée à deux directions des communications d'organismes publics.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
1.1.4 Sensibiliser la population à des activités physiques et sportives non stéréotypées sexuellement.	MEQ	Annuellement, deux communiqués sont produits et diffusés par le média Sportcom. Le premier présente les finalistes du Gala Femmes d'influence en sport, organisé sur une base annuelle par Égale Action. Le deuxième communiqué annonce les lauréates dans les différentes catégories. Pour 2022, les communiqués ont été publiés directement par Égale Action. Parution des communiqués : - Mars et avril 2017 - Mars et mai 2018 - Mars et mai 2019 - Mars et mai 2020 - Mars et mai 2021 - Avril et juin 2022

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
1.1.5 Informer et sensibiliser la population, particulièrement les femmes, les jeunes ainsi que les professionnelles et professionnels, au regard de la saine gestion du poids et de l'image corporelle.	MSSS	Le MSSS a financé l'organisme Équilibre pour la poursuite du déploiement de trois campagnes sociétales abordant les problématiques du poids et la promotion d'une image corporelle positive. Ces campagnes sont : - La Semaine « Le poids? Sans commentaire! »; qui avait pour thème « Fermons la porte aux commentaires sur le poids! »; - Le prix Équilibre, qui félicite les initiatives québécoises de l'industrie des médias, de la mode et de la publicité valorisant la diversité corporelle; - La Journée internationale sans diète (JISD), sur le thème « Sauriez-vous reconnaître une diète déguisée »? Quelques exemples d'outils élaborés dans le cadre de ces campagnes : - Vidéo de sensibilisation Sauriez-vous reconnaître une diète déguisée? - Visuel Comment réagir aux commentaires des autres? Une collecte de données mesurant les répercussions de la COVID-19 sur les préoccupations des Québécoises et des Québécois à l'égard du poids et des saines habitudes de vie a également été réalisée afin de mieux comprendre les nouveaux enjeux émergeant de la pandémie et d'orienter les actions pour les prochaines campagnes. L'infographie produite à la suite de la collecte de données : L'insatisfaction corporelle des Québécois-es et l'impact de la pandémie sur la relation avec le corps, l'alimentation et l'activité physique (equilibre.ca). Le MSSS a également financé l'Association pour la santé publique du Québec pour la poursuite du travail de surveillance et de dénonciation des mauvaises pratiques de l'industrie de l'amaigrissement et de sensibilisation de la population à l'égard du poids et d'un mode de vie sain, afin de diminuer l'utilisation des produits, services et moyens amaigrissants (PSMA). Ses actions vont entre autres porter sur l'éducation et la sensibilisation des professionnels de la santé ainsi que du grand public à l'égard de l'utilisation des PSMA. Également, un chantier résultant des travaux du groupe de travail provincial sur les situations problématiques liées au poids (GTPPP) a été mis en place dans le but de concevoir des messages non stigmatisants destinés au grand public, pour des communications saines sur le poids, dans l'optique d'agir sans nuire. Quelques ressources développées et déployées par l'ASPQ : - Le site Méfiez-vous des apparences trompeuses! qui vise à sensibiliser et informer sur la face cachée de l'industrie de l'amaigrissement et de l'image corporelle et invite à dénoncer les mauvaises pratiques de l'industrie. - Le rapport sur les PSMA : Portrait québécois sur la publicité en ligne.

Objectif 1.2

Favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées au Québec par la promotion du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Action	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
1.2.1 Traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans des activités d'éducation interculturelle.	MEQ	En 2016-2017, un soutien financier a été accordé au Centre justice et foi pour la production du guide pédagogique Québécoises, musulmanes... et après? Celui-ci s'adresse aux enseignants et enseignantes ainsi qu'aux membres des équipes-écoles qui désirent aborder le vivre-ensemble et la réalité des personnes de confession ou de culture musulmanes au Québec. En 2017-2018, un soutien financier a été accordé au Centre de développement pour l'exercice de la citoyenneté pour la production d'un guide sur le dialogue interculturel. Ce guide a pour but de soutenir les milieux scolaires dans l'organisation de discussions entre élèves de milieux ethnoculturels variés à propos de l'égalité entre les femmes et les hommes.
1.2.2 Rendre accessible l'information sur l'égalité entre les femmes et les hommes aux personnes nouvellement arrivées au Québec.	SCF (MIFI)	Suivant un processus de consultation des organismes travaillant auprès des personnes immigrantes (sondages, ateliers, etc.) en 2018-2019, une nouvelle édition du Guide d'information sur l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec est maintenant disponible. Une capsule vidéo visant à dynamiser la diffusion du contenu et à le promouvoir est également disponible.

ORIENTATION 2 : ENSEMBLE POUR L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Objectif 2.1 Diversifier les choix de carrière des filles, des femmes et des garçons

Action	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
2.1.1 Informer et sensibiliser les responsables de l'orientation scolaire et professionnelle aux stéréotypes concernant les métiers et les professions et à l'importance de la diversification des choix de formation et de carrière.	MEQ	Le MEQ a traité de ce sujet auprès des responsables de la mise en œuvre des contenus en orientation scolaire et professionnelle (COSP) dans les rencontres d'accompagnement qui se sont déroulées durant les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021. Ces occasions ont permis de rappeler l'importance d'adopter une approche ouverte et exempte de stéréotypes auprès des élèves dans la mise en œuvre des COSP. Aussi, sur la plateforme qu'utilise le MEQ pour partager du matériel pédagogique avec l'ensemble du réseau scolaire, il est rappelé aux acteurs scolaires qu'il est important de faire preuve de vigilance à propos des stéréotypes de genre lors de la présentation de ces contenus aux élèves.
2.1.2 Offrir des stages à des filles dans des métiers ou des professions majoritairement masculins et à des garçons dans des métiers ou des professions majoritairement féminins dans le cadre du programme Jeunes explorateurs d'un jour.	SCF (MEQ, MEI, MTESS, SAJ)	De 2016 à 2021, avec le soutien financier du SCF, l'organisme JeunesExplo - Stages d'un jour a : Réalisé des activités de communication (capsules vidéo, création de la page Web Un avenir en tout genre, etc.); Conçu et adapté des outils pour les conseillères et les conseillers en orientation (présentation PowerPoint, rencontres dans des salons d'exposants); Offert à près de 800 jeunes des stages permettant de découvrir des métiers majoritairement associés au sexe opposé; Réalisé un sondage auprès de plus de 1 000 jeunes ayant participé au programme entre 2017 et 2020. Ce sondage révèle que près de la moitié des filles (56,25 %) et des garçons (48,84 %) ayant effectué un stage d'un jour dans un emploi majoritairement associé au sexe opposé ont poursuivi leurs études dans cette voie; Diffusé des entrevues en direct sur Facebook ayant permis de sensibiliser les jeunes, les parents et le personnel professionnel en orientation à la mixité en emploi; Réalisé plus de 100 entrevues et obtenu près de 70 000 visionnements.

Action	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
2.1.3 Développer du cybermentorat pour des jeunes filles et des jeunes garçons qui envisagent des carrières dans des métiers ou des professions majoritairement associés à l'autre sexe.	SCF (MEQ, MEI, MTESS, SAJ)	De 2016 à 2022, avec le soutien financier du SCF, Academos a : Recruté plus de 135 mentores et mentors en lien avec des métiers et des professions majoritairement associés au sexe opposé; Permis la réalisation de centaines d'échanges par messages textes entre les jeunes et les mentores et mentors; Réalisé plusieurs activités de communication qui ont touché un large public, dont la campagne de sensibilisation Quin Pis (capsules vidéo, articles de blogue, etc.); Intégré la question d'égalité entre les femmes et hommes dans les ateliers offerts en classe en abordant la place des femmes dans les secteurs d'emploi à prédominance masculine; Formé son personnel et son équipe de mentorat aux enjeux en matière d'équité, diversité et inclusion.
2.1.4 Soutenir des activités innovantes et structurantes favorisant la présence de femmes dans les carrières scientifiques et technologiques.	SCF (MEI)	Des projets soutenus par le SCF, en partenariat avec la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec de l'Université de Sherbrooke, ont été réalisés. Parmi les outils élaborés figurent des feuillets sur la diversité des genres et une formation sur la diversité, l'équité et le leadership.

Objectif 2.2

Accroître la mixité en emploi par la sensibilisation et l'accompagnement des milieux de travail

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
2.2.1 Mettre en place des initiatives pour accroître la présence des femmes en emploi dans le secteur de la construction.	SCF (MTESS-Secteur Emploi- Québec, CCQ, MFA, MEQ, MEI, MTESS-Secrétariat du travail, SAJ)	La Commission de la construction du Québec (CCQ), le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et le SCF ont collaboré au financement et au suivi de trois projets menés par des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre. En 2016-2017, un projet pilote a été réalisé par le centre Émersion dans la région de la Côte-Nord. Il a pris fin à l'été 2018. En 2018-2019, à la suite d'un appel de projets, deux nouveaux projets ont démarré, l'un dans la région de Québec (Centre étape), l'autre dans la région de Montréal (Intégration jeunesse du Québec). Le MTESS était responsable du volet 1 – Expérimentation, la CCQ était responsable de l'évaluation et le SCF responsable de la diffusion des apprentissages liés à l'expérimentation. Les projets se sont terminés en 2021. Des outils ont été élaborés et diffusés. En janvier 2022, une évaluation des projets a été produite ainsi qu'un rapport synthèse pour soutenir d'éventuels projets. En 2017-2018 et en 2020-2021, le SCF a financé deux projets menés par Les Elles de la construction, visant à favoriser l'intégration des femmes immigrantes dans l'industrie de la construction. Le premier projet s'est terminé à l'automne 2019 et le second a pris fin à l'été 2022. À l'automne 2019, un contrat a été octroyé à l'Université Laval afin de documenter les bonnes pratiques en matière d'intégration, de maintien et de progression de carrière des femmes dans l'industrie de la construction. L'étude est terminée et le rapport sera diffusé à l'automne 2022.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
2.2.2 Mettre en place des initiatives pour accroître la présence des femmes en emploi dans les secteurs d'avenir et favoriser la mixité en emploi.	SCF (MTESS - Secteur Emploi-Québec, MEI)	Depuis 2016-2017, plusieurs projets ont été soutenus par le SCF, en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine liés au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). Ces projets contribuaient à accroître la présence des femmes en emploi dans les secteurs d'avenir, tout en tenant compte des réalités et des besoins propres à chacune des régions visées par les projets. La réalisation de ces projets s'est terminée à l'été 2022. En 2016-2017, le SCF a soutenu le Collège Montmorency pour la mise en œuvre d'un projet visant à prévenir le harcèlement psychologique, sexuel et sexiste dans les casernes. Le projet a permis d'intégrer des notions de sensibilisation et de formation sur les enjeux qui freinent le changement de culture dans les casernes et sur la prévention de la violence et du harcèlement dans le cursus de formation obligatoire des officiers et des officières et d'offrir une formation à tout le personnel enseignant du programme en Sécurité incendie du Collège Montmorency. En 2017-2018, le SCF a soutenu un projet de l'Institut maritime du Québec ayant pour but d'augmenter la présence des femmes dans le secteur maritime. En 2019-2020, le SCF a également soutenu : L'Université de Montréal pour la mise en œuvre du projet La parité en sciences, par effet papillon; Compétences Québec pour la mise en œuvre du projet « Pionnières de la compétence ». En 2020-2021, le SCF a soutenu : L'Université de Montréal pour la mise en œuvre de la phase 2 du projet La parité en science, par effet papillon. Aéro Montréal pour un projet visant à favoriser la relève diversifiée dans le secteur de l'aérospatiale au Québec.
2.2.3 Tenir des événements concernant l'accès et le maintien des femmes dans des métiers ou des professions majoritairement masculins visant à favoriser la concertation entre les acteurs du milieu.	SCF (MFA, MES, MEQ, MEI, MTESS, SAI)	Un événement financé par le SCF a été réalisé par SEMO Le Jalon en février 2019. Les 180 personnes présentes provenaient d'une grande diversité d'organisations : entreprises privées, ministères et organismes gouvernementaux, groupes de femmes, ordres professionnels, etc. Des enregistrements vidéo de cet événement sont disponibles. Un projet porté par le Collège Montmorency a été financé en 2019-2020. Il visait à favoriser la concertation entre les différents acteurs des milieux scolaires pour une meilleure mixité en emploi. Il a pris la forme d'un webinaire.
2.2.4 Réaliser des actions structurantes visant à comprendre les enjeux de la mixité dans les services de sécurité incendie.	MSP (ISQ)	Un recensement des effectifs dans les services de sécurité incendie (SSI) du Québec a été réalisé afin d'obtenir, entre autres, des données sur la place des femmes dans ces services. Avec les données recueillies, un portrait de la situation actuelle des effectifs des SSI contenant des informations relatives à la question de l'égalité des femmes et des hommes en emploi a été réalisé. Un rapport statistique dans lequel on trouve des éléments sur la situation des effectifs des SSI a été publié en 2021.

Objectif 2.3

Améliorer l'employabilité des femmes, particulièrement celles éloignées du marché du travail, et renforcer leur autonomisation économique

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
2.3.1 Produire et diffuser des outils visant à améliorer la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail.	MTESS -Secteur Emploi-Québec	Les directions régionales de Services Québec ont réalisé des activités de sensibilisation auprès de leur personnel et de leurs partenaires. Les thèmes abordés sont variés. Notons, entre autres, la présentation de portraits statistiques régionaux de la situation des femmes sur le marché du travail, la présentation de portrait des femmes immigrantes de la région et une formation introductive à l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Une liste des professions à prédominance masculine où les femmes ont de bonnes perspectives d'intégration au marché du travail est mise à jour ponctuellement, puis diffusée auprès du personnel de Services Québec et de ses partenaires. Les données y sont croisées avec la perspective régionale pour générer des listes pour chacune des régions du Québec. Dans la dernière édition, les professions liées aux sciences, aux technologies, à l'ingénierie et aux mathématiques sont identifiées. La page Choisir un métier non traditionnel a été actualisée.
2.3.2 Réaliser des actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine.	MTESS-Secteur Emploi-Québec	Ces actions ont été réalisées en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de l'employabilité, par le biais de plus de 80 ententes destinées exclusivement aux femmes. La participation des femmes aux services publics d'emploi contribue à augmenter leur taux d'emploi. L'écart avec celui des hommes s'est considérablement réduit, passant de 3,4 points de pourcentage (p.p.) en 2015-2016 (48,3 % pour les femmes et 51,7 % pour les hommes), à 0,5 p.p. pour la période 2021-2022 (60,7 % pour les femmes et 61,2 % pour les hommes). Les directions régionales de Services Québec ont mené diverses actions visant à réduire les obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine, notamment en cherchant à joindre des femmes plus éloignées du marché du travail. Depuis 2015, la proportion de femmes qui participent à la mesure de formation du MTESS a augmenté globalement de 3,8 p.p., puisqu'elle est passée de 44,0 % en 2015-2016 à 47,8 % en 2021-2022. Des directions régionales ont prévu des activités de sensibilisation ou ont intégré l'exploration des secteurs d'activité à prédominance masculine dans leurs ententes de service avec des organismes spécialisés en développement de l'employabilité. L'actualisation de « Ma place au soleil », qui est une approche d'accompagnement visant la persévérance des jeunes parents qui suivent une formation, est en cours.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
2.3.3 Soutenir des activités visant à informer ou à sensibiliser les femmes immigrantes au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte d'intégration socioprofessionnelle.	SCF (MTESS-Secteur Emploi- Québec, CNESST)	Depuis 2017-2018, six projets visant à informer ou à sensibiliser les femmes immigrantes au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un contexte d'intégration socioprofessionnelle ont été financés par le SCF et ont permis de joindre plus de 350 femmes. Les projets sont terminés, à l'exception d'un projet de l'organisme SEMO Le Jalon qui prendra fin en mars 2023. De plus, en 2019-2020, le SCF a octroyé un soutien financier à huit organismes ayant déposé un projet dans le cadre de l'appel de projets en matière d'équité salariale pour les travailleuses immigrantes et/ou non syndiquées. Ces projets visaient à les informer sur leurs droits et recours en matière d'équité salariale. Des outils (trousse Femmes.Équité.Salaire) ont été élaborés par le CIAFT et partagés avec les autres organismes porteurs de projets.
2.3.4 Offrir un service d'accompagnement et d'information en matière d'équité salariale aux travailleuses non syndiquées.	SCF CNESST	Le Service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées a été lancé en octobre 2018 à la suite d'une étude de faisabilité. Il propose notamment une ligne téléphonique de soutien et d'accompagnement. Placée sous la responsabilité du CIAFT, la ligne Femmes.Équité.Salaire vient compléter les services offerts par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). De plus, le CIAFT forme des intervenantes et intervenants relayers pour informer les travailleuses non syndiquées et les travailleuses issues de l'immigration à propos de leurs droits en matière d'équité salariale. Le projet vise aussi à permettre aux travailleuses de développer leurs réflexes par rapport aux stéréotypes et aux préjugés sur le travail des femmes. Le projet se poursuit jusqu'en mars 2023. Au 31 mars 2022, 132 intervenantes et intervenants relayers avaient ainsi été formés et 28 appels avaient été reçus à la ligne de soutien et d'accompagnement. Plus de 180 travailleuses ont été sensibilisées.
2.3.5 Intensifier l'offre de conférences et de formations en équité salariale aux employeuses et employeurs de milieux non syndiqués.	CNESST	En 2017, 7 activités de formation destinées à des employeurs de milieux non syndiqués ont été offertes. En 2018, 12 activités ont eu lieu (9 formations et 3 conférences). En moyenne, 71 % des 199 employeurs participant aux formations venaient de milieux non syndiqués. Les 3 conférences ont quant à elles été suivies par 120 personnes. En 2019, 19 activités ont eu lieu (17 formations webinaires et 2 conférences). Une proportion de 77 % des 548 employeurs participant aux formations venaient de milieux non syndiqués. Les 2 conférences ont quant à elles permis de joindre environ 140 personnes. En 2020, 21 formations webinaires ont eu lieu, ainsi qu'une formation en salle. À noter que 68 % des 1 965 employeurs ayant participé aux formations venaient de milieux non syndiqués. La formation en salle a quant à elle permis de joindre 44 employeurs. En 2021, 42 activités ont eu lieu (34 formations webinaires et 8 conférences). Ce sont 76 % des 1441 employeurs participants qui venaient de milieux non syndiqués. Les 8 conférences ont quant à elles permis de joindre 490 employeurs. Au 30 juin 2022, 16 activités ont eu lieu (15 formations webinaires et 1 conférence). Notons que 78 % des 377 employeurs participants venaient des milieux non syndiqués. La conférence a quant à elle permis de joindre 17 employeurs.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
2.3.6 Produire et diffuser un dépliant d'information sur les programmes de soutien financier destinés aux enfants handicapés et à leur famille.	OPHQ (MFA, MFQ, MES, MTESS, MSSS, RQ)	En 2016, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) a produit et diffusé, en collaboration avec ses partenaires, un feuillet d'information sur les programmes de soutien financier destinés aux enfants handicapés et à leur famille. Au total, plus de 900 000 exemplaires de ce feuillet ont été envoyés aux familles québécoises durant l'année d'activités 2016-2017.

Objectif 2.4

Encourager et accompagner les femmes sur le chemin de l'entrepreneuriat

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
2.4.1 Offrir des formations adaptées aux femmes immigrantes désirant développer leur talent d'entrepreneure.	SCF (MEI)	Le SCF a soutenu la participation de femmes issues de l'immigration à l'initiative L'effet A . Depuis 2017-2018, plus d'une vingtaine de participantes ont suivi la formation.
2.4.2 Offrir aux femmes entrepreneures des activités de formation concernant les appels d'offres publics.	SCF (SCT MEI)	Soutenu par le SCF, le Réseau des femmes d'affaires du Québec a offert à deux reprises une activité de formation, par webinaire et en personne, aux entrepreneures de la province. La formation intitulée <i>Comment faire affaire avec le gouvernement du Québec</i> a réuni 186 femmes entrepreneures et propriétaires de petites, moyennes ou grandes entreprises de partout au Québec (152 participantes le jour même des sessions et 34 personnes qui l'ont écoutée en différé). L'activité était suivie de 5 rencontres informatives complémentaires auxquelles 451 femmes ont participé.
2.4.3 Soutenir des projets structurants permettant de développer l'ambition des jeunes filles pour la création d'entreprise.	SCF (MEI)	Un projet réalisé par OSEntreprendre a débuté en mars 2019. Au cours de celui-ci, 16 portraits de femmes de l'écosystème entrepreneurial ont été réalisés. De plus, trois balados animés par M ^{me} Anaïs Favron ont été réalisés. Les épisodes de balado ont officiellement été diffusés à compter du 14 avril 2021 sur le site Web d'OSEntreprendre, sur les réseaux sociaux ainsi que sur les plateformes Québecor grâce à un contenu Hublo et à des tuiles natives. Un courriel a été envoyé à la communauté pédagogique OSEntreprendre ainsi qu'aux responsables locaux et régionaux à l'automne 2021 pour faire la promotion de modèles d'entrepreneuriat féminin à des jeunes du primaire et du secondaire.
2.4.4 Réaliser des actions visant à soutenir l'entrepreneuriat agricole féminin.	SCF (MAPAQ)	L'Université du Québec à Montréal était responsable de réaliser une étude à partir de données recueillies sur le travail invisible chez les femmes entrepreneures en agriculture, selon différents aspects organisationnels de leur entreprise. Cette initiative a été menée avec la collaboration d'Agricultrices du Québec, qui est membre du comité de pilotage du projet. Une revue de la littérature a été réalisée. Un outil de calcul interactif de la valeur du travail des femmes a été proposé au SCF. L'étude sera diffusée prochainement.

ORIENTATION 3 : ENSEMBLE POUR UN PARTAGE ÉQUITABLE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE FAMILIALE, PROFESSIONNELLE, ÉTUDIANTE, SOCIALE ET POLITIQUE

Objectif 3.1 Contribuer à une répartition équitable des responsabilités familiales, professionnelles et étudiante

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
3.1.1 Bonifier le guide <i>Mieux vivre avec notre enfant de la grossesse à deux ans</i> , guide pratique pour les mères et les pères concernant la valorisation de la paternité.	INSPQ (MSSS)	Pour l'édition 2020 du guide Mieux vivre avec notre enfant : - Des pères, présents à titre de pères, ont fait partie du groupe de travail de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) pour la mise à jour des sections « Grossesse » et « Accouchement ». - Chaque fois qu'une rubrique est réécrite, elle est soumise à des pères pour relecture, et leurs suggestions sont prises en compte. - Le chapitre « Être papa » a été mis à jour par des experts en paternité. - Un nouveau chapitre intitulé « Être parents ensemble » a été rédigé. - Il aborde notamment la notion de coparentalité. - Le chapitre « Être maman » a été revu pour qu'il soit arrimé aux deux autres chapitres.
3.1.2 S'assurer que les fiches du portail d'information périnatale offrent de l'information non stéréotypée sur le rôle de parent, afin de permettre une plus grande implication des pères et des mères durant la période périnatale.	INSPQ (MSSS)	Le processus de révision des 12 fiches rassemblées sur les thèmes <i>Habitudes de vie</i> et <i>Soutien à la parentalité</i> comprenait la bonification des contenus à l'aide de la littérature sur la paternité. Deux webinaires ont été offerts à des intervenantes et intervenants à l'automne 2018. Les enregistrements de ces webinaires sont toujours disponibles. En mars 2020, le nombre visionnements était de : - 79 en mode synchrone et 118 en mode asynchrone pour le webinaire Adaptation à la parentalité; - 86 en mode synchrone et 65 en mode asynchrone pour le webinaire Violence conjugale.
3.1.3 Réaliser une fiche sur le rôle du père et la publier sur le portail d'information périnatale.	SCF (INSPQ, MFA, MSSS)	La fiche a été réalisée et est disponible sur le portail d'information périnatale de l'INSPQ. Un webinaire destiné aux intervenants et intervenantes a été offert à l'hiver 2020.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
3.1.4 Réaliser une capsule vidéo sur le partage des congés parentaux et la rendre accessible aux futurs parents dans le cadre de leur demande au Régime québécois d'assurance parentale.	SCF et CGAP (MFA, MTESS, SAJ)	La capsule vidéo Le congé parental, ça se partage! a été produite et est disponible sur le site du Régime québécois d'assurance parentale depuis juillet 2021. Une version courte a été placée sur la page Facebook du SCF. Une diffusion publicitaire sur les réseaux sociaux a eu lieu à l'automne 2021.
3.1.5 Soutenir des projets visant à favoriser l'exercice de la coparentalité.	MFA	En 2017-2018, le ministère de la Famille (MFA) a soutenu un projet d'adaptation des pratiques des partenaires de la communauté aux réalités paternelles, une initiative du Regroupement pour la valorisation de la paternité (RVP). En 2018-2019, le Programme d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles du RVP a été mis en œuvre. Les 6^e et 7^e éditions de la Semaine Québécoise de la Paternité, tenues respectivement en 2018-2019 et 2019-2020, ont également bénéficié du soutien financier du MFA en raison de leurs retombées en faveur de la coparentalité. Par ailleurs, deux projets pilotes d'adaptation des pratiques aux réalités paternelles au sein du réseau des centres de la petite enfance et des organismes offrant des services aux communautés d'expression anglaise, réalisés par le RVP, ont été soutenus de 2019-2020 à 2021-2022. Enfin, le Programme de soutien financier aux initiatives favorisant l'engagement paternel et l'exercice de la coparentalité a été lancé en 2018. Le premier appel de projets a permis de soutenir 13 projets répartis dans 8 régions du Québec. À la suite du deuxième appel de projets, tenu en 2019-2020, 21 projets répartis dans 9 régions ont été retenus. En raison du ralentissement des activités en raison de la pandémie de COVID-19, aucun nouvel appel de projets n'a été lancé en 2020-2021 dans le cadre de ce programme. En 2021-2022, un appel de projets a été tenu et a permis de soutenir 46 projets dans 16 régions administratives.
3.1.6 Informer la population sur les droits et les obligations en vigueur concernant le droit de la famille.	MJQ (MFA)	Financée par le ministère de la Justice (MJQ), la Société québécoise d'information juridique a mis sur pied JuridiQC, un service en ligne d'information juridique visant à informer, à guider et à accompagner les citoyennes et citoyens dans leur recherche d'information juridique liée à des événements de vie. Lancé officiellement le 13 octobre 2020, JuridiQC a pour premier thème la Famille, plus particulièrement la séparation et le divorce conjoint. Avec ce service, les conjointes et conjoints ont accès à de l'information juridique agrégée, vulgarisée et en langage clair, et sont dirigés vers des ressources Web de qualité. Avec le Répertoire des ressources géolocalisées, les conjointes et conjoints sont en mesure de trouver des organismes offrant des services gratuits ou à faible coût à proximité de leur résidence.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
3.2.7 Bonifier l'aide financière aux études pour les étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale.	MES	Le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) a bonifié l'aide aux familles pour l'année d'attribution 2017-2018, et la bonification sera encore en vigueur au cours des prochaines années. L'effet estimé de la mesure était de fournir une aide additionnelle totale de 11,2 M\$ à 11 300 étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale, soit en moyenne 994 \$ de plus en bourse par année.

Objectif 3.2

Améliorer la conciliation de la vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
3.2.1 Soutenir des projets de garde estivale et lors des grands congés scolaires pour favoriser la conciliation famille-travail-études des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales et des parents-étudiants.	MFA	Pour toujours mieux répondre aux besoins des parents en matière de conciliation famille-travail, le MFA a soutenu des projets dans le cadre du Programme de soutien à des projets de garde pendant la relâche scolaire et la période estivale : - En 2016-2017, une aide financière a été accordée à 60 projets dans 16 régions du Québec. - En 2017-2018, 60 projets ont été retenus aux fins d'une subvention dans 15 régions. - En 2018-2019, 86 projets ont été retenus aux fins d'une subvention dans 14 régions. - En 2019-2020, 99 projets ont été retenus aux fins d'une subvention dans 15 régions. - En 2020-2021, 75 projets ont été retenus aux fins d'une subvention, mais le nombre de ceux ayant pu être entièrement réalisés ne peut être confirmé en raison de l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur le déroulement des activités prévues. - En 2021-2022, 54 projets ont été retenus aux fins d'une subvention dans 13 régions dans le cadre de ce programme.
3.2.2 Soutenir des mesures visant à faciliter la conciliation famille-travail-études des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales et des parents-étudiants.	MFA	Une recherche-action sur les pratiques en faveur de la conciliation famille-travail dans l'industrie de la construction a été réalisée par l'Université du Québec à Montréal. Le rapport final a été déposé au MFA en décembre 2019. Ce rapport a, par la suite, incité le MFA à collaborer avec la Commission de la construction du Québec pour la réalisation de l'action 3.3 <i>Diffuser des outils d'information et de sensibilisation concernant la CFTE adaptés à l'industrie de la construction et au contexte de la relance économique</i> du Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie. Un second projet de recherche, mené par le Cégep de Jonquière, fiduciaire du Conseil régional de prévention de l'abandon scolaire, a également été réalisé, en 2018-2019, pour permettre de mieux connaître la réalité des étudiantes et étudiants ayant des responsabilités familiales et occupant un emploi, de même que les pratiques de conciliation famille-travail-études mises en place par leur employeur. Pour mieux répondre aux besoins des familles et des employeurs, le MFA a annoncé, le 22 juin 2020, son soutien financier à Concilivi, une initiative du Réseau pour un Québec Famille, de même qu'au projet ConciliACTION de la Fédération québécoise des organismes communautaires Famille. Enfin, dans le but de faciliter une conciliation famille-travail mise à rude épreuve par la pandémie de COVID-19 en 2020-2021, le MFA a bonifié de façon exceptionnelle l'enveloppe budgétaire du Programme de soutien financier en matière de conciliation famille-travail destiné aux milieux de travail afin de soutenir l'engagement d'un nombre plus élevé de milieux de travail souhaitant mettre en place des mesures pour leur personnel. Ainsi, en 2020-2021, ce sont 47 projets qui ont été soutenus financièrement dans le cadre de ce programme. En 2021-2022, 78 projets ont pu être soutenus dans 14 régions administratives.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
3.2.3 Élaborer un guide en matière de conciliation entre la vie familiale, la vie professionnelle et la vie politique à l'intention des personnes élues sur la scène municipale et des municipalités.	SCF (MFA, MAMH)	Le SCF a accordé un contrat à Éducaloi pour que l'organisme identifie et vulgarise les articles de loi et de règlement encadrant la conciliation famille-travail-études (CFTE). Le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH) a réalisé une recension des bonnes pratiques en matière de CFTE auprès des municipalités. Finalement, une aide financière a été accordée à l'organisme Espace MUNI pour concevoir l'outil en matière de CFTE et accompagner les municipalités qui le désirent dans l'implantation d'une démarche d'amélioration des pratiques de CFTE.
3.2.4 Colliger et diffuser de l'information relative à l'admissibilité des élues et élus municipaux au Régime québécois d'assurance parentale.	CGAP (MAMH, MTESS, SCF)	Un document expliquant les règles applicables aux élues et élus municipaux qui désirent s'absenter en raison de la venue d'un enfant du fait d'une grossesse, d'une naissance ou d'une adoption a été réalisé. Le feuillet Élu(e)s municipaux et congés parentaux – Le régime québécois d'assurance parentale, est-ce pour moi? est diffusé sur le site Web du Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP) depuis septembre 2019, puis a été actualisé en 2022. En vertu d'un contrat avec l'organisation Éducaloi, les informations contenues au feuillet ont été ajustées afin de refléter les bonifications au Régime québécois d'assurance parentale, lesquelles découlent de la <i>Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail</i> (2020, chap.23).
3.2.5 Proposer des modifications législatives pour accorder aux élues et élus municipaux un congé parental.	MAMH	L'action a été réalisée en juin 2016 par une modification de l'article 317 de la <i>Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités</i> (RLRQ, chapitre E-2.2). Cette modification accorde aux élues et élus municipaux un congé parental de 18 semaines (projet de loi n° 83 , <i>Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière municipale concernant notamment le financement politique</i> , sanctionné le 10 juin 2016).

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
3.2.6 Réaliser des activités visant à faciliter l'accomplissement des responsabilités des représentantes et représentants légaux ainsi que des membres des conseils de tutelle auprès des personnes inaptes.	Curateur public du Québec	Les personnes exerçant un rôle de représentant légal ou de membre de conseil de tutelle auprès d'une ou d'un proche sont majoritairement des femmes. Le Curateur public travaille à faciliter l'exercice de leurs responsabilités et ainsi à favoriser un meilleur équilibre entre leur vie familiale, professionnelle, étudiante, sociale et politique. Une nouvelle loi novatrice et bienveillante Un vaste chantier est en cours entourant l'entrée en vigueur de la Loi visant à mieux protéger les personnes en situation de vulnérabilité (Loi modifiant le Code civil, le Code de procédure civile, la Loi sur le curateur public et diverses dispositions en matière de protection des personnes), adoptée le 2 juin 2020. Ces modifications législatives simplifieront les mesures de protection et faciliteront l'accomplissement de certaines des responsabilités des proches des personnes inaptes ou ayant des difficultés. Notamment, elles permettent que les deux parents d'une personne majeure inapte soient nommés tuteurs. De plus, la nouvelle loi introduira de nouvelles mesures, telle la mesure d'assistance, qui permet la reconnaissance du rôle que jouent plusieurs personnes proches aidantes. Cette loi est entrée en vigueur en novembre 2022. Reconnaissance et consultation Le Curateur public a renforcé dans les dernières années ses connaissances des besoins et attentes des personnes exerçant un rôle de représentant légal, en vue d'améliorer les services qui leur sont offerts et de faciliter l'accomplissement de leurs responsabilités. Plusieurs activités ont été réalisées à cet égard depuis 2018, et, depuis 2020, une équipe spécialisée en expérience citoyen a été mise en place. Ces travaux ont pour objectif de transformer l'offre de services pour les représentants légaux et les membres de conseil de tutelle, mais également pour toutes les citoyennes et tous les citoyens étant en contact avec le Curateur public. Depuis l'automne 2021, trois rondes de consultations ont été menées auprès de citoyens et citoyennes relativement à la conception et à l'amélioration des services du Curateur public. Actions concertées Cinq actions concertées avec des partenaires ont été réalisées afin d'accentuer les collaborations pour faciliter le rôle des représentantes et représentants légaux. Des ententes ont été signées avec l'Office des personnes handicapées du Québec, la Régie de l'assurance maladie du Québec, l'Association des médiateurs familiaux du Québec, l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, le Barreau du Québec et la Chambre des notaires du Québec.
3.2.7 Bonifier l'aide financière aux études pour les étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale.	MES	Le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) a bonifié l'aide aux familles pour l'année d'attribution 2017-2018, et la bonification sera encore en vigueur au cours des prochaines années. L'effet estimé de la mesure était de fournir une aide additionnelle totale de 11,2 M\$ à 11 300 étudiantes et étudiants chefs de famille monoparentale, soit en moyenne 994 \$ de plus en bourse par année.

ORIENTATION 4 ENSEMBLE POUR UNE APPROCHE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES, EN SANTÉ ET EN BIEN-ÊTRE

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
–	MSSS	Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a rendu public le Plan d'action en santé et bien-être des femmes en 2020. Le SCF a notamment collaboré à mise en œuvre d'une action concertée découlant de ce plan d'action, grâce à laquelle deux projets seront menés concernant les besoins émergents en santé et bien-être des femmes : - Un projet de recherche sur l'humanisation des soins obstétricaux et gynécologiques; - Une synthèse des connaissances sur la charge mentale et la santé mentale des femmes.

ORIENTATION 5 : ENSEMBLE POUR UNE SOCIÉTÉ SANS VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
5.1.1 Offrir de l'accompagnement aux femmes et aux filles immigrantes, particulièrement celles qui sont parrainées, et les informer sur leurs droits et les recours possibles en cas de violences, notamment celles basées sur l'honneur.	MIFI (SCF)	Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) poursuit ses activités de sensibilisation et d'information à propos des valeurs démocratiques et des valeurs québécoises exprimées par la Charte des droits et libertés de la personne. L'égalité entre les femmes et les hommes est notamment abordée dans les contenus de l'évaluation de l'apprentissage des valeurs. Depuis le 1er janvier 2020, les candidates et candidats à l'immigration économique permanente doivent obtenir l'attestation d'apprentissage des valeurs. Ces contenus incluent un message clair de non-tolérance à l'égard des violences. Le MIFI a mis en place un parcours d'accompagnement personnalisé à l'intention des personnes immigrantes. Lors d'une rencontre avec une agente ou un agent d'aide à l'intégration, un diagnostic des besoins de la personne immigrante est réalisé. Dans ce contexte, une attention est prêtée aux besoins spécifiques des femmes immigrantes. Afin de s'assurer que ses programmes ne contribuent pas à augmenter les inégalités entre les femmes et les hommes immigrants, le MIFI intègre l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans ses pratiques depuis 2006 tout en poursuivant ses réflexions visant à optimiser le recours à son utilisation.

ORIENTATION 6 : ENSEMBLE POUR LA PARITÉ DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS

Objectif 6.1 Mobiliser les milieux et accroître la présence des femmes en politique

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
6.1.1 Mettre en place l'Opération élection municipale au féminin.	SCF (MAMH)	2017-2018 : Campagne « Élections municipales 2017 : présentez-vous! » Cette campagne a été élaborée et lancée pour attirer des candidatures féminines aux élections municipales de 2017. Elle était hébergée sur le site Web presentezvous.gouv.qc.ca. Pour diriger le public vers ce site, des publicités ont été diffusées dans les hebdomadaires et les journaux communautaires. Des affiches ont également été installées dans les campus, les restos-bars et les centres récréatifs. Finalement, des publicités ont été partagées en continu de juin à septembre 2017 sur les réseaux Facebook et Twitter. Par ailleurs, des capsules publicitaires ont été réalisées, puis diffusées sur les sites Web télévisuels de Québecor et de MétéoMédia ainsi que sur Telequebec.tv, ICI Tou.tv et Noovo.ca. Des vidéos en lien avec la campagne ont également été diffusées. 2020-2021 : Campagne « Je me présente » Le MAMH et le SCF ont lancé une nouvelle campagne de communication, hébergée sur le site Web Je me présente, visant à encourager les candidatures aux élections générales municipales de 2021 dans la population générale, plus particulièrement chez les femmes et les jeunes. La campagne a été lancée le 6 novembre 2020 avec une capsule vidéo réunissant la ministre des Affaires municipales et de l'Habitation, la ministre responsable de la Condition féminine et la présidente du Conseil du statut de la femme. La vidéo a été publiée sur les réseaux sociaux et relayée par les partenaires. Parmi les actions visant à sensibiliser et à promouvoir les candidatures féminines, on compte également : - Une présence constante dans les médias sociaux avant et pendant la période électorale; - Des communiqués de presse, y compris des envois ciblés aux médias; - Des capsules vidéo promotionnelles diffusées sur plusieurs sites Web et médias sociaux; - Le panel virtuel Je me présente : les jeunes femmes et l'engagement en politique municipale, en collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur, lequel a réuni 270 participants; - La promotion et la tenue de séances d'information virtuelles dans l'ensemble des régions du Québec à l'intention des futures candidates et futurs candidats, qui ont permis de joindre près de 1 500 personnes; - La publication du feuillet sur la parité dans les conseils municipaux, Pour une présence accrue des femmes en politique municipale, un changement au bénéfice de l'ensemble des Québécoises et des Québécois; - La mise en ligne d'un outil de suivi consolidé des candidatures féminines pour l'ensemble du Québec et par région pendant la période de mise en candidature afin de susciter l'intérêt médiatique sur la question de la parité au sein des conseils municipaux et d'encourager plus de femmes à s'engager.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
		Par ailleurs, une aide financière a été accordée au Groupe Femmes, Politique et Démocratie (GFDP) pour lui permettre d'offrir des activités de formation, de codéveloppement et une simulation de conseil municipal aux élues et aux aspirantes candidates. En 2021, 14 femmes ont participé à la formation intensive de simulation du conseil municipal. Au moins 334 femmes ont participé aux 15 séances de formation portant sur la politique municipale. Un cercle de codéveloppement a été mis sur pied où, en plus des conférences, 17 séances ont été tenues en 2020 et 2021.
6.1.2 Offrir aux femmes des formations afin de susciter leur engagement concret en politique.	SCF	Le GFDP a contribué à la réalisation de cette action. Au total, ce sont 81 activités de réseautage, de formation, de codéveloppement, de simulation, etc., qui ont été offertes par le GFDP. On dénombre 1 976 femmes de toutes les régions du Québec qui ont participé à ces activités, pour 2 311 inscriptions.
6.1.3 Créer et animer une communauté de candidates souhaitant s'engager en politique.	SCF	Grâce à un financement octroyé par le SCF, le GFDP a créé, à l'été 2019, un club politique pour les femmes : Les Elles du pouvoir . Pendant la durée du projet, 157 participations aux activités proposées ont été enregistrées.
6.1.4 Identifier les besoins d'accompagnement des femmes dans leur nouvelle fonction d'élues et mettre en œuvre les actions les plus pertinentes.	SCF	Le SCF a organisé une activité de formation destinée aux élues provinciales à l'automne 2019. Celle-ci portait sur l'hostilité en ligne visant les femmes.
6.1.5 Organiser un événement de réseautage des femmes élues aux différents paliers gouvernementaux.	SCF	L'organisation de cet événement a été annulée, parce qu'il y avait risque de dédoublement d'autres activités de réseautage prévues dans la même année. La pandémie a également remis en question la faisabilité d'une telle activité. Des activités menées dans le cadre de l'action 6.1.3 permettent aux femmes élues des différents paliers gouvernementaux de réseauter.

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
6.1.6 Soutenir l'Union des municipalités du Québec et la Fédération québécoise des municipalités dans leur démarche favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.	SCF	Le SCF a signé une entente de soutien financier avec l'Union des municipalités du Québec (UMQ) et la Fédération québécoise des municipalités (FQM) pour la mise en œuvre d'actions contribuant à l'augmentation de la représentation féminine en politique municipale et dans les municipalités. Parmi les réalisations, mentionnons qu'en 2019, la FQM et l'UMQ se sont dotées de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. En mars 2020, l'UMQ a lancé la campagne D'Elles à Élues, en prévision des élections municipales 2021. En novembre 2021, la FQM a lancé la campagne Affiche ton leadership, en prévision des élections municipales de 2021. La FQM remet annuellement le prix Elsie-Gibbons à une élue municipale en reconnaissance de son influence pour favoriser et encourager l'engagement des femmes. Le prix a été nommé en l'honneur de M^{me} Elsie Gibbons, première mairesse de l'histoire du Québec. Parmi les dernières lauréates, mentionnons : - 2017 : M^{me} Chantal Ouellet, mairesse de Scotstown; - 2018 : M^{me} Danielle Quimet, mairesse de Lac-du-Cerf; - 2019 : M^{me} Ghislaine M.-Hudon, mairesse de Lac-Bouchette; - 2021 : M^{me} Francine Morin, mairesse de Saint-Bernard-de-Michaudville; - 2022 : M^{me} Audrey Boisjoly, mairesse de Saint-Félix-de-Valois.

Objectif 6.2

Encourager les entreprises à atteindre la parité dans leurs lieux décisionnels

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
6.2.1 Effectuer un suivi de l'évolution de la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse selon l'approche « Se conformer ou s'expliquer ».	SCF	Une étude sur l'évolution de la présence des femmes aux conseils d'administration a été réalisée en 2018. Une mise à jour est en cours de réalisation et sa diffusion est prévue en 2023.
6.2.2 Soutenir des projets visant à amorcer le virage vers la parité inclusive dans les lieux décisionnels des entreprises québécoises.	SCF	Le SCF a soutenu des projets structurants afin d'améliorer la parité dans les entreprises, dans les conseils d'administration, dans les postes de direction ainsi qu'à tous les niveaux des entreprises. - La Gouvernance au féminin a évalué les adaptations à apporter à sa certification parité afin qu'elle soit accessible aux petites et moyennes entreprises québécoises. - La YWCA Québec offre des formations Leaders et décisionnelles; - L'Association des femmes en finance du Québec mène des actions pour accompagner et retenir les femmes dans le milieu de la finance et ainsi favoriser l'atteinte de la parité.

RECHERCHE

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
R1 – Documenter les réalités vécues par les femmes handicapées à partir des données existantes.	OPHQ	Le rapport Les femmes avec incapacité au Québec : un portrait statistique de leurs conditions de vie et de leur participation sociale a été rendu en mars 2021. Ce rapport présente les données les plus récentes disponibles sur la prévalence de l'incapacité chez les femmes, leurs conditions de vie, leur participation sociale et la violence à leur égard. Les constats de ce rapport permettent de mettre en lumière la situation clairement défavorable des femmes ayant une incapacité au Québec.
R2 – Mener une recherche-action afin de mieux cerner le phénomène de la violence chez les jeunes filles.	SCF (MFA, MEQ, MJQ-BLCHT, MSSS, SAI)	En collaboration avec le Fonds de recherche du Québec – Société et culture, le projet de recherche Victimisation verbale, relationnelle et indirecte chez les filles : Une approche méthodologique mixte pour comprendre le rôle du « slut shaming », des comportements homophobes et du harcèlement sexuel a démarré en 2021. Les résultats seront publiés au terme de l'étude.
R3 – Tracer un portrait socioéconomique des femmes âgées du Québec.	MSSS (Aînés)	Les travaux sont en cours et la diffusion du portrait des femmes âgées du Québec devrait avoir lieu en 2022-2023.
R4 – Réaliser un portrait de la proche aidance au Québec visant à documenter les facteurs qui différencient la pratique de la proche aidance des femmes par rapport à celle des hommes.	CSF et SCF	Le portrait Les proches aidantes et les proches aidants au Québec : analyse différenciée selon les sexes a été publié en 2018. Une diffusion ciblée a été réalisée principalement dans le réseau de la santé et des services sociaux, auprès d'organismes œuvrant pour la défense des droits des personnes âgées et proches aidantes, et de la condition féminine et de l'éducation. De plus, un microsite a été créé sur le site du CSF. Il totalisait 5 157 pages vues en date du 30 juin 2022.
R5 – Produire un portrait statistique des plaignantes aux normes du travail.	CNESST	En mars 2018, le document <i>Profil des salariées déposant une plainte au secteur des normes du travail de la CNESST</i> a été transmis au SCF. Ce document présente les principales caractéristiques sociodémographiques des plaignantes, quelques données socioéconomiques relatives au secteur d'activité et à la taille de l'entreprise de provenance des salariées ainsi que des informations en lien avec les normes du travail et les motifs de plainte les plus populaires.

AUTRES

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
Sondages	SCF	Trois sondages ont été réalisés pour mesurer l'évolution des perceptions des Québécoises et des Québécois par rapport à l'égalité entre les femmes et les hommes, soit en 2017 , en 2019 , et en 2021 . Les résultats ont été diffusés.
Création du Forum des partenaires de l'égalité entre les femmes et les hommes	SCF	Le Forum des partenaires en égalité (le Forum) s'est tenu à Montréal le 27 février 2020 en présence de la ministre responsable de la Condition féminine et a réuni plus d'une centaine de partenaires gouvernementaux, de la recherche et de la société civile. Le Forum a permis de dresser un certain état des lieux de l'égalité au Québec, sur la base des présentations portant sur l'éducation à l'égalité et sur l'entrepreneuriat féminin, de même qu'une présentation des résultats du sondage portant sur les perceptions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au Québec. De plus, la programmation offrait aux participantes et participants trois choix d'ateliers : la violence faite aux femmes; l'ADS sur le chemin de l'intersectionnalité et la présence des femmes dans les lieux de pouvoir et dans les milieux à prédominance masculine. Le Forum fut aussi l'occasion d'annoncer la création de trois comités de travail ayant pour but de poursuivre la concertation avec les partenaires sur des enjeux prioritaires en matière d'égalité (violence faite aux femmes, ADS et autonomisation économique des femmes). Les travaux des comités ont débuté en 2021 et se sont terminés en 2022. La synthèse des échanges des comités sur la violence faite aux femmes et sur l'autonomisation économique des femmes ont été diffusés.
Analyse différenciée selon les sexes (ADS)	SCF	Depuis avril 2016, le SCF a : - Accompagné plusieurs ministères (notamment MEQ, MSSS, MTESS, MCC, MFA et MJQ) dans leurs travaux d'application de l'ADS dans des plans d'action gouvernementaux et des réformes législatives (p. ex. : Politique de la réussite éducative, Plan d'action gouvernemental pour contrer la maltraitance envers les personnes âgées 2017-2022, et celui de 2022-2027, Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023, Plan d'action gouvernemental pour les personnes proches aidantes 2021-2026, la réforme du droit de la famille [en cours]; Plan d'action gouvernemental en matière d'action communautaire 2021-2027. - Offert des formations de sensibilisation à l'ADS à l'intention du personnel professionnel du gouvernement et aux parlementaires. En 2021, le SCF a formé 37 professionnelles et professionnels provenant de 5 ministères ou organismes (MEQ, MTESS, MEI et Secrétariat aux affaires autochtones). - Une formation, proposée par le Cercle des femmes parlementaires à l'ensemble des députées et députés, a aussi été donnée en 2019. Au total, 11 femmes élues et 8 hommes élus ont suivi cette formation. - Participé au comité ministériel (MES) sur la compensation des stages étudiants, où un portrait sexué de la situation des stagiaires a été réalisé. Les travaux ont mené à l'accès à des bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires de certaines formations des domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Au moment de la création du programme, il a été estimé qu'un peu plus de 17 000 stagiaires qui étudient dans des domaines à prédominance féminine pourraient en bénéficier (juin 2019).

Actions	M/O responsable (collaborateur)	État de situation des grands livrables
		- Participé au Forum sur l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), organisé par le gouvernement du Canada (novembre 2018). - Participé à l'équipe de travail fédérale, provinciale et territoriale sur l'ADS/ACS+ (juin 2019). - Conclu une entente avec l'Institut Femmes, Sociétés, Égalité et Équité afin d'enrichir la réflexion sur l'évolution de l'approche québécoise relativement à l'intersectionnalité. Cette réflexion a été effectuée à la lumière des pratiques et des enjeux mis en évidence par l'actualisation et l'application des ACS+ dans les institutions gouvernementales canadiennes fédérales et provinciales ainsi que de l'ADS à la Ville de Montréal. - Procédé à la formation du Comité consultatif sur l'ADS annoncé lors du Forum des partenaires en égalité. Ce comité réunit une douzaine de partenaires issus des milieux gouvernementaux (provincial, fédéral et municipal), de la recherche et de la société civile. Les membres ont été choisis pour leur expertise en matière d'ADS, d'intersectionnalité ou pour leur connaissance fine de certains facteurs identitaires. Les travaux du comité visaient à redéfinir l'approche québécoise et à alimenter les réflexions quant aux orientations à retenir en matière d'ADS dans la Stratégie égalité 2022-2027. Les travaux ont débuté en février 2020 et se poursuivent en 2022. - Produit une nouvelle formation d'introduction à l'ADS en décembre 2021, qui a permis de former jusqu'à présent plus d'une soixantaine de personnes provenant de cinq ministères. - Élaboré une approche simplifiée pour la mise en œuvre de l'ADS dans les pratiques gouvernementales. En s'appuyant sur les étapes habituelles de gestion de projet, cette méthode propose des questions et trois « clés », soit l'utilisation de données ventilées, la consultation des personnes et des milieux concernés, et la communication inclusive, pour intégrer l'ADS aux initiatives publiques.

Liste des abréviations et des sigles

CCQ	Commission de la construction du Québec
CGAP	Conseil de gestion de l'assurance parentale
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CSF	Conseil du statut de la femme
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MAMH	Ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
MCC	Ministère de la Culture et des Communications
MEI	Ministère de l'Économie et de l'Innovation
MEQ	Ministère de l'Éducation
MES	Ministère de l'Enseignement supérieur
MFA	Ministère de la Famille
MFQ	Ministère des Finances
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
MJQ	Ministère de la Justice (responsable du Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie – BLCHT)
M/O	Ministère ou organisme
MSP	Ministère de la Sécurité publique
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (responsable d'Emploi-Québec et du Secrétariat du travail)
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
RQ	Retraite Québec
SAJ	Secrétariat à la jeunesse
SCF	Secrétariat à la condition féminine
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec

