

PLAN STRATÉGIQUE 2013-2017

Conseil du statut de la

femme

PLAN STRATÉGIQUE 2013-2017

Conseil du statut de la

femme

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

ISBN : 978-2-550-68030-7 (version imprimée)

978-2-550-68029-1 (version électronique)

© Gouvernement du Québec

LETTRE DE LA MINISTRE

Québec, le 18 juin 2013

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1^{er} étage, bureau 1.30
1045, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

C'est avec plaisir que je vous présente le Plan stratégique 2013-2017 du Conseil du statut de la femme.

Ce plan stratégique, qui est le troisième produit par le Conseil, expose la mission, la vision et les valeurs de ce dernier, de même que les enjeux et le contexte dans lequel il évolue. À cette fin, le Plan stratégique 2013-2017 s'articule autour de trois grandes orientations qui guideront l'organisme au cours des quatre prochaines années. Il présente également les objectifs que le Conseil s'engage à poursuivre durant cette période.

Depuis près de 40 ans, le Conseil contribue concrètement à la vision et aux priorités du gouvernement, désireux de faire du Québec une société exemplaire en matière d'égalité entre les sexes. Ce plan stratégique montre bien la détermination du Conseil à poursuivre sur cette voie et à être reconnu comme agent de changement dans l'évolution de la société vers l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

J'invite la population, femmes et hommes de tous âges, les parlementaires ainsi que les acteurs des milieux gouvernementaux et paragouvernementaux, des municipalités, des entreprises et des syndicats à s'engager dans cet ambitieux projet de société dans lequel les membres et le personnel du Conseil s'investissent quotidiennement.

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la Condition féminine,



Agnès Maltais



LETTRE DE LA PRÉSIDENTE

Québec, le 18 juin 2013

Madame Agnès Maltais
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
et ministre responsable de la Condition féminine
425, rue Saint-Amable, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre officiellement, pour dépôt à l'Assemblée nationale, le Plan stratégique 2013-2017 du Conseil du statut de la femme.

Le troisième plan stratégique du Conseil s'appuie sur la double mission de l'organisme que je dirige, soit de conseiller la ministre et le gouvernement sur tout sujet lié à l'égalité et au respect des droits des femmes et de fournir l'information pertinente au public et en particulier aux femmes.

Par l'entremise de cette planification stratégique, le Conseil fait connaître la vision et les valeurs qui l'animent et le contexte dans lequel il évolue ainsi que les enjeux qui en émanent. C'est à partir de ces enjeux que le Conseil présente trois grandes orientations: 1) Faire preuve de vigilance et d'avant-gardisme dans l'identification des inégalités; 2) Poursuivre ou accentuer la promotion de l'apport des femmes à la société; 3) Adapter les pratiques de gestion pour soutenir la performance organisationnelle. De ces orientations découlent les axes d'intervention et les objectifs qui guideront le Conseil au cours des quatre prochaines années et qui constitueront la base officielle de sa reddition de comptes.

Espérant que ce plan sera à la mesure des défis qui jalonnent la voie vers l'accès à l'égalité pour les femmes du Québec, je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

La présidente du Conseil du statut de la femme,



Julie Miville-Dechêne



PRÉSENTATION DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

Vision

Le Conseil du statut de la femme veut être reconnu comme agent de changement dans l'évolution de la société vers l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Conseil veut contribuer à faire évoluer les mentalités et veiller à ce que les intérêts des femmes soient pris en considération. Il jouera ainsi le rôle d'agent de changement, car grâce à son indépendance d'action reconnue par toutes et tous, le Conseil peut faire valoir publiquement son point de vue et le résultat de ses recherches. Il a la latitude nécessaire pour dénoncer les injustices et proposer des pistes d'action afin de corriger les inégalités vécues dans tous les domaines par les femmes, qu'elles soient au bas de l'échelle ou non. Étant donné que les discriminations qu'elles subissent sont plus insidieuses et difficiles à circonscrire, le Conseil se doit de faire de la recherche sur le terrain, avec les femmes.

Au cours des prochaines années, le Conseil veut miser sur une approche pragmatique afin de rendre compte des réalités en constante évolution et de proposer des pistes de solution adaptées. La toute-puissance de l'individualisme et l'idée fort répandue que tout se réduit à une question de choix personnel nuisent à la prise en charge collective de la démarche menant à une réelle transformation des rapports entre les femmes et les hommes. Afin de demeurer pertinent, le Conseil doit

être ouvert aux idées nouvelles, aux débats, aux remises en question, tout en ne perdant pas de vue son objectif. Il doit également être à l'écoute des femmes de tous les horizons. Les écrits du Conseil continueront donc à faire ressortir les enjeux à considérer et les mesures à prendre pour combattre la discrimination systémique et lutter contre les stéréotypes. La voix du Conseil doit également refléter les réalités multiples des femmes, leurs difficultés diverses, les changements qui restent à faire, tout en soulignant les progrès réalisés. En somme, le Conseil veut contribuer à bâtir une société où les femmes pourront réaliser leur plein potentiel, sans avoir à vivre de discrimination parce qu'elles sont femmes. En ce sens, les travaux du Conseil intègrent les principes de la Loi québécoise sur le développement durable, dont ceux-ci : « Santé et qualité de vie », « Équité et solidarité sociale », « Accès au savoir » et « Participation et engagement ». Pour le Conseil, l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les diverses sphères sociétales représente un indicateur de développement durable qu'il faut prendre en compte.

Mission et compétences

Le Conseil est un organisme gouvernemental de consultation et d'études qui veille, depuis 1973, à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des Québécoises.

Dans un objectif d'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil :

- conseille la ministre et le gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité et au respect des droits et du statut des femmes;
- fournit de l'information pertinente aux femmes et au public.

Le Conseil est actuellement présidé par madame Julie Miville-Dechêne. Les orientations du Conseil émanent de l'assemblée des membres. Les dix membres votantes représentent divers milieux de la société québécoise. En outre, sept membres observatrices sont issues de différents ministères.

Domaines d'intervention

Le Conseil est essentiellement chargé :

- de documenter et d'illustrer les conditions de vie des Québécoises;
- de transmettre des avis au gouvernement en se prononçant sur des projets de loi, des politiques ou des actions qui présentent des enjeux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes;
- de publier et de diffuser ses travaux pour faire connaître la situation des femmes et les enjeux en matière d'égalité;
- d'apporter, par sa présence en région, son expertise pour soutenir le milieu et les instances régionales dans la prise en considération de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Valeurs

Le Conseil adhère à la Déclaration des valeurs de l'administration publique québécoise, valeurs qui sont la compétence, l'impartialité, l'intégrité de loyauté et, enfin, le respect.

De façon plus spécifique, le Conseil veut renforcer l'adhésion de son personnel à la mission de l'organisation. Il veut également promouvoir la création de liens d'entraide et de collaboration dans un sain climat de travail.

Voilà pourquoi le Conseil fonde son action sur les trois valeurs suivantes :

- l'engagement: action de se consacrer à une mission. Dans le cas du Conseil, son engagement porte sur la promotion et la défense des droits et des intérêts des Québécoises. La loyauté du personnel envers l'organisation fait partie de cet engagement;
- le respect: sentiment qui suppose une compréhension des valeurs d'une personne ou d'une idée. Le respect favorise la confiance entre les membres du personnel et constitue un élément fondamental quant au maintien de la qualité du climat de travail. Le respect englobe également la reconnaissance des compétences;
- la rigueur: traitement en profondeur des dossiers avec un souci d'exactitude afin de s'assurer de la pertinence des interventions. La rigueur s'appuie aussi sur le professionnalisme de chacune et de chacun, de même que sur la qualité des avis que le Conseil produit pour éclairer les décideurs.

Partenaires

En plus de ses interlocuteurs et interlocutrices des différents ministères et organismes gouvernementaux, le Conseil interagit avec des spécialistes et des personnes-ressources venant d'horizons aussi variés que les associations féminines, les instances régionales, le milieu universitaire ou les différents acteurs du milieu socioéconomique.

CONTEXTE

40 ans de travail au service des femmes

En juillet 2013, le Conseil fête ses 40 ans d'existence. Au cours de ces quatre décennies, le Conseil a réalisé avec professionnalisme et détermination sa double mission, soit conseiller la ministre et le gouvernement du Québec ainsi qu'informer la population sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Son travail de recherche et de réflexion l'a amené à se positionner sur des sujets déterminants pour la société québécoise, notamment lorsqu'ils sont liés à l'égalité ou au respect des droits des femmes. La présence du Conseil au sein des régions ainsi que les liens qu'il a tissés avec les spécialistes et les personnes-ressources sur le terrain lui permettent de soutenir les Québécoises dans l'apport essentiel qu'elles fournissent à l'essor de nos communautés et au développement social. Cette action contribue à l'occupation et à la vitalité des territoires. Ses antennes régionales ont également permis au Conseil de développer une connaissance de la situation réelle des Québécoises et des avancées qu'il reste à faire. Ses avis fouillés lui ont permis d'acquérir de la crédibilité.

Portés par l'engagement des huit présidentes qui se sont succédé au fil du temps, les messages du Conseil, inscrits dans plus de 200 avis, mémoires et autres écrits, ont cherché à influencer les décideuses et décideurs et à contribuer de manière significative au changement progressif des mentalités dans la société québécoise.

Défis à relever

La situation des Québécoises s'est grandement améliorée au cours des 40 dernières années. Cependant, bien que l'égalité de droit soit acquise, force est de constater que l'égalité de fait entre les femmes et les hommes n'est pas encore atteinte au Québec.

L'obtention des droits fondamentaux, comme le droit de vote et l'élimination graduelle de clauses discriminatoires dans les lois, a permis aux femmes de faire des bonds gigantesques. Toutefois, elles sont encore touchées par la discrimination systémique, une forme de discrimination souvent insidieuse et difficile tant à reconnaître qu'à combattre. Aujourd'hui encore, les femmes gagnent moins, en moyenne, que les hommes. En 2010, le revenu d'emploi des femmes travaillant à temps plein toute l'année correspond à 77,1 % de celui des hommes, comparativement à 79,4 % en 2000. Les femmes moins scolarisées restent cantonnées dans des métiers traditionnellement féminins peu payants; elles sont trop peu dans les conseils d'administration des entreprises. En 2010, elles comptaient pour 15,8 % des administrateurs dans les 100 plus grandes sociétés québécoises. Enfin, elles assument encore plus de tâches domestiques que leur conjoint. Les mères s'absentent du travail plus souvent que les pères. On est encore bien loin de la parité femmes-hommes dans des domaines aussi cruciaux que la politique ou la gouvernance. On a beau dire que les jeunes vivent de nos jours dans une société plus égalitaire que celle dans laquelle évoluaient ceux et celles qui les ont précédés, la persistance des stéréotypes, l'hypersexualisation, la violence envers les femmes et la banalisation de la prostitution ralentissent les progrès vers l'égalité réelle des sexes. Le travail difficile, mais nécessaire, du Conseil à cet égard consiste à débusquer et à documenter les inégalités afin de jouer un rôle-conseil efficace, en proposant des solutions durables.



Bien que la valeur d'égalité entre les femmes et les hommes soit généralement partagée, le message féministe militant passe difficilement à l'heure actuelle. La perception de l'égalité « déjà là » s'étend dans l'opinion publique, notamment chez les plus jeunes qui n'ont pas été témoins des combats menés par leurs prédécesseuses. En outre, bien des jeunes femmes ne veulent pas être associées au mouvement féministe qui prône, à leur avis, la confrontation entre les sexes.

Par ailleurs, des pressions s'exercent de plus en plus pour que l'État s'occupe davantage des problèmes propres aux hommes. Des groupes trouvent aisément des tribunes pour dénoncer le discours et les actions féministes et y attribuer les problèmes vécus par les hommes. Selon le Conseil, ce discours d'opposition entre les femmes et les hommes ne peut contribuer à la construction de solutions qui intègrent les deux sexes tout en visant l'égalité. Pourtant, la collaboration des hommes à la marche menant à l'égalité est pertinente et, une fois atteinte, celle-ci profitera à toutes et à tous. Il est impensable, par exemple, de vouloir une meilleure conciliation travail-famille sans associer les hommes à la recherche et à l'application de solutions. Le Conseil doit pouvoir adapter son approche et renouveler son discours afin de les rendre plus accessibles, de les axer sur des solutions inclusives et de véhiculer la valeur centrale de l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est ici que le Conseil peut jouer un rôle prépondérant et contribuer à changer les mentalités. Ce rôle consiste à continuer à mettre en évidence et à documenter les inégalités pour les faire connaître et comprendre aux femmes et aux hommes de tous âges. Le Conseil doit aussi proposer des solutions durables qui permettront d'atteindre et de maintenir l'égalité entre les sexes. Pour ce faire, il doit recourir à des moyens de communication innovateurs et diffuser des messages inclusifs, positifs et porteurs de solutions.

Par ailleurs, le Conseil n'échappe pas aux défis administratifs qui se posent à l'ensemble des organisations gouvernementales. Les orientations gouvernementales en matière de ressources humaines, financières et informationnelles interpellent particulièrement le Conseil au cours des prochaines années.

En ce sens, la Stratégie de gestion des ressources humaines 2012-2017 met en lumière l'importance « [de] renforcer la gouvernance en gestion des ressources humaines et [d']adapter les pratiques de gestion pour soutenir la performance organisationnelle et susciter la mobilisation du personnel ». Il importe donc d'investir dans le potentiel des employées et des employés pour les aider à maintenir et à renforcer leurs compétences. En effet, c'est grâce à ses ressources humaines que le Conseil peut réaliser sa mission et atteindre les objectifs de performance qu'il s'est fixés pour les prochaines années.

De plus, le Plan d'action pour la réduction et le contrôle des dépenses 2010-2014 réitère la règle du remplacement d'un départ à la retraite sur deux et demande la réduction des dépenses ainsi que le gel de la masse salariale. Ce contexte obligera le Conseil à innover dans ses méthodes de gestion, à revoir ses approches afin d'utiliser de façon optimale les ressources dont il dispose en vue de réaliser sa mission avec le même souci de qualité qu'il entretient depuis 40 ans.

ENJEUX

Afin de se positionner avantageusement dans le contexte actuel, le Conseil structure son action autour de deux grands enjeux.

Enjeu 1

L'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes et le maintien des progrès

Plus d'un demi-siècle de luttes féministes et près de 40 ans d'action du Conseil ont contribué aux nombreux progrès faits pour l'atteinte de l'égalité, notamment sur le plan de l'éducation et de l'emploi. Toutefois, des inégalités persistent dans ces domaines comme en d'autres. Pensons simplement aux choix de carrière encore souvent stéréotypés, à la ségrégation professionnelle, à l'accès limité aux postes décisionnels, aux difficultés de concilier travail et famille. D'autres inégalités apparaissent ou s'accroissent, comme le phénomène préoccupant de l'hypersexualisation qui se manifeste de plus en plus jeune et atteint toutes les catégories d'âge ou encore la violence qui perdure et touche les femmes et les adolescentes.

Ces quelques exemples permettent de croire que la marche vers l'égalité est loin d'être terminée et que la vigilance s'impose. Cependant, plusieurs personnes, des jeunes en particulier, croient que l'égalité est déjà acquise et que le féminisme est un mouvement dépassé.

Le Conseil a donc retenu deux orientations stratégiques pour répondre à ces réalités :

1. Faire preuve de vigilance et d'avant-gardisme dans l'identification des inégalités;
2. Poursuivre ou accentuer la promotion de l'apport des femmes à la société.

Enjeu 2

La gouvernance et l'évolution de l'expertise

Les orientations gouvernementales liées aux ressources humaines, financières et informationnelles représentent un défi majeur pour le Conseil puisque l'organisation doit faire plus avec moins. En réponse à la Stratégie de gestion des ressources humaines 2012-2017, le Conseil misera sur l'expertise de son personnel en créant un environnement propice au développement du savoir.

Étant donné l'importance de la diffusion d'études et d'avis sur des sujets souvent complexes, il devient essentiel pour le Conseil de développer et de maintenir une expertise de pointe et de pouvoir compter sur des ressources humaines compétentes, à l'affût des tendances nationales et internationales en matière d'égalité des sexes.

La prise en considération des pratiques soutenant la qualité de vie et la santé au travail doivent également devenir partie intégrante des façons de faire du Conseil, tout en répondant aux objectifs de résultats de l'organisation. La motivation, la reconnaissance et la mobilisation du personnel deviennent donc les moyens privilégiés pour y parvenir. Toute organisation gagne à miser sur son capital humain. Pour sa part, le Conseil est conscient qu'il s'agit d'un enjeu primordial pour les prochaines années.

Afin d'y répondre, le Conseil a retenu une orientation stratégique :

3. Adapter les pratiques de gestion pour soutenir la performance organisationnelle.

ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS

Enjeu 1

L'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes et le maintien des progrès

Orientation 1

Faire preuve de vigilance et d'avant-gardisme dans l'identification des inégalités

Le Conseil doit fournir à la ministre responsable de la Condition féminine et au gouvernement une lecture des enjeux en matière de condition féminine et les conseiller sur les options possibles pour y faire face. De plus, le Conseil devra répondre aux mandats que lui donnera la ministre sur tout sujet qui relève de sa com-

pétence. Il peut donc avoir un apport déterminant dans la démarche en vue de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les objectifs et les indicateurs de cette orientation s'articulent autour du rôle-conseil.

Axe d'intervention	Objectifs	Indicateurs
Rôle-conseil	1. D'ici 2017, approfondir les connaissances sur les sujets d'inégalité entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none">• Nombre et nature des activités réalisées (études thématiques et recherches)
	2. D'ici 2017, évaluer les effets de projets de loi, de politiques ou de programmes sur l'égalité entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none">• Nombre d'avis transmis• Nombre de lettres-commentaires émises

Enjeu 1

L'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes et le maintien des progrès

Orientation 2

Poursuivre ou accentuer la promotion de l'apport des femmes à la société

Le Conseil fait le pari que la promotion de l'apport des femmes à l'édification de la société moderne profitera à l'image du féminisme en général, de même que le rappel des luttes menées par des pionnières peut servir à démontrer aux jeunes générations le chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre l'égalité.

Le partage et la diffusion des connaissances deviennent ainsi l'axe d'intervention autour duquel s'articule l'orientation 2. L'action du Conseil au sein de chacune des ré-

gions du Québec contribue également aux principes de la Stratégie québécoise pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires, dont «l'engagement de personnes élues», «la concertation», ainsi que «la complémentarité territoriale». Il est essentiel de faire connaître tant aux membres du personnel et aux partenaires du Conseil qu'à divers publics, les positions qui apparaissent dans les différents avis publiés. La stratégie du Conseil liée à cette orientation s'articule autour d'objectifs et d'indicateurs présentés au tableau ci-dessous.

Axe d'intervention	Objectifs	Indicateurs
Partage des connaissances	3. Annuellement, assurer la présence de la présidente et du Conseil sur la place publique et dans les médias	<ul style="list-style-type: none">• Nombre et nature des activités médiatiques réalisées• Nombre d'événements auxquels la présidente a participé• Nombre de personnes abonnées aux comptes de la présidente, du Conseil et de la <i>Gazette des femmes</i> dans les médias sociaux
	4. Annuellement, favoriser le partage d'expertise avec les instances et les organisations régionales sur les sujets liés à la condition féminines	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de séances d'information tenues par les responsables régionales Cible : 5 par avis émis• Taux de participation et de satisfaction aux séances d'information Cible : déterminée à compter de 2014• Nombre d'entrevues accordées en région• Nombre et nature de documents à portée régionale publiés• Nombre de consultations des sections régionales du site Web
	5. D'ici 2017, favoriser la diffusion des publications du Conseil	<ul style="list-style-type: none">• Nombre et nature des documents diffusés• Nombre de visites sur le webzine <i>Gazette des femmes</i> et sur le site Web Cible : déterminée à compter de 2015

Enjeu 2

La gouvernance et l'évolution de l'expertise

Orientation 3

Adapter les pratiques de gestion pour soutenir la performance organisationnelle

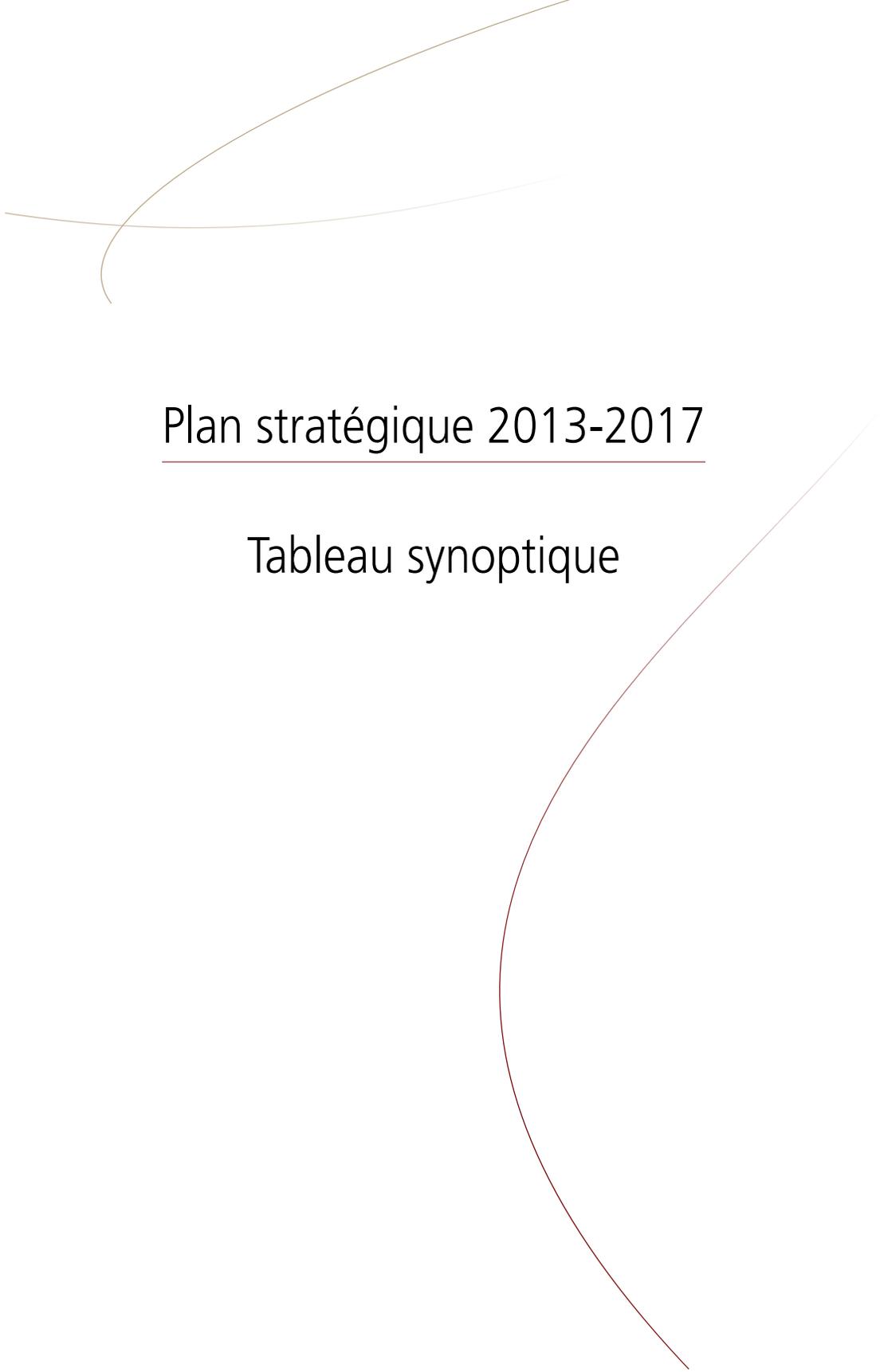
Les objectifs et les indicateurs de cette orientation concernent le capital humain.

De façon générale, le Conseil doit s'appuyer sur des ressources humaines compétentes, et ce, dans un contexte de réduction d'effectifs. Au-delà de la formation traditionnelle, le développement continu des compétences doit intégrer les nouvelles connaissances liées aux avancées technologiques. Étant donné l'importance des activités de recherche dans la réalisation de la mission du Conseil, il lui apparaît essentiel de renforcer son expertise et de développer une adéquation des compétences aux exigences de l'emploi. Le développement continu du potentiel sera une avenue privilégiée par le Conseil.

Par ailleurs, le degré de mobilisation du personnel influe fortement sur la performance de l'organisation. C'est pourquoi les attentes des employées et des employés doivent être prises en considération tant sur le

plan des compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi que sur celui de l'environnement de travail. La prise en considération de pratiques soutenant la qualité de vie au travail doit devenir partie intégrante des façons de faire, tout en répondant aux objectifs de résultats de l'organisation. Plusieurs mécanismes peuvent être utilisés pour connaître les attentes des membres du personnel à l'égard de leur organisation, mais les rencontres avec les gestionnaires demeurent le mécanisme le plus utilisé. Devant la mobilité du personnel, le taux d'absentéisme élevé pour cause de maladie et les difficultés à retenir la main-d'œuvre au Conseil, il est essentiel de trouver les moyens de retenir le personnel en place et de voir à bâtir un plan de gestion de l'assiduité.

Axe d'intervention	Objectifs	Indicateurs
Capital humain	6. Contribuer à renforcer l'expertise et développer les compétences nécessaires pour répondre aux priorités de l'organisation	<ul style="list-style-type: none">• Dépôt d'un plan de développement 2015-2020 des ressources humaines <p>Cible : 31 mars 2015</p> <ul style="list-style-type: none">• % de mesures réalisées <p>Cible : 30 % au 31 mars 2017</p>
	7. D'ici 2017, établir des conditions favorables au développement d'un milieu de travail propice à la mobilisation du personnel	<ul style="list-style-type: none">• Nombre et nature des activités réalisées• Sondage de satisfaction du personnel réalisé <p>Cible : 2 au 31 mars 2017</p>



Plan stratégique 2013-2017

Tableau synoptique

PLAN STRATÉGIQUE 2013-2017 – Tableau synoptique

Vision	
Le Conseil reconnu comme agent de changement dans l'évolution de la société vers l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes.	
Mission	
<ul style="list-style-type: none"> • Conseille la ministre et le gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité et au respect des droits et du statut des femmes • Fournit de l'information pertinente aux femmes et au public 	

Contexte	
<ul style="list-style-type: none"> • La situation des femmes s'est grandement améliorée, mais de la discrimination et des inégalités, parfois insidieuses, persistent. • Le message sur les inégalités passe difficilement : il y a une perception dans l'opinion publique à savoir que l'égalité est atteinte. • Le féminisme est perçu négativement par plusieurs; des pressions s'exercent pour que l'État s'occupe davantage des problèmes propres aux hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des orientations gouvernementales en matière de ressources humaines interpellent particulièrement le Conseil au cours des prochaines années.
Enjeu 1	
L'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes et le maintien des progrès	
Orientation 1	Orientation 2
Faire preuve de vigilance et d'avant-gardisme dans l'identification des inégalités	Poursuivre ou accentuer la promotion de l'apport des femmes à la société
Enjeu 2	
La gouvernance et l'évolution de l'expertise	
Orientation 3	
Adapter les pratiques de gestion pour soutenir la performance organisationnelle	

Rôle-conseil	Partage des connaissances	Capital humain
Objectifs et indicateurs		
<p>1. D'ici 2017, approfondir les connaissances sur les sujets d'inégalité entre les femmes et les hommes</p> <p><u>Indicateurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et nature des activités réalisées (études thématiques et recherches) 	<p>3. Annuellement, assurer la présence de la présidente et du Conseil sur la place publique et dans les médias</p> <p><u>Indicateurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et nature des activités médiatiques réalisées • Nombre d'événements auxquels la présidente a participé • Nombre de personnes abonnées aux comptes de la présidente, du Conseil et de la <i>Gazette des femmes</i> dans les médias sociaux 	<p>6. Contribuer à renforcer l'expertise et développer les compétences nécessaires pour répondre aux priorités de l'organisation</p> <p><u>Indicateurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépôt d'un plan de développement 2015-2020 des ressources humaines • % de mesures réalisées • Cible : 31 mars 2015 • Cible : 30 % au 31 mars 2015
<p>2. D'ici 2017, évaluer les effets de projets de loi, de politiques ou de programmes sur l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p><u>Indicateurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'avis transmis • Nombre de lettres-commentaires émises 	<p>4. Annuellement, favoriser le partage d'expertise avec les instances et les organisations régionales sur les sujets liés à la condition féminine</p> <p><u>Indicateurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de séances d'information tenues par les responsables régionales • Taux de participation et de satisfaction aux séances d'information • Cible : 5 par avis émis • Cible : déterminée à compter de 2014 • Nombre d'entrevues accordées en région • Nombre et nature de documents à portée régionale publiés • Nombre de consultations des sections régionales du site Web 	<p>7. D'ici 2017, établir des conditions favorables au développement d'un milieu de travail propice à la mobilisation du personnel</p> <p><u>Indicateurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et nature des activités réalisées • Sondage de satisfaction du personnel réalisé • Cible : 2 au 31 mars 2017
<p>5. D'ici 2017, favoriser la diffusion des publications du Conseil</p> <p><u>Indicateurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et nature des documents diffusés • Nombre de visites sur le webzine <i>Gazette des femmes</i> et sur le site Web • Cible : déterminée à compter de 2015 	<p>5. D'ici 2017, favoriser la diffusion des publications du Conseil</p> <p><u>Indicateurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et nature des documents diffusés • Nombre de visites sur le webzine <i>Gazette des femmes</i> et sur le site Web • Cible : déterminée à compter de 2015 	



Les pages intérieures de ce document sont imprimées sur du papier entièrement recyclé, fabriqué au Québec, contenant 100 % de fibres postconsommation et produit sans chlore élémentaire.

www.placealegalite.gouv.qc.ca

Conseil du statut
de la femme

Québec 