



Le Projet Prospérité

Plan stratégique 2023-2026

Le Projet Prospérité reconnaît les territoires traditionnels de tous et toutes les peuples autochtones du Canada, y compris les Premières Nations, les Inuits et les Métis, sur lesquels nous vivons et travaillons tous. Nous leur sommes reconnaissant(e)s pour leurs soins et leur intendance de la terre et honoré(e)s par leur volonté de partager la terre avec nous. Nous reconnaissons également l'effet des pensionnats et du colonialisme sur les familles et les communautés autochtones et considérons toujours comment nous pouvons chacun, à notre manière, essayer d'aller de l'avant dans un esprit de réconciliation et de collaboration.



Introduction

Après des décennies de progrès, l'égalité entre les hommes et les femmes est encore loin d'être acquise. En outre, ces dernières années, nous avons assisté à une résurgence de l'idéologie patriarcale et de réalités économiques qui peuvent se montrer catastrophiques pour les femmes, particulièrement les femmes noires, autochtones et racisées. Le Projet Prospérité (LPP) vise à nous permettre d'agir face aux risques sociopolitiques qui entravent le progrès de la condition féminine, et ce plan va renforcer notre impact au cours des trois années à venir. Le plan triennal circonscrit la portée de notre travail plutôt que de proposer de nouveaux programmes, car c'est ainsi que nous pouvons nous assurer de produire l'impact le plus fort possible avec les ressources dont nous disposons.

La bonne mise en œuvre de ce plan passera par la création de partenariats stratégiques sur la durée avec des organisations communautaires, les pouvoirs publics, des bénévoles et des entreprises canadiennes. À l'horizon 2026, nous espérons que nous aurons renforcé la participation à nos programmes, la sensibilisation à notre travail et notre mission, nos ressources grâce aux partenariats. Nous aurons également établi des repères pour mesurer l'impact à long terme de nos programmes sur la vie et la carrière des femmes au Canada.

À propos du Projet Prospérité

Le Projet Prospérité est un organisme qui a été fondé en avril 2020 pour atténuer les répercussions de la pandémie sur les femmes canadiennes qui étaient touchées de manière disproportionnée.

Aujourd'hui, LPP s'attache à repérer et à éliminer des obstacles de longue date que la pandémie a exacerbés. Ces obstacles entravent la sécurité économique des femmes et l'amélioration de la prospérité au Canada.

LPP a engendré des progrès significatifs en matière de sensibilisation à l'organisation et aux problèmes auxquels les femmes sont confrontées. Il a également apporté un soutien d'envergure et mis sur pied un véritable réseau de bénévoles.

Le Projet Prospérité : quelques chiffres sur l'impact à ce jour

Des revenus de plus de **1.6 million** de dollars.

L'équivalent de plus de **16 million** de dollars en services de bénévoles offerts aux organismes de bienfaisance dans le cadre de l'initiative de jumelage.



Don de plus de **50 000** heures de bénévolat dans le cadre de l'initiative Rosie et de l'initiative de jumelage.

Don de plus de **25 000** heures de bénévolat par les visionnaires fondatrices et les visionnaires.

Enquête auprès de plus de **8 000** personnes au Canada dans le cadre de l'initiative Point de vue des ménages canadiens sur la nouvelle économie.



Collecte de données intersectionnelles sur plus de **32 000** femmes occupant des postes de direction aux quatre échelons les plus élevés au sein de plus de **130** des plus grandes organisations canadiennes.

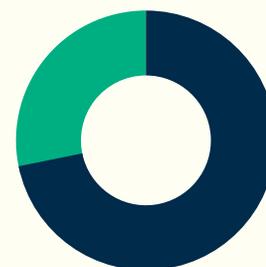


Défense des droits et obtention d'ententes de financement du gouvernement fédéral d'un total de **27 milliards** de dollars pour les services sur l'apprentissage et la garde de jeunes enfants.

Réalisation de **238** jumelages dans le cadre du programme de mentorat individuel Rosie, soit un total de **476** participantes.

Les protégées du programme s'identifient comme :

- 71%** racialisées, membres de la communauté 2SLGBTQIA+, mères célibataires et/ou vivant avec un handicap.
- 29%** aucune identité intersectionnelle auto-identifiée



Vision

Un Canada prospère qui encourage la participation de toutes les femmes à l'économie et leur réussite.

Mission

Identifier et éliminer les obstacles et les préjugés systémiques qui entravent le progrès de la condition féminine dans l'économie et limitent les possibilités des femmes et du pays tout entier de gagner en prospérité.

Valeurs

Nous valorisons l'équité entre les genres dans la société canadienne.

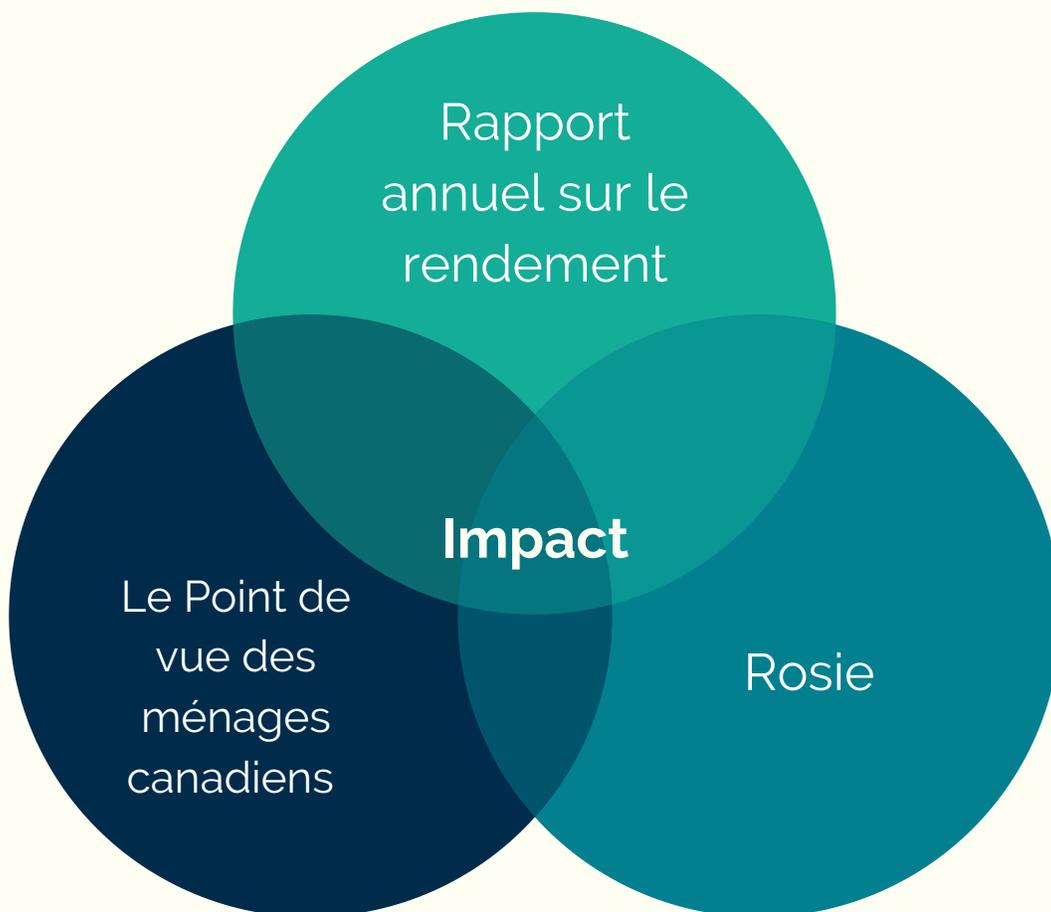
Nous valorisons le respect, l'honnêteté et l'ouverture.

Nous valorisons la diversité et nous appliquons une optique intersectionnelle à tout ce que nous faisons.

Nous valorisons nos visionnaires fondatrices, nos visionnaires, nos bénévoles et notre personnel. Ils/elles sont l'épine dorsale de notre organisation et de nos programmes.

Stratégie

Le Projet Prospérité se concentrera sur trois initiatives et programmes nationaux. Chacun de ces programmes informera les autres, nous permettant de faire avancer notre mission et d'avoir un impact avec des ressources limitées. Le Rapport annuel sur le rendement en matière de diversité des genres et de leadership (ARC) fournira un aperçu intersectionnel continu de la condition des femmes qui sont employées par des organisations au Canada. Le Point de vue des ménages canadiens (PSC), par le biais de la collecte semestrielle de données de sondage, démontrera comment les différentes réalités quotidiennes de la vie des femmes sont liées aux données recueillies dans l'ARC. Le programme d'impact direct, Rosie, abordera les préjugés et les obstacles identifiés par nos programmes de recherche en offrant des opportunités de mentorat réactif et des ressources d'avancement professionnel.



L'initiative Point de vue des ménages canadiens (PMC)

L'initiative PMC s'appuie sur des recherches quantitatives pour étudier les facteurs qui ont un impact sur les carrières des femmes d'un point de vue intersectionnel. Notre objectif est de susciter un changement crucial dans l'opinion publique sur le rôle précieux que les femmes jouent dans l'économie canadienne et sur les enjeux importants qui doivent être abordés pour leur pleine participation.

L'initiative Rapport annuel sur le rendement

L'initiative Rapport annuel sur le rendement est une enquête annuelle menée auprès des 500 plus grandes entreprises canadiennes (en termes de chiffre d'affaires) qui mesure la représentation ventillés de toutes les femmes dans les postes de direction et le parcours d'accès à ces postes. Le « retour sur investissement » pour les organisations qui participent à l'enquête est clair. Plus qu'un simple rapport d'analyse comparative, le Rapport annuel sur le rendement fournit des recommandations pour agir concrètement et offre aux partenaires la possibilité de discuter des conclusions. Le Projet Prospérité est parvenu à se trouver une place dans l'océan des enquêtes sur les enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion en étudiant le cheminement jusqu'au niveau du leadership et les données intersectionnelles. L'immigration est devenue le principal élément de croissance de la population canadienne et les populations autochtones sont le groupe à la croissance démographique le plus rapide : les organisations se doivent donc de réfléchir à la manière dont elles travaillent avec cette main-d'œuvre.

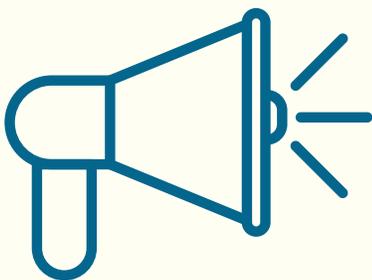
L'initiative Rosie

Le Projet Prospérité prévoit une représentation plus équitable de toutes femmes dans tous les domaines. L'initiative Rosie vise à donner aux femmes les moyens de progresser dans leur carrière. Elle encourage également la création d'une communauté de femmes travaillant dans des domaines où elles sont traditionnellement sous-représentées, tels que les STIM et les métiers spécialisés, reconnaissant qu'il y a encore moins de femmes noires, autochtones et racisées dans ces domaines. Grâce au programme de mentorat individuel Rosie et au programme Groupe de pairs, les femmes peuvent se guider entre elles et apprendre les unes des autres au fil de leur évolution de carrière.

L'Initiative Rosie a un impact direct sur les communautés dans tout le Canada. Elle soutient également les entreprises canadiennes qui souhaitent mettre en œuvre des programmes visant à s'attaquer aux obstacles mis en évidence par l'initiative PMC et l'initiative Rapport annuel sur le rendement.

1. Affiner la portée des programmes.

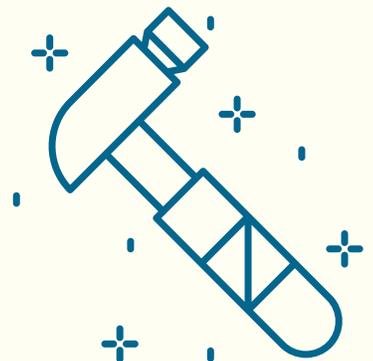
Fin de l'implication dans le programme de jumelage : Le programme de jumelage a joué un rôle important pendant la pandémie, lorsque les organismes de bienfaisance canadiens s'efforçaient de répondre à la demande avec leurs ressources limitées. Dans les années à venir, nous pensons que nos efforts pour traiter des questions d'équité entre les genres et de promotion de la condition féminine doivent se concentrer sur le soutien direct aux professionnelles sur le marché du travail. Au cours des troisième et quatrième trimestres 2023, LPP cherchera à trouver un(e) partenaire pour le programme de jumelage, à l'externaliser ou à le supprimer. Nous sommes déterminées à assurer la continuité de l'impact et du legs de cette initiative clé, tout en réorientant nos ressources limitées vers nos trois programmes phares.



La défense des intérêts au cœur des trois initiatives. Les initiatives que mènera LPP éclaireront et renforceront nos efforts de défense des intérêts, qui peuvent varier d'une région à l'autre, tout en nous aidant à nous forger une réputation de voix fiable dans les politiques canadiennes en matière d'égalité entre les genres. Nous concentrerons nos efforts de plaidoyer sur les questions d'actualité qui ont un impact sur l'avancement professionnel et la réussite économique des femmes. LPP gagnera en crédibilité grâce à la diffusion des données produites par nos programmes basés sur la recherche.

Mise à jour des programmes créés par LPP avec un accent sur l'élimination des obstacles à la réussite des femmes.

- Identifier et comprendre les obstacles à partir d'une perspective intersectionnelle
- Proposer des solutions.
- Suivre les progrès.
- Protéger les droits acquis contre les politiques régressives.
- Poursuivre l'évaluation des caractéristiques évolutives des obstacles grâce à l'évaluation des données collectées dans le cadre de l'initiative PMC et de l'initiative Rapport annuel sur le rendement.
- Assurer une bonne préparation aux changements sociopolitiques et réfléchir à ce qu'ils impliquent afin de continuer à avancer et atteindre nos objectifs.



2. Créer et suivre des objectifs d'impact pour tous les programmes.

- Suite aux commentaires des parties prenantes et de notre propre recherche, LPP va désormais créer et suivre des objectifs d'impact précis pour tous les programmes.
- Ces objectifs seront étudiés tous les trimestres par la directrice générale et tous les ans par le conseil d'administration. Ils seront inclus dans un nouveau rapport annuel à partir de 2024.

3. Renforcer le profil de l'organisation et la mobilisation sur les médias sociaux.

- Élaborer une nouvelle stratégie de communication.
- Mesurer la hausse de la notoriété des canaux et de l'intérêt accordé au contenu, ainsi que cet impact sur les programmes et le financement.
- Installer LPP dans son rôle de commentateur de confiance sur les enjeux pertinents liés aux droits et à l'émancipation des femmes. Il peut s'agir, entre autres, d'enjeux comme la violence domestique, l'accès aux soins de santé, la sécurité alimentaire, le coût du logement, etc.

4. Continuer à renforcer et à enrichir les programmes liés aux recherches.

- Discuter de l'affinement de la méthodologie de recherche pour le rapport annuel afin de renforcer la pertinence des conclusions. Étudier la possibilité de recherches transparentes propres à des entreprises précises.
- Établir des partenariats avec des organismes de bienfaisance et des organisations partageant les mêmes idées afin de mener des recherches sur des questions d'actualité.
- S'impliquer dans des actions de défense des intérêts et formuler des recommandations politiques fondées sur les conclusions des recherches.

5. Solidifier et accroître le soutien et le financement des commanditaires.

- Définir les objectifs en matière de commandites et de financement.
- Soumettre des propositions pour un financement du gouvernement et de fondations.
- Garantir un soutien d'une année sur l'autre.
- Faire connaître l'organisation dans son ensemble aux bailleurs de fonds.
- Lancer un nouveau programme général de commandite.

6. Mieux définir le rôle des visionnaires fondatrices et des visionnaires.

- Le Projet Prospérité n'existerait pas sans les généreuses contributions en temps et en expertise de nos visionnaires et visionnaires fondatrices.
- Il est important de s'assurer que le rôle des visionnaires et des visionnaires fondatrices dans l'avenir de l'organisation est clairement défini alors que Le Projet Prospérité met en œuvre un plan stratégique ambitieux.
- Les visionnaires et visionnaires fondatrices jouent un rôle consultatif, en tant que conseillères stratégiques. Elles contribuent à l'orientation que prend Le Projet Prospérité, mais elles n'ont pas le pouvoir de prendre des décisions pour l'organisation.
- Nous continuerons à rendre hommage à nos visionnaires fondatrices et à nos visionnaires, en soulignant tout particulièrement le rôle de celles qui restent activement impliquées.
- Le terme « visionnaire contributrice » sera utilisé pour désigner les personnes qui contribuent activement à la mission que mène Le Projet Prospérité.
- De nombreuses visionnaires sont des femmes d'influence qui peuvent jouer un rôle important externe à l'organisation dans la défense des changements de politique envisagés par les pouvoirs publics au niveau fédéral, provincial/territorial et municipal.

7. Accroître la diversité et l'éventail du groupe des visionnaires.

- Continuer à élargir le groupe des visionnaires pour y inclure des femmes d'influence et des jeunes femmes d'horizons variés, notamment des femmes qui ont bénéficié du mentorat dans le cadre du programme Rosie.

8. Élaborer des règles d'engagement.

- Élaborer des lignes directrices qui précisent la manière dont LPP tisse des liens avec des tierces parties et la manière dont nous nous attendons que des tierces parties communiquent avec nous.
- Nous établissons un contrat social basé sur le respect et l'acceptation.
- Nous encourageons toutes les femmes à s'exprimer en toute franchise.
- Nous veillons à ce que tous nos programmes et sources d'information respectent ou les normes d'accessibilité ou aillent au-delà de ces normes.

Notre plan triennal



Voici les obstacles auxquels Le Projet Prospérité s'attaque :

1. Les préjugés sociétaux et les préjugés à l'embauche bien ancrés.
2. Le manque d'accès à des services de garde d'enfants abordables.
3. L'absence d'un engagement ferme en faveur d'un vivier de talents et d'un leadership diversifiés où règne l'égalité des genres.
4. Le manque d'accès et de sensibilisation aux ressources, aux possibilités de formation et aux offres d'emploi.
5. L'accès limité à des modèles.

Notre plan triennal

1. Prévalence de préjugés sociétaux et de préjugés à l'embauche bien ancrés.

Dans un récent rapport du Forum économique mondial, au rythme actuel de l'avancement des femmes, le Canada reste à près d'un siècle de la parité entre les genres. Les préjugés sociétaux, les préjugés d'embauche et les préjugés promotionnels sont trois obstacles qui contribuent à ce lent mouvement vers l'égalité économique

Le rapport CHP est un élément crucial du travail de LPP qui aide à identifier les préjugés perçus et réels auxquels les femmes diverses sont confrontées dans leur vie quotidienne et sur leur lieu de travail. Nous continuerons à utiliser le CHP pour fournir un contexte aux données obtenues et analysées par le biais de l'ARC et nous permettre de proposer des politiques qui traitent les préjugés enracinés.

Année 1

- Déterminer l'axe de recherche du PMC pour les questions aux ménages à l'automne 2023 en fonction d'enjeux de changement social, notamment la garde des jeunes enfants.
- Compléter les recherches dans le cadre du PMC par des études de cas, par exemple sur la façon dont les hommes commencent à endosser le partage des responsabilités.
- Tisser des relations avec les médias, par exemple : « Les choses ont-elles vraiment changé? », « Que se passe-t-il lorsqu'il y a deux soutiens de famille? », « Portrait des nouveaux pères », « Portrait des partenaires qui en font plus à la maison ».
- Organiser des partenariats potentiels avec des organisations partageant les mêmes idées.

Années 2 et 3

- Réorienter les thèmes en fonction des conclusions des recherches sur les changements sociétaux.

2. Manque d'accès à des services de garde d'enfants abordables.



Les coûts des services de garde d'enfants baissent et la demande est en hausse : c'est là un pas positif pour la prospérité du Canada, alors que les femmes cherchent à réintégrer ou rester sur le marché du travail.

Le gouvernement fédéral a élaboré un plan en partenariat avec les provinces et les territoires afin de réduire le coût des services de garde d'enfants, de créer des places supplémentaires et d'augmenter la rémunération des personnes travaillant dans ce secteur. Toutefois, dans les faits, il est évident que la situation de l'accès aux places dans les garderies est critique.

Le gouvernement fédéral doit mettre en place des mécanismes de contrôle plus solides et plus rigoureux pour s'assurer que les provinces et les territoires atteignent le nombre de places prévu dans leurs accords bilatéraux. De leur côté, les provinces et territoires doivent accélérer les travaux de construction ou d'agrandissement des centres de garde d'enfants existants.

De même, il y a une pénurie massive d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance : les garderies fonctionnent souvent à la moitié de leur capacité, voire sont obligées de cesser complètement leurs activités par manque de personnel.

Année 1

- Procéder à une analyse environnementale des organisations travaillant sur cet enjeu et envisager avec lesquelles LPP pourrait s'associer.
- Effectuer des recherches sur l'accès aux services de garde d'enfants dans le cadre de l'initiative Point de vue des ménages canadiens.
- Organiser deux réunions du groupe consultatif afin de déterminer la valeur ajoutée qu'apporte LPP et d'identifier les domaines dans lesquels des efforts de défense des intérêts pourraient être déployés.
- Élaborer des stratégies de défense des intérêts axées sur les provinces et fondées sur les conclusions des recherches sur les services de garde d'enfants.

Année 2

- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie sur les services de garde d'enfants à l'horizon d'une élection fédérale.
- Mettre sur pied des communications et une stratégie de marketing pour faire savoir que LPP travaille sur cette question.
- Élaborer une politique de défense des intérêts sur d'autres enjeux au niveau fédéral et provincial/territorial qui ont une incidence sur la capacité de succès des femmes.
- Organiser des réunions trimestrielles avec le groupe consultatif.

Année 3

- Poursuivre sur la lignée de la stratégie.
- Continuer les efforts de communication et de marketing.
- Organiser des réunions trimestrielles avec le groupe consultatif.

3. Absence d'un engagement ferme en faveur d'un vivier de talents et d'un leadership diversifiés où règne l'égalité des genres.

Le Projet Prospérité estime que les données intersectionnelles doivent être au centre des efforts visant à renforcer l'engagement des entreprises et des organisations en faveur de la parité des genres. Notre rapport ARC a démontré une diminution du nombre de femmes en voie de devenir des leaders dans les grandes organisations canadiennes, et encore moins de femmes noires, de femmes autochtones et de femmes racisées. Il s'agit d'une statistique troublante car elle laisse présager un recul de la parité des genres au niveau de la direction dans les années à venir.

Au cours des trois prochaines années, nous continuerons d'élargir la participation à l'ARC, d'encourager une plus grande transparence sur la participation et les résultats de l'ARC, et de construire un ensemble de données plus robuste. Nous surveillerons d'importants indicateurs de progrès vers l'équité et utiliserons des données intersectionnelles pour résoudre des problèmes tels que les préjugés en matière d'embauche et de direction et les environnements de travail inhospitaliers en faisant des recommandations aux sociétés, sociétés d'État et organisations canadiennes.

Année 1

- Continuer à élargir la participation au Rapport annuel sur le rendement.
- Organiser trois réunions du groupe consultatif sur l'initiative Rapport annuel sur le rendement pour recueillir des recommandations et des commentaires sur cette initiative.
- Développer une nouvelle source de revenus en faisant des propositions aux entreprises qui souhaitent bénéficier d'une analyse de données, mais qui ne peuvent pas participer au Rapport annuel sur le rendement en raison de leur taille.

Année 2

- Continuer à élargir la participation au Rapport annuel sur le rendement.
- Poursuivre le développement d'une nouvelle source de revenus, tirés des entreprises qui souhaitent bénéficier d'une analyse de données, mais qui ne peuvent pas participer au Rapport annuel sur le rendement en raison de leur taille.
- Déterminer la volonté des entreprises de se montrer transparentes sur leurs données.
- Organiser trois réunions du groupe consultatif sur l'initiative Rapport annuel sur le rendement pour recueillir des recommandations et des commentaires sur cette initiative.

Année 3

- Continuer à élargir la participation au Rapport annuel sur le rendement.
- Commencer à envisager l'élargissement des données collectées dans le cadre du Rapport annuel sur le rendement pour aller au-delà des rôles de leadership et inclure les STIM et/ou les métiers spécialisés.
- Poursuivre le développement d'une nouvelle source de revenus, tirés des entreprises qui souhaitent bénéficier d'une analyse de données, mais qui ne peuvent pas participer au Rapport annuel sur le rendement en raison de leur taille.
- Encourager la transparence des données collectées dans les entreprises en leur donnant la possibilité d'accepter ou de refuser leur diffusion.
- Célébrer les entreprises qui ont choisi la transparence et qui ont atteint la parité dans leur conseil d'administration, leur vivier de talents et leur groupe de direction.
- Organiser trois réunions du groupe consultatif sur l'initiative Rapport annuel sur le rendement pour recueillir des recommandations et des commentaires sur cette initiative.

4. Manque d'accès et de sensibilisation aux ressources, aux possibilités de formation et aux offres d'emploi.

Les organisations canadiennes, en particulier dans les secteurs du commerce, tentent de plus en plus de recruter et de retenir les femmes. Ainsi, les ressources pour les femmes intéressées par les changements de carrière ou l'avancement professionnel sont de plus en plus disponibles. Mais un manque général de sensibilisation à l'existence de ces ressources crée un obstacle à leur impact.

En plus d'offrir un accès direct à la formation et aux ressources par le biais de l'Initiative Rosie, nous travaillerons à établir des partenariats de collaboration avec d'autres organisations offrant des soutiens au-delà de ce que nous offrons. Nous avons des relations existantes avec des organismes de bienfaisance soutenus par l'initiative de jumelage que nous mettrons à profit pour fournir certains de ces soutiens.

Année 1:

- Analyser le portail actuel pour évaluer de possibles améliorations.
- Élaborer une proposition de budget sur le coût d'un nouveau portail amélioré. Déterminer le besoin éventuel de ressources externes.
- Procéder à une analyse des organismes de bienfaisance avec lesquels Le Projet Prospérité pourrait établir un partenariat dans le but d'offrir un soutien direct à la formation.

Année 2:

- Réorganiser le portail Rosie pour le rendre plus convivial, ajouter des possibilités de formation plus pertinentes par secteur, fournir de l'information sur les avantages du mentorat et établir un lien avec le programme de mentorat individuel Rosie.
- Rechercher des partenariats avec des organisations proposant des formations et d'autres ressources aux femmes.
- Proposer des actualités et des histoires sur les femmes leaders qui peuvent être des sources d'inspiration.
- Créer des notifications poussées pour les mentors et les protégées potentielles.
- Élaborer une stratégie de marketing et de communication pour faire connaître le portail et susciter l'intérêt accordé au contenu. Fixer des objectifs précis en matière d'intérêt suscité.
- Élargir les annonces d'emploi et faire la promotion de cette section du portail auprès des commanditaires, des visionnaires, des mentors, des entreprises participantes et du gouvernement.

Année 3:

- Faire la promotion de la section sur les offres d'emploi et la présenter en tant que moyen original pour les femmes d'accéder à des postes de gestion, de direction et stratégiques.
- Présenter les offres d'emploi comme un avantage inclus offert aux partenaires/commanditaires. Tirer une nouvelle source de revenus des entreprises qui ne sont pas partenaires grâce à des offres d'emploi payantes.
- Améliorer la valeur ajoutée du portail, notamment en proposant des webinaires gratuits et en mettant les femmes en relation avec des spécialistes en transition de carrière (formation aux présentations, rédaction de CV, préparation aux entretiens, etc.)
- Poursuivre les efforts de communication et de marketing pour accroître le nombre de personnes utilisant le site.

5. Accès limité à des modèles.

La recherche continue de démontrer que les femmes, en particulier les femmes noires, les femmes autochtones et les femmes racisées, sont sous-représentées dans les métiers spécialisés et les domaines des STIM, ainsi que dans les postes de direction dans les organisations canadiennes. Un manque de modèles pour les femmes en quête de leadership ou pour les femmes dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes crée un obstacle important à l'avancement. Cela a été régulièrement rapporté par les femmes dans notre rapport CHP. La plupart des femmes interrogées par le CHP ont indiqué qu'elles seraient plus portées à rechercher des rôles de leadership s'il y avait un ou une mentor(e) ou un ou une modèle à imiter sur leur lieu de travail.

Ceci, associé à des préjugés sociétaux et d'embauche bien ancrés, peut empêcher le succès des femmes ou les décourager de rechercher des postes plus élevés.

L'initiative Rosie jouera un rôle important dans l'élimination de cet obstacle à la réussite en fournissant les services suivants :

- Mentorat individuel gratuit
- Renforcement des compétences
- Renforcement de la confiance en soi
- Création de réseaux personnels

Année 1

- Créer une méthodologie et des systèmes de suivi.
- Fixer des objectifs sur trois ans pour le nombre de personnes qui accèdent au portail Rosie.
- Augmenter le nombre de protégées et de mentors par an (définir des objectifs précis).
- Assurer un suivi approprié après 6, 12 et 18 mois pour mieux comprendre et évaluer la relation entre le mentorat et le cheminement de carrière.
- Évaluer l'évolution acquise en perfectionnement personnel et en réseautage.

Année 2

- Continuer à améliorer le programme de mentorat individuel Rosie et le programme Groupe de pairs en s'appuyant sur les commentaires et évaluations des protégées.
- Suivre les données des évaluations à 6, 12 et 18 mois pour déterminer la corrélation entre le mentorat et la réussite des femmes.

Année 3

- Continuer à améliorer le programme de mentorat individuel Rosie et le programme Groupe de pairs en s'appuyant sur les commentaires et évaluations des protégées.
- Suivre les données des évaluations à 6, 12 et 18 mois pour renforcer la corrélation entre le mentorat et la réussite des femmes.
- Étudier comment Rosie pourrait s'étendre aux diplômées avec des organisations qui encouragent les filles à entreprendre des carrières dans des domaines où les femmes sont traditionnellement sous-représentées.



Les objectifs et les plans de croissance décrits dans ce plan stratégique sont ambitieux, mais réalisables.

Qu'est-ce qui les rend ambitieux? Notre espoir qu'à l'horizon 2026 Le Projet Prospérité soit un nom familier dans le domaine de l'équité entre les genres. Nous avons l'ambition que l'organisme soit connu pour ses données intersectionnelles clés, sa défense des intérêts respectée, et ses programmes à fort impact.

Qu'est-ce qui les rend réalisables? Le fait que Le Projet Prospérité ait toujours bénéficié du soutien de partenaires, de visionnaires et de parties prenantes de la communauté. Ces personnes et organisations exceptionnelles offrent volontiers leur temps et leur voix pour renforcer nos efforts et concrétiser notre vision. Au fil de notre travail, nous construisons et renforçons ces partenariats afin de créer une approche unifiée dans le but d'éliminer les obstacles systémiques qui entravent la réussite des femmes et la prospérité du Canada. Nous nous réjouissons de travailler avec notre communauté dans les années à venir et nous sommes toujours reconnaissants de la générosité des personnes qui nous soutiennent.

