

LE PROJET PROSPÉRITÉ
RAPPORT ANNUEL 2023 SUR LE RENDEMENT EN
MATIÈRE DE DIVERSITÉ DES GENRES ET DE LEADERSHIP

Le rapport zéro



WCM

BMO 

 **Investissements**^{RPC}

NEO
Rethink your stock exchange.

 **Appuyer ouvertement
l'inclusion**^{MC}

 **AGF**

 **TELUS**

wsib
ONTARIO



Remerciements

Nous tenons à souligner la contribution de 98 chefs de la direction et de leur organisation qui se sont démarqués en recueillant ces données et en les partageant avec Le Projet Prospérité. Merci de montrer aux autres la voie à suivre et de faire preuve de leadership à cet égard.

Kevin McCreadie Chef de la direction et chef de l'information, La Société de Gestion AGF Limitée	Brian Vaasjo Président et chef de la direction, Capital Power	David Hutchens Président et chef de la direction, Fortis Inc.	Eric Herbelin Président et chef de la direction, Société d'assurance publique du Manitoba	Rémi G. Lalonde Président et chef de la direction, Produits forestiers Résolu
Darryl Kay Chef de la direction, Agriculture Financial Services	John MacKenzie Chef de la direction et administrateur, Capstone Copper Corp.	Paul Brink Présidente et chef de la direction, Franco-Nevada	Curtis Frank Président et chef de l'exploitation, Les Aliments Maple Leaf Inc.	David I. McKay Président et chef de la direction, Banque Royale du Canada
Lori Stickles Présidente et cheffe de la direction, SANB (Société des alcools du Nouveau-Brunswick)	Joseph D. Randell Président et chef de la direction, Chorus Aviation Inc.	Steve Spaulding Président et cheffe de la direction, Gibson Energy	Brad Carr Président et chef de la direction, Mattamy Homes	Marie Lemay Présidente et cheffe de la direction, Monnaie royale canadienne
Evan Siddall Chef de la direction, Alberta Investment Management Corporation (AIMCo)	Ellis Jacob Président et chef de la direction, Cineplex Entertainment LP	Paul A. Mahon Président et chef de la direction, Great-West LifeCo	Jay-Ann Gilfoy Présidente et cheffe de la direction, Meridian Credit Union	Scott Thomson Présidente et chef de la direction, Scotiabank
Samir Manji Président et chef de la direction, ARTIS REIT	Barry Card Chef de la direction, ClearStream Energy Services	Deborah Flint Présidente et cheffe de la direction, Autorité aéroportuaire du Grand Toronto (aéroport Pearson de Toronto)	Eric R. La Flèche Président et chef de la direction, Metro Richelieu Inc.	Stewart Schaefer Président et chef de la direction, Sleep Country Canada
Pat Davis Président et chef de la direction, BCLC	Craig Jelinek Chef de la direction, Costco Wholesale Canada	Linda Seymour Directrice générale du groupe, présidente et cheffe de la direction, Banque HSBC Canada	Phil Verster Président et chef de la direction, Metrolinx	Catherine Dagenais Présidente et cheffe de la direction, Société des alcools du Québec
Darryl White Chef de la direction, Banque de Montréal	Mauricio Gutierrez Chef de la direction, NRG Energy	Yousry Bissada Président et chef de la direction, Home Trust Company	Gavin Hattersley Président et chef de la direction, Molson Coors entreprise de boissons	Kris Smith Président et chef de la direction intérimaire, Suncor Énergie
Eric T. Greager Président et chef de la direction, Baytex Energy	Ivan Dvorak Président du conseil d'administration et chef de la direction, EXP	Sophie Brochu Présidente et cheffe de la direction, Hydro-Québec	Guy Cormier Président du conseil d'administration, président et chef de la direction, Mouvement Desjardins	Kevin Strain Président et chef de la direction, Financière Sun Life
Ted Moronz Président, The Beer Store / Brewers Distributor Limited	Jad Shimaly Président et chef de la direction d'EY Canada, Ernst & Young	Don Romano Président et chef de la direction, Hyundai Auto Canada Corp.	Paul Soubry Président et chef de la direction, NFI Group	Darren Entwistle Président et chef de la direction, TELUS
Isabelle Hudon Présidente et cheffe de la direction, Banque de développement du Canada (BDC)	Jay Forbes Président et chef de la direction, Element Fleet Management Corp.	James O'Sullivan Président et chef de la direction, Société financière IGM	Laurent Ferreira Président et chef de la direction, Banque Nationale du Canada	Daniel S. Goldberg Président et chef de la direction, TéléSAT Canada
Charles Emond Président et chef de la direction, Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ)	Michael Medline Président et chef de la direction, Empire Company Limited	Michael Lindsay Président et chef de la direction, Infrastructure Ontario	Greg Hughes Président et chef de la direction, Nova Scotia Liquor Corporation	John McKenzie Chef de la direction, Groupe TMX
Pat Powell Chef de la direction, Calfrac Well Services	Éric Lachance Président et chef de la direction, Énergir S.E.C.	Elio Luongo Chef de la direction et associé principal, KPMG au Canada	Ken Seitz Président et chef de la direction, Nutrien LTD	Rick Leary Chef de la direction, Commission de transport de Toronto
Kevin Ford Chef de la direction, Calian Group Ltd.	Robert H. Geddes Président et chef de l'exploitation, Ensign Energy	Dean Setoguchi Président et chef de la direction, Keyera	Duncan Hannay Président et chef de la direction, Société des loteries et des jeux de l'Ontario (OLG)	Elliott Noss Président et chef de la direction, Tucows
Timothy Gitzel Président et chef de la direction, Cameco Corporation	David Strang Chef de la direction et administrateur, Ero Copper Corp.	David Redfern Chef de la direction dans l'est du Canada, Lafarge Canada (Est)	Ken Hartwick Président et chef de la direction, Ontario Power Generation	Martin R. Landry Président et chef de la direction intérimaire, VIA Rail Canada
Doug Ettinger Président et chef de la direction, Postes Canada	Michael Guerriere Président et chef de la direction, Extencicare Inc.	Linda Hasenfratz Présidente exécutive du conseil d'administration et cheffe de la direction, Linamar	Christian Chia Chef de la direction, OpenRoad Auto Group Ltd.	Christine Bergeron Présidente et cheffe de la direction, Vancity Credit Union and Group
Victor G. Dodig Président et chef de la direction, Banque Canadienne Impériale de Commerce (Banque CIBC)	Ross Topp Président et chef de la direction intérimaire et chef des finances, Farm Credit Canada	George Soleas Président et chef de la direction, Régie des alcools de l'Ontario (« LCBO »)	Christian Chia Chef de la direction, OpenRoad Auto Group Ltd.	Ignacy Domagalski Président et chef de la direction, Wajax
Tracy Robinson Présidente et cheffe de la direction, Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Adam Paul Président et chef de la direction, First Capital REIT	Madeleine Paquin Présidente et cheffe de la direction, Logistec Corporation	Bob Espey Président et chef de la direction, Parkland Corporation	Randy Smallwood Président et chef de la direction, Wheaton Precious Metals
Keith Creel Président et chef de la direction, Chemin de fer Canadien Pacifique	Jason Ellis Président et chef de la direction, First National Financial	Anthony Longo Président et chef de la direction, Longo Brothers Fruit Markets	Christine Bergeron Présidente et cheffe de la direction, Vancity Credit Union and Group	Jeffery Lang Président et chef de la direction, Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB)
Chris Fowler Président et chef de la direction, Banque Canadienne de l'Ouest	Janie C. Béique Présidente et cheffe de la direction, Fonds de solidarité FTQ	Calvin McDonald Chef de la direction, lululemon	Geneviève Fortier Cheffe de la direction, Promutuel Assurance	Anne Naser Présidente et cheffe de la direction, WorkSafe BC
	Louis Gagnon Président et chef de la direction, Financière Forestiers	Jay Grewal Présidente et cheffe de la direction, Manitoba Hydro	Jamie Coulter Chef de la direction, Raymond James Ltée	

Noms et titres en date du 30 novembre 2022

PARTENAIRES ET COMMANDITAIRES DE PREMIER PLAN



PARTENAIRES ET COMMANDITAIRES D'INFLUENCE ET DE MISE EN VALEUR



MEMBRES CONVAINCUS ET MEMBRES CORPORATIFS

- > Angle Media Group
- > BlackNorth Initiative
- > EY
- > Logistec
- > PwC
- > Scotiabank
- > TD Bank Group
- > TriSummit Utilities
- > Webnames.ca
- > WeirFoulds

Les Services de traduction d'EY sont fiers d'avoir contribué au Rapport annuel sur le rendement en traduisant cette information importante en français.

Au 31 décembre 2022

À propos du Projet Prospérité

Dirigé par des bénévoles, Le Projet Prospérité est un organisme de bienfaisance enregistré qui répond à un besoin important de lier explicitement les femmes et la prospérité en vue de souligner l'importance économique de l'égalité femmes-hommes. Le Projet Prospérité poursuit sa mission au moyen d'initiatives axées sur la recherche et l'action, comme notre Rapport annuel sur le rendement en matière de diversité des genres et de leadership.

Table des matières

Préambule	5
Sommaire	6
Introduction	8
Vision	12
Résultats de 2023	14
Appel à l'action	27
Appel à l'action : Table ronde sur les pratiques exemplaires	30
Première table ronde du Projet Prospérité sur le Rôle des femmes dans l'économie	35
Autres initiatives du Projet Prospérité	38
Visionnaires fondatrices et visionnaires	40
Conseil d'administration	41
Méthodologie de recherche	41
Remerciements	42
Invitation à vous joindre à nous	43
Sondage	44

« Au cours de la dernière année, WCM a entrepris plusieurs initiatives visant à faire progresser l'inclusion et la diversité au sein des équipes de direction. L'automne dernier, nous avons mis en œuvre notre Engagement envers le congé parental, qui demande à nos commanditaires d'améliorer leurs politiques et leur culture se rapportant au congé parental, en particulier pour les pères et les parents non biologiques. Lorsque la responsabilité du soin des enfants est répartie de manière équitable entre les partenaires, les femmes ont plus de facilité à progresser. Nous avons aussi lancé notre programme de formation sur le leadership inclusif. S'adressant aux hommes qui occupent des postes de direction et aux alliés, le programme enseigne comment examiner les pratiques de leadership sous l'angle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Finalement, grâce à notre programme de mentorat à l'intention des leaders émergentes et des cadres supérieurs, nous avons offert des occasions de réseautage et de parrainage à des femmes à l'échelon de cadre intermédiaire de partout au Canada. Ces programmes offrent également de l'encadrement par des cadres dirigeantes, afin d'aider ces femmes à faire progresser leur carrière. »



Lara Zink
Présidente et cheffe de la direction
WCM



Préambule

Quand les femmes réussissent, tous prospèrent.

Voici le Rapport annuel sur le rendement 2023 du Projet Prospérité, le troisième d'une série lancée en février 2021. Cette recherche révolutionnaire présente un examen détaillé de la situation de 17 974 dirigeantes canadiennes qui s'identifient comme étant des femmes. Elle découle des conclusions tirées par nos visionnaires fondatrices en avril 2020, selon lesquelles la COVID-19 aurait des conséquences dévastatrices sur les femmes. En tant que dirigeantes, nous craignons que les pertes d'emplois, l'accroissement de la violence fondée sur le genre et l'augmentation des tâches liées aux soins aux enfants, à l'enseignement à domicile et aux soins aux aînés aient une incidence disproportionnée sur les femmes en particulier. Nous avons ouvert notre portefeuille pour donner le jour au Projet Prospérité, relevé nos manches comme bénévoles et travaillé pour atténuer l'incidence de la pandémie sur les Canadiennes. Les données des trois dernières années ayant servi à mesurer ces répercussions ont confirmé nos appréhensions.

Le Projet Prospérité est plus pertinent que jamais, compte tenu des défis économiques et sociaux auxquels notre pays fait face en 2023. Selon une étude réalisée par une société de services-conseils mondiale, la promotion de l'égalité femmes-hommes sur les lieux de travail au Canada, en commençant par les postes de haute direction, pourrait entraîner une augmentation du PIB de l'ordre de 150 milliards de dollars sur dix ans, soit une hausse de 0,6 pour cent par année. Grâce

au Rapport annuel sur le rendement et à d'autres initiatives, Le Projet Prospérité met de nouveau en évidence le lien manifeste entre les femmes et la prospérité, soulignant l'importance économique que revêt l'égalité femmes-hommes, alors que le Canada amorce sa phase de relance. Nous adoptons une perspective axée sur l'identité intersectorielle et l'inclusivité pour servir les femmes qui s'identifient également comme femmes de couleur, autochtones, noires, 2SLGBTQIA+ ou vivant avec un handicap.

Les 98 organisations participantes ainsi que leurs présidents et chefs de la direction méritent d'être félicités pour leur engagement à assurer la transparence et à établir une base de référence afin de mesurer les progrès. Ils nous montrent la voie à suivre en matière d'informations sur la diversité de genre et sans distinction de genre à un moment où les parties prenantes recherchent la présentation d'information accrue sur le sujet. Nous croyons fermement qu'il est possible d'atteindre la parité femmes-hommes (définie entre 40 % et 60 %) au sein des équipes de direction. À cet effet, le Rapport annuel sur le rendement 2023 vous fournira de précieux renseignements, notamment les pratiques exemplaires proposées lors de notre table ronde (à partir de la page 30). Nous espérons que ce document vous aidera à établir des plans et objectifs détaillés au chapitre de la diversité. Un leadership solide et courageux vous permettra d'atteindre vos objectifs.



Pamela Jeffery

Pamela Jeffery
Fondatrice et cheffe de la direction
Le Projet Prospérité

Sommaire

Nous réalisons ce sondage depuis maintenant trois ans et recueillons des données inédites. Aucune autre organisation ne collecte des données aussi détaillées à propos des femmes aux quatre échelons de direction (administrateurs de sociétés, cadres dirigeants, cadres supérieurs et candidats à des postes de cadre supérieur) au sein des entreprises canadiennes. Il est impératif que nous continuions de colliger et de partager ces données afin de reconnaître les obstacles et de trouver des solutions qui permettent de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les entreprises. À mesure que nous analysons les résultats de notre sondage, il est important de se rappeler que, selon le Recensement de la population de 2021, les femmes représentent 50,7 % de la population canadienne. Nous constaterons que dans la plupart des cas, même si la proportion d'hommes et de femmes est relativement égale au Canada, cette égalité est rarement reflétée aux échelons supérieurs des entreprises. Voici quelques-unes de nos constatations au 30 septembre 2022 :

- Les femmes continuent de compter pour environ un tiers (34,8 %) des administrateurs de sociétés et un peu moins du tiers (32,3 %) des cadres dirigeants, des résultats qui s'apparentent à ceux du rapport de 2022 (respectivement 34,2 % et 29,2 %).

- C'est à l'échelon des candidats à des postes de cadre supérieur que la représentation des femmes est la plus élevée (42,9 %); il s'agit toutefois d'une baisse de 11,9 points de pourcentage par rapport à 54,8 % en 2022. Une baisse de la représentation des femmes parmi les candidats à des postes de cadre supérieur signale qu'un plus grand nombre d'organisations doit prendre des mesures et s'engager pour resserrer l'écart de la parité femmes-hommes en investissant dans les femmes et en favorisant continuellement leur avancement au moyen de stratégies de recrutement, d'embauche et de promotion équitables.
- Les femmes ayant au moins une identité intersectionnelle (racisée, Autochtone, vivant avec un handicap ou membre de la communauté 2SLGBTQIA+) sont fortement sous-représentées. Dans l'ensemble, 9,4 % (à la hausse par rapport à 6,2 % l'année dernière) des administratrices de sociétés, cadres dirigeantes ou candidates à un poste de cadre supérieur s'identifient comme des femmes de couleur, et moins de 1,5 % des cadres supérieures ou candidates à de tels postes s'identifient respectivement comme étant Noires, Autochtones, vivant avec un handicap ou membres de la communauté 2SLGBTQIA+. Il s'agit de distinctions importantes. Les

données nous indiquent que nous devons nous concentrer encore davantage sur le renforcement de la présence des femmes à des postes de direction dans les années à venir. Au sein des conseils d'administration, seulement 4,4 % des sièges sont occupés par des femmes de couleur. Pour leur part, les femmes noires, autochtones, vivant avec un handicap ou membres de la communauté 2SLGBTQIA+ représentent respectivement moins de 1 % des cadres supérieures ou des candidates à de tels postes.

- Les sociétés d'État ont maintenu la parité femmes-hommes dans les postes d'administrateur de sociétés (45 %), de cadre supérieur (45 %) et de candidats à de tels postes (43 %), mais elles s'en rapprochent également dans les postes de cadre dirigeant (38 %).
- Les secteurs des services financiers, des services publics et du commerce de détail sont en avance sur le plan de la parité femmes-hommes aux quatre échelons de direction. Chacun de ces secteurs a atteint la parité femmes-hommes à deux échelons de direction sur quatre, les services financiers et les services publics étant à un point de pourcentage d'atteindre l'égalité à trois échelons de direction.

Le Projet Prospérité est plus pertinent que jamais, compte tenu des défis économiques et sociaux auxquels nous devons faire face en 2023. Alors que nous étions axés sur l'atténuation des répercussions de la pandémie sur les femmes, nous concentrons maintenant nos efforts sur le repérage et l'élimination des obstacles qui nuisent à la sécurité économique des femmes et à la prospérité du Canada, deux enjeux exacerbés par la pandémie. Selon une étude menée par une importante société de services-conseils mondiale, la promotion de l'égalité femmes-hommes sur les lieux de travail au Canada, en commençant par les postes de haute direction, pourrait entraîner une augmentation du PIB de l'ordre de 150 milliards de dollars sur dix ans, ce qui représente une hausse de 0,6 % par année. Notre Rapport annuel sur le rendement établit un lien explicite entre les femmes et la prospérité. Nous allons encore plus loin en adoptant une perspective axée sur l'identité intersectorielle et l'inclusivité pour servir les femmes qui s'identifient également comme

« À Investissements RPC, nous réalisons des progrès en vue d'accroître à 24 % en 2022 le nombre d'investisseuses chevronnées de toutes les communautés et de tous les milieux. Nous continuons d'atteindre des cibles d'embauche de 50/50 et de mettre l'accent sur l'élaboration de pratiques inclusives qui favorisent le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste. De plus, nous travaillons en partenariat avec des experts mondiaux pour devenir des alliés des femmes et d'autres groupes historiquement sous-représentés afin de créer un milieu de travail plus inclusif et équitable. »



John Graham

Président et chef de la direction
Investissements RPC

étant des femmes de couleur, autochtones, noires, membres de la communauté 2SLGBTQIA+ ou vivant avec un handicap.

Le thème de la diversité, de l'équité et de l'inclusion est souvent abordé dans les salles de conseil partout au pays. Nos données lèvent le voile sur les postes de direction actuellement occupés par des femmes au sein des entreprises canadiennes et contribueront à aider les organisations à faire évoluer leurs stratégies de recrutement, d'embauche et de promotion afin de s'assurer que les femmes ne sont pas laissées pour compte. Nous sommes reconnaissantes aux 98 organisations qui ont participé à notre sondage de même qu'à nos visionnaires fondatrices et visionnaires, à notre conseil d'administration ainsi qu'à nos partenaires qui se joignent à nous pour créer des entreprises canadiennes plus inclusives où les femmes peuvent s'épanouir.

Quand les femmes réussissent, tous prospèrent. Nous invitons plus d'organisations à se joindre à notre mission à titre de partenaire, de membre convaincu ou de membre corporatif du Projet Prospérité afin de soutenir les femmes occupant des postes de direction au Canada.

Introduction

Quand les femmes réussissent, tous prospèrent.

Le vrai changement ne se fait pas du jour au lendemain. Il demande une prise de conscience, des engagements réels et des efforts concertés, mais même lorsque ces conditions sont réunies, il peut être difficile à réaliser. Le Rapport annuel sur le rendement 2023 présente une étude unique en son genre, portant sur la représentation des femmes dans les entreprises canadiennes, à laquelle ont participé un nombre record d'organisations (98), au sein desquelles 17 974 femmes occupent des postes de direction. Nous tenons à exprimer notre reconnaissance aux 98 directeurs généraux, à leurs organisations et aux dirigeantes au sein de ces organisations qui ont communiqué des données d'auto-identification au Projet Prospérité. Sans ces données, aucun changement ne serait possible.

Un de nos défis les plus pressants est l'égalité femmes-hommes. Elle prend diverses formes et peut être difficile à cerner, mais elle est omniprésente dans nos vies. Au sein du Projet Prospérité, nous travaillons à conscientiser davantage le public en ce qui concerne l'égalité femmes-hommes, car en l'absence d'une prise de conscience, il n'est pas possible de nommer les obstacles et de cerner les changements à opérer. Savoir, c'est pouvoir, et les données que nous recueillons nous dotent

d'un outil puissant dans nos efforts visant à sensibiliser le public à ces enjeux et à amorcer le changement.

Nous demeurons ouverts aux organisations désireuses de contribuer à notre mission et de coopérer avec Le Projet Prospérité. Nous tenons à remercier les 28 organisations qui agissent en tant que partenaires fondateurs, commanditaires, fondateurs convaincus et membres corporatifs du Projet Prospérité. Leur appui nous aide à créer un Canada plus inclusif et plus prospère. Sans elles, nous n'aurions pas été en mesure de faire la lumière sur ce sujet essentiel. La pandémie de COVID-19 n'a pas créé l'inégalité femmes-hommes, mais elle a rendu le problème flagrant et indéniable, ce qui a incité un plus grand nombre de personnes et d'organisations à s'y attaquer et à tenter d'y remédier. Il est impératif que davantage de femmes entrent sur le marché du travail canadien et qu'elles soient mieux représentées parmi les titulaires de postes de direction des entreprises : cela profitera à toute la population du pays. Pour préserver notre position concurrentielle au sein de l'économie mondiale, nous devons renforcer la présence des femmes à des postes de direction.

À l'issue de la pandémie, nous devons reconnaître, dans le but de changer cette réalité en tant que société, que les femmes portent davantage que les hommes le poids de la garde des enfants et des soins des personnes âgées tout en composant avec une charge mentale plus éprouvante. Ce n'est qu'à ce moment-là que nous serons en mesure de concevoir des solutions réellement porteuses. Les pressions collectives en faveur d'un système de services de garde d'enfants accessible et fiable ont donné lieu à l'une des victoires les plus importantes de 2022, le Gouvernement du Canada ayant signé avec les 13 provinces et territoires une entente pancanadienne sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants. Le caractère accessible et abordable des services de garde d'enfants est parmi les facteurs qui influent sur la capacité des femmes partout au Canada à entrer sur le marché du travail ou à améliorer leur capacité de travailler.

Le Rapport annuel sur le rendement 2023 comprend des données sur les 98 organisations participantes et leurs dirigeantes, une augmentation par rapport aux 82 organisations participantes en 2022. Les organisations participantes sont des sociétés canadiennes à capital ouvert, à capital fermé et d'État de partout au pays. Cette composition hétérogène nous a permis de tirer des conclusions plus représentatives de la réalité des femmes au sein des entreprises canadiennes. Cet aperçu détaillé constitue un outil précieux en vue de l'élaboration de solutions pouvant à la fois changer la donne pour les femmes et contribuer à notre prospérité économique collective.

Si, comparativement au Rapport de 2022, la représentation des femmes a affiché une légère progression parmi les postes d'administrateur de sociétés et, surtout, parmi les postes de haute direction, la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs et les candidats à des postes de cadre supérieur a connu une baisse. Cette constatation devrait nous mettre en garde : si un plus grand nombre d'organisations ne prennent pas les devants et n'adoptent pas des stratégies de recrutement, d'embauche et de promotion qui favorisent l'égalité femmes-hommes, le nombre de postes de direction occupés par des personnes qui s'identifient comme des femmes risque de continuer à reculer.

« En tant qu'employeur mondial fier de ses valeurs, TELUS se doit de jouer un rôle de premier plan dans la promotion de la parité entre les genres et de faire valoir la diversité au sein de son équipe et des collectivités. Nous sommes fiers de nos engagements novateurs qui font en sorte que 40 % de l'équipe de la haute direction et que presque 50 % de notre conseil d'administration soient composés de femmes. »



Jill Schnarr
Chef de l'innovation sociale et des communications
TELUS

Nous avons observé une progression encourageante du nombre de femmes ayant au moins une identité intersectionnelle. Cependant, en ce qui concerne les postes de haute direction dans les entreprises canadiennes, il reste bien du travail à faire pour combler les lacunes en matière de parité femmes-hommes. Cela est encore plus vrai pour les femmes ayant des identités intersectionnelles, notamment les femmes de couleur, autochtones, noires, vivant avec un handicap et membres de la communauté 2SLGBTQIA+.

Une fois de plus, nous avons choisi Le rapport zéro comme sous-titre de notre Rapport annuel sur le rendement 2023. En effet, on ne saurait plus nier la réalité vécue par les femmes au sein des entreprises. Le présent rapport s'inscrit dans nos efforts continus pour dénoncer les obstacles systémiques existants, encourager les discussions et promouvoir les changements. Ce sous-titre vient notamment rappeler qu'en dépit des changements positifs réalisés dans certaines organisations, il reste du chemin à parcourir. Notre mission ne sera achevée que le jour où les femmes seront réellement représentées équitablement partout au Canada au sein des conseils d'administration et de la haute direction ainsi que parmi les cadres supérieurs. En d'autres termes, elle ne sera achevée que lorsque l'inégalité femmes-hommes sera chose du passé.

Principales constatations

Fait encourageant : au 30 septembre 2022, des femmes occupaient un peu plus du tiers des postes d'administrateur de sociétés (34,8 %), sans écart significatif par rapport à 2022 (34,2 %). Nous nous réjouissons également du fait que le pourcentage de postes de haute direction occupés par des femmes a augmenté, pour passer de 29,2 % en 2022 à 32,3 % en 2023.

En revanche, nous avons eu le regret d'observer un recul de la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs et les candidats à de tels postes en 2023. Si le pourcentage de postes de cadre supérieur occupés par des femmes a accusé une légère baisse, passant de 41,9 % en 2022 à 39,1 % en 2023, le recul a été plus prononcé en ce qui concerne le pourcentage de femmes parmi les candidats à des postes de cadre supérieur, qui est passé de 54,8 % en 2022 à 42,9 % en 2023. Cette constatation ne peut qu'être décourageante, car elle signifie qu'il y a moins de femmes qui pourront atteindre un poste de direction.

La représentation des femmes noires et autochtones, de même que celle des femmes vivant avec un handicap ou qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+, est d'une importance cruciale. Nos données indiquent que les femmes ayant des identités intersectionnelles sont fortement sous-représentées. Seulement 10,3 % des cadres supérieures ou des candidates à de tels postes sont des femmes de couleur. Les femmes autochtones, les femmes vivant avec un handicap et les femmes membres de la communauté 2SLGBTQIA+ représentent respectivement moins de 2 % des cadres supérieures et des candidates à de tels postes.

Notre dernier sondage, tout comme notre Rapport annuel sur le rendement 2022, met en évidence la nécessité de faire davantage pour améliorer la représentation des femmes noires et autochtones, des femmes vivant avec un handicap et des femmes qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+. Les femmes ayant ces identités intersectionnelles continuent d'être fortement sous-représentées dans les entreprises canadiennes. Seulement 9,4 % des postes de direction occupés par des femmes le sont par des femmes de couleur,

Représentation des femmes			
	2022	2023	Écart sur douze mois
Administrateurs de sociétés	34,2 %	34,8 %	▲ 0,6 %
Haute direction	29,2 %	32,3 %	▲ 3,1 %
Cadres supérieurs	41,9 %	39,1 %	▼ -2,8 %
Candidats à des postes de cadre supérieur	54,8 %	42,9 %	▼ -11,9 %

Représentation globale des femmes parmi les administrateurs de sociétés, hauts dirigeants, cadres supérieurs et candidats à des postes de cadre supérieur :

	2022	2023	Écart sur douze mois
Femmes racisées			
Femmes noires	0,5 % → 0,9 %	6,7 %	▲ 3,6 %
Autres femmes racisées	6,2 % → 9,4 %	10,3 %	▲ 3,6 %
Femmes autochtones	0,3 %	0,3 %	0,0 %
Femmes vivant avec un handicap	0,9 %	1,5 %	▲ 0,6 %
2SLGBTQIA+	0,4 %	1,0 %	▲ 0,6 %

et même si ce paramètre affiche une hausse par rapport à 2022 (6,2 %), le travail à faire reste considérable. La représentation des femmes autochtones est de moins de 1 % (0,3 %), tandis que celle des femmes membres de la communauté 2SLGBTQIA+ et des femmes vivant avec un handicap a progressé légèrement, passant à respectivement 1 % et 1,5 %.

Comparativement à notre Rapport annuel sur le rendement 2022, les sociétés d'État ont su maintenir la parité femmes-hommes parmi les administrateurs de sociétés (45 %), les cadres supérieurs (45 %) et les candidats à des postes de cadre supérieur (43 %) et l'ont presque atteint à la haute direction (38 %). En revanche, beaucoup reste à faire quant aux postes d'administrateur des sociétés à capital ouvert, des sociétés à capital fermé, des filiales canadiennes de sociétés étrangères, des coopératives et des organismes sans but lucratif.

Les sociétés d'État, les sociétés à capital fermé, les filiales canadiennes de sociétés étrangères, les coopératives et les organismes sans but lucratif ont atteint la parité femmes-hommes pour ce qui est des candidats à des postes de cadre supérieur, tandis que les sociétés à capital ouvert ne sont pas loin derrière (39 %), ce qui est une donnée encourageante pour la représentation future des femmes au sein de la direction des entreprises.

Organisations avec une ou plusieurs femmes qui s'identifient comme racisées			
	2022	2023	Écart sur douze mois
Administrateurs de sociétés	30,5 %	27,6 %	▼ -2,9 %
Haute direction	24,4 %	28,6 %	▲ 4,2 %
Cadres supérieurs	62,2 %	59,2 %	▼ -3,0 %
Candidats à des postes de cadre supérieur	75,6 %	67,3 %	▼ -8,3 %

Organisations avec une ou plusieurs femmes qui s'identifient comme autochtones

	2022	2023	Écart sur douze mois
Administrateurs de sociétés	6,1 %	7,1 %	▲ 1,0 %
Haute direction	2,4 %	3,1 %	▲ 0,7 %
Cadres supérieurs	12,2 %	19,4 %	▲ 7,2 %
Candidats à des postes de cadre supérieur	39,0 %	26,5 %	▼ -12,5 %

Parmi les secteurs économiques visés par le sondage, les services financiers, services publics et le commerce de détail font figure de proue sur le plan de la parité femmes-hommes aux quatre échelons supérieurs. Les secteurs de la finance, de l'assurance et des services publics affichent une solide représentation des femmes à trois des quatre échelons de direction. En 2023, c'est aux postes d'administrateur de sociétés que les femmes sont les mieux représentées dans les secteurs du transport et de l'entreposage regroupés aux fins de l'étude (49 %) et dans le secteur des services publics (44 %).

Ces données nous rappellent que la représentation de la diversité aux plus hauts échelons de direction demeure un sujet important qui continue de réclamer notre attention. La tendance générale parmi les candidats à des postes de cadre supérieur est à la baisse comparativement au Rapport annuel sur le rendement 2022. Nous nous devons de continuer à soutenir l'avancement professionnel des femmes afin de les voir atteindre les échelons plus élevés. Il sera intéressant de continuer à observer les résultats au cours des années à venir afin de vérifier si les candidates à des postes de cadre supérieur finissent réellement par atteindre ces postes.

Organisations avec une ou plusieurs femmes qui s'identifient comme 2SLGBTQIA+			
	2022	2023	Écart sur douze mois
Administrateurs de sociétés	4,9 %	8,2 %	▲ 3,3 %
Haute direction	4,9 %	3,1 %	▼ -1,8 %
Cadres supérieurs	14,6 %	22,4 %	▲ 7,8 %
Candidats à des postes de cadre supérieur	36,6 %	36,7 %	▲ 0,1 %

Organisations avec une ou plusieurs femmes vivant avec un handicap

	2022	2023	Écart sur douze mois
Administrateurs de sociétés	9,8 %	3,1 %	▼ -6,7 %
Haute direction	4,9 %	8,2 %	▲ 3,3 %
Cadres supérieurs	31,7 %	34,7 %	▲ 3,0 %
Candidats à des postes de cadre supérieur	46,3 %	52,0 %	▲ 5,7 %

Étant donné que, selon le dernier recensement canadien, les femmes constituent 50,7 % de la population canadienne, les données de notre sondage montrent nettement que nous devons continuer à les soutenir dans leur parcours au sein des entreprises canadiennes, car elles peuvent jouer un rôle important pour la prospérité économique à long terme du pays.

1. Le Rapport annuel sur le rendement reflète l'engagement du Projet Prospérité qui consiste à favoriser une société libre de tout obstacle à l'inclusion en passant à l'action dans le cadre de cinq initiatives visant à éliminer les inégalités en matière de genre et sans distinction de genre.
2. Le rapport est également un clin d'œil à ce que nous avons appris d'une étude menée en 2022 auprès de sociétés inscrites à la cote de la Bourse de Toronto. Selon cette étude publiée par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), 13 % et 30 % des émetteurs ne comptent aucune femme respectivement dans leurs conseils d'administration ni à la haute direction.
3. L'étude précise également que 61 % et 96 % des émetteurs n'ont aucun objectif en matière de représentation des femmes respectivement dans les catégories des conseils d'administration et de la haute direction.

Vision

Nous croyons que les femmes peuvent jouer un rôle majeur dans la prospérité économique du Canada. À Projet Prospérité, nos efforts de sensibilisation et de recherche de solutions pour atteindre la parité femmes-hommes dans des postes de direction au sein des sociétés canadiennes sont plus pertinents que jamais, compte tenu des défis économiques et sociaux auxquels nous faisons face. Selon une étude réalisée par une société de services-conseils mondiale, la promotion de l'égalité femmes-hommes au Canada, en commençant par les postes de haute direction, pourrait entraîner une augmentation du PIB de l'ordre de 150 milliards de dollars sur dix ans, ce qui représente une hausse de 0,6 pour cent par année.

La diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction se traduit invariablement par une meilleure performance financière. En effet, la diversité des perspectives contribue à l'innovation et au leadership éclairé, en plus d'améliorer la prise de décisions. Les sociétés favorisant l'inclusivité posséderont un avantage

« À AGF, nous soutenons les origines, les expériences et les perspectives diverses et appuyons le changement sur le plan social, a affirmé Judy Goldring, présidente et chef de la distribution à l'échelle mondiale, de La Société de Gestion AGF Limitée. En 2022, nous avons continué d'élaborer notre stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (« EDI »); pour ce faire, nous avons retenu les services d'une société d'experts-conseils externe et réalisé une collecte de données à participation volontaire, pour évaluer les questions à caractère EDI auprès de nos employés, et ainsi établir les bases de référence qui nous permettront de mesurer nos progrès. »



Judy Goldring
Présidente et chef de la distribution à l'échelle mondiale, de La Société de Gestion AGF Limitée

concurrentiel et seront davantage prisées par les investisseurs et les chercheurs d'emploi. Pourtant, nous constatons toujours un écart de revenu entre les personnes ayant

au moins une identité intersectionnelle additionnelle, telles que les personnes racisées et autochtones et leurs homologues non racisés et non autochtones, même s'ils présentent des caractéristiques équivalentes, notamment sur le plan de l'éducation ([article de Statistique Canada](#), janvier 2023).

Maintenant que nous avons appris à vivre avec la pandémie et que le pays amorce sa reprise économique et un retour aux normes antérieures à la pandémie, les employés de tous les secteurs réfléchissent à leurs priorités. Bien que les modalités de travail flexible et le télétravail constituent d'importants facteurs de recrutement et de fidélisation, les organisations doivent s'assurer d'être représentatives et inclusives pour les femmes et les hommes. Des politiques ouvertes et transparentes axées sur l'équité et l'inclusion continuent de jouer un rôle primordial et témoignent de l'engagement de l'organisation à appliquer ces valeurs auprès des investisseurs, des employés et des chercheurs d'emploi.

Le Projet Prospérité entame une nouvelle phase; alors que nous étions axés sur l'atténuation des répercussions de la pandémie sur les femmes, nous concentrons maintenant nos efforts sur le repérage et l'élimination des obstacles qui nuisent à leur sécurité économique ainsi qu'à la prospérité économique du Canada et qui ont été exacerbés par la pandémie. Grâce au Rapport annuel sur le rendement ainsi qu'à d'autres initiatives et ressources, nous mettons en évidence le lien manifeste entre les femmes et la prospérité, soulignant l'importance économique que revêt l'égalité femmes-hommes, pendant et après la période de relance. Nous adoptons une perspective axée sur l'identité intersectionnelle et l'inclusivité pour servir les femmes qui s'identifient également comme femmes de couleur, autochtones, noires, membres de la communauté 2SLGBTQIA+ ou vivant avec un handicap.

En septembre 2022, Le Projet Prospérité a réuni un groupe diversifié de dirigeants dont les organisations font partie de ses partenaires fondateurs et commanditaires. Il s'agissait

du premier volet de notre toute nouvelle série sur les femmes et l'économie, conçue exclusivement à l'intention des partenaires et organisations de soutien afin de discuter des obstacles précis et de la voie à suivre. La prochaine table ronde de la série portera sur les femmes autochtones et l'économie et s'inscrit dans le cadre de l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Quand les femmes réussissent, tous prospèrent. Nous invitons les organisations à se joindre à notre mission à titre de partenaire, de fondateur convaincu ou de membre corporatif du Projet Prospérité afin de soutenir les femmes occupant des postes de direction au Canada.

« Inspiré par sa raison d'être, Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires, BMO a accéléré sa stratégie L'inclusion sans obstacles, qui favorise une société inclusive en multipliant les occasions pour des groupes faisant face à des obstacles systémiques, tant à la Banque qu'à l'externe. En 2022, nous avons continué d'accroître l'équité entre les sexes parmi nos employés en surpassant nos objectifs de représentation des femmes à des postes de haute direction. Notre travail repose sur une stratégie intersectionnelle de programmes de perfectionnement et d'avancement des talents, et sur des avantages complets contribuant à enrichir la carrière des femmes. Les engagements audacieux nécessitent des mesures audacieuses. En tant que président du Conseil consultatif canadien de Catalyst, je suis fier que BMO travaille en partenariat avec Le Projet Prospérité pour favoriser l'inclusion et la diversité. »



Darryl White
Chef de la direction
BMO

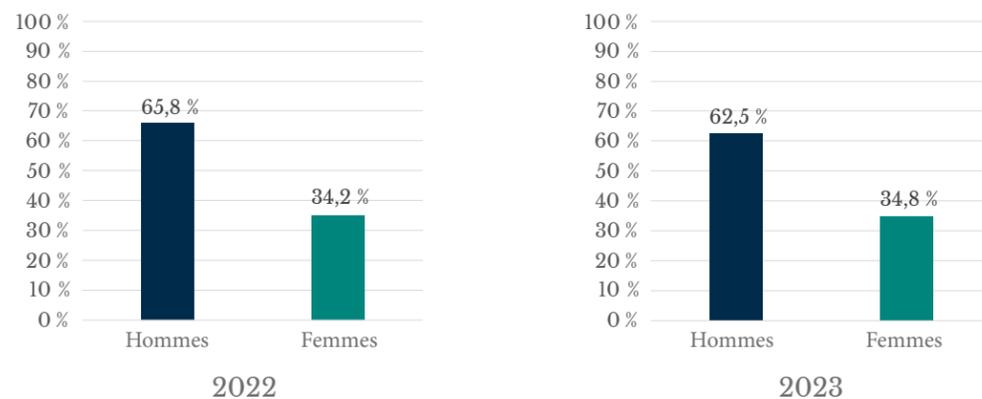
Résultats de 2023

Représentation des femmes

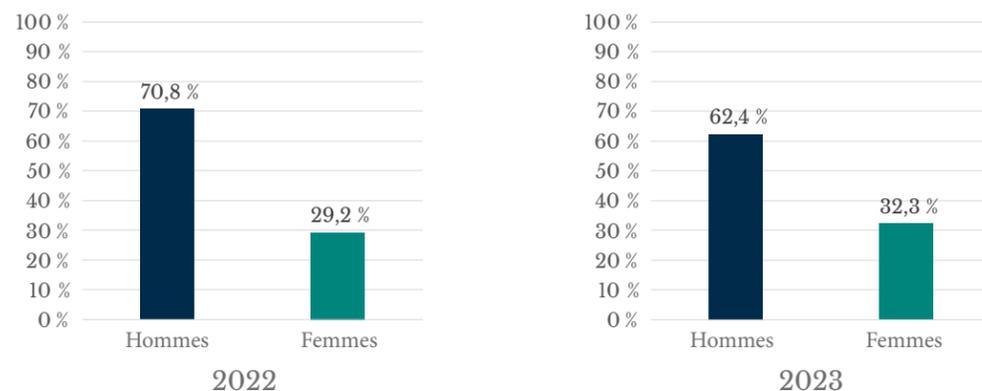
Dans l'ensemble de cette section, les résultats du Rapport annuel sur le rendement 2022 sont utilisés comme base de comparaison pour les résultats du Rapport annuel sur le rendement 2023.

La section Résultats comporte de nombreuses références à la parité femmes-hommes. Nous définissons la parité femmes-hommes comme un équilibre optimal entre 40 % et 60 % de femmes.

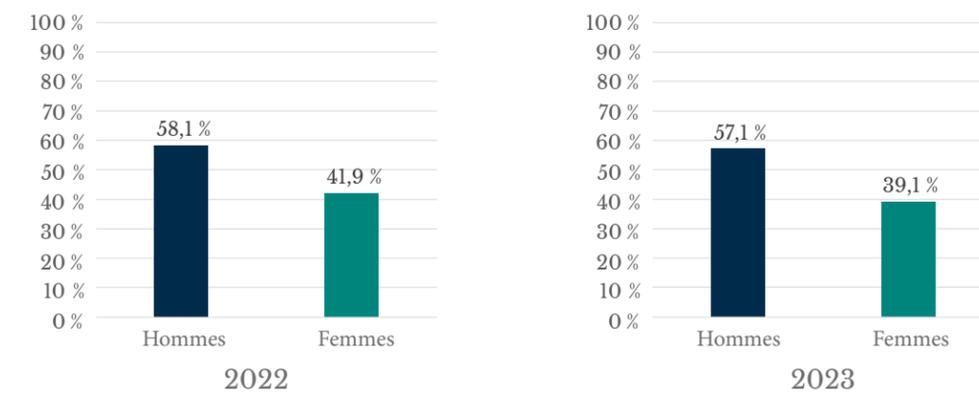
Représentation des femmes parmi les administrateurs de sociétés



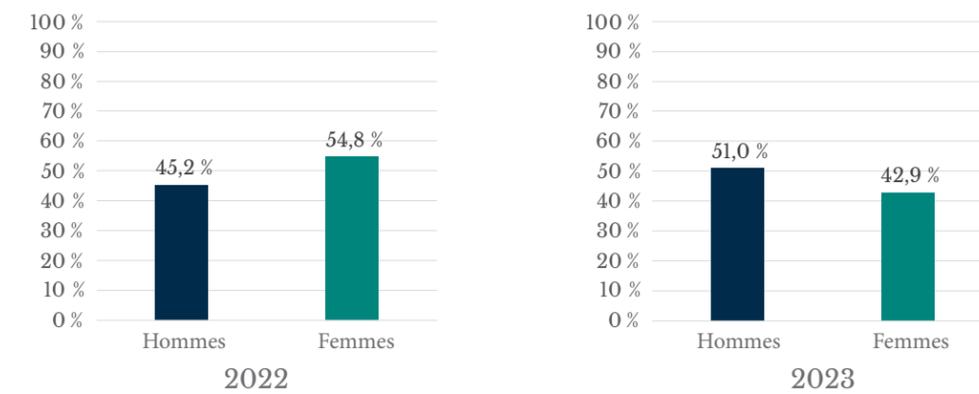
Représentation des femmes à la haute direction



Représentation des femmes parmi les cadres supérieurs



Représentation des femmes parmi les candidats à des postes de cadre supérieur



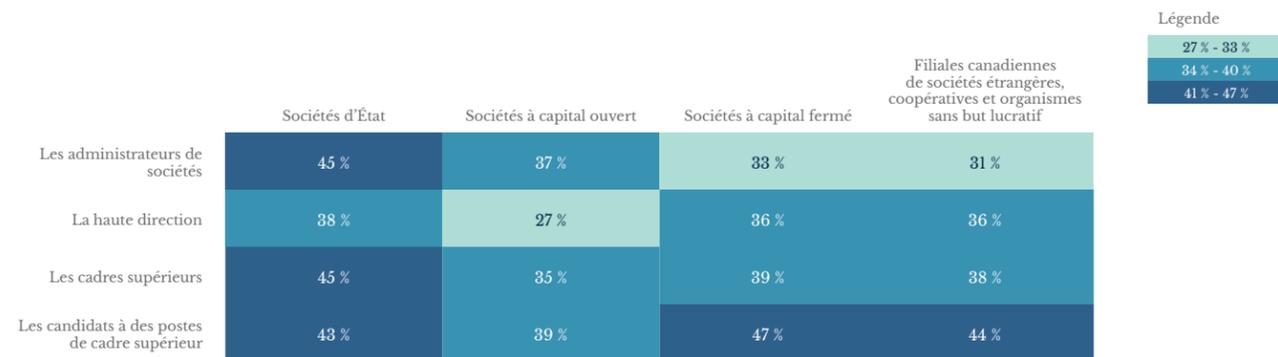
Au 30 septembre 2022, la représentation des femmes figurant parmi les candidats à des postes de cadre supérieur avait fortement régressé.

La représentation des femmes parmi les administrateurs de sociétés, à la haute direction, parmi les cadres supérieurs ou figurant parmi les candidats à des postes de cadre supérieur s'étend de 32,3 % (haute direction) à 42,9 % (candidats à des postes de cadre supérieur). Même si la représentation des femmes parmi les administrateurs de sociétés ou à la haute direction a progressé, ces gains sont éclipsés par le recul préoccupant du nombre de femmes figurant parmi les candidats à ces postes. Cela s'est traduit par une baisse du nombre de sociétés ayant atteint la parité femmes-hommes dans les listes de candidats à ces postes, par rapport à il y a 12 mois. Cette tendance, si elle n'est pas inversée, menace de réduire la représentation des femmes parmi les administrateurs de sociétés et à la haute direction à l'avenir.

En commençant par le sommet des organisations, on note une légère hausse (0,6 point de pourcentage) de la représentation au sein des conseils d'administration et une hausse plus importante (3,1 points de pourcentage) de la représentation à la haute direction. On note toutefois une diminution importante (2,8 points de pourcentage) de la représentation à des postes de cadre supérieur, qui servent de tremplin aux postes de haute direction. Et on constate un recul significatif de la représentation des femmes parmi les candidats à des postes de cadre supérieur (11,9 points de pourcentage).

Une proportion de 50,7 % de la population canadienne s'identifie au genre féminin, selon le recensement de 2021. L'écart d'inclusion de 18,4 (la différence entre la représentation selon la population et la représentation aux postes de direction dans les plus grandes organisations canadiennes) du Projet Prospérité est le plus élevé dans l'échelon de la haute direction (50,7 % - 32,3 %, soit un écart de 18,4 points de pourcentage). Il est encourageant de constater que cet écart a diminué par rapport à l'écart d'inclusion de 21,7 de l'an dernier.

Représentation des femmes par type d'organisation



Les sociétés d'État montrent la voie à suivre en matière de parité femmes-hommes.

Notre analyse quantitative démontre que les sociétés d'État sont les seules à atteindre la parité femmes-hommes dans plus d'un échelon de direction.

Selon nos constatations, la représentation des femmes au sein des postes de direction a reculé de façon spectaculaire au cours des 12 derniers mois. L'an dernier, nous avons révélé que la parité femmes-hommes avait été atteinte dans deux échelons de direction au sein des groupes composés des sociétés à capital ouvert et des sociétés à capital fermé, ainsi que dans trois échelons au sein des groupes composés des sociétés d'État et des filiales canadiennes. Cette année, la parité a été atteinte dans un échelon de direction dans les groupes des sociétés à capital fermé et des filiales canadiennes, mais elle n'a été atteinte dans aucun échelon du groupe des sociétés à capital ouvert.

Au cours des 12 derniers mois, la représentation des femmes dans les conseils d'administration des sociétés à capital fermé et des sociétés à capital ouvert s'est quelque peu améliorée, mais s'est détériorée dans le cas des sociétés d'État et des filiales canadiennes. Parmi les postes de haute direction, la représentation des femmes a légèrement augmenté au sein des sociétés d'État et des sociétés à capital ouvert, et augmenté de façon importante au sein des sociétés à capital fermé. Toutefois, elle s'est gravement détériorée au sein des filiales canadiennes.

Dans les listes de candidats à des postes importants, vitales pour déterminer la représentation au sein de la haute direction dans les années à venir, la représentation des femmes a régressé dans tous les groupes à l'exception de celui des sociétés à capital fermé, le pire recul étant dans le groupe des sociétés à capital ouvert. Les reculs ont été plus importants parmi les candidats à des postes de cadre supérieur que parmi les cadres supérieurs eux-mêmes. Ce sont les sociétés à capital ouvert qui ont accusé le recul le plus marqué de la représentation des femmes parmi les candidats à des postes de cadre supérieur, passant de 58 % à 39 %.

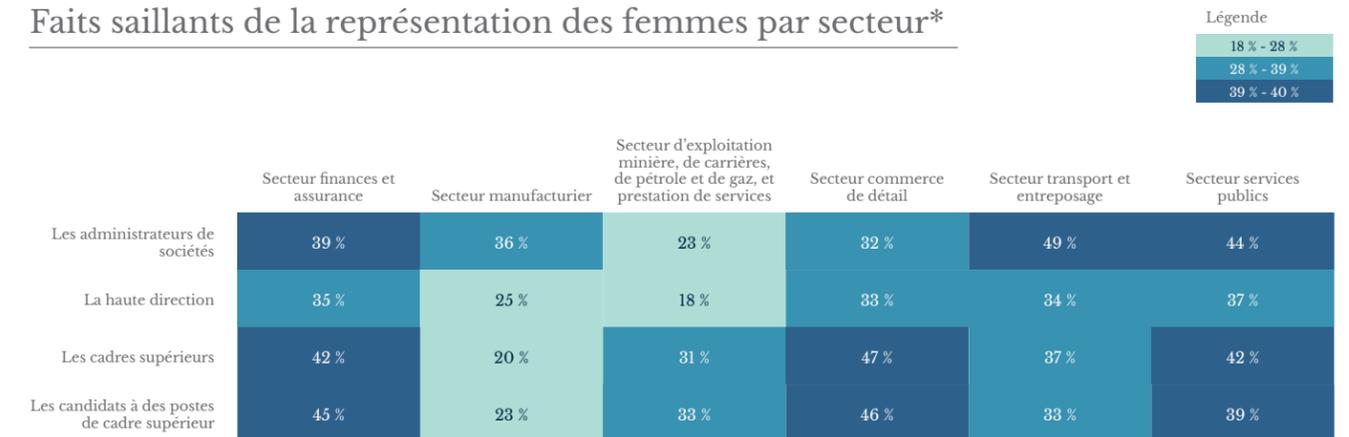
Dans l'ensemble des 98 organisations, la représentation des femmes est à son sommet parmi les candidats à des postes de cadre supérieur, sauf dans le cas des sociétés d'État, où la représentation au sein des postes d'administrateur de sociétés (45 %) et des postes de cadre supérieur (45 %) est plus élevée.

« Le projet Prospérité met en lumière l'équité, la diversité et l'inclusion. À la WSIB, nous sommes reconnaissants de ce coup de projecteur, car nous nous efforçons d'intégrer l'inclusion dans toutes nos activités et de créer un environnement où les femmes se sentent soutenues, valorisées et représentées à tous les niveaux. »



Jeffery Lang
Président-directeur général, Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB)

Faits saillants de la représentation des femmes par secteur*



Les services financiers, les services publics et le commerce de détail montrent la voie en matière de parité femmes-hommes.

Les secteurs des services financiers, des services publics et du commerce de détail montrent la voie en matière de parité femmes-hommes dans les quatre échelons de direction. Chaque secteur a atteint la parité dans deux des quatre échelons, les services financiers et les services publics étant à un point de pourcentage d'atteindre cette parité dans trois des échelons. Le secteur du transport et de l'entreposage a atteint la parité dans l'un des échelons, soit celui du conseil d'administration. Par rapport aux autres secteurs, le secteur minier et le secteur manufacturier affichent la représentation féminine la plus faible, notamment à la haute direction et parmi les cadres supérieurs.

Parmi tous les secteurs, la représentation des femmes est la plus élevée parmi les cadres supérieurs, alors que trois secteurs atteignent la parité femmes-hommes : le commerce de détail (47 %), les services publics (42 %) et les finances et l'assurance (42 %). Comme l'an dernier, la représentation est la plus faible à la haute direction. Elle a régressé dans tous les secteurs parmi les cadres supérieurs. Il sera important de s'y attaquer puisque ce recul menace le progrès réalisé par les sociétés en matière de représentation féminine à la haute direction et dans les conseils d'administration.

« 2022 a été une année durant laquelle nous avons continué de poursuivre et de renforcer notre engagement envers la diversité et l'inclusion à NEO et au-delà. Nous avons fait appel aux services d'un consultant en EDI et, en collaboration avec notre équipe de direction, nous avons développé des principes directeurs, des objectifs à long terme, ainsi que des mesures claires afin d'assurer des progrès. Nous avons nommé deux femmes cadres au sein du comité exécutif de NEO afin d'assurer la diversité des perspectives et la représentation des genres. Et l'équipe de direction de NEO a également joué un rôle important au sein du B20 Women in Business Action Council, en élaborant des recommandations politiques concrètes afin de réduire l'écart entre les genres dans les entreprises à travers le monde. »



Jos Schmitt
Cofondateur et chef de la direction de La Bourse Neo Inc.

*Si un secteur comptait moins de six organisations, les données ont été combinées avec celles d'autres secteurs afin de garantir l'anonymat de chaque organisation. Nous ne sommes donc pas en mesure de présenter des résultats sur douze mois dans quatre secteurs : arts, divertissement et loisirs, soins de santé et aide sociale, immobilier et location, services professionnels, scientifiques et techniques, et information et culture.

Représentation des femmes : femmes de couleur, autochtones, noires, vivant avec un ou plusieurs handicaps ou membres de la communauté 2SLGBTQIA+

Pourcentage d'organisations ayant une ou plusieurs femmes par identité

Identité	Les administrateurs de sociétés	La haute direction	Les cadres supérieurs	Les candidats à des postes de cadre supérieur
Homme	88,8 %	93,9 %	91,8 %	90,8 %
Femme	86,7 %	91,8 %	94,9 %	94,9 %
Femme noire	14,3 %	6,1 %	17,3 %	41,8 %
Femme vivant avec un ou plusieurs handicaps	3,1 %	8,2 %	34,7 %	52,0 %
Femme autochtone	7,1 %	3,1 %	19,4 %	26,5 %
Femme de couleur	20,4 %	24,5 %	57,1 %	67,3 %
Femme 2SLGBTQIA+	8,2 %	3,1 %	22,4 %	36,7 %
Personne non binaire / genre non conformiste	0,0 %	1,0 %	3,1 %	9,2 %
Non divulgué*	10,2 %	14,3 %	20,4 %	25,5 %

Non divulgué comprend les personnes qui préfèrent ne pas révéler leur identité de genre.

La majorité des organisations n'ont toujours aucune femme s'identifiant comme une femme de couleur qui siège au conseil d'administration ou qui occupe un poste de haute direction, mais ont une représentation parmi les cadres supérieurs et les candidats à des postes de cadre supérieur.

Le tableau ci-dessus illustre le pourcentage d'organisations qui comptent au moins une femme qui s'identifie également comme une femme de couleur, autochtone, noire, vivant avec un ou plusieurs handicaps ou membre de la communauté 2SLGBTQIA+ dans chacun des quatre échelons de direction.

La plupart des organisations n'ont toujours aucune femme qui s'identifie comme une femme autochtone, noire, ayant un ou plusieurs handicaps ou membre de la communauté 2SLGBTQIA+ dans les quatre échelons. Bien que la majorité des organisations n'ait toujours aucune femme qui s'identifie comme une femme de couleur qui siège au conseil d'administration ou qui occupe un poste de haute direction, il est encourageant de constater que la majorité a une représentation parmi les cadres supérieurs et les candidats à des postes de cadre supérieur.

En effet, les femmes de couleur affichent la meilleure représentation, comme nous l'avons aussi révélé dans le Rapport annuel sur le rendement 2022. À l'échelon du conseil d'administration, une organisation sur cinq (en recul par rapport à une sur quatre en 2022) compte au moins une femme qui s'identifie comme femme de couleur. À l'échelon de la haute direction, une organisation sur quatre (proportion semblable à celle de 2022) compte au moins une femme de couleur. Comme l'année dernière, moins d'une organisation sur dix compte au moins une femme s'identifiant aussi comme femme autochtone, vivant avec un ou plusieurs handicaps ou membre de la communauté 2SLGBTQIA+ dans ces deux échelons supérieurs. De façon encourageante, plus d'une organisation sur dix (14,3 %) compte désormais au moins une femme s'identifiant comme noire (c'était une sur dix l'an dernier).

À l'échelon des cadres supérieurs, il est encourageant de constater qu'environ deux organisations sur dix comptent au moins une femme s'identifiant aussi comme personne noire (17,3 %, en baisse de 5,9 points de pourcentage par rapport à l'an dernier), autochtone (19,4 %, en hausse de 7,2 points de pourcentage) ou membre de la

communauté 2SLGBTQIA+ (22,4 %, en hausse de 7,8 points de pourcentage). L'an dernier, les femmes noires étaient les seules à être représentées dans deux organisations sur dix. Trois organisations sur dix comptent au moins une femme vivant avec un ou plusieurs handicaps (34,7 %, en hausse de 3 points de pourcentage). La situation est plus reluisante pour les organisations comptant des femmes qui s'identifient également comme des femmes de couleur : près de six organisations sur dix comptent au moins une femme qui s'identifie également comme une femme de couleur (57,1 %, en baisse de 5,1 points de pourcentage) dans les postes de cadre supérieur.

Parmi les candidats à des postes de cadre supérieur, la représentation ayant le plus régressé est celle des femmes autochtones : trois organisations sur dix comptent au moins

une femme qui s'identifie aussi comme autochtone (26,5 %, un recul décevant de 12,5 points de pourcentage). Quatre organisations sur dix comptent au moins une femme qui s'identifie comme noire (41,8 %, en hausse de 2,8 points de pourcentage) ou membre de la communauté 2SLGBTQIA+ (36,7 %, en hausse de 0,1 point de pourcentage). À nouveau, la situation est la plus reluisante pour les organisations comptant des femmes qui s'identifient également comme des femmes de couleur : près de sept sur dix (67,3 %) comptent au moins une femme s'identifiant comme femme de couleur. Il s'agit toutefois d'un recul décourageant de 8,3 points de pourcentage par rapport à l'an dernier où cette représentation s'élevait à 75,6 %.

« RBC doit sa réussite à ses employés. C'est pourquoi nous croyons que chacun devrait avoir des chances équitables en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement. En 2022, RBC a annoncé un investissement de plus de 200 millions de dollars pour aider les employés à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels. Les investissements comprenaient des prestations pour fonder une famille et mettaient aussi l'accent sur la souplesse, les compétences et le perfectionnement. Nous avons ajouté deux nouveaux programmes de perfectionnement en leadership pour aider les employés de groupes traditionnellement sous-représentés à rehausser leurs compétences en leadership et à accélérer leur cheminement vers des postes de direction et de haute direction. La diversité et l'inclusion étant des valeurs fondamentales et une priorité stratégique importante, nous continuerons de chercher des moyens de promouvoir la diversité, de renforcer notre culture inclusive et de favoriser l'inclusion économique. »



Kelly Pereira
Cheffe des ressources humaines
RBC

« Chez KPMG au Canada, notre engagement envers l'inclusion, la diversité et l'équité est au cœur de tout ce que nous faisons. Au cœur de notre stratégie, nous écoutons les commentaires des membres de notre équipe et nous y donnons suite afin de promouvoir une culture sécuritaire, affirmative et mentalement saine. Nous nous concentrons continuellement sur le développement d'alliances inclusives et la responsabilisation de tous.toutes. L'année dernière, nous avons élargi nos objectifs en matière de diversité des associé(e)s, qui sont liés à la rémunération des dirigeant(e)s, pour y inclure des objectifs à l'échelle de la firme. D'autant plus, nous avons accéléré notre parcours vers la Vérité et la Réconciliation en tant que cabinet grâce à notre premier plan d'action pluriannuel. »

« Chaque jour, je vois directement les progrès que nous réalisons en matière d'inclusion, de diversité et d'équité. Parallèlement, nous savons que nous avons encore du chemin à faire. En tant que leaders du milieu des affaires canadien, nous avons tous.toutes un rôle important à jouer dans l'avancement des femmes et des personnes marginalisées pour que nous puissions prospérer en tant que nation. »

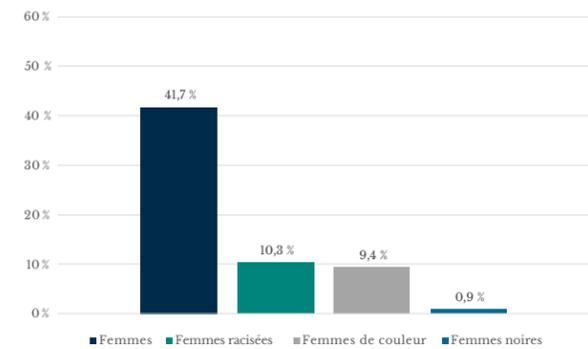


Rob Davis
Chef de l'inclusion, de la diversité et de l'équité, président du conseil d'administration, associé en fiscalité, KPMG au Canada

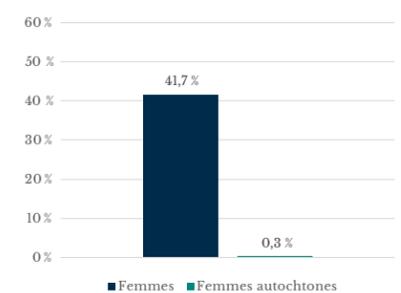
Résumé de la représentation globale (dans l'ensemble des postes d'administrateur de sociétés, de haute direction, de cadre supérieur et de candidats à des postes de cadre supérieur occupés par des femmes) des femmes qui s'identifient également comme racisées, autochtones, vivant avec un ou plusieurs handicaps ou membres de la communauté 2SLGBTQIA+.

Les quatre graphiques ci-dessous illustrent la représentation globale combinée des femmes parmi les administrateurs de sociétés, à la haute direction, parmi les cadres supérieurs et parmi les candidats à des postes de cadre supérieur.

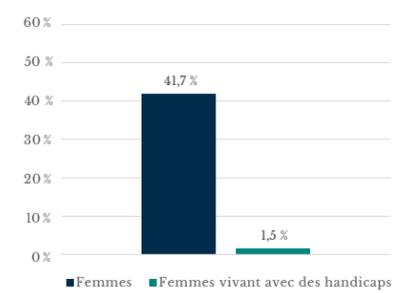
Représentation globale des femmes racisées, femmes de couleur et femmes noires



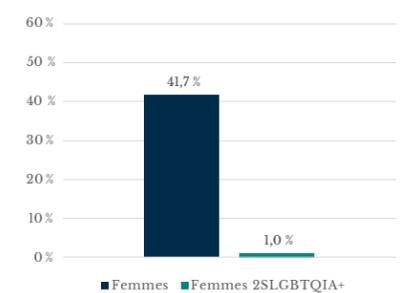
Représentation globale des femmes autochtones



Représentation globale des femmes vivant avec des handicaps



Représentation globale des femmes 2SLGBTQIA+



La représentation globale (dans l'ensemble des postes d'administrateur de sociétés, de haute direction, de cadre supérieur et de candidats à des postes de cadre supérieur occupés par des femmes) des femmes racisées (qui s'identifient également comme des femmes de couleur ou noires) s'est améliorée depuis le Rapport annuel sur le rendement 2022, mais continue de présenter une différence très marquée par rapport à la représentation globale des femmes.

La représentation des femmes qui s'identifient comme racisées est de 10,3 %. Ce qui comprend la représentation des femmes qui s'identifient également comme des femmes de couleur (9,4 %) ou des femmes noires (0,9 %). Il s'agit d'une augmentation de 3,6 points de pourcentage par rapport aux 6,7 % mentionnés dans le rapport de l'an dernier.

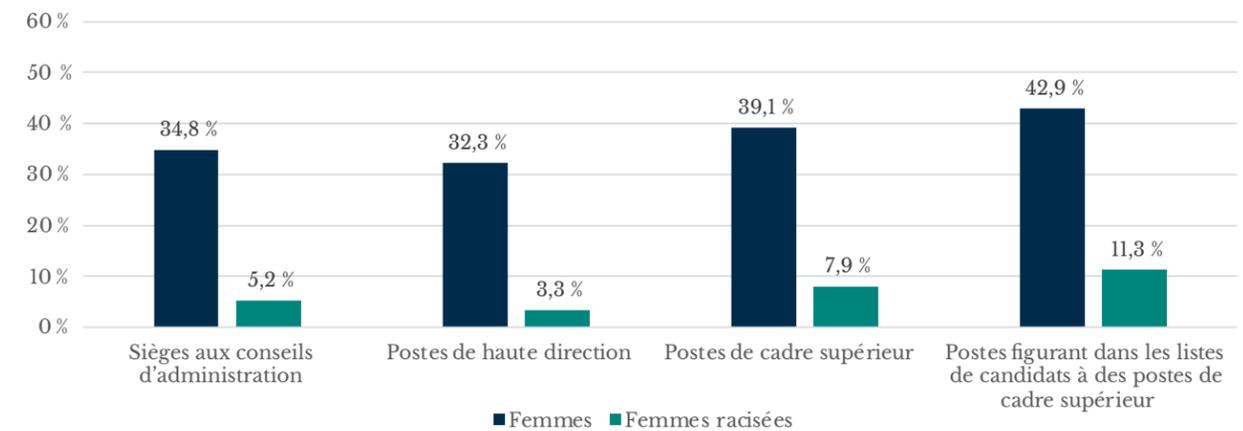
La représentation globale (dans l'ensemble des postes d'administrateur de sociétés, de haute direction, de cadre supérieur et de candidats

à des postes de cadre supérieur occupés par des femmes) des femmes qui s'identifient également comme des femmes autochtones présente toujours une différence plus marquée (par rapport aux autres groupes) par rapport à la représentation globale des femmes. La représentation est demeurée stable par rapport à celle de l'an dernier, soit à 0,3 %.

La tendance que nous constatons dans la hausse de la représentation des femmes racisées en est une que nous constatons aussi dans la représentation des femmes vivant avec un ou plusieurs handicaps ou membres de la communauté 2SLGBTQIA+. Cependant, par rapport à l'an dernier, la hausse de 0,6 point de pourcentage est beaucoup plus modeste. La représentation des femmes s'identifiant comme des femmes autochtones, vivant avec un ou plusieurs handicaps ou membres de la communauté 2SLGBTQIA+ est respectivement de 0,3 %, 1,5 % et 1 %.

Représentation des femmes racisées

Représentation des femmes racisées dans l'ensemble des postes



Comme il est indiqué à la page 20, la représentation globale (dans l'ensemble des postes d'administrateur de sociétés, de haute direction, de cadre supérieur et de candidats à des postes de cadre supérieur occupés par des femmes) des femmes racisées est de 10,3 %. Il s'agit d'une hausse importante (3,6 points de pourcentage) par rapport au Rapport annuel de rendement 2022 (6,7 %).

À l'échelon du conseil d'administration, les femmes racisées (femmes de couleur et femmes noires) représentent 5,2 % des administratrices de sociétés (34,8 %). Il s'agit d'une hausse modeste (0,3 point de pourcentage) par rapport à la représentation de 4,9 % relevée l'an dernier. À l'échelon de la haute direction, la représentation est plus faible, avec 3,3 % des postes de direction occupés par des femmes (32,3 %). Il s'agit d'un faible recul (0,4 point de pourcentage) par rapport à la représentation de 3,7 % relevée l'an dernier.

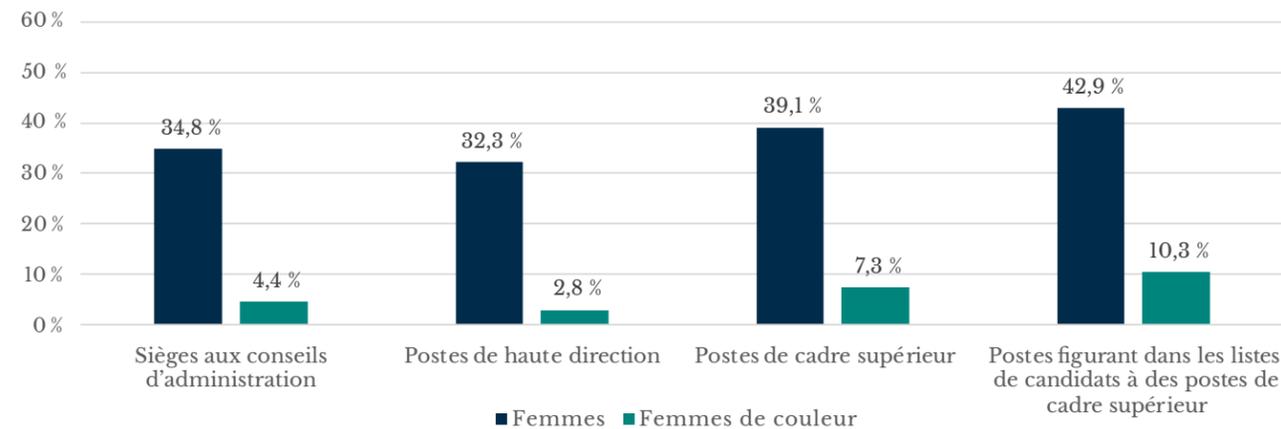
À l'échelon des cadres supérieurs, la représentation des femmes racisées s'élève à 7,9 % des postes de cadre supérieur occupés par des femmes (39,1 %), ce qui se compare à ce que nous avons relevé l'an dernier. C'est parmi les candidats à des postes de cadre supérieur que nous constatons la variation la plus importante par rapport à l'an dernier. Cette variation est à l'origine de l'importante augmentation du taux de femmes racisées à des postes de direction, lequel s'élève désormais à 11,3 % des postes occupés par des femmes (42,9 %). Il s'agit d'une augmentation très importante (4,6 points de

pourcentage) par rapport au taux de 6,7 % relevé l'an dernier. La représentation des femmes racisées dans cet échelon est la plus élevée parmi les quatre échelons de direction.

Selon les résultats du recensement de 2021, plus d'un quart des Canadiens (26,6 %) s'identifient comme personnes racisées. L'écart d'inclusion de 23,3 (la différence entre la représentation de la population et la représentation aux postes de direction dans les plus grandes organisations canadiennes) du Projet Prospérité est le plus élevé dans l'échelon de la haute direction (26,6 % - 3,3 %, soit un écart de 23,3 en points de pourcentage). L'écart d'inclusion s'est accru de façon importante (5 points de pourcentage) par rapport à celui de 18,3 qui était révélé dans le Rapport annuel sur le rendement 2022. Cette croissance par rapport à l'an dernier, qui a été entraînée par l'écart d'inclusion des femmes de couleur, est la plus élevée de tous les groupes.

Représentation des femmes de couleur

Représentation des femmes de couleur dans l'ensemble des postes



Comme il est indiqué à la page 20, la représentation globale (dans l'ensemble des postes d'administrateur de sociétés, de haute direction, de cadre supérieur et de candidats à des postes de cadre supérieur occupés par des femmes) des femmes de couleur est de 9,4 %. Il s'agit d'une hausse importante (3,2 points de pourcentage) par rapport au taux relevé dans le Rapport annuel sur le rendement 2022 (6,2 %).

À l'échelon du conseil d'administration, la représentation des femmes qui s'identifient également comme personnes de couleur s'établit à 4,4 % des administratrices de sociétés (34,8 %). Il s'agit d'un recul modeste (0,1 point de pourcentage) par rapport au taux de 4,5 % relevé l'an dernier. À l'échelon des postes de haute direction, la représentation des femmes de couleur est la plus faible parmi les quatre échelons de direction, avec un taux de 2,8 % des postes de haute direction occupés par des femmes (32,3 %). Il s'agit d'une baisse de 0,6 point de pourcentage par rapport au taux de 2022.

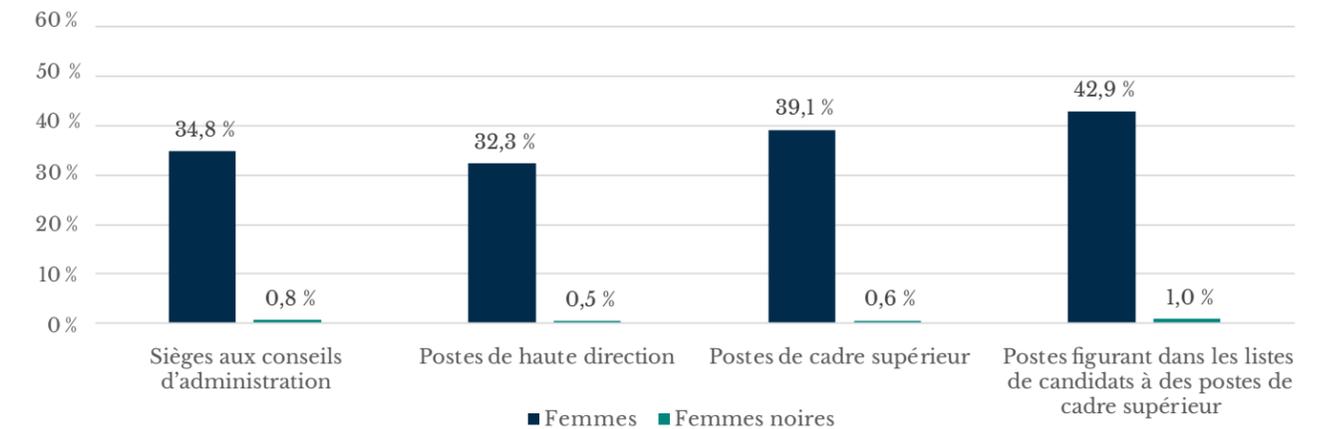
À l'échelon des cadres supérieurs, la représentation des femmes de couleur s'élève à 7,3 % des postes de cadre supérieur occupés par des femmes (39,1 %), soit une progression modeste (0,2 point de pourcentage) par rapport à la représentation de 7,1 % relevée l'an dernier. Toutefois, la plus grande variation par

rapport à l'an dernier s'observe dans le résultat du pourcentage de femmes de couleur (et de femmes noires comme nous l'avons dit plus tôt) figurant parmi les candidats à des postes de cadre supérieur. Cette variation est à l'origine de l'importante augmentation des femmes de couleur à des postes de direction. La représentation des femmes de couleur figurant parmi les candidats à des postes de cadre supérieur est la plus élevée parmi les quatre échelons de direction, soit 10,3 % sur 42,9 % des candidates. C'est une augmentation très importante (4 points de pourcentage) par rapport au taux de 6,3 % relevé l'an dernier. La hausse dans la représentation des femmes de couleur occupant des postes de cadre supérieur ou figurant parmi les candidats à des postes de cadre supérieur est prometteuse puisque ces femmes pourront ensuite être progressivement promues à des postes supérieurs.

Selon les résultats du recensement de 2021, près d'un quart des Canadiens (22,3 %) s'identifient comme des personnes de couleur. L'écart d'inclusion du Projet Prospérité de 19,5 est le plus élevé à l'échelon de la haute direction. L'écart d'inclusion s'est accru de façon importante (4,4 points de pourcentage) par rapport à l'écart de 15,1 révélé dans le Rapport annuel sur le rendement 2022.

Représentation des femmes noires

Représentation des femmes noires dans l'ensemble des postes



Comme il est indiqué à la page 20, la représentation globale (dans l'ensemble des postes d'administrateur de sociétés, de haute direction, de cadre supérieur et de candidats à des postes de cadre supérieur occupés par des femmes) des femmes noires est de 0,9 %. C'est encourageant puisque cette représentation a presque doublé par rapport à ce qui a été relevé dans le Rapport annuel sur le rendement 2022 (0,5 %).

À l'échelon du conseil d'administration, les femmes noires comptent pour 0,8 % des administratrices de sociétés (34,8 %). Il s'agit d'une hausse modeste (0,3 point de pourcentage) par rapport au taux de 0,5 % relevé l'an dernier. À l'échelon de la haute direction, la représentation recule à 0,5 % des postes occupés par des femmes (32,3 %). Il s'agit d'une autre hausse modeste (0,3 point de pourcentage) par rapport au taux de 0,2 % relevé l'an dernier.

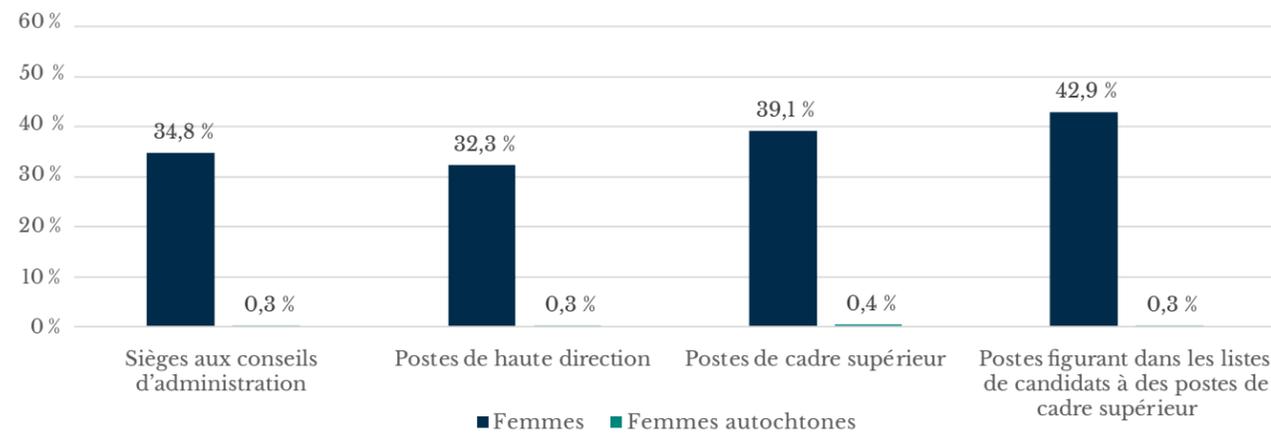
À l'échelon des cadres supérieurs, la représentation des femmes noires s'élève à 0,6 % de l'ensemble des postes de cadre supérieur occupés par des femmes (39,1 %), soit un modeste recul (0,2 point de pourcentage) par rapport au taux de 0,8 % relevé l'an dernier. C'est parmi les candidats à des postes de cadre supérieur que nous constatons la variation la plus importante par rapport à l'an dernier. Cette variation est

à l'origine de l'augmentation importante des femmes noires occupant des postes de direction, lesquelles comptent désormais pour 1 % des postes de direction occupés par des femmes (42,9 %). La représentation des femmes noires parmi les candidats à des postes de cadre supérieur a doublé par rapport à ce qui a été relevé en 2022 (0,5 %), ce qui est encourageant puisqu'il y a davantage de femmes noires parmi les candidats à des postes de cadre supérieur qui pourront progressivement être promues à des postes supérieurs.

Selon le recensement de 2021, 4,3 % des Canadiens s'identifient comme des personnes noires. L'écart d'inclusion du Projet Prospérité de 3,8 est le plus élevé à l'échelon de la haute direction. C'est écart s'est accru modestement (0,5 point de pourcentage) par rapport à l'écart de 3,3 relevé dans le Rapport annuel sur le rendement 2022.

Représentation des femmes autochtones

Représentation des femmes autochtones dans l'ensemble des postes



Comme il est indiqué à la page 20, la représentation globale (dans l'ensemble des postes d'administrateur de sociétés, de haute direction, de cadre supérieur et parmi les candidats à des postes de cadre supérieur occupés par des femmes) des femmes autochtones est de 0,3 %, ce qui reflète ce qui a été relevé dans le Rapport annuel sur le rendement de 2022.

À l'échelon du conseil d'administration, les femmes autochtones représentent 0,3 % des administratrices de sociétés (34,8 %), soit la même représentation que l'an dernier. À l'échelon de la haute direction, la représentation est également de 0,3 % des postes de haute direction occupés par des femmes (32,3 %), soit une modeste hausse (0,2 point de pourcentage) par rapport au taux de 0,1 % relevé l'an dernier.

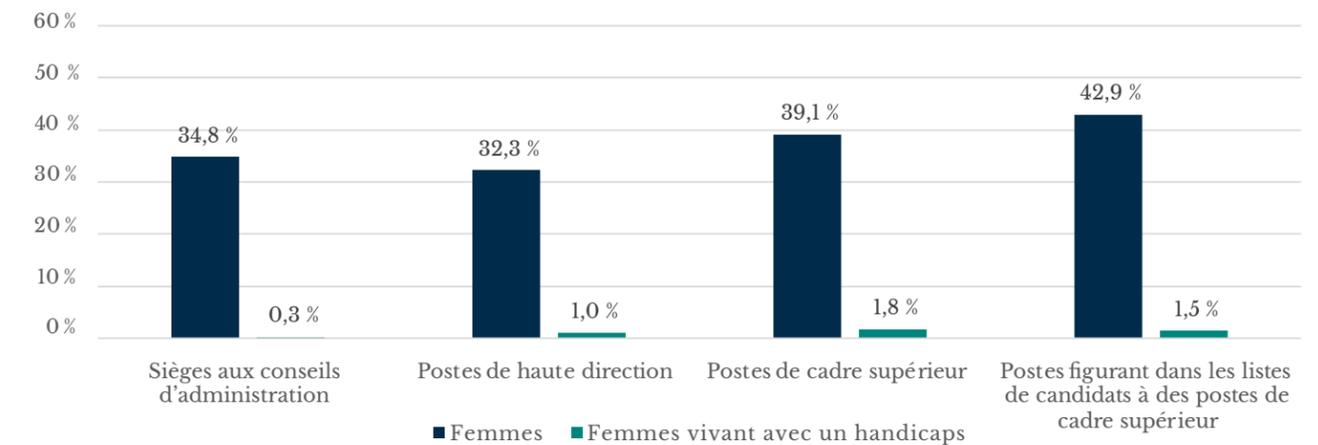
À l'échelon des cadres supérieurs, la représentation des femmes autochtones s'élève à 0,4 % des postes de cadre supérieur occupés par des femmes (39,1 %). Même s'il s'agit d'une augmentation modeste (0,2 point de pourcentage), c'est le double par rapport à l'an dernier. La représentation des femmes autochtones parmi les candidats à des postes de cadre supérieur est de 0,3 %, soit la même que dans le rapport de 2022.

Il est décevant de constater que la représentation globale des femmes autochtones ne s'est pas accrue au cours des 12 derniers mois. Elle demeure à 0,3 %. Par comparaison, la représentation des femmes qui s'identifient comme personnes de couleur, noires, vivant avec des handicaps ou membres de la communauté 2SLGBTQIA+ s'est accrue.

Cinq pour cent des Canadiens s'identifient comme des personnes autochtones selon le recensement de 2021. L'écart d'inclusion du Projet Prospérité de 4,7 est le plus élevé pour les échelons du conseil d'administration, de la haute direction et des candidats à des postes de cadre supérieur. L'écart d'inclusion a reculé de 0,2 point de pourcentage par rapport à l'écart de 4,9 relevé dans le Rapport annuel sur le rendement 2022.

Représentation des femmes vivant avec un ou plusieurs handicaps

Représentation des femmes vivant avec un ou plusieurs handicaps dans l'ensemble des postes



Comme il est indiqué à la page 20, la représentation globale (dans l'ensemble des postes d'administrateur de sociétés, de haute direction, de cadre supérieur et de candidats à des postes de cadre supérieur occupés par des femmes) des femmes vivant avec un ou plusieurs handicaps est de 1,5 %. Il s'agit d'une faible croissance (0,6 point de pourcentage) par rapport à la représentation relevée dans le Rapport annuel sur le rendement de 2022 (0,9 %).

À l'échelon du conseil d'administration, les femmes qui s'identifient également comme vivant avec un ou plusieurs handicaps représentent 0,3 % des administratrices de sociétés (34,8 %). Il s'agit d'une modeste régression (0,4 point de pourcentage) par rapport à la représentation de 0,7 % relevée l'an dernier. À l'échelon de la haute direction, la représentation a plus que triplé, pour s'élever à 1 % des postes occupés par des femmes (32,3 %). Toutefois, cette hausse demeure modeste (0,7 point de pourcentage) par rapport au taux de 0,3 % relevé l'an dernier.

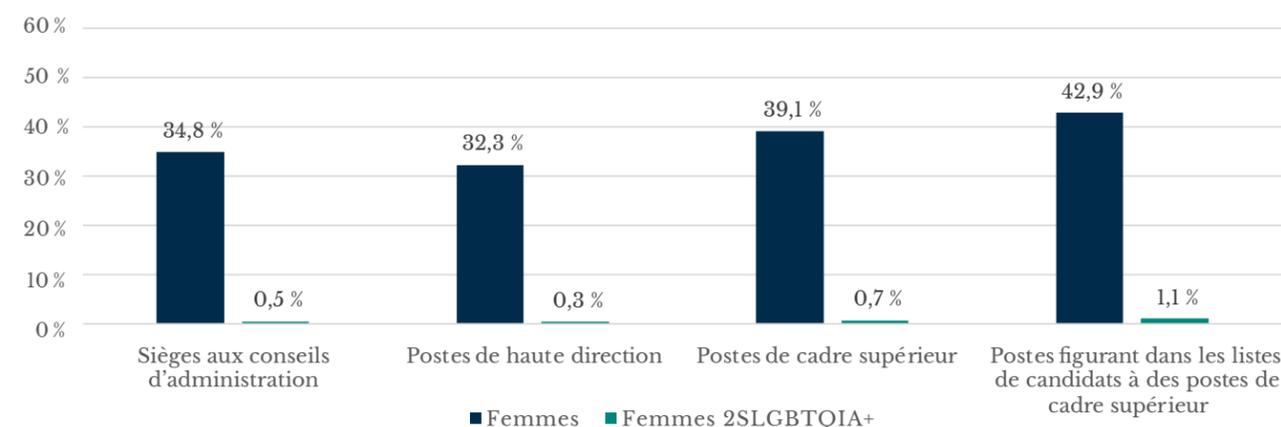
À l'échelon des cadres supérieurs, la représentation des femmes vivant avec un ou plusieurs handicaps est de 1,8 % des postes de cadre supérieur occupés par des femmes (39,1 %). La représentation des femmes vivant avec un ou plusieurs handicaps à cet échelon

est la plus élevée parmi les quatre échelons de direction. Il s'agit d'une modeste hausse (0,5 point de pourcentage) par rapport à la représentation de 1,3 % relevée l'an dernier. À l'échelon des candidats à des postes de cadre supérieur, les femmes vivant avec un ou plusieurs handicaps représentent 1,5 % des candidates à ces postes (42,9 %). Là encore, il s'agit d'une modeste hausse (0,6 point de pourcentage) par rapport à la représentation de 0,9 % relevée l'an dernier.

Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, près d'un quart des Canadiens (22 %) s'identifient comme vivant avec un handicap. L'écart d'inclusion du Projet Prospérité de 21,7 est le plus élevé à l'échelon du conseil d'administration. Cet écart reste inchangé par rapport à celui relevé dans le Rapport annuel sur le rendement de 2022.

Représentation des femmes de la communauté 2SLGBTQIA+

Représentation des femmes membres de la communauté 2SLGBTQIA+ dans l'ensemble des postes



Comme il est indiqué à la page 20, la représentation globale (dans l'ensemble des postes d'administrateur de sociétés, de haute direction, de cadre supérieur et de candidats à des postes de cadre supérieur occupés par des femmes) des femmes membres de la communauté 2SLGBTQIA+ est de 1 %. Ce chiffre est encourageant, car il a plus que doublé par rapport à ce qui a été relevé dans le Rapport annuel sur le rendement 2022 (0,4 %).

À l'échelon du conseil d'administration, les femmes membres de la communauté 2SLGBTQIA+ représentent 0,5 % des administratrices de sociétés (34,8 %). Il s'agit d'une modeste augmentation (0,2 point de pourcentage) par rapport au taux de 0,3 % relevé l'an dernier. À l'échelon de la haute direction, la représentation recule à 0,3 % des postes occupés par des femmes (32,3 %). Ce qui se compare à ce que nous avons relevé l'an dernier.

À l'échelon des cadres supérieurs, la représentation des femmes membres de la communauté 2SLGBTQIA+ s'élève à 0,7 % des postes de cadre supérieur occupés par des femmes (39,1 %). Il s'agit d'une faible hausse (0,3 point de pourcentage) par rapport à la représentation de 0,4 % relevée l'an dernier. C'est parmi les candidats à des postes de

cadre supérieur que nous constatons la variation la plus importante par rapport à l'an dernier. Les femmes membres de la communauté 2SLGBTQIA+ représentent désormais 1,1 % des femmes occupant de tels postes (42,9 %). La représentation des femmes figurant parmi les candidats à des postes de cadre supérieur a presque triplé par rapport à la représentation relevée en 2022 (0,4 %). La représentation à cet échelon des femmes membres de la communauté 2SLGBTQIA+ est la plus élevée parmi les quatre échelons de direction.

Quatre pour cent des Canadiens s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ2S+ selon Statistique Canada. L'écart d'inclusion du Projet Prospérité de 3,7 est le plus élevé à l'échelon de la haute direction. Cet écart reste inchangé par rapport à celui relevé dans le Rapport annuel sur le rendement de 2022.

Appel à l'action

Quand les femmes réussissent, tous prospèrent : appel à l'action

Le Rapport annuel sur le rendement 2023 du Projet Prospérité présente une sombre réalité : nous assistons à la disparition de toute une génération de Canadiennes prêtes à occuper des postes de direction. L'avenir de notre pays sera très difficile si nous ne changeons pas cette trajectoire.

Étant nous-mêmes des cadres dirigeantes, nous avons créé Le Projet Prospérité en avril 2020 dans le but de nous attaquer aux conséquences de la pandémie qui, nous le craignons, toucheraient les femmes de manière disproportionnée – surtout en ce qui avait trait aux pertes d'emploi, au fardeau accru de la garde des enfants et des soins aux personnes âgées, au recours croissant aux congés volontaires et aux perspectives défavorables d'avancement pour les travailleurs et travailleuses. Nos pires craintes se sont confirmées au cours des trois dernières années. Le bassin de candidates aspirant aux postes de direction s'est tari.

Cette situation menace sérieusement la reprise économique et la prospérité du Canada, à moins que nous ne l'abordions de toute urgence.

Ce problème touche tous les paliers organisationnels, peu importe l'organisation. Si la représentation des femmes au sein de la direction diminue précipitamment, il est encore plus probable que les décisions touchant les employés de première ligne soient sexistes.

Renverser cette tendance n'est pas qu'un impératif social – c'est une bonne décision d'affaires. Les organisations qui s'engagent à assurer l'égalité femmes-hommes au sein des équipes de direction – en analysant leurs progrès de façon tout à fait transparente* – seront mieux outillées pour bâtir des entreprises concurrentielles et rentables en attirant les meilleurs talents, en les maintenant en poste et en leur offrant des possibilités d'avancement.

* Les organisations peuvent faire preuve de transparence en participant au Rapport annuel sur le rendement du Projet Prospérité. Pour plus de renseignements, visiter le site <https://canadianprosperityproject.ca/suivi-des-donnees>.

Une étude effectuée en 2017 par un cabinet de consultation international a révélé que la promotion de l'égalité des femmes au Canada pourrait potentiellement ajouter 150 milliards de dollars à la croissance du PIB d'ici 2026. La pandémie n'a pas modifié ces prévisions, mais elle a toutefois renversé la tendance.

Les sociétés canadiennes doivent – immédiatement – prendre des mesures pour faire avancer l'égalité femmes-hommes.

Nous en appelons à tous les employeurs de mettre en pratique les cinq étapes suivantes :

- 1. Fixer des objectifs en matière de représentation féminine.**
Nous devons, au minimum, revenir au niveau prépandémique de représentation des femmes dans l'ensemble de l'effectif. Cet objectif doit être un point de référence dans les évaluations de la performance de la direction.

- 2. Établir et présenter des objectifs évolutifs de représentation des femmes dans les conseils d'administration et à la haute direction ou figurant dans les listes de candidats à la haute direction.**
Nous croyons que, même s'ils sont ambitieux, ces objectifs sont essentiels pour susciter des changements et alimenter notre relance économique. Nous vous invitons à relever le Défi 50-30 annoncé par le gouvernement du Canada en 2020. (Pour plus de renseignements, visitez le site Web du [Défi 50-30](#).)

- 3. Recueillir et utiliser des données à caractère personnel, relatives au genre ou sans distinction de genre, pour atteindre les objectifs en matière de diversité.**
Nous avons organisé une table ronde réunissant des cadres dirigeants pour aider les chefs d'entreprise à y arriver (voir les points saillants commençant à la page 30). Vous disposez ainsi d'un point de départ pour commencer à mesurer vos progrès en ce qui a trait à la création d'un milieu de travail plus inclusif : les objectifs mesurés sont respectés.

- 4. Appliquer une perspective axée sur le genre aux modèles de travail hybride et de travail en présentiel.**
Maintenant plus que jamais, les modalités de travail flexible doivent être reconsidérées et mises à jour. Afin de maintenir une conciliation travail-vie personnelle productive, il est essentiel de comprendre les besoins en matière de flexibilité.

- 5. Approfondir et élargir un bassin de talents diversifié.**
Les femmes racisées font face à des défis d'accès au travail encore plus grands, au détriment des organisations qui les ignorent. Depuis trop longtemps, les chefs d'entreprise considèrent que le mérite et la diversité s'excluent mutuellement. Puisque les deux tiers de la croissance de notre population sont attribuables aux immigrants, les organisations qui se concentrent sur des ressources dotées des compétences traditionnelles s'appuient sur un bassin de talents qui se rétrécit.

De plus, nous avons demandé au gouvernement fédéral de continuer d'assumer un rôle de premier plan :

- 6. Mettre sur pied des programmes nationaux abordables de garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance.**
Dans le budget de 2021, le gouvernement a présenté un plan en vue de fournir aux parents canadiens des places en garderie réglementées à 10 \$ par jour, en moyenne, pour les enfants de moins de six ans d'ici les cinq prochaines années. Cela inclut une réduction de 50 % des frais moyens d'ici la fin de 2022. Nous félicitons le gouvernement fédéral pour sa décision et lui demandons maintenant, ainsi qu'à l'ensemble des provinces et des territoires, de continuer à travailler ensemble pour mettre sur pied un système de garde d'enfants fondé sur les principes clés de qualité, d'abordabilité, de flexibilité et d'accessibilité.

La réalité pourrait être encore plus sombre que celle que nous présentons dans le rapport annuel de 2023. Les chefs d'entreprise de partout au Canada doivent agir rapidement, vigoureusement et en toute transparence pour que davantage de femmes regagnent leur place de leaders. L'avenir économique de notre pays en dépend.

Appel à l'action : Table ronde sur les pratiques exemplaires

Mettre à profit la puissance des données d'auto-identification des employés dans la course aux talents

En novembre 2022, Le Projet Prospérité a réuni un groupe diversifié de hauts dirigeants dont les organisations font partie de ses partenaires fondateurs et de ses commanditaires. Dans le cadre d'une table ronde, ils ont discuté des pratiques exemplaires concernant l'utilisation des données à caractère personnel à des fins de recrutement et de maintien en poste des meilleurs talents, à un moment où plusieurs employeurs peinent à pourvoir les postes. Cette table ronde fait suite à celle de l'an dernier, qui portait sur l'utilisation des données à caractère personnel pour atteindre les objectifs en matière de diversité des genres et sans distinction de genre.

Vanessa Lewerentz, cheffe de l'inclusion de BMO Groupe financier, **Karen Sihra**, directrice générale, Équité, diversité et inclusion d'Investissements RPC, **Silvia Gonzalez-Zamora**, associée et leader nationale, Diversité et inclusion de KPMG au Canada, **Jos Schmitt**, cofondateur, chef de la direction et membre du conseil du groupe d'entreprises NEO Exchange & Connect, **Christina Cleveland**, vice-présidente, Diversité et inclusion de RBC, et **Lara Zink**, présidente et cheffe de la direction de Women in Capital Markets (WCM), ont donné un aperçu de leur expérience à l'égard de ce qui fonctionne pour attirer et maintenir en poste des employés de grand talent.

Le Projet Prospérité : À quoi ressemblent les pratiques exemplaires actuelles dans l'utilisation des données d'auto-identification des employés à des fins de recrutement, de perfectionnement et de maintien en poste?

Vanessa : Il s'agit d'inspirer un sentiment d'appartenance au moyen d'une approche intentionnelle pour permettre à nos collègues de s'épanouir pleinement

au travail, et de favoriser une culture et un milieu de travail positifs, performants et axés sur l'ouverture. Plus précisément, nos initiatives de collecte de données d'auto-identification visent à renforcer la sécurité psychologique, en veillant à ce que les employés communiquent leurs renseignements personnels conformément aux protocoles de protection des données les plus stricts. Voilà l'une de nos manières de favoriser une culture permettant à nos collègues de respecter leur authenticité. Ils ont la possibilité de s'auto-identifier lors du processus de recrutement, puis de nouveau lorsqu'ils intègrent leur poste; à vrai dire, ils ont toujours l'occasion de le faire en accédant à notre plateforme Workday. Nous leur expliquons l'importance que revêt l'auto-identification pour la personne elle-même, l'effectif et la banque, et comment leurs données sont protégées et utilisées. Nous rappelons régulièrement à nos employés l'objectif du processus d'auto-identification au moyen d'une campagne de sensibilisation mettant en vedette des histoires personnelles de leurs collègues, ce qui offre plus de contexte sur les avantages auxquels tous nos collègues ont droit. Notre approche : Être soi-même favorise à la fois la personne elle-même, le groupe et la collectivité.

« Il s'agit d'adopter une approche intentionnelle pour créer un sentiment d'appartenance. Nos initiatives relatives aux données d'auto-identification visent à renforcer la sécurité psychologique afin que tous nos collègues puissent respecter leur authenticité. »

Vanessa Lewerentz, BMO

Lara : Nous devons veiller à ce que le personnel comprenne bien en quoi la collecte de données au moyen de l'auto-identification est importante pour l'entreprise. La campagne d'auto-identification continue de BMO déployée à l'échelle de l'organisation est phénoménale. Les données sont une véritable mine d'or pour les organisations. Il est néanmoins essentiel de les comparer. Pamela Jeffrey, fondatrice du Projet Prospérité, m'a mise en contact avec Sandra Healy, entrepreneure extraordinaire établie en Irlande et fondatrice d'inclusio. Son entreprise a développé une application d'engagement qui s'avère être une plateforme d'auto-identification unique en son genre. L'entreprise a connu un succès important et rapide avec la version bêta de son programme. À l'heure actuelle, je crois qu'inclusio compte de très grandes entreprises à l'échelle mondiale parmi ses clients et qu'elle extrait régulièrement des données de leur groupe démographique pour générer des données comparatives.

Christina : À la RBC, la diversité et l'inclusion sont bien plus que des valeurs : elles sont une dimension essentielle de notre raison d'être ainsi qu'une force fondamentale de notre organisation. Nous avons l'ambition de figurer parmi les milieux de travail les plus inclusifs et les entreprises ayant le plus de succès en matière de diversité, et de mettre les principes de la diversité en action pour favoriser l'épanouissement des employés, des clients et des collectivités. Afin de réaliser la vision de la RBC en matière de diversité et d'inclusion, nous devons, dans les faits, nous fixer des cibles audacieuses appuyées par des consultations constructives, mesurer et communiquer nos progrès, et rendre compte à nos parties prenantes. Nous croyons aussi qu'il est important de demeurer dans un état d'esprit d'apprentissage continu alors que nous continuons d'accroître notre sensibilisation, de diriger avec empathie et de prendre des mesures concrètes qui favorisent l'inclusion. Nous croyons que pour bien défendre l'inclusion, nous devons d'abord en parler.

Silvia : Nous utilisons également des applications qui recueillent des données sur l'expérience des employés, ce qui nous aidera à renforcer la confiance et l'engagement. Pour répondre à votre question sur le maintien en poste et la création d'espaces sécuritaires sur le plan psychologique, tous deux naissent des conversations quotidiennes des employés et de la confiance que leur identité et la valeur qu'ils apportent à l'entreprise sont connues des gestionnaires, des superviseurs, des pairs, voire des dirigeants. Je suis d'accord avec Vanessa : ce n'est pas tout le monde qui s'auto-identifie comme personne noire, autochtone ou de couleur (PANDC), ou comme personne appartenant à un groupe en quête d'équité. Chacun d'entre nous a une intersectionnalité à bien des égards.

« Pour répondre à votre question sur le maintien en poste et la création d'espaces sécuritaires sur le plan psychologique, tous deux naissent des conversations quotidiennes des employés et de la confiance que leur identité et la valeur qu'ils apportent à l'entreprise sont connues des gestionnaires, des superviseurs, des pairs, voire des dirigeants. »

Silvia Gonzalez-Zamora, KMPG au Canada

Jos : Les données d'auto-identification des employés actuels ou éventuels peuvent être une source inestimable de renseignements pour les employeurs. Sur le plan pratique, elles peuvent être utilisées pour élaborer des régimes d'avantages sociaux et de rémunération intéressants ou pour déterminer des possibilités de formation et de perfectionnement en interne. De manière plus globale, les données d'auto-identification peuvent assurer qu'une diversité de points de vue soit représentée à tous les échelons ou à toutes les gammes de services de

l'organisation, et faire la promotion d'une culture équitable et inclusive qui se démarque de celles sur le marché. Tous ces avantages sont de la plus haute importance, surtout à une époque où il est très difficile d'attirer et de retenir des talents qualifiés.

Pouvez-vous donner des exemples de défis rencontrés en cours de route, et expliquer comment vous y avez fait face ?

Lara : L'un des défis consiste à utiliser les données recueillies pour mettre en œuvre des initiatives concrètes et visibles au sein de l'organisation. Je pense que les vidéos et les témoignages font efficacement le lien entre les données d'auto-identification et les différentes initiatives axées sur la raison d'être. Je crois que la vidéo est le meilleur moyen pour une organisation de communiquer qu'elle souhaite sérieusement recueillir des données et les utiliser à bon escient.

« L'un des défis pour les organisations qui recueillent des données d'auto-identification est de les utiliser pour mettre en œuvre des initiatives concrètes et visibles. »

Lara Zink, WCM

Jos : Cependant, la dure réalité est que plusieurs organisations ignorent que les données d'auto-identification peuvent être recueillies de manière légale – moyennant que les employés y consentent – ou elles n'ont tout simplement pas commencé à les recueillir. Il s'agit d'une immense possibilité ratée. Les sondages ou les questionnaires confidentiels sont des outils essentiels pour les employeurs désireux de démontrer et de promouvoir leur engagement à l'égard d'une inclusion complète. Bien entendu, pour que les données soient significatives,

les employés doivent se sentir à l'aise de répondre honnêtement à toute demande de renseignements d'auto-identification. Autrement dit, si un employé a peur de subir des répercussions, il ne sera pas disposé à répondre au questionnaire. Donc, peut-être que l'un des plus grands enjeux de nombreuses organisations est de faire ce qu'il faut pour être reconnues comme un espace sûr. Le fait de déclarer que l'on est équitable et inclusif ne suffit pas. L'équité, la diversité et l'inclusion doivent être ancrées profondément dans la structure d'une organisation pour que les employés se sentent à l'aise de s'auto-identifier. C'est un exercice continu, qui en vaut vraiment la peine.

« Cependant, la dure réalité est que plusieurs organisations ignorent que les données d'auto-identification peuvent être recueillies de manière légale – moyennant que les employés y consentent – ou elles n'ont tout simplement pas commencé à les recueillir. Il s'agit d'une immense possibilité ratée. »

Jos Schmitt, groupe d'entreprises NEO

Christina : Il est essentiel de faire appel à des chefs de file en matière de protection de données à caractère personnel afin de bien saisir le cadre réglementaire actuel, d'intégrer les efforts de collecte de données d'auto-identification à des systèmes et des processus déjà en place, et d'en localiser les particularités dans les marchés locaux. En plus de garantir que votre processus est inclusif, une telle démarche vous permettra d'établir des avis de confidentialité et de consentement clairs, de maintenir la confiance des employés actuels et éventuels et de leur fournir des précisions quant à l'utilisation de leurs informations.

À la RBC, nous voulons attirer, perfectionner et retenir les meilleurs talents pour réaliser notre raison d'être,

soit d'aider les clients et les collectivités à prospérer. Nous croyons qu'en cherchant intentionnellement et activement à comprendre nos employés et le contexte de gestion des talents dans son ensemble, nous sommes en mesure d'offrir des possibilités d'emploi et de croissance équitables. Grâce aux données d'auto-identification, nous pouvons aussi mesurer nos progrès, remettre en question les idées préconçues à toutes les étapes du cheminement des talents et favoriser une expérience employé inclusive permettant de libérer le potentiel de nos employés et d'inspirer un sentiment d'appartenance.

« Grâce aux données d'auto-identification, nous pouvons aussi mesurer nos progrès, remettre en question les idées préconçues à toutes les étapes du cheminement des talents et favoriser une expérience employé inclusive permettant de libérer le potentiel de nos employés et d'inspirer un sentiment d'appartenance. »

Christina Cleveland, RBC

Quelles sont les informations importantes à fournir dans le cadre de la collecte de données d'auto-identification ?

Karen : Il est important de préciser comment, pourquoi et à quelles fins nous utiliserons ces données. Cela renforce la confiance, et nous nous devons d'honorer la confiance que nos collègues nous accordent. La première fois que nous avons demandé à nos employés de s'auto-identifier, nous avons obtenu un taux de réponse de 79 %. Nous avons travaillé d'arrache-pied pour mettre au point tout le discours autour du rôle important des données d'auto-identification et gagner la confiance de nos employés en leur montrant que les résultats serviront à bâtir quelque chose de concret. Cette année, nous avons obtenu un taux de réponse de 89 %.

« Il est important de préciser comment, pourquoi et à quelles fins nous utiliserons ces données. Cela renforce la confiance, et nous nous devons d'honorer la confiance que nos collègues nous accordent. »

Karen Sihra, Investissements RPC

Vanessa : Comme l'a dit Karen, il est essentiel de clarifier comment les données sont utilisées afin d'inciter le plus de personnes possible à s'exprimer, à faire valoir leurs intérêts et à partager leur histoire. Pour veiller à une utilisation appropriée des données, nous nous assurons de limiter leur accès aux personnes qui en ont besoin dans le cadre de leur travail et qui ont suivi une formation annuelle. Grâce à ces précisions, nous avons constaté une augmentation importante du nombre d'employés qui consentent à partager leurs données à des fins précises. Nous avons constaté un renforcement de la confiance à l'égard du processus et de l'utilisation des données sur la diversité, ce qui témoigne d'un plus grand sentiment d'inclusion et de confiance quant à la gestion judicieuse des renseignements personnels transmis.

« Il est essentiel de clarifier comment les données sont utilisées afin d'inciter le plus de personnes possible à s'exprimer, à faire valoir leurs intérêts et à partager leur histoire. »

Vanessa Lewerentz, BMO

Le concept de mieux-être est très répandu. Comment posez-vous des questions d'auto-identification à ce sujet, et comment utilisez-vous ces données ?

Silvia : L'aspect temporel de la question est primordial. Le but du processus d'auto-identification n'est pas de dresser un portrait figé dans le temps.

Les organisations posent des questions différentes à mesure qu'elles avancent dans leur processus d'auto-identification. Le mieux-être est un bon exemple. Les organisations doivent recueillir des données à caractère personnel pour mieux comprendre les besoins en matière de flexibilité. Nous définissons tous le mieux-être de manière différente, et nous avons tous des besoins qui nous sont propres. Aujourd'hui, le sens du mieux-être et de l'inclusion est beaucoup plus large et inclut les différentes communautés et l'aspect temporel.

« L'aspect temporel est primordial. Le but du processus d'auto-identification n'est pas de dresser un portrait figé dans le temps. Les organisations posent des questions différentes à mesure qu'elles avancent dans leur processus d'auto-identification. »

Silvia Gonzalez-Zamora, KPMG au Canada

Lara : Qu'est-ce qui importe vraiment pour l'organisation? Vous soulevez un très bon point, Silvia. Nous avons tiré tous ces enseignements à l'issue de la COVID-19, et nous nous retrouvons avec un modèle de travail hybride et tous les défis qui y sont rattachés en termes de formation et d'accueil virtuel des nouveaux employés. Les gestionnaires doivent faire face à de nouveaux défis en ce qui concerne les promotions et les possibilités d'avancement des employés selon un modèle de travail hybride, et ces priorités sont très importantes pour le bien-être au travail et l'équilibre travail-vie personnelle. Il est intéressant de penser aux types de questions que nous pouvons poser dans le cadre du processus d'auto-identification et qui nous permettront d'obtenir des données sur les éléments importants d'un environnement post-COVID. Et je soupçonne que ces données ne sont pas recueillies aujourd'hui.

Karen : Nous y jetons certainement un coup d'œil grâce à nos sondages éclairés. Nous tirons également parti de l'ensemble de nos renseignements sur les avantages sociaux, afin d'observer comment les employés les utilisent après la COVID-19 et s'ils leur sont utiles.

« Il est intéressant de penser aux types de questions que nous pouvons poser dans le cadre du processus d'auto-identification et qui nous permettront d'obtenir des données sur les éléments importants d'un environnement post-COVID. Et je soupçonne que ces données ne sont pas recueillies aujourd'hui. »

Lara Zink, WCM

Silvia : Oui. Je pense qu'il est essentiel de procéder à une telle analyse maintenant que nous sommes témoins d'un taux grandissant d'épuisement professionnel dans certains secteurs et de désengagement discret dans d'autres. Et nous devons stimuler la transformation organisationnelle pour relancer les initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre. Nous avons un double rôle à jouer, soit de soutenir nos équipes et de leur donner le temps de se reposer. Cela nous amène à la manière d'utiliser le processus d'auto-identification pour déterminer ce à quoi ressemblera l'avenir du travail, et comment nous concevrons les différents rôles à la lumière des leçons que nous avons tirées de la pandémie.

Quelle a été l'incidence de la pandémie sur vos stratégies de retour au travail, et les données d'auto-identification jouent-elles un rôle?

Karen : En revenant au bureau, nous nous sommes penchés sur la mise à jour de certains programmes, et nous veillons à ce que le temps passé au bureau contribue à une expérience employé positive. L'équipe responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion opte vraiment pour une approche juste et équitable, tout en atténuant les biais relatifs aux nouveaux employés et à la distance. Nous tentons aussi de dynamiser les activités favorisant l'engagement. Nous cherchons à encourager les employés à retourner au bureau en faisant le parallèle entre le retour au bureau, notre raison d'être et notre communauté. Je suis certaine que d'autres entreprises sont dans la même situation.

Appel à l'action

Première table ronde du Projet Prospérité sur le Rôle des femmes dans l'économie

À aucun autre moment a-t-il été aussi important de relever le discours à l'égard du rôle des femmes dans la croissance économique canadienne. Selon les résultats du cinquième sondage mené par Le Projet Prospérité sur les points de vue des ménages canadiens dans la nouvelle économie, publiés le 15 juin 2022, la proportion de Canadiennes travaillant à temps plein a diminué depuis la pandémie, passant de 70 % à 62 %.

Nous avons conçu les tables rondes du Projet Prospérité afin qu'elles puissent servir de forum et permettre à nos partenaires et commanditaires de trouver des solutions viables aux problèmes spécifiques auxquels ils, et la société, font face dans la création d'un Canada plus prospère. La toute première table ronde a été coanimée par nos partenaires fondateurs KPMG au Canada et Ontario Power Generation en septembre 2022. Sous le thème de l'Avenir du travail, des dirigeants se sont penchés sur les leçons apprises pendant les deux dernières années, le retour au travail, et la création d'un environnement de travail inclusif dans le contexte de l'après-pandémie.

Linda Blair, cheffe de l'expérience client, Deloitte, **Brent Chamberlain**, vice-président, Personnel, culture et marque, CIBC, **Kathy Cunningham**, cheffe des finances, The Globe and Mail, **Janet Ecker**, visionnaire fondatrice, Le Projet Prospérité, et membre du conseil d'administration, Association médicale canadienne, **Arlette Edmonds**, cheffe des ressources humaines, Placements AGF, **Gagandeep Grewal**, directrice, Ressources humaines et culture, KPMG au Canada, **Judy Goldring**, visionnaire fondatrice, Le Projet Prospérité, et présidente et cheffe de la distribution à l'échelle mondiale,

Placements AGF, **Sean Humphrey**, vice-président, Marketing et commandites, The Globe and Mail, **Pamela Jeffery**, fondatrice et cheffe de la direction, Le Projet Prospérité, **Maureen Jensen**, visionnaire fondatrice, Le Projet Prospérité, et membre du conseil d'administration, Franco-Nevada, **Lesli Martin**, vice-présidente principale, Pollara Strategic Insights, **Doron Melnick**, leader national, Inclusion, diversité et équité, et associé, Ressources humaines et changement organisationnel, Services-conseils – Management, KPMG au Canada, **Kathy Nosich**, vice-présidente, relations avec les parties prenantes, Ontario Power Generation, **Patrice Walch-Watson**, directrice principale et avocate-conseil et secrétaire générale, Investissements RPC, **Lara Zink**, présidente et cheffe de la direction, WCM (Women in Capital Markets) ont partagé leur avis sur l'avenir du travail.

Flexibilité

La notion de flexibilité est l'un des thèmes les plus importants en ce qui concerne le retour au travail. Les entreprises qui font preuve de flexibilité et qui acceptent que différents employés aient différents besoins attireront plus de talents diversifiés et passionnés. La clé d'un retour au travail réussi réside dans cette capacité à permettre aux employés de choisir l'endroit où ils travaillent le mieux, tout en leur accordant la possibilité de concilier leurs exigences professionnelles et personnelles.

« Nous avons mené un sondage auprès des membres de notre personnel. Ils nous ont fait savoir que la flexibilité était très importante pour eux, et qu'ils aimeraient choisir le lieu de travail qui leur permettra de donner le meilleur d'eux-mêmes. Nos employés veulent effectuer leur travail individuel à la maison et se réunir au bureau pour participer aux réunions d'équipe et pour tisser des liens avec leurs collègues et les clients. Les gens aiment se voir et ils valorisent un modèle de travail hybride. »

Doron Melnick, KMPG au Canada

La valeur du travail en personne

La majorité des employés comprennent également la valeur du travail en personne : il renforce la culture organisationnelle et l'esprit d'équipe. Les entreprises doivent trouver le juste équilibre entre le travail à distance, le travail individuel et le travail collaboratif en personne.

« La planification de la relève étant cruciale pour notre entreprise, nos cadres dirigeants et notre conseil d'administration, nous mettons l'accent sur le développement de nos cadres. Pour ce faire, nous veillons, entre autres, à créer des occasions de rencontre au bureau favorisant l'interaction et à donner une vitrine à nos experts techniques et aux éventuels leaders de la nouvelle génération devant le conseil d'administration et aux réunions de direction. La moitié de la direction d'OPG se compose de femmes, et 60 pour cent des administrateurs indépendants de son conseil sont aussi des femmes, en commençant par la présidence. Notre conseil est donc l'un des conseils les plus diversifiés du secteur. »

Kathy Nosich, Ontario Power Generation

Répercussion du retour au travail sur certaines démographies

Certaines entreprises ont sondé leurs employés afin de connaître leur impression des structures de retour au travail. De manière générale, les employés issus de groupes minoritaires, tels que les personnes de couleur, valorisent le travail à distance, car ils vivent plus souvent dans des foyers multigénérationnels qui occasionnent de plus grandes responsabilités personnelles. En revanche, les jeunes employés accordent de l'importance au fait de passer plus de temps au bureau dans le but de bâtir des relations sociales, étant donné qu'ils ont généralement moins de responsabilités en dehors du travail.

« Lorsque nous demandons aux femmes ce qui les préoccupe, elles répondent que c'est de faire passer leur famille en premier. Prenons l'exemple d'un modèle de travail hybride, où une employée doit se rendre au bureau les mardis et les jeudis : qu'arrive-t-il si sa fille se réveille fiévreuse le mardi matin? Elle aura l'impression que l'obligation de se présenter au bureau quelques jours par semaine nuira plus à sa carrière que si elle n'a pas à avoir à s'y présenter du tout. Cela est surtout vrai dans l'éventualité où elle aura à annoncer "Je dois partir, l'école de mon enfant vient de m'appeler." C'est ce genre de scénario qui les inquiète vraiment, surtout si leur employeur se montre inflexible. »

Lesli Martin, Pollara

Préjugés en matière de maintien en poste et de promotion

Le groupe a aussi abordé les préjugés en matière de promotion, une réalité qui favorise les employés qui côtoient plus souvent les cadres supérieurs. Certaines nouvelles études révèlent que les femmes sont plus susceptibles de profiter des politiques de travail hybride parce qu'elles sont très sollicitées à la maison. Sachant cela, les entreprises devraient prévenir les préjugés en matière de maintien en poste et de promotion de manière proactive, et établir des critères d'évaluation du rendement clairs dans le but d'éviter toute situation d'iniquité pour les femmes. Les cadres supérieurs et les gestionnaires de personnel doivent reconnaître la valeur de la flexibilité et veiller à ce que les préjugés ne s'infiltreront pas dans leur manière d'aborder les promotions. Par exemple, les cadres supérieurs devraient aussi télétravailler pour montrer que cette pratique est acceptée et encouragée.

« Nous devons former les gestionnaires de personnel sur la manière de concevoir la promotion et l'avancement, étant donné que les femmes préféreront, à certains moments de leur carrière, travailler plus souvent au bureau ou à distance. Nous remarquons que davantage de femmes que d'hommes adoptent les modèles de travail hybride. Les entreprises doivent donc veiller à ce que les préjugés ne viennent pas peser dans la balance. »

Lara Zink, WCM

« Il faut former les cadres supérieurs sur la manière de travailler dans un environnement où les horaires sont différents et où les membres de l'équipe travaillent selon des modalités de travail flexibles différentes. Chez Placements AGF, nous avons lancé un programme de perfectionnement des cadres à partir de l'échelon "superviseur" afin de nous y attaquer le plus tôt possible. Il s'agit d'une période critique, car les gens retournent au bureau en plusieurs phases. À AGF, nous avons l'impression d'avoir pris les devants pour mettre ces politiques en place. La clarté profite à tout le monde. »

Judy Goldring, Placements AGF

Faire tomber les mythes

Les organisations commencent à reconnaître l'existence de certains mythes, complètement faux, sur les femmes et le travail. Au moment où nous reprenons le travail dans un environnement post-pandémie, des organisations comme Le Projet Prospérité s'efforcent de faire tomber ces mythes et mettre tout le monde sur un pied d'égalité. Un de ces mythes, selon lequel nous serions plus productifs au bureau qu'à distance, pourrait créer des situations inégales autant pour les hommes que pour les femmes. Selon un autre mythe, les femmes seraient moins ambitieuses que les hommes. Tous deux sont absolument faux, mais beaucoup de travail sera nécessaire pour dissiper ce genre d'idées. Raconter son histoire peut être un outil puissant pour faire tomber les barrières.

Autres initiatives du Projet Prospérité

L'initiative de jumelage

L'initiative de jumelage est reconnaissante envers son partenaire et coprésentateur Accenture et son partenaire d'amplification TELUS pour leur soutien.



L'initiative de jumelage vise à soutenir gratuitement les organismes de bienfaisance enregistrés qui sont au service des femmes et des filles en les mettant en contact avec des professionnels bénévoles. Ces derniers permettent aux organismes de trouver de nouvelles voies pour aller de l'avant et assurer la pérennité de leurs services aux diverses communautés de femmes et de filles qui y ont recours. Pour chacun des mandats, un objectif précis est convenu à l'avance en fonction du domaine d'expertise de la personne bénévole et des besoins de l'organisme de bienfaisance. Les bénévoles sont jumelés aux organismes selon l'un des cinq domaines d'intérêt suivants : technologies de l'information (IT) et numérique; ressources humaines; finances; stratégie; et équité, diversité et inclusion.

À ce jour, l'initiative de jumelage a amorcé ou effectué 400 mandats en lien avec le perfectionnement des compétences, la formation, le cheminement vers l'emploi, les conseils en situation de crise ainsi que la santé mentale et physique. Cette initiative a apporté son soutien dans 11 provinces et territoires du Canada, notamment le Québec, le Nouveau-Brunswick, le Yukon ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador, entre autres.

Initiative en lien avec les politiques de garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance

Depuis 2020, le Projet Prospérité demande la mise en place de programmes de garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance pour répondre aux besoins des familles qui travaillent. En 2021, nous avons félicité le gouvernement du Canada d'avoir présenté un plan en vue de fournir aux parents canadiens des places en garderie réglementées à 10 \$ par jour, en moyenne, pour les enfants de moins de six ans d'ici les cinq prochaines années, notamment une réduction de 50 % des frais moyens au plus tard à la fin de 2022. Après avoir obtenu l'accord de l'ensemble des provinces et territoires, Le Projet Prospérité continue de collaborer avec les décideurs politiques et parties prenantes des gouvernements fédéral et provinciaux pour veiller à ce que le programme soit mis en œuvre selon les principes clés de qualité, d'abordabilité, de flexibilité et d'accessibilité.



L'initiative portant sur le point de vue des ménages canadiens sur la nouvelle économie (PMC)



L'initiative de jumelage est reconnaissante envers ses partenaires coprésentateurs CIBC et Enterprise Canada et son partenaire de recherche Pollara Strategic Insights pour leur soutien.

Au cours des trois dernières années, la pandémie a exacerbé les obstacles auxquels les femmes se heurtent dans leur vie quotidienne. Parmi ceux-ci, notons le manque de modèles et de mentors, d'accès à des services abordables et de qualité en matière de garde d'enfants, et de diversité femmes-hommes au sein des équipes de direction. Celles-ci contribuent toutes à réduire le nombre de Canadiennes travaillant à temps plein.

L'initiative PMC examine les carrières des femmes, les parcours de l'effectif féminin, les dépenses des ménages et la sécurité économique des femmes, la vie familiale, l'équilibre travail-vie personnelle et les responsabilités des femmes à la maison. Elle suit l'expérience vécue des femmes et en fait rapport dans le cadre de sondages nationaux. En recueillant ces données, l'initiative PMC permet aux Canadiens, aux gouvernements, aux intervenants et aux médias de mieux connaître et comprendre les obstacles auxquels les femmes font face, les répercussions et les solutions.

La première recherche transnationale sur l'expérience vécue des Canadiennes pendant la COVID-19 a été conduite au moyen de notre premier sondage national d'août 2020. Elle a révélé que le tiers des femmes ont pensé quitter leur emploi pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales. Dans les mois qui ont suivi, nous avons été témoins d'un exode des femmes du marché du travail. Le cinquième sondage de mai 2022 a révélé que 45 % d'entre elles sont plus susceptibles de quitter leur emploi (changer d'employeur, réduire leurs heures, voir cesser de travailler complètement) si elles n'ont pas l'option de travailler à temps partiel de la maison. Pour la moitié des travailleuses ayant des enfants âgés de moins de 18 ans, concilier leur carrière et leur rôle de parent demeure l'obstacle le plus grand.

L'initiative inspirée par « Rosie la riveteuse » des temps modernes



L'initiative de jumelage est reconnaissante envers ses partenaires et coprésentateurs Capital Power et Ontario Power Generation et son partenaire d'amplification BGIS pour leur soutien.

L'initiative Rosie encourage les Canadiennes à accéder au marché du travail, à le réintégrer ou à y demeurer, et à contribuer à parts égales à l'économie canadienne. Elle met l'accent sur les carrières dans les domaines des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), des métiers spécialisés et du leadership, qui sont depuis longtemps caractérisés par une sous-représentation des femmes. L'initiative fournit des outils et du mentorat au moyen d'un portail de ressources à guichet unique et de deux programmes de mentorat.

Le portail propose un tout nouveau site d'emploi et plus de 1 100 ressources pour aider les femmes à surmonter les obstacles auxquels elles se heurtent souvent lorsqu'elles bâtissent leur carrière et poursuivent leur chemin professionnel. Il souligne le travail des femmes qui occupent des rôles axés sur les STIM, les métiers spécialisés et le leadership et la gestion, indique des parcours, des programmes et des outils liés à l'emploi, et publie de l'information sur les progrès réalisés par les femmes. Le programme de jumelage aborde l'accès limité des femmes à des modèles, des mentors et des réseaux. Le programme de mentorat individuel de Rosie est un programme gratuit de six mois qui jumelle individuellement des professionnels de l'industrie avec des protégées, afin d'aider ces dernières à réaliser leurs objectifs de perfectionnement personnel et professionnel, en personne. Le programme de mentorat Rosie avec un groupe de pairs est un programme gratuit de douze mois qui réunit des femmes dans un environnement de soutien et de développement. Dans le cadre de discussions dirigées, les participantes peuvent partager leurs expériences professionnelles et personnelles, participer à des discussions enrichissantes et recueillir des idées pour orienter leur carrière.

Visionnaires fondatrices et visionnaires

Visionnaires fondatrices

Mary Aitken
Fondatrice et cheffe de la direction, The Verity Group of Companies

Ikrum Al Mousawas
Associée, PwC au Moyen-Orient

Stacey Allaster
Cheffe de la direction, Tennis professionnel, United States Tennis Association

Alaina Aston
Vice-présidente, Stratégie réglementaire et mise en œuvre, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, RBC

Clare Beckton
Fondatrice, Own Your Own Success

Christiane Bergevin
Présidente, Bergevin Capital, et administrative, Yamana Gold Inc.

Françoise Bertrand
Administratrice de société et présidente du conseil d'administration, VIA Rail Canada

Lisa Borsook
Associée exécutive, WeirFoulds LLP

Laurel Broten
Cheffe de la direction, Investir au Canada

Sharon Carstairs
Sénatrice à la retraite et présidente du Centre international pour la dignité et les soins palliatifs

JoAnne Caza
Codirectrice et stratège créative, Core Decision

Christy Clark
Conseillère principale, Bennett Jones, et ancienne première ministre de la Colombie-Britannique

Penny Collette
Professeure adjointe, Université d'Ottawa

Tracie Crook
Cheffe de la direction, Lenczner Slaght et YPO (Young Presidents' Organization) Ontario Gold the Six

Trudy Curran
Administratrice de société, Baytex Energy

Shirley Dawe
Administratrice de société, Birks Group

Janet Ecker
Présidente, Kilwaughter Consulting, et ancienne ministre des Finances de l'Ontario

Barbara Fox
Cheffe de la direction, Entreprise Canada

Judy Goldring
Présidente, AGF Management Limited

Tiffany Gooch
Directrice générale, Engagements publics et communications, Peel District School Board

Mary Jo Haddad
Présidente, MJH Associates

Susan Hodgkinson
Cheffe de l'exploitation et associée, Crowe Soberman Associates

Ani Hotoyan-Joly
Administratrice de société

Anne-Marie J Hubert
Associée directrice pour l'Est du Canada, Ernst & Young

Mitzi Hunter
Députée provinciale de Scarborough-Guildwood, Toronto

Marcy Ien
Députée de Toronto-Centre



Veni Iozzo
Vice-présidente, Services immobiliers de l'entreprise et de l'administration, Autorité aéroportuaire du Grand Vancouver

Roberta Jamieson
Administratrice de société, Six Nations de la rivière Grand

Pamela Jeffery
Fondatrice et cheffe de la direction, Le Projet Prospérité

Maureen Jensen
Ancienne présidente du conseil et présidente, CVMO, et administratrice de société

Diane Kazarian
Ancienne associée directrice, Région du Grand Toronto, PwC Canada, et administratrice de société

Lisa Kimmel
Présidente et cheffe de la direction, Edelman Canada et Amérique latine

Annalisa King
Administratrice de société et présidente du conseil d'administration, Autorité aéroportuaire du Grand Vancouver

Michi Komori
Conseillère en innovation et développement durable

Katherine Lee
Administratrice de société et ancienne cheffe de la direction, GE Capital Canada

Lisa Lissou
Présidente, FedEx Express Canada

Shannon MacDonald
Associée, Ernst & Young

Christine Magee
Cofondatrice et présidente exécutive, Sleep Country

Mary Lou Maher
Administratrice de société, CAE, CIBC et Magna

Jennifer Maki
Administratrice de société, Franco-Nevada

Monette Malewski
Fondatrice et cheffe de la direction, Groupe M Bacal Group, Montréal

Jackie Moss
Administratrice de société, cheffe de la direction et fondatrice, Giftgowns

Heather Munroe-Blum
Administratrice de société et présidente du conseil d'administration, Investissements RPC

Lois Nahirney
Présidente et cheffe de la direction, dnaPower

Cybele Negrin
Cofondatrice et présidente, Webnames.ca

Beth Oakes
Fondatrice et associée directrice, The Oakes Group

Leslie O'Donoghue
Administratrice de société, Pembina Pipeline

Kathleen O'Neill
Administratrice de société, ARC Resources, Finning et RREO

Madeleine Paquin
Présidente et cheffe de la direction, Logistec

Kristine Remedios
Cheffe mondiale, Inclusion, équité et diversité, KPMG

Paulette Senior
Présidente et cheffe de la direction, Fondation Canadienne des Femmes

Kim Shannon
Présidente et codirectrice principale de l'information, Sionna Investment Managers

Godyne Sibay
Associée directrice, Région de l'Ontario, McCarthy Tétrault LLP

Meg Sintzel
Directrice générale, Accenture Canada

Katie Taylor
Administratrice de société et présidente du conseil, Banque Royale du Canada

Carole Therrien
Chercheuse au doctorat, Université Carleton

Claudia Thompson
Associée, Accenture Canada

Vianne Timmons
Présidente, Université Memorial

Deborah Shannon Trudeau
Présidente mondiale, International Women's Forum, et vice-présidente principale, Trudeau Corp.

Ruth Vachon
Présidente et cheffe de la direction, Réseau des Femmes d'affaires du Québec, Longueuil

Benita Warmbold
Administratrice de sociétés

Leslie Woo
Cheffe de la direction, CivicAction, et fondatrice, shebuildscities.org

Visionnaires

Judith Athaide
Administratrice de sociétés

Nadine Beauger
Présidente et cheffe de la direction, IRICoR

Cathy Bennett
Entrepreneure et administrative de sociétés

Paulina Cameron
Cheffe de la direction, Forum for Women Entrepreneurs

David Cape
Président, Groupe Marcelle

Kate Chisholm
Vice-présidente principale, cheffe de la stratégie et cheffe du développement durable, Capital Power

Kathy Cunningham
Cheffe de la direction financière, The Globe & Mail

Chastity Davis
Directrice et conseillère principale, Chastity Davis Consulting

Manpreet Dhillon
Cheffe de la direction, Veza Global

Maria Duarte
Associée déléguée, Ernst & Young

Alicia Dubois
Cheffe de la direction, Musée royal de la Colombie-Britannique

Jill Earthy
Cheffe de la direction, InBC Investment Corp

Noor Eihuda El Bawab
Cheffe de la direction, BitCoin Beach Wallet

Heather Ferguson
Directrice et conseillère principale, Développement commercial, stratégie et affaires corporatives, Ontario Power Generation

Eleonore Fournier-Tombs
Rechercheuse senior, Institut de l'Université des Nations Unies

Kerry Gibson
Présidente, Ecosentury Technologies

Prem Gill
Cheffe de la direction, Creative BC

Sandi Hokansson
Cheffe de la direction, SOUNDLEADERSHIP INC.

Val Litwin
Ancienne cheffe de la direction, Chambre de commerce de la Colombie-Britannique

Marg McCuaig-Boyd
Consultante principale, McCuaig-Boyd Consulting, et ancienne ministre de l'Énergie de l'Alberta

Kerlande Mibel
Présidente et fondatrice, Forum Économique International des Noirs

Audrey Murray
Présidente, Commission des partenaires du marché du travail

Élise Nobileau-Forget
Vice-présidente, Stratégie de transformation et Technologie, Edganda

Heather Odendaal
Cofondatrice et cheffe de la direction, WNorth

Niki Panich
Docteure en médecine, FCMF, présidente du conseil d'administration, Mosaic Primary Care Network

Ingrid Robinson
Associée déléguée, Consultation - Entreprises, Ernst & Young

Tania Saba
Professeure, Université de Montréal

Geeta Sankappanavar
Cheffe de la direction, Akira Impact

Julia Shin Doi
Avocate générale, secrétaire du conseil d'administration et responsable de la protection de la vie privée, Université Ryerson

Juggy Sihota-Chahil
Cheffe de la croissance, TELUS Santé

Victoria Sopic
Cheffe de la direction, Kids & Company Ltd.

Nadine Spencer
Présidente et cheffe de la direction, BrandEq Group

Kirstine Stewart
Auteure du livre *Our Turn* (Random House)

Tina Strehlke
Cheffe de la direction, Minerva BC

Denise Williams
Cheffe de la direction, First Nations Technology Council

Susanna Zagar
Commission de l'énergie de l'Ontario

Conseil d'administration



Rob Davis
Chef de l'inclusion, de la diversité et de l'équité
Président du conseil Associé en fiscalité KPMG au Canada



Maureen Jensen
Administratrice de sociétés
Ancienne présidente du conseil et présidente OSC



Jos Schmitt
Cofondateur, chef de la direction et président
Groupe d'entreprises NEO



Sonia Struthers
Associée principale, Groupe du droit des affaires
McCarthy Tétrault Montréal

Méthodologie de recherche

Le Projet Prospérité a invité les chefs de la direction des 500 plus grandes sociétés canadiennes (évaluées selon leur chiffre d'affaires), notamment des sociétés à capital ouvert, des sociétés à capital fermé, des sociétés d'État fédérales et provinciales, des coopératives et des filiales canadiennes de sociétés appartenant à des intérêts étrangers à jouer un rôle de chef de file en acceptant que leurs organisations participent à cette recherche révolutionnaire. En retour, nous nous sommes engagés à préparer gratuitement un rapport d'analyse comparative personnalisé qui comprend des données de référence pour chaque organisation participante.

Le Projet Prospérité a envoyé des invitations postales par l'entremise de Postes Canada et des invitations par courriel aux présidents et chefs de la direction des organisations invitées, avec copie au président du conseil d'administration, au chef des ressources humaines et au secrétaire général.

Les personnes invitées devaient confirmer la participation de leur organisation au plus tard le 30 septembre 2022, après quoi elles recevaient un lien vers le sondage principal afin de saisir les données de leur organisation. Pour protéger la confidentialité des données, nous avons fait appel à seulement trois dépositaires de données brutes. Un sondage secondaire bilingue était offert aux organisations pour permettre à celles qui en avaient besoin de recueillir des données sur la représentation des femmes aux quatre échelons de direction. Nous avons fourni des outils complémentaires en ligne et un soutien téléphonique pour aider les organisations à entrer leurs données.

Au total, 98 organisations ont confirmé leur participation, tandis que 402 organisations ont décliné l'invitation ou n'y ont pas répondu. Les organisations ont été classées par secteur

conformément au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SIAN). Le regroupement par secteurs des organisations participantes est le suivant : arts, divertissement et loisirs; finances et assurances; soins de santé et aide sociale; information et culture; manufacturier; exploitation minière, de carrières, de pétrole et de gaz, et services; services professionnels, scientifiques et techniques; immobilier, location et crédit-bail; commerce de détail; transport et entreposage; et services publics. Si un secteur comptait moins de six organisations, les données étaient combinées avec celles d'autres secteurs afin de garantir l'anonymat de chaque organisation. Nous ne sommes donc pas en mesure de présenter des résultats sur douze mois dans quatre secteurs : arts, divertissement et loisirs; soins de santé et aide sociale; immobilier, location et crédit-bail; et services professionnels, scientifiques et techniques.

Les données du sondage ont été extraites, nettoyées et anonymisées par les dépositaires de données brutes, puis transmises au partenaire de présentation et d'analyse des données, KPMG au Canada, aux fins d'une analyse factuelle. En se fondant sur l'analyse, KPMG au Canada a produit des visualisations et formulé des commentaires dans le Rapport annuel sur le rendement 2023. Elle a également produit des informations comparatives afin de fournir aux organisations participantes des rapports d'analyse comparative personnalisés.

Toutes les organisations participantes ont reçu une copie du Rapport annuel sur le rendement 2023, avant sa publication, ainsi qu'un rapport personnalisé.

Remerciements

Un groupe consultatif formé de bénévoles et co-présidé par Pamela Jeffrey, fondatrice du Projet Prospérité et présidente du conseil d'administration, a assuré un rôle de surveillance et d'orientation sur le plan de la méthodologie.

Merci aux membres du groupe consultatif :

- Silvia Gonzalez-Zamora, leader nationale, Équité, inclusion et diversité, et associée, Ressources humaines et changement organisationnel, consultation en gestion, KPMG au Canada
- Roberta Jamieson, administratrice de sociétés
- Maureen Jensen, administratrice de sociétés
- Vanessa Lewerentz, cheffe de l'inclusion, BMO Groupe financier
- Jennifer Maki, administratrice de sociétés
- Ingrid Robinson, associée déléguée, Risque d'entreprise, EY Canada
- Lara Zink, présidente et cheffe de la direction, WCM (Women in Capital Markets)

Nous remercions également le personnel du Projet Prospérité et les étudiants du programme coopératif pour leur contribution :

- Susan Hamilton, responsable technique et numérique
- Lindsay Ranson, responsable des opérations, du marketing et des communications
- Anabella McElroy – Été 2022
- Fikunmi Adeyemo – Automne 2022
- Spencer Cao – Hiver 2023
- Lauren Watson – Hiver 2022

Un grand merci aux membres des équipes Lighthouse de KPMG au Canada :

- Silvia Gonzalez-Zamora, associée, Ressources humaines et changement organisationnel
- Saptarshi Chatterjee, directrice principale, Ressources humaines et changement organisationnel
- Jane Bartush, directrice principale, Stratégie technologique et transformation numérique
- Ashley Shepherd, consultante, Ressources humaines et changement organisationnel
- Christina Hage, consultante, Stratégie technologique et transformation numérique
- Rosten Role, consultante, Stratégie technologique et transformation numérique

Et aux membres participants des Services de traduction d'EY Canada :

- Maria Duarte, associée déléguée, traductrice agréée
- Marilou Nadeau, traductrice agréée
- Yavor Petkov, traducteur agréé
- Mireille Guitard, traductrice agréée
- Marie-Laurence Côté-Poirier, traductrice
- Hélène-Andrée Racine, traductrice
- Arianne Gratton, traductrice
- Emilie Arsenault Boulay, traductrice agréée

Nos remerciements à Outlier Marketing qui a assuré la conception graphique et la mise en page du rapport :

- Andrew Reid, fondateur et directeur créatif

Invitation à vous joindre à nous

Nous invitons votre organisation à se joindre à nous

Joignez-vous à nous en tant que partenaire, commanditaire ou organisation de soutien et renforcez l'engagement de votre organisation à créer un Canada plus inclusif. Ensemble, nous pouvons répondre à un besoin important d'établir un lien explicite entre les femmes et la prospérité en vue de souligner l'importance économique de l'égalité femmes-hommes, tout en adoptant une perspective axée sur l'identité intersectionnelle. Pour en apprendre davantage, nous vous invitons à communiquer avec nous, à l'adresse info@leprojectprosperte.ca.

Communauté

Joignez-vous à une communauté d'organisations engagées à soutenir les Canadiennes et représentant un échantillon diversifié d'industries et de secteurs ainsi que d'entreprises de tailles et d'emplacements variés.

Nous vous invitons à vous joindre à nous

Les programmes de mentorat Rosie

Redonnez aux Canadiennes faisant carrière dans les domaines des STIM et des métiers spécialisés et ayant des rôles de leadership, et soutenez-les dans la poursuite de leurs objectifs de perfectionnement professionnel et personnel. Participez au programme de mentorat Rosie avec un groupe de pairs ou à titre de mentor dans le cadre du programme de mentorat individuel Rosie.

L'initiative de jumelage

Donnez de votre temps et partagez votre expertise auprès d'organismes de bienfaisance au service des femmes et des filles canadiennes en transmettant vos compétences en tant que bénévole dans l'un des cinq domaines suivants : TI et numérique, ressources humaines, finance, stratégie, et diversité, équité et inclusion. Le soutien des bénévoles permet aux organismes de bienfaisance de trouver de nouvelles voies pour aller de l'avant et assurer la pérennité de leurs services aux diverses communautés de femmes et de filles qui y ont recours.

Reconnaissance

Démontrez votre engagement envers les Canadiennes auprès des personnes qui comptent pour votre organisation grâce au site Web, aux vidéos, aux publications et aux publicités sélectives du Projet Prospérité.

Action

Soutenez des actions mesurables, notamment en menant de la recherche révolutionnaire, fournissant aux organismes de bienfaisance les ressources nécessaires pour qu'ils puissent poursuivre leurs activités, et en accroissant le pouvoir des femmes et en appuyant celles-ci afin qu'elles puissent aspirer à des postes de direction dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), des métiers spécialisés et plus encore.



Dons

Faites un don au Projet Prospérité afin d'aider à établir un lien entre les femmes et la prospérité pour souligner l'importance économique de l'égalité femmes-hommes et créer un Canada plus prospère. Nous sommes convaincues que quand les femmes réussissent, tous prospèrent, et votre don peut contribuer à changer les choses. Visitez tout simplement notre site Web et cliquez sur le bouton « Donner » figurant sur la partie supérieure de la page d'accueil. Vous recevrez un reçu d'impôt.

Sondage

Organization Information / Informations sur l'entreprise

Q1 What is the name of your organization?

Quel est le nom de votre entreprise?

Q2 Please confirm your fiscal year end (mm/dd)

Veillez confirmer votre fin d'exercice (mm/jj)

Board Composition / Composition du conseil d'administration

Q3 Please enter the total number of Corporate Directors as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration au 30 septembre 2022 :

Q4 Please enter the total number of Corporate Directors who identify as the following as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de membres au sein du conseil d'administration qui s'identifiaient comme suit au 30 septembre 2022 :

Women / Femme

Men / Homme

Non-binary / gender non-conforming / Non binaire/ non conformiste sexuel

Undisclosed / Non divulgué

Q5 Please enter the total number of Corporate Directors who identify as Indigenous (First Nations, Inuit, Métis) and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient à la fois en tant que personne autochtone (Premières Nations, Inuits et Métis) et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q6 Please enter the total number of Corporate Directors who identify as Black and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient à la fois en tant que personne noire et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q7 Please enter the total number of Corporate Directors who identify as People of Colour (not white, Black, or Indigenous) and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient à la fois en tant que personne racisée (ni blanche, ni noire, ni autochtone) et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q8 Please enter the total number of Corporate Directors who identify as persons with disabilities and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient à la fois en tant que personne vivant avec un handicap et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q9 Please enter the total number of Corporate Directors who identify as 2SLGBTQIA+ and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient à la fois en tant que membre de la communauté 2SLGBTQIA+ et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Executive Office Composition / Composition de la haute direction

Clarification: Executive office composition includes the CEO and the CEO's direct reports.

Clarification: Composition de la haute direction inclut le chef de la direction et le personnel relevant directement du chef de la direction.

Q10 Please enter the total number of Executive Officers as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres dirigeants au 30 septembre 2022 :

Q11 Please enter the total number of Executive Officers who identify as the following as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres dirigeants qui s'identifiaient comme suit au 30 septembre 2022 :

Women / Femme

Men / Homme

Non-binary / gender non-conforming / Non binaire/ non conformiste sexuel

Undisclosed / Non divulgué

Q12 Please enter the total number of Executive Officers who identify as Indigenous (First Nations, Inuit, Métis) and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres dirigeants qui s'identifiaient à la fois en tant qu'Autochtone (membre des Premières Nations, Inuits, Métis) et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q13 Please enter the total number of Executive Officers who identify as Black and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres dirigeants qui s'identifiaient à la fois en tant que personne noire et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q14 Please enter the total number of Executive Officers who identify as People of Colour (not white, Black, or Indigenous) and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres dirigeants qui s'identifiaient à la fois en tant que personne racisée (ni blanche, ni noire, ni autochtone) et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q15 Please enter the total number of Executive Officers who identify as persons with disabilities and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres dirigeants qui s'identifiaient à la fois en tant que personne vivant avec un handicap et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q16 Please enter the total number of Executive Officers who identify as 2SLGBTQIA+ and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres dirigeants qui s'identifiaient à la fois en tant que membre de la communauté 2SLGBTQIA+ et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Senior Management Composition / Composition des cadres intermédiaires relevant directement de la haute direction

Clarification: Canadian Executive Officers' direct reports are Canadian direct reports, regardless of where they reside. Please do not include non-Canadian direct reports of non-Canadian "Executive Officers" as the survey's focus is Canadian women.

Précision - Les cadres intermédiaires relevant directement de membres de la haute direction de l'entité canadienne sont des subordonnés immédiats canadiens peu importe leur lieu de résidence. Veuillez ne pas inclure les cadres intermédiaires relevant directement des membres de la haute direction qui ne sont pas rattachés à l'entité canadienne, car le sondage porte essentiellement sur les Canadiennes.

Q17 Please enter the total number of people who are the Executive Officers' direct reports as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres intermédiaires relevant directement des membres de la haute direction au 30 septembre 2022 :

Q18 Please enter the total number of people who are the Executive Officers' direct reports who identify as the following as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres intermédiaires relevant directement des membres de la haute direction qui s'identifiaient comme suit au 30 septembre 2022 :

Women / Femme

Men / Homme

Non-binary / gender non-conforming / Non binaire/non conformiste sexuel

Undisclosed / Non divulgué

Q19 Please enter the total number of people who are the Executive Officers' direct reports who identify as Indigenous (First Nations, Inuit, Métis) and also identify as women as at September 30th, 2022:

indiquer le nombre de cadres intermédiaires relevant directement des membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois en tant qu'Autochtone (membre des Premières Nations, Inuit, Métis) et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q20 Please enter the total number of people who are the Executive Officers' direct reports who identify as Black and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres intermédiaires relevant directement des membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois en tant que personne noire et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q21 Please enter the total number of people who are the Executive Officers' direct reports who identify as People of Colour (not white, Black, or Indigenous) and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres intermédiaires relevant directement des membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois en tant que personne racisée (ni blanche, ni noire, ni autochtone) et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q22 Please enter the total number of people who are the Executive Officers' direct reports who identify as persons with disabilities and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres intermédiaires relevant directement des membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois en tant que personne vivant avec un handicap et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q23 Please enter the total number of people who are the Executive Officers' direct reports who identify as 2SLGBTQIA+ and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de cadres intermédiaires relevant directement des membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois en tant que membre de la communauté 2SLGBTQIA+ et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Pipeline to Senior Management Composition / Composition du personnel aspirant à un rôle de cadre intermédiaire

Clarification: Canadian Senior Management's direct reports are Canadian direct reports, regardless of where they reside. Please do not include non-Canadian direct reports of non-Canadian "Senior Management" as the survey's focus is Canadian women.

Précision – Les membres du personnel relevant directement de cadres intermédiaires de l'entité canadienne sont des subordonnés immédiats canadiens peu importe leur lieu de résidence. Veuillez ne pas inclure les membres du personnel relevant directement de cadres qui ne sont pas rattachés à l'entité canadienne, car le sondage porte essentiellement sur les Canadiennes.

Q24 Please enter the total number of Senior Management's direct reports as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de cadres intermédiaires au 30 septembre 2022 :

Q25 Please enter the total number of Senior Management's direct reports who identify as the following as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de cadres intermédiaires qui s'identifiaient comme suit au 30 septembre 2022 :

Women / Femme

Men / Homme

Non-binary / gender non-conforming / Non binaire/ non conformiste sexuel

Undisclosed / Non divulgué

Q26 Please enter the total number of Senior Management's direct reports who identify as Indigenous (First Nations, Inuit, Métis) and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de cadres intermédiaires qui s'identifiaient à la fois en tant qu'Autochtone (membre des Premières Nations, Inuit, Métis) et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q27 Please enter the total number of Senior Management's direct reports who identify as Black and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de cadres intermédiaires qui s'identifiaient à la fois en tant que personne noire et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q28 Please enter the total number of Senior Management's direct reports who identify as People of Colour (not white, Black, or Indigenous) and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de cadres intermédiaires qui s'identifiaient à la fois en tant que personne racisée (ni blanche, ni noire, ni autochtone) et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q29 Please enter the total number of Senior Management's direct reports who identify as persons with disabilities and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de cadres intermédiaires qui s'identifiaient à la fois en tant que personne vivant avec un handicap et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées

Q30 Please enter the total number of Senior Management's direct reports who identify as 2SLGBTQIA+ and also identify as women as at September 30th, 2022:

Veillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de cadres intermédiaires qui s'identifiaient à la fois en tant que membre de la communauté 2SLGBTQIA+ et en tant que femme au 30 septembre 2022 :

Total

We do not collect / cannot disclose this data / Données non recueillies / non divulguées