

Women with intersecting identities underrepresented in Canadian leadership

Second annual report card paints a groundbreaking picture of over 21,000 women leaders, revealing Corporate Canada still has much work to do

TORONTO, February 16, 2022 — [The Prosperity Project's second Annual Report Card on Gender Diversity and Leadership: Zero Report](#) finds little progress is being made to advance gender and racial diversity at the leadership level of Canada's largest organizations at a time when governments, regulators and investors are heightening their focus on ESG, with equity, diversity and inclusion being at the "top of the agenda".

The findings identify under-representation among women with intersecting identities. Women of colour hold only 6.2% of women-held Board, Executive, Senior Management and Pipeline positions collectively, with Black women, Indigenous women, women with disabilities and LGBTQ2S+ women each holding less than 1% of women-held senior leadership and pipeline positions, respectively. While most organizations have women who identify as women of colour in senior management and the pipeline to senior management, most have zero Indigenous, Black and/or LGBTQ2S+ women at all four leadership levels. According to the 2016 Census, 22%, 18.5%, 5%, 4% and 3.5% of Canadians also identify as living with one or more disabilities, people of colour, Indigenous, LGBTQ2S+ and Black, respectively.

The Prosperity Project's Annual Report Card (ARC) is the only Canadian scorecard which tracks progress of women in leadership positions in Canada's largest (by revenue) public and private companies, crown corporations and others through an intersectional lens. It paints a comprehensive and transparent picture of over 21,000 women leaders at four key management levels (Corporate Director, Executive Officer, Senior Management and Pipeline to Senior Management) who have self-identified as white, women of colour, Indigenous, Black, living with disabilities and/or LGBTQ2S+.

"There is no other study that gets to the heart of where women's leadership truly stands in this country today. While progress is being seen in some sectors, such as crown corporations, Canadian subsidiaries and co-operatives, the study pinpoints that there remains significant opportunity for profound change," says Pamela Jeffery, founder of The Prosperity Project – a registered charity created at the beginning of the pandemic to explicitly link women and prosperity, underscoring the economic importance of gender equality. "We applaud the participating CEOs and their organizations for their leadership, commitment to transparency and the setting of a baseline in order to measure progress. What gets measured gets done."

The results are more positive for women in senior management roles and in the pipeline to senior management roles within the survey organizations. While women represent roughly one-third of Corporate Director roles (34.2%) and slightly less than one-third of Executive Officer roles (29.2%), they represent 41.9% of Senior Management roles and slightly more than half of Pipeline to Senior Management roles (54.8%). In sharp comparison to survey organizations, women hold 23.4% of Corporate Director roles and 18.2% of Executive Officer roles of TSX-listed companies that provide disclosure as at July 31, 2021.

The Prosperity Project invited the CEOs of Canada’s 500 largest (measured by top-line revenue) public companies, private companies, crown corporations, co-operatives and Canadian subsidiaries of foreign-owned corporations to play a leadership role by agreeing to their organizations’ participation in this ground-breaking research. The survey, available in French and English, was completed in November by 82 organizations in the banking and insurance, retail, mining, oil and gas, manufacturing, transportation, construction, utilities, real estate, telecom and the arts sectors. While this year’s participation represents nearly a doubling (year over year) of the number of organizations voluntarily contributing to a deeper understanding of women leadership across Canada, more organizations are encouraged to step forward to contribute to the 2023 Annual Report Card.

Find the 2022 Annual Report Card [here](#).

The 2022 report includes a summary of an in-depth roundtable with a diverse group of leaders, whose organizations are amongst the Founding Partners of The Prosperity Project. Vanessa Lewerentz, Chief Inclusion Officer at BMO Financial Group; Mary Sullivan, Chief Talent Officer at CPP Investments; Paul Brink, President and CEO at Franco-Nevada; Silvia Gonzalez-Zamora, Partner and National Equity, Inclusion and Diversity Practice Leader at KPMG in Canada; Jos Schmitt, Co-Founder and CEO at NEO; Gopal Bansal, Vice President of Diversity and Inclusion at RBC; and Lara Zink, President and CEO of WCM (Women in Capital Markets) offer insights into what works when using personal data to meet gender and non-gender diversity goals.

About The Prosperity Project

The Prosperity Project is a volunteer-driven, registered charity conceived by a diverse group of 62 women leaders from across Canada, at the onset of the COVID-19 pandemic. Our visionary volunteer women leaders are committed to promoting positive change and improved outcomes for women, as active contributors to The Prosperity Project’s core initiatives. Specific initiatives include an awareness campaign – modelled on the famous “Rosie the Riveter” campaign from World War II – to promote women’s workforce participation and advancement and a matching program connecting registered charities with business expertise to bolster these organizations’ in-house skills and expertise.

The organization was founded and is being led by Pamela Jeffery, founder of the Women’s Executive Network and Canadian Board Diversity Council.

The 2022 Annual Report Card Partner & Sponsor organizations are Presenting Sponsor KPMG in Canada, Collaboration Partner WCM (Women in Capital Markets), Co-Presenting Partner BMO Financial Group, AGF Investments Inc., CPP Investments, Franco-Nevada, NEO, RBC and TELUS.

Visit The Prosperity Project: www.canadianprosperityproject.ca.

-- 30 --

Media contact:

Lindsay Ranson
lindsay.ranson@canadianprosperityproject.ca
(613) 292-6630

Les femmes qui ont des identités croisées sont sous-représentées dans les postes de leadership au Canada

Notre deuxième Rapport annuel sur le rendement brosse un tableau percutant des plus de 21 000 femmes cadres et révèle que les sociétés canadiennes ont encore beaucoup de progrès à faire sur ce plan

TORONTO, le 16 février 2022 — [Selon le deuxième Rapport annuel sur le rendement en matière de diversité des genres et de leadership : le rapport zéro du Projet Prospérité](#), peu de progrès ont été réalisés pour faire avancer la diversité des genres et raciale au sein des équipes de direction des plus grandes sociétés canadiennes, à l'heure où les gouvernements, les organismes de réglementation et les investisseurs se penchent davantage sur les questions ESG et placent l'équité, la diversité et l'inclusion en « tête » de leurs priorités.

Nous constatons que les femmes qui ont des identités croisées sont sous-représentées. Dans l'ensemble, seulement 6,2 % des femmes siégeant à un conseil d'administration, occupant un poste de cadre dirigeant ou de cadre supérieur ou figurant dans les listes de candidats à des postes de cadre sont des femmes racisées et moins de 1 % des femmes cadres ou qui sont candidates à de tels postes s'identifient respectivement comme des personnes noires, autochtones, vivant avec un handicap ou membres de la communauté LGBTQ2S+. Même s'il est vrai que, dans la plupart des entreprises, il y a des femmes s'identifiant comme des personnes racisées parmi les cadres supérieurs ou qui sont candidates à de tels postes, les femmes autochtones, noires ou membres de la communauté LGBTQ2S+ ne sont pas représentées aux quatre échelons de leadership dans la majorité des sociétés. Selon les résultats du recensement de 2016, des tranches de 22 %, 18,5 %, 5 %, 4 % et 3,5 % de la population canadienne s'identifient respectivement comme des personnes vivant avec un ou plusieurs handicaps, racisées, autochtones, membres de la communauté LGBTQ2S+ ou noires.

Le Rapport annuel sur le rendement du Projet Prospérité est le seul tableau de bord au Canada qui mesure, à l'aide de données intersectionnelles, les progrès des femmes cadres au sein des plus grandes entreprises (selon leur chiffre d'affaires), dont des sociétés à capital ouvert et à capital fermé, des sociétés d'État et d'autres organisations. Notre Rapport annuel sur le rendement dresse un portrait complet et clair de plus des 21 000 dirigeantes représentées aux quatre échelons de leadership (administratrice de sociétés, cadre dirigeante, cadre supérieure et candidate à des postes de cadre supérieur) qui s'identifient comme des personnes blanches, racisées, autochtones, noires, vivant avec un handicap ou membres de la communauté LGBTQ2S+.

« Il n'existe aucune autre étude qui s'attaque au cœur de la question en illustrant la situation des femmes cadres au Canada aujourd'hui. Bien que nous assistions à des progrès dans certains secteurs, comme dans les sociétés d'État, les filiales canadiennes et les coopératives, l'étude démontre que les possibilités d'amorcer des changements en profondeur demeurent importantes, déclare Pamela Jeffery, fondatrice du Projet Prospérité, organisme de bienfaisance créé au début de la pandémie pour établir un lien explicite entre les femmes et la prospérité en vue de souligner l'importance économique de l'égalité des sexes. Nous félicitons les chefs de la direction participants et leurs organisations pour leur leadership, leur

engagement en vue d'assurer la transparence et l'établissement d'une base de référence en vue de mesurer les progrès. Les objectifs mesurés sont respectés. »

Les résultats sont plus positifs pour les femmes cadres supérieures ou qui sont candidates à de tels postes dans les entreprises sondées. Si les femmes comptent pour environ un tiers (34,2 %) des administrateurs de sociétés et un peu moins du tiers (29,2 %) des cadres dirigeantes, elles représentent 41,9 % des cadres supérieurs et un peu plus de la moitié (54,8 %) des candidats aux postes de cadre supérieur. Le contraste est marqué par rapport aux sociétés inscrites à la cote de la Bourse de Toronto qui présentaient des données sur la diversité au 31 juillet 2021, au sein desquelles seulement 23,4 % des postes d'administrateurs de sociétés et 18,2 % de cadres dirigeants sont occupés par des femmes.

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, 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. Le sondage, offert en versions française et anglaise, a été mené en novembre auprès de 82 organisations issues des secteurs des banques et des assurances, du commerce de détail, des mines, du pétrole et du gaz, de la fabrication, des transports, de la construction, des services publics, de l'immobilier, des télécommunications et des arts. Si le nombre d'entreprises qui ont répondu au sondage sur une base volontaire pour mieux dépeindre la situation des dirigeantes au Canada a presque doublé cette année par rapport à l'an passé, nous espérons que les sociétés seront encore plus nombreuses à se mobiliser pour participer au Rapport annuel sur le rendement 2023.

[Rapport annuel sur le rendement 2022](#)

Le Rapport annuel sur le rendement 2022 présente un résumé de la table ronde d'experts du Projet Prospérité, qui a réuni un groupe diversifié de dirigeants dont les organisations sont au nombre de ses partenaires fondateurs. Vanessa Lewerentz, cheffe de l'inclusion à BMO Groupe financier, Mary Sullivan, cheffe de la gestion des talents d'Investissements RPC, Paul Brink, président et chef de la direction de Franco-Nevada, Silvia Gonzalez-Zamora, associée et leader nationale, Équité, inclusion et diversité de KPMG au Canada, Jos Schmitt, co-fondateur et chef de la direction du groupe d'entreprises NEO, Gopal Bansal, vice-président de Diversité et Inclusion à la RBC, et Lara Zink, présidente et cheffe de la direction de Women in Capital Markets, donnent un aperçu des pratiques exemplaires liées à l'utilisation des données à caractère personnel pour atteindre les objectifs en matière de diversité des genres et non liée au genre.

À propos de « Le Projet Prospérité »

Dirigé par des bénévoles, Le Projet Prospérité a été conçu par un groupe diversifié de 62 dirigeantes de partout au Canada au début de la pandémie de COVID-19. En tant que participantes actives aux initiatives fondamentales du Projet Prospérité, nos dirigeantes bénévoles visionnaires sont déterminées à provoquer des changements positifs et à améliorer la situation des femmes. Parmi ces initiatives, notons une campagne de sensibilisation, calquée sur la célèbre campagne « Rosie la riveteuse » de la Seconde Guerre mondiale, pour

promouvoir la participation et l'avancement des femmes sur le marché du travail et un programme de jumelage qui associe des organismes de bienfaisance enregistrés à une expertise commerciale afin de renforcer les compétences et l'expertise internes de ces organismes.

L'organisation a été fondée et est dirigée par Pamela Jeffery, fondatrice du Women's Executive Network et du Conseil canadien pour la diversité administrative.

Les organisations partenaires et commanditaires du Rapport annuel sur le rendement 2022 sont les suivantes : KPMG au Canada (commanditaire présentateur), WCM (partenaire de collaboration), BMO Groupe financier (partenaire co-présentateur), Placements AGF Inc., Investissements RPC, Franco-Nevada, NEO, RBC et TELUS).

Consultez le site de « Le Projet Prospérité » : www.canadianprosperityproject.ca.

-- 30 --

Relations avec les médias :

Lindsay Ranson

lindsay.ranson@canadianprosperityproject.ca

613 292-6630