

# Foire aux questions

## 1. Combien d'organisations ont participé au Rapport annuel 2021?

La première année, nous avons enregistré un taux de participation de 40 %, ce qui représente 48 des 120 organisations à qui nous avons lancé une invitation. Afin de les remercier, nous avons inscrit leur nom au début du Rapport annuel 2021. Les voici :

- Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
- Administration de pilotage de l'Atlantique
- Administration de pilotage du Pacifique
- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- BMO Groupe financier
- Banque Nationale du Canada
- Banque Royale du Canada
- Caisse de dépôt et placement du Québec
- Canadian Natural Resources Ltd.
- Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
- Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
- Conseil canadien des normes
- Corporation commerciale canadienne
- Corporation de développement des investissements du Canada
- Costco Wholesale Canada Ltd.
- Direct Energy Marketing Ltd.
- Énergie atomique du Canada Limitée
- Financement agricole Canada
- Financière Sun Life
- Great-West Lifeco (filiale de Power Corporation)
- James Richardson & Sons Ltd.
- La Banque de Nouvelle- Écosse
- Les Ponts Jacques Cartier et Champlain Incorporée
- Linamar Corp.
- Lowe's Cos. Canada ULC
- Magna International Inc.
- Monnaie royale canadienne
- Mouvement des caisses Desjardins
- Musée canadien de l'histoire
- Musée canadien de l'immigration du Quai 21
- Musée canadien de la nature
- Musée des beaux-arts du Canada
- Musée des sciences et de la technologie du Canada // Ingenium
- Investissements RPC
- Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
- Pembina Pipeline Corp.
- Ressources Teck Limitée
- Société des ponts fédéraux Limitée
- Société financière IGM Inc. (filiale de Power Corporation)
- Société financière Manuvie
- Société immobilière du Canada limitée
- Société Radio-Canada
- Suncor Énergie Inc.
- TC Énergie
- TELUS Corp.
- Toyota Canada Inc.
- Tundra Oil and Gas

## 2. Est-ce que seules les organisations ayant des milliers d'employés ont participé au Rapport annuel 2021?

Non. De petites entreprises comptant entre 50 et 200 employés ont également participé au Rapport annuel.

# Foire aux questions

### **3. Parmi les organisations qui ont participé au Rapport annuel 2021, y en a-t-il qui ont recueilli des données auprès de leurs employés pour la première fois?**

Oui. Nous leur avons remis un sondage (le « sondage secondaire ») qu'ils ont déployé dans leur entreprise. Vous trouverez un exemplaire du sondage secondaire du Rapport annuel 2022 dans l'Annexe - FAQ. Nous pouvons également vous fournir un courriel personnalisable qui invite les femmes à participer et qui précise les avantages de remplir le sondage. Ces organisations ont également participé à nos appels d'information pour nous poser des questions, à nous et à d'autres organisations participantes ayant de l'expérience dans la collecte de ce type de données.

### **4. Est-ce qu'il faut payer pour participer au Rapport annuel 2022?**

Non.

### **5. Selon vous, combien d'organisations participeront au Rapport annuel 2022?**

Nous avons invité les 500 plus grandes sociétés du Canada, dont des sociétés cotées en Bourse ou non cotées en Bourse, des sociétés d'État fédérales et provinciales, des coopératives et des filiales canadiennes de sociétés étrangères. Nous visons un taux de réponse de 40 %, ou de 200 organisations participantes.

### **6. Nous n'avons encore jamais recueilli de données personnelles de ce type auprès de nos employés. Comment pouvons-nous le faire correctement?**

À l'automne 2020, nous avons organisé une table ronde à laquelle ont participé des membres de la haute direction et des experts de KPMG au Canada pour répondre à cette question. Vous trouverez l'information dont vous avez besoin dans la section intitulée Pratiques exemplaires de collecte de données à caractère personnel du [Rapport annuel 2021](#) à partir de la page 23.

# Foire aux questions

## **7. Pourquoi devrions-nous recueillir ces données?**

Ce qui est mesuré est réalisé. De nombreux dirigeants d'entreprise veulent améliorer leurs pratiques afin d'éradiquer les préjugés dans leur organisation, mais ne savent pas comment faire. Les leaders prévenants recueillent et utilisent ces données pour créer des milieux de travail plus inclusifs, où l'expérience des employés n'est pas influencée par la couleur de leur peau, en éliminant les préjugés dans les décisions d'embauche et de promotion.

Franco-Nevada, une entreprise minière inscrite en Bourse, est l'un des partenaires fondateurs du projet Prospérité. « Non seulement les données recueillies aident les organisations à déterminer dans quels domaines elles peuvent mieux faire pour atteindre leurs buts en matière de diversité, mais le processus peut faire en sorte que les membres du personnel se sentent écoutés et évalués », explique Paul Brink, président et PDG de l'entreprise.

Vous recevrez un rapport personnalisé gratuit incluant des analyses comparatives et de la publicité vous positionnant comme une entreprise qui aborde les questions ESG.

## **8. Je crains de ne pas avoir un taux de participation élevé. Comment pouvons-nous encourager notre personnel à remplir le sondage?**

Il faut commencer par instaurer un climat de confiance pour que les employés s'auto-identifient. Il est important que cette démarche soit effectuée de façon volontaire; il s'agit d'un choix individuel. Ensuite, expliquez aux membres du personnel les raisons pour lesquelles les données sont recueillies, pourquoi cette démarche a lieu maintenant et ce qu'ils y gagnent. Il est également impératif que vous protégiez les renseignements personnels de chaque personne. Nous vous recommandons d'expliquer aux employés de quelle façon les données sont recueillies et stockées, qui y aura accès, dans quel but elles seront utilisées et comment elles seront protégées. Consultez la section intitulée Pratiques exemplaires de collecte de données à caractère personnel du Rapport annuel 2021 à partir de la page 23.

## **9. Est-ce que le Projet Prospérité donne le nom des organisations qui sont invitées à participer, mais qui déclinent l'invitation?**

Non.

# Foire aux questions

## **10. Comment le Projet Prospérité s'assure-t-il que nos données sont traitées de façon confidentielle et sécurisée?**

Chaque organisation participante recevra un lien unique afin qu'elle puisse saisir ses données de manière indépendante sur notre plateforme de sondage, Qualtrics XM. Pour obtenir de l'information sur les mesures de sécurité, veuillez consulter le lien suivant : <https://www.qualtrics.com/platform/security/>

La protection de la vie privée sera assurée par trois dépositaires clés des données brutes. Les données du sondage seront extraites, nettoyées, anonymisées, puis transmises au partenaire analytique KPMG du Projet Prospérité.

Vous trouverez une description détaillée de notre méthodologie à la page 34 du Rapport annuel 2021. C'est la méthodologie que nous utiliserons également pour le Rapport annuel 2022.

## **11. Une personne qui prend connaissance du Rapport annuel sera-t-elle en mesure de déterminer les résultats de notre organisation?**

Non. S'il y a moins de huit organisations dans un secteur en particulier, les données seront combinées avec les données d'autres secteurs afin de garantir l'anonymat.

## **12. Pour les sections sur les femmes occupant des postes de cadres supérieurs et les femmes figurant dans des listes de candidats à des postes de cadres supérieurs (questions 19 à 34), devons-nous inclure les employés des États-Unis?**

Non. Veuillez ne pas inclure les personnes relevant directement de la haute direction (cadres supérieurs) et leurs rapports directs (personnes relevant directement des cadres supérieurs), car l'enquête se concentre sur les Canadiennes. Gardez cette notion à l'esprit lorsque vous saisissez les chiffres totaux dans les questions 19 à 21 et 27 à 29. Vous trouverez un exemplaire du sondage du Rapport annuel 2022 dans l'Annexe - FAQ.

# Foire aux questions

## 13. Quel type de soutien pouvons-nous obtenir du Projet Prospérité?

Nous vous soutiendrons à toutes les étapes du processus. Nous vous demandons de lire le sondage et la FAQ, de poser vos questions au cours des appels de septembre et de confirmer votre participation au plus tard le 1er octobre 2021. Pour vous soutenir dans la cueillette de données, nous avons créé un sondage secondaire que vous trouverez dans l'Annexe - FAQ. Nous pouvons également vous fournir un courriel personnalisable qui invite les femmes à participer et qui précise les avantages de remplir le sondage. Si vous avez d'autres questions, vous pouvez nous envoyer un courriel à [data@canadianprosperityproject.ca](mailto:data@canadianprosperityproject.ca) pour demander du soutien sans frais.

<p><b>Sujet :</b> Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité - Séance d'information n° 1</p> <p><b>Date et l'heure:</b> Mercredi 8 septembre à 13h00 ET</p> <p><a href="https://us06web.zoom.us/j/86938019826?pwd=Q0V5dFZsVW12ajFTZzdZcjZHYWIDQT09">https://us06web.zoom.us/j/86938019826?pwd=Q0V5dFZsVW12ajFTZzdZcjZHYWIDQT09</a></p> <p><b>Numéro d'identification de la réunion :</b> 869 3801 9826</p> <p><b>Code d'accès :</b> 982210</p>	<p><b>Sujet :</b> Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité - Séance d'information n° 2</p> <p><b>Date et l'heure:</b> Jeudi 9 septembre à 14h30 ET</p> <p><a href="https://us06web.zoom.us/j/87624797261?pwd=dFhrYmU5YWtobTFmVk96MkY4dmowZz09">https://us06web.zoom.us/j/87624797261?pwd=dFhrYmU5YWtobTFmVk96MkY4dmowZz09</a></p> <p><b>Numéro d'identification de la réunion :</b> 876 2479 7261</p> <p><b>Code d'accès :</b> 609504</p>
<p><b>Sujet :</b> Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité - Séance d'information n° 3</p> <p><b>Date et l'heure:</b> Mardi 14 septembre à 12h00 ET</p> <p><a href="https://us06web.zoom.us/j/82897361133?pwd=ZHdkc2Qrd3dDNW5WMm10M09kbFdiZz09">https://us06web.zoom.us/j/82897361133?pwd=ZHdkc2Qrd3dDNW5WMm10M09kbFdiZz09</a></p> <p><b>Numéro d'identification de la réunion :</b> 828 9736 1133</p> <p><b>Code d'accès :</b> 017667</p>	<p><b>Sujet :</b> Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité - Séance d'information n° 4</p> <p><b>Date et l'heure:</b> Jeudi 16 septembre à 13h30 ET</p> <p><a href="https://us06web.zoom.us/j/83954804759?pwd=eVZZMzRjK3FZcEJHU0o0xbE5oVVbodz09">https://us06web.zoom.us/j/83954804759?pwd=eVZZMzRjK3FZcEJHU0o0xbE5oVVbodz09</a></p> <p><b>Numéro d'identification de la réunion :</b> 839 5480 4759</p> <p><b>Code d'accès :</b> 402100</p>

# Foire aux questions

<p><b>Sujet :</b> Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité - Séance d'information n° 5</p> <p><b>Date et l'heure:</b> Lundi 20 septembre à 16h00 ET</p> <p><a href="https://us06web.zoom.us/j/89269372947?pwd=QnpaWm5PTTZXTnl1ZzRqTzRtUmEydzo9">https://us06web.zoom.us/j/89269372947?pwd=QnpaWm5PTTZXTnl1ZzRqTzRtUmEydzo9</a></p> <p><b>Numéro d'identification de la réunion :</b> 892 6937 2947</p> <p><b>Code d'accès :</b> 099871</p>	<p><b>Sujet :</b> Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité - Séance d'information n° 6</p> <p><b>Date et l'heure:</b> Mercredi 22 septembre à 11h00 ET</p> <p><a href="https://us06web.zoom.us/j/82869778357?pwd=L1c1cS9PY1RCRkVaWHpqLzBhYoFRdz09">https://us06web.zoom.us/j/82869778357?pwd=L1c1cS9PY1RCRkVaWHpqLzBhYoFRdz09</a></p> <p><b>Numéro d'identification de la réunion :</b> 828 6977 8357</p> <p><b>Code d'accès :</b> 246724</p>
<p><b>Sujet :</b> Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité - Séance d'information n° 7</p> <p><b>Date et l'heure:</b> Mardi 28 septembre à 15h00 ET</p> <p><a href="https://us06web.zoom.us/j/87637858306?pwd=OUxTREcvR1VweFUvVkhXQmNSY1NoZz09">https://us06web.zoom.us/j/87637858306?pwd=OUxTREcvR1VweFUvVkhXQmNSY1NoZz09</a></p> <p><b>Numéro d'identification de la réunion :</b> 876 3785 8306</p> <p><b>Code d'accès :</b> 337220</p>	<p><b>Sujet :</b> Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité - Séance d'information n° 8</p> <p><b>Date et l'heure:</b> Mercredi 29 septembre à 15h30 ET</p> <p><a href="https://us06web.zoom.us/j/86269896813?pwd=MFFBbGM5N3ZGwStNRVNza1hVdUZ0Q">https://us06web.zoom.us/j/86269896813?pwd=MFFBbGM5N3ZGwStNRVNza1hVdUZ0Q</a></p> <p><b>Numéro d'identification de la réunion :</b> 862 6989 6813</p> <p><b>Code d'accès :</b> 007722</p>

## Numéro à composer selon votre emplacement :

+1 204 272 7920 Canada	+1 253 215 8782 US (Tacoma)
+1 438 809 7799 Canada	+1 301 715 8592 US (Washington DC)
+1 587 328 1099 Canada	+1 312 626 6799 US (Chicago)
+1 647 374 4685 Canada	+1 346 248 7799 US (Houston)
+1 647 558 0588 Canada	+1 669 900 6833 US (San Jose)
+1 778 907 2071 Canada	+1 929 205 6099 US (New York)

## 14. Devons-nous répondre à toutes les questions?

Oui. Nous vous remercions du temps que vous prenez pour répondre aux questions.

# Annexe: questionnaire

Nous vous remercions de votre participation au Rapport annuel sur le rendement en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité. Ceci représente une opportunité de reconnaître votre entreprise comme chef de file en matière de questions ESG en recueillant des données intersectionnelles sur la représentation des femmes au niveau de la direction dans les plus grandes sociétés publiques, sociétés privées, sociétés d'État fédérales et provinciales, coopératives et filiales canadiennes de sociétés étrangères du Canada.

Votre société a été sélectionnée parmi notre échantillon de 500 entreprises. Notre recherche novatrice recueillera des données sur i) le conseil d'administration, ii) la haute direction (définie conformément aux informations annuelles pour les sociétés cotées en Bourse ou les présidents-directeurs généraux et les personnes relevant directement de la fonction de présidence-direction générale de sociétés d'État, sociétés privées, coopératives et filiales canadiennes de sociétés à capitaux étrangers), iii) les cadres supérieurs relevant directement de la haute direction et iv) et les personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs.

Nous publierions seulement des données colligées, ventilées par industrie, de la représentation des femmes qui s'identifient - à ces quatre niveaux - comme étant blanches, autochtones, noires, racisées, LGBTQ2S+, et/ou vivant avec un handicap, en date du 30 septembre 2021. Afin de garantir l'anonymat, les données relatives à l'industrie (classées selon le SCIAN) sont combinées avec celles d'autres industries lorsqu'il y a moins de huit organisations d'une même industrie.

Vos données fourniront un aperçu intrinsèque du lieu de travail qui, nous sommes convaincus, permettront de promouvoir et d'améliorer la diversité des genres, raciale et autochtone dans les entreprises canadiennes. En répondant à ces questions, vous consentez également à ce que Le Projet Prospérité et KPMG au Canada puissent utiliser vos réponses pour créer le Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité.

Vos réponses au questionnaire sont anonymes. Vous n'avez PAS à indiquer les noms, ni identifier les employés dans aucune des réponses de votre questionnaire. Le Projet Prospérité et KPMG au Canada colligeront les réponses afin que chaque organisation reçoive un résumé des résultats complets. Le Projet Prospérité et KPMG au Canada ne communiqueront jamais les réponses de votre société à aucune autre entreprise. Nous vous sommes reconnaissants de votre participation à cette étude. Nous vous rappelons qu'elle doit être remplie sur une base strictement volontaire.

Si vous avez d'autres questions, veuillez consulter notre FAQ à l'adresse Web [www.leprojetprosperite.ca](http://www.leprojetprosperite.ca) et/ou participez à l'un de nos appels d'information qui auront lieu au mois de septembre. Vous pouvez nous rejoindre par courriel, à l'adresse [data@canadianprosperityproject.ca](mailto:data@canadianprosperityproject.ca). Le Projet Prospérité (LPP) est un organisme sans but lucratif, mené par des bénévoles, fondé en 2020 pour soutenir la valeur et les contributions économiques qu'offrent les femmes et souligner l'importance économique de l'égalité des genres. Nous vous remercions de votre collaboration et de votre appui!

# Annexe: questionnaire

## Informations sur l'entreprise

**Q1** Quel est le nom de votre entreprise?

**Q2** Veuillez confirmer votre fin d'exercice (mm/jj)

## Composition du conseil d'administration

**Q3** Veuillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q4** Veuillez indiquer le nombre de membres du sein du conseil d'administration qui s'identifiaient en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q5** Veuillez indiquer le nombre de personnes du conseil d'administration qui s'identifiaient en tant qu'hommes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q6** Veuillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient à la fois aux peuples autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q7** Veuillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient à la fois aux personnes noires et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q8** Veuillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient à la fois aux personnes racisées et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q9** Veuillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient aux personnes vivant avec un handicap et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q10** Veuillez indiquer le nombre de membres du conseil d'administration qui s'identifiaient à la fois en tant que LGBTQ2S+ et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

## Composition du niveau de la haute direction

**Q11** Veuillez indiquer le nombre de membres de la haute direction:

30 septembre 2021

**Q12** Veuillez indiquer le nombre de membres de la haute direction qui s'identifiaient en tant que femmes:

30 septembre 2021

**Q13** Veuillez indiquer le nombre de membres de la haute direction qui s'identifiaient en tant qu'hommes :

30 septembre 2021

**Q14** Veuillez indiquer le nombre de membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois aux peuples autochtones (Premières Nations, Métis, Inuits) et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021



# Annexe: questionnaire

**Q15** Veuillez indiquer le nombre de membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois aux personnes noires et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q16** Veuillez indiquer le nombre de membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois aux personnes racisées et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q17** Veuillez indiquer le nombre de membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois aux personnes vivant avec un handicap et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q18** Veuillez indiquer le nombre de membres de la haute direction qui s'identifiaient à la fois en tant que personnes LGBTQ2S+ et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

## Composition du niveau des cadres supérieurs

Précision - Les personnes relevant directement de la haute direction sont des rapports directs canadiens. Veuillez ne pas inclure les personnes relevant des rapports directs américains des « cadres supérieurs » américains, car l'enquête se concentre sur les Canadiennes.

**Q19** Veuillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de la haute direction aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q20** Veuillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de la haute direction qui s'identifiaient en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q21** Veuillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de la haute direction qui s'identifiaient en tant qu'hommes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q22** Veuillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de la haute direction qui s'identifiaient à la fois aux peuples autochtones (Premières Nations, Métis, Inuits) et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q23** Veuillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de la haute direction qui s'identifiaient à la fois aux personnes noires et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q24** Veuillez indiquer le nombre de personnes qui s'identifiaient à la fois aux personnes racisées et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q25** Veuillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de la haute direction qui s'identifiaient à la fois aux personnes vivant avec un handicap et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q26** Veuillez indiquer le nombre de personnes relevant directement de la haute direction qui s'identifiaient à la fois en tant que personnes LGBTQ2S+ et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

# Annexe: questionnaire

## Composition du niveau des cadres relevant directement des cadres supérieurs

Précision - Les personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs sont des rapports directs canadiens. Veuillez ne pas inclure les personnes cadres relevant des rapports directs américains des « cadres supérieurs » américains, car l'enquête se concentre sur les Canadiennes.

**Q27** Veuillez indiquer le nombre de personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q28** Veuillez indiquer le nombre de personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs qui s'identifiaient en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q29** Veuillez indiquer le nombre de personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs qui s'identifiaient en tant qu'hommes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q30** Veuillez indiquer le nombre de personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs qui s'identifiaient à la fois aux peuples autochtones (Premières Nations, Métis, Inuits) et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q31** Veuillez indiquer le nombre de personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs qui s'identifiaient à la fois aux personnes noires et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q32** Veuillez indiquer le nombre de personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs qui s'identifiaient à la fois aux personnes racisées et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q33** Veuillez indiquer le nombre de personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs qui s'identifiaient à la fois aux personnes vivant avec un handicap et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

**Q34** Veuillez indiquer le nombre de personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs qui s'identifiaient à la fois en tant que personnes LGBTQ2S+ et en tant que femmes aux dates suivantes:

30 septembre 2021

---

Nous vous remercions beaucoup de vous joindre à nous dans le cadre de cette importante initiative visant à mettre en lumière les organisations qui sont à l'avant-garde de la promotion de la diversité sexuelle, raciale et autochtone dans les rôles de direction au sein des plus grandes entreprises au Canada.

Il nous fera plaisir de vous faire parvenir une copie préliminaire de notre Rapport annuel sur le rendement 2022 en matière de diversité des genres et de leadership au début février 2022.

Nous tenons à remercier nos partenaires fondateurs et commanditaires du Rapport annuel sur le rendement 2022 : AGF, BMO Groupe financier, Investissements RPC, Franco-Nevada, The Globe & Mail, RBC, NEO, KPMG au Canada, TELUS et Women in Capital Markets. Si vous êtes intéressés à devenir un partenaire fondateur du Projet Prospérité, veuillez s.v.p. communiquer avec Pamela Jeffery à l'adresse [pamela.jeffery@canadianprosperityproject.ca](mailto:pamela.jeffery@canadianprosperityproject.ca). Pour plus de renseignements sur Le Projet Prospérité, veuillez s.v.p. visiter notre site Web : [www.leprojetprosperite.ca](http://www.leprojetprosperite.ca).

# Annexe: le sondage secondaire

Nous vous souhaitons la bienvenue dans le Projet Prospérité!

## Introduction

Dirigé par des bénévoles, Le Projet Prospérité est un organisme sans but lucratif dirigé fondé par un groupe diversifié de 62 dirigeantes provenant de partout au pays; des femmes qui, historiquement, ont fait une différence dans leur communauté et se sont engagées à promouvoir le changement positif de manière continue. En tant que dirigeantes, nous craignons que les femmes soient touchées de manière disproportionnée par la pandémie en ce qui a trait à la perte d'emploi, au fardeau accru de la garde d'enfants, de l'enseignement à domicile et des soins aux personnes âgées, à l'augmentation de la probabilité de prendre des congés volontaires et à l'accroissement de la violence domestique. Au cours des seize derniers mois, les données recueillies ont confirmé ce que nous redoutions le plus.

Le Projet Prospérité comble un besoin important en établissant un lien explicite entre les femmes et la prospérité en vue de souligner l'importance économique de l'égalité des sexes au cours de la période de relance. En d'autres termes, lorsque les femmes réussissent, tous prospèrent.

Notre but est de nous assurer que les femmes ne sont pas oubliées en augmentant le nombre de femmes sur le marché du travail et dans des postes de haute direction et de prise de décision (et dans les listes de candidats à ces postes). À cette fin, nous avons fait appel aux PDG des 500 plus grandes organisations canadiennes. Nous sommes ravis que votre PDG ait accepté notre invitation à jouer un rôle de premier plan dans le Rapport annuel 2022 en matière de diversité des genres et de leadership du Projet Prospérité en vous invitant, vous et d'autres femmes occupant un poste de haute direction dans votre organisation, à remplir un court sondage sur une base volontaire. C'est votre choix.

Notre premier Rapport annuel a été publié en février 2021 et a reçu 68,7 millions d'impressions médiatiques. Il a mis en lumière les organisations qui veulent promouvoir et améliorer la diversité des genres, raciale et autochtone dans les rôles de direction grâce à la collecte de données intersectionnelles. Si vous avez répondu à notre court sondage l'année dernière, nous vous en remercions! S'il s'agit de votre premier sondage, nous vous souhaitons la bienvenue. Nous sommes ravis que vous vous joigniez à nous.

# Annexe: le sondage secondaire

## Sondage de cinq questions

Nous vous invitons à répondre à ce sondage de deux minutes. C'est l'occasion pour vous de contribuer à cette recherche révolutionnaire qui suit la représentation des femmes au niveau de la direction dans les plus grandes sociétés cotées en Bourse, sociétés non cotées en Bourse, sociétés d'État fédérales et provinciales, coopératives et filiales canadiennes de sociétés étrangères oeuvrant au Canada. Notre recherche se concentre exclusivement sur les quatre niveaux de leadership les plus élevés : les conseils d'administration, la haute direction (définie conformément aux informations annuelles pour les sociétés cotées en Bourse ou les personnes relevant directement de la fonction de présidence-direction générale pour les sociétés non cotées en Bourse), les cadres supérieurs relevant directement de la haute direction (cadres supérieurs) et les personnes cadres relevant directement des cadres supérieurs.

Début février 2022, nous publierons notre deuxième rapport annuel sur la représentation des femmes. Comme l'année dernière, ce rapport ne présentera que des données agrégées afin de garantir votre anonymat et celui de votre organisation. Et comme l'année dernière, nous examinerons la représentation des femmes dans les rôles de direction et présenterons des données intersectionnelles sur les femmes qui s'identifient également comme femmes racisées, autochtones, noires, LGBTQ2S+ (nouveau cette année), et/ou vivant avec un handicap au 30 septembre 2021. Cela nous permettra de suivre la représentation des femmes canadiennes au niveau de la direction des entreprises au fil du temps.

Veillez remplir le sondage avant le 22 octobre. Les données seront utilisées par votre organisation : chaque entreprise participante recevra un lien unique afin que vous puissiez saisir vos données de manière indépendante sur notre plateforme de sondage, Qualtrics XM. Vos réponses à l'enquête sont anonymes. Il n'y a aucun identifiant (nom, etc.). Pour protéger la vie privée, il y aura trois dépositaires clés des données brutes. Les données du sondage seront extraites, nettoyées, anonymisées, puis transmises au partenaire analytique KPMG du Projet Prospérité.

Vous trouverez une description détaillée de notre méthodologie à la page 34 du Rapport annuel 2021. C'est la méthodologie que nous utiliserons également pour le Rapport annuel 2022.

# Annexe: le sondage secondaire

## Conclusion

Ce qui est mesuré est réalisé. De nombreux chefs d'entreprise ont à cœur de faire mieux lorsqu'il s'agit d'offrir aux employés une expérience inclusive, équitable et diversifiée. Les dirigeants prévenants recueillent ces données et les utilisent pour créer des milieux de travail plus inclusifs.

Merci beaucoup pour votre contribution à cette démarche.

Cordialement,



Pamela Jeffery  
Fondatrice, Le Projet Prospérité

**Q1** Êtiez-vous, aux dates suivantes

30 septembre 2021

un membre du conseil d'administration

un membre de la haute direction

une personne relevant directement de la haute direction (cadre supérieur)

une personne relevant directement d'un cadre supérieur

**Q2** Est-ce que vous vous identifiez comme femme?

Oui

Non

**Q3** Quel est le choix qui décrit le mieux votre patrimoine ethnique/national et/ou votre origine culturelle? (choisissez une option s'il vous plaît)

Personne de race blanche

Femme racisée

Personne s'identifiant aux peuples autochtones (Premières Nations, Métis, Inuits)

Personne de race noire

# Annexe: le sondage secondaire

**Q4** D'après les définitions ci-dessous, vous identifiez-vous comme une personne vivant avec un handicap? (choisissez une option s'il vous plaît)

**Définition:**

Les personnes vivant avec un handicap sont celles qui ont une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage, persistante ou récurrente.

Voici quelques exemples de handicaps, mais ne se limitent pas qu'à ceux-ci:

**Coordination ou dextérité:** difficulté à utiliser les mains ou les bras, par exemple saisir des objets ou utiliser un clavier

**Mobilité:** difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, parcourir de longues distances ou à monter ou descendre des escaliers

**Aveugle ou Malvoyant** incapable de voir ou a de la difficulté à voir, mais exclut les personnes qui peuvent bien voir avec des lunettes ou des verres de contact

**Langage:** incapable de parler, ayant de la difficulté de parler ou d'être compris

**Sourd ou malentendant:** incapable d'entendre ou ayant de la difficulté à entendre

**Trouble psychiatrique:** schizophrénie, dépression

**Difficultés d'apprentissage: Dyslexie, TDA, TDAH**

**Affections médicales: Épilepsie, diabète, arthrite**

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

**Q5** Est-ce que vous vous identifiez comme personne LGBTQ2S+?

- Oui
- Non

# Annexe: le sondage secondaire

Nous vous remercions de vous joindre à nous dans le cadre de cette importante initiative visant à mettre en lumière la représentation des Canadiennes dans les rôles de direction. Merci également de prendre le temps de répondre aux questions qui seront transmises à votre entreprise afin que celle-ci puisse saisir les données dans notre Rapport annuel 2022 en matière de diversité des genres et de leadership, qui sera publié au début de février de l'année prochaine.

Nous aimerions remercier nos partenaires du Rapport annuel 2022 : AGF, BMO Groupe financier, Investissements RPC, Franco-Nevada, The Globe and Mail, KPMG au Canada, NEO, RBC, TELUS et Women in Capital Markets.

Pour en savoir plus sur le Projet Prospérité, veuillez consulter le site <https://www.leprojetprosperite.ca/fr>.