

Forte régression de la représentation des femmes parmi les candidats à des postes de cadre supérieur au Canada

Notre troisième rapport annuel, qui présente les résultats d'une étude sur la représentation des femmes au sein des postes de direction à laquelle ont participé un nombre record d'organisations, sonne l'alarme quant à l'importance d'agir pour les entreprises canadiennes.

TORONTO, le 22 février 2023 – Le troisième [Rapport annuel sur le rendement en matière de diversité des genres et de leadership : Le rapport zéro](#) du Projet prospérité révèle que, tandis que nous retournons au travail et que la pandémie se résorbe, la représentation des femmes à des postes de direction est en péril, et cette menace est encore plus importante pour les femmes ayant une identité intersectionnelle (femmes racisées, autochtones, vivant avec un handicap ou membres de la communauté 2SLGBTQIA+).

La représentation des femmes a diminué tant parmi les cadres supérieurs que parmi les candidats à des postes de cadre supérieur (respectivement de 2,8 points de pourcentage et de 11,9 points de pourcentage). Ces baisses devraient 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 femmes risque de continuer à reculer au Canada au cours de la prochaine décennie.

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 sociétés (selon leur chiffre d'affaires) à capital ouvert et à capital fermé, des sociétés d'État et d'autres organisations. Notre Rapport annuel sur le rendement brosse un portrait complet et clair des 17 974 dirigeantes représentées aux quatre principaux échelons de leadership (administratrice de sociétés, cadre dirigeante, cadre supérieure et candidate à des postes de cadre supérieur) qui s'identifient comme des femmes blanches, de couleur, autochtones, noires, vivant avec un handicap ou membres de la communauté 2SLGBTQIA+.

« Le Projet Prospérité a été créé en réaction à la peur que la pandémie ait une incidence disproportionnée sur les femmes, et les résultats du plus récent sondage confirment que c'est malheureusement le cas, avec une baisse spectaculaire de la représentation des femmes parmi les candidats à des postes de cadre supérieur », déclare Pamela Jeffery, fondatrice et cheffe de la direction, Le Projet Prospérité. « L'égalité femmes-hommes est l'une des questions les plus pressantes de notre époque, et, à moins que les entreprises canadiennes changent de cap, c'est toute une génération de Canadiennes prêtes à occuper des postes de direction qui disparaîtra. »

Le Rapport annuel sur le rendement présente des résultats encourageants aux deux échelons de direction les plus élevés : les femmes occupaient un peu plus du tiers des postes d'administrateurs de sociétés (34,8 %), sans écart significatif par rapport à 2022 (34,2 %), et 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.

Toutefois, les résultats mettent 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, 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 et des femmes noires est de moins de 1 %, soit de respectivement 0,3 % et 0,9 %, 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 %.

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 importante et révolutionnaire. Le sondage, offert en versions française et anglaise, a été mené en novembre 2022 auprès de 98 organisations issues notamment des secteurs des services financiers, des mines, du pétrole et du gaz, manufacturier, du transport, du commerce de détail et des services publics. Le nombre d'organisations participantes n'avait jamais été aussi élevé, mais nous encourageons un nombre encore plus élevé d'organisations à participer à l'étude qui servira à produire notre Rapport annuel sur le rendement 2024, afin que les données puissent continuer de brosser un tableau de plus en plus large et nous aider à recenser et à surmonter les obstacles à l'atteinte de l'égalité femmes-hommes dans les postes de direction au Canada.

Le Rapport annuel sur le rendement 2023 présente également un résumé d'une table ronde d'experts, qui a réuni un groupe diversifié de hauts dirigeants dont les organisations sont au nombre des partenaires fondateurs et des commanditaires du Projet Prospérité. 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 fait part de leur expérience quant à 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.

Le rapport complet se trouve [ici](#).

À propos du Projet Prospérité

Dirigé par des bénévoles, Le Projet Prospérité est un organisme de bienfaisance enregistré qui 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 2023 sont les suivantes : KPMG au Canada (commanditaire présentateur), Women in Capital Markets (partenaire de collaboration), BMO Groupe financier (partenaire coprésentateur), Placements AGF Inc., Investissements RPC, NEO, RBC, TELUS et WSIB.

Consultez le site du Projet Prospérité : www.canadianprosperityproject.ca/fr.

Pour en savoir plus :

Karla Medina

647-939-0975

Karla.medina@canadianprosperityproject.ca