

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Le CCDA dévoile sa liste annuelle des candidats Diversité 50 prêts à intégrer des conseils d'administration

Diversité 50 apporte une solution essentielle à la diversité administrative et à la compétitivité future du Canada

Toronto (Ontario), le 15 octobre 2015 — Le [Conseil canadien pour la diversité administrative](#) (CCDA) a divulgué les noms de la cohorte Diversité 50 de 2015 : une liste de 50 candidats issus de la diversité et hautement qualifiés souhaitant intégrer des conseils d'administration au Canada.

De récents changements réglementaires ont démontré la nécessité d'augmenter la proportion de femmes dans les conseils d'administration au Canada. Les exigences en matière de divulgation consistant à « se conformer ou se justifier », qui ont été adoptées par les autorités chargées de réglementer les valeurs mobilières dans dix provinces et territoires, obligent les principaux émetteurs inscrits au TSX à divulguer leur approche et leurs progrès en vue d'avoir une plus grande parité des sexes dans les conseils d'administration. Depuis que l'initiative Diversité 50 a été mise sur pied en 2012, le CCDA a contribué à faire nommer 22 administrateurs de sociétés FP500 et Fortune 500 en donnant plus de visibilité aux candidats qui sont prêts à intégrer des conseils.

« Il y a plus de femmes que jamais dans les conseils d'administration au Canada, mais cela ne suffit pas. Le pays doit, pour assurer sa compétitivité future, faire en sorte qu'un plus grand nombre de conseils aient parmi leurs membres des candidats issus de la diversité et qualifiés, notamment des femmes, des membres de minorités visibles et des Autochtones », a déclaré Pamela Jeffery, fondatrice du CCDA. « La liste Diversité 50 de 2015 est une ressource essentielle pour mettre en évidence des personnes ayant les connaissances, les compétences et le comportement voulus pour s'imposer dans le milieu des affaires au Canada. En donnant aux conseils d'administration les outils dont ils ont besoin pour trouver ces candidats talentueux, nous leur offrons la possibilité d'élargir leurs réseaux et, par la même occasion, de faire en sorte que chacun y trouve son compte partout au Canada. »

L'initiative [Diversité 50](#), qui existe depuis quatre ans maintenant, vise à éliminer « l'obstacle de la visibilité » auquel sont confrontés les candidats. La cohorte 2015 ajoute 50 personnes prêtes à intégrer des conseils à la banque Diversité 50 existante, qui se veut une ressource pour les administrateurs et les cabinets de recrutement souhaitant trouver des candidats en dehors de leurs réseaux.

« Les conseils d'administration canadiens ont fait des progrès en matière de diversité, mais nous nous sommes engagés à collaborer avec d'autres organisations afin d'accélérer les choses. Nous avons fait de la diversité et de l'inclusion une priorité au sein de notre propre entreprise et nous sommes encouragés par ce que nous voyons dans d'autres conseils ailleurs au Canada », a fait savoir Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction de Deloitte Canada. « Nous estimons que les conseils doivent tirer parti de la diversité des expériences afin d'accroître les occasions, d'anticiper les défis et d'évaluer les risques. Voilà ce que la diversité apporte aux organisations et nous invitons tous les conseils à examiner de près la liste Diversité 50 qui ne cesse de s'allonger. »

Quelques faits à propos de la cohorte Diversité 50 de 2015

- La cohorte 2015 de Diversité 50 comprend huit hommes et 42 femmes.

- Il y a parmi les candidats six Autochtones (contre cinq en 2014) et 11 membres de minorités visibles.
- Les candidats de cette année proviennent des plus grandes villes du Canada réparties entre quatre provinces : Ontario (54 %), Colombie-Britannique (24 %), Alberta (4 %) et Québec (18 %). On dénote une augmentation chez la proportion de candidats provenant du Québec, qui était de 8 % l’an dernier.
- Depuis que Diversité 50 a vu le jour en novembre 2012, le CCDA a contribué à faire nommer 22 administrateurs, soit 19 avec des sociétés FP500 et trois dans le cas de sociétés Fortune 500.
- Avec la cohorte Diversité 50 de cette année, la base de données comporte à présent 200 candidats qualifiés issus de la diversité.

Des candidats de la cohorte 2015 témoignent de leur nomination

« Je suis très honoré d’être nommé à la liste Diversité 50 du CCDA », rapporte **Nicolas Marcotte**, chef de la direction de Stratégor inc. « À titre de leader d’une firme ayant des effectifs mondiaux, dont près du tiers sont issus de minorités, il est vital de continuer les discussions sur la diversité dans les conseils d’administration.»

« En plus de reconnaître mes compétences en gouvernance et en gestion des risques, le support du CCDA me permet d’étendre mon réseau de contacts au Canada. Ces réseaux sont autrement assez hermétiques pour les candidats de la diversité » explique **Josée Morin**, entrepreneure en technologie et administratrice de sociétés. « Le CCDA aide à faire tomber le manque de visibilité, une barrière majeure qui retarde la progression de la diversité sur les conseils, alors qu’il est prouvé que celle-ci augmente la performance des entreprises. »

« Je suis heureuse d’être associée à Diversité 50, initiative qui promeut la diversité au sein des conseils d’administration et qui reconnaît la valeur ajoutée qu’apporte le regroupement de femmes, des hommes, et de diverses cultures et démographies », affirme **Michelle Cormier**, associée exploitation, Wynnchurch Capital Canada, Ltd.

Pour en savoir davantage sur Diversité 50, le CCDA, ou encore pour consulter la biographie et l’expérience professionnelle de chaque candidat Diversité 50 de 2015 ainsi que la liste des cohortes des autres années, visitez www.boarddiversity.ca/fr. Des profils détaillés sont mis à la disposition des organisations membres du CCDA.

En novembre 2015, le CCDA va également dévoiler les résultats de son bulletin de rendement annuel 2015, qui donne un aperçu complet de la composition des conseils d’administration des sociétés FP500.

À propos de Diversité 50

Diversité 50 est une initiative du CCDA, qui vise à soutenir le mandat de l’organisme consistant à avoir une plus grande mixité des sexes et davantage de membres de minorités ethniques, d’Autochtones et de personnes handicapées dans les conseils d’administration des 500 plus grandes organisations du Canada. Diversité 50 est une ressource pour les administrateurs et les cabinets de recrutement. Il s’agit d’une liste de femmes et d’hommes venant de partout au Canada, dont les compétences cadrent avec les exigences de nombreux conseils d’administration canadiens.

Pour choisir la cohorte Diversité 50 de 2015, le Conseil a soumis la liste à un processus endossé par 11 PDG participants : Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction de Deloitte et

copartenaire officiel de Diversité 50; Don Coulter, président et chef de la direction de Coast Capital Savings; Kevin P. Dougherty, président de la Financière Sun Life – Canada; Darren Entwistle, président-directeur de TELUS; Paul Godfrey, président et chef de la direction du Réseau Postmedia; Ryan Kubik, président et chef de la direction de Canadian Oil Sands; Steve Letwin, président et chef de la direction de IAMGOLD; Lisa Lisson, présidente de FedEx Express Canada; Éric Martel, président-directeur général d'Hydro-Québec; Norman Steinberg, vice-président mondial et président – Canada de Norton Rose Fulbright; et Steve Williams, président et chef de la direction de Suncor Énergie.

À propos du Conseil canadien pour la diversité administrative

Le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) est le chef de file de la promotion de la diversité administrative au Canada. Créé en 2009, le Conseil compte aujourd'hui 60 membres fondateurs et entreprises membres qui œuvrent pour assurer une plus grande diversité sur le marché du travail canadien. Sa conception de la diversité administrative déborde de la définition traditionnelle, qui englobe la connaissance de l'industrie, l'expérience de la gestion, l'éducation, le domaine d'expertise fonctionnel, le lieu géographique et l'âge, pour inclure d'autres considérations comme le sexe, l'origine ethnique et le statut autochtone.

###

Renseignements :

Pamela Jeffery

Fondatrice, Conseil canadien pour la diversité administrative

416-361-1475, poste 243

pjeffery@boarddiversity.ca

Médias

Justine Gagnepain

Edelman

514-315-1980

justine.gagnepain@edelman.com