

## **Le CCDA publie son rapport annuel qui fait état d'une très mince croissance de la présence des femmes au sein des conseils d'administration**

*Le Conseil canadien pour la diversité administrative met les entreprises canadiennes au défi d'accroître la diversité au sein de leurs conseils d'administration pour améliorer leur rendement et la valeur pour leurs actionnaires*

**TORONTO – Le 2 novembre 2016** – le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) a publié son septième bulletin de rendement annuel, dans lequel il constate que le changement en matière de diversité au sein des conseils des sociétés du FP500 progresse à un rythme quasiment nul.

Le Bulletin de rendement annuel 2016 révèle que les femmes occupent à l'heure actuelle 21,6 % des sièges aux conseils des entreprises du FP500, en hausse par rapport à une proportion de 19,5 % en 2015. Bien que cela représente une augmentation de 2,1 %, le rythme du changement en ce qui a trait à la mixité diminue en réalité (elle avait augmenté de 2,4 % en 2015, ce qui était la plus forte augmentation depuis 2001).

« La diversité est préférable à la pensée unique pour améliorer le rendement financier d'une entreprise », nous confie Sherri Stevens, chef de la direction du Conseil canadien pour la diversité administrative. « Elle favorise la discussion ainsi qu'une plus grande diligence en matière de prise de décision, et, ultimement, elle améliore le rendement financier et la valeur pour les actionnaires. Un nombre croissant de cadres supérieurs reconnaissent le lien entre la diversité et le rendement, mais ce dont nous avons maintenant besoin, c'est d'accélérer la mise en œuvre des politiques et la création du changement. »

Bien que la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO) ait créé l'obligation de « se conformer ou se justifier » en 2014, pour exiger des entreprises qu'elles adoptent une politique officielle sur la mixité (ou qu'elles expliquent publiquement pourquoi elles ne le font pas), il n'y a eu aucun impact appréciable sur le nombre de conseils d'administration ayant adopté des politiques officielles en matière de diversité. En 2016, seulement 46,4 pour cent des administrateurs des sociétés du FP500 ayant répondu ont indiqué que leur conseil a adopté une politique officielle en matière de diversité, soit une diminution par rapport à 49 pour cent en 2015.

« Il est encourageant de constater que la majorité des administrateurs des sociétés du FP500 appuient la nouvelle réglementation sur l'obligation de divulgation adoptée par la CVMO, et croient qu'elle incitera les conseils d'administration à atteindre la parité des sexes au cours des vingt prochaines années », nous confie le D<sup>r</sup> Michael Bloom, vice-président, Stratégie industrielle et commerciale, du Conference Board du Canada, l'organisation qui recueille et analyse les données pour le bulletin de rendement annuel. « Les administrateurs doivent maintenant prendre l'initiative d'aller au-delà des tactiques habituelles de recrutement et s'efforcer d'amorcer un changement important dans la composition de leurs conseils d'administration. Les organismes de réglementation et les actionnaires espèrent que le message précisant que la diversité administrative est un élément crucial a été clairement transmis. Il appartient aux administrateurs de démontrer qu'ils sont à l'écoute. »

Le bulletin de rendement annuel évalue d'autres facettes des conseils d'administration des sociétés du FP500 afin de prendre en compte une définition plus vaste de la diversité. Les données recueillies cette année révèlent que le nombre d'administrateurs s'étant déclarés membres d'une minorité visible a

diminué de plus du tiers depuis 2015, pour revenir à la moyenne que nous connaissions depuis quelques années. Les membres des conseils d'administration ayant un handicap ont légèrement augmenté, tandis que le nombre d'administrateurs autochtones dans les conseils d'administration du FP500 a diminué, passant de 1,3 % en 2015 à 0,6 % en 2016, soit le plus bas taux enregistré depuis 2010.

Cette année, le CCDA a interrogé pour la première fois les administrateurs et administratrices des sociétés du FP500 sur leur orientation sexuelle, qui représente un nouveau facteur de diversité. Parmi les administrateurs et administratrices du FP500 ayant répondu, 2,1 pour cent se sont déclarés membres de la communauté des gais, lesbiennes, bisexuel(le)s, transgenres et en questionnement/allosexuel(le)s (LGBTQ).

Le CCDA fournit les outils et les ressources pour aider les conseils d'administration à redoubler leurs efforts pour accroître la diversité, comme la liste 2016 de l'initiative [Diversité 50](#) qui sera publiée le 17 novembre et qui présente une cohorte de 50 candidates et candidats qualifiés issus de la diversité, et qui sont prêts à être nommés aux conseils d'administration des entreprises. De plus, le programme du CCDA [Joignez-vous au conseil](#) est conçu pour compléter les programmes existants de formation pour les administrateurs et administratrices, en fournissant aux candidats très qualifiés représentant la diversité et prêts à siéger aux conseils d'administration les outils qui leur permettront d'accéder à ces conseils.

Pour en savoir plus sur le Bulletin de rendement annuel et le CCDA, visitez le site [www.boarddiversity.ca](http://www.boarddiversity.ca).

### **À propos du Conseil canadien pour la diversité administrative**

Le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) est l'organisme par excellence au Canada chargé de promouvoir la diversité administrative au sein des conseils d'administration. Créé en 2009, le Conseil compte sur l'appui de ses membres fondateurs et des entreprises membres qui se sont engagés à assurer davantage de diversité dans les milieux de travail au Canada. Le CCDA poursuit l'objectif d'améliorer la diversité au sein de conseils d'administration des entreprises du Canada en s'appuyant sur une définition qui dépasse la définition classique de la connaissance de l'industrie, de l'expérience de la gestion, du domaine d'expertise fonctionnelle, de l'éducation, de la provenance et de l'âge, pour inclure également les femmes, les minorités visibles, les Autochtones, les personnes avec un handicap et les membres de la communauté LGBTQ.

#### **Contact :**

Sean Hemraj  
Vice-président, Développement des affaires et marketing  
Conseil canadien pour la diversité administrative  
(416) 361-1475 poste 216  
[shemraj@wxnetwork.com](mailto:shemraj@wxnetwork.com)