

## PUBLICATION IMMÉDIATE

**Le CCDA offre aux entreprises du Canada les outils pour mieux représenter la diversité au pays grâce à la liste 2016 de l'initiative Diversité 50.**

*L'initiative Diversité 50 propose une solution essentielle au manque de diversité administrative et à la compétitivité future des entreprises du Canada*

**TORONTO – Le 17 novembre 2016** – Le [Conseil canadien pour la diversité administrative](#) (CCDA) a publié la liste de sa cohorte 2016 de l'initiative Diversité 50, qui présente une liste de 50 candidates et candidats diversifiés, très qualifiés, prêts à jouer un rôle au sein de conseils d'administration et qui pourraient aider les plus grandes entreprises du Canada à recruter les talents dont elles ont besoin pour être concurrentielles à l'échelle mondiale.

Depuis 2012, la liste Diversité 50 du CCDA a mené à 29 nominations au sein de conseils d'administration de sociétés du FP500, et à trois au sein de conseils d'administration de sociétés du Fortune 500, en donnant plus de visibilité aux candidates et candidats prêts à siéger aux conseils et ayant des antécédents et des expériences plus diversifiés que ce que l'on retrouve dans les réseaux de recrutement traditionnels des conseils.

« La liste 2016 Diversité 50 constitue un outil des plus utiles pour présenter les candidates et les candidats possédant les connaissances, les compétences et l'expérience nécessaires pour avoir préséance parmi les entreprises du Canada, mais qui n'ont peut-être pas la visibilité ou les contacts pour être repérés par les comités de sélection » explique Sherri Stevens, chef de la direction du CCDA. « En proposant aux conseils d'administration les outils nécessaires pour repérer ces personnes de talent, nous permettons aux organisations d'élargir leurs réseaux et, ce faisant, de créer une situation gagnante pour le Canada dans son ensemble. »

L'initiative Diversité 50, qui en est maintenant à sa cinquième année, vise à surmonter la « barrière de visibilité » à laquelle font face les candidates et les candidats. La cuvée 2016 ajoute 50 candidats prêts à remplir des fonctions d'administrateurs à la base de données maintenant de 250 individus diverse, qui sert de ressource pour les administrateurs et les cabinets de recrutement recherchant des administrateurs en dehors de leurs réseaux.

« L'inclusion n'a jamais été aussi importante au sein des conseils d'administration des entreprises canadiennes », explique Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction chez Deloitte Canada, copartenaire officiel de l'initiative Diversité 50. « Lors de la dernière recherche que nous avons effectuée sur le courage en affaires, nous avons constaté que l'inclusion est un élément clé de la prise de décisions et de mesures courageuses, qui sont essentielles au succès des entreprises. Nous continuons d'approfondir notre réflexion sur l'inclusion en poursuivant notre recherche, car nous savons qu'elle revêt une importance et une valeur indéniables pour notre économie et pour la prospérité du Canada. Nous invitons tous les conseils d'administration à se joindre à nous dans ce dialogue, à assumer la responsabilité qu'ils ont de s'entourer de personnes d'origines diverses et de se pencher plus sérieusement sur la liste de l'initiative Diversité 50. »

« La diversité au sein des conseils d'administration et des équipes de direction est bonne pour les entreprises et pour l'économie du Canada. Elle contribue à améliorer la performance financière, l'innovation et la satisfaction des employés », explique Victor G. Dodig, président et chef de la direction de CIBC, autre copartenaire officiel. « La diversité élargit les perspectives et permet aux conseils

d'administration de prendre de meilleures décisions lorsqu'ils doivent fonctionner dans un contexte opérationnel toujours plus complexe à l'échelle mondiale. La CIBC est heureuse d'appuyer l'initiative 2016 Diversité 50, car elle est en harmonie avec l'engagement que nous avons pris d'offrir une culture d'inclusion qui tient compte des origines démographiques de nos clients et qui fait la promotion de nos différences pour nous permettre d'en tirer avantage. »

La cuvée de cette année de l'initiative Diversité 50 comprend : 42 femmes, 8 hommes, 9 représentants des minorités visibles, 4 Autochtones, 3 personnes avec un handicap et 1 personne de la communauté LGBTQ. Cette année, les candidats proviennent des plus grandes villes du Canada, réparties dans six provinces : Ontario (63 %), Alberta (12 %), Colombie-Britannique (12 %), Québec (11 %), Nouvelle-Écosse (1 %) et Saskatchewan (1 %).

En novembre 2016, le CCDA a publié les résultats de son [Bulletin de rendement annuel 2016](#), qui offre un portrait complet de la composition des conseils d'administration des sociétés du FP500 et met en évidence la nécessité d'accorder plus d'importance à l'accroissement des efforts d'inclusion et de diversité.

### **Commentaires de candidates et de candidats de l'initiative 2016 Diversité 50 :**

« C'est un honneur pour moi de faire partie de l'initiative Diversité 50 cette année », indique Manjit Minhas, chef de la direction et cofondatrice de Minhas Breweries and Distillery. « J'apprécie que l'initiative Diversité 50 fasse la promotion d'un réservoir inexploité de femmes ayant immensément de connaissance et d'expérience dans un si grand nombre d'industries. De plus, les précieux succès que ces femmes ont connus par elles-mêmes et au sein des entreprises qu'elles dirigent sont sous-évalués. »

« Je suis honoré d'être parmi les candidats de l'initiative Diversité 50 du CCDA cette année », indique Ian L.T. Clarke, chef de la direction financière, Maple Leaf Sports & Entertainment. « À titre de leader dans le milieu très diversifié des sports et du divertissement, et à titre de membre des conseils d'administration de l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto et de la Toronto Foundation, il est essentiel que les organisations comptent des représentants et des représentantes aux antécédents variés, afin de connaître un succès qui ne se dément pas. L'initiative Diversité 50 facilite cet important contact et elle constitue le fondement pour de meilleures entreprises et de meilleures collectivités. »

Pour en savoir plus sur l'initiative Diversité 50 et pour consulter la liste complète des copartenaires officiels et des partenaires platine, visitez le site [boarddiversity.ca/diversity-50](http://boarddiversity.ca/diversity-50). Les notes biographiques et les renseignements professionnels sur les candidates et les candidats de l'initiative Diversité 50 de 2016 et des années précédentes sont aussi disponibles. [Les entreprises membres du CCDA](#) peuvent avoir accès aux antécédents détaillés.

Pour sélectionner les candidates et les candidats de l'initiative Diversité 50 de 2016, le CCDA a examiné la liste dans le cadre d'un processus approuvé par les 13 chefs de la direction participants : Victor G. Dodig, président et chef de la direction de CIBC et Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction, Deloitte, tous deux copartenaires officiels de l'initiative Diversité 50; Don Coulter, président et chef de la direction de Coast Capital Savings; Michael Crothers, président pour le Canada/vice-président Ressources non conventionnelles, Amérique du Nord, Shell Canada; Kevin Dougherty, président, Financière Sun Life du Canada; Darren Entwistle, président et chef de la direction de TELUS; David Garofalo, président et chef de la direction, Goldcorp; Paul Godfrey, président et chef de la direction de Postmedia Network; Steve Letwin, président et chef de la direction d'IAMGOLD; Don Lindsay, président et chef de la direction de Teck Resources; Lisa Lisson, présidente de FedEx

Express Canada; Norman Steinberg, vice-président mondial et président pour le 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 l'organisme par excellence au Canada chargé de promouvoir la diversité administrative au sein des conseils d'administration, et dont le mandat consiste à accroître la représentation des femmes, des minorités visibles, des Autochtones, des personnes avec un handicap et des membres de la communauté LGBT au sein des conseils d'administration des 500 plus grandes entreprises au Canada. Créé en 2009, le Conseil compte maintenant sur le soutien des [membres fondateurs et des entreprises membres](#) qui se sont engagés à assurer davantage de diversité dans les milieux de travail au Canada.

###

#### **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)