

LE CCDA VA DOUBLER SA BANQUE DE CANDIDATURES DIVERSITÉ 50 POUR DES POSTES D'ADMINISTRATEURS AU CANADA ET SOUHAITE EN AVOIR DAVANTAGE DU QUÉBEC

Le Conseil canadien pour la diversité administrative se réjouit de la nomination de trois candidats Diversité 50 à des postes d'administrateurs de sociétés et souhaite en avoir davantage du Québec.

Toronto (Ontario), le 3 avril 2013 – Le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) a annoncé aujourd'hui qu'il accepte les candidatures pour Diversité 50, la banque canadienne par excellence de candidats répondant à des critères de diversité pour des postes d'administrateurs au sein des 500 plus grandes entreprises du pays. Diversité 50 fait partie de la solution adoptée par le CCDA afin de remédier à la lenteur excessive des changements en matière de diversité dans les conseils d'administration des sociétés les plus importantes du Canada. Chaque année, le Conseil ajoutera 50 candidats aptes à devenir administrateurs de sociétés à la banque de candidats Diversité 50, destinée à devenir la ressource par excellence pour le milieu des affaires au Canada.

« Ce que nous accomplissons avec les conseils d'administration confirme nos recherches - une diversité accrue peut donner plus de valeur aux entreprises et améliorer leur chiffre d'affaires, a indiqué Genevieve Falconetto, Associée directeur du bureau de Odgers Berndtson à Montréal. Notre cabinet a été très impressionné par les candidats Diversité 50; ces professionnels constituent un formidable bassin de talents pour le recrutement d'administrateurs de sociétés. »

Trois personnes figurant dans la banque de candidats Diversité 50 de 2012 ont été nommées à des postes d'administrateurs de sociétés depuis la diffusion de la liste initiale en novembre 2012 : Linda Kuga Pikulin, ancienne présidente de PepsiCo Canada, a été nommée au conseil d'administration d'Enersource Corporation; Beth Horowitz, ancienne présidente d'Amex Canada, est entrée au conseil d'administration d'Aimia; et Debra Kelly-Ennis, auparavant présidente de Diageo Canada, s'est jointe au conseil d'administration d'Altria Group, une entreprise Fortune 500. Les profils de tous les candidats Diversité 50 de 2012 peuvent être consultés .

« Nous sommes ravis que trois candidates Diversité 50 de 2012 aient obtenu des postes d'administrateurs au cours des quatre derniers mois, et nous sommes impatients de choisir 50 autres personnes exceptionnelles en 2013, a déclaré Pamela Jeffery, fondatrice du CCDA. Après une première année couronnée de succès, le CCDA aimerait avoir plus de candidatures du Québec. Nous savons que la province regorge d'expérience et de talents,

ce qui ne se reflète pas encore au sein de conseils d'administration des plus grandes sociétés du Canada. »

« De plus en plus d'entreprises canadiennes reconnaissent que la diversité d'expérience et de connaissances dans leur conseil d'administration est fondamentale pour leur compétitivité. L'initiative Diversité 50 est une nouvelle ressource hautement efficace pour le milieu des affaires Canadien. Diversité 50 se démarque par la rigueur dont le CCDA et les chefs d'entreprise font preuve pour la sélection finale des candidats. C'est pour moi un honneur d'être associée à un groupe aussi prestigieux », a déclaré Linda Kuga Pikulin, candidate Diversité 50 de 2012.

Pour la sélection Diversité 50 de 2013, le Conseil va collaborer une fois encore avec M. Paulo Maia, président et chef de la direction de la Banque HSBC Canada; M. Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction de Deloitte; Darren Entwistle, président et chef de la direction de TELUS; M. Steve Letwin, président et chef de la direction d'IAMGOLD; Mme Tracy Redies, présidente et chef de la direction de Coast Capital Savings; M. Norman Steinberg, président de Norton Rose Canada; M. Thierry Vandal, président et chef de la direction d'Hydro-Québec; M. Steve Williams, président et chef de la direction de Suncor Energy; et Mme Zoë Yujnovich, présidente et chef de la direction de la Compagnie minière IOC. Le Conseil va aussi poursuivre sa collaboration avec GMI Ratings, un important fournisseur mondial indépendant de classification et de recherche en gouvernance d'entreprise qui possède une banque de plus de 130 000 administrateurs de sociétés ouvertes.

« La qualité des candidats *Diversité 50* de 2012 montre à quel point il y a des talents au Canada. En tant que chefs d'entreprise, nous devons tous faire preuve d'une plus grande ouverture d'esprit lorsque vient le temps de recruter des leaders. Il faut leur donner l'occasion de faire leurs preuves et de mettre à profit leurs talents », a déclaré Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction de Deloitte.

Du 3 avril au 31 mai 2013, les candidats potentiels sont invités à soumettre leur dossier en remplissant le formulaire en ligne à www.boarddiversity.ca. Le Conseil dévoilera les candidats Diversité 50 de 2013 à l'automne 2013.

Les **compétences clés** suivantes seront évaluées:

Connaissances

- Connaissance de la finance, de l'industrie et du monde des affaires; connaissance du secteur public; expertise fonctionnelle pertinente; compréhension de la gouvernance d'entreprise (diligence raisonnable et obligations fiduciaires).

Habilités

- Sens stratégique et critique; esprit de décision et jugement; compétences relationnelles et collaboration; communication.

Comportement

- Intégrité, loyauté, sens de l'éthique et des valeurs; esprit d'équipe, courage, franchise, entregent, esprit constructif, curiosité intellectuelle; souci de la culture

organisationnelle, résolution de conflits; disponibilité pour les réunions du conseil d'administration et des comités.

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 CCDA compte aujourd'hui 52 entreprises membres qui œuvrent pour assurer une plus grande diversité sur le marché du travail au Canada. L'objectif du CCDA est d'encourager une plus grande représentation des femmes, des minorités visibles, des autochtones, notamment les Premières Nations, les Inuits et les Métis, des personnes handicapées et de la communauté GLBT au sein des conseils d'administration des entreprises et autres organisations.

Selon les recommandations du CCDA, les conseils d'administration devraient s'efforcer i) de remplacer au moins un administrateur sortant sur trois par un administrateur reflétant la diversité culturelle, ii) d'évaluer trois candidats reflétant la diversité culturelle pour chaque nouveau poste d'administrateur potentiel et iii) de trouver et parrainer les candidats prêts à remplir les fonctions d'administrateurs.

Pour plus de renseignements, visitez www.boarddiversity.ca.

Renseignements :

Pamela Jeffery

Fondatrice

CCDA

pjeffery@boarddiversity.ca