

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

L'INITIATIVE *DIVERSITÉ 50* CRÉE UNE BASE DE DONNÉES DES ADMINISTRATEURS DIVERSIFIÉS DU CANADA DANS LAQUELLE FIGURENT LES 50 CANDIDATS LES PLUS APTES À OCCUPER UN POSTE D'ADMINISTRATEUR

Le CCDA dévoile les résultats d'un programme de recrutement national visant à promouvoir la diversification au sein des conseils d'administration des sociétés canadiennes

Toronto (Ontario), le 26 novembre 2012 – Le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) a annoncé aujourd'hui les résultats de sa toute première opération nationale de recrutement des meilleurs candidats du Canada répondant à des critères de diversité et aptes à siéger au conseil d'une grande société. La publication de ces résultats coïncide avec l'établissement de la première base de données *Diversité 50* du CCDA, laquelle dresse la liste de 50 hommes et femmes dont les solides compétences satisfont aux exigences de nombreux conseils d'administration d'entreprises canadiennes.

Inaugurée en avril 2012, l'initiative *Diversité 50* est conçue pour aider les entreprises et les cabinets de recrutement à trouver des candidats qui ne font pas partie de leurs réseaux habituels, mais qui ont les compétences voulues pour siéger à un conseil d'administration. La base de données fait partie de la solution proposée par le CCDA en vue de remédier à la trop lente croissance de la diversité dans les conseils d'administration des grandes sociétés du Canada dont fait état la troisième édition du [Bulletin de rendement annuel](#) du CCDA.

« Pour la première fois, un groupe d'importants chefs de direction d'entreprises canadiennes a mis au point et validé des critères de compétences avec la collaboration du Conseil. Pour notre part, nous avons offert notre concours à GMI Ratings important fournisseur mondial de cotes et d'études touchant la gouvernance d'entreprise. C'est en partie parce que leurs conseils sont composés de personnes hautement qualifiées possédant de vastes compétences, une riche expérience et des points de vue variés que les entreprises canadiennes peuvent améliorer leur compétitivité à l'échelle mondiale », a indiqué Pamela Jeffery, fondatrice du Conseil canadien pour la diversité administrative.

« La valeur de la diversité est indéniable. Que ce soit sur le plan des opinions, des antécédents ou des perspectives, la diversité contribue à valoriser les entreprises, petites ou grandes. Nous devons encourager la diversité à tous les échelons des entreprises, du conseil d'administration aux employés de première ligne », a

souligné Zoë Yujnovich, présidente et chef de la direction, Compagnie minière IOC, et l'une des chefs de direction qui parrainent l'initiative *Diversité 50*.

La cuvée 2012 de l'initiative *Diversité 50* comprend des hommes et des femmes du Nouveau-Brunswick, du Québec, de l'Ontario, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Pour consulter la banque de candidatures de *Diversité 50* et examiner la notice biographique sommaire et le bagage professionnel de chacun des candidats, veuillez cliquer [ici](#).

Cet outil de recherche novateur permet au CCDA de remplir son mandat qui consiste à accroître la présence des minorités visibles, des femmes et des autochtones au sein des conseils d'administration des 500 plus grandes sociétés du Canada.

« Par expérience, nous savons qu'un milieu de travail diversifié et inclusif contribue à améliorer le rendement des entreprises », a mentionné Frank Vettese, associé directeur général et chef de l'exploitation chez Deloitte, qui a joué un rôle essentiel dans l'orientation du processus de sélection de *Diversité 50*.

Six éléments principaux distinguent l'initiative *Diversité 50* des autres programmes du genre qui ont été mis à l'essai antérieurement. Forte de la participation concrète de neuf chefs de la direction d'entreprises canadiennes et de la collaboration de GMI, *Diversité 50* met l'accent sur les minorités visibles, les femmes et les autochtones. L'initiative a adopté des critères de choix qui tiennent compte des connaissances, des aptitudes et des comportements de même qu'un processus de sélection rigoureux, et elle tire parti de l'exclusivité du faible bassin de candidats sélectionnés.

« Je suis convaincu qu'une entreprise jouissant d'une plus grande diversité gagne en efficacité. Les perspectives diversifiées des membres de notre conseil constituent un avantage pour Suncor. Nous croyons que cela contribue à la solide performance de l'entreprise », a affirmé Steve Williams, président et chef de la direction de Suncor, l'un des chefs de direction qui parrainent l'initiative *Diversité 50*.

Outre M^{me} Yujnovich et MM. Vettese et Williams, les neufs chefs de la direction qui parrainent l'initiative *Diversité 50* comprennent plusieurs des 48 membres du CCDA : le président et chef de la direction de TELUS, Darren Entwistle, le président et chef de la direction de la Banque HSBC du Canada, Lindsay Gordon, le président et chef de la direction de IAMGOLD, Steve Letwin, la présidente et chef de la direction de Coast Capital Savings, Tracy Redies, le président du conseil de Norton Rose, Norm Steinberg et le président-directeur général d'Hydro Québec, Thierry Vandal.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'initiative *Diversité 50*, visitez le www.boarddiversity.ca.

Le Conseil canadien pour la diversité administrative

Le Conseil est le chef de file en matière de promotion de la diversité administrative au Canada. Grâce à son réseau, à son forum sur la transmission des connaissances et à son éventail d'études et d'outils, le Conseil est en mesure de promouvoir les meilleures méthodes de gouvernance d'entreprise. Fondé en 2009, le Conseil compte aujourd'hui 48 organisations membres ayant à cœur de favoriser la diversité dans les milieux de travail du pays. Le Conseil est persuadé qu'une plus grande diversité au sein des conseils d'administration se traduit par de meilleurs résultats financiers et un rendement accru pour les actionnaires.

Le Conseil invite les conseils d'administration à remplacer au moins un administrateur sur trois qui quittent leurs fonctions par un administrateur répondant à des critères de diversité. Il invite également les comités des candidatures et de gouvernance à envisager la sélection de trois candidats répondant à des critères de diversité et possédant les compétences nécessaires pour chacun des postes qui se libèrent. Enfin, il encourage les administrateurs à parrainer des candidats aptes à siéger à un conseil d'administration.

-30-

Renseignements : médias :

Pamela Jeffery
Fondatrice, CCDA
416 361-1475, poste 224
pjeffery@boarddiversity.ca

Renseignements,

Daniela Minicucci
Le Cabinet de relations publiques NATIONAL
416 848-1462
dminicucci@national.ca