

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Diversité 50 de 2014 : la nouvelle cohorte de candidats représentant la diversité aura un impact positif sur les conseils d'administration au Canada

L'augmentation des candidats autochtones est une invitation à accroître la diversité dans les entreprises canadiennes

Toronto (Ontario), le 16 octobre 2014 – Le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) est fier de dévoiler Diversité 50 de 2014 : sa nouvelle cohorte de candidats qualifiés représentant la diversité et prêts à intégrer des conseils d'administration. Soulignons que la présence, cette année, de cinq Autochtones hautement compétents montre que l'approche adoptée par le Conseil pour accroître la diversité administrative est concluante.

« Le sexe tient toujours une place particulièrement importante dans le débat sur la diversité, mais nous reconnaissons qu'il faut soutenir une définition élargie de la diversité, a déclaré Pamela Jeffery, fondatrice du CCDA. Sachant à quel point il est important de continuer à proposer des candidats prêts à remplir des fonctions administratives qui sont aussi diversifiés que les Canadiens, nous sommes vraiment ravis d'avoir une telle représentation autochtone parmi la cohorte Diversité 50 de cette année. »

Les enjeux récemment soulevés par des projets reliés aux ressources naturelles au Canada ont montré la nécessité de nommer des Autochtones qualifiés à des postes d'administrateurs.

« Je suis très fier de faire partie de la cohorte Diversité 50 de cette année, a déclaré Jean Paul Gladu, président et chef de la direction du Conseil canadien pour le commerce autochtone. Il est essentiel d'aider les entreprises canadiennes et les communautés autochtones à bâtir de meilleures relations pour qu'on comprenne bien notre perspective qui, lorsqu'elle se reflète dans la gouvernance d'une entreprise, est non seulement appréciée mais nécessaire en fait pour la prospérité du Canada. »

Beaucoup d'entreprises imputent leur manque de diversité administrative au fait qu'elles n'arrivent pas à trouver des candidats qualifiés à l'image de cette diversité. Diversité 50, qui en est à sa troisième année, élimine la « barrière de la visibilité » en servant de ressource aux administrateurs et aux cabinets de recrutement, et en fournissant une liste de femmes et d'hommes représentant la diversité qui ont les compétences et l'expérience voulues pour être maintenant des administrateurs.

« En clair, nous devons accroître la diversité administrative au Canada, a fait savoir Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction de Deloitte Canada. La représentation des femmes mais aussi des minorités

visibles, des Autochtones et des personnes handicapées au niveau des conseils d'administration renforce le leadership d'une entreprise en fournissant des points de vue essentiels qui sont plus représentatifs de l'ensemble des Canadiens—ce qui ajoute énormément de valeur lorsqu'il s'agit de prendre des décisions d'affaires importantes. »

Le programme est à l'origine de 14 nominations au sein des conseils de sociétés FP500 et Fortune 500, ce qui confirme le succès de l'approche adoptée par le Conseil pour augmenter la diversité administrative au Canada.

« Je trouve que l'initiative Diversité 50 est vraiment précieuse pour donner plus de vigueur aux conseils d'administration au Canada et s'assurer qu'ils sont constitués de personnes ayant des antécédents, des compétences et une expérience différents, a indiqué Sarah Davis, chef de l'administration de Les Compagnies Loblaw limitée et membre du conseil d'administration de La Société de Gestion AGF Limitée. Ma nomination au conseil d'AGF en janvier dernier est surtout due au fait que j'ai été une candidate Diversité 50 en 2012, de sorte que je peux témoigner personnellement du succès du programme. »

Pour consulter le résumé du profil biographique et professionnel de chacun des candidats Diversité 50 de 2014, et pour voir la liste complète des candidats des cohortes précédentes ayant intégré des conseils d'administration, veuillez cliquer [ici](#).

Les sociétés membres du CCDA jouissent d'un accès exclusif à la base de données complète de candidats prêts à assumer des fonctions administratives, notamment des renseignements fouillés et hautement vérifiables sur chacun et leurs coordonnées. La banque de données Diversité 50 permet aux membres de faire des recherches dans 78 domaines spécifiques comme la connaissance de l'industrie, le domaine d'expertise fonctionnelle et le sexe. Pour devenir une société membre, veuillez [communiquer avec le Conseil](#).

Quelques faits

- La cohorte Diversité 50 de cette année comporte neuf hommes désignés comme étant des candidats prêts à intégrer un conseil (il y en avait trois l'an dernier).
- Outre les cinq candidats autochtones figurant sur la liste de cette année, il y a 11 candidats appartenant à des minorités visibles.
- Les candidats de cette année proviennent de huit provinces : Ontario (48 %), Colombie-Britannique (18 %), Alberta (14 %), Québec (8 %) et Manitoba (4%), leur proportion étant de 2 % dans le cas de la Saskatchewan, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador. Un des candidats vit aux États-Unis (2 %).
- Le CCDA ajoute chaque année 50 nouveaux candidats prêts à remplir des fonctions administratives à sa banque de données qui compte donc, avec la cohorte de 2014, un total de 150 candidats qualifiés représentant la diversité.

- Depuis sa création, le programme a contribué à 12 nominations au sein des conseils de sociétés FP500, une nomination auprès d'une société Fortune 500 et une nomination auprès d'une société Fortune Global 500. Pour obtenir plus de renseignements sur Diversité 50 et le CCDA, visitez www.boarddiversity.ca/fr.

À propos de Diversité 50

Diversité 50 est une initiative du CCDA, qui soutient le mandat de l'organisme consistant à augmenter la représentation d'aspects comme l'origine ethnique, le sexe et le statut autochtone au sein des 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 à l'image de la diversité venant de partout au Canada, dont les compétences poussées cadrent avec les exigences de nombreux conseils d'administration canadiens, et qui sont sélectionnés au terme d'un processus consistant à proposer leur candidature puis d'une évaluation basée sur des critères établis par un groupe de PDG canadiens très importants.

Les 12 PDG participants ont choisi les critères de qualification pour Diversité 50 en collaboration avec le Conseil. Il s'agit de : Don Coulter, président et chef de la direction par intérim 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; Paulo Maia, président et chef de la direction de HSBC Banque Canada; Kelly Sanders, président et chef de la direction de La Compagnie Iron du Canada; Norm Steinberg, vice-président mondial et président - Canada de Norton Rose Fulbright; Thierry Vandal, président-directeur général d'Hydro-Québec; Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction de Deloitte; 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 56 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. Le Conseil exhorte les conseils d'administration à : i) prendre en considération trois candidats issus de la diversité et prêts à remplir des fonctions administratives chaque fois qu'un poste d'administrateur se libère; ii) remplacer au moins un administrateur sortant sur trois par un administrateur représentant la diversité; et iii) repérer et commanditer des candidats issus de la diversité qui sont prêts à intégrer des conseils d'administration.

###

Renseignements :

Pamela Jeffery

Fondatrice, Conseil canadien pour la diversité administrative

416-361-1475, poste 224

pjeffery@boarddiversity.ca

Médias

Laura Casselman

Edelman Public Relations

416-849-3172

laura.casselman@edelman.com