

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

L'approche typiquement canadienne adoptée par le Conseil canadien pour la diversité administrative afin d'accroître la diversité au sein des conseils d'administration fonctionne, mais le rythme du changement demeure anémique. Contribuez à transformer les entreprises du Canada et inscrivez-vous dès aujourd'hui à l'initiative Diversité 50!

Toronto, ON, le 29 février 2016 – Faites partie de la solution et contribuez à transformer les conseils d'administration au Canada. Voilà le message transmis par le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) qui amorce la période des inscriptions pour l'initiative [Diversité 50](#), la plus importante base de données au pays, où l'on retrouve des candidates et des candidats diversifiés pour des postes d'administrateurs au sein des 500 plus grandes entreprises au Canada.

Quand le CCDA a créé l'initiative Diversité 50, en 2012, l'objectif était clair : rassembler et mettre à l'avant-plan les candidates et les candidats qualifiés qui sont généralement négligés par les recruteurs et les comités de nomination et de gouvernance, ou inconnus de ceux-ci. À cette fin, tous les ans, le CCDA ajoute à sa base de données les noms de 50 candidates et candidats prêts à faire partie d'un conseil d'administration. « Le CCDA comprend l'importance de la diversité au sein des conseils. Celle-ci revêt une grande valeur pour les entreprises partenaires et les entreprises membres qui se sont engagées et veulent faire partie de la solution », explique Sherri Stevens, chef de la direction, CCDA.

L'initiative Diversité 50 regroupe des candidates et des candidats diversifiés et qualifiés prêts à être nommés au conseil d'administration d'une entreprise. Le succès de l'approche adoptée par le CCDA afin d'accroître la diversité au sein des conseils d'administration des entreprises du Canada est confirmé par les 25 nominations issues de cette initiative aux conseils d'administration de sociétés du FP500 et du Fortune 500.

Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction chez Deloitte, demeure un ardent partisan de cette initiative. « Nous croyons que le niveau de diversité au sein des conseils d'administration doit être supérieur à ce qu'il est actuellement dans les sociétés ou les organisations qu'ils servent », nous confie M. Vettese. « La nécessité de donner l'exemple et de témoigner d'un engagement concret est tout autant un impératif commercial qu'une responsabilité sociale. L'adage selon lequel les gestes ont plus de poids que les mots devrait devenir la devise de tous les leaders d'entreprises. »

« La CIBC est heureuse de soutenir le CCDA et son travail pour accroître la diversité au sein des conseils d'administration des entreprises du Canada », nous dit Laura Dottori-Attanasio, première vice-présidente à la direction et chef de la gestion du risque pour CIBC. « À titre de cadre supérieure, d'administratrice et d'ancienne candidate de l'initiative Diversité 50, je crois à la valorisation des différences. Le fait d'accroître la diversité au sein des conseils d'administration renforce les entreprises et les communautés. En termes simples, des équipes diversifiées et inclusives produisent de meilleurs résultats, et c'est pourquoi les efforts déployés par le CCDA ont une telle importance. »

Selon le [Bulletin de rendement annuel 2015](#), 19,5 % des postes d'administrateurs au Canada sont occupés par

des femmes. Bien que cela représente la plus importante augmentation en un an (2,4 %) depuis 2001, les changements ne surviennent tout simplement pas assez rapidement. Au Royaume-Uni, par exemple, il n'y a aucun conseil d'administration entièrement masculin parmi les entreprises du FTSE100, et seulement 15 conseils entièrement masculins parmi les entreprises du FTSE250. En revanche, il y avait 109 conseils entièrement masculins dans les sociétés du FP500 au moment de la publication du Bulletin de rendement annuel, le 19 novembre 2015. « Après maintenant quatre ans, nous sommes encouragés par le placement des candidates et des candidats de l'initiative Diversité 50 au sein des conseils d'administration, et le CCDA est impatient de sélectionner 50 autres personnes d'exception en 2016. Il existe une diversité d'expériences et de talents au Canada qui demeurent encore inexploités au sein des conseils d'administration des plus grandes entreprises au pays », nous confie Pamela Jeffery, fondatrice du CCDA.

Dans la cuvée 2015 de l'initiative Diversité 50, le CCDA comptait neuf candidates et candidats provenant du Québec. Josée Morin, qui a été nommée au conseil d'administration de Christie InnoMed, en novembre 2015, faisait partie de ce groupe. « Il est important d'être reconnue pour établir des relations avec les personnes susceptibles de vous recommander pour occuper un éventuel poste au sein d'un conseil d'administration. L'initiative Diversité 50 constitue une excellente façon d'atteindre cet objectif », nous dit M^{me} Morin. « Ce programme propose les noms d'administrateurs issus de la diversité possédant l'expérience nécessaire pour assumer des responsabilités au sein d'un conseil d'administration. Ma participation à cette initiative m'a aidée à obtenir une entrevue avec Radio-Canada et un article dans *Le Soleil* sur la diversité administrative, ce qui a beaucoup contribué à me faire connaître comme candidate d'expérience pour un poste au sein d'un conseil d'administration. »

Pour sélectionner la cuvée 2016 de l'initiative Diversité 50, le CCDA collaborera avec Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction chez Deloitte, et avec les copartenaires de Diversité 50; le président et chef de la direction de Coast Capital Savings, Don Coulter; le président de Financière Sunlife Canada, Kevin Dougherty; le président et chef de la direction de TELUS, Darren Entwistle; le président et chef de la direction de Postmedia Network, Paul Godfrey; le président et chef de la direction d'IAMGOLD, Steve Letwin; la présidente de FedEx Express Canada, Lisa Lisson; le président et directeur général d'Hydro-Québec, Éric Martel; le vice-président mondial et président pour le Canada de Norton Rose Fulbright, Norman Steinberg; et le président et chef de la direction de Suncor Énergie, Steve Williams.

À propos du CCDA

Le 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 maintenant 58 membres fondateurs et entreprises membres qui se sont engagés à assurer davantage de diversité dans les milieux de travail au Canada.

Diversité 50 est une initiative du CCDA qui vient appuyer son mandat consistant à accroître la représentation des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées au sein des conseils d'administration des 500 plus grandes entreprises au 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 de toutes les régions du Canada possédant de solides compétences qui correspondent aux besoins de plusieurs conseils d'administration d'entreprises canadiennes.



Du 29 février au 18 mai, les candidates et candidats éventuels pourront remplir une demande d'inscription en ligne à l'adresse <http://www.boarddiversity.ca/fr/diversity-50>. Le CCDA annoncera à l'automne 2016 les noms des candidates et des candidats de l'initiative Diversité 50 de cette année.

Les entreprises membres du CCDA ont un accès exclusif à l'ensemble de la base de données contenant les noms de candidates et de candidats prêts à siéger à des conseils d'administration, ainsi que des renseignements complets sur chacune d'elles et chacun d'eux, avec leurs coordonnées. La base de données Diversité 50 permet aux entreprises membres de faire des recherches en fonction de différents critères, comme l'expérience dans l'industrie, les domaines d'expertise fonctionnelle ou le sexe, entre autres choses.

Pour obtenir plus de renseignements sur l'initiative Diversité 50, sur le CCDA ou pour devenir une [entreprise membre](#), veuillez communiquer avec le CCDA, à l'adresse :

—
Sherri Stevens
Chef de la direction
Conseil canadien pour la diversité administrative
416-361-1475, poste 243
sstevens@boarddiversity.ca

Paul-Emile McNab
Directeur de la recherche
Conseil canadien pour la diversité administrative
(416) 361-1475 poste 251
pmcnab@boarddiversity.ca