

## Rapport Trimestriel – Automne 2015

1. [Message de la fondatrice](#)
2. [Le point avec la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario](#)
3. [Nouvelles entreprises membres](#)
4. [Réception Diversité 50 2015 à Toronto](#)
5. [Réflexions des candidates et candidats à Diversité 50](#)
6. [Programme joignez-vous au conseil](#)
7. [Beau travail!](#)
8. [Table ronde des chefs des services financiers](#)
9. [Discussions en groupe des hauts responsables des RH](#)
10. [Bulletin de rendement annuel 2015](#)
11. [Dans l'actualité](#)
12. [Nominations aux programmes du CCDA - Diversité 50 et Joignez-vous au conseil](#)

### Message de la fondatrice

Le 4 novembre 2015, le premier ministre Trudeau dévoilait la composition de son cabinet, constitué d'un nombre égal de femmes et d'hommes. Quand on lui a demandé pourquoi la parité et la diversité étaient si importantes, il a simplement répondu « parce que nous sommes en 2015 ». Dans notre [Bulletin de rendement annuel 2015](#), nous constatons que seulement 19,5 % des membres des conseils d'administration des sociétés du FP500 sont des femmes – soit une augmentation de 2,4 % par rapport à 2014. En maintenant ce rythme, le Canada atteindra la parité des sexes au sein des conseils d'administration dans 13 ans – en 2028. Les progrès réalisés à ce chapitre au Canada sont très timides.

Nous continuons d'étendre le bassin d'éventuels administrateurs pour les conseils d'administration de l'avenir. Nous avons apporté un nombre important de changements à notre programme de formation Joignez-vous au conseil de niveau II, et nous avons créé un nouveau certificat : le Fellow en gouvernance de sociétés. Avec cette nouvelle certification, nos candidatures ont augmenté de 45 %. Cela nous encourage grandement de constater une telle réponse et un tel engouement pour notre programme. Notre équipe a lancé des programmes de niveau I et II à Vancouver et à Toronto, et des programmes de niveau I à Calgary et à Montréal.

De plus, le Conseil canadien pour la diversité administrative a été l'hôte d'un déjeuner-rencontre pour les chefs des services financiers, en collaboration avec l'[Association of Chartered Certified Accountants](#) (ACCA) le 17 novembre dernier, au siège social d'IAMGOLD, ainsi que de discussions en groupe, le 19 novembre chez EY. Le déjeuner-rencontre réunissait exclusivement des chefs des services financiers et des professionnels chevronnés de la finance, afin de les sensibiliser au contexte réglementaire actuel relatif à la diversité administrative et au manque de diversité au sein des conseils des entreprises du Canada. Les discussions en groupe avec les responsables des RH ont été axées sur les préjugés involontaires à l'égard des rôles de leadership : pour les postes de cadres de direction et d'administrateurs.

Les entreprises du Canada ont la possibilité de devenir plus concurrentielles si leurs conseils d'administration sont constitués d'administrateurs parmi les mieux qualifiés au sein d'un bassin considérablement plus grand d'administrateurs potentiels. Mais, à cette fin, nous devons accélérer le rythme des changements afin d'atteindre la diversité au sein des conseils d'administration et la parité des sexes.

Nous sommes en 2015. Et le temps est venu d'accorder la priorité à la diversité.

J'en profite pour vous souhaiter, ainsi qu'à votre famille, de joyeuses fêtes et une année 2016 pleine de santé.

Très cordialement,



Pamela Jeffery

## Le point avec la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

Neuf mois après l'adoption des exigences de divulgation auxquelles il faut « se conformer ou se justifier », la CCDA a pu participer à une table ronde organisée par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO) le 29 septembre. Le CCDA recommande aux entreprises de prendre les mesures suivantes pour ouvrir le marché des cadres aux femmes exécutives.

- **Un engagement ferme et clairement transmis par le président et chef de la direction**, ainsi que par l'équipe de direction, précisant que la diversité fait partie intégrante de la stratégie globale, et que leur rémunération tient compte de cette réalité dans une certaine mesure.
- **Des programmes de perfectionnement destinés aux femmes** afin d'augmenter le nombre d'éventuelles leaders grâce à des activités de mentorat, de parrainage, de réseautage interne et externe et d'acquisition de compétences.
- **Des politiques sur les ressources humaines qui appuient l'avancement des femmes.** Il s'agit entre autres de formations sur les préjugés inconscients, sur la souplesse professionnelle, sur la souplesse logistique, sur les évaluations du rendement selon la compétence et sur la lutte contre les préjugés en matière d'embauche, de rémunération et de promotion. Pour appuyer les femmes, il faut créer des milieux de travail qui appuient également les hommes, à une époque où la majorité des couples comptent sur un double revenu.

Mettre les sociétés émettrices au défi d'adopter des mesures pour que les femmes deviennent plus présentes aussi bien au sein des conseils d'administration que dans des postes de cadres. Le CCDA a formulé trois recommandations à la CVMO pour renforcer la nécessité de « se conformer ou se justifier ».

1. La CVMO doit fournir davantage de directives relativement à la divulgation détaillée du nombre et des pourcentages de femmes occupant des postes de cadres et d'administrateurs. Il est décevant de constater qu'à peine 15 % des sociétés ont fourni ce genre de renseignements, même quand on les leur demandait.
2. La CVMO exige des sociétés qu'elles adoptent une politique officielle quant à la diversité de leur conseil d'administration et de leurs cadres.
3. La CVMO exige des sociétés qu'elles fassent le bilan des objectifs ambitieux établis pour les femmes au sein du conseil et dans des postes de cadres.

Pour consulter l'article du *Globe and Mail* sur la table ronde avec la CVMO, veuillez cliquer [ici](#). Pour une transcription des discussions lors de la table ronde, veuillez cliquer [ici](#).

## Bienvenue aux nouvelles entreprises membres du Conseil canadien pour la diversité administrative.

Le CCDA profite de l'occasion pour souhaiter la bienvenue aux nouvelles entreprises membres: Alberta School of Business, Cameco, FedEx Express Canada, Global Diversity Exchange (Ted Rogers School of Management), et Rotman School of Management.



## Réception Diversité 50 2015 à Toronto



Lancée en novembre 2012, l'initiative **Diversité 50** a été élaborée par le CCDA comme ressource destinée aux conseils d'administration à la recherche de personnes issues de la diversité et prêtes à accéder aux conseils d'administration d'entreprises du Canada. Ce programme appuie notre mandat consistant à accroître la représentation des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées au sein des conseils de sociétés du FP500. Tous les ans, nous repérons 50 femmes et hommes dans le cadre d'un processus de sélection rigoureux qui évalue leurs qualités de leadership, leurs connaissances et leurs compétences. Le 15 octobre, le Conseil canadien pour la diversité administrative était fier de dévoiler les noms de la cuvée 2015 de l'initiative [Diversité 50](#).

Le 15 octobre avait lieu la réception pour l'initiative Diversité 50 à Toronto, dans les bureaux de Postmedia Network. Le président et chef de la direction de Postmedia Network, **Paul Godfrey**, le président et chef de la direction d'IAMGOLD, **Steve Letwin**, et le vice-président mondial et président pour le Canada de Norton Rose Fulbright, **Norman Steinberg**, en étaient les hôtes. Bienvenue à notre nouvelle chef de la direction, **Lisa Lisson**, présidente de FedEx Express Canada!

Pour connaître les participants et les conférenciers à notre réception de Toronto, regardez cette [vidéo](#) produite par Angle Media.

Merci à **Frank Vettese**, associé directeur général et chef de la direction chez Deloitte, copartenaire officiel de Diversité 50 avec 10 autres chefs de la direction : 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 de Canadian Oil Sands, **Ryan Kubik**; 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**.

## Quelques faits à propos de la cohorte Diversité 50 de 2015

- Depuis que Diversité 50 a vu le jour en novembre 2012, le CCDA a contribué à faire nommer 24 administrateurs, soit 20 avec des sociétés FP500 et trois dans le cas de sociétés Fortune 500.
- La cohorte Diversité 50 de cette année comprend huit hommes et 42 femmes.
- Il y a parmi les candidats six Autochtones (contre cinq en 2014) et 11 membres de minorités visibles.
- Les candidats de cette année proviennent des plus grandes villes du Canada réparties entre quatre provinces : Ontario (54 %), Colombie-Britannique (24 %), Alberta (4 %) et Québec (18 %). La proportion de candidats au Québec, qui était de 8 % l'an dernier, mérite d'être soulignée.
- La cohorte Diversité 50 de cette année s'ajoute à la base de données, qui comporte à présent 200 candidats qualifiés issus de la diversité

## Réflexions des candidates et candidats à Diversité 50

Paul-Émile McNab, directeur de la recherche au CCDA, a rencontré trois personnes candidates au programme Diversité 50 de 2015, et leur a demandé leurs impressions sur l'importance de la diversité administrative : **Shahir Guindi**, associé directeur, Osler; **Maninder Dhaliwal**, présidente et chef de la direction, Lions Gate International; et **Estelle Métayer**, présidente, Competia.

**Pourquoi la diversité administrative est-elle importante?**

**Shahir :** *Les employés, les clients, les intervenants, les organismes de réglementation et autres participants à toute entreprise commerciale proviennent de toutes les couches de la société et de partout dans le monde. Un conseil d'administration qui n'est pas diversifié tente de répondre aux besoins des divers intervenants et autres clientèles essentiellement par procuration, et sans avoir d'expériences directes et en temps opportun. Il est avantageux de connaître directement les points de vue des clientèles pertinentes et de pouvoir leur parler. Des perspectives diversifiées permettent d'avoir une diversité d'idées, de styles et de solutions. Pour avoir des débats énergiques au sein des conseils d'administration des entreprises, nous devons favoriser l'existence de conseils diversifiés qui seront vraisemblablement moins tentés de succomber à la conformité et à la facilité. La diversité ne doit toutefois jamais se substituer à la qualité ou à la compétence. Il ne devrait y avoir aucun compromis, mais nous devrions plutôt rechercher la qualité et la compétence parmi les membres du conseil qui représentent la diversité dans une entreprise.*

**Maninder :** *Il est essentiel, pour une bonne gouvernance d'entreprise, que les conseils d'administration soient constitués d'administrateurs très qualifiés provenant des divers horizons qui traduisent les changements démographiques au sein de la population canadienne.*

**Estelle :** *Pour deux principales raisons : en ce qui a trait à la mixité, je ne vois tout simplement pas pourquoi les conseils d'administration devraient se limiter en ne recrutant que parmi 50 % du bassin de candidats potentiels. Ensuite, au sens large de la définition de diversité, il s'agit d'éviter les angles morts sur le plan stratégique. En accroissant la diversité au sein des conseils d'administration, nous nous assurons d'enrichir le niveau d'expérience qu'on y retrouve, nous créons une interaction entre les administrateurs qui peuvent ainsi accroître l'expérience et les connaissances provenant d'autres secteurs ou domaines d'expertise. Ainsi, ces administrateurs s'ont davantage en mesure de remettre en question les hypothèses acceptées, d'éviter la culture de l'unanimité et de créer plus de valeur pour les actionnaires.*

## Petit-déjeuner Diversité 50 de Deloitte

Le 3 novembre, Deloitte a été l'hôte d'un déjeuner-rencontre Diversité 50 sur le thème de L'art de s'interroger, un sujet des plus intéressants et des plus percutants. Les participants y ont appris des techniques efficaces pour avoir des conversations très instructives au sein des conseils d'administration, afin d'améliorer la capacité des participants de superviser plus efficacement des enjeux complexes.

## Programme Joignez-vous au conseil

Notre programme Joignez-vous au conseil de l'automne 2015 tire à sa fin. Nous avons hâte d'accueillir de nouveaux diplômés représentant un vaste segment de l'industrie au sein de notre communauté grandissante des anciens du programme Joignez-vous au conseil. Avec notre nouveau certificat Fellow en gouvernance de sociétés 26 étudiants sont maintenant inscrits à notre programme Joignez-vous au conseil de niveau II, à Vancouver et à Toronto. Nous avons hâte de voir nos étudiants terminer leur programme et se joindre à notre communauté des anciens.

Cet automne, nous avons de nouveau lancé notre programme Joignez-vous au conseil de niveau I, à Montréal. Nous tenons à remercier notre copartenaire officiel, VIA Rail Canada, qui a été l'hôte de ce programme.

Nos nouveaux participant's continuent de nous faire connaître leurs impressions. En voici quelques extraits :

- « *Intéressant, importante documentation, excellente façon dont les instructeurs mettent l'accent sur le rôle des membres d'un conseil d'administration, sur leurs responsabilités et sur les questions que nous devons nous poser si l'on envisage de siéger à un conseil.* »
- « *Le partage du vécu des conférenciers a permis des discussions très captivantes.* »
- « *L'exemple des rapports financiers et l'explication du cheminement étaient excellents, l'analyse d'un « vrai » rapport nous a aidés à mieux comprendre les exigences en matière de comptabilité et de présentation de rapports.* »
- « *Contenu très utile – très pratique, et les animateurs étaient tous très intéressants. L'exercice de réunion du conseil a été à la fois amusant et formateur.* »

## Les impressions de notre communauté des anciens

Les membres de notre communauté des anciens partagent leurs expériences au sujet de notre programme [Joignez-vous au conseil](#).

“Chez Les Compagnies Loblaw limitée, nous sommes conscients de l’importance de nos dirigeants – actuels et futurs – et nous nous efforçons de faire en sorte que notre leadership soit représentatif des diverses collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons, tant sur le plan de la mixité que sur celui de la diversité ethnique. Nous nous sommes engagés à faire croître et à perfectionner leurs connaissances, leurs compétences et leurs capacités, et nous croyons que des programmes comme «Joignez-vous au conseil » sont essentiels pour y arriver.” - **Mark Wilson** Vice-président directeur, Ressources humaines et relations de travail, Les compagnies Loblaw limitée et Pharmaprix Limited

## Programme Joignez-vous au conseil – Printemps 2016

**Printemps 2016** : L’inscription au programme de formation en gouvernance Joignez-vous au conseil pour le Niveau I et le nouveau Niveau II se déroule en ce moment. Inscrivez-vous à l’adresse [boarddiversity.ca](#). Remplissez un formulaire [ici](#) et envoyez-le-nous.

Cette année, nous offrirons le programme Joignez-vous au conseil de Niveau II à Toronto, tous les mardis d’avril. Inscrivez-vous à l’adresse [boarddiversity.ca](#). Remplissez un formulaire [ici](#) et envoyez-le-nous.

Dates des Sessions le Printemps		
<b>Toronto Niveau I</b>		
Mardi 5 avril		
Mardi 12 avril		
Mardi 19 avril		
Mardi 26 avril		
<b>Vancouver Niveau I</b>	<b>Toronto Niveau I</b>	<b>Montreal Niveau I</b>
Mardi 3 mai	Mardi 10 mai	Mercredi 11 mai
Mercredi 25 mai	Mercredi 18 mai	Jeudi 26 mai
Jeudi 9 juin	Mercredi 1 juin	Lundi 6 juin
Jeudi 23 juin	Mercredi 15 juin	Mercredi 22 juin
<b>Toronto Niveau II</b>	<b>Vancouver Niveau II</b>	<b>Calgary Niveau II</b>
Lundi 2 mai	Mercredi 4 mai	Lundi 9 mai
Lundi 16 mai	Mardi 17 mai	Jeudi 19 mai
Mardi 31 mai	Lundi 30 mai	Jeudi 2 juin
Mardi 7 juin	Mercredi 8 juin	Lundi 13 juin
Lundi 20 juin	Mardi 21 juin	Lundi 27 juin

La majorité des sessions en classe durent une demi-journée et ont lieu au centre-ville\*



## Beau travail!

**Josée Morin**, directrice d'entreprise, a été la première femme, en novembre, nommée au conseil d'administration de Christie InnoMed, une entreprise canadienne de pointe qui conçoit, distribue, intègre et soutient des produits et des solutions qui innovent dans les domaines de l'imagerie médicale et de la gestion de l'information, visant à améliorer le rendement des établissements de soins de santé. Josée était candidate au programme Diversité 50 en 2015. Félicitations, Josée!

**Leslee Thompson**, présidente et chef de la direction, Kingston General Hospital, a été nommée présidente et chef de la direction d'Agrément Canada, à compter de février 2016. Leslee était candidate au programme Diversité 50 en 2012. Félicitations, Leslee!

**Jody Wilson-Raybould**, chef de la direction, Kalona Group, a été nommée ministre de la Justice du Canada le 4 novembre dernier. Jody était candidate au programme Diversité 50 en 2015. Félicitations, Jody!

## Table ronde des chefs des services financiers

Nous avons amorcé l'automne avec une série d'événements en partenariat avec l'Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) du Canada. Nous avons réuni des chefs des services financiers et des professionnels chevronnés de la finance pour dialoguer sur la façon dont les personnes œuvrant dans ce milieu pourraient se positionner afin de siéger aux conseils d'administration.

Suzanne Godbehere, chef de la direction de l'ACCA du Canada, a parlé de l'importante recherche entreprise par l'ACCA à l'échelle internationale pour sensibiliser l'opinion en ce qui a trait à l'accroissement de la mixité dans le monde de la finance, et de la façon dont les femmes occupant des postes clés dans la finance peuvent mettre à profit leurs qualifications et leur expérience pour tirer avantage des occasions de siéger à des conseils d'administration.

Katherine Lee, ancienne présidente de GE Capital, chef de direction et directrice d'entreprise, était notre conférencière principale. Nommée aux conseils de BCE et de Colliers International Group cette année, elle nous a divulgué des renseignements inestimables sur son cheminement comme administratrice, plus particulièrement sur ce qui l'a motivée à siéger à un conseil d'administration, et comment cette expérience s'est avérée fructueuse pour elle.

Les personnes présentes ont obtenu des conseils quant à la façon de se préparer efficacement pour siéger à un conseil d'administration, de créer un réseau et de rédiger un CV pour le conseil d'administration. Au premier trimestre de 2016, nous organiserons d'autres tables rondes comme celle-ci à Vancouver et à Calgary.

## Discussions en groupe entre hauts responsables des RH

Compte tenu de l'intérêt croissant que suscitent les préjugés involontaires et du travail pertinent entrepris par l'ACCA au nom de ses membres, le deuxième événement en collaboration avec l'ACCA portait sur les préjugés involontaires. Le CCDA a convoqué un groupe de cadres supérieurs qui ont parlé des préjugés involontaires à l'égard des postes de direction devant un auditoire de professionnels des RH. Notre groupe de cadres éminents comprenait : Stephen Shea, associé directeur au Canada, gestion des talents, EY; Sonya Kunkel, chef de la diversité et vice-présidente, stratégies de gestion des talents, BMO Groupe financier; et Kamal Rajani, chef des services financiers, Conservation de la nature Canada.

Notre groupe de discussion a abordé les éléments déterminants des préjugés involontaires et les façons dont ils peuvent se manifester en milieu de travail. La discussion a commencé par la reconnaissance des préjugés involontaires qu'il y a en chacun de nous, et qu'ils sont influencés par nos expériences et nos perceptions. En ce qui a trait au milieu de travail, les préjugés involontaires peuvent avoir une incidence sur le recrutement, les entrevues, l'évaluation du rendement et la promotion des talents.

C'est pourquoi il est important que les professionnels des RH comprennent bien la façon d'aborder l'apparence de préjugés, et de l'atténuer dans l'ensemble du processus de gestion des talents. Cela comprend la réévaluation des processus et l'établissement d'un système de vérification et de validation.

Le message qui est ressorti de ces discussions est l'importance du ton adopté par les directions d'entreprises. Le leadership au niveau le plus élevé d'une organisation doit témoigner d'un engagement sincère envers la diversité qui se transmet à l'ensemble des employés.

## Bulletin de rendement annuel 2015



Photo un : Kiersten Anas Byrick, directrice de l'exploitation, Réseau des femmes exécutives; l'honorable Patricia Hajdu, ministre de la Condition féminine; et, Pamela Jeffery, fondatrice du CCDA.  
Photo trois : Pamela Jeffery, fondatrice du CCDA; Mark Wafer, président, Megleen Inc., exploitant de Tim Hortons et cofondateur, Canadian Business SenseAbility; Ruth Todd, associée directrice du bureau de Hamilton/Niagara, conseil de la diversité et de l'inclusion, KPMG; Dr Michael Bloom, vice-président, Stratégie industrielle et commerciale, Conference Board du Canada.

C'est avec fierté que nous avons publié notre sixième Bulletin de rendement annuel, le 19 novembre dernier, aux bureaux de KPMG, à Toronto. Au cours de la première année suivant l'adoption par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO) de la nouvelle obligation de divulgation « Se conformer ou se justifier », entrée en vigueur le 31 décembre 2014, la représentation des femmes est demeurée faible.

Le [Bulletin de rendement annuel 2015](#) a révélé que les femmes occupent aujourd'hui 19,5 % des sièges des conseils d'administration des sociétés du FP500, soit une hausse par rapport à la proportion de 17,1 % enregistrée en 2014. 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, dans les sociétés du FP500, il y a 109 conseils d'administration entièrement masculins.

Merci à tous ceux et celles qui ont participé au lancement du Bulletin de rendement annuel, le 19 novembre dernier. Plus de 130 personnes étaient présentes, dont la ministre de la Condition féminine du Canada, Patricia Hadju; ce fut donc une excellente occasion pour les panélistes de commenter les constatations dévoilées dans le bulletin. Voici les membres de notre groupe d'invités : [Dr Michael Bloom](#), vice-président, Stratégie industrielle et commerciale, Conference Board du Canada; [Ruth Todd](#), associée directrice du bureau de Hamilton/Niagara, conseil de la diversité et de l'inclusion, KPMG; et [Mark Wafer](#), président, Megleen Inc., exploitant de Tim Hortons et cofondateur, Canadian Business SenseAbility. Mentionnons aussi les autres éminents conférenciers : [Mary Lou Maher](#), chef de la diversité et leader d'unité administrative, Audit, RGT; KPMG, [Barbara Muir](#), première vice-présidente, conseillère juridique générale adjointe et secrétaire générale, BMO Groupe financier; l'allocution de clôture a été prononcée par l'honorable [Patricia Hajdu](#).

### Dans l'actualité

Cette année, nous avons suscité 43 803 605 d'impressions dans les médias, et on y a parlé de nous 188 fois.

[Huffington Post. 23 novembre 2015. "We Need Gender Parity On Corporate Boards Because It's 2015"](#)

[Montreal Gazette. 21 novembre 2015. "Women hold 19.5% of corporate board seats"](#)

[CBC News. 19 novembre 2015. "More women named to boards, but the pay gap persists"](#)

[CBC News. 19 novembre 2015. "Few board members are women"](#)

[City News. 19 novembre 2015. "Women occupy 19.5 per cent of seats on corporate boards, study finds"](#)

[CBC News. 19 novembre 2015. "Female representation on Canadian corporate boards rises: study"](#)

[The Globe and Mail. 19 novembre 2015. "Women, minorities making gains on Canadian corporate boards: report"](#)

[The Record. 19 novembre 2015. "Proportion of women on boards growing: study"](#)

[660News 19 novembre 2015. "Women occupy 19.5 per cent of seats on corporate boards, study finds"](#)

[Maclean's. 15 octobre 2015. "Eight stories in Canada we're watching: In the news today: Make way for Quebec ... and for Kansas City!"](#)

[The Canadian Press. 15 octobre 2015. "'Diversity 50' Recommends 'Highly-Qualified' Corporate Board Candidates"](#)

[Calgary Herald. 9 octobre 2015. "Two Calgary board-ready candidates selected by Canadian Board Diversity Council"](#)

[The Globe and Mail. 29 septembre 2015. "Securities regulators urged to make gender diversity policies mandatory"](#)

[Financial Post. septembre 28, 2015 "Regulators want more in effort to boost representation of women on boards"](#)

## **Nominations aux programmes du CCDA Diversité 50 et Joignez-vous au conseil**

[Iris Almeida-Côté](#), Diversité 50 2012, élue au conseil d'administration de la Société royale du Canada, août 2015

[Brian Chu](#), Diversité 50 2012, élu au conseil d'administration de Technical Standards & Safety Authority, octobre 2015

[JP Gladu](#), Diversité 50 2014, élu au conseil d'administration d'Ontario Power Generation, novembre 2015

[Nicole Goldberger](#), Finissante du programme Joignez-vous au conseil, élue au conseil d'administration de JVS Toronto, septembre 2015

[Katherine Rethy](#), Diversité 50 2012, élue au conseil d'administration de Chemtrade Logistics Income Fund, juillet 2015