

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

L'approche typiquement canadienne adoptée par le Conseil canadien pour la diversité administrative en vue d'accroître la diversité administrative donne des résultats et incite davantage de candidats autochtones et appartenant à des minorités visibles à faire partie de la solution

Toronto (Ontario), le 28 février 2014 – Faites partie de la solution et contribuez à changer l'image des conseils d'administration au Canada. Voilà le message que veut faire passer le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA), qui reçoit les candidatures pour Diversité 50, la banque de données par excellence du pays regroupant des candidats issus de la diversité et qualifiés souhaitant intégrer les conseils d'administration des 500 plus grandes organisations au Canada.

« Le CCDA sait que l'excellence administrative ne peut être obtenue que si les conseils reflètent réellement les parties intéressées qu'ils servent. Ce n'est manifestement pas le cas aujourd'hui et nous essayons de changer cela en incitant les candidats qualifiés à faire partie de la solution », indique Pamela Jeffery, fondatrice du CCDA. Le CCDA a lancé Diversité 50 en 2012 dans un but précis : réunir et mettre en évidence des candidats qualifiés qui sont généralement ignorés ou inconnus des recruteurs et des comités de mise en candidature. Le Conseil ajoute donc chaque année 50 candidats prêts à remplir des fonctions administratives à sa banque de données Diversité 50 afin d'aider les sociétés à trouver des administrateurs qui ont les compétences voulues pour diriger mais qui apportent aussi aux conseils la valeur ajoutée qu'offre une diversité d'antécédents culturels, de perspectives et d'expériences de vie.

« Comme nous faisons partie d'une organisation globale, nous avons permis tout au long de notre histoire à des clients de saisir des occasions partout dans le monde, ce qui signifie qu'il est très important pour la Banque HSBC Canada d'avoir un conseil d'administration et une entreprise à l'image de la diversité qui représentent vraiment nos clients, nos employés et nos actionnaires, fait remarquer Paulo Maia, président et chef de la direction de la Banque HSBC Canada. Nous avons atteint récemment la parité des sexes au sein de notre conseil d'administration et près de 38 % de nos dirigeants sont des femmes. C'est le fruit d'une démarche intentionnelle qui s'inscrit dans un programme plus vaste visant à accroître la diversité de notre organisation. »

Cela étant dit, seulement 15,6 % des sièges d'administrateur au Canada sont occupés par des femmes et 6,8 % par des minorités visibles, des personnes handicapées et des autochtones, alors même que les minorités visibles représentent 16 % de la population totale du pays. Dans de grands centres urbains comme Vancouver et Toronto, les minorités visibles constituent 42 % et 43 % respectivement de la population. La récente proposition de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, qui obligerait les émetteurs inscrits au TSX et émergents à divulguer la durée du mandat des administrateurs, les politiques et les cibles en ce qui concerne la représentation des femmes dans les conseils d'administration et le nombre de femmes administratrices et dirigeantes de sociétés, est un pas dans la bonne direction. « Pourtant, la diversité va bien au-delà du sexe, estime Pamela Jeffery. La communauté autochtone grandissante est un groupe qui a particulièrement besoin d'être mieux représenté au niveau administratif. »

Cette représentation augmente effectivement. Entre 2006 et 2011, la population autochtone a progressé de 20 % contre à peine 5,2 % chez les non-autochtones. Aujourd'hui, les autochtones forment 4,3 % de la population canadienne, soit 1,4 million de Canadiens.

« Une diversité parmi les propriétaires, les dirigeants et les administrateurs des organisations, qui inclut les autochtones, apporterait de nouvelles perspectives et idées essentielles mais contribuerait surtout à faire en sorte que les autochtones ne soient plus marginalisés et qu'ils puissent donc participer vraiment à l'économie principale », pense Mel E. Benson, président de Mel E. Benson Management Services, administrateur de Suncor et membre de la Première nation crie.

À ce jour, neuf personnes figurant dans la banque de données Diversité 50 ont été nommées aux conseils d'administration de sociétés FP500 et une a intégré le conseil d'une entreprise Fortune 500; c'est notamment le cas de Sarah Kavanagh, qui est devenue administratrice de HudBay Minerals Inc. et de WPT Industrial REIT en 2013. « Il ne fait aucun doute pour moi qu'il existe une volonté grandissante d'inclure les femmes pour autant qu'elles aient les compétences voulues. Je suis convaincue que la visibilité que m'a donnée la liste Diversité 50 a été utile au moment où ces conseils cherchaient des candidats. »

Les candidats potentiels sont invités à proposer leur propre candidature entre le 28 février et le 6 juin en remplissant le formulaire en ligne à www.boarddiversity.ca/fr/diversity-50. Le Conseil dévoilera les candidats Diversité 50 de 2014 cet automne.

Les compétences individuelles sont évaluées d'après les critères d'excellence suivants :

Connaissances

- Grande expérience de la finance; connaissance 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).

Compétences

- Sens stratégique et critique; esprit de décision et discernement; compétences relationnelles; aptitudes pour la collaboration; talents pour la communication.

Comportements

- Intégrité; loyauté; éthique et sens des valeurs; esprit d'équipe; courage; franchise; relations interpersonnelles; approche constructive; curiosité intellectuelle; sensibilité organisationnelle; résolution de conflits; disponibilité pour les réunions du conseil d'administration et des comités.

Pour sélectionner la cohorte Diversité 50 de 2014, le Conseil va collaborer avec Darren Entwistle, président et chef de la direction, TELUS; Paulo Maia, président et chef de la direction, Banque HSBC Canada; Paul Godfrey, président et chef de la direction, Postmedia Network; Steve Letwin, président et chef de la direction, IAMGOLD; Tracy Redies, présidente et chef de la direction, Coast Capital Savings; Norm Steinberg, coprésident mondial, Norton Rose Fulbright; Thierry Vandal, président-directeur

général, Hydro-Québec; Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction, Deloitte; Steve Williams, président et chef de la direction, Suncor Énergie; Zoë Yujnovich, présidente et chef de la direction, Compagnie minière IOC; et Kevin Dougherty, président, Financière Sun Life Canada.

À propos de Diversité 50

Lancée en novembre 2012, Diversité 50 a été mise sur pied par le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) afin de servir de ressource pour les administrateurs et les cabinets de recrutement qui recherchent des candidats issus de la diversité et qui sont prêts à devenir des administrateurs. Cet outil innovateur soutient notre mandat consistant non seulement à accroître la représentation des femmes au sein des conseils d'administration mais aussi à tenir compte de considérations comme l'appartenance ethnique et le statut autochtone dans la composition des conseils d'administration des 500 plus grandes sociétés du Canada. L'initiative est le fruit d'une collaboration unique entre le CCDA, GMI Ratings, un fournisseur mondial d'évaluations sur la gouvernance d'entreprise, et un groupe très en vue de chefs d'entreprise canadiens, de PDG et de présidents du conseil, qui se servent d'une liste de critères établie par leurs propres soins pour choisir des personnes ayant présenté leur propre candidature. Les profils de tous les candidats Diversité 50 peuvent être consultés à www.boarddiversity.ca/fr/diversity-50.

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 52 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. Nous menons à bien notre mission en effectuant des études, en offrant de la formation, en repérant les candidats prêts à devenir des administrateurs et en défendant des intérêts.

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) encourager chacun des administrateurs à commanditer des dirigeants très prometteurs qui ont les compétences et les titres voulus pour siéger au conseil d'une société FP500 ou du TSX60.

Pour en savoir davantage sur Diversité 50 et le CCDA, visitez www.boarddiversity.ca/fr.



Renseignements:

Pamela Jeffery

Fondatrice, CCDA

416 361-1475, poste 224

pjeffery@boarddiversity.ca

Leanne James

Première vice-présidente, CCDA

416 361-1475, poste 222

ljames@boarddiversity.ca