

Spring 2014 Quarterly Report

Welcome to the Canadian Board Diversity Council's newest corporate members!

CBDC would like to take this opportunity to welcome our newest corporate members: Agrium, the Canadian Council for Aboriginal Business (CCAB) and Pacific Rubiales Energy. Agrium is an international producer and distributor of crop nutrients, fertilizers and micro-nutrients. CCAB offers unique programs and services that help facilitate sustainable relations between Aboriginal communities and the Canadian business sector. Pacific Rubiales Energy is an oil and gas exploration and production company with bases in Columbia, Peru and Guatemala.



Diversity Across the Globe

We are seeing advancement in gender equality and board diversity in other areas of the world. In particular, we've noticed the results in Australia and the United Kingdom.

Of new appointments to ASX 200 boards so far this year, 29% were women, up from 5% in 2009. That is a huge gain, though the total representation is still only 18%. Laws are changing to increase the number of women appointed to boards. The Australian government now requires non-public sector employers with 100 or more staff to submit a report on gender equality each year—the first report was due May 31, 2014. Minimum standards will apply to companies with 500 or more employees in the 2014–2015 reporting period. These employers will have to have a policy or strategy in place to deal with at least one of the following:

1. Gender composition of the workforce;
2. Equal remuneration between women and men;
3. Availability and utility of employment terms, conditions and practices relating to flexible working arrangements for employees and to working arrangements supporting employees with family or caring responsibilities; and,
4. Sex-based harassment and discrimination.

If this standard is not met, the employer will have two more years to do so before it is deemed non-compliant by the *Workplace Gender Equality (WGE) Act*.

In England, 20.7% of FTSE 100 executive board members are now women. The total target for 2015 is 25%, which seems possible considering women have comprised 35.5% of all new board appointments in the last six months.

But in both Australia and the United Kingdom, women are still facing barriers. The complaint in Australia has been that the minimum standard under the *WGE Act* applies only to organizations with more than 500 employees, and the company has to show only one or more strategies in place in one or more of the four areas. If they fail to meet this low standard, they still have two years in which to modify their strategies.

In the United Kingdom, the number of FTSE 100 companies with diversity policies in place is not increasing as drastically as the number of female board appointments, and less than half of the FTSE 100 companies opted to disclose measurable objectives to increase the number of women on their boards.

Of course, these aren't the only areas of the world in which we're seeing substantial change. Quotas have been imposed in Germany, France, Belgium, India, Italy, Singapore, Norway, Iceland, the Netherlands, Spain, Malaysia and Brazil (for state-controlled firms), and national goals have been set in Japan. CBDC will soon be sending out our FP500/TSX60 surveys for 2014. We will be keeping a close eye on whether Canadian corporations are putting strategies in place to increase gender equality on boards and what effect those strategies are having. Check out the *Annual Report Card 2014* this fall to see the results.

Diversity Council Australia. "DCA welcomes no change in gender reporting requirements." March 28, 2014. <http://www.dca.org.au/News/News/DCA-welcomes-no-change-in-gender-reporting-requirements/402>

Macguire, Eoghan. "Getting women on board: How can female bosses reach the top?" *International Business Times UK*. <http://edition.cnn.com/2014/03/27/business/getting-women-on-board-study-ftse/>

O'Connor, Lottie. "Women represent over 20% of FTSE 100 board members for first time." *The Guardian*. March 26, 2014. <http://www.theguardian.com/women-in-leadership/2014/mar/26/women-20-percent-ftse-100-board-members>

"The spread of gender quotas for company boards." *The Economist*. March 25, 2014. <http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/03/economist-explains-14>

"UK on track to meet 2015 target of 25% women in FTSE boardrooms." *The Information Daily.com*. November 7, 2013. <http://www.theinformationdaily.com/2013/11/07/uk-on-track-to-meet-2015-target-of-25-women-in-ftse-boardrooms>

Conversation with JP Gladu, President and CEO of the Canadian Council for Aboriginal Business (CCAB)



According to the CBDC 2013 Annual Report Card, only 1.3% of people sitting on corporate Canadian boards are Aboriginal. That is far below what JP (Jean Paul) Gladu, President and CEO of the Canadian Council for Aboriginal Business (CCAB), would say is an adequate representation. To explain the low percentage of Aboriginal corporate directors, JP looked at their recent entrance into the business world:

"There's just the lack of a track record because we've only been doing business for the last 10 to 20 years; it isn't a long time comparatively speaking when we look at Corporate Canada having been around for 150 years," noted JP. "Now our Aboriginal people are doing really well in business, as entrepreneurs, and as 'mainstreamers' and I

think it's just going to take more time to build a comfort level that we're competing and contributing to the prosperity of this country. There's been a stigma that's been attached to Aboriginal people. It's also a lack of education and awareness. All Canadians need to see the progress and the contribution of Aboriginal people in this country," he said.

Aboriginal business will play an integral part in the Canadian economy in the years to come, according to JP. In fact, it is expected that 13 billion dollars will be generated by Aboriginal business by 2016. It is the fastest growing, youngest demographic in the Canadian population. As the country awakens to the enormous potential and opportunity that is Aboriginal business in the 21st century, JP is busy prioritizing amongst the many new initiatives that are landing on his desk. "All of a sudden, it's cool to be Aboriginal and in business," said JP.

Inspired by his father and grandfather, both loggers who spent a lot of time away from home supporting large families, JP wanted to be a conservation officer when he graduated from high school, working with Canada's natural resources. But he turned out to be a pretty good negotiator and businessperson: he started his own

recycling business, worked as a consultant on Aboriginal affairs and forest policy, completed a Master of Business Administration at Queen's University, and was elected President of his class. JP decided that the best way to put his skills to use for his community was to be a facilitator of business relationships, helping Aboriginal communities position themselves so as to benefit most effectively from the use of the natural resources on their traditional territories.

"The role of the CCAB from a business side is to showcase and to educate the Canadian public about the great things that Aboriginal people, and non-Aboriginal companies as well, are doing to contribute to the health and prosperity of this country," he said.

Despite the great advances in recent years, the Aboriginal community faces a "glass ceiling" in the Canadian marketplace. Companies looking to increase Aboriginal representation amongst their employees are often looking at the entry level positions, and not executive management or corporate directorships.

To address this problem, CCAB currently offers a program called the Certified Aboriginal Business Program (CAB) that certifies Aboriginal business ownership for companies looking to hire and partner with Aboriginal-owned companies. A second program offering, Progressive Aboriginal Relations (PAR) helps Canadian companies raise the bar in their Aboriginal relations strategies and support continuous improvement in this area.

The Canadian Board Diversity Council (CBDC) applauds CCAB not only for its impressive development (in the last two years CCAB has increased membership by over 100 and continued to grow revenue), but also for having a board with 30% female directors. We look forward to supporting CCAB in its goals for the near future: strengthening relationships through their events and programs; empowering entrepreneurs through their financing; and, providing support and procurement tools for businesses.

The Council also encourages leaders in the Aboriginal community looking to gain a corporate directorship to step forward and apply to Diversity 50, Canada's only national database of qualified, diverse candidates for corporate board of director appointments. This database is fast becoming the go-to tool for Canadian corporations looking to increase the diversity of their boards.

What can Corporate Canada do to improve the representation of Aboriginal directors on boards? In order for the Canadian economy to reap the benefits of this demographic, Corporate Canada needs to better understand the enormous potential and opportunity they represent. To do that, they have to give more Aboriginal leaders a place at the boardroom table. Corporate Canada needs to recognize the great advances in recent years of the Aboriginal community and to begin to pave the way for Aboriginal candidates to move into executive management and corporate directorships. It's not just good for the community, it's good for business.

Ontario Securities Commission and Industry Canada Submissions

The CBDC sends a thank you to members who responded to our March survey. The survey results informed our response to the OSC Proposed Amendments to Form 58-101F1 and the Industry Canada consultation paper.

[Our submission to the OSC](#) on April 14, 2014, suggests that the Proposed Amendments reflect our view and that of stakeholders, that non-venture issuers must be required to disclose in areas regarding the representation of women on boards and in executive officer positions including targets and term limits and that a review of compliance with new disclosure requirements must be conducted. Otherwise it is clear that the large, untapped pool of men and women will remain untapped and corporate governance will not be improved through better boards. We still feel that there is a significant risk that the intentions of the OSC will be thwarted in the absence of more explicit requirements, including definitions, set out in the amendments.

[Our submission to Industry Canada](#) on May 15, 2014, recommends that the *Canada Business Corporations Act* include provision for regulations that require disclosure of board diversity measures through the introduction of a "comply or explain" approach. The new measures that we would like to see are in four key areas: i) disclosure of term limits, ii) disclosure of policies regarding the representation of women on the board, iii) disclosure of the consideration of the representation of women in the director identification and selection process, and iv) disclosure of the number and percentage of women on the board. We do not support quotas, nor do we support the inclusion of targets in the *Act*.

We will keep you up to date on any further developments regarding the OSC and Industry Canada.

Upcoming Events

Diversity 50 applications close June 6—Apply Now!

If you are a diverse, board-ready candidate who would like to put your name forward for board placement, we encourage you to [apply here](#). The deadline is June 6, 2014; help us solve Canada's board diversity issue by applying for Diversity 50 today. If you have any questions, please contact Tannys Williams at 416-361-1475, ext. 231.

Registration now open for fall 2014 'Get on Board' Governance Education program

We have opened registration for the fall 2014 Level I and Level II 'Get on Board' Governance Education programs. You can register at boarddiversity.ca. This program offers multiple levels tailored to your management and/or board experience. 'Get on Board' will help you hone business and leadership skills, expand your network, and learn more about operations, human resources and risk management. Complete an application [here](#) and submit.

Level I Fall Dates

Vancouver Level I

Thurs. Oct. 16
Fri. Oct. 31
Wed. Nov. 12
Wed. Nov. 26

Calgary Level I

Tues. Oct. 14
Tues. Oct. 28
Fri. Nov. 14
Mon. Dec. 1

Toronto Level I A

Thurs. Oct. 23
Mon. Nov. 10
Thurs. Nov. 20
Tues. Dec. 2

Toronto Level I B

Wed. Oct. 15
Mon. Nov. 3
Mon. Nov. 17
Thurs. Dec. 4

Level II Fall Dates

Toronto Level II

Wed. Oct. 22
Wed. Nov. 5
Tues. Nov. 18
Wed. Dec. 3
Thurs. Dec. 11

Montréal Level II

Tues. Oct. 21
Thurs. Oct. 30
Thurs. Nov. 13
Tues. Nov. 25
Tues. Dec. 9

*Dates are subject to change.

CBDC IS GRATEFUL FOR THE SUPPORT FROM THEIR 'GET ON BOARD' PARTNERS

CO-PRESENTING PARTNERS



TALISMAN
ENERGY

MEDIA PARTNER

NATIONAL POST
Right to the point.

CBDC 'Get on Board' and Diversity 50 Appointments

[Kristine L. Delkus](#), Diversity 50 2012, elected to the board of the Calgary Airport Authority, May 2014

Guy Flavelle, 'Get on Board' graduate, elected to the board of the Canadian Egg Marketing Agency, March 2014

[Sue Lee](#), Diversity 50 2012, elected to the Board of Progressive Waste Solutions, May 2014.

[Lee McDonald](#), Diversity 50 2013, elected to the Board of Medical Equipment Distributors and Manufacturers of Canada (MEDEC), December 2013.

[Shannon Susko](#), Diversity 50 2013, elected to British Columbia Automobile Association, March 2014, and Norsat International Inc. (a Profit 500 2013 company), May 2014

News Highlights

The Globe & Mail, May 26, 2014: "How to Make Corporate Boards More Diverse."
<http://m.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/business-education/how-to-make-corporate-boards-more-diverse/article18851137/?service=mobile&cmpid=rss1>

The Wall Street Journal, May 22, 2014: "Norway's Exemplary Gender Quota? Just Don't Ask About CEOs."
<http://blogs.wsj.com/moneybeat/2014/05/22/norways-exemplary-gender-quota-just-dont-ask-about-ceos/>

Women's Agenda, May 6, 2014: "Advice for aspiring board directors from ASX 200 women."
http://www.womensagenda.com.au/talking-about-top-stories/advice-for-aspiring-board-directors-from-asx-200-women/201405053961#.U2j_7_lXAR

Sinosphere, April 4, 2014: "More Women on Company Boards Reduces Fraud, Study Finds."
<http://sinosphere.blogs.nytimes.com/2014/04/04/more-women-on-company-boards-reduces-fraud-study-finds/>



Rapport trimestriel – printemps 2014

Bienvenue aux nouvelles sociétés membres du Conseil canadien pour la diversité administrative!

Le CCDA profite de l'occasion pour souhaiter la bienvenue à deux nouveaux membres : Agrium, le Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA) et Pacific Rubiales Energy. Agrium est un producteur-distributeur international de nutriments culturels, d'engrais et de micronutriments. Le CCCA offre des programmes et des services uniques en leur genre, qui permettent d'établir des relations durables entre la communauté autochtone et le milieu des affaires au Canada. Pacific Rubiales Energy est une société spécialisée dans l'exploration et la production de pétrole et de gaz, qui est présente en Colombie, au Pérou et au Guatemala.



La diversité dans le monde

Nous constatons que l'égalité des sexes et la diversité administrative progressent ailleurs dans le monde, en particulier en Australie et au Royaume-Uni.

Sur l'ensemble des nouvelles nominations aux conseils de sociétés ASX 200 enregistrées depuis le début de l'année, les femmes représentaient une proportion de 29 % contre 5 % en 2009. C'est un gain énorme, même si la représentation totale n'est toujours que de 18 %. Les lois changent afin que davantage de femmes soient nommées à des conseils. Le gouvernement australien oblige à présent les employeurs qui ne font pas partie du secteur public et qui ont plus de 100 employés à soumettre chaque année un rapport sur l'égalité des sexes, le premier étant en date du 31 mai 2014. Des normes minimales vont s'appliquer aux entreprises de 500 employés et plus pour 2014–2015. Ces employeurs devront mettre en place une politique ou une stratégie afin de s'attaquer à au moins un des aspects suivants :

1. Mixité des effectifs;

2. Parité salariale des femmes et des hommes;
3. Existence et utilité des conditions d'emploi, conditions et pratiques en ce qui concerne le travail flexible et les arrangements visant à soutenir les employés qui ont des responsabilités familiales ou de soignants; et
4. Harcèlement et discrimination basés sur le sexe.

À défaut de respecter cette norme, l'employeur se verra accorder un délai supplémentaire de deux ans pour le faire, après quoi on considérera qu'il ne se conforme pas à la Loi sur l'égalité des sexes au travail.

En Angleterre, 20,7 % des administrateurs de sociétés FTSE 100 sont à présent des femmes. La cible totale pour 2015 est de 25 %, ce qui semble faisable étant donné que les femmes ont représenté 35,5 % des nouvelles nominations administratives au cours des six derniers mois.

Mais en Australie comme au Royaume-Uni, les femmes se heurtent encore à des barrières. En Australie, la norme minimale en vertu de la Loi sur l'égalité des sexes au travail s'applique uniquement aux organisations de plus de 500 employés, qui ne doivent avoir en place qu'une ou plusieurs stratégies couvrant un ou plusieurs des quatre aspects. Celles qui ne respectent pas cette faible norme disposent de deux autres années pour modifier leurs stratégies

Au Royaume-Uni, le nombre d'entreprises FTSE 100 qui ont mis en place des politiques sur la diversité n'augmente pas autant que les nominations de femmes à des postes administratifs, et moins de la moitié de ces sociétés ont choisi de divulguer des objectifs mesurables afin d'augmenter le nombre de femmes au sein de leurs conseils.

Bien entendu, ce ne sont pas les seuls pays où nous observons de grands changements. Des quotas ont été imposés en Allemagne, en France, en Belgique, en Inde, en Italie, à Singapour, en Norvège, en Islande, aux Pays-Bas, en Espagne, en Malaisie et au Brésil (entreprises contrôlées par l'État), et des objectifs nationaux ont été fixés au Japon. Le CCDA va bientôt envoyer ses sondages FP500/TSX60 pour 2014. Nous allons continuer de surveiller attentivement la situation afin de savoir si les sociétés canadiennes afin de s'assurer qu'elles mettent effectivement en place des stratégies pour accroître l'égalité des sexes et quelles en sont les répercussions. Les résultats seront annoncés dans le Bulletin de rendement annuel 2014 que nous diffuserons cet automne.

Diversity Council Australia. « DCA welcomes no change in gender reporting requirements. », 28 mars 2014
<http://www.dca.org.au/News/News/DCA-welcomes-no-change-in-gender-reporting-requirements/402>

Macquire, Eoghan. « Getting women on board: How can female bosses reach the top? », International Business Times UK
<http://edition.cnn.com/2014/03/27/business/getting-women-on-board-study-ftse/>

O'Connor, Lottie. « Women represent over 20% of FTSE 100 board members for first time. » The Guardian, 26 mars 2014
<http://www.theguardian.com/women-in-leadership/2014/mar/26/women-20-percent-ftse-100-board-members>

« The spread of gender quotas for company boards. » The Economist, 25 mars 2014
<http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/03/economist-explains-14>

« UK on track to meet 2015 target of 25% women in FTSE boardrooms. » The Information Daily.com, 7 novembre 2013
<http://www.theinformationdaily.com/2013/11/07/uk-on-track-to-meet-2015-target-of-25-women-in-ftse-boardrooms>

Entretien avec Jean-Paul Gladu, président et chef de la direction du Conseil canadien pour le commerce autochtone



Selon le Bulletin de rendement annuel 2013 du CCDA, les Autochtones comptent pour seulement 1,3 % des administrateurs de sociétés canadiennes. On est très loin de ce que Jean-Paul Gladu, président et chef de la direction du Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA), considère une représentation adéquate. Pour Jean-Paul, la faible proportion d'administrateurs autochtones tient au fait qu'ils se sont lancés en affaires il y a peu de temps.

« Il s'agit simplement d'un manque d'antécédents, car nous ne commerçons que depuis 10-20 ans; ce n'est pas beaucoup par rapport au milieu des affaires canadien qui existe depuis environ 150 ans, a fait remarquer Jean-Paul. Les Autochtones se débrouillent très bien maintenant en affaires,

comme entrepreneurs et acteurs ordinaires, et je pense qu'il va falloir encore du temps pour que nous en arrivions à être concurrentiels et à contribuer à la prospérité de ce pays. Il existe un préjugé à l'endroit des Autochtones. Et il y a un manque d'éducation et de sensibilisation. Tous les Canadiens doivent reconnaître les progrès et la contribution des Autochtones du pays. »

Selon Jean-Paul, le commerce autochtone va jouer un rôle fondamental dans l'économie canadienne au cours des prochaines années. On s'attend en fait à ce qu'il rapporte 13 milliards de dollars d'ici 2016. Il s'agit du segment de population au Canada qui augmente le plus vite et qui est le plus jeune. Maintenant que le pays commence à réaliser le formidable potentiel et les possibilités incroyables du commerce autochtone au 21^e siècle, Jean-Paul a beaucoup à faire pour établir la priorité des nombreuses initiatives qu'on lui soumet. « Tout d'un coup, c'est bien d'être autochtone et en affaires. »

Prenant exemple sur son père et son grand-père, des bûcherons qui passaient beaucoup de temps loin de la maison afin de subvenir aux besoins de leur famille nombreuse, Jean-Paul voulait être agent de conservation une fois ses études secondaires terminées et s'occuper des ressources naturelles du Canada. Mais il s'est découvert un talent pour la négociation et les affaires, et il a démarré sa propre entreprise de recyclage, travaillé comme consultant en affaires autochtones et politiques forestières, fait une maîtrise en administration des affaires à l'Université Queen's et été élu président de sa classe. Jean-Paul a décrété que la meilleure façon de mettre ses talents au service de la collectivité serait de faciliter les relations commerciales en aidant les communautés autochtones à se positionner de façon à profiter au mieux de l'utilisation des ressources naturelles sur leurs territoires traditionnels.

« Le rôle du CCCA du point de vue commercial consiste à montrer et à faire connaître au public canadien tout ce que les Autochtones, et les entreprises non autochtones, font pour la santé et la prospérité de ce pays », a souligné Jean-Paul.

Malgré les progrès importants des dernières années, la communauté autochtone se heurte à un plafond de verre sur le marché canadien. Les entreprises qui cherchent à augmenter la représentation autochtone parmi leurs effectifs pensent souvent à des postes de niveau débutant et non à des fonctions de gestionnaires ou d'administrateurs de sociétés.

Pour remédier au problème, le CCCA offre actuellement un programme de certification des entreprises autochtones (CAB), qui certifie aux compagnies souhaitant faire appel et s'associer à des entreprises autochtones que celles-ci appartiennent à des Autochtones. Un deuxième programme appelé Relations progressives autochtones (PAR) aide les entreprises canadiennes à relever le niveau de leurs stratégies en matière de relations autochtones et à soutenir l'amélioration continue en la matière.

Le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) félicite le CCCA de s'être autant développé (au cours des deux dernières années, il a vu le nombre de ses membres passer à plus de 100 et a continué à accroître ses rentrées) et d'avoir 30 % de femmes parmi ses administrateurs. Nous sommes impatients d'aider le CCCA à atteindre ses objectifs dans un proche avenir, à savoir renforcer les relations grâce aux événements et aux programmes qu'il propose, habiliter les entrepreneurs en leur accordant du financement, et soutenir les entreprises en leur fournissant des outils.

Le Conseil encourage également les leaders de la communauté autochtone qui souhaitent devenir administrateurs de sociétés à prendre les devants et à poser leur candidature pour Diversité 50, la seule banque canadienne de candidats issus de la diversité pour des fonctions administratives. Cette banque de données est en passe de devenir l'outil par excellence pour les sociétés canadiennes cherchant à augmenter leur diversité administrative.

Qu'est-ce que les sociétés canadiennes peuvent faire pour accroître la représentation des Autochtones au sein des conseils d'administration? Pour que l'économie canadienne tire parti de cette tranche de la population, les entreprises du pays doivent mieux comprendre le potentiel et les possibilités incroyables qu'offrent les Autochtones, et faire pour cela faire plus de place aux leaders autochtones dans les conseils d'administration. Il leur faut reconnaître les progrès considérables que la communauté autochtone a accomplis ces dernières années et commencer à paver la voie aux candidats autochtones pour leur permettre d'accéder à des postes de dirigeants et d'administrateurs de sociétés. Dans l'intérêt de la communauté et des affaires.

Soumissions à la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO) et à Industrie Canada

Le CCDA remercie les membres qui ont participé à son sondage de mars. Les résultats ont servi à préparer notre réponse aux modifications que la CVMO se propose d'apporter au formulaire 58-101F1 et au document de consultation d'Industrie Canada.

Dans [notre soumission à la CVMO](#) datée du 14 avril 2014, nous laissons entendre que les modifications proposées reflètent notre point de vue et celui des parties intéressées, que les émetteurs non émergents doivent être tenus de divulguer la représentation des femmes dans les conseils d'administration et parmi les dirigeants de sociétés, notamment les cibles et la durée des mandats, et qu'un examen de la conformité aux nouvelles exigences de divulgation doit être mené. À défaut de cela, il est évident que le vaste vivier inexploité de femmes et d'hommes va le demeurer et que la gouvernance d'entreprise ne sera pas améliorée grâce à de meilleurs conseils d'administration. Nous continuons de penser que les intentions de la CVMO risquent fort d'être contrariées en l'absence d'exigences plus explicites, notamment des définitions, incluses dans les modifications.

[Notre soumission à Industrie Canada](#) datée du 15 mai 2014 recommande que la Loi canadienne sur les sociétés par actions comporte une disposition qui préconise l'adoption de règles obligeant à divulguer les mesures prises en matière de diversité administrative grâce à la mise en place d'une approche consistant à « se conformer ou se justifier ». Les nouvelles mesures que nous souhaitons voir adopter portant sur quatre aspects clés : i) divulgation de la durée des mandats, ii) divulgation des politiques concernant la représentation des femmes dans les conseils d'administration, iii) divulgation de la prise en considération de la représentation des femmes dans le processus d'identification et de sélection des administrateurs, et iv) divulgation du nombre et du pourcentage de femmes au sein des conseils d'administration. Nous ne soutenons pas de quotas et ne sommes pas favorables à l'inclusion de cibles dans la Loi.

Nous vous tiendrons au courant des futurs développements concernant la CVMO et Industrie Canada.

Événements à venir

Date limite pour les candidatures Diversité 50 : 6 juin—faites-le maintenant!

Si vous êtes issu de la diversité et prêt à remplir des fonctions administratives, et que vous souhaitez proposer votre candidature pour un poste d'administrateur, nous vous invitons à vous inscrire [ici](#). Vous avez jusqu'au 6 juin 2014 pour le faire; aidez-nous à régler le problème de la diversité administrative au Canada en présentant aujourd'hui même votre candidature pour Diversité 50. Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec Tannys Williams au 416-361-1475, poste 231.

C'est le temps de s'inscrire au programme de formation en gouvernance « Joignez-vous au conseil » d'automne 2014

Nous acceptons les inscriptions d'automne 2014 pour les niveaux I et II du programme de formation en gouvernance « Joignez-vous au conseil ». Vous pouvez le faire à boarddiversity.ca/fr. Ce programme offre de nombreux niveaux adaptés à votre expérience comme gestionnaires ou administrateurs. Il vous permettra

d'acquérir des compétences en affaires et en leadership, d'étendre votre réseau, et d'en apprendre davantage sur l'exploitation, les ressources humaines et la gestion du risque. Remplissez le formulaire d'inscription [ici](#) et soumettez-le.

Niveau I – Calendrier d'automne

Vancouver Niveau I

Jeudi 16 octobre
Vendredi 31 octobre
Mercredi 12 novembre
Mercredi 26 novembre

Calgary Niveau I

Mardi 14 octobre
Mardi 28 octobre
Vendredi 14 novembre
Lundi 1er décembre

Toronto Niveau I A

Jeudi 23 octobre
Lundi 10 novembre
Jeudi 20 novembre
Mardi 2 décembre

Toronto Niveau I B

Mercredi 15 octobre
Lundi 3 novembre
Lundi 17 novembre
Jeudi 4 décembre

Niveau II – Calendrier d'automne

Toronto Niveau II

Mercredi 22 octobre
Mercredi 5 novembre
Mardi 18 novembre
Mercredi 3 décembre
Jeudi 11 décembre

Montréal Niveau II

Mardi 21 octobre
Jeudi 30 octobre
Jeudi 13 novembre
Mardi 25 novembre
Mardi 9 décembre

*Les dates peuvent changer.

LE CCDA REMERCIE SES PARTENAIRES DU PROGRAMME « JOIGNEZ-VOUS AU CONSEIL »

COMMANDITAIRES ENTITRE



TALISMAN
ENERGY

COMMANDITAIRE MÉDIA

NATIONAL POST
Might to the point.

Nominations « Joignez-vous au conseil » et Diversité 50 du CCDA

[Kristine L. Delkus](#), Diversité 50 2012, nommée au conseil de l'Administration aéroportuaire de Calgary, mai 2014

Guy Flavelle, diplômé du programme « Joignez-vous au conseil », nommé au conseil de l'Office canadien de commercialisation des œufs, mars 2014

[Sue Lee](#), Diversité 50 2012, nommée au conseil de Progressive Waste Solutions, mai 2014.

[Lee McDonald](#), Diversité 50 2013, nommée au conseil de MEDEC, sociétés canadiennes de technologies médicales, décembre 2013

[Shannon Susko](#), Diversité 50 2013, nommée au conseil de la British Columbia Automobile Association, mars 2014 et de Norsat International Inc. (une société Profit 500 2013), mai 2014

Actualités

The Globe & Mail, 26 mai 2014 : « How to Make Corporate Boards More Diverse. »

<http://m.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/business-education/how-to-make-corporate-boards-more-diverse/article18851137/?service=mobile&cmpid=rss1>

The Wall Street Journal, 22 mai 2014 : « Norway's Exemplary Gender Quota? Just Don't Ask About CEOs. »

<http://blogs.wsj.com/moneybeat/2014/05/22/norways-exemplary-gender-quota-just-dont-ask-about-ceos/>

Women's Agenda, 6 mai 2014 : « Advice for aspiring board directors from ASX 200 women. »

http://www.womensagenda.com.au/talking-about/top-stories/advice-for-aspiring-board-directors-from-asx-200-women/201405053961#.U2j_7_IdXAR

Sinophere, 4 avril 2014 : « More Women on Company Boards Reduces Fraud, Study Finds. »

<http://sinosphere.blogs.nytimes.com/2014/04/04/more-women-on-company-boards-reduces-fraud-study-finds/>

This message was sent to mcmormier@suncor.com by pjeffery@boarddiversity.ca

 Verified UnsubscribeSM

[Unsubscribe](#) | [Manage Subscription](#) | [Forward Email](#) | [Report Abuse](#)

180 Bloor St. W., Suite 502, Toronto, ON M5S 2V6, Toronto, Toronto M5S 2V6, Canada

