

Deux Québécoises s'illustrent dans le cadre de **Diversité 50**

Novembre 27, 2012 | Rubrique: Actualités



Dr Judith Weisz Woodsworth

Le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) a annoncé aujourd'hui les résultats de sa toute première initiative nationale de recrutement des meilleurs candidats du Canada répondant à des critères de diversité et aptes à siéger au conseil d'administration d'une grande société.



La publication de ces résultats coïncide avec le dévoilement de la première base de données *Diversité 50* du CCDA, laquelle dresse la liste de 50 hommes et femmes dont les solides compétences satisfont aux exigences de nombreux conseils d'administration d'entreprises canadiennes. Deux Québécoises se figurent dans cette liste, soit Mme Iris Almeida-Côté (photo à gauche) et Dr Judith Weisz Woodsworth.

Lancée en avril 2012, *Diversité 50* est une nouvelle ressource visant à aider les entreprises et les cabinets de recrutement à trouver des candidats qui ne font pas partie de leurs réseaux habituels, mais qui ont les

Donnez votre avis

Like

Tweeter 0

0

Share

Dans la même rubrique



Qui sera la prochaine entrepreneure incontournable ?



Les Québécois accros à Internet



Qui s'occupe des finances dans votre couple ?

compétences voulues pour siéger à un conseil d'administration. La base de données fait partie de la solution proposée par le CCDA en vue de remédier à la trop lente croissance de la diversité dans les conseils d'administration des grandes sociétés du Canada dont fait état la troisième édition du Bulletin de rendement annuel du CCDA.

« Pour la première fois, un groupe d'importants chefs de direction d'entreprises canadiennes a mis au point et validé des critères de compétences avec la collaboration du CCDA. Nous avons collaboré avec Governance Metrics International (GMI), un important fournisseur mondial d'études et de palmarès liés à la gouvernance d'entreprise. C'est en partie parce que les conseils d'administration sont composés de personnes hautement qualifiées possédant de vastes compétences, une riche expérience et des points de vue variés que les entreprises canadiennes peuvent améliorer leur compétitivité à l'échelle mondiale », a indiqué Pamela Jeffery, fondatrice du Conseil canadien pour la diversité administrative.

« La valeur de la diversité est indéniable. Que ce soit sur le plan des opinions, des antécédents ou des perspectives, la diversité contribue à valoriser les entreprises, petites ou grandes. Nous devons encourager la diversité à tous les échelons des entreprises, du conseil d'administration aux employés de première ligne », a souligné [Zoë Yujnovich](#), présidente et chef de la direction de la Compagnie minière IOC et l'une des chefs de direction qui parrainent l'initiative *Diversité 50*.

La cuvée 2012 de l'initiative *Diversité 50* comprend des hommes et des femmes provenant du Nouveau-Brunswick, du Québec, de l'Ontario, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

Pour consulter la banque de candidatures de Diversité 50 et découvrir les notes biographiques et l'expérience professionnelle de chacun des candidats, veuillez cliquer [ici](#).

Cet outil de recherche novateur permet au CCDA de remplir son mandat qui consiste à accroître la présence des minorités visibles, des femmes et des autochtones au sein des conseils d'administration des 500 plus grandes sociétés du Canada. « Par expérience, nous savons qu'un milieu de travail diversifié et inclusif contribue à améliorer le rendement des entreprises », a mentionné Frank Vettese, associé directeur général et chef de l'exploitation chez Deloitte, qui a joué un rôle essentiel dans l'orientation du processus de sélection de *Diversité 50*.

Six éléments principaux distinguent l'initiative *Diversité 50* des autres programmes du genre qui ont été mis à l'essai antérieurement. Forte de la participation concrète de neuf chefs de la direction d'entreprises canadiennes et de la collaboration de GMI, *Diversité 50* met l'accent sur les minorités visibles, les femmes et les autochtones. L'initiative a adopté des critères de choix qui tiennent compte des connaissances, des aptitudes et des comportements ainsi qu'un processus de sélection rigoureux, et elle tire parti de l'exclusivité du faible bassin de candidats sélectionnés.

« Je suis convaincu qu'une entreprise jouissant d'une plus grande diversité gagne en efficacité. Les perspectives diversifiées des membres de notre conseil constituent un avantage pour Suncor. Nous croyons que cela contribue à la solide performance de l'entreprise », a affirmé Steve Williams, président et chef de la direction de Suncor, l'un des chefs de direction qui parrainent l'initiative Diversité 50.

Outre Mme Yujnovich et MM. Vettese et Williams, les neuf chefs de la direction qui parrainent l'initiative Diversité 50 comprennent plusieurs des 48 membres du CCDA : le président et chef de la direction de TELUS, Darren Entwistle ; le président et chef de la direction de la Banque HSBC du Canada, Lindsay Gordon ; le président et chef de la direction de IAMGOLD, Steve Letwin ; la présidente et chef de la direction de Coast Capital Savings, Tracy Redies le président du conseil de Norton Rose, Norm Steinberg ; ainsi que le président-directeur général d'Hydro Québec, Thierry Vandal.

Pour de plus amples renseignements au sujet de l'initiative Diversité 50, visitez le www.boarddiversity.ca.

Partagez 

Laissez nous un commentaire

Envoyer



Utilisateurs

- Abonnement
- Connexion
- Mot de passe oublié
- FAQ

Corporatif

- À propos
- Publicité et Commandites
- Équipe
- Partenaires
- Contactez-nous
- Emplois

Navigation

- Actualités
- Blogues
- Dossiers
- Événements
- Femmes d'influences
- Magazine
- TV

Suivez-nous

- Facebook
- Twitter
- LinkedIn
- RSS