

POLITIQUE D'INCLUSION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration reconnaît l'importance de l'inclusion et est déterminé à favoriser la diversité à tous les échelons de l'organisation, y compris dans ses propres rangs. Le conseil est d'avis que le fait d'avoir des administrateurs hautement qualifiés de divers milieux socioculturels apporte des expériences et des points de vue différents, générant des discussions et des débats sains ainsi qu'une prise de décision plus efficace.

Le comité de gouvernance et des candidatures du conseil d'administration (le « comité ») tiendra compte des éléments suivants au moment de choisir les candidats au conseil :

- le bagage de connaissances, y compris les aptitudes, l'expertise, les compétences et l'expérience, et les autres qualités que le conseil considère comme importantes pour assurer une surveillance efficace, compte tenu du mandat mondial des activités et de la stratégie de la Société;
- les caractéristiques qui favorisent une culture axée sur les divers points de vue et libre de toute forme de discrimination et de préjugés, qu'ils soient conscients ou inconscients;
- les caractéristiques qui contribuent à la diversité du conseil, notamment le sexe, l'âge, la race, l'origine ethnique, la culture, les handicaps, l'orientation sexuelle et la représentation géographique, ainsi que toute autre caractéristique qui peut être relevée de temps à autre;
- les exigences prévues par la loi et la réglementation, comme celles relatives à la résidence et à l'indépendance.

En ce qui concerne l'égalité entre les sexes, le conseil s'efforce de maintenir la parité entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs indépendants et s'est fixé comme objectif de nommer des femmes à au moins 40 % des postes d'administrateurs indépendants, reconnaissant que la composition du conseil peut varier de temps à autre pendant les périodes de transition. Pour maintenir un équilibre approprié, le conseil limitera à 60 % son nombre d'administrateurs indépendants du même sexe, sous réserve des fluctuations temporaires pendant les périodes de transition.

Le comité fait appel à des conseillers indépendants pour l'aider à trouver des candidats. Il s'engage à adopter des pratiques équitables et inclusives pour le recrutement de candidats en vue d'une nomination ou d'une élection au conseil et exige que les agences de recrutement lui présentent des listes diversifiées et équilibrées de candidats potentiels aux postes d'administrateurs, y compris des candidats de groupes sous-représentés comme les femmes, les minorités visibles au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), les Autochtones, les personnes handicapées et la communauté LGBTQ2+.

Le comité fait état au conseil des changements qu'il recommande d'apporter à sa composition ou au processus de recrutement et qu'il croit nécessaires pour atteindre les objectifs mentionnés dans la présente politique. Il examine la présente politique et les objectifs précis annuellement, et il peut recommander tout changement à ces derniers, au besoin.

La capacité du conseil et du comité à mettre en œuvre efficacement la présente politique sera prise en compte lors des évaluations annuelles du rendement.