

Politique en matière de diversité au sein du conseil d'administration

1. OBJET

- 1.1 La présente politique en matière de diversité (la « politique ») a pour objectif de décrire l'approche adoptée par Bobsleigh CANADA Skeleton (« BCS ») en matière de diversité lors de la sélection des personnes appelées à siéger au conseil d'administration (le « conseil »). La présente politique doit être lue conjointement avec la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* et le *Code canadien de gouvernance du sport* (le « code »).
- 1.2 BCS croit en la diversité et en son potentiel dans la composition du conseil d'administration de BCS afin de promouvoir les meilleurs intérêts de BCS. Dans ce contexte, la diversité peut englober diverses dimensions, notamment la diversité dans les domaines des affaires et d'autres domaines professionnels et/ou sportifs, l'expérience, le sexe, la géographie, l'âge, l'orientation sexuelle, la race et l'origine ethnique, dont l'importance relative peut varier au fil du temps.
- 1.3 Le conseil d'administration reconnaît l'importance de pourvoir les postes avec les personnes les plus aptes et les plus compétentes, et que les préjugés et la discrimination, qu'ils soient conscients ou inconscients, peuvent nuire, entre autres, à la diversité et à la sélection, au maintien en poste et à la promotion des personnes en fonction de leur mérite. Le conseil d'administration reconnaît également que « le ton est donné au sommet » et que les processus applicables à la détermination de la composition du conseil d'administration auront une incidence importante sur la capacité d'attirer et de retenir des personnes au sein de BCS.

2. PROCESSUS DE NOMINATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- 2.1 Le conseil d'administration, par l'intermédiaire de son comité des nominations et des ressources humaines (« NHRC »), adopte des processus de recrutement et d'évaluation des personnes susceptibles de devenir membres du conseil d'administration et de ses comités, qui sont basés sur des critères objectifs fondés sur le mérite et qui tiennent dûment compte des avantages potentiels de la diversité.
- 2.2 Tout en continuant à respecter à la fois (i) les obligations du conseil d'administration en matière d'indépendance et de complémentarité des compétences et (ii) son engagement en faveur de toutes les formes de diversité telles qu'envisagées à la section 1.2 des présentes, le conseil d'administration s'efforcera de rester en conformité avec le Code en ce qui concerne les considérations liées au genre, à savoir qu'à aucun moment, plus de 60 % des administrateurs du conseil d'administration ne pourront être du même genre.
- 2.3 Tout tiers engagé par BCS pour aider à identifier les membres potentiels du conseil d'administration de BCS doit être informé de la reconnaissance par BCS des avantages potentiels de la diversité et de la nécessité pour le tiers d'agir au nom de BCS de manière à minimiser l'impact négatif potentiel des préjugés et de la discrimination.



3. PROCESSUS DE RÉVISION ANNUELLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- 3.1 La CNDH examinera cette politique chaque année et évaluera son efficacité en ce qui concerne la composition du conseil d'administration et la réalisation des objectifs énoncés à la section 2.2 des présentes.
- 3.2 La CNDH rendra compte chaque année au Conseil d'administration de tout changement concernant son approche de la diversité et de sa réussite dans la réalisation de l'objectif énoncé à la section 2.2.

4. TRANSPARENCE

- 4.1 La présente politique sera publiée sur le site web de la BCS (<https://www.bobsleighcanadaskeleton.ca/en/>).
- 4.2 Toute lacune importante dans le respect satisfaisant par le Conseil des attentes de la présente politique et, dans un tel cas, son plan pour y remédier seront communiqués aux membres de la BCS lors de l'assemblée générale annuelle de la BCS.