

## Politique de diversité du conseil d'administration

### 1. OBJECTIF

- 1.1 L'objectif de cette politique de diversité (" **politique** ") est de décrire la façon dont Bobsleigh CANADA Skeleton (" **BCS** ") aborde la diversité, en particulier lorsqu'il s'agit d'identifier des personnes pour siéger au conseil d'administration (" **conseil** "). Cette politique doit être lue conjointement avec la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* et le *Code canadien de gouvernance du sport* (" **Code** ").
- 1.2 BCS croit en la diversité et au potentiel de la diversité dans la composition du Conseil d'administration de BCS pour promouvoir les meilleurs intérêts de BCS. Dans ce contexte, la diversité peut englober une variété de dimensions, y compris, entre autres, la diversité dans l'expertise et l'expérience commerciale, professionnelle et/ou sportive, le sexe, la géographie, l'âge, l'orientation sexuelle, la race et l'ethnicité, dont l'importance relative peut changer de temps à autre.
- 1.3 Le Conseil reconnaît qu'il est important que les postes soient occupés par les personnes les plus appropriées et les plus compétentes et que les préjugés et la discrimination - qu'ils soient conscients ou inconscients - peuvent entraver, entre autres, la diversité et la sélection, la rétention et la promotion des personnes sur la base de leur mérite. Le Conseil reconnaît également que "le ton est donné au sommet" et que les processus applicables à la détermination de la composition du Conseil auront un impact significatif sur l'attraction et la rétention des individus dans l'ensemble de la 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, adopte des procédures de recrutement et d'évaluation des personnes susceptibles de devenir membres du conseil d'administration et de ses comités, sur la base de critères objectifs fondés sur le mérite, qui tiennent dûment compte des avantages potentiels de la diversité.
- 2.2 Tout en continuant à respecter ses obligations en matière d'indépendance et de complément de compétences, le conseil d'administration s'est fixé comme objectif que, dans les trois ans suivant l'adoption de la présente politique de diversité, au moins 30 % des membres du conseil d'administration répondent aux critères de diversité visés à la section 1.2 du présent document, à l'exception des considérations de genre pour lesquelles, conformément au code et avec effet immédiat, pas plus de 60 % des membres ne seront du même sexe.
- 2.3 Toute tierce partie engagée par le BCS pour l'aider à identifier des membres potentiels du Conseil d'administration du BCS doit être informée de la reconnaissance par le BCS des avantages potentiels de la diversité et de la nécessité pour le processus poursuivi par la tierce partie au nom du BCS de minimiser l'impact négatif potentiel des préjugés et de la discrimination.

### **3. PROCESSUS D'EXAMEN ANNUEL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

- 3.1 Le conseil d'administration réexaminera chaque année la présente politique et évaluera son efficacité par rapport à la composition du conseil d'administration et à la réalisation de l'objectif énoncé à la section 2.2.
- 3.2 BCS introduit des indicateurs de performance clés qui mesurent la réalisation des objectifs en matière de diversité et lie une partie de l'avancement à la réalisation de ces objectifs.
- 3.3 Le conseil d'administration rend compte chaque année aux membres de son approche de la diversité et de sa réussite dans la réalisation de l'objectif défini au point 2.2.

### **4. PUBLICATION SUR LE SITE WEB**

- 4.1 La présente politique de diversité ainsi que chaque rapport aux membres visé à la section 3.2 sera publié sur le site Internet de la BCS :  
<https://www.bobsleighcanadaskelton.ca/en/>