



Politique sur la diversité au CA **Approbation : 27 mars 2025**

1. RAISON D'ÊTRE

1.1 La présente politique sur la diversité (la « Politique ») a pour objectif de décrire l'approche de Water Polo Canada (« WPC » ou « l'Organisation ») en matière de diversité, en particulier lors de la sélection des personnes appelées à siéger au conseil d'administration (CA) et aux autres conseils ou comités. 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* (le « Code »).

1.2 L'Organisation croit en la diversité et au potentiel de cette diversité dans la composition de son conseil d'administration pour promouvoir ses intérêts. La diversité fait référence à un large éventail de caractéristiques démographiques présentes dans la société canadienne, notamment les suivantes : sexe, identité sexuelle, race, origine ethnique, orientation sexuelle, classe sociale, situation économique, capacités, âge, langue officielle canadienne parlée, religion et niveau de scolarité.

1.3 Le CA reconnaît l'importance de nommer aux divers postes les personnes les plus aptes et les plus compétentes; il est conscient que les préjugés et la discrimination, conscients ou non, 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 CA sait également que « le ton vient d'en haut » et que les processus applicables à la détermination de la composition du conseil d'administration auront une réelle incidence sur la capacité d'attirer et de retenir des personnes dans l'ensemble de l'organisation.

2. PROCESSUS DE NOMINATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

2.1 Par l'entremise de son comité de nomination, le conseil d'administration adopte des processus de nomination et d'évaluation des personnes candidates à devenir membres du CA et de ses comités; ces processus reposent sur des critères objectifs liés au mérite et tiennent dûment compte des avantages potentiels de la diversité.

2.2 Pourvu que le CA satisfasse aux exigences d'indépendance et à la nécessité pour ses membres de posséder les compétences nécessaires, conformément au Code, l'Organisation s'est fixé comme objectif que d'ici septembre 2028, pas plus de 60 % (arrondi au nombre entier supérieur ou inférieur le plus proche) des membres du CA, des membres des comités et des membres des conseils soient du même sexe.

2.3 Toute tierce partie engagée par l'Organisation pour aider à identifier les membres potentiels de son CA doit savoir que l'Organisation reconnaît les avantages potentiels de la diversité; cette tierce partie doit donc agir au nom de l'Organisation de manière à minimiser l'impact négatif potentiel des préjugés et de la discrimination.



Politique sur la diversité au CA

Approbation : 27 mars 2025

3. PROCESSUS DE RÉVISION ANNUELLE DU CA

3.1 Le CA révisera chaque année la présente politique et en évaluera l'efficacité quant à sa composition et à la réalisation de l'objectif énoncé au paragraphe 2.2. L'Organisation mettra en place des indicateurs de rendement clés qui mesurent la réalisation des objectifs en matière de diversité et liera une partie de l'avancement à la réalisation de ces objectifs.

3.2 Le CA rendra compte chaque année aux membres de son approche et des initiatives prises pour attirer des administratrices et administrateurs possédant les compétences requises et garantir la diversité (y compris en matière de représentation des sexes), indiquera s'il considère que ses initiatives ont été couronnées de succès et présentera les mesures supplémentaires qu'il compte prendre pour atteindre cet objectif.

4. PUBLICATION SUR LE SITE WEB

4.1 La présente politique sur la diversité ainsi que tout rapport aux membres mentionné au paragraphe 3.2 seront publiés sur le site Web de l'organisation.