



## **Politique de diversité Approbation : 27 mars 2025**

### **1. RAISON D'ÊTRE**

1.1 Cette politique de diversité (la « Politique ») a pour but de décrire comment Water Polo Canada (WPC) aborde la diversité, particulièrement pour déterminer des candidatures au conseil d'administration (le « CA ») ainsi qu'aux divers conseils et comités. Il faut lire cette politique parallèlement à *la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* et au Code de gouvernance du sport canadien (le « Code »).

1.2 L'Organisation croit en la diversité et en son potentiel de promouvoir les intérêts supérieurs de WPC dans la composition du CA. La diversité fait référence à un vaste éventail de caractéristiques démographiques présentes dans la société canadienne, entre autres le sexe, l'identité de genre, la race, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, la classe sociale, le statut économique, les capacités, l'âge, la langue officielle du Canada parlée, la religion et la scolarité.

1.3 Le CA reconnaît l'importance de pourvoir à ces postes en y nommant les personnes les plus aptes et compétentes et le fait que la discrimination et les préjugés – conscients ou non – peuvent entraver, entre autres, la diversité et la sélection, la rétention et la promotion des personnes en fonction de leur mérite. Le conseil d'administration reconnaît aussi que « le ton est donné en haut » et que les procédures suivies pour déterminer la composition du conseil d'administration auront un impact certain sur l'attraction et la rétention des personnes dans l'ensemble de l'Organisation.

### **2. PROCÉDURE DE NOMINATION AU CONSEIL**

2.1 Par l'entremise du comité des nominations, le Conseil adopte des procédures de nomination et d'évaluation des personnes candidates à un poste dans le CA et à ses comités. Ces procédures sont fondées sur des critères objectifs liés au mérite qui prennent en compte les avantages éventuels de la diversité.

2.2 Dans le contexte d'un Conseil qui satisfait aux exigences d'indépendance et de la nécessité pour les administrateurs et administratrices de posséder les compétences nécessaires, conformément au Code, l'Organisation s'est fixé comme objectif qu'au plus 60 % (arrondi vers le haut ou le bas au nombre entier le plus proche) des membres du CA seront du même sexe d'ici septembre 2028.

2.3 Toute tierce partie engagée par l'Organisation pour aider à identifier des membres éventuels du CA doit être au courant de cette position organisationnelle sur les avantages éventuels de la diversité et de la nécessité de mettre en place au nom de l'Organisation une démarche qui minimise l'impact négatif potentiel des préjugés et de la discrimination.

### **3. PROCÉDURE DE REVUE ANNUELLE DU CONSEIL**

3.1 Le Conseil reverra annuellement cette politique pour en évaluer l'efficacité en lien avec la composition du CA et l'atteinte de l'objectif décrit en 2.2. L'Organisation établira des indicateurs



## **Politique de diversité Approbation : 27 mars 2025**

de rendement clés qui mesurent l'atteinte des objectifs et diversité et lient en partie les progrès à l'atteinte de ces objectifs.

3.2 Le Conseil présentera un rapport annuel aux membres en ce qui concerne son approche et les mesures prises pour attirer au CA des candidatures dotées des compétences et présentant la diversité requises (y compris la diversité de genre); le rapport abordera aussi la réussite ou non des gestes posés et toute autre mesure que le CA compte prendre pour atteindre cet objectif.

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

4.1 Cette politique de diversité ainsi que tous les rapports présentés aux membres dont il est question au paragraphe 3.2 seront affichés sur le site Web de l'organisation.