



POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA FONDATION MUSICACTION

Le conseil d'administration de la Fondation Musicaction (ci-après : le Conseil) reconnaît que pour être pleinement efficace, il doit réunir les personnes au profil les plus pertinents, celles qui apportent des points de vue divergents pour susciter et stimuler la curiosité, le débat et l'échange constructif. En vertu de sa composition même enchâssée dans ses règlements administratifs, le Conseil est déjà bien représentatif du secteur musical dans lequel il oeuvre. De plus, les règles préétablies relatives à la durée des mandats des administrateurs dans ces mêmes règlements assurent une saine planification de la relève et démontrent toute l'attention portée par les administrateurs face à la nécessité de se renouveler, de s'adjoindre des compétences et d'exercer une vigilance constante à l'égard de la responsabilité de chacun, tout en assurant une continuité et une stabilité.

Le Conseil estime qu'au-delà de ce qui est prévu aux règlements administratifs, l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion constituent des atouts importants qui lui permettent de veiller à ce que les administrateurs et la direction disposent de diverses perspectives, de l'expérience et de l'expertise voulues pour assurer une saine gestion de l'organisation.

Dans sa recherche de candidats qualifiés pour occuper un poste d'administrateur ou de la haute direction, le comité de Gouvernance devra examiner le dossier des professionnels potentiels en fonction de leur mérite, de leurs compétences, de leur expertise, de leurs aptitudes et d'autres qualités que le Conseil considère importantes. Il devra également tenir compte rigoureusement de certains facteurs, comme le genre, l'âge, l'origine ethnique et le lieu de résidence qui contribuent à la diversité du Conseil.

Le Conseil reconnaît également que la mixité est un aspect important de la diversité et que les femmes dotées des compétences et de l'expérience appropriées et pertinentes jouent un rôle primordial au sein du Conseil. Il examinera ainsi les candidatures en fonction du mérite selon des critères objectifs qui tiennent compte des avantages de la mixité, avec l'objectif d'augmenter son pourcentage de représentativité féminine à chaque changement d'administrateur jusqu'à l'atteinte de la parité.

Il incombe au comité de Gouvernance de veiller à la mise en application de la présente politique et de voir à l'efficacité de celle-ci. Il devra rendre compte annuellement au Conseil des progrès réalisés sur le plan de l'égalité des sexes, de la diversité et de l'inclusion, y compris en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs précédemment fixés et proposer des modifications à la présente politique. Finalement, le comité verra à ce que la présente politique soit rendue publique sur le site web de la Fondation et qu'il soit rendu compte des progrès obtenus dans le rapport annuel.