



## POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA FONDATION MUSICACTION

---

Le conseil d'administration de la Fondation Musicaction (ci-après : le Conseil) reconnaît que la diversité sur les plans de l'expérience, des compétences et des perspectives au sein de ses membres constitue un atout qui lui permet de remplir ses tâches et de maintenir des normes élevées en matière de gouvernance et de saine gestion. Le cumul des compétences et du bagage des membres du Conseil et de la haute direction doit représenter le caractère diversifié de l'environnement d'affaires dans lequel évolue la Fondation et renforcer la volonté de celle-ci à favoriser la diversité et l'inclusion dans ses rangs. En vertu de sa composition enchâssée dans ses règlements administratifs, le Conseil est déjà bien représentatif du secteur musical dans lequel il œuvre. Mais au-delà de cette saine représentativité, le Conseil estime que la diversité de toute sorte, y incluant la mixité, ainsi que l'inclusion constituent des atouts essentiels lui permettant de bien remplir son rôle.

Il existe deux modes de nomination au poste d'administrateur. D'abord, chacun des trois Membres de la Fondation (ci-après : Membre) procède à la nomination de leurs représentants. Quant au comité de Gouvernance (ci-après : le CG), il a la responsabilité de sélectionner des candidats qualifiés à titre d'administrateurs ayant une connaissance de l'industrie et d'administrateurs indépendants. Peu importe le mode de nomination, les candidats à un poste au sein du Conseil doivent toujours, dans un premier temps, répondre à un certain nombre de critères de base, notamment faire preuve d'intégrité et de bonne réputation dans leur communauté ou dans leur domaine professionnel et y être tenus en haute estime.

Dans le cadre de leur recherche de candidats qualifiés pour un poste d'administrateur, tant les Membres que le CG sont soucieux d'inclure des groupes, des connaissances et des points de vue diversifiés. Plus particulièrement, ils tiennent compte de critères de diversité qui reflètent les communautés dans lesquelles la Fondation exerce ses activités, y compris le genre, l'âge et l'origine géographique. Ils doivent également tenir compte d'autres caractéristiques de diversité, à savoir d'autres groupes sous-représentés ou en quête d'équité, comme les minorités visibles, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ2+.

Le Conseil s'est fixé comme objectif d'atteindre la parité en juin 2023, soit un minimum de 7 administratrices. D'ici là, il s'engage à ne pas descendre sous le seuil actuel de 40 % de membres féminines. Pour atteindre cet objectif, chaque Membre s'engage à ce qu'au minimum la moitié des personnes nommées soit une femme ou une personne s'identifiant au genre féminin. Au-delà de cette mixité, le Conseil souhaite également que le niveau de représentation d'autres groupes minoritaires ou en quête d'équité soit bonifié. Ainsi, chaque Membre s'engage à tenir compte de ce souhait de diversité lors de la nomination de ses représentants au Conseil. Le CG aura, pour sa part, la responsabilité d'examiner et de tenir à jour une liste de candidats potentiels provenant de divers milieux, avec l'objectif d'augmenter la représentation de la diversité au sein du Conseil.

Le CG veillera à la mise en application de la présente politique et au respect de son esprit lors de toutes nominations réalisées au sein même du Conseil, de ses comités permanents et de la haute direction. Il s'assurera de l'efficacité de la politique et proposera des modifications, le cas échéant. Il devra rendre compte 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, à chaque changement d'administrateur. 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.