

POLITIQUE DU CONSEIL SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

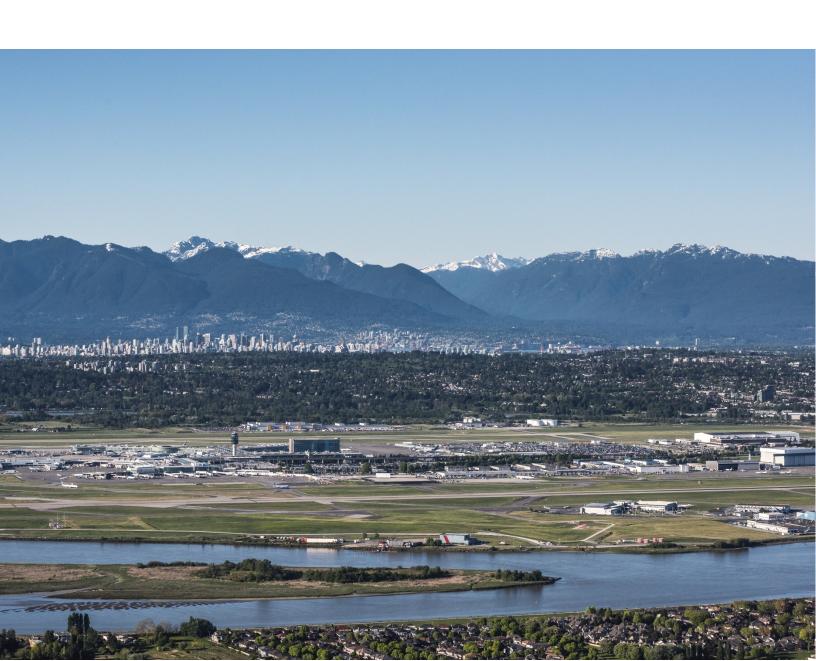


TABLE DES MATIÈRES

. APERCU	••••
. MANDAT EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION	_
. COMMUNICATION AVEC LES ENTITÉS PROPOSANT DES CANDIDATURES	
4. SÉLECTION DES NOUVEAUX CANDIDATS POUR LES POSTES DE DIRECTEUR PAR MANDAT SPÉCIA	ع. عا
SURVEILLANCE ET ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS	<i>E</i>
S. EXAMEN ET APPROBATION DE LA POLITIQUE	ξ

1. APERÇU

À l'Administration de l'aéroport de Vancouver (l'« **L'Administration de L'aéroport** »), nous croyons que notre organisation doit refléter la riche diversité des collectivités que nous servons. De nos employés à notre conseil d'administration (le « **conseil** »), nous reconnaissons que soutenir la diversité et favoriser un environnement inclusif pour tous n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi une approche qui permet à notre entreprise d'établir des liens avec les Britanno-Colombiens et pour eux.

Nous voyons le caractère unique de chaque personne et nous croyons que le fait de compter parmi nous des gens qui reflètent l'ensemble du spectre des compétences, des antécédents, de l'identité et de l'expérience vécue est essentiel à notre succès. Cela enrichit notre prise de décisions, favorise la créativité et l'innovation, et nous permet de maintenir des points de vue progressistes et socialement sensibles. Nous nous efforçons également de créer une culture véritablement inclusive qui met l'accent sur l'équité et qui non seulement accepte et respecte nos différences, mais qui les valorise et les accueille.

Que couvre la présente politique? Elle porte sur la façon dont le conseil d'administration accordera la priorité à la diversité et à l'inclusion pour déterminer sa composition, notamment dans le cadre des communications avec les divers groupes qui proposent des candidats au conseil (les « entités proposant des candidatures ») pour les encourager à maintenir la priorité de nos objectifs en matière de diversité lorsqu'ils envisagent des candidats potentiels. Elle porte également sur la surveillance par le conseil de notre plan d'équité en matière d'emploi pour les employés.

À qui la présente politique s'applique-t-elle? Tous les membres du conseil.

2. MANDAT EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Nous savons que plus notre milieu de travail est inclusif, plus nous attirons de talents diversifiés en leadership. L'amélioration de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble de notre organisation se fait de diverses façons, et le conseil y contribue par ses décisions relatives à sa propre composition et à la nomination du président et chef de la direction.

Au niveau des comités, le comité de gouvernance est chargé d'élaborer des plans détaillés pour assurer la diversité au sein du conseil et de veiller non seulement à ce que les membres du conseil participent pleinement aux décisions du conseil, mais à ce qu'ils se *perçoivent* comme des membres à part entière. Le comité de la gouvernance présente également des candidats en vue de l'élection au conseil, y compris les candidats sollicités auprès des entités proposant des candidatures et ceux qui sont identifiés en vue de doter des postes de directeur par mandat spécial, en plus de prodiguer des conseils au conseil en ce qui concerne la nomination du PDG.

Au moment d'identifier les candidats potentiels au conseil ou à titre de PDG, le comité de la gouvernance fera ce qui suit :

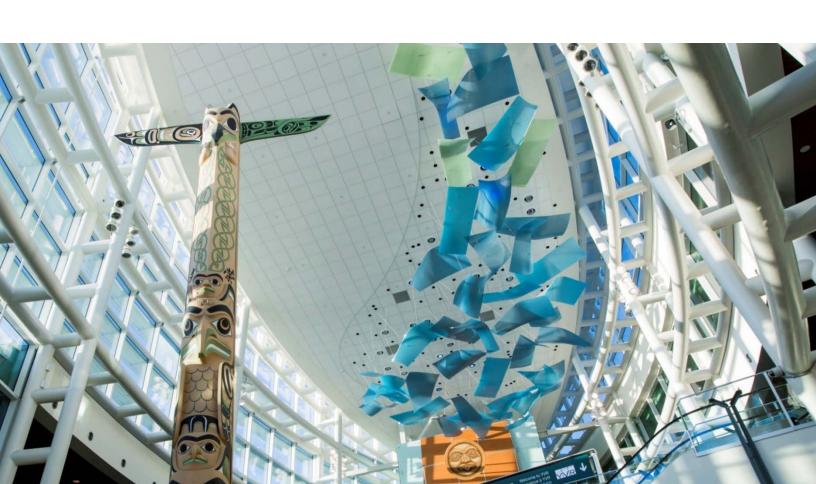
 i) examiner les candidatures de personnes hautement qualifiées en fonction de leurs talents, de leur expérience fonctionnelle, de leur expérience dans l'industrie, de leurs réalisations, de leur expertise, de leurs compétences, de leur caractère, de

Politique du conseil sur la diversité et l'inclusion4

leurs intérêts, de leurs valeurs et de leurs autres qualités personnelles, en gardant à l'esprit la matrice des compétences et des qualités du conseil et les plans et les objectifs stratégiques de l'Administration de l'aéroport;

- ii) tenir compte des critères qui favorisent la diversité, y compris l'âge, le sexe, l'origine ethnique (p. ex. les personnes noires, autochtones et de couleur), l'orientation sexuelle, le handicap, la neurodiversité, le statut autochtone, l'expression ou l'identité de genre (p. ex. les personnes LGBTQIA2S+), l'éducation, la religion, l'état matrimonial, la situation de famille, l'emplacement géographique*, l'origine nationale* et d'autres expériences vécues;
- iii) tenir compte du niveau actuel de diversité du conseil ou de la direction, le cas échéant, au moment de formuler des recommandations, ainsi que des objectifs futurs en matière de diversité:
- iv) établir des processus de recrutement et d'identification et, au besoin, retenir les services de conseillers indépendants qualifiés à l'externe ou faire appel à des organisations canadiennes qui ont pour mandat de promouvoir la diversité au sein des conseils d'administration pour aider le conseil à recruter des candidats qui répondent aux critères du conseil en matière de compétences, d'expérience et de diversité.

^{*} sous réserve des restrictions relatives aux qualifications des administrateurs dans le Règlement administratif n° 1, art. 3.3 de l'Administration de l'aéroport de Vancouver



3. COMMUNICATION AVEC LES ENTITÉS PROPOSANT DES CANDIDATURES

Pour veiller à ce que nos priorités en matière de diversité et d'inclusion soient bien accueillies, le président du conseil écrira aux entités proposant des candidatures concernées avant la fin du mandat d'une personne nommée pour :

- i) expliquer quel est l'objet de la matrice des compétences et des qualités du conseil;
- ii) fournir une copie de la présente politique du conseil sur la diversité et l'inclusion;
- iii) examiner la composition du conseil et relever toute lacune dans la représentation par le conseil des collectivités servies par l'Administration de l'aéroport;
- iv) encourager l'entité proposant des candidatures à tenir compte des besoins de l'Administration de l'aéroport.

4. SÉLECTION DES NOUVEAUX CANDIDATS POUR LES POSTES DE DIRECTEUR PAR MANDAT SPÉCIAL

Quelques membres de notre conseil d'administration sont désignés comme « directeurs par mandat spécial » et nommés par le conseil parmi la collectivité élargie de l'Administration de l'aéroport. La responsabilité d'identifier et de sélectionner les nouveaux directeurs par mandat spécial relève du comité de la gouvernance et de l'ensemble du conseil d'administration, et la présente politique sera prise en compte tout au long du processus de sélection et de nomination.



5. SURVEILLANCE ET ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS

Politique du conseil sur la diversité et l'inclusion. Le comité de la gouvernance présentera chaque année au conseil un rapport sur la mise en œuvre de la présente politique, ainsi que sur les initiatives visant à accroître la diversité dans le bassin de candidats du conseil. Entre autres choses, le succès sera mesuré en fonction du niveau de diversité au sein du conseil, et le comité de la gouvernance sollicitera les commentaires du PDG à l'égard de cette mesure.

Le conseil a établi des objectifs ambitieux en matière de diversité et d'inclusion pour atteindre la parité hommes-femmes et la représentativité (30 % des administrateurs provenant des autres catégories de la diversité) énoncés dans les critères de son mandat en matière de diversité et d'inclusion (ci-dessus).

Contrairement à la diversité, l'inclusion ne se mesure pas uniquement en chiffres; elle doit également être évaluée qualitativement. Par conséquent, le conseil se concentrera sur son sondage périodique auprès des administrateurs pour s'assurer que tous les administrateurs se sentent en sécurité, encouragés et capables de contribuer à leur plein potentiel.

Le conseil veillera à ce que ses progrès en matière de diversité et d'inclusion soient inclus dans le rapport annuel de l'Administration de l'aéroport.

Plan de diversité, d'inclusion et d'appartenance de l'effectif. Le conseil a délégué au comité des ressources humaines le mandat de surveiller la mise en œuvre par la direction du plan de diversité, d'inclusion et d'appartenance de l'Administration de l'aéroport. Le comité des ressources humaines comparera les taux de maintien en poste, de promotion et d'attrition de la main-d'œuvre parmi les diverses données démographiques utilisées pour faire le suivi de la diversité, et examinera les résultats des sondages auprès des employés qui demandent aux employés ce qu'ils pensent du milieu de travail, les niveaux d'engagement et l'expérience globale des employés.

Le conseil veillera à ce que les progrès réalisés dans le cadre du plan de diversité, d'inclusion et d'appartenance soient mentionnés dans le rapport annuel de l'Administration de l'aéroport et à ce que cette dernière respecte les exigences en matière de rapport énoncées dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

6. EXAMEN ET APPROBATION DE LA POLITIQUE

Le comité de la gouvernance examinera chaque année la présente politique au nom du conseil et soumettra tout changement important à l'approbation de celui-ci.

Politique du conseil sur la diversité et l'inclusion7

Numéro de Version	Date Effective
Version 2	21 Novembre 2022