

POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE METRO INC. (la « Société »)

La Société reconnaît et l'importance de la diversité des idées, des origines, des compétences et des expériences dans le design et la composition du Conseil d'administration, et s'efforce de créer un environnement ouvert et réceptif où toutes les voix sont entendues, respectées et se sentent incluses.

Le Comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise examine le profil, l'expérience et les qualités de chacun des candidats au poste d'administrateur et recommande les candidats qui répondent le mieux aux critères établis pour la planification de la succession des administrateurs.

Le Conseil d'administration prend la décision de retenir une candidature en tenant compte, entre autres, des compétences et de la disponibilité de la personne ainsi que des éléments mentionnés dans la liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs élaborée par le conseil d'administration. De plus, le conseil d'administration tient compte du profil des administrateurs siégeant déjà au Conseil d'administration et aspire à favoriser la diversité au sein du Conseil d'administration, notamment au niveau de l'expérience et des aptitudes, de la représentation géographique de même qu'en tenant compte des caractéristiques personnelles, telles que l'âge, le sexe, les handicaps visibles et invisibles, l'origine ethnique et le fait d'être membre d'une minorité visible, d'être membre d'un peuple autochtone ou d'être membre de la communauté LGBTQ2+(1).

En particulier, la Société a établi comme l'un de ses objectifs de faire en sorte que les personnes s'identifiant en tant que femmes représentent un minimum de 30 à 40% des membres du Conseil d'administration, conformément à son adhésion à l'Accord Catalyst. De plus, afin de mieux représenter les communautés desservies par la Société, celle-ci a établi comme objectif supplémentaire de faire en sorte qu'au moins un des membres du Conseil d'administration fasse partie de l'un des groupes suivants : minorités visibles, minorités ethniques, personne ayant un handicap visible ou invisible, membre d'un peuple autochtone ou membre de la communauté LGBTQ2+.

En outre, le Conseil d'administration s'efforce de reconnaître et de corriger toute iniquité dans ses politiques, procédures et actions afin de favoriser un environnement dans lequel tous les administrateurs sont traités de manière juste et équitable.

(1) LGBTQ2+ signifie lesbienne, gai, bisexuel, trans, queer, two-spirit et le signe « + » est utilisé afin de représenter toutes les autres identités non incluses dans l'acronyme.