

RESSOURCES FALCO LTÉE

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ DU TALENT DE LA SOCIÉTÉ

INTRODUCTION ET PORTÉE

Ressources Falco Ltée (la « **Société** ») est d'avis que la sélection des candidats devrait être fondée sur le mérite et demeure déterminée à choisir la meilleure personne pour combler chaque poste au sein de la Société. La Société reconnaît également que la Diversité (tel que définie ci-après) est importante pour s'assurer que le profil de son équipe offre la gamme de perspectives, de compétences, d'expérience et d'expertise requise pour atteindre ses objectifs corporatifs.

Le marché mondial se complexifie et la Société doit pouvoir compter sur des gens ayant des points de vue, des parcours, des compétences et des expériences variés pour assurer son succès. En réunissant des hommes et des femmes d'une grande compétence en provenance de différents milieux et en donnant à chacun et à chacune la possibilité de faire valoir ses compétences, son expérience et ses perspectives, la Société croit qu'elle sera en mesure de trouver les solutions aux défis qui l'attendent et de générer une valeur durable pour elle-même et ses parties prenantes. La Société juge que la Diversité (tel que définie ci-après) est un élément important du bon fonctionnement d'une entreprise qui aide la Société à atteindre ses objectifs à long terme.

La Société s'est également engagée à promouvoir une culture inclusive basée sur le mérite et exempte de préjugés.

DÉFINITIONS

« **Autochtones** » sont les personnes qui sont des Indiens, des Inuits ou des Métis.

« **Diversité** » désigne toute dimension pouvant être utilisée pour différencier les groupes et les personnes les uns des autres et signifie le respect et l'appréciation des différences de certaines caractéristiques, y compris, sans limitation, l'expérience professionnelle, les compétences, le contexte géographique, l'âge, le genre, la religion, l'état civil, l'ethnicité, l'appartenance aux Premières Nations, les capacités et les handicaps, ainsi que d'autres caractéristiques des communautés dans lesquelles la Société opère.

« **Groupes désignés** » désigne les femmes, les Peuples Autochtones, les personnes handicapées et les Membres des minorités visibles.

« **Haute Direction** » désigne les personnes suivantes : le président de la Société, le chef de la direction et le chef de la direction financière de la Société, les vice-présidents et toute personne exerçant une fonction d'élaboration de politiques concernant la Société.

« **Membres des minorités visibles** » désigne les personnes, autres que les Peuples Autochtones, qui ne sont pas de race caucasienne ou de couleur blanche.

BUT DE LA POLITIQUE

Aux fins de cette politique sur la diversité du talent de la société (la « **Politique** »), la Société est tenue de rendre compte annuellement aux actionnaires de la Diversité de son équipe, y compris le nombre et le pourcentage de postes de la Haute Direction occupés par des membres des Groupes désignés.

STRATÉGIE

La Société estime que la Diversité enrichit les discussions et les performances de son équipe dans la poursuite de ses objectifs corporatifs à court et à long terme. En outre, la Société estime que la promotion de la Diversité est mieux servie par une considération attentive de toutes les connaissances, expériences, compétences et antécédents de chaque candidat aux postes de la Haute Direction à la lumière des besoins de la Société sans se concentrer sur une seule caractéristique de la Diversité et, par conséquent, n'a pas adopté d'objectifs spécifiques de Diversité du talent de la Société autres que l'objectif de représentation des genres. Dans le cadre de sa stratégie de recrutement et de maintien d'une organisation diversifiée, la Société va :

- promouvoir la Diversité au sein de son équipe, en mettant un accent particulier sur la diversité des genres;
- promouvoir la contribution des femmes et des autres membres des Groupes désignés au succès de l'organisation;
- aider au développement des femmes et des autres membres des Groupes désignés au sein de l'organisation par la formation, le parrainage interne et le mentorat externe;
- pour chaque poste à pourvoir au sein de l'organisation, promouvoir la candidature d'au moins une femme et une représentation des autres membres des Groupes désignés sera considérée parmi les candidats potentiels;
- encourager la prise de conscience par l'ensemble du personnel de ses droits et responsabilités en matière de justice, d'équité et de respect de tous les aspects de la Diversité;
- participer activement aux initiatives internes et externes visant à promouvoir la Diversité dans son secteur d'activité, en mettant particulièrement l'accent sur la diversité des genres; et
- offrir un environnement de travail permettant de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, tout en maintenant une culture de réussite.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE

La Société s'efforcera de faire en sorte que 25 % des postes de la Haute Direction soient occupés par des femmes. La Société n'a pas adopté d'objectifs spécifiques pour chacun des autres membres des Groupes désignés, car elle tient compte de la représentation des autres membres des Groupes désignés dans le processus de sélection des candidats individuels.

RAPPORT

La Haute Direction fera rapport chaque année au comité de rémunération (le « **Comité** ») sur son programme de diversité, notamment :

- i. la répartition des employés selon leur genre;
- ii. des statistiques sur les postes au sein de la Haute Direction occupés par les membres des Groupes désignés;
- iii. la participation de la Société aux initiatives (internes et externes) visant à promouvoir la Diversité; et
- iv. les tendances actuelles concernant les pratiques en matière de Diversité.

La Société fera également un rapport externe sur ses performances dans l'application de cette Politique.

RÉVISION DE LA POLITIQUE

Cette Politique sera révisée chaque année et les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs seront suivis par le Comité. Toute société de recherche ou de conseil retenue pour aider la Société à identifier des candidats potentiels à la nomination doit être informée de la présente Politique et de toute modification qui y est apportée, et être orientée en conséquence.

Cette Politique a été adoptée par le Conseil d'administration le 28 septembre 2020.