Comité sur la diversité et l'inclusion de Climbing Escalade Canada (« CEC »)
Mandat

Nom officiel de la politique
CEC-OP-05 Escalade Canada - Mandat du comité sur la diversité et l'inclusion

But/Mandat
Relevant de l'autorité du directeur général ou de la directrice générale (« DG »), le comité sur la diversité et l'inclusion (« CDI ») a pour but de soutenir le mandat de CEC en matière de diversité et d'inclusion en fournissant de l'expertise et des connaissances au (ou à la) DG ainsi qu'en défendant ses intérêts.

Objectifs
Les objectifs du CDI comprennent les éléments suivants, sans toutefois s'y limiter :

- Soutenir CEC dans sa compréhension de l'état actuel de la communauté des grimpeurs et des défis concernant la diversité et l'inclusion;
- S'engager dans une communication fréquente et franche pour corriger les perceptions erronées sur la diversité et l'inclusion;
- Examiner les politiques et actions proposées en matière de diversité et l'inclusion;
- Fournir des conseils à la direction et aux administrateurs de CEC sur tout ce qui concerne la diversité et l'inclusion;
- S'aligner avec le plan stratégique de CEC;
- Encourager plus de diversité et d'inclusion au sein de la communauté des grimpeurs canadiens en général et de l'organisation de CEC en particulier, y compris, sans toutefois s'y limiter, le personnel, les administrateurs, les comités et les bénévoles;
- Développer des mesures à prendre qui peuvent être démontrées aptes à faire avancer le mandat sur la diversité et l'inclusion; et
- Soutenir d'autres initiatives à la demande du (de la) DG et/ou du conseil d'administration de CEC (le « conseil »).

Membres/Composition
Le comité doit être composé d'un minimum de trois membres et d'un maximum de 10 membres.

Président(e)
Le (ou la) président(e) du CDI est un membre du comité sélectionné selon un modèle de nomination annuelle intracomité par vote à majorité simple (« président(e) du CDI »).

Le (ou la) président(e) du CDI a les responsabilités suivantes :

- Assurer la liaison entre le conseil, le (ou la) DG et le CDI;
- Coordonner les réunions du CDI et établir un calendrier des activités d'exploitation; et
- Sur demande du (de la) DG, assister aux réunions du conseil d'administration en tant que membre sans droit de vote pour présenter des informations et des mises à jour provenant du CDI.

Des groupes de travail peuvent être créés pour des projets spéciaux, tels que déterminés par le comité.

À l'occasion, le comité peut inviter d'autres personnes ayant une connaissance des enjeux à participer et à partager leurs idées avec le comité, si cela est jugé nécessaire par le CDI

Processus de nomination
L'appel public à candidatures est publié sur le site Web de la CEC au moins deux (2) mois avant l'expiration du mandat de tout membre du comité, la date limite pour les candidatures étant fixée à au moins un (1) mois avant l'expiration du mandat de tout membre du comité.

Toutes les personnes sont les bienvenues au sein du CDI; toutefois, la préférence sera accordée à celles qui ont de l'expérience dans les initiatives de diversité et d'inclusion, et/ou une attention particulière sera accordée aux candidats qui s'identifient comme étant noirs, autochtones, minorité ethnique, LGBTQIA+, femmes et/ou athlètes handicapés. Le (ou la) DG, à sa seule discrétion, examine chaque année les candidatures obtenues par le biais de l'appel public et recommande un(e) candidat(e) à être nommé(e) au CDI. Les membres nommés au comité doivent être approuvés par le conseil d'administration.

La Commission des athlètes peut nommer un(e) représentant(e) des athlètes pour siéger en tant que membre du CDI. Le(la) représentant(e) des athlètes aura tous les droits, privilèges et responsabilités de tout autre membre du CDI, sauf que, nonobstant toute disposition des présents termes de référence, le(la) représentant(e) des athlètes exercera ses fonctions au gré de la Commission des athlètes.

Le conseil d'administration peut, à sa seule discrétion, mais de préférence en conjonction avec une recommandation du (de la) DG, révoquer tout membre du CDI ou de ses sous-comités. La révocation des membres du CDI peut être effectuée indépendamment de l'existence ou non d'un motif établi de révocation, mais elle doit être menée avec respect.

Les membres du conseil d'administration peuvent postuler et être nommés au CDI («**Membre régulier du CDI**») à condition qu'ils se conforment aux termes de ce mandat, et s'engagent à ne pas représenter le Conseil aux réunions du CDI. Les membres du Conseil d'administration qui désirent se joindre au CDI ne doivent pas participer ou être présents au processus d'approbation mené par le Conseil en relation avec l'adhésion au CDI.

Durée du mandat
Toutes les nominations ont une durée maximale de deux (2) ans, à compter du 1er juin. Le (ou la) président(e) du CDI est responsable de veiller à ce que la composition du CDI soit répartie de telle sorte qu'environ la moitié des membres voient leur mandat expirer chaque année. Le (ou la) président(e) du CDI peut, à sa seule discrétion, nommer certains membres du CDI à des mandats d'un (1) an afin d'assurer le respect de la répartition susmentionnée.

À l'expiration de leur mandat, les membres des comités qui souhaitent exercer un mandat consécutif supplémentaire doivent se porter à nouveau candidats par le biais de l'appel public à candidatures et être reconduits à leurs fonctions par le (ou la) DG et le conseil d'administration. Une participation préalable au CDI ne garantit pas une nomination au CDI.

Il n'y a pas de limite au nombre de mandats consécutifs pour un membre du comité.

Reddition de comptes

Le comité sur la diversité et l'inclusion relève de l'autorité du (ou de la) DG de CEC et lui rend compte de ses activités.

Méthodes de travail/ Fréquence

Méthodes de travail

Tous les travaux du CDI utiliseront une approche d'apprentissage partagé en mettant l'accent sur la discussion et la prise de décision basée sur des preuves.

Fréquence

Le CDI organise au moins un appel vidéo par trimestre pour fixer des objectifs et suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs.

Processus de réunion

Chaque réunion doit comprendre :

- Un(e) président(e) d'assemblée - Responsable de mener la conversation et d'assurer l'exécution de l'ordre du jour;
    - Le (ou la) président(e) d'assemblée peut être une personne autre que le (ou la) président(e) du comité.
- Secrétaire - Personne désignée par le comité responsable de rédiger le procès-verbal des réunions. Peut être la même personne ou une personne différente à chaque réunion.

Modèle de consensus et règles de vote

Les décisions du CDI doivent être prises selon un modèle de prise de décision par consensus. Un modèle de prise de décision par consensus est un processus de prise de décision en groupe dans lequel les membres du groupe élaborent leurs idées et acceptent de soutenir une décision assurant l'intérêt supérieur de l'ensemble.

Si un consensus ne peut être atteint, un vote est tenu conformément aux exigences suivantes :

- Un minimum de 60 % des membres des comités ou sous-comités doit être présent ou représenté par procuration pour atteindre le quorum nécessaire à la conduite des travaux.
- Si le quorum est atteint, une action requiert l'approbation d'au moins 75 % des membres présents ou représentés par procuration à la réunion.
- Si un membre du comité ne peut pas être présent, il peut donner une procuration écrite pour voter en son nom.
- Si le quorum est atteint, les membres votent selon l'une des méthodes suivantes, selon la décision du (ou de la) président(e) de la réunion :
    - à main levée, ou
    - par scrutin anonyme, selon la décision du (ou de la) président(e) de la réunion.
- Les représentants du conseil d'administration, s'ils sont présents, sont présents pour représenter les intérêts du conseil d'administration et ne peuvent pas voter. Ils voteront au niveau du conseil d'administration si nécessaire.
    - Pour plus de clarté, les membres conseil d'administration siégeant également au CDI ne sont pas considérés et ne sont pas éligibles à être des représentants du conseil aux fins de cette section. Par conséquent, un membre du conseil d'administration siégeant également au CDI ne peut pas représenter les intérêts du conseil en tant que représentant du conseil et peut donc voter. Si un représentant du Conseil est requis ou invité à assister à une réunion du CDI, un membre du Conseil autre que le membre régulier du CDI doit y assister.

Rapports et recommandations

Les rapports et les recommandations sont régis par les règles suivantes :

- Le CDI développe et fournit des recommandations, et les partage avec le (ou la) président(e) du CDI et/ou le (ou la) DG;
- Les recommandations ou les approbations sont ensuite présentées au conseil d'administration et, le cas échéant, font l'objet d'un vote par le conseil.

Communications
Une liste d'adresses courriel et de numéros de téléphone de groupe sera créée pour tous les membres du CDI. La liste des adresses électroniques et des numéros doit UNIQUEMENT être partagée entre les membres du CDI et ne doit pas être communiquée à qui que ce soit à l'extérieur du CDI, sauf autorisation expresse du (de la) DG.

Le (ou la) DG doit uniquement approuver le partage de courriels ou de numéros de téléphone conformément à la législation applicable en matière de protection de la vie privée et de lutte contre les pourriels.

Politique n° CEC-OP-05
Pages : 3
Version originale approuvée : 10/2018
Version actuelle approuvée : 12/09/2023
Date de la prochaine révision : 09/2025

*La version française est une traduction de la version anglaise. Si incohérence entre les deux versions, la version anglaise prévaut.