

HOCKEY CANADA

**VOIE À SUIVRE EN MATIÈRE
D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET
D'INCLUSION (EDI) :
NOTRE ENGAGEMENT
À L'ACTION**



HOCKEY CANADA

MOT DE LA DIRECTION

En octobre 2020, l'équipe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) a remis au conseil d'administration de Hockey Canada un rapport contenant le cadre du tout premier plan stratégique de l'organisation en matière d'EDI. Son contenu est clair : nous sommes engagés à faire en sorte de créer un milieu où les personnes se sentent valorisées en raison – et non pas en dépit – de leurs différences, et où elles peuvent vivre des expériences enrichissantes au hockey, **à leur façon!**

La présente voie à suivre réaffirme notre engagement envers la diversité et l'inclusion à l'échelle de l'organisation et de ses membres partout au pays; c'est de cette voie que dépend notre réussite, qu'il s'agisse de créer un environnement inclusif, de faire croître notre sport au pays ou d'utiliser notre plateforme dans l'intérêt d'exercer une influence positive dans les collectivités.

Une culture axée sur la diversité et l'inclusion est un processus, nous en avons la conviction. En outre, j'ai confiance en notre capacité, à l'échelle du pays, à orienter nos efforts dans la bonne direction.

Nous travaillons déjà à établir les fondations d'un changement durable au sein de l'écosystème du hockey au Canada, un processus dont dépend notre capacité à rester un chef de file mondial qui sait anticiper l'évolution des besoins de la population, et s'y adapter.

Je trouve la perspective, pour notre sport, d'un écosystème diversifié et inclusif très motivante. Nous vous encourageons à adopter notre vision de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité – ensemble, faisons en sorte que notre sport soit **plus que du hockey!**

Denise Pattyn
Première vice-présidente, personnel, culture et inclusion
Hockey Canada

En tant que tout premier vice-président de la diversité et de l'inclusion de Hockey Canada, je suis ravi de vous présenter la voie à suivre et l'engagement à l'action de notre organisation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Le présent document s'appuie sur le travail de notre groupe consultatif sur l'EDI – une équipe réunissant des membres du personnel et des experts externes, formée en 2022 pour donner suite aux recommandations initiales de l'équipe de travail sur l'EDI – afin de décrire la voie qu'entend suivre Hockey Canada pour offrir à tous et toutes un milieu diversifié, accueillant et inclusif.

En concentrant ainsi nos efforts, nous favoriserons les pratiques inclusives, attirerons et retiendrons une main-d'œuvre diversifiée, lutterons contre la discrimination sous toutes ses formes – sur la glace comme ailleurs – et aiderons nos collectivités à faire en sorte que notre sport soit **plus que du hockey**.

Le travail est déjà commencé. Les mesures et les engagements énoncés dans le présent document jettent les bases de notre approche pour accompagner nos membres vers l'atteinte de leurs objectifs d'EDI, un processus que plusieurs mènent déjà depuis quelques années.

Il est l'heure de passer à l'action. Ensemble. Impliquons-nous. Responsabilisons-nous. Le hockey, c'est notre sport; tous et toutes, nous avons un rôle à jouer pour le rendre plus accessible et inclusif.

Irfan Chaudhry
Vice-président, diversité et inclusion
Hockey Canada

RECONNAISSANCE TERRITORIALE

Hockey Canada reconnaît et respecte l'histoire, la spiritualité et la culture des Premières Nations, des Métis et des Inuits dont les ancêtres, qui partageaient ces terres et ces eaux où nous nous réunissons, ont signé des traités avec les nôtres. Nous sommes aujourd'hui des visiteurs sur ces territoires traditionnels.

Puissions-nous tous, en tant que personnes visées par les traités, vivre sur ces territoires dans la paix, l'amitié et le respect de notre diversité. Et surtout, puisse cette marque de reconnaissance et de respect envers les peuples autochtones et leurs terres nous mener vers la réconciliation.

ÉNONCÉ CONCERNANT NOTRE ENGAGEMENT À L'ACTION

PLUS QUE DU HOCKEY – Engagement envers l'inclusion et le sentiment d'appartenance!

Hockey Canada a pour mission de diriger, développer et promouvoir des expériences enrichissantes au hockey en étant un chef de file mondial du sport. Nous voyons un lien direct entre la façon de transmettre la passion du hockey au pays et au sein de Hockey Canada.

Nous ne cessons d'apprendre et d'aspirer à bâtir des équipes diversifiées et inclusives, de même qu'à nous entourer de leaders aux parcours, aux compétences et aux points de vue différents. Plus notre organisation favorisera la diversité et l'inclusion, mieux elle se portera.

Nous pensons que l'EDI et le sentiment d'appartenance représentent bien plus qu'une case à cocher ou une cible à atteindre : il s'agit de notre engagement. Les données relatives à l'EDI ne sont qu'un point de départ; nous comptons intégrer l'EDI à toutes nos activités pour avoir une incidence positive sur notre sport, nos programmes et notre façon de servir clients, partenaires, employés et communautés aux quatre coins du pays.

Nous favorisons une culture où l'inclusion et le sentiment d'appartenance sont intentionnels.

Nous sommes résolument déterminés à écouter et à apprendre. Nous pensons que la diversité des perspectives aide à générer de meilleurs résultats dans un monde qui évolue et se diversifie.

Nous utiliserons notre plateforme nationale dans une optique de progrès social, mais aussi sportif – autrement dit, pour faire du hockey un sport plus accueillant, inclusif et accessible à l'ensemble de la population canadienne.

Nous représenterons les collectivités, formerons de meilleurs citoyens et offrirons à l'ensemble de la population canadienne la possibilité de vivre sainement, le tout par le sport.

INTRODUCTION

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) constituent un enjeu individuel et organisationnel sur lequel reposent notre pérennité, notre rentabilité, nos relations avec la population canadienne et notre capacité à faire de notre progrès un modèle à suivre **à l'échelle mondiale.**

La diversité sur le plan des idées et de la représentation favorise l'innovation et la créativité, mais aussi, plus que jamais, la croissance et la rétention.

À l'échelle de notre communauté et de notre marché, les gens exigent des changements. Nous sommes résolus à atteindre pour eux des normes dignes d'une médaille d'or en créant un environnement collaboratif nourri par la diversité des points de vue et une culture de l'inclusion.

Notre voie à suivre en matière d'EDI est de maximiser la diversité par la réflexion et l'expérience, et de soutenir une culture inclusive. La diversité, c'est valoriser la pluralité des points de vue, mais aussi des identités relativement au genre, à l'origine ethnique, à la race, à la langue, aux capacités, à l'orientation sexuelle et à l'âge. Une culture inclusive, c'est une culture qui suscite un sentiment commun d'appartenance qui aide tout le monde à atteindre son plein potentiel.

Finalement, l'intégration de l'EDI à notre stratégie et à notre culture passe par des indicateurs mesurables. Ce qui peut être mesuré peut être géré.

VALEUR

Les organisations ont compris qu'en appuyant et en favorisant la diversité et l'inclusion, elles tirent des bénéfices qui vont au-delà d'une bonne réputation. Selon nous, la diversité doit aussi se refléter dans les valeurs que nous voulons mettre de l'avant, dont l'intégrité, la résilience et l'innovation.

Auparavant, nous n'abordions la diversité que sous l'angle de la démographie et de la représentativité. Aujourd'hui, nous percevons l'étoffe d'expériences, de parcours et de points de vue individuels qui la constitue. L'essor du hockey passe par la création d'un milieu sécuritaire, inclusif – un environnement qui donne à chaque enfant la possibilité de jouer.

Il importe aussi que Hockey Canada montre l'exemple en écoutant, en apprenant et en utilisant sa plateforme pour faire progresser la société. C'est plus qu'un exercice de marketing. Notre démarche fait écho à la nécessité et à la volonté de défendre les personnes qui combattent toutes formes d'injustices ancrées dans la violence fondée sur le genre, l'homophobie, la misogynie, le racisme et le sexisme, un besoin criant qu'ont mis en évidence différents mouvements sociaux. Grâce à cet effort collectif, nous pourrions renforcer notre merveilleux sport, nous assurer qu'il est accessible et aider Hockey Canada à accomplir sa mission de **diriger, développer et promouvoir des expériences enrichissantes au hockey** pour toutes les personnes qui résident au Canada!

NOS QUESTIONS DIRECTRICES

- **Le hockey reflète-t-il les valeurs canadiennes? Qu'est-ce qui motive notre comportement? Sommes-nous inclusifs?**
- **La composition des équipes de direction de Hockey Canada et de ses membres est-elle représentative de la population canadienne?**
- **Que montrent les statistiques au sujet du racisme et de la discrimination au hockey?**
- **Voyons-nous un déclin de la participation enregistrée? Comment utilisons-nous les données démographiques pour analyser la situation?**
- **Quelle est notre proposition de valeur et que signifie-t-elle pour Hockey Canada? Soutenons-nous les principes Sport pur (p. ex. la santé, le respect et l'inclusion)?**
- **Comment gérons-nous les perceptions du hockey (p. ex. : par l'accessibilité, le coût, la sécurité)?**

Le cadre mentionné dans le rapport de l'équipe de travail sur l'EDI sera mis en œuvre à l'aide de plans de mise en œuvre et d'évaluation. Les objectifs qu'il énonce représentent les luttes que nous devons mener pour assurer notre réussite à long terme. Le plan de la voie à suivre en matière d'EDI s'inscrira dans le plan stratégique organisationnel de Hockey Canada, tout en permettant d'adapter certaines priorités aux besoins de chaque niveau et de chaque région du pays.



PERSONNES

- Les personnes directement touchées par le sport : joueurs et joueuses, familles, bénévoles, officiels et officielles ainsi qu'entraîneurs et entraîneuses.
- Les personnes que nous embauchons, employons et faisons progresser.
- Les personnes employées et bénévoles qui reflètent le profil démographique du pays.
- Les politiques, processus et procédures qui témoignent d'un engagement progressif envers l'EDI.



CLIENTÈLE

- Les personnes qui consomment notre produit : membres, joueurs et joueuses, parents, partisans et partisanses, commanditaires, partenaires, etc.
- Veiller à ce que nos fournisseurs et nos prestataires de services aient des pratiques respectueuses de la diversité et de l'inclusion.



MARQUE

- Les initiatives de marketing et de communication portant sur le type d'organisation et l'écosystème de hockey que nous avons et que nous visons.
- La perception du hockey au Canada.



PERSONNES

- Les personnes directement touchées par le sport : joueurs et joueuses, familles, bénévoles, officiels et officielles ainsi qu'entraîneurs et entraîneuses.
- Les personnes que nous embauchons, employons et faisons progresser.
- Les personnes employées et bénévoles qui reflètent le profil démographique du pays.
- Les politiques, processus et procédures qui témoignent d'un engagement progressif envers l'EDI.

OBJECTIF 1 : VISION ET STRATÉGIE EN MATIÈRE D'EDI

VISION :

L'EDI fait partie intégrante de l'écosystème du hockey au Canada; il est perçu non pas comme un élément isolé, mais comme une valeur centrale, une source d'innovation et un gage de croissance et de succès.

Action	Indicateur	Échéancier
Élaborer et communiquer la voie à suivre et l'engagement à l'action en matière d'EDI.	Nombre d'employés et de membres de Hockey Canada ayant reçu et adopté la voie à suivre et l'engagement à l'action en matière d'EDI.	2023
Élaborer et communiquer un énoncé d'engagement en matière d'EDI et obtenir l'appui des membres.	Nombre de membres qui adoptent l'énoncé d'engagement en matière d'EDI.	2023
Mandater un tiers indépendant pour réviser les politiques et pratiques d'emploi selon une approche d'EDI.	Nombre de recommandations formulées dans le rapport du tiers qui ont été mises en œuvre.	2023-2024
Recueillir de l'information sur l'état actuel des initiatives d'EDI des membres, aux fins d'harmonisation stratégique.	Nombre de membres ayant un plan ou un cadre stratégique en matière d'EDI.	2023-2024
Approcher des intervenants externes impliqués à ce qui a trait à l'EDI pour nouer des relations et envisager des collaborations.	Nombre de partenariats conclus officiellement avec des parties prenantes liées à l'EDI.	2023-2024
Élaborer des mesures et des objectifs qualitatifs et quantitatifs d'EDI, en s'appuyant sur les connaissances d'experts en la matière et sur des expériences vécues.	Nombre de réunions avec des parties prenantes axées sur l'élaboration d'objectifs et de mesures; rapport sur les leçons tirées.	2023-2024

OBJECTIF 2 : LEADERSHIP ET RESPONSABILISATION

VISION :

Les dirigeantes et les dirigeants sont perçus comme des agents du changement et des modèles qui inspirent les individus à se responsabiliser.

Action	Indicateur	Échéancier
Établir un plan de formation en matière d'EDI pour l'équipe de direction.	Les membres de la direction ont des connaissances en matière d'EDI et en assumant la responsabilité. Parmi les indicateurs, notons : Participation/contribution aux initiatives et aux occasions d'apprentissage au sujet de l'EDI (p. ex. : nombre de séances suivies).	2023-2024 En continu
Intégrer l'EDI au modèle de compétences en leadership.	La prise en compte de l'apprentissage et de l'application de l'EDI soutient la planification de la succession (p. ex. : établir des objectifs pour les postes de direction).	2023-2024
Intégrer les indicateurs clés de performance en matière d'EDI au cadre de la voie à suivre.	- Le plan incitatif à court terme inclut les mesures d'EDI. - Les compétences en matière d'EDI sont prises en compte dans l'évaluation annuelle du rendement.	2023-2025

OBJECTIF 3 : STRUCTURE ET INTÉGRATION DE L'EDI

VISION :

Hockey Canada a les ressources nécessaires pour soutenir son engagement en matière d'EDI.

Action	Indicateur	Échéancier
Mettre en place les ressources requises pour soutenir la voie à suivre.	Les ressources pour l'élaboration et la mise en œuvre de la voie à suivre en matière d'EDI ont été définies et réparties au moyen d'un processus de planification des activités. Nombre de postes liés à l'EDI.	2022-2024

OBJECTIF 4 : RECRUTEMENT, RÉTENTION, DÉVELOPPEMENT ET AVANCEMENT

VISION :

La gestion des talents de Hockey Canada donne lieu à système de recrutement, de rétention et d'avancement plus équitable et accessible, et engendre un sentiment généralisé d'inclusion.

Action	Indicateur	Échéancier
Étendre les efforts de recrutement à d'autres groupes en quête d'équité.	Inclure l'auto-identification volontaire pour évaluer le nombre de candidatures axées sur la diversité par offre. Nombre de candidats et candidates qui s'auto-identifient de manière volontaire (constitution d'un bassin de candidats représentatif de la population, données du recensement national à l'appui).	2023-2024
Élaborer et fournir une formation sur les préjugés et leur prévention aux membres du personnel participant au recrutement.	Nombre de membres de l'équipe de recrutement qui reçoivent la formation sur les préjugés.	2023-2025

OBJECTIF 5 : CONCEPTION, CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION DES POSTES

VISION :

Hockey Canada perpétue des pratiques de rémunération et de classification d'emploi équitables, à l'interne comme à l'externe.

Action	Indicateur	Échéancier
Établir une stratégie de recrutement axée sur la diversité et la personne.	Nombre de descriptions d'emploi dont les compétences, y compris la formation, ont été revues pour remédier aux inégalités systémiques (réorienter vers les expériences vécues).	2023-2024
Mener une vérification du programme d'équité salariale pour remédier aux inégalités systémiques.	Plan approuvé par l'équipe de la haute direction pour combler tout écart salarial involontaire.	2023-2025

OBJECTIF 6 : APPRENTISSAGE ET ENSEIGNEMENT DE L'EDI

VISION :

Les leçons tirées des meilleures pratiques en matière d'EDI permettent de créer une culture, des structures et des programmes qui favorisent la croissance et la pérennité de l'organisation.

Action	Indicateur	Échéancier
Intégrer officiellement la formation sur l'EDI au processus d'embauche et de perfectionnement du personnel.	Nombre de membres du personnel de Hockey Canada qui a terminé la formation sur l'EDI.	2023-2024
Évaluer les programmes de certification des entraîneurs et des officiels pour repérer les écarts de formation sur l'EDI et proposer un plan d'action.	La formation sur l'EDI fait partie intégrante des programmes de certification.	2024-2025
Évaluer les programmes de formation hors certification pour veiller à ce qu'ils aient une incidence sur les comportements.	Mise en application de la charte de l'initiative d'apprentissage et de développement.	2023-2024

OBJECTIF 7 : CULTURE INCLUSIVE

VISION :

Bâtir une culture inclusive.

Action	Indicateur	Échéancier
Établir une politique et un processus d'utilisation volontaire des pronoms dans la signature de courriel, sur la carte de visite, le porte-nom aux événements, etc.	Les membres du personnel peuvent facilement utiliser leurs pronoms dans l'environnement de travail. Nombre de membres du personnel qui sont au courant de la politique et du processus.	2023-2024
Former un groupe-ressource d'employés (GRE) qui aidera à définir les priorités dans la mise en œuvre de la voie à suivre en matière d'EDI.	Nombre de réunions avec le GRE axées sur les objectifs établis.	2023-2024
Évaluer les programmes des équipes nationales pour athlètes non handicapés et les éléments pouvant profiter aux programmes de parahockey.	Évaluer les programmes de parahockey pour déterminer les améliorations/ajouts nécessaires. Nombre de recommandations mises en œuvre.	2023-2025 En continu



CLIENTÈLE

- Les personnes qui consomment notre produit : membres, joueurs et joueuses, parents, partisans et partisanes, commanditaires, partenaires, etc.
- Veiller à ce que nos fournisseurs et nos prestataires de services aient des pratiques respectueuses de la diversité et de l'inclusion.

OBJECTIF 1 : ÉVALUATION, MESURE ET RECHERCHE

VISION :

Les indicateurs en matière d'EDI servent à l'évaluation du rendement global de l'organisation, s'inscrivent dans sa stratégie et sont communiqués au public.

Action	Indicateur	Échéancier
Mener des recherches sur les données d'EDI, y compris les meilleures pratiques internes et externes.	Les indicateurs d'EDI sont intégrés au système d'évaluation du rendement annuel de Hockey Canada.	2023-2024
Établir un tableau de bord d'EDI pour les données clés et divulguer le système d'évaluation à l'échelle de l'organisation, des membres et du public.	Les tableaux de bord d'EDI sont disponibles et soutiennent le processus d'évaluation et de production de rapports.	2024-2025

OBJECTIF 2 : INTÉGRATION À LA STRATÉGIE DE CROISSANCE ET DE RÉTENTION

VISION :

Hockey Canada assume un rôle de chef de file dans la promotion du lien entre les initiatives d'EDI et la stratégie de croissance et de rétention à l'échelle locale, nationale et mondiale.

Action	Indicateur	Échéancier
Créer un calendrier annuel de participation de Hockey Canada à des événements (écouter et apprendre).	Les membres de la haute direction responsables de l'EDI et des initiatives de croissance et de rétention s'engagent à assister à six événements et à rendre compte de leurs apprentissages sur le plan de l'EDI et de la réconciliation.	2023-2024
Travailler avec certaines organisations à mieux comprendre les défis rencontrés et à trouver des occasions de collaboration.	Établir des relations avec au moins quatre organisations; communiquer les résultats de recherche sur les meilleures pratiques, créer des occasions de collaboration et les intégrer à la stratégie de croissance et de rétention.	2023-2024
Analyser différents modèles de prestation et arrimer stratégie nationale et efforts en matière d'EDI, à l'échelle locale ou des membres, en mettant en commun les meilleures pratiques et en menant des sondages sur la diversité auprès des participants et participantes, le tout sur une base continue.	Créer un centre des meilleures pratiques et de l'innovation en ligne pour échanger des ressources avec les membres et favoriser l'harmonisation.	2023-2024
Établir des critères d'affiliation pour les organisations communautaires et cibler des occasions de projet pilote (collaboration potentielle avec le programme de subventions de la Fondation Hockey Canada).	Nombre d'ententes d'affiliation conclues avec des organisations communautaires. Nombre d'initiatives et de projets financés par le FHC.	2024-2025

OBJECTIF 3 : VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION - APPELS À L'ACTION / SPORT

VISION :

Hockey Canada s'engage à tracer la voie à suivre en respectant, protégeant et promouvant par le sport les droits et les possibilités des peuples autochtones.

Action	Indicateur	Échéancier
Veiller à ce que les peuples autochtones soient des partenaires à parts égales dans le processus d'appel d'offres, de planification, de tenue et de legs des événements sportifs organisés par Hockey Canada.	Inclure la représentation, la participation et l'inclusion des Autochtones parmi les lignes directrices de candidature pour les comités hôtes.	2023-2024
Rédiger et mettre en œuvre une politique de reconnaissance du territoire pour honorer et respecter le territoire et les protocoles des peuples autochtones.	La politique de reconnaissance du territoire et la formation connexe sont créées et distribuées au personnel de Hockey Canada. Le personnel peut facilement respecter les principes de reconnaissance du territoire au travail et lors des événements. Nombre de membres du personnel qui sont au courant de la politique et du processus.	2023-2024
Dresser la liste des programmes menés par des Autochtones au sein des organisations membres, en vue de faire ressortir les meilleures pratiques à adopter pour favoriser la croissance et l'inclusion.	La liste des programmes et de leurs meilleures pratiques existe; elle est mise à jour annuellement et transmise aux membres.	2023-2024
Célébrer les athlètes, les cultures, l'histoire et les langues autochtones lors de compétitions (Mondial junior, Mondial féminin, Mondial masculin, Mondial de parahockey, etc.).	Hockey Canada rend hommage à la culture et aux peuples autochtones lors de ses événements, en collaboration avec les organisations autochtones locales.	2023-2024
Saluer et faire connaître les athlètes de même que les entraîneurs et entraîneuses autochtones sur les plateformes de Hockey Canada.	Les plans média annuels (marketing et mobilisation communautaire) prévoient la mise en vedette de joueurs et de joueuses et d'entraîneurs et entraîneuses autochtones. Taux d'engagement pour les récits/publications sur les plateformes de médias sociaux.	2023-2024
Élaborer de manière collaborative des politiques, programmes et projets sportifs inclusifs, cohérents et durables qui intègrent et consolident le développement du sport au sein des peuples autochtones.	La déclaration du sport en matière de réconciliation et de partenariat avec les peuples autochtones est rédigée dans une optique d'harmonisation à l'échelle de l'écosystème du hockey.	2024-2025
Contribuer au développement du sport chez les Autochtones par du soutien et des investissements axés sur les entraîneurs, le mentorat de jeunes et la mobilisation communautaire, avec des moyens pilotés par les Autochtones.	Élaborer et établir des partenariats qui s'alignent sur cette action. Nombre de programmes soutenus. Nombre de jeunes Autochtones impliqués.	2024-2025

OBJECTIF 4 : PRODUITS ET SERVICES

VISION :

Le cycle d'élaboration des produits, des services et des politiques tient compte dès le départ de la diversité et de l'accessibilité. Il ne se limite pas à adapter des produits initialement conçus pour la culture ou le groupe dominant.

Action	Indicateur	Échéancier
Établir un programme de sélection des fournisseurs qui aligne les demandes de propositions et les contrats d'approvisionnement et de service sur des critères de diversité et d'inclusion.	Hausse démontrée de la diversité des fournisseurs dans les contrats et les demandes de propositions.	2024-2025

OBJECTIF 5 : NORMES ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET DE GOUVERNANCE (ESG)

VISION :

Hockey Canada dispose d'un cadre dont les éléments de responsabilité sociale mesurent la progression durable des pratiques, des politiques et de la culture ayant une incidence économique et financière sur la valeur à court et à long terme de l'organisation.

Action	Indicateur	Échéancier
Atteindre un niveau de diversité représentatif de la population canadienne au sein du conseil d'administration, des équipes de direction et du personnel, et qui se base sur le formulaire d'auto-identification volontaire.	Les données de référence initiales sont établies en vue d'effectuer du recrutement ciblé pour pourvoir les postes vacants.	2023-2024
Établir une structure de supervision et de gouvernance efficace.	Nombre de séances de formation à l'intention du conseil d'administration et de la haute direction; établissement d'un code d'éthique et de gestion par les valeurs.	2023-2024
Veiller à ce que le développement durable soit pris en considération dans l'appel d'offres, la planification, la tenue et le legs des événements sportifs organisés par Hockey Canada.	Inclure le développement durable et la gestion de l'environnement dans les lignes directrices pour les soumissions des comités hôtes	2023-2024
Effectuer de la recherche sur les normes ESG pour établir un cadre de reddition de comptes – le lien entre rendement organisationnel et potentiel sportif.	Recommander à la haute direction un modèle qui tient compte des intérêts des parties prenantes et vise une création de valeur à long terme axée sur les normes ESG.	2023-2024



MARQUE

- Les initiatives de marketing et de communication portant sur le type d'organisation et l'écosystème de hockey que nous avons et que nous visons.
- La perception du hockey au Canada.

MANIFESTE DE HOCKEY CANADA

Ici, on connaît notre hockey.

On connaît les exploits, les victoires et les records.

Mais est-ce qu'on a oublié le hockey dans tout ça?

Tous les petits moments qu'on partage en jouant au hockey, dans la rue, dans notre cour et à la patinoire du quartier sont beaucoup plus grands que n'importe quel championnat.

Avant de penser à « faire l'équipe », il faudrait d'abord former une équipe.

Une équipe où on apprend l'amitié, la solidarité et l'ouverture.

Une équipe qui lutte contre toutes les formes d'intolérance.

Une équipe qui joue pour tout le monde, sans exception.

La plus grande équipe au pays.

Ensemble, on peut faire du hockey bien plus qu'un jeu.

OBJECTIF 1 : MARKETING ET MOBILISATION COMMUNAUTAIRE

VISION :

Notre marque (sport) est perçue comme étant inclusive et culturellement accessible à la population canadienne, dans toute sa diversité. L'intégration de l'EDI est un processus continu et innovant, et contribue ainsi à renforcer la réputation de l'organisation.

Action	Indicateur	Échéancier
Mener un examen de la marque de Hockey Canada à l'été 2023, pour déterminer si elle reflète l'évolution démographique du pays (et les attentes de la population envers elle).	Mise à jour du livre de la marque de Hockey Canada comprenant un guide de style qui définit l'identité visuelle et écrite de la marque en fonction des meilleures pratiques en matière d'EDI.	2023-2025
Élaborer une stratégie de marque et son déploiement à long terme qui prévoient la création d'une identité visuelle et verbale reflétant le nouveau cadre de la marque.	Les recommandations pour la mise à jour du cadre de la marque sont présentées à l'équipe de la haute direction.	2024-2025
Profiter du taux d'engagement élevé des partisans et partisanes à l'approche des événements internationaux pour mettre à l'avant-scène les athlètes issu(e)s de la diversité, en vue de conscientiser et d'inspirer la relève (voir aussi Vérité et réconciliation).	Récits intentionnels sur des athlètes, membres du personnel entraîneur et membres du personnel des équipes.	2023 En continu
Tirer parti des initiatives de diversité pour poursuivre la discussion sur l'EDI au hockey, et ainsi aider à informer les membres des occasions existantes (et en pleine croissance).	Élaborer des indices de mesure du contenu en matière d'EDI sur les plateformes de médias sociaux et numériques.	2023
Continuer d'interagir avec la population canadienne, en collaboration avec les membres, dans le cadre des mois thématiques : Mois de l'histoire des Noirs, Journée internationale des femmes, Mois de l'histoire autochtone, etc.	Établir, en collaboration avec des experts en EDI, un plan pour cibler des journées/célébrations et déterminer les façons de les souligner.	2023 En continu
Élaborer des campagnes de marketing pour soutenir les initiatives internes (vente de billets, Première Présence, Fonds d'aide, etc.) qui reflètent de manière authentique la diversité de notre public (partisans et participants).	Selon les calculs du système de suivi du service de marketing et des communications, le contenu de Hockey Canada demeure représentatif de la diversité canadienne.	2024-2025
Axer les séances de photos et de tournage sur la diversité tout au long de la saison, particulièrement lorsque d'autres services en font la demande dans le cadre de leurs initiatives (événements, vidéos sur le développement, Place des partisans, etc.).	Selon les calculs du système de suivi du service de marketing et des communications, le contenu de Hockey Canada demeure représentatif de la diversité canadienne.	2023 En continu



H O C K E Y C A N A D A