



INTEGRER L'INCLUSION POUR ASSURER L'EXCELLENCE ORGANISATIONNELLE

INITIATIVES DE HOCKEY CANADA EN MATIÈRE D'INCLUSION

DE 2025 À 2030



But, vision et voie à suivre de Hockey Canada

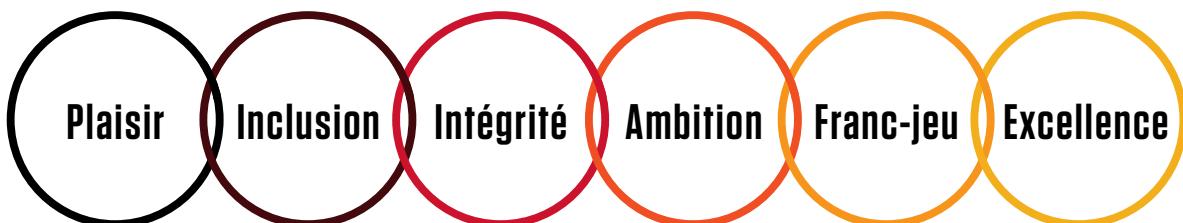
BUT *Miser sur l'amour du hockey pour rallier les Canadiens et Canadiennes de tous âges*

VISION *S'établir comme la référence mondiale en sport, sur la glace comme ailleurs*

MISSION *Favoriser un écosystème et une culture du hockey de classe mondiale qui inspirent l'excellence au Canada*

PROMESSE DE NOTRE MARQUE *Donner un nouveau sens à la quête de l'or*

Nos valeurs



Nos objectifs

HARMONISATION DE L'ÉCOSYSTÈME

Les partenaires de l'écosystème du hockey perçoivent et reconnaissent la valeur qu'apporte Hockey Canada dans la pratique du hockey, peu importe le volet et le niveau d'habileté

HOCKEY LOCAL

Être le sport organisé de prédilection de toutes les familles canadiennes

HOCKEY DE LA HAUTE PERFORMANCE

Être constamment la première fédération au classement en hockey international

RALLIEMENT DE LA POPULATION CANADIENNE

Être le sport préféré du Canada

Priorités émergentes



Modèle de développement du hockey canadien



Hockey féminin



Expérience au hockey et culture saine



Excellence au hockey



Stabilité financière



Installations

Nos visées d'ici 2030

Nous aspirons à mettre en place, d'ici 2030, un écosystème du hockey où l'inclusion n'est pas une initiative, mais une réalité vécue, tissée dans tous les aspects du jeu, des programmes locaux à la gouvernance nationale du sport. Hockey Canada sera ainsi reconnue à l'échelle nationale et mondiale comme un chef de file en matière d'inclusion dans le sport, où l'ensemble des participantes et participants – peu importe leurs origines, leur identité ou leurs capacités – se sentiront en sécurité, valorisés et en mesure de s'épanouir.

Les priorités ci-dessous seront les clés de notre réussite.

Organisation représentative de la population

La direction, le personnel ainsi que les participantes et participants à tous les niveaux reflètent la diversité de la population canadienne.

Sentiment d'appartenance mesurable

Les sondages et la rétroaction montrent systématiquement que les personnes issues de groupes en quête d'équité ont un fort sentiment d'appartenance et de sécurité dans les milieux du hockey.

Partenariats solides et durables

Des relations à long terme et mutuellement bénéfiques avec les communautés autochtones et les organisations œuvrant pour l'équité viennent orienter l'élaboration de nos programmes et services.

Apprentissage intégré

La sensibilisation aux valeurs prônées par l'organisation, notamment l'inclusion, ne se résume pas à des activités isolées, mais s'inscrit plutôt dans une démarche continue qui fait partie des attentes en matière de perfectionnement professionnel à l'échelle de l'organisation.

Actions vers la réconciliation

On constate des progrès concrets à l'égard des appels à l'action 87 à 91 de la CVR, et les voix autochtones orientent les politiques, les programmes et les célébrations.

Transparence normalisée

Les tableaux de bord et les rapports publics montrent clairement les progrès réalisés tout comme les défis à relever, signe d'une imputabilité accrue.

Célébration de la culture du hockey

Les récits de hockey de partout au pays sont le reflet d'un mélange riche et diversifié d'identités, d'expériences et de contributions, et sont racontés haut et fort, avec fierté.



Expérience au hockey et culture saine

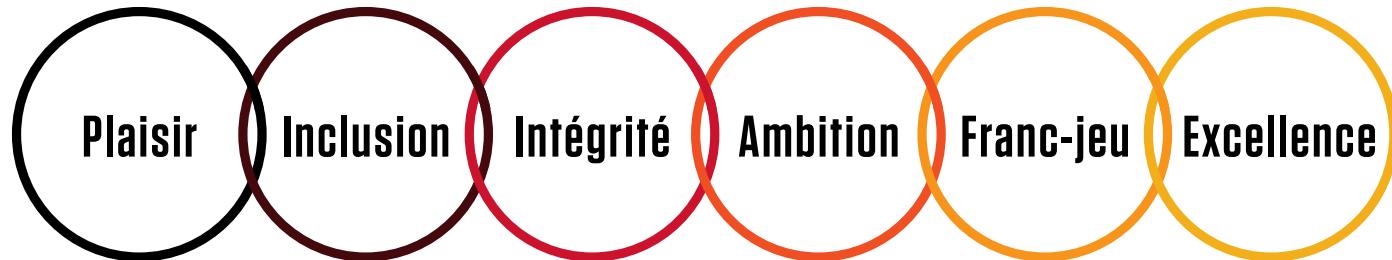
Cultiver une expérience et un milieu au hockey qui sont sécuritaires, enrichissants, inclusifs et accueillants, en encourageant l'émergence de modèles inspirants, sur la glace comme ailleurs.

Collaboration avec la communauté et les membres

Apprentissage et développement

Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation dans le sport

Culture inclusive



Sommaire

Collaboration avec la communauté et les membres

Promouvoir le processus de déclaration d'intérêt des partenaires communautaires afin de renforcer la collaboration avec les organisations définies comme des partenaires communautaires en vertu des règlements administratifs de Hockey Canada, cela dans la poursuite des objectifs fixés en matière de croissance et de rétention.

Maintenir l'élan du sommet Au-delà des bandes en renforçant le groupe de travail sur l'inclusion des membres par la création de piliers ciblés et d'un guide de mise en œuvre soutenant des pratiques cohérentes et modulables dans l'ensemble des organisations membres.

Intégrer les principaux enseignements tirés de l'atelier sur le parahockey local tenu en 2024 afin de soutenir la participation inclusive liée au hockey adapté, en arrimant les efforts déployés au travail du comité directeur sur les cheminements de l'athlète.

Renforcer la marque de Hockey Canada et le lien avec la communauté grâce à des récits inclusifs racontés tout au long de l'année et célébrant la diversité des expériences au hockey selon les rôles, les identités et les régions.

Exécuter la mise en œuvre des dix gestes d'inclusion à la grandeur de l'organisation de Hockey Canada et de ses membres régionaux, provinciaux et territoriaux afin de favoriser des milieux sécuritaires, inclusifs et positifs.

Apprentissage et développement

Renforcer les capacités à l'interne et l'imputabilité en offrant des occasions d'apprentissage par l'intermédiaire du groupe-ressource du personnel de Hockey Canada, en partenariat avec l'équipe du personnel, de la culture et de l'inclusion et le comité directeur sur l'apprentissage et le développement. Cela inclut la sensibilisation aux préjugés pour le personnel qui prend part au recrutement, l'objectif étant de renforcer, d'une part, les pratiques d'embauche afin qu'elles soient parfaitement équitables, et d'autre part, l'évaluation de l'impact.

Assurer la cohérence, la qualité et l'inclusion dans les programmes de certification du personnel entraîneur, du personnel d'arbitrage et des responsables de la sécurité par l'intermédiaire d'un processus complet d'examen et de recommandations.

Veiller, en consultation avec les membres, à l'élaboration de nouveaux cours sur la discrimination et la maltraitance et les présenter au comité directeur sur l'apprentissage et le développement.

Appels à l'action de la CVR dans le sport

Établir et soutenir un Cercle consultatif autochtone (CCA) pour guider les efforts de réconciliation de Hockey Canada, éclairer les politiques et les programmes en matière d'inclusion et assurer l'harmonisation avec les appels à l'action 87 à 91 de la Commission de vérité et réconciliation (CVR), ainsi qu'avec la Déclaration Commonwealth Sport Lək'wənən de réconciliation et de partenariat avec les peuples autochtones.

Célébrer et faire rayonner les athlètes, les cultures, les langues et les histoires autochtones à travers les événements, les campagnes et les plateformes de communication de Hockey Canada. Accroître la visibilité et la reconnaissance de l'excellence autochtone au hockey tout en favorisant la sensibilisation culturelle au sein de l'organisation et de la communauté du hockey au sens large.

Élaborer des politiques, des programmes et des projets sportifs inclusifs et durables qui intègrent le développement du sport autochtone et reflètent les principes de la réconciliation et du partenariat.

Renforcer la capacité de leadership interne pour l'avancement des appels à l'action de la CVR en favorisant la compréhension et l'action, en consultation avec le CCA.

Culture inclusive

Soutenir l'organisation dans la prise en compte de la diversité pour la planification des ressources quant au personnel et aux fonctions en vue d'une hausse manifeste de la diversité au sein de la direction.

Étendre les efforts de recrutement à d'autres groupes en quête d'équité.

Veiller au respect de l'égalité entre les genres au moment d'accorder des promotions ou d'autres formes d'avancement professionnel.

Renforcer la transparence et l'imputabilité en rendant publics les progrès réalisés au moyen d'un tableau de bord accessible.

Favoriser une mobilisation concrète de la communauté en mettant le personnel de Hockey Canada en contact avec des organisations externes qui partagent les mêmes valeurs.

Exécuter les mesures définies dans la stratégie de gestion des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de Hockey Canada visant à intégrer l'inclusion, et faire état de la progression de ces efforts.

Exécuter les mesures se rapportant aux initiatives de la stratégie de Hockey Canada en matière d'impact communautaire et social (ICS) lors des événements de l'organisation, et faire état de la progression de ces efforts.

Expérience au hockey et culture saine

Collaboration avec la communauté et les membres

Objectif

Promouvoir le processus de déclaration d'intérêt des partenaires communautaires afin de renforcer la collaboration avec les organisations définies comme des partenaires communautaires en vertu des règlements administratifs de Hockey Canada, cela dans la poursuite des objectifs fixés en matière de croissance et de rétention.

Résultats clés

Lancer et mener à bien le processus de déclaration d'intérêt des partenaires communautaires.

Conclure un minimum de quatre nouveaux partenariats officiels avec des organisations qui représentent des groupes en quête d'équité.

Assurer la représentation d'au moins trois communautés distinctes en quête d'équité (p. ex. les communautés autochtones, racisées ou 2SLGBTQ+, les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap) parmi les partenaires sélectionnés.

Augmenter de 5 % le taux d'inscription des entraîneurs et entraîneuses, des joueurs et joueuses ainsi que des administrateurs et administratrices issus de groupes en quête d'équité, en s'appuyant sur les données du Registre de Hockey Canada.

Créer un processus structuré permettant aux membres de groupes en quête d'équité d'accéder à la certification en entraînement, ce qui pourrait inclure un soutien financier ou un programme de mentorat.

Mettre au point et consigner au moins deux initiatives de collaboration avec des partenaires communautaires qui soutiennent directement les résultats en matière de croissance et de rétention.

Objectif

Maintenir l'élan du sommet Au-delà des bandes en renforçant le groupe de travail sur l'inclusion des membres par la création de piliers ciblés et d'un guide de mise en œuvre soutenant des pratiques cohérentes et modulables dans l'ensemble des organisations membres.

Avec le soutien des membres, faire du sommet Au-delà des bandes une initiative permanente, axée sur le hockey local, où les principales conclusions donnent lieu à des stratégies concrètes à l'échelle communautaire.

Résultats clés

Désigner officiellement au minimum trois piliers en fonction des recommandations découlant du sommet Au-delà des bandes.

Créer un sous-comité pour chaque pilier, avec pour chacun une personne à la présidence et des réunions à intervalles réguliers.

Tenir en continu des sommets à l'échelle locale sous les mêmes thèmes que le sommet Au-delà des bandes, avec l'intention d'élaborer un guide de mise en œuvre pour les membres et de mettre en commun des outils, des conseils et des pratiques prometteuses provenant de l'ensemble des organisations membres.

Réaliser un sondage annuel auprès des organisations membres, l'objectif étant que 80 % des répondants jugent le guide de mise en œuvre utile à l'échelle locale.

Expérience au hockey et culture saine

Collaboration avec la communauté et les membres

Objectif

Intégrer les principaux enseignements tirés de l'atelier sur le parahockey local tenu en 2024 afin de soutenir la participation inclusive liée au hockey adapté, en arrimant les efforts déployés au travail du comité directeur sur les cheminement de l'athlète.

Résultats clés

Établir un réseau de parties prenantes au hockey adapté pour partager les apprentissages et les occasions.

Élaborer un document proposant une stratégie unifiée où le rôle de soutien de Hockey Canada à l'égard des disciplines en hockey adapté est défini.

Veiller à l'harmonisation des recommandations retenues avec les objectifs du comité directeur sur les cheminement de l'athlète.

Objectif

Renforcer la marque de Hockey Canada et le lien avec la communauté grâce à des récits inclusifs racontés tout au long de l'année et célébrant la diversité des expériences au hockey selon les rôles, les identités et les régions.



Objectif

Exécuter la mise en œuvre des dix gestes d'inclusion à la grandeur de l'organisation de Hockey Canada et de ses membres régionaux, provinciaux et territoriaux afin de favoriser des milieux sécuritaires, inclusifs et positifs.

Résultats clés

Mettre en œuvre chacun des dix gestes d'inclusion à Hockey Canada et amorcer leur exécution au sein des organisations membres.

Suivre et communiquer le nombre d'organisations membres qui ont entamé la mise en œuvre d'un ou de plusieurs des gestes en question.

Élaborer et proposer des outils de soutien ou des modèles (p. ex. documents de formation, orientations politiques) pour aider les membres dans la mise en œuvre à l'échelle locale.

Mettre en place un mécanisme de contrôle annuel pour suivre les progrès et cerner les lacunes dans la mise en œuvre.

Résultats clés

Impressions dans les médias sociaux

- Nombre total de publications
- Impressions
- Engagement / taux d'engagement
- Perception

Plateforme numérique (site Web)

- Pages vues
- Utilisateurs ou utilisatrices uniques
- Temps moyen par page

YouTube

- Nombre total de vidéos vues
- Durée de visionnement moyenne (facultatif)

Expérience au hockey et culture saine

Apprentissage et développement

Objectif

Renforcer les capacités à l'interne et l'imputabilité en offrant des occasions d'apprentissage par l'intermédiaire du groupe-ressource du personnel de Hockey Canada, en partenariat avec l'équipe du personnel, de la culture et de l'inclusion et le comité directeur sur l'apprentissage et le développement. Cela inclut la sensibilisation aux préjugés pour le personnel qui prend part au recrutement, l'objectif étant de renforcer, d'une part, les pratiques d'embauche afin qu'elles soient parfaitement équitables, et d'autre part, l'évaluation de l'impact.

Résultats clés

Offre une formation de sensibilisation aux préjugés à 100 % des membres de l'équipe de recrutement.

Suivre et communiquer les taux de participation annuels et le pourcentage de membres de l'équipe dûment formés.

Atteindre un taux de satisfaction ou de pertinence d'au moins 80 % dans les évaluations suivant les formations.

Atteindre un taux de participation de 70 % parmi le personnel et la direction de Hockey Canada aux séances d'apprentissage organisées par le groupe-ressource du personnel.

Atteindre une note d'engagement d'au moins 80 % en moyenne aux évaluations suivant les formations (portant entre autres sur la confiance, la pertinence, les connaissances acquises).

Atteindre un taux d'opinions favorables d'au moins 80 % en ce qui concerne les efforts de Hockey Canada en matière d'inclusion dans le cadre du sondage annuel.

Objectif

Assurer la cohérence, la qualité et l'inclusion dans les programmes de certification du personnel entraîneur, du personnel d'arbitrage et des responsables de la sécurité par l'intermédiaire d'un processus complet d'examen et de recommandations.

Résultats clés

Élaborer et présenter au comité directeur sur l'apprentissage et le développement un plan recommandé qui comporte des étapes claires et réalisables.

Relever et signaler toute lacune ou incohérence liée au contenu sur l'inclusion, l'accessibilité ou la sécurité dans les documents examinés.

Objectif

Veiller, en consultation avec les membres, à l'élaboration de nouveaux cours sur la discrimination et la maltraitance et les présenter au comité directeur sur l'apprentissage et le développement.

Résultats clés

Préparer au moins trois nouvelles formations axées sur la discrimination, la maltraitance et les pratiques inclusives.

Faire participer au moins 500 personnes de l'écosystème du hockey aux nouveaux programmes de formation.

Obtenir un taux de réactions positives d'au moins 80 % de la part des participantes et participants en ce qui a trait à la pertinence et à l'impact des formations.

Mettre en place un processus d'amélioration continue du contenu des formations en fonction de la rétroaction des participantes et participants et des besoins émergents.

Expérience au hockey et culture saine

Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation dans le sport

Objectif

Établir et soutenir un Cercle consultatif autochtone (CCA) pour guider les efforts de réconciliation de Hockey Canada, éclairer les politiques et les programmes en matière d'inclusion et assurer l'harmonisation avec les appels à l'action 87 à 91 de la Commission de vérité et réconciliation (CVR), ainsi qu'avec la Déclaration Commonwealth Sport Lək'wənən de réconciliation et de partenariat avec les peuples autochtones.

Résultats clés

Établir officiellement le Cercle consultatif autochtone (CCA).

Tenir au moins quatre réunions du CCA par année et formuler des recommandations qui seront consignées à l'issue de chaque réunion.

Concevoir et mettre en œuvre un système de suivi des actions de réconciliation pour surveiller les progrès des organisations dans le cadre des appels à l'action 87 à 91 de la CVR.

Produire un rapport annuel ou une présentation annuelle au comité du personnel et de la culture du conseil d'administration, résumant les progrès, les idées et les recommandations.

Objectif

Célébrer et faire rayonner les athlètes, les cultures, les langues et les histoires autochtones à travers les événements, les campagnes et les plateformes de communication de Hockey Canada. Accroître la visibilité et la reconnaissance de l'excellence autochtone au hockey tout en favorisant la sensibilisation culturelle au sein de l'organisation et de la communauté du hockey au sens large.

Résultats clés

Intégrer des éléments de célébration culturelle (p. ex. reconnaissances territoriales, utilisation de langues autochtones, ouvertures cérémonielles, etc.) à tous les événements nationaux de Hockey Canada.

Suivre les mesures d'engagement du public (p. ex. vues, partages, commentaires) avec le contenu axé sur les Autochtones afin d'en évaluer la portée et l'impact.

S'associer avec des groupes autochtones pour créer conjointement certains éléments des événements (p. ex. chandails, cérémonies, expositions) qui reflètent les nations locales et les protocoles culturels.

Inclure des éléments éducatifs sur l'histoire autochtone et la réconciliation (p. ex. appels à l'action, Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones) lors des événements et dans le contenu numérique.



Expérience au hockey et culture saine

Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation dans le sport

Objectif

Élaborer des politiques, des programmes et des projets sportifs inclusifs et durables qui intègrent le développement du sport autochtone et reflètent les principes de la réconciliation et du partenariat.

Résultats clés

Arrimer les actions aux appels à l'action de la CVR dans le sport, ainsi qu'avec la Déclaration Commonwealth Sport Lək'ʷənən de réconciliation et de partenariat avec les peuples autochtones.



Objectif

Soutenir le développement du sport autochtone, notamment par des investissements, en mettant l'accent sur l'entraînement, le mentorat chez les jeunes et une mobilisation communautaire ancrée dans la culture.

Résultats clés

Nombre de programmes soutenus

Nombre de jeunes Autochtones participant·es

Objectif

Renforcer la capacité interne de la direction pour l'avancement des appels à l'action de la CVR en favorisant la compréhension et l'action, en consultation avec le Cercle consultatif autochtone.

Résultats clés

Organiser une séance annuelle entre la direction de Hockey Canada et le Cercle consultatif autochtone afin d'approfondir la compréhension des perspectives, des priorités et des voies d'accès au leadership des Autochtones.

Atteindre un taux d'au moins 80 % de personnes dirigeantes déclarant être mieux sensibilisées et plus confiantes dans le soutien au leadership autochtone, d'après les sondages ou les réflexions suivant les séances de mobilisation.

Publier chaque année un résumé des actions entreprises et des enseignements tirés afin de faire preuve d'imputabilité et de transparence dans l'avancement de ce travail.

Expérience au hockey et culture saine

Culture inclusive

Objectif

Soutenir l'organisation dans la prise en compte de la diversité pour la planification des ressources quant au personnel et aux fonctions en vue d'une hausse manifeste de la diversité au sein de la direction.

Résultats clés

Constater une hausse par rapport à notre point de référence établi, qui permettra de confirmer les augmentations cibles en 2026.

Objectif

Étendre les efforts de recrutement à d'autres groupes en quête d'équité.

Résultats clés

Mettre en œuvre l'auto-identification volontaire sur la plateforme de recrutement de Hockey Canada.

Suivre et communiquer le nombre et le pourcentage de candidates et candidats qui se prêtent à l'auto-identification volontaire.

Constituer un bassin de candidates et candidats qui reflète les données de référence du recensement national pour les groupes en quête d'équité.

Accroître la sensibilisation des communautés en quête d'équité en établissant des partenariats avec des organisations ou des réseaux communautaires.



Expérience au hockey et culture saine

Culture inclusive

Objectif

Veiller au respect de l'égalité entre les genres au moment d'accorder des promotions ou d'autres formes d'avancement professionnel.

Résultats clés

Suivre et communiquer le ratio hommes-femmes des personnes promues, le genre par classification salariale, le genre par groupe au sein de la direction et l'ancienneté moyenne avant l'obtention d'une promotion selon le genre.



Objectif

Renforcer la transparence et l'imputabilité en rendant publics les progrès réalisés au moyen d'un tableau de bord accessible.

Résultats clés

Élaborer un tableau de bord destiné au public.

Mobiliser des groupes internes et externes en vue d'un examen du tableau de bord et de leur rétroaction.

Produire un rapport annuel par l'intermédiaire du comité du personnel et de l'inclusion du conseil d'administration de Hockey Canada.

Objectif

Favoriser une mobilisation concrète de la communauté en mettant le personnel de Hockey Canada en contact avec des organisations externes qui partagent les mêmes valeurs.

Résultats clés

Obtenir la participation d'au moins 25 % du personnel à une ou plusieurs initiatives communautaires.

Suivre et communiquer chaque année le nombre de participations du personnel à des initiatives communautaires.

Recueillir les commentaires d'au moins 80 % des membres du personnel participants sur la valeur et l'impact de leur implication afin d'améliorer la participation future.

Expérience au hockey et culture saine

Culture inclusive

Objectif

Exécuter les mesures définies dans stratégie de gestion des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de Hockey Canada visant à intégrer l'inclusion, et faire état de la progression de ces efforts.

Résultats clés

Rendre compte publiquement des principaux paramètres ESG dans le rapport annuel de Hockey Canada.

La stratégie ESG sera articulée autour des volets suivants :

- **Environnemental** (durabilité)
- **Social** (mobilisation de la communauté et des athlètes, sentiment d'appartenance et inclusion, sécurité et intégrité du sport)
- **Gouvernance** (diversité au sein du conseil d'administration; appels à l'action de la CVR)

Objectif

Exécuter les mesures se rapportant aux initiatives de la stratégie de Hockey Canada en matière d'impact communautaire et social (ICS) lors des événements de l'organisation, et faire état de la progression de ces efforts.

Résultats clés

Rendre compte publiquement des principaux paramètres d'ICS dans le rapport annuel de Hockey Canada.

Les catégories seront les suivantes :

- Mobilisation des communautés autochtones et appels à l'action de la CVR dans le sport
- Mobilisation des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes
- Accès, équité et espaces inclusifs (lors des événements)
- Durabilité (en accord avec la stratégie ESG)

