



PLAN D'ACTION

**METTRE FIN À LA CULTURE DU SILENCE ET AUX COMPORTEMENTS
TOXIQUES DANS LE MONDE DU HOCKEY AU CANADA** —————



En tant qu'organisme de régie du sport au sein d'une nation passionnée de hockey, Hockey Canada sait que le hockey revêt de multiples formes.

Des 2 500 associations de hockey mineur et plus partout au Canada et leurs milliers de bénévoles qui mènent à bien nos saisons, jusqu'aux équipes de hockey féminin, de hockey masculin et de parahockey qui compétitionnent pour l'or sur la scène internationale, Hockey Canada touche, d'une façon ou d'une autre, quelque 650 000 participants et participantes.

Le hockey s'est développé, et la raison d'être de notre organisation a évolué.

Comme l'indique le plan stratégique que nous avons adopté au printemps 2022 :

« Nous croyons qu'il faut créer plus d'occasions et d'amitiés, inspirer une plus grande diversité et miser sur le plaisir dans un milieu sécuritaire et accueillant. »

Un volet essentiel de ce rôle consiste en la responsabilité d'être à l'affût de l'influence et de l'impact du hockey à l'extérieur des patinoires autant que sur la glace.

Nous savons que nous devons en faire davantage en réponse aux comportements qui vont à l'encontre de ce que la population canadienne attend du hockey et qui font ombrage à tout le bien que ce sport apporte à notre pays.

C'est ce que nous visons avec les mesures détaillées dans le présent plan d'action.

Notre message à la population canadienne est le suivant : nous sommes déterminés à prendre des mesures rigoureuses et à opérer les changements nécessaires pour nous permettre d'être une organisation à la hauteur de vos attentes et de restaurer votre confiance en nous.

Le changement de culture ne se produira pas du jour au lendemain, mais nous croyons que ce plan marque une avancée importante.



SURVOL DU PLAN

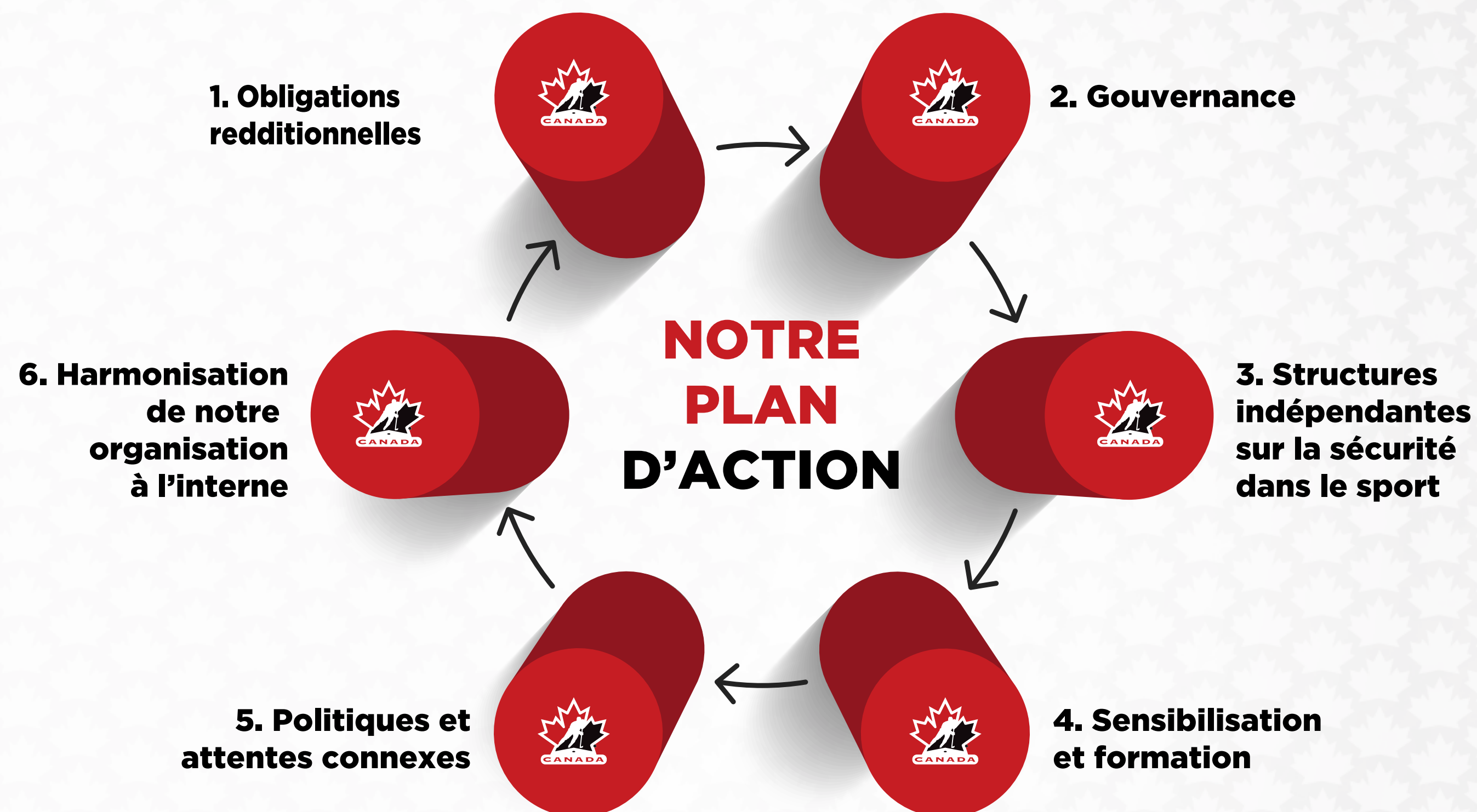
Hockey Canada s'engage à être un moteur de changement culturel et à s'attaquer aux comportements toxiques qui sévissent dans le monde du hockey.

Nos objectifs sont les suivants :

- Élever les attentes envers toutes les personnes qui prennent part au hockey
- Exercer une influence positive sur les comportements, de l'échelle locale jusqu'aux équipes nationales
- Être une référence en matière de formation, de sensibilisation et d'inclusion
- Faire preuve de leadership dans le monde du sport en général

En bref, Hockey Canada veut raviver l'amour des Canadiens et Canadiennes pour son sport et sa culture.

Nous voulons faire en sorte que notre sport soit plus que du hockey.



P I L I E R 1

OBLIGATIONS REDDITIONNELLES

Comité indépendant sur la mise en œuvre du plan d'action

Les dirigeants de Hockey Canada – notre conseil d'administration et nos membres partout au pays – sont responsables de notre mission, qui consiste à « diriger, développer et promouvoir des expériences enrichissantes au hockey ». Depuis toujours, ceci vaut clairement autant pour les expériences sur la glace que pour celles hors de la patinoire, mais Hockey Canada peut en faire plus pour veiller à ce que toutes interactions avec nos joueurs, entraîneurs, bénévoles et membres du personnel se traduisent par des expériences enrichissantes.

Pour répondre aux normes les plus élevées possible, notre organisation doit faire l'objet d'un contrôle externe et indépendant. Notre plan d'action comprend de nouvelles mesures visant à faire en sorte que nous bénéficions de la perspective d'experts externes qui exigeront que nous leur rendions des comptes, de même qu'à garantir que notre fonctionnement est toujours exemplaire.

Comité spécial sur la mise en œuvre du plan d'action

Notre obligation redditionnelle passe d'abord par l'élaboration et la mise en œuvre du présent plan d'action.

Pour veiller à ce que nous menions à bien ce plan, le conseil d'administration de Hockey Canada travaille à former un comité spécial d'experts entièrement indépendants pour surveiller le déploiement du plan et en guider la mise en œuvre. Le comité spécial sera nommé d'ici le 15 septembre 2022. Il recevra un mandat clair et sera en mesure de présenter des recommandations quant aux priorités et de proposer des mesures supplémentaires qui pourraient être requises pour favoriser de meilleurs comportements et faire en sorte que le hockey soit plus inclusif.

Ce plan d'action est prioritaire pour l'organisation, et des obligations redditionnelles supplémentaires sont prévues dans chaque pilier du plan.

Communication au public et fiche d'évaluation

La population s'attendra à voir des actions concrètes, et Hockey Canada fera preuve de transparence quant à son avancement et aux initiatives détaillées dans le présent plan d'action.

Nous allons publier un rapport annuel sur la responsabilité sociale et l'impact social pour tenir les Canadiens et Canadiennes au fait de nos secteurs d'engagement tels que la sécurité dans le sport, la responsabilité sociale, l'inclusion, l'engagement communautaire et la reddition de comptes, de même que de l'avancement de notre plan stratégique. Nous allons également faire état des plaintes reçues par l'intermédiaire de nos processus de signalement indépendant, tant au niveau des équipes nationales qu'aux niveaux inférieurs (voir ci-après).

Ce qui peut être mesuré peut être géré. Les principaux indicateurs de rendement comprendront une fiche d'évaluation globale visant à communiquer l'information, à assurer la reddition de comptes et à susciter l'action. Hockey Canada demandera conseil auprès du tiers indépendant qui gère le traitement des plaintes et du comité spécial qui supervise la mise en œuvre du plan d'action pour décider des mesures à inclure dans cette fiche d'évaluation.

P I L I E R 2

GOVERNANCE

Révision indépendante par un tiers de la gouvernance de Hockey Canada

Pour opérer un changement de culture, il faut commencer par les échelons supérieurs. Il faut aussi que la structure, les systèmes, le personnel et les processus de l'organisation soient orientés vers l'atteinte des résultats attendus.

Le conseil d'administration a permis à l'équipe de direction de consacrer les ressources financières et humaines nécessaires pour marquer des progrès. Le conseil d'administration

bénéficiera également des conseils du comité spécial sur la mise en œuvre du plan d'action, de façon à garantir que les efforts de l'organisation sont ciblés et efficaces.

Révision complète de la gouvernance de Hockey Canada

La portée de notre organisation et son impact social ont pris de l'ampleur, tout comme les attentes de la population envers l'organisme qui régit notre sport national. Consciente de l'évolution de sa raison d'être, Hockey Canada nommera un groupe d'experts indépendant chargé de procéder à une révision complète de sa gouvernance. La révision

portera sur notre organisation et permettra de formuler des recommandations afin de veiller à ce que notre gouvernance réponde aux exigences d'une organisation nationale de cette envergure. La révision portera aussi sur le fonds national de capitaux propres.

Le groupe sera indépendant de Hockey Canada et réunira des experts, des spécialistes de la gouvernance et des personnes qui connaissent bien le hockey. Son mandat sera clair et sera communiqué au public, et un échéancier précis sera établi pour la présentation des recommandations. Hockey Canada s'engage à faire preuve de transparence quant aux conclusions et aux recommandations du groupe d'experts.

STRUCTURES INDÉPENDANTES SUR LA SÉCURITÉ DANS LE SPORT

Adoption de la version 6.0 du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS)

Obtention du statut de signataire en bonne et due forme du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS)

Nouveau mécanisme de plainte entièrement indépendant et confidentiel

Un certain nombre de structures indépendantes et spécialisées en matière de sécurité dans le sport ont récemment été établies au Canada. Ensemble, elles forment un cadre général pour superviser, mettre en œuvre et diriger les programmes de sécurité dans le sport pour tous les sports au Canada. L'adoption généralisée de ces structures renforcera la confiance envers les efforts déployés et instaurera la confiance parmi les participants et participantes et au sein du grand public.

Dans ce contexte, et conformément à notre nouveau plan stratégique quadriennal adopté au printemps 2022, Hockey Canada s'engage à adopter ces structures et à jouer un rôle de premier plan dans la promotion de celles-ci. Nous allons aussi mettre en place de nouvelles mesures pour accroître la sécurité dans le sport.

Adoption de la version 6.0 du Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS)

Le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) constitue le fondement qui sous-tend les comportements attendus et les programmes connexes au sein de notre organisation. Hockey Canada adoptera la version 6.0 du CCUMS de façon indépendante et veillera à ce que toutes les politiques et procédures organisationnelles soient interprétées et appliquées dans le respect du CCUMS, ce qui s'inscrit dans notre engagement à devenir un organisme signataire en bonne et due forme du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport.



Hockey Canada croit au but du CCUMS, soit celui de promouvoir « une culture sportive respectueuse qui offre des expériences sportives de qualité, inclusives, accessibles, accueillantes et sécuritaires ». Le CCUMS établit des définitions normalisées et présente clairement les comportements prohibés quant aux diverses formes de maltraitance, notamment la violence physique, sexuelle et psychologique, de même que le pédopiéage et le déséquilibre de pouvoir.

Obtention du statut de signataire du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS)

Hockey Canada reconnaît l'importance d'un organisme indépendant spécialisé ayant la capacité d'être un protecteur des programmes de sécurité dans le sport – au hockey comme dans d'autres sports. Pour ce faire, Hockey Canada est heureuse de s'engager à devenir signataire en bonne et due forme du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS), notamment en cédant au BCIS l'entière responsabilité quant aux plaintes, allégations ou inquiétudes à l'échelle des programmes nationaux qui relèvent de Hockey Canada et du BCIS.

Hockey Canada se réjouit de l'instauration, par l'intermédiaire du Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC), du BCIS. Nous saluons l'expertise de ces groupes indépendants pour nous aider et aider tous les organismes nationaux de sport (ONS) à s'y retrouver quant aux subtilités d'un programme global de sécurité dans le sport. Plus particulièrement, nous soulignons l'importance que ces systèmes aient pour priorité le soutien en santé mentale, et nous nous tournerons vers le partenariat

du BCIS avec le Centre canadien de la santé mentale et du sport (CCSMS) en tant qu'offre de services supplémentaire contribuant à nos efforts.

Le BCIS a lancé ses activités en juin 2022 et, à ce jour, deux ONS et deux organismes multisports (OMS) se sont engagés à adhérer au programme. En phase avec son soutien du BCIS, Hockey Canada, de concert avec 52 autres ONS et OMS, travaille actuellement avec le CRDSC pour mettre la dernière main aux dispositions de l'entente avec le BCIS.

Nouveau mécanisme de plainte indépendant et confidentiel

Hockey Canada veut mettre fin à la culture du silence qui sévit dans certaines sphères du hockey. Pour veiller à offrir un espace sécuritaire pour signaler les problèmes, Hockey Canada mettra en place un nouveau mécanisme de signalement confidentiel entièrement indépendant auquel pourront recourir toutes les personnes qui participent ou ont participé à des programmes sanctionnés par Hockey Canada.

Nous voulons entendre quiconque se sent ou s'est senti victime de maltraitance, de violence sexuelle, de harcèlement ou de mauvais traitements de la part d'une personne affiliée à notre organisation. L'objectif du mécanisme est de favoriser le signalement des problèmes et de donner aux gens l'assurance que leurs inquiétudes seront prises au sérieux.

Ce nouveau mécanisme comblera une lacune dans les processus actuels du BCIS entre les programmes nationaux et les programmes locaux.

À l'échelle nationale, toutes les plaintes visant des participants inscrits de Hockey Canada qui contreviendraient au CCUMS seront dirigées vers le BCIS et traitées par celui-ci.

Pour le moment, les exigences du BCIS ne visent que les programmes nationaux. Hockey Canada ira plus loin. Pour les échelles régionales, provinciales et locales, Hockey Canada établira et offrira un processus entièrement indépendant pour le traitement des plaintes en matière de maltraitance.

Pour mettre en place le programme de signalement indépendant, Hockey Canada recourra aux meilleures pratiques et ciblera la facilité du signalement, la confidentialité, la protection contre les représailles, le suivi rigoureux et la transparence.

Hockey Canada prévoit déployer le nouveau mécanisme de signalement indépendant d'ici septembre 2022.

HOCKEY CANADA

TRAITEMENT DES PLAINTES PAR UN TIERS INDÉPENDANT

Réception de toutes les plaintes par le tiers

- Le personnel et les parties prenantes de Hockey Canada sont avisés au moyen du plan de communication et de mises à jour sur le site Web.
- Les plaintes reçues directement par la Ligne d'assistance du sport canadien ou le personnel de Hockey Canada sont transmises au tiers.
- La v.-p. de la sécurité dans le sport de Hockey Canada (ou son substitut) agit comme personne-ressource pour guider les personnes qui ont des questions sur le processus.

Examen de la plainte par le tiers

- La plainte est examinée par le tiers afin de déterminer (a) la compétence et (b) si les allégations sont suffisamment fondées pour établir qu'y a infraction à une politique ou au code de conduite.
- Si la plainte est acceptée, la marche à suivre est déterminée par le tiers : mode substitutif de résolution des différends, enquête, plainte envoyée directement à un comité disciplinaire ou au BCIS/CRDSC, par exemple.
- Si la plainte est rejetée, les motifs du refus sont transmis par écrit. Les plaintes qui ne relèvent pas de la compétence du tiers sont adressées à l'autorité compétente par écrit, et un suivi du dossier est fait auprès de celle-ci.

Imposition de mesures préliminaires ou provisoires par le tiers, s'il y a lieu

- Hockey Canada est avisée des mesures préliminaires ou provisoires aux fins de leur application.

Sélection d'un médiateur par le tiers

- Toute entente issue de la médiation doit être approuvée par Hockey Canada.

Sélection d'un enquêteur par le tiers

- Le mandat de l'enquête est déterminé par le tiers.

Nomination d'un comité disciplinaire par le tiers

- L'administration du processus disciplinaire est réalisée par le tiers, en consultation avec le comité disciplinaire.

Décision du comité disciplinaire

- Hockey Canada est avisée de la décision.
- La décision peut être rendue publique.



Un élément central du travail du tiers indépendant dans l'établissement du nouveau processus de signalement sera l'examen des procédures d'enquête et d'arbitrage actuelles de Hockey Canada. Les procédures actuelles comprennent des exigences claires concernant le signalement aux forces de l'ordre, des processus d'enquête indépendante et la nomination d'un groupe indépendant pour revoir les conclusions de l'enquête et déterminer les mesures disciplinaires. Hockey Canada demandera au tiers indépendant de cibler des améliorations possibles pour renforcer davantage les politiques et procédures de l'organisation.

Suivi

Forts des progrès que nous avons déjà réalisés à cet égard, nous allons progressivement mettre en place un système complet de signalement et de suivi pour traiter tous les cas de maltraitance, de mauvais traitements ou de harcèlement, du hockey local jusqu'au niveau national. Hockey Canada fera le point sur les mesures de suivi dans son rapport annuel sur la responsabilité sociale et l'impact social.

Ces dernières années, nous avons commencé à bâtir l'infrastructure requise pour assurer le suivi complet des

incidents, et nous aidons nos membres à en faire autant. Des progrès ont notamment été réalisés quant au suivi des insultes de nature discriminatoire. En juin 2021, Hockey Canada et ses organisations membres ont approuvé une nouvelle règle nationale (11.4 – Discrimination) pour les incidents relevant d'injures, d'insultes ou de formes d'intimidation de nature discriminatoire qui surviennent sur la glace comme ailleurs. La nouvelle règle et le système de signalement connexe visent notamment la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la couleur de la peau, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou un handicap.

Pour tout incident de cette nature, une déclaration détaillée de l'incident doit être présentée au délégué compétent de la ligue ou de l'organisation membre de Hockey Canada visée pour en assurer le suivi et y répondre.

Règle de jeu nationale 11.4 – Discrimination

Tout joueur, gardien de but ou officiel d'équipe qui se livre à des injures, à des insultes ou à de l'intimidation de nature discriminatoire se voit imposer une punition d'inconduite grossière. Les motifs de nature discriminatoire comprennent notamment :

- la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur de la peau ou la langue parlée;
- la religion, la foi ou les convictions;
- l'âge;
- le sexe, l'orientation sexuelle, ou l'identité ou l'expression de genre;
- l'état matrimonial ou le statut familial;
- les caractéristiques génétiques;
- un handicap.

L'arbitre doit dénoncer la personne fautive en remplissant une déclaration détaillée de l'incident et en la présentant au délégué compétent de la ligue ou du membre visé.



P I L I E R 4

SENSIBILISATION ET FORMATION

Amélioration de la formation sur les aspects prioritaires du comportement et les attentes

Élargissement des programmes de sensibilisation quant aux comportements hors glace, notamment la masculinité, le consentement et les comportements toxiques

Révision exhaustive des programmes de formation par un spécialiste indépendant

Investissement dans des technologies pour améliorer la prestation de la formation partout au pays

La meilleure façon de changer les comportements, c'est par la sensibilisation. Notre principe directeur est l'enseignement des bons comportements – l'enseignement qui nous a menés jusqu'ici n'est pas celui qui nous mènera là où nous voulons aller. Grâce aux initiatives de formation en cours et à venir, nous allons accroître de façon marquée le nombre de joueurs qui reçoivent une meilleure éducation quant aux comportements hors glace et nous allons promouvoir une culture favorisant la prise de parole. Ces joueurs apporteront leurs apprentissages au sein de leurs ligues, programmes provinciaux et associations de hockey mineur.

Les questions liées au harcèlement et aux agressions sexuelles font depuis longtemps partie de nos programmes de formation obligatoires pour les entraîneurs, les soigneurs et les bénévoles qui évoluent dans le monde du hockey. Depuis 1997, Hockey Canada offre une formation obligatoire à ses participants en matière d'intimidation, de harcèlement, de mauvais traitements et de pédopiéage. Toutefois, il faut en faire davantage pour contribuer à éliminer les comportements toxiques dans les différentes sphères de notre sport.

Bien que nous ayons fait des progrès à ce chapitre et dans d'autres domaines, nous pouvons en faire davantage pour influencer les comportements dans les différentes sphères du hockey en offrant une formation élargie, notamment en adoptant une approche mieux structurée pour la formation à l'échelle de la haute performance nationale.

Hockey Canada peut également faire preuve de leadership dans la promotion et l'encadrement des initiatives de sensibilisation et de formation offertes par ses organisations membres et ligues de hockey. Le présent plan prévoit quelques améliorations à cet égard.

Amélioration de la formation sur les questions prioritaires

Ce plan comprend notamment l'intégration du CCUMS à nos formations, ce qui cadre avec les améliorations apportées à notre code de conduite. Plus précisément, le plan comprend les éléments suivants :

1. Instauration d'une formation obligatoire sur la nouvelle version du code de conduite – auparavant, on demandait aux joueurs et aux participants de simplement lire le code de conduite, et les entraîneurs donnaient des directives générales de façon informelle; maintenant, un haut dirigeant doit faire une présentation détaillée sur le code de conduite et ses principaux aspects, de même que clarifier les attentes de Hockey Canada quant au respect du code et à la nécessité de toujours répondre aux normes élevées attendues de ceux qui représentent Hockey Canada.
2. Maintien de l'obligation pour tous les athlètes, entraîneurs, membres du personnel d'équipe, membres du personnel de Hockey Canada et membres du conseil d'administration de suivre le module de formation sur la sécurité dans le sport offert par l'Association canadienne des entraîneurs, qui a été publié en avril 2020.

En outre, notre plan stratégique 2022-2026 annonce la volonté de devenir un chef de file du sport en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les efforts en ce sens ont déjà commencé dans le cadre ciblé par l'équipe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion, qui a mené à un plan d'action stratégique sur ces enjeux. L'établissement d'un poste de direction pour orienter ces efforts, notamment l'intégration des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans toutes les initiatives de Hockey Canada à l'avenir, a été approuvé pendant la planification et la préparation budgétaire pour 2022-2023.

Hockey Canada a aussi mis sur pied un groupe consultatif en matière de diversité et d'inclusion composé d'experts externes, de dirigeants à l'interne et de représentants des communautés autochtones et de la jeunesse. Le mandat de ce groupe est de gérer, au nom de Hockey Canada, les questions de diversité et d'inclusion en appuyant le déploiement du plan d'action stratégique.

Élargissement de la portée de la formation

En collaboration avec le Centre de soutien aux victimes d'agression sexuelle de la région de Waterloo (qui dirige le programme Onside de la Ligue de hockey de l'Ontario) et l'organisme Calgary Communities Against Sexual Abuse, nous avons élargi la formation obligatoire pour tous les athlètes, membres du personnel d'équipe et membres du personnel de Hockey Canada qui participeront à nos programmes à compter de l'été 2022 (y compris la reprise à Edmonton, en août, de l'édition du Championnat mondial junior de l'IIHF qui avait été reportée). Parmi les thèmes abordés, citons les suivants :

- la masculinité, et la déconstruction des vieux stéréotypes
- le langage, et les torts qu'il peut causer
- le continuum des méfaits, notamment la façon dont les blagues misogynes et le partage de photos montrant de la nudité, par exemple, peuvent causer des torts et former un continuum allant jusqu'à l'agression sexuelle
- le consentement et ses formes, la perspective juridique, ainsi que les manières d'aborder et de demander le consentement
- être un témoin, et les façons de favoriser chez les autres une conduite qui permet de s'attaquer au problème de la violence sexuelle et de dénoncer les situations potentiellement dangereuses ou le langage sexiste dont ces personnes sont témoins
- l'établissement de relations saines
- les comportements coercitifs, et comment les affronter

Une formation distincte sera donnée aux participants et participantes de nos programmes de hockey féminin concernant l'intervention en cas de maltraitance et la divulgation des cas de maltraitance.

Dans le cadre de ces séances de formation, un volet particulier à l'intention du personnel portera sur la gestion des situations, notamment sur la divulgation des cas de maltraitance, la sensibilisation aux présumées victimes de mauvais traitements et la gestion des cas de comportements inappropriés comme les propos blessants et les blagues.

Cette formation élargie est obligatoire depuis cet été pour tous les joueurs et membres du personnel des camps des équipes nationales.

Révision exhaustive des programmes de formation

Le plan stratégique de Hockey Canada pour 2022-2026, adopté au printemps 2022, prévoit la révision de tous les programmes de formation existants – de l'échelle locale jusqu'aux programmes nationaux – à la lumière de notre priorité qui consiste à influencer positivement les comportements et la culture du hockey.

Voici les conclusions attendues :

- cibler les besoins en formation grâce à une analyse nationale;
- cerner des objectifs clairs en matière de contenu pour favoriser les changements comportementaux;
- définir la meilleure méthode de prestation pour la formation afin de rejoindre les différents groupes d'âge au sein de nos programmes;
- cerner les mesures appropriées pour mesurer l'efficacité des efforts de formation dans tout l'écosystème du hockey au Canada, des équipes de hockey locales aux équipes nationales de la haute performance.

Le premier jalon de cette initiative a été atteint en juillet 2022 lorsque nous avons retenu les services de GlobalLK, une société d'experts-conseils spécialisée en matière de stratégies d'équité, de diversité et d'inclusion pour mener l'analyse nationale des besoins en formation. La première étape du mandat de GlobalLK consiste en des conversations individuelles avec les dirigeants de chacun des membres provinciaux et territoriaux de Hockey Canada. Les conclusions de la révision des programmes de formation sont attendues en septembre 2022.

Leadership au sein de l'écosystème du hockey

Nous travaillons à établir la norme en matière de formation au hockey, mais nous reconnaissons que seule une petite fraction de l'écosystème de joueurs et d'entraîneurs participe directement aux programmes nationaux de Hockey Canada. Pour inspirer le changement dans tout le monde du hockey, nous allons miser sur notre plateforme pour inciter les autres acteurs du milieu à améliorer la formation. Ces efforts seront soutenus par des actions modestes, mais déterminantes, comme la création et le déploiement d'un système de gestion de l'apprentissage disponible pour toutes nos organisations membres, décrit ci-après.

Dans le cadre de l'analyse nationale des besoins en formation qui est en cours, Hockey Canada collaborera également avec toutes les organisations membres au pays pour cibler des objectifs en matière de contenu dans les domaines clés, notamment la violence sexuelle et le consentement, et l'organisation appuiera le déploiement de ces programmes partout au pays. Le but ultime est de mettre en place une formation uniforme au sein de toutes les organisations membres quant à ces questions clés.

De façon plus générale, Hockey Canada militera intensivement auprès des secteurs public et privé en faveur d'autres mesures concrètes pour opérer le changement de culture. Nous élevons les attentes envers nous-mêmes, et Hockey Canada invitera également les ligues dont les joueurs sont invités à nos programmes de la haute performance à harmoniser leurs propres efforts de formation avec l'objectif général, à savoir la promotion d'un changement de culture au sein de notre sport. Pour inspirer ce changement, Hockey Canada saisira toutes les occasions

de soutenir les programmes de formation et de sensibilisation bonifiés des ligues et de mettre en commun nos apprentissages. Le programme Onside de l'OHL est un exemple parmi d'autres d'initiative qui pourrait être reprise ailleurs.

Investissement dans les infrastructures de formation

L'une des initiatives clés de notre nouveau plan stratégique pour 2022-2026 consiste en l'élaboration et le déploiement d'un système de gestion de l'apprentissage comme pilier technologique de notre travail visant à améliorer la prestation de la formation. Cette architecture technologique sera déployée auprès des organisations membres du pays et nous permettra de mener des initiatives de formation et de sensibilisation dans tout l'écosystème du hockey. L'initiative est en cours et comprendra la sélection d'un fournisseur de technologies et la réalisation d'un projet-pilote complet au printemps 2023. Le déploiement auprès de nos organisations membres est prévu pour la saison 2023-2024.

P I L I E R 5

POLITIQUES ET ATTENTES CONNEXES

Participation obligatoire aux enquêtes**Application étendue du code de conduite****Vérification avancée du caractère pour les programmes de la haute performance****Recours à des modèles pour donner l'exemple quant aux attentes**

Les politiques et les codes contribuent à régir les comportements et la prise de décision et constituent d'importantes indications des attentes. Hockey Canada est sensible à l'importance de tenir ses politiques à jour et de veiller à ce que les attentes envers nos athlètes, le personnel et les bénévoles soient bien comprises.

La promotion d'un renforcement de la sécurité et de l'inclusion est au cœur du travail d'élaboration des politiques à Hockey Canada et s'inscrit dans la réaffirmation de notre volonté d'être un chef de file mondial à cet égard.

Ces quatre dernières années, Hockey Canada a apporté un certain nombre de changements au code de conduite, à la façon dont il est communiqué et à la façon dont il est appliqué, pour veiller à ce que quiconque est associé à Hockey Canada – sur la glace et ailleurs – agisse dans le respect des valeurs de l'organisation et des attentes de nos parties prenantes et de la population.



Ces améliorations comprennent les suivantes :

- L'application étendue du code de conduite pour que celui-ci s'applique à toute conduite en dehors des activités et des événements de Hockey Canada.
- L'inclusion d'une clause de moralité qui reflète les valeurs de l'organisation et tient compte du fait que les athlètes et les entraîneurs, surtout, doivent adopter une norme de conduite exemplaire en tout temps.
- L'intégration des principes et exigences du CCUMS à la Politique de protection et de prévention contre la maltraitance, l'intimidation et le harcèlement de Hockey Canada.
- Le renforcement des exigences et protocoles de sécurité aux hôtels et aux sites des événements :
 - L'obligation de désigner des chaperons pour les athlètes mineurs participant à un événement, responsables de veiller à ce que les jeunes ne consomment pas d'alcool et respectent le couvre-feu.
 - La mise en place de séances obligatoires pour la présentation du code de conduite, de la politique de

protection et de prévention contre la maltraitance, l'intimidation et le harcèlement ainsi que la politique sur l'usage de l'alcool et de drogues à tous les athlètes et membres du personnel invités à participer aux programmes de Hockey Canada, afin de veiller à ce que les attentes soient claires et à ce que soient bien comprises les conséquences qu'entraînera toute violation de ces politiques.

- L'adoption d'une politique sur l'usage de l'alcool et de drogues s'appliquant aux athlètes et aux employés.
- L'interdiction des « bars ouverts » aux événements accueillis par Hockey Canada.

En plus de la révision du code de conduite, en juin 2021, Hockey Canada et ses 13 organisations membres ont adopté une nouvelle règle de jeu portant précisément sur la maltraitance au hockey. La section 11 sur la maltraitance réunit toutes les formes de maltraitance au même endroit dans les règles de jeu de Hockey Canada et fournit des directives sur la sévérité des punitions à imposer en fonction de la gravité des comportements inappropriés des joueurs et des officiels d'équipe. L'entrée en vigueur de la section 11 donne à nos membres, aux associations de hockey mineur locales et aux officiels partout au pays des

critères bien définis pour appliquer les règles portant sur les différents types de comportements inappropriés. Ces nouvelles règles prévoient, pour certaines infractions, des suspensions indéfinies jusqu'à la tenue d'une audience et des audiences obligatoires pour les récidivistes.

Vérification avancée du caractère pour les programmes de la haute performance

Hockey Canada mettra sur pied un comité de présélection qui comprendra des personnes externes aux programmes de la haute performance. Le comité sera chargé d'évaluer le caractère des joueurs, des entraîneurs et des membres du personnel dont le profil est retenu pour une éventuelle participation aux programmes de la haute performance. Cette présélection ira plus loin que la vérification du casier judiciaire et des références d'officiels d'équipe quant aux habiletés sur la glace et comprendra l'évaluation de références et du caractère au-delà du hockey. Ces évaluations feront partie des éléments permettant de déterminer si une personne peut être invitée à participer aux programmes de Hockey Canada.

Nos activités de dépistage pour les athlètes de la haute performance au hockey masculin, au hockey féminin et au parahockey s'intéressent déjà plus particulièrement au caractère de ces athlètes, à la recherche de qualités comme le leadership, la persévérance et l'esprit d'équipe. Nous reconnaissons toutefois que nous devons élever les exigences pour le dépistage de nos participants les plus en vue, notamment en nous penchant sur leur conduite et leur feuille de route au-delà de la période passée avec Hockey Canada et au-delà de la patinoire.

Le comité de présélection sera chargé de recevoir et d'examiner tous les éléments de vérification et de décider, à la lumière de son examen, si la personne peut obtenir un poste au sein d'une formation ou occuper un poste au sein du personnel d'une équipe.

Ce processus de vérification avancée du caractère sera en place d'ici le 1^{er} septembre 2022, à temps pour la prochaine série de camps et d'événements de la haute performance cet automne.

Application étendue du code de conduite

En juin 2022, Hockey Canada a approuvé l'entrée en vigueur immédiate de nouvelles modifications à son code de conduite pour y mentionner expressément le harcèlement sexuel et corriger une lacune trouvée dans la force exécutoire du document. En bref, une violation du code de conduite ou un refus de coopérer à une enquête peut se traduire par la perte permanente du privilège de représenter Hockey Canada ou de la possibilité de participer à un de nos programmes de hockey mineur comme entraîneur, officiel ou soigneur.

Dorénavant, toute personne qui participe à un programme de Hockey Canada aura l'obligation stricte et sans équivoque de collaborer à toute enquête liée à la violation présumée d'une politique, sans aucune exception. Nos nouvelles politiques prévoient aussi les conséquences potentielles d'un refus de coopérer, qui comprennent notamment l'interdiction de participer à tout programme de Hockey Canada en cours ou futur, peu importe le rôle.

Recours à des modèles

Hockey Canada établira un programme de mentorat dans le cadre duquel les participants des programmes de la haute performance agiront comme mentors auprès des participants des niveaux inférieurs. Observer le comportement d'autrui et écouter le témoignage de modèles constitue un complément important aux programmes de sensibilisation menés par des experts. Le mentorat débutera dès la division des M18 (auprès de joueurs des M17), et, aux plus hauts niveaux, le mentorat sera réalisé par des professionnels chevronnés. Le hockey est un sport d'équipe, et pour les joueurs, le leadership de leurs coéquipiers revêt une grande importance. La mise en place d'initiatives de formation et de sensibilisation faisant intervenir des participants actuels et d'anciens participants sera donc un moteur de changement : les joueurs verront en ces personnes qui sont passées par là un exemple concret et accessible des comportements attendus.

HARMONISATION DE NOTRE ORGANISATION À L'INTERNE

Accent sur le nouveau service de sécurité dans le sport, et investissements connexes

Harmonisation du rendement des cadres en fonction des avancées quant à la culture

Révision de nos valeurs fondamentales

Valorisation de la diversité au sein du conseil d'administration

Le plan stratégique adopté au printemps 2022 établit clairement notre ambition à long terme : être un chef de file mondial du sport. Il s'agit notamment de prendre des mesures rigoureuses pour favoriser la sécurité et l'inclusion dans le sport – dans tous les sports.

Nous prenons certaines mesures pour aligner notre organisation sur la réalisation de cette ambition à long terme.

Accent sur la sécurité et l'inclusion dans le sport, et investissements connexes

Le conseil d'administration et les organisations membres de Hockey Canada ont fait des questions de maltraitance un objectif stratégique clé. Pour veiller au respect continu de notre mission ainsi que des attentes de la population et du monde du hockey au pays, Hockey Canada a franchi le premier pas pour mettre en place un service indépendant de sécurité dans le

sport. Le service est mené par une vice-présidente d'expérience récemment nommée dont le rôle consistera à superviser la mise en œuvre et l'évaluation d'un cadre exhaustif en matière de sécurité dans le sport.

Ce cadre doit comprendre les principes organisationnels pour l'établissement de milieux sécuritaires au hockey, les enjeux globaux qui sous-tendent le programme ainsi que les initiatives connexes sur le plan des politiques, de la formation, de la reddition de comptes et de la représentation, nécessaires à la création de pratiques positives, saines et sécuritaires.

Hockey Canada consacrera les ressources humaines et financières requises pour soutenir la mise en œuvre du cadre de sécurité dans le sport selon le calendrier prévu, notamment par la création de plusieurs nouveaux postes. Les membres du personnel embauchés pour l'exécution de ces rôles devront élaborer et guider des stratégies pluriannuelles axées sur la maltraitance, le harcèlement et les mauvais traitements, la prévention des blessures, la santé mentale, l'équité entre les genres, l'éducation, la sensibilisation et l'engagement.

Comité de la politique du hockey féminin

En 2019, Hockey Canada a mis sur pied un comité externe dont le mandat est d'évaluer les besoins des joueuses, autant des équipes féminines que des équipes mixtes. Le comité relève directement du conseil d'administration de Hockey Canada et est expressément chargé de formuler des recommandations pour améliorer l'expérience des filles et des femmes au hockey canadien. Le comité de la politique du hockey féminin est présidé par Stephanie White, responsable des sports à l'Université de Windsor.

Harmonisation du rendement des cadres en fonction des avancées

Le conseil d'administration change la façon dont il évalue le rendement du chef de la direction. Ces nouvelles mesures de rendement s'étendront également à d'autres membres de l'équipe de la haute direction. Ces changements établiront des cibles de rendement liées aux livrables de ce plan d'action de

manière à ce que le maintien d'un poste à Hockey Canada soit sujet aux avancées réalisées en vue du changement de culture visé à long terme. Les changements entreront en vigueur au cours du cycle d'évaluation annuelle du rendement, qui se déroule à la fin de notre année financière, en juin.

Examen de nos valeurs fondamentales

Notre plan stratégique pour 2022-2026 prévoit un examen critique des valeurs au cœur de notre organisation. Bien que nos valeurs de longue date, soit la compétition, la passion et le respect, demeurent chères à Hockey Canada, elles ne sont pas représentatives de la vaste portée et de l'importance de ce que représente l'organisation au quotidien. L'examen de nos valeurs mettra notamment l'accent sur les thèmes de l'inclusion et de la communauté – le but est que nos attentes pour l'organisation dépassent le cadre de la patinoire, jusqu'à la culture. L'examen est en cours et devrait être achevé d'ici novembre 2022.

Valorisation de la diversité au sein du conseil d'administration

En 2018, Hockey Canada s'est engagée à accroître la diversité au sein de son conseil d'administration pour le rendre plus représentatif de l'ensemble de la population canadienne. Les règlements administratifs ont été modifiés en 2019 pour veiller à ce que le conseil d'administration soit composé d'au moins deux femmes. En novembre 2019, nous avons également mis sur pied un comité des candidatures diversifié et indépendant chargé d'élargir le bassin de candidatures de manière à ce qu'il comprenne des personnes provenant du grand public au Canada. L'élection d'administrateurs et d'administratrices issus de ce groupe a accru la diversité des genres et des origines ethniques au sein du conseil d'administration. Le comité des candidatures voit d'un bon œil l'occasion de bâtir sur ces progrès dans le cadre des prochaines élections, qui auront lieu en novembre 2022, et nous croyons que la révision indépendante de la gouvernance mettra en lumière ces efforts.

La composition du comité des candidatures indépendant est présentée à l'annexe A.

REGARD VERS L'AVENIR

Hockey Canada sait que la confiance se mérite, qu'elle n'est pas donnée d'office. Pendant des décennies, nous nous sommes efforcés de gagner votre confiance et nous avons eu le privilège d'offrir des expériences enrichissantes au hockey à des générations d'enfants et d'adultes d'un océan à l'autre et du nord au sud.

Nous ne tenons pas cette confiance pour acquise.

Le changement de culture ne se produira pas du jour au lendemain, et ce n'est pas une entreprise que Hockey Canada peut mener seule. Ce plan d'action constitue un pas important vers l'avant et se veut le reflet de notre engagement à mener un effort collectif. Au fil de nos avancées, nous miserons sur

les mesures établies dans ce plan, qui continuera d'être une priorité. Nous faisons appel à toutes les parties prenantes de l'écosystème du hockey pour qu'elles se joignent à nous dans notre parcours afin qu'il y ait un partage d'idées et qu'elles fassent leurs propres démarches pour améliorer la culture de notre merveilleux sport.

À l'instar de nos équipes sur la glace, nous devons retrousser nos manches et faire de notre mieux devant une tâche ardue, sachant que la perfection ne sera pas possible. Mais nous promettons à la population canadienne de ne viser rien de moins que l'excellence, grâce au travail d'équipe, à la persévérance et à la volonté de nous adapter aux réalités changeantes.

Nous croyons que le hockey est le meilleur sport au monde et que le Canada est la plus grande nation de hockey sur Terre. Cette croyance s'accompagne du devoir de veiller à ce que la culture du hockey en soit une dont l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes peuvent être fiers.

Nous nous attendons à ce que la population nous demande des comptes quant à notre responsabilité de faire en sorte que notre sport soit **plus que du hockey.**

ANNEXE A

COMITÉ DES CANDIDATURES DE HOCKEY CANADA

Mike Bruni (président)

Ancien président du conseil d'administration de Hockey Canada et ancien président de Hockey Alberta, M. Bruni est un avocat du cabinet Bruni Law à Calgary. Il a passé plus de 30 ans au sein de l'organisme de réglementation de l'industrie de l'énergie en Alberta en tant qu'avocat général et chef des opérations énergétiques. M. Bruni est grandement impliqué dans la communauté du sport, ayant notamment consacré du temps au Comité olympique canadien et à la Fédération internationale de hockey sur glace.

Alain Deschamps

Alain Deschamps était récemment directeur général de Sports Québec, qui travaille avec 65 fédérations sportives partout dans la province. De nos jours, il siège également au conseil d'administration du Club de moto BMW de Montréal, de Sportcom et de la Fondation de l'athlète d'excellence du Québec. Fervent de moto, Alain a connu une longue carrière au cours de laquelle il s'est notamment impliqué auprès de la division du Québec de la Société canadienne du cancer, de Centraide du Grand Montréal et du Cirque du Soleil.

Jane Hu

Directrice administrative et fondatrice de Cycling Without Age Canada, un organisme sans but lucratif qui aide les aînés à se sentir à nouveau les bienvenus dans les communautés en les emmenant faire des randonnées à vélo, M^{me} Hu a été membre de l'équipe de leadership de direction d'Ideaca, qui, après avoir passé le stade d'entreprise en démarrage, a été primée à l'échelle nationale. Bénévole de longue date, elle a occupé plusieurs postes dans la communauté du hockey.

Susan Kitchen

Ancienne directrice administrative de la Coaches Association of Ontario (Association des entraîneurs de l'Ontario) et membre du conseil d'administration de l'Association canadienne des entraîneurs, M^{me} Kitchen a également été nommée membre d'un comité consultatif pour le Plan de promotion du sport du gouvernement de l'Ontario. Elle a été active dans le domaine de l'aviron pendant plus de 30 ans, étant la capitaine de la première équipe féminine à avoir terminé la course de canot du Carnaval de Québec sur le fleuve Saint-Laurent.

William (Mick) Ryan

Associé principal chez Stewart McKelvey et membre du barreau de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick, M. Ryan est un arbitre et médiateur accompli qui siège au comité d'appel du Sport universitaire de l'Atlantique. Auparavant, il a été membre du conseil d'administration de Basketball Canada et a été médaillé d'or aux Jeux mondiaux des maîtres en 2013, à Turin, en Italie.

Kallie Wood

Principale conseillère aux relations autochtones du sous-ministre de l'Agriculture du gouvernement de la Saskatchewan, M^{me} Wood possède une expertise pour bâtir des relations et concevoir des politiques et des stratégies en ce qui a trait à l'engagement à l'interne et à l'externe. Elle est également la chef de la direction et propriétaire de Converging Pathways, qui se concentre sur la réduction de l'écart entre les peuples autochtones et non autochtones. M^{me} Wood a consacré d'innombrables heures à des organisations à but non lucratif et siège à plusieurs conseils d'administration au pays. Elle connaît bien le sport du Canada grâce à ses enfants et ses petits-enfants.

Anthony Wright

Vice-président régional du patrimoine autochtone à RBC Gestion de patrimoine, M. Wright collabore avec des communautés autochtones pour fournir des rapports, une formation et un soutien continus. Il est aussi membre du conseil d'administration du Centre de règlement des différends sportifs du Canada, de même qu'un athlète olympique de troisième génération, ayant fait partie de l'équipe canadienne de hockey sur gazon aux Jeux d'été de 2008 à Beijing, en Chine.