



2025-2028

PLAN STRATÉGIQUE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION DU COC

LE SPORT COMME UN INSTRUMENT AU SERVICE DE L'INCLUSION





RECONNAISSANCE TERRITORIALE

Le Comité olympique canadien (COC) vise à favoriser une culture inclusive, axée sur une mission porteuse de sens, et orientée vers la haute performance. Nos efforts visant à rassembler les personnes par le biais du sport s'effectuent sur les territoires traditionnels, visés par un traité et qui n'ont jamais été cédés, qui font partie de l'île de la Tortue. Nous reconnaissons que les peuples autochtones vivent et pratiquent des sports sur ces territoires depuis des générations et continuent de le faire aujourd'hui.

En tant qu'organisation issue d'un contexte colonial, nous sommes conscients de notre responsabilité à participer activement à l'apprentissage et le désapprentissage des histoires autochtones liées à ces terres et à chercher à comprendre le rôle que nous pouvons jouer dans le processus de réconciliation. Nous reconnaissons que nos deux sièges sociaux sont situés sur les territoires traditionnels des Mississaugas de Credit, des Anishnaabe, des Chippewa, des Haudenosaunee, des Wendats et de la nation Kanien'kehà:ka. Nous nous engageons à approfondir nos connaissances sur ces territoires ainsi que sur les peuples autochtones qui ont élu domicile à Tkaronto et Tiohtiá:ke.





TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE EXÉCUTIF	4
PLAN STRATÉGIQUE DE DEI 2.0 : RÉALISATIONS ET OPPORTUNITÉS	6
2025 - 2028 PLAN STRATÉGIQUE DE DEI D'ÉQUIPE CANADA	9
• Objectifs	9
• Plans d'action	11
• Gouvernance et mesure du succès	19
• Un regards vers l'avenir	19
• Remerciements et crédits	20



SOMMAIRE EXÉCUTIF

Au-delà des médailles et des compétitions, le Comité olympique canadien promouvoit une vision transformatrice du sport canadien. Au cours des huit dernières années, nous nous sommes engagés à redéfinir le paysage sportif en créant des environnements sécuritaires, inclusifs et exempts d'obstacles. Le plan stratégique d'Équipe Canada 2035 traduit cet engagement en actions concrètes. Nous avons investi des millions de dollars pour éliminer les obstacles auxquels se heurte la jeunesse canadienne et assurer qu'un plus grand nombre d'athlètes puissent poursuivre leurs rêves dans des environnements sécuritaires et inclusifs.

Cet engagement est profondément ancré dans notre culture organisationnelle. Nous nous efforçons continuellement de relever les défis émergents et persistants au sein du système sportif canadien, dans le but de construire une nation plus forte et plus unie grâce au pouvoir du sport. Notre approche est globale, ciblant les obstacles systémiques et favorisant un environnement où chaque jeune athlète a la possibilité de s'épanouir.

Au cœur de cette mission se trouve notre conviction qu'un plan stratégique solide en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) est essentiel pour réaliser notre objectif tout en rejoignant l'ensemble des Canadien.ne.s, où qu'ils et qu'elles soient. S'appuyant sur nos fondations établies et progressant vers les objectifs du plan stratégique d'Équipe Canada 2035, notre plan stratégique DEI actualisé renforce notre engagement à créer des environnements sportifs plus sécuritaires, plus diversifiés, plus équitables et plus inclusifs. Nous travaillons activement à faire en sorte qu'Équipe Canada soit le reflet du Canada, en faisant tomber les barrières et en ouvrant des portes aux athlètes de toutes origines.



Au cours du prochain cycle quadriennal (2025-2028), nous comptons accélérer nos actions dans cinq domaines prioritaires :

1. **Personnes** - Constituer une équipe d'employé.e.s, de bénévoles et de membres du Conseil d'administration qui reflète la diversité du Canada.
2. **Culture** - Promouvoir un environnement de travail sécuritaire, équitable, inclusif et exempt d'obstacles pour l'ensemble des membres du personnel, des bénévoles et des membres du Conseil d'administration du COC.
3. **Athlètes** - Favoriser un environnement sécuritaire, équitable et inclusif pour tous.tes les athlètes d'Équipe Canada.
4. **Inclusion des personnes des peuples autochtones et édification des nations** - Faire progresser et accélérer le processus de réconciliation et collaborer avec les peuples autochtones pour transformer le Canada grâce au pouvoir du sport en assurant une inclusion entière et significative des peuples autochtones.
5. **Communautés sportives** - Collaborer avec le réseau diversifié et étendu d'organisations, d'établissements et d'espaces où le sport est pratiqué, y compris les écoles, les clubs locaux, les organismes provinciaux/territoriaux et les organismes nationaux, afin de favoriser des environnements sportifs sécuritaires, équitables et plus inclusifs.

Alors que le monde est confronté à des défis globaux et à des changements rapides, le sport demeure un puissant catalyseur d'unité, d'espoir et de progrès collectif. Ce plan stratégique est une feuille de route pour une action transformatrice, invitant chaque membre de la communauté sportive canadienne à se joindre à un effort soutenu vers un changement systémique significatif. Ensemble, nous pouvons continuer à bâtir un avenir plus inclusif, plus équitable et plus inspirant pour le sport canadien.

David Shoemaker
Chef de la direction et secrétaire général

Candice Maxis
Chef, Personnes et Culture





PLAN STRATÉGIQUE DE DEI 2.0 : RÉALISATIONS ET OPPORTUNITÉS

Grâce à la mise en œuvre de notre précédent plan stratégique de DEI, nous avons réalisé des progrès significatifs, des étapes importantes, qui méritent d'être célébrés et reconnus. Cependant, nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire pour créer des expériences sportives plus équitables, inclusives et sans obstacle pour toutes les personnes qui travaillent ou compétitionnent dans le sport de haute performance.

Voici quelques-unes de nos réalisations de 2021 à 2024.

RÉALISATIONS

DÉVELOPPER /FACILITER UNE CULTURE DE DEI À L'INTERNE	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place de cadres solides pour soutenir la DEI au sein de l'organisation (par exemple, une politique officielle de DEI, un sondage annuel d'auto-identification volontaire, la révision des processus d'acquisition de talents, etc.). Les résultats du plus récent sondage sur l'engagement des employé.e.s (2024), révèlent que 97 % des membres du personnel ont déclaré s'être senti.e.s bien accueilli.e.s lors de leur arrivée dans l'organisation.• Mise en œuvre d'un programme de stages rémunérés, avec plus de 50 % des stagiaires embauché.e.s s'identifiant comme faisant partie de la communauté des PANDC.• Introduction d'un programme annuel de formation en DEI, avec 100 % du personnel ayant suivi au moins une formation en DEI au cours du cycle quadriennal.• Diversification du Conseil d'administration du COC, avec 47 % des membres s'identifiant comme femmes et 40 % appartenant à d'autres groupes visés par l'équité, ce qui représente une amélioration significative par rapport au précédent cycle quadriennal.
INTÉGRATIO N DE LA DEI DANS LA MARQUE DU COC À L'EXTERNE	<ul style="list-style-type: none">• Élaboration et lancement du programme Impact d'Équipe Canada, qui représente l'engagement du COC à rendre le sport sécuritaire, inclusif et sans obstacle afin que davantage de jeunes puissent pratiquer et rester dans le sport.• Expansion des Subventions Héritage d'OLY Canada en mettant davantage l'accent sur l'octroi de fonds pour soutenir les communautés visées par l'équité.• Lancement de la série Héritage autochtone dans le sport du Programme scolaire olympique canadien, en collaboration avec le Centre national pour la vérité et la réconciliation et lancement du plan de cours La collection: Histoire des Noir.e.s.• Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie organisationnelle visant à reconnaître les différentes journées de sensibilisation, en utilisant ces occasions pour amplifier les voix d'une diversité d'athlètes.• Lancement de la subvention d'Équipe Canada pour la Journée olympique, visant à offrir du financement et des opportunités sportives aux communautés visées par l'équité, par l'entremise des écoles.
SOUTENIR ET ORIENTER LE SYSTÈME SPORTIF DANS LA PROMOTION DE LA DEI	<ul style="list-style-type: none">• Investissement d'un million de dollars pour faire progresser la DEI dans les organismes nationaux de sport (ONS) par le biais des programmes de financement retour au sport et sport sécuritaire pour les ONS.• Mise en œuvre de la série éducative NSO-Smith DEI à l'intention des membres du personnel, des athlètes et des membres du conseil d'administration des ONS, des organismes provinciaux et territoriaux de sport (OPTS) et des organismes de services multisports (OSM); plus de 700 dirigeant.e.s sportif.ve.s ont suivi la série en quatre parties.• Programme de développement des leaders émergent.e.s : Une initiative de perfectionnement professionnel ouverte tant aux membres de l'équipe des ONS qu'aux athlètes, visant à soutenir les personnes à haut potentiel issues de groupes visés par l'équité, en faisant tomber les barrières systémiques et en accélérant la progression de leur carrière. Trois cohortes ont été accueillies en 2021, 2023 et 2024, réunissant un total de 61 participant.e.s, dont 10 athlètes provenant de 20 ONS.



Voici quelques-unes des opportunités d'amélioration que nous avons identifiées :

OPPORTUNITÉS

<p>DÉVELOPPER/FACILITER UNE CULTURE DE DEI À L'INTERNE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accélérer les efforts de diversification des membres d'Équipe Canada (employé.e.s, bénévoles et équipe de mission) afin de mieux refléter la diversité de la population canadienne, en accordant une attention particulière à l'équité et l'inclusion des personnes noires et autochtones. • Renforcer l'intégration des principes et des objectifs de DEI au sein de chaque département. • Diversifier les fournisseurs du COC et établir des mesures pour suivre les progrès réalisés.
<p>INTÉGRATION DE LA DEI DANS LA MARQUE DU COC À L'EXTERNE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer notre approche globale en matière de suivi, d'évaluation et de mesure des retombées. • Continuer à amplifier et à soutenir les initiatives qui offrent des programmes sportifs de qualité et qui mettent en valeur la participation des athlètes membres d'Équipe Canada.
<p>SOUTENIR ET ORIENTER LE SYSTÈME SPORTIF DANS LA PROMOTION DE LA DEI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conformément au plan stratégique Équipe Canada 2035 du COC, l'objectif est d'accroître la participation des jeunes au sport en multipliant les occasions d'accès et d'adhésion, en particulier pour les jeunes des PANDC et pour les filles. • Poursuivre le programme de développement des leaders émergent.e.s.
<p>INCLUSION DES PEUPLES AUTOCHTONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier des actions concrètes pour faire progresser le COC en matière d'inclusion et de la réconciliation avec les peuples autochtones au Canada.

PLAN STRATÉGIQUE DEI 2025-2028 DU COC



NOTRE BUT : Transformer le Canada par le pouvoir du sport. Notre vision de la DEI reconnaît le sport comme un puissant catalyseur d’inclusion, qui entraîne des changements sociétaux significatifs en éliminant les obstacles et en créant des occasions pour chaque personne de participer, d’exceller et d’appartenir à la société.

NOTRE ASPIRATION: Devenir une Équipe Canada à l’image de notre nation : inclusive, respectueuse et orientée vers la communauté.

Guidé.e.s par la vision Équipe Canada 2035, nous nous engageons à transformer le système sportif canadien en amplifiant les voix, les expériences et le potentiel des communautés historiquement marginalisées, en créant des voies vers une représentation significative et pour renforcer les mécanismes de responsabilisation à tous les niveaux du sport.

OBJECTIFS

Dans le cadre de nos efforts de DEI, nous reconnaissons que notre influence sur le système sportif au sens large peut prendre différentes formes. Nous avons identifié trois niveaux d’incidence : **contrôler, influencer et inspirer**. Chacun de ces niveaux représente une manière distincte de contribuer à l’avancement des principes de diversité, d’équité et d’inclusion, tant au sein de notre organisation, que dans l’ensemble de la communauté sportive. Bien que nos efforts portent principalement sur les actions que nous pouvons mettre en œuvre directement, nous voyons également des occasions d’influencer et d’inspirer un changement systémique plus large.



CONTRÔLER :

Les investissements et les activités menés par le COC dans le cadre de sa capacité organisationnelle.

INFLUENCER :

Les investissements et les activités menés par le COC qui influencent les décisions/actions d'autres parties.

INSPIRER :

Les investissements et les activités menés par le COC qui inspirent indirectement le changement dans l'ensemble du système.

PERSONNES	<ol style="list-style-type: none">1. Attirer, retenir et développer les talents (y compris l'ensemble des personnes impliquées dans l'organisation du COC, de la Fondation et du Conseil d'administration) à tous les niveaux de l'organisation afin de refléter la diversité du Canada. (contrôler)2. Créer des équipes pour les Jeux (c'est-à-dire l'équipe de mission et l'équipe de bénévoles d'Équipe Canada) qui reflètent la diversité du Canada. (contrôler)
CULTURE	<ol style="list-style-type: none">1. Favoriser une culture de sensibilisation, d'appartenance et d'inclusion pour l'ensemble des employé.e.s, des bénévoles et des membres des Conseils d'administration du COC et de la Fondation. (contrôler)2. Intégrer la DEI dans tous les aspects de notre organisation, en les appliquant aussi bien aux politiques et pratiques internes qu'aux environnements des Jeux. (contrôler)
ATHLÈTES	<ol style="list-style-type: none">1. Continuer à renforcer les processus pour assurer une représentation diversifiée des athlètes participant aux opportunités et aux programmes mis en œuvre par le COC visant à mettre en valeur leur histoire. (contrôler/inspirer)2. Continuer à intégrer de manière intentionnelle des possibilités de formation sur les enjeux autochtones ainsi que sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) lors d'événements dirigés par le COC et appartenant au COC. (contrôler)3. Célébrer et soutenir les initiatives et les programmes de mobilisation et d'impact social mené.e.s par les athlètes OLY. (contrôler/inspirer)
INCLUSION DES PEUPLES AUTOCHTONES ET ÉDIFICATION DES NATIONS	<ol style="list-style-type: none">1. Soutenir le démantèlement des barrières systémiques qui contribuent à la sous-représentation disproportionnée des peuples autochtones au Canada au sein du Mouvement olympique. (influencer)2. Faire progresser la mise en œuvre des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation : #87 Raconter l'histoire des athlètes autochtones; #88 Collaborer avec les hôtes des Jeux autochtones de l'Amérique du Nord; #91 Veiller à ce que notre candidature à des Jeux olympiques respecte les protocoles territoriaux et mobilise les communautés autochtones. (influencer)
COMMUNAUTÉS SPORTIVES	<ol style="list-style-type: none">1. Tirer parti des moments olympiques (ex. les festivals FestiFan d'Équipe Canada, les Jeux olympiques) pour s'engager plus directement auprès des communautés visées par l'équité. (inspirer)2. Tirer parti des canaux appartenant au COC, y compris les réseaux sociaux et les plateformes numériques d'Équipe Canada, pour mettre en lumière et amplifier les voix diverses des athlètes OLY, des entraîneur.e.s et des dirigeant.e.s sportif.ve.s. Assurer une représentation authentique en partageant des histoires qui soulignent les expériences vécues, célèbrent les réalisations et promeuvent l'inclusion dans le sport. (influencer/inspirer)3. Continuer à investir dans des initiatives menées par des athlètes OLY, les ONS et/ou communautaires en mettant l'accent sur la participation des communautés visées par l'équité. (influencer/inspiration).



PLANS D'ACTION

PERSONNES

OBJECTIFS	INITIATIVES	MESURES
<p>1. Attirer, retenir et développer les talents (y compris les employé.e.s., les bénévoles et les membres des Conseils d'administration du COC et de la Fondation) à tous les niveaux de l'organisation afin de refléter la diversité du Canada d'ici 2028.</p>	<p>Poursuivre la collecte de données quantitatives sur les caractéristiques démographiques des personnes composant le Comité olympique canadien.</p>	<p>Rapport annuel au Conseil d'administration contenant des données sur la diversité des employé.e.s, la gestion des talents, l'équipe de mission (le cas échéant) et la diversité au sein du Conseil d'administration, en comparaison avec des données de référence.</p>
	<p>Continuer à investir dans le programme de stages rémunérés, dont plus de 50 % des stagiaires embauché.e.s s'identifiant comme des PANDC.</p>	<p>Niveaux de représentation des stagiaires s'identifiant comme PANDC.</p>
	<p>Identifier des organisations permettant de rejoindre un bassin de candidat.e.s plus diversifié.e.s pour toutes personnes impliquées, qu'elles soient employées ou bénévoles au sein d'Équipe Canada, en accordant une attention particulière à l'équité et l'inclusion des personnes noires et aux personnes des peuples autochtones.</p>	<p>Liste des organisations où nous faisons la promotion et le recrutement de nos talents.</p>
	<p>Rendre obligatoire une formation sur les pratiques d'embauche inclusives pour toutes les nouvelles personnes en position de leadership au sein du COC.</p>	<p>100 % des personnes ayant des responsabilités en gestion de personnel ont suivi la formation sur les pratiques d'embauche inclusive.</p>

CULTURE

OBJECTIFS	INITIATIVES	MESURES
<p>1. Favoriser une culture de sensibilisation, d'appartenance et d'inclusion pour l'ensemble des employé.e.s, des bénévoles et des membres des Conseils d'administration du COC et de la Fondation.</p> <p>2. Intégrer la DEI dans tous les aspects de notre organisation, en les appliquant aussi bien aux politiques et pratiques internes qu'aux environnements des Jeux.</p>	<p>Fixer des objectifs spécifiques en matière de DEI pour chaque membre de l'équipe de la haute direction (EHD) dans le cadre de leur évaluation de rendement annuelle.</p>	<p>Bilan concernant les objectifs et progrès réalisés en matière de DEI pour chaque membre de l'EHD.</p>
	<p>Continuer à investir annuellement dans les opportunités d'apprentissage et de développement de DEI pour les employé.e.s et les membres des Conseils d'administration du COC et de la Fondation.</p>	<p>Taux de participation des employé.e.s et des membres des Conseils d'administration.</p> <p>Sondage éclair sur des questions spécifiques liées à la DEI.</p>
	<p>Mettre en œuvre une politique en matière de diversité des fournisseurs garantissant des processus d'approvisionnement et d'appels d'offres équitables et inclusifs.</p>	<p>Nouvelle politique d'approvisionnement</p> <p>Liste de fournisseurs de choix</p>
	<p>Poursuivre l'examen des politiques et pratiques du COC afin de favoriser un milieu de travail sécuritaire, inclusif et exempt d'obstacles.</p>	<p>Sondage éclair sur des questions spécifiques liées à la DEI.</p>





ATHLÈTES

OBJECTIFS	INITIATIVES	MESURES
<p>1. Continuer à renforcer les processus pour assurer une représentation diversifiée des athlètes participant aux opportunités et aux programmes mis en œuvre par le COC, visant à mettre en valeur leur histoire.</p> <p>2. Continuer à intégrer de manière intentionnelle des possibilités de formation sur les enjeux autochtones ainsi que sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) lors d'événements dirigés par le COC et appartenant au COC.</p> <p>3. Célébrer et soutenir les initiatives et les programmes de mobilisation et d'impact social mené.e.s par les athlètes OLY.</p>	Élargir et diversifier les voies d'engagement des athlètes : améliorer les canaux existants qui diffusent ouvertement des appels à participation pour des occasions et des programmes d'engagement des athlètes.	Sondage sur des questions spécifiques aux athlètes concernant l'équité en matière de rémunération.
		Variation des changements annuels dans la sensibilisation des athlètes et du nombre de candidatures aux programmes du COC et de Plan de match.
	Nombre de sports différents représentés dans les programmes du COC et de Plan de match.	
	Évaluer la relation entre les données démographiques des athlètes (tirés du sondage d'auto-identification) et leur accès aux occasions d'engagement.	Rapport décrivant la représentation des athlètes engagés dans les opportunités du COC visant à mettre en valeur leur histoire, en assurant une représentation équitable des différents groupes identitaires.
	Assurer une représentation diversifiée parmi les conférencier.ère.s, les facilitateur.trice.s et les consultant.e.s. Engager des spécialistes possédant une expérience vécue en DEI ainsi que des connaissances en matière de peuples autochtones pour animer des ateliers, des tables rondes et des sessions d'apprentissage interactives qui trouvent un écho auprès des athlètes.	Rapport décrivant la représentation des orateur.trice.s, des facilitateur.trice.s et des consultant.e.s dans les événements dirigés par le COC et appartenant au COC, en veillant à l'alignement de nos engagements envers la DEI.
	Sondage sur des questions spécifiques aux athlètes sur la perception de l'impact et l'efficacité des ateliers portant sur la DEI et les savoirs autochtones.	
Rapport décrivant le nombre d'événements dirigés et détenus par le COC intégrant des volets de formation en matière de DEI, visant à accroître chaque année à la fois la fréquence et la profondeur de l'engagement.		

	<p>Identifier des sessions de formation et d'éducation afin de permettre aux athlètes de mieux raconter leur histoire et devenir de meilleurs alliés pour faire rayonner des voix diverses et de promouvoir l'inclusion dans le sport.</p>	<p>Sondage auprès des athlètes mesurant leur capacité à utiliser leurs compétences en communication et à être de meilleurs alliés effectué avant et après les formations, mesurant une augmentation de leur capacité autodéclarée à élever des voix diverses et à défendre l'inclusion.</p>
	<p>Reconnaître et mettre en valeur les athlètes olympiques qui agissent comme vecteurs de changement dans leur communauté par le biais d'initiatives de mobilisation et de projets à impact social sur les plateformes appartenant au COC.</p>	<p>Rapport décrivant le nombre d'athlètes olympiques reconnu.e.s, soutenu.e.s ou engagé.e.s par le biais d'initiatives de communications, de financement et de renforcement des capacités menées par le COC.</p> <p>Rapport décrivant la portée et l'engagement générés par les différents contenus des athlètes olympiques diffusés sur les canaux appartenant au COC, y compris les vues, les partages et les commentaires des athlètes sur la valeur de cette visibilité.</p>
	<p>Partager avec la communauté des athlètes olympiques des outils en matière de suivi, d'évaluation et de mesure de retombées développés par le COC.</p>	<p>Rapport décrivant le nombre d'athlètes olympiques qui ont accédé et utilisé les outils de suivi, d'évaluation et de mesure de retombées développés par le COC afin d'améliorer leurs efforts en matière d'impact social.</p>





INCLUSION DES PERSONNES DES PEUPLES AUTOCHTONES ET ÉDIFICATION DES NATIONS

OBJECTIFS	INITIATIVES	MESURES
<p>1. Soutenir le démantèlement des barrières systémiques qui font que les peuples autochtones du Canada sont sous-représentés de manière disproportionnée au sein du Mouvement olympique.</p> <p>2. Faire progresser la mise en œuvre des appels à l'action de Vérité et Réconciliation : #87 Raconter l'histoire des athlètes autochtones; #88 Collaborer avec les hôtes des Jeux autochtones d'Amérique du Nord; #91 Veiller à ce que notre candidature aux Jeux olympiques respecte les protocoles territoriaux et fasse participer les communautés autochtones.</p>	<p>Réaliser un audit sur l'inclusion des peuples autochtones afin d'identifier les lacunes dans les opérations, la culture et les pratiques du COC, en collaboration avec des spécialistes externes en matière de peuples autochtones.</p>	<p>Audit sur l'inclusion des peuples autochtones complété en 2025</p> <p>Élaboration d'un plan d'action spécifique aux peuples autochtones d'ici la fin de 2026</p> <p>Plan d'action spécifique aux peuples autochtones complété d'ici la fin de 2028</p>
	<p>Définir et mettre en œuvre une formation obligatoire en compétence culturelle autochtone pour l'ensemble des employé.e.s et des membres du Conseil d'administration du COC.</p>	<p>Taux de participation à la formation de 100 %</p>



COMMUNAUTÉS SPORTIVES

OBJECTIFS	INITIATIVES	MESURES
<p>1. Tirer parti des moments olympiques (par exemple, les festivals FestiFan d'Équipe Canada, les Jeux olympiques) pour s'engager plus directement auprès des communautés visées par l'équité.</p> <p>2. Tirer parti des canaux appartenant au COC, y compris les plateformes sociales et numériques d'Équipe Canada, pour mettre en valeur et amplifier la diversité des athlètes olympiques, des entraîneur.e.s et des dirigeant.e.s sportif.ve.s. Assurer une représentation authentique en partageant des histoires qui soulignent les expériences vécues, célèbrent les réalisations et promeuvent l'inclusion dans le sport.</p> <p>3. Continuer à investir dans les athlètes olympiques, les ONS et/ou les initiatives communautaires qui visent à encourager la participation des communautés visées par l'équité et à les soutenir.</p>	<p>Identifier les occasions, comme les festivals FestiFan d'Équipe Canada, où des mécanismes et des investissements peuvent être mis en place pour mettre en lumière les communautés visées par l'équité (p. ex. communication ciblée et représentation du sport autochtone ou des filières sportives autochtones, représentation des ligues 2ELGBTQI+, ligues réservées aux filles, prise en compte de la langue principale des participant.e.s).</p> <p>Identifier les occasions de collaboration avec des créateur.trice.s, des journalistes et des organisations pour co-produire du contenu qui met en valeur les voix sous-représentées dans le sport.</p>	<p>Rapport incluant le nombre de groupes communautaires visés par l'équité participant activement aux festivals FestiFan d'Équipe Canada et à d'autres activités organisées par le COC, en veillant à ce qu'ils soient représentés de manière diversifiée et intentionnelle.</p>
		<p>Rapport indiquant le nombre d'organisations communautaires consultées et de participants issus de communautés visées par l'équité.</p>
		<p>Commentaires des participant.e.s sur l'inclusivité et l'accessibilité de la programmation des événements du COC, y compris l'accessibilité linguistique et la représentation culturelle, en vue d'améliorations dans le cadre du cycle olympique.</p>
		<p>Rapport décrivant le nombre de partenariats avec des créateur.trice.s de contenu, des journalistes et des organisations issus de groupes sous-représentés pour co-produire des histoires qui donnent la parole à un plus grand nombre de voix dans le sport et qui reflètent la diversité au Canada.</p>
		<p>Rapport décrivant les mesures d'engagement (par exemple, les vues, les partages, les commentaires, l'analyse des sentiments) sur le contenu mettant en valeur des voix diverses, garantissant une visibilité et une influence accrues</p>



	<p>Intégrer la représentation diversifiée comme principe de base dans tout le contenu d'Équipe Canada, en veillant à ce que les messages sociaux, les campagnes et les récits reflètent de façon authentique l'étendue des identités et des expériences des athlètes.</p>	<p>Audit du contenu d'Équipe Canada afin d'évaluer la représentation des diverses identités et d'identifier les améliorations et les lacunes.</p>
		<p>Rapport décrivant les réactions des athlètes, entraîneur.e.s et dirigeant.e.s sportif.ve.s sur l'authenticité et l'incidence du partage de leur histoire, en veillant à ce qu'elle soit conforme aux objectifs d'inclusivité.</p>
	<p>Continuer à investir dans des initiatives de financement telles que les subventions héritage d'OLY Canada et les subventions d'Équipe Canada pour la Journée olympique, en mettant l'accent sur le soutien aux communautés visées par l'équité.</p>	<p>Rapport décrivant le total des fonds alloués dans le cadre d'initiatives de subvention, le nombre de communautés et de programmes visés par l'équité soutenus, et le nombre total de participant.e.s engagé.e.s dans le sport et l'activité physique, garantissant une croissance d'une année à l'autre et une large représentation géographique et démographique.</p>
	<p>En collaboration avec les ONS, identifier deux initiatives visant à stimuler la participation des jeunes issus de communautés historiquement défavorisées sur le plan de l'équité, avec un fort taux de rétention d'ici à la fin de 2028.</p>	
	<p>Continuer à investir dans le programme de développement des leaders émergent.e.s</p>	<p>Organiser deux cohortes dans le cycle quadriennal avec un taux de participation minimum de 40 personnes.</p>
	<p>Explorer des sources de financement supplémentaires par l'intermédiaire de la Fondation, des partenaires de marketing ou du développement commercial afin d'accroître l'investissement global dans les initiatives de participation au sport pour les groupes visés par l'équité.</p>	<p>Rapport décrivant les montants annuels recueillis auprès de la Fondation, des partenaires marketing et du développement commercial pour les initiatives de participation au sport pour les communautés visées par l'équité.</p>
		<p>Suivre l'augmentation de la participation au sein des communautés, des organisations et des participant.e.s bénéficiant d'un financement supplémentaire.</p>



GOVERNANCE ET MESURE DU SUCCÈS

L'imputabilité est essentielle à la réussite de cette stratégie. Notre plan stratégique comprend désormais un modèle de gouvernance amélioré afin d'assurer une supervision et une responsabilisation adéquates de la part de notre équipe de la haute direction et de notre Conseil d'administration. Nous continuerons à rendre compte chaque année de nos progrès en commençant par saisir les données de référence.

Notre engagement

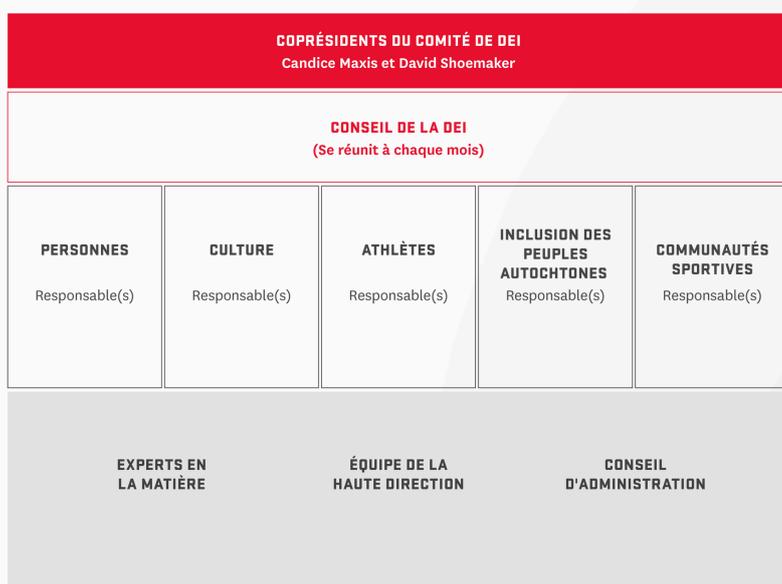
- Mesurer les progrès avec un rapport sur les indicateurs clés de rendement et les mesures de la DEI qui sera présenté à notre Conseil d'administration sur une base annuelle.
- Veiller à ce que l'exécution des actions de DEI soit conforme à la vision, à la mission et aux valeurs du COC.
- Soutenir un modèle de gouvernance pour la DEI et tenir les dirigeant.e.s du COC responsables de la réussite de cette stratégie.

STRUCTURE DE GOUVERNANCE DE LA DEI

Notre gouvernance de la DEI nous aidera à travailler en collaboration entre les différents services afin de respecter nos engagements et d'atteindre nos indicateurs clés de rendement. Nous nous tiendrons responsables de nos actions en surveillant et en mesurant nos progrès par rapport aux objectifs fixés. Les progrès réalisés seront communiqués en toute transparence.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

- COPRÉSIDENTS DU COMITÉ DE DEI**
- Promouvoir, superviser et veiller à la mise en œuvre de la stratégie globale et intégrée en matière de DEI.
 - Approuver les décisions importantes et les transmettre au COC et aux dirigeants.
 - Fournir les ressources et le budget nécessaires, résoudre les problèmes et éliminer les obstacles.
- CONSEIL DE LA DEI**
- Représenter les groupes sous-représentés au sein de l'organisation.
 - Fournir des conseils et des recommandations aux initiatives de DEI du COC.
 - Tenir l'organisation responsable des progrès mesurables réalisés dans le cadre de la stratégie DEI.
- RESPONSABLES DES DOMAINES PRIORITAIRES**
- Les responsables des domaines prioritaires sont membres du conseil de la DEI.
 - Responsable de la conception, de la mise en œuvre et de la supervision des initiatives liées au domaine prioritaire.
 - Identifie la ou les personnes qui exécuteront les actions liées au domaine prioritaire.
- ÉQUIPE ÉLARGIE**
- Le conseil d'administration assure la gouvernance, la responsabilité et l'orientation stratégique afin de confirmer que la DEI soit au cœur de la réussite à long terme de l'entreprise.
 - La haute direction doit donner le ton en intégrant les principes dans toutes les activités du COC : de sa mission à notre stratégie de revenus, en passant par nos processus, nos employé.e.s, notre culture et notre stratégie fournisseurs.
 - Les experts en la matière apportent leur expérience approfondie et leur compréhension de la DEI, ainsi que leur expertise dans leur domaine de compétence.



UN REGARD VERS L'AVENIR

Alors que nous envisageons l'avenir du sport, tous les partenaires et collaborateur.trice.s des systèmes sportifs canadiens ont l'occasion de travailler à la mise en place d'une industrie du sport plus inclusive et sans obstacle pour toutes et tous. Bien qu'il y ait encore du travail à faire et que nous sachions que le changement ne se fera pas du jour au lendemain, nous renouvelons notre engagement pour continuer à progresser. Nous espérons que ce plan inspirera d'autres acteurs et actrices de l'industrie à accélérer l'inclusion et le sentiment d'appartenance dans le sport et au-delà.



REMERCIEMENTS ET CRÉDITS

Nous remercions sincèrement tous ceux et celles qui ont contribué à faire de ce plan stratégique une solide feuille de route pour l'avenir. Votre soutien, votre dévouement et votre créativité ont été inestimables.

Un remerciement sincère à :

- Carolane Gagné-Comtois, Erica Wiebe, Kate Moorehouse, Lizanne Murphy - Votre travail acharné et votre passion ont rendu ce projet possible.
- Aux employé.e.s du COC, au Conseil de la DEI du COC et à la Commission des athlètes du COC: votre soutien et vos commentaires ont joué un rôle déterminant dans l'élaboration de ce projet.
- À [Sohkisiwin Solutions](#) – Pour votre expertise, votre soutien actuel et futur sur la voie de l'inclusion et de la réconciliation avec les peuples autochtones.

Reconnaisances

Nous tenons aussi à reconnaître les outils, les ressources et les sources d'inspiration en libre accès qui ont contribué à la réalisation de ce plan.

- [Jouer franc : Centre de documentation pour le sport](#)
- [Boîte à outils contre le racisme](#)
- [Les traitements injustes, le racisme et la discrimination dans les sports communautaires au Canada](#)
- [Ressources antiracistes d'Équipe Canada - Équipe Canada - Site officiel de l'équipe olympique](#)
- [Commission de vérité et de réconciliation du Canada](#)

Merci de faire partie de cette aventure!

ANNEXE A

L'OBJECTIF, LA MISSION, LA VISION ET LES VALEURS DU COC

OBJECTIF

Transformer le Canada grâce au pouvoir du sport

MISSION

Diriger l'Équipe olympique canadienne vers le podium et promouvoir les principes et les valeurs de l'olympisme.

VISION

Le Canada est un chef de file mondial dans le sport, inspiré par la passion et la performance de l'Équipe olympique canadienne.

VALEURS

Responsabilité : Ayez confiance. Appropriez-vous les responsabilités et responsabilisez les autres. Soyez honnêtes et transparent.e.s. Remettez les idées reçues en question. Travaillez avec une intention et des principes.

Excellence : Créez une incidence substantielle. La saine compétition est bonne. Atteignez le succès par des réalisations et apprenez des erreurs. Dynamisez votre croissance personnelle.

Plaisir : Libérez votre potentiel. Soyez créatif.ve.s et curieux.ses, profitez de la présence des un.e.s et des autres. Faites de grandes choses ensemble. Célébrez les victoires. Riez.

Respect : Reconnaissez l'importance, la valeur et la qualité de vie de chacun.e à l'extérieur du travail. Écoutez. Efforcez-vous de comprendre. Agissez adéquatement et avec compassion. Faites la promotion de l'équité. Valorisez la diversité. Soyez humbles.

Courage : Encouragez l'innovation, les initiatives et la prise de risques. Prenez des décisions difficiles. Ayez des conversations sans détour. Posez des questions. Acceptez les contretemps.

