Plan d'action de Cyclisme Canada

Date de la version - 24 février 2025

Vue d'ensemble

Cyclisme Canada a fait l'objet d'une évaluation du milieu sportif (ÉMS) à la demande du Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (BCIS). Cyclisme Canada demeure engagé à mettre en œuvre des mesures, des politiques et des pratiques fortement axées sur la culture, l'inclusion et la performance qui nous permettront de réaliser notre objectif d'inspirer les Canadiens de tous les horizons à rouler avec nous.

Le rapport d'évaluation de l'environnement sportif a fourni des recommandations clés qui sont fondées sur plusieurs éléments clés pour le plan d'action de Cyclisme Canada.

Ressources humaines	**Communication**
Renforcement des capacités en matière de gestion ressources humaines	Amélioration des canaux de communication
Réseaux de mentorat	**Éducation et formation**
Poursuite de l'engagement en faveur des programmes de mentorat et de développement professionnel du personnel féminin	Renforcement des programmes d'éducation et de formation

Ressources humaines

Cyclisme Canada a augmenté sa capacité en gestion des ressources humaines en engageant un groupe de consultants en ressources humaines pour soutenir l'organisation par le biais d'une vérification complète des

ressources humaines, en révisant les politiques et les procédures pertinentes, ainsi qu'une vérification culturelle pour réviser les mesures et les plans d'action du sondage sur la culture.

Le groupe de consultants en ressources humaines sera engagé sur une base continue et fera partie intégrante de notre équipe. Son rôle au sein de notre équipe consistera à fournir un retour d'information continu à la direction et sur celle-ci, ainsi qu'à soutenir le personnel dans ses demandes, ses préoccupations et ses plaintes.

Mesures à prendre	Délai de réalisation
Audit des ressources humaines	Septembre 2024
Sondage sur la culture	D'ici juin 2025

Communication

Cyclisme Canada s'est engagé dans une culture de communication, où les gens peuvent partager ouvertement au sein de l'organisation et se sentir à l'aise d'approcher la direction avec des préoccupations ou des suggestions. Cette année, en plus des réunions d'équipe hebdomadaires, nous avons mis en place des réunions mensuelles pour tout le personnel, alignées sur les réunions du conseil d'administration, afin de communiquer plus efficacement avec tout le personnel.

Les superviseurs prévoient également des suivis fréquents avec le personnel et organisent des réunions afin de donner aux employés davantage d'occasions de poser des questions ouvertes et de s'engager avec la direction.

Mesures à prendre	Délai de réalisation
Réunions mensuelles avec	En cours

l'ensemble du personnel	
Réunion en personne avec l'ensemble du personnel*	D'ici février 2025

** Sous réserve de la disponibilité des fonds*

Réseaux de mentorat

En janvier de cette année, Cyclisme Canada a mis en place un groupe de mentorat féminin conçu pour fournir une plateforme d'écoute, d'apprentissage, de partage et de soutien mutuel dans la carrière et la vie. Ces initiatives offrent aux jeunes employées de précieuses perspectives, des conseils et un soutien de la part de collègues expérimentées.

En outre, de nombreux entraîneurs et cadres supérieurs de l'organisation participent à des initiatives de mentorat et de leadership avec des partenaires sportifs tels que le Programme des dirigeants émergents du Comité olympique canadien et la poursuite du programme À nous le podium. Ces efforts s'inscrivent dans le cadre de notre engagement permanent à favoriser la croissance professionnelle et le développement du leadership au sein de la communauté sportive.

Mesures à prendre	**Délai de réalisation**
Réunions de mentorat pour les femmes	En cours
Élaborer une liste complète des possibilités de mentorat et en faire la promotion auprès du personnel	Décembre 2024

Éducation et formation

Nous nous engageons à accroître les possibilités et l'accès à l'éducation et à la formation pour notre personnel. Cela inclut la formation sur les politiques, les procédures et les programmes actuels de l'organisation afin de s'assurer que le personnel dispose des compétences et des connaissances nécessaires pour effectuer son travail de manière efficace.

Mesures	Délai de réalisation
Audit des formations obligatoires actuelles et des formations recommandées pour le personnel	Novembre 2024
Établir une stratégie de formation et d'éducation pour le personnel	Février 2025

Plan d'action de Cyclisme Canada

Période: juillet au 30 septembre(Q1)

		Ressourcement				Surveillance et performance			
Domaines d'action	**Initiative**	**Personne Principale**	**Supporter**	**Partenaires (externes)**	**Période de temps**	**Situation**	**Activités**	**Mesure**	**Notes**
Ressources humaines	Augmenté sa capacité en gestion des ressources humaines	MB/VD				complète	Le groupe de conseil en ressources humaines est retenu	Groupe Startford en place Contact partagé avec le personnel inclus dans les réunions du SMT	
	Audit des ressources humaines	Stratford	VD		Septembre 2024	complète	Enquête auprès du personnel mener des entretiens avec les partenaires clés Analyse des données Rapport sur les résultats	Taux de participation de 90 6 entretiens rapport complet	Élaboration d'une feuille de route pour la mise en œuvre
	Feuille de route des ressources humaines	Stratford	VD/ SMT			en cours	Classer par ordre de priorité les mesures à prendre sur la base du rapport de constatation	Tâches prioritaires d'action	
	Sondage sur la culture	Stratford	VD		Mars 2025	retardé			Ajustement du calendrier de novembre 2024 à mars 2025 afin de disposer du temps et des capacités nécessaires pour mener à bien d'autres activités hautement prioritaires précédemment identifiées.
	Enquête sur l'indice de la culture du sport	VD	Stratford	Innerlogic	Juin 2025	Pas commencé	Mener une enquête sur la culture du personnel à l'aide de l'outil Innerlogic	Augmentation des scores globaux, en mettant l'accent sur les scores les plus faibles apprentissage, empathie et valeurs	
Communication	Réunions mensuelles avec l'ensemble du personnel	MJ	SMT		en cours	continuer	Réunion mensuelle du personnel prévue	Juillet/Septembre/Octobre	prochaines étapes : Format à affiner Planification d'une réunion en personne de l'ensemble du personnel
	Réunions en personne avec l'ensemble du personnel	MJ	SMT	Stratford	Février 2025	en cours	Réunion du personnel en personne	Atteindre les objectifs de ces réunions.	11-13 février à Kingston, ON
Réseaux de mentorat	Réunions de mentorat pour les femmes	RS	VD/SM		en cours	continuer	Réunions bimestrielles prévues	Octobre / décembre / février (en personne)	
	Élaborer une liste complète des possibilités de mentorat et en faire la promotion auprès du personnel	VD	MJ/MB/SK		Décembre 2024	Pas commencé	Développer un processus pour communiquer les opportunités de mentorat au personnel	Nombre de membres du personnel participant à des activités de mentorat	
Éducation et formation	Élaborer une liste complète des possibilités de mentorat et en faire la promotion auprès du personnel	VD	SMT	Stratford	Novembre 2024	Pas commencé			
	Établir une stratégie de formation et d'éducation pour le personnel	VD	SMT		Février 2025	Pas commencé			

Plan d'action de Cyclisme Canada

Période: octobre au 31 décembre(Q2)

		Ressourcement				Surveillance et performance			
Domaines d'action	**Initiative**	**Personne Principale**	**Supporter**	**Partenaires (externes)**	**Période de temps**	**Situation**	**Activités**	**Mesure**	**Notes**
Ressources humaines	Augmenté sa capacité en gestion des ressources humaines	MB/VD				complète	Le groupe de conseil en ressources humaines est retenu	Groupe Startford en place Contact partagé avec le personnel inclus dans les réunions du SMT	
	Audit des ressources humaines	Stratford	VD		Septembre 2024	complète	Enquête auprès du personnel mener des entretiens avec les partenaires clés Analyse des données Rapport sur les résultats	Taux de participation de 90 6 entretiens rapport complet	Élaboration d'une feuille de route pour la mise en œuvre
	Feuille de route des ressources humaines	Stratford	VD/ SMT			en cours	Classer par ordre de priorité les mesures à prendre sur la base du rapport de constatation	Tâches prioritaires d'action	Développement de deux nouvelles politiques en matière de ressources humaines. 1. Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (AODA) 2. Politique de surveillance électronique
	Sondage sur la culture	Stratford	VD		Novembre 2025	retardé			Ajustement du calendrier de novembre 2024 à l'automne 2025 pour donner le temps d'agir sur d'autres activités hautement prioritaires précédemment identifiées, la capacité et les ressources budgétaires.
	Enquête sur l'indice de la culture du sport	VD	Stratford	Innerlogic	Juin 2025	Pas commencé	Mener une enquête sur la culture du personnel à l'aide de l'outil Innerlogic	Augmentation des scores globaux, en mettant l'accent sur les scores les plus faibles apprentissage, empathie et valeurs	
Communication	Réunions mensuelles avec l'ensemble du personnel	MJ	SMT		en cours	continuer	Réunion mensuelle du personnel prévue	Janvier, mars, avril 2025	Développer une fréquence et un format cohérents.
	Réunions en personne avec l'ensemble du personnel	MJ	SMT	Stratford	Février 2025	complète	Réunion du personnel en personne	Atteindre les objectifs de ces réunions.	Objectifs clés atteints : 1. Vision stratégique et valeurs - Examen de la vision organisationnelle globale et développement des valeurs organisationnelles. 2. Renforcement de l'équipe - Construire des relations plus solides pour améliorer la confiance, la communication et la collaboration 3. Développement des compétences - Améliorer et développer les compétences grâce à des formations et des ateliers.
Réseaux de mentorat	Réunions du groupe des femmes de Cyclisme Canada	RS	VD/SM		en cours	continuer	Réunions bimestrielles prévues	nombre de personnes engagées	Offrir la valeur ajoutée des conférenciers invités et des possibilités d'apprentissage.
	Élaborer une liste complète des possibilités de mentorat et en faire la promotion auprès du personnel	VD	MJ/MB/SK		avril 2025	en cours	Développer un processus pour communiquer les opportunités de mentorat au personnel	Nombre de membres du personnel participant à des activités de mentorat	Soutien actuel à un certain nombre de membres du personnel par le biais d'opportunités de mentorat externe. Lancement d'un bulletin d'information interne trimestriel axé sur le partage des opportunités de mentorat et d'apprentissage ainsi que sur la mise en valeur des expériences du personnel.
Éducation et formation	Élaborer une liste complète des possibilités de mentorat et en faire la promotion auprès du personnel	VD	SMT		Mars 2025	en cours	Audit des besoins en formation	Priorité aux besoins de formation	
	Établir une stratégie de formation et d'éducation pour le personnel	VD	SMT	Stratford	Mars 2025	en cours	Stratégie de mise en œuvre des nouvelles politiques comprenant la formation et le suivi de la conformité.	Nombre de membres du personnel en règle.	