



CANADA SOCCER

PLAN D'INCLUSION, DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'ACCESSIBILITÉ L'ÉQUITÉ

CONSTRUIRE UN AVENIR MEILLEUR POUR NOTRE SPORT

MESSAGE DE LA DIRECTION

En tant que dirigeants, nous sommes fiers de soutenir ce plan. Il reflète les opinions de notre communauté, l'expertise de nos partenaires et le dévouement de ceux qui croient que le soccer peut et doit être un sport accessible à tous les Canadiens.

Notre rôle en tant que dirigeants est de veiller à ce que ce plan ne soit pas seulement publié, mais aussi mis en pratique. Cela signifie que nous devons nous tenir responsables, intégrer l'équité dans notre prise de décision et consacrer les ressources nécessaires pour créer un changement significatif et durable. Cela signifie aussi être à l'écoute des joueurs, des entraîneurs, des officiels, du personnel et des communautés à travers le pays, et veiller à ce que leurs points de vue influencent la manière dont nous allons de l'avant.

Ce plan définit des objectifs et des actions clairs. Notre responsabilité est de les défendre à tous les niveaux de notre organisation, de donner l'exemple d'un leadership inclusif et de veiller à ce que les progrès soient mesurés et communiqués en toute transparence.

Nous reconnaissons que le succès ne viendra pas d'une seule initiative ou d'une seule équipe, mais d'un effort collectif de l'ensemble de notre écosystème du soccer. Nous nous engageons à mener cet effort.

Ensemble, avec nos membres, nos partenaires et nos communautés, nous construirons un sport qui reflète véritablement la richesse du Canada, un sport où chacun a sa place et où chacun a la possibilité de s'épanouir.



PETER AGRUSO
PRÉSIDENT ET PRÉSIDENT DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION



KEVIN BLUE
CHEF DE LA DIRECTION ET
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



AVANT-PROPOS

Chez Canada Soccer, nous croyons que la force de notre sport ne se mesure pas seulement en victoires, en buts ou en trophées, mais aussi en nombre de personnes qu'il accueille. L'inclusion, la diversité et l'équité ne sont pas des valeurs facultatives, elles constituent le fondement même de notre développement du soccer et de son avenir à travers le pays. Le soccer est déjà le sport le plus accessible et le plus mondialisé, mais au Canada, il a le pouvoir d'aller encore plus loin : rassembler des personnes de toutes origines, cultures, genres et capacités dans un jeu où chacun a sa place.

Nous savons que ce parcours nécessite plus que des mots. Il s'agit de créer de véritables passerelles, de briser les barrières et de lutter contre les inégalités qui existent dans le sport. Des programmes locaux dans les communautés aux possibilités de développement pour les groupes sous-représentés dans le domaine de l'entraînement et de l'arbitrage, nous nous engageons à mettre en place des structures qui garantissent l'équité, la représentation et l'accès pour tous. L'équité signifie éliminer les obstacles. La diversité signifie refléter le Canada dans lequel nous vivons. L'inclusion signifie que chacun se sent à sa place sur le terrain et a son mot à dire dans l'avenir du jeu.

En intégrant ces principes à tous les niveaux du soccer canadien, nous faisons plus que changer l'image actuelle de ce sport, nous construisons un héritage pour demain. Un héritage où les jeunes joueurs peuvent se reconnaître dans les héros de la scène nationale, où les familles se sentent les bienvenues dans les tribunes et où les communautés reconnaissent le soccer comme un lieu d'unité et de fierté. Tel est notre engagement : créer un sport qui ne se contente pas de refléter la richesse du Canada, mais qui la met en valeur, faisant du soccer une force de connexion, d'autonomisation et de changement pour les générations à venir.



LE SPORT CONNAISSANT LA CROISSANCE LA PLUS RAPIDE AU CANADA


1M

PRÈS D'UN MILLION DE PARTICIPANTS À L'ÉCHELLE NATIONALE

Canada Soccer compte près d'un million de participants actifs répartis dans environ 1200 clubs dans les 13 provinces et territoires membres, ce qui fait du soccer le sport le plus pratiqué au pays.



LA POPULARITÉ AUPRÈS DES JEUNES CONTINUE DE CROÎTRE

Le soccer est le sport le plus pratiqué par les enfants canadiens âgés de 3 à 17 ans, environ 16 % des jeunes (soit environ 1 million sur 6,1 millions d'enfants) participant à des activités organisées.



POPULAIRE DANS DIVERSES COMMUNAUTÉS

Le soccer est le sport le plus pratiqué parmi les Canadiens d'origine arabe (40 %) et le deuxième plus populaire parmi les Canadiens noirs (31 %), ce qui souligne son rôle dans la mobilisation de communautés diverses.



SURPASSANT LES AUTRES SPORTS EN TERMES DE PARTICIPATION DES JEUNES

Environ 767 000 jeunes âgés de 3 à 17 ans ont pratiqué le soccer organisé, faisant de ce sport le sport d'équipe le plus populaire auprès des jeunes Canadiens.



BASE DE PARTISANS CROISSANTE

En 2022, plus de 4 millions de Canadiens regardent les grands événements de soccer auxquels participe le Canada, et un nombre croissant d'entre eux commencent à se considérer comme des partisans de ce sport.

Sources :

<https://www.sportsnet.ca/soccer/article/study-soccer-most-popular-sport-among-canadian-kids-post-pandemic>
<https://www.statcan.gc.ca/ol/fr/plus/6448-le-soccer-en-chiffres-et-en-statistiques>
<https://worldfootballindex.com/2022/08/the-growth-of-soccer-in-canada-ahead-of-2022>

POURQUOI C'EST IMPORTANT



LE SOCCER EST LE SPORT LE PLUS ACCESSIBLE AU CANADA

En tant que sport connaissant la plus forte croissance au Canada et très populaire auprès des familles immigrantes, le soccer prospère quand il reflète la diversité des communautés canadiennes. Garantir l'équité signifie que ce sport reste ouvert et accueillant pour tous.



LA REPRÉSENTATION RENFORCE LA CONVICTION

Lorsque les filles, les nouveaux arrivants et les groupes sous-représentés se voient sur le terrain, dans le rôle d'entraîneurs et de dirigeants, cela stimule la participation et inspire la prochaine génération de joueurs et de partisans.



LA DIVERSITÉ RENFORCE LE JEU

Des perspectives différentes apportent de nouveaux styles, de nouvelles idées et une nouvelle énergie. Les équipes, les clubs et les organisations qui favorisent la diversité obtiennent de meilleurs résultats, une culture plus riche et une plus grande créativité, tant sur le terrain qu'en dehors.



L'INCLUSION, MOTEUR DE CROISSANCE

Des parcours de développement équitables, depuis les équipes locales jusqu'aux équipes nationales, garantissent qu'aucun talent n'est laissé pour compte. L'inclusion n'est pas seulement une question d'équité, elle est essentielle au développement du sport dans toutes les communautés du Canada.



LE SOCCER COMME MOTEUR DE CHANGEMENT SOCIAL

En tant que sport le plus diversifié au Canada, le soccer dispose d'une plateforme unique pour promouvoir l'équité et l'inclusion dans le pays. En intégrant l'EDI, ce sport ne se contente pas de refléter le Canada, il contribue à façonner un avenir plus fort et plus uni.

A large, dark, close-up image of a soccer ball, showing the texture of the panels and the stitching, serves as the background for the text.

**« LE SOCCER EST LE SPORT
DU PEUPLE, ET NOUS
EN FAISONS TOUS PARTIE. »**

CHRISTINE SINCLAIR

EXAMEN D'INCLUSION INCORPORATED



Dans le cadre de l'engagement continu de Canada Soccer en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, nous avons établi un partenariat avec INclusion INcorporated, un cabinet de conseil de premier plan spécialisé dans la mise en place de systèmes et de cultures inclusifs. Son expertise a joué un rôle déterminant dans l'orientation de notre processus, depuis l'analyse comparative des pratiques exemplaires mondiales jusqu'à la mobilisation des parties prenantes, en passant par l'audit de nos politiques et programmes et l'élaboration du cadre. Cette collaboration garantit que notre cadre d'EDI est non seulement ambitieux, mais aussi pratique, mesurable et en phase avec les expériences vécues par les diverses communautés que nous représentons.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS DU SONDAGE

- 1 Sensibilisation croissante, confiance inégale :** La plupart des personnes interrogées reconnaissent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, mais peu d'entre elles se sentent capables de les mettre en pratique dans le cadre de leurs fonctions.
- 2 Des obstacles subsistent :** Les participants ont souligné que l'accès, la représentation et les préjugés systémiques constituaient les principaux obstacles à la création d'un environnement de soccer équitable.
- 3 Souhait d'une voie plus claire :** Fort désir de disposer de davantage de ressources, de politiques et de formations pour rendre l'inclusion tangible tant au niveau local qu'au niveau de la direction.
- 4 Valeur de la formation et des outils :** Les répondants ont indiqué que la formation de base et les outils pratiques sont essentiels pour changer la culture et garantir la responsabilité.
- 5 La culture d'appartenance comme priorité :** Le facteur le plus important pour l'inclusion cité était de favoriser un sentiment d'appartenance chez les joueurs, les entraîneurs, les officiels et les partisans, en mettant l'accent sur la représentation de la diversité des opinions.

OBJECTIFS

PRATIQUER LA TRANSPARENCE ET LA RESPONSABILITÉ

INTÉGRER UNE APPROCHE ÉQUITABLE

AUGMENTER L'ENGAGEMENT ET LE SOUTIEN

MESURES PRISES

1

FORMATION DE BASE

2

AUDIT DE L'EDI

3

MISE EN PLACE DU GROUPE DE TRAVAIL

4

GROUPE DE DISCUSSION

5

DÉVELOPPEMENT DU CADRE STRATÉGIQUE



NOTRE PROCESSUS

1

FORMATION DE BASE

Poser les bases d'un changement durable

PRINCIPALES MESURES PRISES

- Introduction à la séance sur l'inclusion afin d'harmoniser les termes clés et les priorités entre les dirigeants et le personnel.
- Examen des « ismes » systémiques et des microagressions dans les environnements sportifs et présentation de stratégies concrètes pour atténuer les préjugés.
- Exploration des caractéristiques du leadership inclusif et de leur rôle dans la culture d'entreprise. Cela a permis de mettre en évidence les répercussions du leadership sur les expériences d'inclusion des employés.
- Fournir aux dirigeants d'outils pour mettre en pratique le leadership inclusif au quotidien.



NOTRE PROCESSUS

2

AUDIT DE L'EDI

Analyse interne des facteurs de l'EDI

PRINCIPALES MESURES PRISES

- Mise en place d'un indice mondial de référence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion afin d'évaluer la maturité organisationnelle dans ce domaine.
- Réalisation d'un indice d'inclusion sous forme de sondage afin d'obtenir des informations fondées sur des données permettant de suivre les progrès au fil du temps.
- Réalisation d'un audit des événements sous l'angle de l'équité et de l'inclusion, afin d'identifier les possibilités de rendre les rassemblements plus accueillants et plus percutants.
- Examen des politiques, des directives et de la communication internes afin de s'assurer qu'elles reflètent un langage et des pratiques inclusifs.



NOTRE PROCESSUS

3

MISE EN PLACE DU GROUPE DE TRAVAIL

Représentation diversifiée à tous les niveaux du système

PRINCIPALES MESURES PRISES

- Identification des objectifs fondamentaux et de la portée du groupe, en se concentrant sur 73 éléments.
- Recrutement de membres issus de l'ensemble de l'écosystème du soccer.
- Priorité accordée à l'inclusion de voix diverses à travers la région, les niveaux de jeu et les expériences vécues.
- Organisation de séances de découverte afin de recueillir des points de vue, de définir les priorités et de les mettre en évidence.



NOTRE PROCESSUS

4

GROUPES DE DISCUSSION

Entrevues menées au sein de l'écosystème

PRINCIPALES MESURES PRISES

- Des entrevues qualitatives individuelles ont été menées entre juin et juillet 2024.
- Une entrevue de groupe a été organisée en juillet 2024.
- Les participants aux entrevues ont été invités à réfléchir à leur expérience avec Canada Soccer, à la culture de l'organisation et aux possibilités qui, selon eux, s'offrent à Canada Soccer pour créer un environnement inclusif.



NOTRE PROCESSUS

5

DÉVELOPPEMENT DU CADRE STRATÉGIQUE

Définir la voie à suivre

PRINCIPALES MESURES PRISES

- Définition d’objectifs et de piliers en établissant une vision claire de l’EDI avec des piliers fondamentaux tels que la représentation, l’accès, la culture inclusive et la responsabilité.
- Consultation des parties prenantes, audit des politiques et des événements, et alignement des structures sur les références mondiales en matière d’EDI.
- Mise en place d’un plan d’action et d’indicateurs (par exemple, participation, diversité du leadership, scores de l’indice d’inclusion) pour suivre les progrès de manière cohérente.

PILLIERS STRATÉGIQUES

PRATIQUER LA RESPONSABILITÉ ET LA TRANSPARENCE	INRÉGRER UNE APPROCHE ÉQUITABLE	AUGMENTER L'ENGAGEMENT ET LE SOUTIEN
Canada Soccer intègre diverses expériences vécues dans son processus décisionnel, respecte ses obligations en matière de responsabilité et accorde la priorité à une communication transparente dans sa gouvernance et ses activités.	Canada Soccer applique une optique d'équité à ses politiques, procédures et processus afin de lutter contre l'exclusion et de promouvoir l'inclusion.	Canada Soccer élabore des lignes directrices, des ressources, des mécanismes et des outils afin d'améliorer sa compréhension des expériences et de soutenir les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de l'écosystème du soccer.

LE RÉSULTAT

Ce processus a clairement montré que Canada Soccer doit définir de manière intentionnelle sa vision, ses piliers et ses objectifs en matière d'EDI, tout en établissant des indicateurs réalistes pour mesurer les progrès accomplis. En tant qu'organisme national de sport, nous avons la responsabilité d'identifier ce qui est réalisable, d'aligner les ressources pour soutenir ces initiatives et de veiller à ce que les programmes soient à la fois durables et efficaces à tous les niveaux du sport.

LE PLAN POUR L'EDI 2025-2028 DE CANADA SOCCER EST LE RÉSULTAT DE CE TRAVAIL, REFLÉTANT UN PROCESSUS RÉFLÉCHI ET COLLABORATIF.

PLAN D'ACTION



**CANADA SOCCER S'ENGAGE À PARTICIPER
À UNE MESURE COLLECTIVE AFIN DE CRÉER DES
POSSIBILITÉS ÉQUITABLES POUR TOUS LES
PARTICIPANTS DE L'ÉCOSYSTÈME DU SOCCER.**

PILLIERS STRATÉGIQUES

1

PRATIQUER LA RESPONSABILITÉ ET LA TRANSPARENCE

Canada Soccer intègre diverses expériences vécues dans son processus décisionnel, respecte ses obligations en matière de responsabilité et accorde la priorité à une communication transparente dans sa gouvernance et ses activités.

2

INTÉGRER UNE APPROCHE ÉQUITABLE

Canada Soccer applique une optique d'équité à ses politiques, procédures et processus afin de lutter contre l'exclusion et de promouvoir l'inclusion.

3

AUGMENTER L'ENGAGEMENT ET LE SOUTIEN

Canada Soccer élabore des lignes directrices, des ressources, des mécanismes et des outils afin d'améliorer sa compréhension des expériences et de soutenir les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de l'écosystème du soccer.

PILLIERS STRATÉGIQUES

1

PRATIQUER LA RESPONSABILITÉ ET LA TRANSPARENCE

APERÇU :

Canada Soccer intègre diverses expériences vécues dans son processus décisionnel, respecte ses obligations en matière de responsabilité et accorde la priorité à une communication transparente dans sa gouvernance et ses activités.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS :

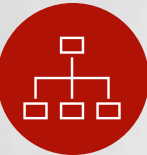
Canada Soccer dispose de processus de signalement et d'enquête adaptés à la culture et tenant compte des traumatismes.

Les structures et pratiques de leadership et de gouvernance intègrent une compréhension de l'EDI.

Canada Soccer s'efforce de sensibiliser le public à ses engagements et à ses progrès en matière d'EDI.



PRATIQUER LA RESPONSABILITÉ ET LA TRANSPARENCE



OBJECTIF 1 : STRUCTURE ET MISE EN ŒUVRE DE L'IDÉ

OBJECTIF	MESURE	RÉSULTAT
Canada Soccer dispose de processus de signalement et d'enquête adaptés à la culture et tenant compte des traumatismes.	Élaborer un organigramme pour soutenir le processus d'enquête décrit dans le code disciplinaire.	L'organigramme est élaboré.
Les structures et pratiques de leadership et de gouvernance intègrent une compréhension de l'EDI.	Fournir au comité de gouvernance la politique d'EDI et l'examen des documents afin de soutenir l'intégration des principes d'EDI.	La mise en œuvre des recommandations issues de l'examen de la gouvernance est conforme aux exigences légales et aux pratiques exemplaires en matière d'EDI.

PRATIQUER LA RESPONSABILITÉ ET LA TRANSPARENCE



OBJECTIF 2 : LEADERSHIP ET RESPONSABILITÉ

OBJECTIF	MESURE	RÉSULTAT
Les structures et pratiques de leadership et de gouvernance intègrent une compréhension de l'EDI.	Les évaluations de rendement du personnel de direction tiennent compte des considérations liées à l'EDI.	Les considérations relatives à l'EDI sont intégrées dans les matrices.
	Les dirigeants (personnel) participent à un exercice qui les amène à réfléchir sur les identités sociales (par exemple, la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, les capacités) et leur impact sur la dynamique et les possibilités au travail, ainsi que sur l'accès au soccer.	Les dirigeants (le personnel) comprennent mieux les différentes expériences vécues.

PILLIERS STRATÉGIQUES

2

INTÉGRER UNE APPROCHE ÉQUITABLE

APERÇU

Canada Soccer applique une optique d'équité à ses politiques, procédures et processus afin de lutter contre l'exclusion et de promouvoir l'inclusion.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Les pratiques en matière d'emploi favorisent le recrutement et la rétention d'une main-d'œuvre qui reflète la communauté du soccer dans son ensemble.

Les personnes employées par Canada Soccer ou affiliées à l'organisation bénéficient d'un accès équitable aux opportunités.

Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) sont intégrés dans toutes les politiques, procédures et processus.



INTÉGRER UNE APPROCHE ÉQUITABLE



OBJECTIF 3 : RECRUTEMENT, FIDÉLISATION ET DÉVELOPPEMENT

OBJECTIF	MESURE	RÉSULTAT
Les pratiques en matière d'emploi favorisent le recrutement et la fidélisation d'une main-d'œuvre qui reflète la communauté du soccer dans son ensemble.	Publiez toutes les offres d'emploi sur des sites d'emploi qui offrent leurs services à différents groupes victimes d'inégalités.	Tous les postes vacants touchent un bassin de candidats plus diversifié La diversité des groupes de candidats augmente
	Développer un module d'apprentissage sur l'EDI dans le cadre du processus d'intégration du personnel.	Chaque membre du personnel commence avec une base commune d'inclusion.
	Intégrer les considérations relatives à l'EDI dans les descriptions de poste	Les descriptions de poste tiennent compte de la manière dont les personnes ayant des identités, des expériences vécues, des cultures et des origines différentes peuvent percevoir les critères spécifiques à un poste. Les candidats ont une meilleure compréhension de ce à quoi ils peuvent s'attendre dans le cadre du processus de recrutement de Canada Soccer.

INTÉGRER UNE APPROCHE ÉQUITABLE



OBJECTIF 4 : CULTURE INCLUSIVE

OBJECTIFS	MESURE	RÉSULTAT
Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion, sont intégrés dans toutes les politiques, procédures et processus.	Effectuer un examen et une révision du Code de conduite et d'éthique dans une perspective d'EDI.	Le Code est élaboré Le personnel comprend mieux les attentes en matière de comportement
	Élaborer et mettre en œuvre une politique d'inclusion des personnes transgenres et non binaires afin d'éliminer les obstacles systémiques à leur participation.	La politique est élaborée et mise en œuvre.
	Le processus de nomination au conseil d'administration sera révisé afin d'intégrer des critères d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), garantissant ainsi la clarté et la transparence dans la manière dont ces facteurs sont pris en compte afin de promouvoir une prise de décision équitable et inclusive.	La matrice de sélection est mise à jour pour tenir compte des considérations relatives à l'EDI.
Les personnes employées par Canada Soccer ou affiliées à cette organisation bénéficient d'un accès équitable aux possibilités.	Créer des processus officiels permettant au personnel, aux membres du conseil d'administration, aux entraîneurs, aux athlètes, etc. d'indiquer leurs besoins et leurs demandes en matière de déplacement, y compris les exigences en matière d'hébergement, d'accessibilité, d'accès aux toilettes/vestiaires et de logement.	Les processus sont élaborés et partagés La compréhension des besoins uniques des individus s'améliore et un grand nombre de besoins (par exemple, en matière d'accessibilité, de bien-être) sont satisfaits

INTÉGRER UNE APPROCHE ÉQUITABLE



OBJECTIF 5 : MISE EN PLACE DES RESSOURCES

OBJECTIF	MESURE	RÉSULTAT
Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) sont intégrés dans toutes les politiques, procédures et processus.	Élaborer et mettre en œuvre une politique sur l'EDI	La politique est élaborée et mise en œuvre.
	Élaborer une politique en matière d'hébergement	La politique est élaborée et mise en œuvre.
	Continuer à élaborer un manuel à l'intention des employés en tenant compte des aspects liés à l'accessibilité et à l'équité.	Le manuel de l'employé reflète de plus en plus les pratiques en matière d'EDI et d'accessibilité.
	Identifier et solliciter des subventions et des financements pour soutenir la mise en œuvre de projets liés à l'EDI.	Il existe davantage de ressources disponibles pour soutenir la mise en œuvre des programmes, initiatives, activités, etc. en cours en matière d'EDI.

PILLIERS STRATÉGIQUES

3 AUGMENTER L'ENGAGEMENT ET LE SOUTIEN

APERÇU

Canada Soccer élabore des lignes directrices, des ressources, des mécanismes et des outils afin d'améliorer sa compréhension des expériences et de soutenir les efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de l'écosystème du soccer.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS :

Canada Soccer suit et comprend les diverses expériences afin d'appuyer la prise de décisions fondées sur des données

Canada Soccer élabore des lignes directrices, des ressources et des processus axés sur l'équité et la lutte contre l'exclusion

Canada Soccer renforce l'engagement et la consultation au sein de l'organisation et de la communauté du soccer

Canada Soccer crée des programmes et des partenariats qui tiennent compte de la diversité



ACCROÎTRE L'ENGAGEMENT ET LE SOUTIEN



OBJECTIF 6 : VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

OBJECTIF	MESURE	RÉSULTAT
Canada Soccer crée des programmes et des partenariats qui tiennent compte de la diversité	Mettre sur pied un groupe de travail autochtone responsable d'appuyer les efforts de vérité et de réconciliation au sein de Canada Soccer et de formuler des recommandations et les prochaines étapes.	Une personne ou un groupe est engagé pour guider les efforts de réconciliation de Canada Soccer La réconciliation est une priorité pour Canada Soccer
Canada Soccer suit et comprend les diverses expériences afin d'appuyer la prise de décisions fondées sur des données	Élaborer des lignes directrices pour les événements qui intègrent la réconciliation (p. ex. reconnaissance des terres, liens avec les communautés autochtones), l'accessibilité et les considérations d'équité.	Des lignes directrices sont élaborées et utilisées de manière cohérente par Canada Soccer Les lignes directrices sont communiquées aux OPTS

ACCROÎTRE L'ENGAGEMENT ET LE SOUTIEN



OBJECTIF 7 : INTÉGRATION DU FRANÇAIS ET DE LA COMMUNAUTÉ

OBJECTIFS	MESURE	RÉSULTAT
Canada Soccer élabore des lignes directrices, des ressources et des processus axés sur l'équité et la lutte contre l'exclusion	Élaborer des normes internes concernant la communication en français et les exigences de documentation.	Des lignes directrices/normes sont élaborées.
Canada Soccer renforce l'engagement et la consultation au sein de l'organisation et de la communauté du soccer	Établir des relations réciproques avec les groupes communautaires qui soutiennent, servent ou créent des programmes de soccer pour les groupes défavorisés.	Des relations mutuellement bénéfiques sont développées et entretenues avec les groupes communautaires.
	S'engager activement auprès des joueurs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en partageant des ressources, en offrant un soutien et en travaillant en étroite collaboration avec les entraîneurs afin de favoriser un environnement inclusif.	La communication est améliorée. Les programmes des équipes nationales comprennent les priorités et les perspectives de Canada Soccer en tant qu'organisation et se sentent soutenus en terme d'EDI.

MESURER LE SUCCÈS

EN 2028, CANADA SOCCER RÉALISERA UN AUTRE INDICE GRMDEI ET D'INCLUSION AFIN DE LE COMPARER ET DE LE CONTRASTER AVEC CELUI RÉALISÉ AU DÉBUT DE L'ANNÉE 2024. CELA SERVIRA DE RÉFÉRENCE ET PERMETTRA DE MESURER LES PROGRÈS RÉALISÉS.



CE QUE CELA SIGNIFIE POUR L'AVENIR

S'UNIR PAR LE JEU

- Créer un programme inclusif qui incite toutes les communautés à pratiquer et à rester dans le sport
- Libérer tout le potentiel du Canada en faisant passer les talents diversifiés du niveau local à la scène mondiale

FAÇONNER L'AVENIR

- Positionner Canada Soccer comme un chef de file mondial en matière d'équité, de diversité et d'inclusion
- Favoriser un changement générationnel qui laissera un héritage durable d'équité et de possibilité

UN SPORT POUR TOUS LES CANADIENS

- Veiller à ce que chaque joueur, joueuse, entraîneur, entraîneuse, officiel, officielle, partisan et partisane se reconnaisse dans le jeu
- Favoriser une culture d'appartenance où le soccer est célébré comme un mouvement d'unité et de fierté



