

Cyclisme Canada
Rapport sur la période de suivi
de l'Évaluation du milieu sportif

Jennifer Wootton, LLB
Évaluatrice responsable du
suivi
10 février 2026

Table des matières

A. Introduction	2
B. Processus et méthodes de suivi.....	2
C. Contexte du rapport	3
D. Analyse des mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à chacune des recommandations et de leurs répercussions sur les employés	4
Recommandation n° 1 : Entretiens de départ structurés et analyse des retours d'information	4
Recommandation n° 2 : Amélioration des canaux de communication	5
Recommandation n° 3 : Promouvoir les programmes d'aide aux employés existants	7
Recommandation n° 4 : Comptes rendus d'après-compétition	8
Recommandation n° 5 : Programmes de reconnaissance et d'appréciation	9
Recommandation n° 6 : Attentes en matière de gestion du temps pour les entraîneurs	9
Recommandations n° 7 et 17 : Mentorat, réseaux de soutien par les pairs et promotion de la diversité des genres au sein de la direction	11
Recommandations n° 8, 9, 10 et 11 : Flexibilité des horaires de travail et mesures d'adaptation, partage du travail, politique en matière d'adaptations et soutien aux besoins liés à la famille	13
Recommandation n° 12 : Complément de salaire supplémentaire pour le congé parental ..	14
Recommandations n° 13 et 16 : Planification de la relève et affectations intérimaires	15
Recommandations n° 14 et 15 : Mise en place d'un processus de promotion transparent et d'un processus de recrutement normalisé	15
Recommandations n° 18, 19 et 20 : Système de signalement anonyme, médiateur et promotion de la politique de protection des lanceurs d'alerte	17
Recommandation n° 21 : Formation sur le processus de résolution des plaintes	18
E. Évaluation globale et conclusion	19
Sécurité psychologique	19
Synthèse des conclusions et répercussions globales	20

A. Introduction

1. L'évaluatrice responsable du suivi (« l'évaluatrice ») a d'abord été mandatée par le Bureau du commissaire à l'intégrité dans le sport (« BCIS ») (vers la fin décembre 2024), puis par le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (« CRDSC ») (autour du 25 septembre 2025) afin de suivre l'avancement et la mise en œuvre des recommandations du rapport d'évaluation du milieu sportif (les « recommandations du rapport d'EMS ») par Cyclisme Canada et d'évaluer, dans la mesure du possible, l'incidence des changements apportés.
2. La période de suivi a débuté immédiatement après la publication du rapport d'évaluation du milieu sportif, le 10 juillet 2024, et s'est terminée un an plus tard, le 10 juillet 2025.

B. Processus et méthodes de suivi

3. L'évaluatrice a rencontré pour la première fois les intervenants de Cyclisme Canada le 28 janvier 2025. Avant cette réunion, Cyclisme Canada avait rempli une Fiche de suivi de la mise en œuvre des recommandations, élaborée par l'évaluatrice, afin de présenter les mesures que Cyclisme Canada s'était engagé à prendre en réponse directe à chacune des recommandations du Rapport d'évaluation du milieu sportif. Cyclisme Canada a présenté un aperçu des plans de mise en œuvre et des progrès réalisés pour chaque recommandation. La période de suivi ayant débuté plusieurs mois avant que l'évaluatrice ne soit engagée, Cyclisme Canada avait déjà pris des mesures en réponse à bon nombre des recommandations au moment de la première réunion. La fiche de suivi a continué d'être mise à jour tout au long de la période de suivi.
4. À la suite de la réunion initiale, l'évaluatrice a soumis un résumé de la réunion de consultation initiale et un projet de plan de suivi au BCIS le 11 février 2025. Une fois ce document approuvé par le BCIS, l'évaluatrice a repris contact avec Cyclisme Canada le 3 mars 2025 et a été présentée au consultant en ressources humaines de Cyclisme Canada. Le 19 mars 2025, l'évaluatrice responsable du suivi a rencontré le chef de la direction et le directeur du fonctionnement intérimaires ainsi que le consultant en ressources humaines de Cyclisme Canada pour une réunion de mise à jour sur l'état d'avancement.
5. Le 28 mars 2025, l'évaluatrice a été informée par le BCIS de la cessation immédiate de la phase de suivi pour Cyclisme Canada, en raison de la cessation des activités du BCIS à compter du 31 juillet 2025. En conséquence, conformément à la demande, l'évaluatrice a mis fin à toutes ses activités de suivi à cette date.
6. L'évaluatrice a ensuite été mandatée par le CRDSC aux alentours du 25 septembre 2025 pour achever le rapport de suivi dans le cadre du même mandat initialement établi par le BCIS. Le 1^{er} octobre 2025, le chef de la direction par intérim de Cyclisme Canada a informé le CRDSC et l'évaluatrice que, malgré la fin de la phase de suivi, Cyclisme Canada avait continué à mettre en œuvre son plan d'action et avait accepté de poursuivre sa collaboration avec l'évaluatrice, étant entendu que la période de suivi était déjà terminée.
7. Le 31 octobre 2025, l'évaluatrice a invité l'ensemble des 28 employés de Cyclisme Canada à

participer à un sondage anonyme. Le sondage a pris fin le 11 novembre 2025. Vingt et un employés (75 %) ont répondu au sondage. Les employés ont aussi été invités à participer à des entretiens individuels confidentiels de 30 minutes. Ces entretiens ont eu lieu du 3 au 12 novembre 2025, et 15 employés (54 %) y ont participé. L'évaluatrice a mené à terme la période de suivi en fin novembre 2025.

8. Tout au long du processus de suivi, les intervenants de Cyclisme Canada ont fait preuve d'un niveau élevé de communication et de participation. Ils se sont tous montrés très coopératifs, réactifs, transparents et impliqués tout au long du processus, notamment dans le cadre de réunions d'avancement et quand des informations leur étaient demandées.
9. Tous les employés ayant participé aux entretiens individuels se sont montrés francs et coopératifs, et l'évaluatrice a apprécié le sérieux, la réactivité et la disponibilité dont ils ont fait preuve tout au long du processus.

C. Contexte du rapport

10. Avant de détailler les réponses de Cyclisme Canada à chacune des recommandations énoncées dans le rapport d'EMS et leur incidence sur les employés, voici quelques informations contextuelles supplémentaires.

- Dans le cadre des entretiens, les employés ont indiqué que le taux de rotation du personnel chez Cyclisme Canada était élevé, une tendance qui serait observée dans l'ensemble des organismes nationaux de sport canadiens. L'évaluatrice a été informée que le nombre d'employés à temps plein chez Cyclisme Canada avait aussi diminué au fil des ans, et que de nombreux participants à l'évaluation du milieu sportif avaient depuis quitté l'organisme, pour diverses raisons.
- L'évaluatrice a aussi appris que les capacités et la charge de travail ont eu une incidence sur l'implication de certains employés relativement aux initiatives. Cela ne se traduisait pas seulement par une capacité limitée à participer; certains employés ont fait part de leur réticence ou d'une opinion négative à l'égard d'initiatives perçues comme des tâches paraprofessionnelles ou de moindre priorité, car celles-ci alourdissaient une charge de travail déjà importante. Cela suggère des répercussions négatives sur l'efficacité de certaines mesures prises par Cyclisme Canada qui exigent un investissement en temps de la part des employés.
- Le budget et le financement ont été identifiés comme des obstacles majeurs à la mise en œuvre et à la capacité de maintenir certains des éléments du Plan d'action de Cyclisme Canada. Le budget limité a aussi été identifié comme exerçant une influence négative sur la manière dont Cyclisme Canada a pu répondre aux questions relatives aux promotions, aux augmentations de salaire et aux changements de rôle.
- L'évaluatrice a été informée qu'un budget serré et un effectif réduit, dont les capacités étaient mises à rude épreuve, ont influencé la manière dont Cyclisme Canada a pu mettre en œuvre les recommandations du rapport d'EMS, ainsi que l'efficacité de cette mise en œuvre.
- Les données relatives à certains groupes démographiques étaient difficiles à interpréter en raison du faible nombre de participants au sein des groupes mis en évidence par le rapport d'EMS : les femmes (8), les personnes exerçant des responsabilités d'aidants (7), les femmes

ayant plus d'un an d'ancienneté (5) et les aidants ayant plus d'un an d'ancienneté (5). En raison de ces effectifs réduits, la réponse d'une seule personne participante peut représenter une part importante des résultats (de 12,5 % à 20 %).

- La participation aux entretiens individuels a été élevée parmi la haute direction, 8 des 15 participants occupant un poste de directeur ou de niveau supérieur. L'évaluatrice a aussi appris que certains employés avaient choisi de ne pas participer, car ils n'étaient pas au service de Cyclisme Canada avant la publication du rapport d'EMS et estimaient ne pas être en mesure de se prononcer quant aux changements apportés. Par conséquent, il est important de noter qu'une grande partie des informations recueillies pendant les entretiens individuels provient d'employés seniors ayant une plus longue ancienneté.
- La plupart des personnes passées en entretien n'ont pas abordé, dans le cadre de leurs entretiens individuels, les aspects particuliers liés au genre ou à la prise en charge de proches évoqués dans le rapport d'EMS. Cela s'explique par le fait qu'elles ont indiqué soit ne pas appartenir aux groupes démographiques concernés (femmes ou personnes aidantes), soit, si c'était le cas, n'avoir pas personnellement été confrontées aux problèmes décrits dans le rapport d'EMS.

D. Analyse des mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à chacune des recommandations et de leurs répercussions sur les employés¹

11. Cette partie propose une analyse, recommandation par recommandation, des mesures prises par Cyclisme Canada. Pour chaque recommandation, les mesures particulières mises en œuvre sont décrites, l'incidence de ces changements sur les employés de Cyclisme Canada est évaluée, et une conclusion générale est fournie quant à savoir si cet effet a été positif, négatif ou neutre. Une compilation des résultats complets de l'enquête figure à l'annexe B, à l'exclusion des commentaires écrits fournis par les participants afin de préserver leur confidentialité et de garantir qu'aucune personne ne soit identifiable.

Recommandation n° 1 : Entretiens de départ structurés et analyse des retours d'information

Recommandation n° 1 : Mesures prises par Cyclisme Canada

¹ Les recommandations complètes n'ont pas été incluses dans le rapport pour des raisons de longueur. Voir l'annexe A pour le texte intégral de chacune des 21 recommandations du rapport d'EMS.

12. Cyclisme Canada a fait appel à un cabinet de ressources humaines externe pour gérer les questions liées aux ressources humaines, y compris les entretiens de départ. Cyclisme Canada disposait déjà d'outils et d'une structure pour mener ces entretiens avant la publication du rapport d'EMS. Cette structure a été mise à jour et le consultant en ressources humaines est désormais responsable de mener les entretiens de départ et de rédiger, le cas échéant, des rapports visant à analyser les commentaires, à identifier des tendances et à déterminer les domaines à améliorer. Le consultant en ressources humaines et le directeur du fonctionnement par intérim font ensuite le point après chaque série d'entretiens de départ afin d'examiner les thèmes qui se dégagent.
13. Les membres du conseil d'administration n'ont pas assisté à ces entretiens de départ, car Cyclisme Canada souhaite s'assurer que seuls les commentaires les plus pertinents soient pris en compte au-delà de l'entretien et donnent lieu à des mesures concrètes.

Recommandation n° 1 : Répercussions sur les employés

14. Les entretiens de départ n'ont pas eu d'incidence directe significative sur les employés actuels. Cela est compréhensible, car les employés actuels ne participent pas à ces entretiens, et les tendances identifiées sont transmises au conseil d'administration. Il est toutefois raisonnable de s'attendre à ce que le nouveau processus formalisé d'analyse des commentaires et de transmission des thèmes au conseil d'administration, s'il est maintenu et mis en œuvre, puisse conduire à de futures améliorations systémiques qui profiteraient indirectement au personnel actuel et futur.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à la recommandation n° 1 ont eu une incidence neutre sur les employés actuels.

Recommandation n° 2 : Amélioration des canaux de communication

Recommandation n° 2 : Mesures prises par Cyclisme Canada

15. Cyclisme Canada a mis en place des réunions mensuelles obligatoires réunissant l'ensemble du personnel ainsi que des réunions informelles mensuelles facultatives. Dans le cadre de réunions rassemblant l'ensemble du personnel, la haute direction fait le point sur l'actualité de l'organisme. Faisant preuve d'une approche proactive en matière de mobilisation des employés, Cyclisme Canada a sollicité et recueilli les commentaires directs des employés concernant la structure, la fréquence et les thèmes abordés dans le cadre de ces réunions. Les réunions générales suivent un ordre du jour structuré, dont le contenu est discuté au préalable par la direction ou l'équipe élargie de principaux responsables. Le consultant en ressources humaines assiste à toutes les réunions de l'ensemble du personnel de Cyclisme Canada. Les réunions informelles sont moins formelles et permettent de faire le point rapidement.

16. Outre ces points de contact permettant aux employés d'échanger avec la direction, le chef de la direction par intérim, le directeur en chef du sport et d'autres dirigeants participent aussi de temps à autre aux réunions des équipes afin de participer à ces discussions et de donner aux employés l'occasion de leur poser des questions. Cela inclut la participation de superviseurs à des réunions ne relevant pas de leur équipe.
17. En février 2025, Cyclisme Canada a organisé une retraite en présentiel pour l'ensemble du personnel à Kingston, en Ontario, à laquelle a participé le consultant en ressources humaines et qui a réuni des employés travaillant à distance et au bureau, venus de tout le pays. La retraite comprenait diverses séances, dont une au cours de laquelle les employés ont partagé les valeurs qu'ils aimeraient voir mises en pratique au sein de l'organisme, et elle a permis avec succès au personnel d'interagir et de tisser des liens. Les commentaires recueillis dans le cadre d'entretiens individuels ont été presque exclusivement positifs, les employés utilisant des termes tels que « fantastique », « utile », « génial », « précieux » et « bien » pour décrire l'événement. De nombreux employés ont distinctement salué les séances, ont apprécié l'occasion de nouer des relations avec leurs collègues et ont indiqué qu'ils se sentaient reconnus et appréciés.

Recommandation n° 2 : Répercussions sur les employés

18. Quatre-vingt-six pour cent (86 %) des employés passés en entretien se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation suivante : « La communication interne est devenue plus claire et plus cohérente. » Cent pour cent (100 %) des employés ayant participé à l'enquête se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation suivante : « La direction fournit des mises à jour plus régulières sur les objectifs et les changements au sein de l'organisme ».
19. Quand on leur a demandé dans quelle mesure ils étaient d'accord avec l'affirmation suivante : « Les réunions avec l'ensemble du personnel et les discussions informelles ont renforcé la confiance et les liens », les résultats ont été majoritairement positifs. Si l'on examine plus particulièrement les résultats des employés travaillant chez Cyclisme Canada depuis plus d'un an, 59 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec cette affirmation, 29 % se sont déclarés neutres, tandis que 12 % se sont dits en désaccord ou tout à fait en désaccord.
20. Dans les entretiens individuels, la majorité des employés ont émis des commentaires positifs au sujet des réunions de l'ensemble du personnel et des réunions informelles. Ils ont utilisé des mots tels que « utile », « vraiment génial », « rafraîchissant », « instructif » et « bien » pour décrire ces réunions. Les employés ont aussi souligné que, en particulier, le niveau d'informations partagées, la possibilité de découvrir sur quoi travaillent les autres membres de l'organisme et la possibilité de voir les visages des gens constituaient autant d'aspects positifs.
21. Cependant, certains employés ont fait remarquer que ces réunions supplémentaires avaient une incidence négative sur leur charge de travail. Parmi ceux qui ont formulé ce commentaire, certains ont tout de même indiqué trouver un intérêt à ces réunions, tandis que d'autres estimaient qu'elles manquaient de valeur, souvent en particulier en ce qui concerne le renforcement de la culture organisationnelle.
22. Bien que la communication au sein de l'organisme se soit accrue, certains employés ont le sentiment qu'elle consiste principalement à transmettre des décisions déjà prises et préféreraient être inclus et consultés quant aux questions pertinentes avant le processus décisionnel.
23. La majorité des personnes passées en entretien ont déclaré que le niveau accru de

transparence et de communication de la part de la direction avait été positif. Beaucoup ont souligné que la structure des réunions avait évolué pour devenir plus bénéfique et productive, et elles souhaiteraient que cette évolution se poursuive afin de mieux répondre aux valeurs et aux besoins des employés. Parmi les employés qui se sont exprimés sur la question de savoir s'ils souhaitaient que les réunions se poursuivent ou non, tous ont déclaré qu'ils souhaitaient qu'elles se poursuivent.

24. Les participants à l'enquête ont aussi été passés en entretien sur la responsabilisation des hauts dirigeants. Quand on leur a demandé dans quelle mesure ils étaient d'accord avec l'affirmation « Les dirigeants sont tenus de donner l'exemple en adoptant des comportements respectueux et inclusifs », 71,42 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord, 4,76 % se sont déclarés neutres et 23,81 % se sont dits en désaccord ou tout à fait en désaccord. Les opinions des personnes passées en entretien sur la direction variaient, ce qui indique que certains dirigeants contribuaient plus positivement à la culture organisationnelle et incarnaient mieux les valeurs de Cyclisme Canada que d'autres.
25. En ce qui concerne la retraite réunissant l'ensemble du personnel, les commentaires recueillis pendant les entretiens individuels ont été presque unanimement positifs. La retraite a été qualifiée de « fantastique », « utile », « une expérience agréable », « géniale », « enrichissante » et « bonne ». De nombreux employés ont salué la qualité des séances, ont apprécié la possibilité de tisser des liens avec leurs collègues et ont indiqué qu'ils s'étaient sentis reconnus et appréciés à l'occasion de cette retraite.
26. En réponse à la question du sondage « L'exercice sur les valeurs organisationnelles à Kingston a permis à Cyclisme Canada de définir des valeurs auxquelles je me sens attachées », 66,67 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord, 23,81 % se sont déclarés neutres et 9,52 % se sont dits en désaccord. Il est raisonnable de supposer que certaines des réponses neutres provenaient d'employés qui n'étaient pas encore au service de Cyclisme Canada au moment de la retraite. Les taux d'accord étaient encore plus élevés parmi les groupes démographiques clés : les femmes travaillant chez Cyclisme Canada depuis plus d'un an ont affiché un taux d'accord de 100 % (60 % d'accord, 40 % tout à fait d'accord), et les personnes exerçant des responsabilités de soins et travaillant chez Cyclisme Canada depuis plus d'un an ont affiché un taux d'accord de 80 % (20 % en désaccord, 60 % d'accord, 20 % tout à fait d'accord). Ces taux élevés témoignent du succès de la séance auprès des groupes identifiés dans le rapport d'EMS comme ayant besoin de davantage de soutien au sein de l'organisme.
27. Concernant l'affirmation « J'ai remarqué une évolution vers une plus grande responsabilisation et une meilleure adéquation avec les valeurs », 23,81 % se sont dits en désaccord ou fortement en désaccord, 19,05 % se sont déclarés neutres, et 57,14 % se sont dits d'accord ou fortement d'accord. L'augmentation du nombre de personnes en désaccord (23,81 % contre 9,52 % pour l'exercice sur les valeurs organisationnelles) suggère un léger écart entre l'identification des valeurs à l'occasion de la retraite et leur mise en œuvre observée sur le lieu de travail.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence positive sur les employés.

Recommandation n° 3 : Promouvoir les programmes d'aide aux employés existants

Recommandation n° 3 : Mesures prises par Cyclisme Canada

28. Avant la publication du rapport d'EMS, Cyclisme Canada a rappelé à ses employés comment accéder aux programmes d'aide aux employés (PAE) en cas de besoin. L'organisme a continué d'envoyer des communications personnalisées à chaque employé(e) pour leur expliquer comment accéder au PAE en cas de changements au sein de l'organisme ou quand elle estime qu'un(e) employé(e) pourrait avoir besoin d'un soutien supplémentaire. Cyclisme Canada envoie aussi chaque année aux employés des informations détaillées sur la manière d'accéder au PAE, et un dossier RH est disponible sur le SharePoint de l'organisme, où sont stockées les informations relatives au PAE, auxquelles les employés peuvent accéder.
29. Cyclisme Canada a changé de prestataire de PAE en 2025. À cette occasion, le responsable administratif de Cyclisme Canada a transmis les nouvelles informations relatives au PAE à l'ensemble du personnel et a mis en avant ce changement dans l'infolettre interne mensuelle de Cyclisme Canada.
30. Le consultant en ressources humaines se tient aussi à la disposition des employés pour répondre à leurs questions sur des sujets liés aux ressources humaines, tels que le PAE.

Recommandation n° 3 : Répercussions sur les employés

31. Dans le cadre de l'audit interne des ressources humaines mené par Cyclisme Canada à l'automne 2024, il a été demandé aux employés s'ils estimaient avoir une compréhension modérée à complète des politiques et programmes RH en vigueur au sein de Cyclisme Canada. Soixante-dix-neuf pour cent (79 %) des employés ont répondu par l'affirmative.
32. Dans le sondage de l'évaluatrice, 81 % des employés se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation suivante : « Je comprends les politiques de l'organisme concernant les congés parentaux, médicaux ou personnels. » Les 19 % restants se sont déclarés neutres.
33. Plus loin dans le sondage, on a demandé aux employés d'évaluer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « Je comprends comment accéder aux programmes d'aide aux employés de Cyclisme Canada. » Dix-neuf pour cent (19 %) des employés n'étaient pas d'accord, 19 % étaient neutres et 62 % étaient d'accord ou tout à fait d'accord.
34. Ces résultats indiquent que les employés ont une assez bonne compréhension du PAE de Cyclisme Canada. Pour ceux dont ce n'est pas le cas, le consultant en ressources humaines est désormais disponible pour combler cette lacune.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence positive sur les employés.

Recommandation n° 4 : Comptes rendus après les compétitions

Recommandation n° 4 : Mesures prises par Cyclisme Canada

35. Avant la publication du rapport d'EMS, Cyclisme Canada menait des comptes rendus formels après chaque édition des Jeux olympiques et paralympiques, tandis que des comptes rendus informels avaient lieu à l'issue de tous ses projets. En réponse à la recommandation de l'évaluation stratégique, Cyclisme Canada a engagé un consultant externe responsable de définir un cadre et de superviser le processus de compte rendu après tous les événements olympiques, paralympiques et des Championnats du monde à venir.
36. À l'issue du processus de suivi, Cyclisme Canada avait mené six comptes rendus dans le cadre et sous la supervision du consultant externe, et des comptes rendus formels étaient prévus jusqu'aux Jeux olympiques de Los Angeles. Chaque compte rendu comprend quatre étapes principales : une enquête d'opinion en ligne envoyée aux membres clés du personnel impliqués dans le projet, des entretiens de suivi, une réunion avec les membres clés du personnel du projet, et un rapport de synthèse couvrant les résultats du sondage, les conclusions de la réunion, des recommandations précises et des enseignements à tirer pour éclairer le plan stratégique de haute performance de Cyclisme Canada.
37. Pendant la retraite de l'ensemble du personnel en février 2025, les employés ont été invités à donner leur avis sur le processus de compte rendu afin de renforcer l'adhésion et de définir la structure de ce processus pour l'avenir.

Recommandation n° 4 : Répercussions sur les employés

38. Les employés impliqués dans l'entraînement ont exprimé des sentiments communs, notamment : un compte rendu particulier a constitué un processus positif, mais a eu lieu trop longtemps après l'événement; les entraîneurs n'ont pas vu de rapports, de mesures concrètes ou une stratégie découlant des comptes rendus; il est entendu que le processus continuera d'évoluer et d'être ajusté afin de répondre au mieux aux besoins de Cyclisme Canada et des entraîneurs; l'approche plus formalisée des comptes rendus non olympiques a constitué un changement positif; le processus de compte rendu est cloisonné et il serait bénéfique pour les personnes impliquées dans d'autres programmes de prendre connaissance des enseignements tirés de chaque compte rendu.
39. En ce qui concerne les commentaires des participants selon lesquels ils ne voient pas l'incidence des comptes rendus sur la stratégie future de Cyclisme Canada, il est possible que le résumé du cycle de compte rendu stratégique n'ait pas eu le temps nécessaire pour avoir des répercussions sur les employés au moment de l'enquête et des entretiens individuels, dans la mesure où le résumé

du cycle de compte rendu stratégique jusqu'au 10 octobre 2025 fourni par Cyclisme Canada à l'évaluatrice présentait les recommandations formulées à ce jour et comprenait, en annexe, un projet de plan stratégique de haute performance.

40. Il convient aussi de noter que les comptes rendus menés dans le cadre du nouveau processus formel, autres que celui mentionné ci-dessus, ont été généralement jugés positifs et opportuns par les personnes passées en entretien qui y avaient participé.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence positive sur les employés.

Recommandation n° 5 : Programmes de reconnaissance et d'appréciation

Recommandation n° 5 : Mesures prises par Cyclisme Canada

41. L'équipe de haute direction de Cyclisme Canada s'était initialement engagée à mettre en place une reconnaissance interne au sein de ses équipes à l'occasion de réunions et de vérifications régulières, ainsi qu'à intégrer un programme de reconnaissance entre pairs dans les discussions informelles et un programme de reconnaissance officiel à l'occasion de réunions pour l'ensemble du personnel.
42. La retraite réunissant l'ensemble du personnel comprenait un mur de reconnaissance permettant aux collègues de se féliciter mutuellement.
43. Au cours de la période de suivi, ces efforts de reconnaissance ont pris un caractère plus naturel et informel, les employés se félicitant mutuellement pour des performances dans le cadre de compétitions ou d'autres réalisations.

Recommandation n° 5 : Répercussions sur les employés

44. Il a été demandé aux employés d'évaluer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec l'affirmation suivante : « J'ai constaté des améliorations dans la manière dont les réalisations et les contributions sont reconnues. » Vingt-quatre pour cent (24 %) des personnes passées en entretien se sont dit « tout à fait en désaccord » ou « en désaccord », 19 % se sont déclarées « neutres », tandis que 57 % se sont dites « d'accord » ou « tout à fait d'accord ».
45. Parmi les employés s'identifiant comme des femmes, 75 % étaient d'accord avec cette affirmation, tandis que seulement 43 % de ceux s'identifiant comme exerçant des responsabilités de proche aidant étaient d'accord ou tout à fait d'accord.
46. Un employé a indiqué qu'il estimait que le moral général s'était amélioré au cours de la période de suivi. Un(e) autre employé(e) a déclaré se sentir valorisé(e) au travail, et un autre encore a indiqué se sentir de plus en plus valorisé(e) et respecté(e) au travail.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence positive sur les employés.

Recommandation n° 6 : Attentes en matière de gestion du temps pour les entraîneurs

Recommandation n° 6 : Mesures prises par Cyclisme Canada

47. Cyclisme Canada a fait passer ses employés à l'utilisation d'un logiciel de gestion du temps qui leur permet de suivre leurs congés. Cela donne aux employés, en particulier aux entraîneurs, davantage d'autonomie pour planifier leurs congés.
48. Cyclisme Canada prévoit aussi de donner pleinement suite à cette recommandation en revoyant les politiques actuelles relatives aux congés et aux absences dans son manuel de l'employé. Au moment de la rédaction du présent rapport, Cyclisme Canada s'emploie à extraire divers éléments de ce manuel pour les convertir en politiques distinctes et ciblées.
49. Les entraîneurs se voient actuellement proposer des jours de récupération, qui fonctionnent comme des jours de congé non officiels convenus entre l'entraîneur(e) et son responsable. Le libellé correspondant dans la version actuelle du manuel de l'employé(e) est le suivant : « Les employés qui ne sont pas admissibles aux heures supplémentaires doivent collaborer avec leur supérieur(e) hiérarchique pour gérer leurs responsabilités et leurs tâches et ajuster leur horaire au besoin afin d'inclure des jours de récupération. » Cela s'applique à tous les postes de supervision et de niveau supérieur.

Recommandation n° 6 : Répercussions sur les employés

50. Dans les entretiens individuels, les membres de l'équipe d'entraîneurs de l'organisme approuvaient presque unanimement l'utilisation du logiciel de gestion du temps. Certains ont mentionné quelques bogues à corriger, mais la plupart des employés ont déclaré qu'il s'agissait d'un outil utile pour gérer et encourager les congés.
51. Les personnes occupant les nouveaux postes de supervision au sein de l'équipe d'entraîneurs ont aussi pu planifier la participation des entraîneurs aux compétitions et s'efforcer de réduire le nombre total de jours de déplacement de chaque entraîneur(e); certains employés se sont dits satisfaits du fait qu'il incombe aux superviseurs et aux entraîneurs de gérer ensemble ces horaires de travail de manière efficace.
52. Selon les employés, l'attitude de l'équipe des entraîneurs à l'égard des congés a évolué de manière positive. Un(e) employé(e) a indiqué que des supérieurs hiérarchiques lui avaient conseillé de « veiller à prendre quelques jours pour récupérer une fois rentré(e) chez lui/elle après un projet ». Cependant, certains ont fait remarquer qu'il restait difficile de réellement prendre des congés en raison de la charge de travail. Les avis étaient partagés quant à l'efficacité des jours de récupération. Parmi ceux qui ne trouvaient pas ces jours utiles, le point commun était le souhait de les voir davantage formalisés. Comme ils sont informels, certains employés ne se sentent pas suffisamment à l'aise pour les demander. Ceux qui sont favorables aux jours de récupération ont déclaré apprécier la liberté de gérer leurs propres congés et ont indiqué avoir

constaté une diminution des contacts avec leurs collègues au sein de l'organisme dans les jours suivant une compétition.

53. Les mesures prises constituent un changement positif et stratégique dans la gestion de la charge de travail et des congés des entraîneurs. La mise en place du logiciel de gestion du temps donne aux employés davantage d'autonomie, et le fait que la direction encourage activement la récupération semble marquer un changement culturel positif. Cependant, le problème sous-jacent, à savoir que certains employés ont encore du mal à prendre réellement des congés pour se reposer en raison de leur charge de travail, indique que, bien que les outils et la culture soient en place, l'objectif stratégique n'a pas été pleinement atteint. Le caractère informel des « jours de récupération » a une incidence mitigée : s'il est apprécié par certains employés qui se sentent en confiance de gérer leurs propres congés, il est aussi considéré comme une faiblesse stratégique, car il semble reposer dans une certaine mesure sur des ententes entre superviseurs et employés plutôt que sur une politique claire et équitable.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence positive sur les employés.

Recommandations n^{os} 7 et 17 : Mentorat, réseaux de soutien par les pairs et promotion de la diversité des genres au sein de la direction

Recommandations n^{os} 7 et 17 : Mesures prises par Cyclisme Canada

54. Avant la publication du rapport d'EMS, les femmes membres de l'équipe de direction de Cyclisme Canada avaient créé et mis en place un groupe de mentorat destiné aux femmes. Cependant, la participation à ces réunions s'est avérée difficile, et le groupe de mentorat pour les femmes ne s'est plus réuni depuis avril 2025 en raison d'un manque d'intérêt et d'une capacité de participation limitée, liés à la charge de travail des employées.
55. Cyclisme Canada s'est efforcé de rechercher des possibilités de mentorat, de réseautage et de perfectionnement professionnel pour ses employées, proposées par des organisations externes. Par exemple, Cyclisme Canada a proposé la candidature d'employées à des programmes de mentorat offerts par le COC, et deux de ses employées ont participé au programme des « Leaders émergents » du COC en 2025.
56. Cyclisme Canada envoie désormais à tous ses employés une infolettre mensuelle intitulée « *Cycling Connections* ». Cette infolettre présente des occasions externes pertinentes en matière de mentorat, de développement et de formation destinés aux employés.

Recommandations n^{os} 7 et 17 : Répercussions sur les employés

57. Parmi les personnes s'identifiant comme des femmes dans le cadre de l'enquête, 25 % n'étaient pas d'accord, 37,5 % se sont déclarées neutres et 37,5 % étaient d'accord avec l'affirmation suivante : « Les programmes de mentorat (tels que le groupe interne de mentorat pour les femmes et les initiatives externes) ont amélioré les occasions pour les femmes et les membres du personnel issus de groupes sous-représentés. » Si l'on examine la manière dont l'ensemble des participants, quel que soit leur genre, ont répondu à cette affirmation, 14,29 % n'étaient pas d'accord, 57,14 % étaient neutres et 28,57 % étaient d'accord ou tout à fait d'accord. Le fait que la majorité soit neutre pourrait s'expliquer par le manque de connaissance de l'existence du groupe de mentorat chez de nombreux employés.
58. En ce qui concerne les occasions générales de mentorat et de développement, 71,43 % des employés participants étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation suivante : « Je connais les occasions de mentorat et de développement qui s'offrent à moi. » Parmi les femmes, 62,5 % étaient d'accord ou tout à fait d'accord. Quand on leur a demandé dans quelle mesure ils étaient d'accord avec l'affirmation suivante : « J'ai accès à un soutien par accompagnement ou mentorat en rapport avec mon poste », parmi l'ensemble des employés participants, 57,14 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord, 23,81 % se sont déclarés neutres et 19,05 % se sont dits en désaccord. Parmi les femmes participantes, 62,5 % se sont dites d'accord ou tout à fait d'accord, 25 % se sont déclarées neutres et 12,5 % se sont dites en désaccord. Parmi l'ensemble des employés, il semble exister un léger écart entre la connaissance et l'accès aux possibilités de mentorat, alors qu'il n'y a pas d'écart parmi les employées ayant participé au processus de suivi.
59. Dans les entretiens individuels, les participants ont fait part d'un certain nombre de réflexions sur le mentorat en général et les possibilités de développement professionnel. Ils ont indiqué se sentir soutenus dans leur développement professionnel et connaître les possibilités de mentorat et de développement qui s'offraient à eux.
60. En ce qui concerne le groupe de mentorat pour les femmes, de nombreuses nouvelles employées ignoraient son existence quand on leur a posé la question pendant leurs entretiens. D'autres femmes ont exprimé des sentiments tels que le manque d'objectif justifiant la réunion du groupe, le fait que les femmes ne tiraient pas suffisamment profit des réunions pour justifier le temps passé à y assister, et le manque de confiance au sein du groupe en raison de la présence de la haute direction. Les avis étaient partagés quand l'évaluatrice a demandé aux employées si elles étaient intéressées par la relance du groupe.
61. Certaines employées ont indiqué que l'infolettre *Cycling Connections* était utile, tandis que d'autres n'y voyaient aucune valeur. Quand on a demandé aux participants à l'enquête d'évaluer leur degré d'accord avec l'affirmation « L'infolettre *Cycling Connections* est une ressource précieuse pour communiquer les occasions de mentorat et de développement », 61,91 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord, 28,57 % se sont déclarés neutres et 9,52 % se sont dits en désaccord.
62. La recommandation n° 17 visait à aider les femmes à disposer des outils nécessaires pour accéder à des postes de direction. Plusieurs employés ont souligné que, sur les 11 personnes occupant un poste de supervision ou de niveau supérieur au sein de l'organisme, seules deux sont des femmes. Quand quatre nouveaux postes de direction ont été créés dans le cadre de la récente

restructuration de Cyclisme Canada, bien que les réactions à ce changement aient été majoritairement positives, ces quatre postes ont tous été pourvus par des hommes.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence neutre sur les employés.

Ces mesures sont jugées neutres, car l'incidence positive démontrable en matière de sensibilisation et d'accès aux possibilités de développement général (tel que reflété dans les résultats du sondage concernant l'infolettre et le développement général) est contrebalancé par l'échec du groupe de mentorat interne et par le fait que les quatre nouveaux postes de direction ont été attribués à des hommes.

Recommandations n^{os} 8, 9, 10 et 11 : Flexibilité des horaires de travail et mesures d'adaptation, partage du travail, politique en matière d'adaptations et soutien aux besoins liés à la famille

Recommandations n^{os} 8 à 11 : Mesures prises par Cyclisme Canada

63. Cyclisme Canada a estimé que les recommandations n^{os} 8 et 9 avaient déjà été mises en œuvre avant la publication du rapport d'EMS, car elles figuraient déjà dans le manuel des ressources humaines de Cyclisme Canada. Ce manuel dispose que « les employés peuvent soumettre une demande écrite de flexibilité des horaires de travail à leur supérieur hiérarchique; toutefois, la plage horaire de travail obligatoire de 9 h 30 à 15 h 30 peut s'appliquer à certains postes. Les demandes sont acceptées à condition que les besoins de l'organisme puissent être satisfaits sans compromis. »
64. Le manuel des ressources humaines précise aussi : « Les heures supplémentaires sont calculées conformément à la loi sur les normes d'emploi de la province dans laquelle l'employé(e) travaille, et donnent lieu à un congé compensatoire, sauf accord contraire négocié avec le (la) chef de la direction. » Les postes de niveau superviseur et plus élevés ne bénéficient pas de congés compensatoires, mais de jours de récupération.
65. Cyclisme Canada est actuellement en train de retirer du manuel des ressources humaines les articles relatifs aux horaires de travail flexibles et aux mesures d'adaptation, et d'élaborer une politique individualisée afin de la rendre plus accessible aux employés. La politique en matière de mesures d'adaptation n'avait pas encore été mise en place au moment de la rédaction du présent rapport.
66. Cyclisme Canada a mené des travaux visant à évaluer les répercussions financières de la mise en place d'adaptations pour répondre à certains besoins et à établir des lignes directrices à cet égard, tout en respectant l'obligation légale de l'organisme en matière d'adaptations. Des contraintes financières empêcheront Cyclisme Canada d'offrir tout ce qui est prévu dans la

recommandation, mais l'organisme s'attache avant tout à garantir que la politique soit juste et équitable. Cyclisme Canada a indiqué que son objectif pour cette politique est de refléter le fait qu'en tant qu'organisme, Cyclisme Canada fait preuve de souplesse en matière de modalités de travail au bureau, de télétravail et quand les personnes voyagent.

67. Les employés peuvent demander des congés à l'aide du logiciel de gestion du temps.

Recommandations n^{os} 8 à 11 : Répercussions sur les employés

68. Parmi les personnes travaillant chez Cyclisme Canada depuis plus d'un an, 70,58 % se sont dites d'accord avec l'affirmation « La flexibilité et le soutien à l'égard des différentes modalités de travail se sont améliorés. », 23,53 % se sont déclarées neutres et 5,88 % se sont dites en désaccord. Cependant, les chiffres sont différents pour l'affirmation suivante : « Je ressens moins d'épuisement professionnel ou de surcharge de travail qu'auparavant. », où 35,29 % se sont dits en désaccord, 35,29 % se sont déclarés neutres et 29,42 % se sont dits d'accord.
69. Quand on leur a demandé d'évaluer leur degré d'accord avec l'affirmation « Le personnel se sent soutenu à concilier ses responsabilités familiales ou personnelles », parmi les personnes ayant des responsabilités d'aidants, 28,57 % des répondants au sondage n'étaient pas d'accord et 71,43 % étaient d'accord. Parmi les personnes exerçant des responsabilités d'aidants et travaillant chez Cyclisme Canada depuis plus d'un an, 40 % n'étaient pas d'accord, 40 % étaient d'accord et 20 % étaient tout à fait d'accord. Bien que la majorité des aidants aient approuvé cette affirmation, la situation pourrait encore être améliorée grâce à la mise en œuvre de la politique en matière de mesures d'adaptation.
70. Les employés exerçant des responsabilités de gestion du personnel ont indiqué que le logiciel de gestion du temps leur avait permis de voir quand leur équipe travaillait, ce qui les aidait à déterminer à quel moment ils devaient prendre des nouvelles de leurs collaborateurs concernant leur charge de travail et/ou leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, voire à les encourager à prendre des congés ou des jours de repos.
71. De nombreux employés ont indiqué que la culture relative aux congés et la manière dont la direction en parlait avaient changé. Auparavant, les employés se sentaient « limités » et « sous pression » en ce qui concerne les congés et les demandes d'horaires de travail flexibles. Un changement a été observé à cet égard, et les nouveaux employés ont déclaré ne rencontrer aucune difficulté à prendre des congés.
72. Certains employés ont indiqué que, bien que la culture ait évolué, les pressions et les exigences de leur travail leur donnaient l'impression qu'ils ne pouvaient pas réellement prendre de congés malgré les encouragements. Les employés ont aussi indiqué que les dirigeants travaillaient souvent en dehors de leurs heures normales, et certains dirigeants ont mentionné le fait de travailler la fin de semaine ou le soir, ce qui a créé une attente tacite pour certains selon laquelle les employés devraient aussi travailler au-delà de leurs heures prévues ou répondre à des messages ou courriels professionnels en dehors de leurs heures de travail. Ce sentiment variait selon le supérieur hiérarchique de l'employé(e), car tout autant, voire davantage d'employés ont déclaré se sentir soutenus par leur responsable à prendre des congés et être moins contactés en dehors des heures de travail qu'auparavant.

73. Les déplacements avec des enfants et les salles d'allaitement ont été mentionnés dans le rapport d'EMS, mais ne semblent pas constituer des problèmes qui touchent actuellement les employés de Cyclisme Canada. En ce qui concerne les mesures d'adaptation de manière plus générale, les répercussions de la politique en la matière ne peuvent pas encore être évaluées, car celles-ci n'ont pas encore été mises en œuvre.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence positive sur les employés.

Recommandation n° 12 : Complément de salaire supplémentaire pour le congé parental

Recommandation n° 12 : Mesures prises par Cyclisme Canada

74. En raison de contraintes budgétaires, Cyclisme Canada a indiqué qu'il ne mettrait pas en œuvre cette recommandation. Cyclisme Canada offre déjà un complément de salaire pendant le congé parental, comme le reconnaît la recommandation.

Recommandations n^{os} 13 et 16 : Planification de la relève et affectations intérimaires

Recommandations n^{os} 13 et 16 : Mesures prises par Cyclisme Canada

75. Au moment de la rédaction du présent rapport, le conseil d'administration de Cyclisme Canada travaille à la planification de la relève pour le poste de (la) chef de la direction, l'organisme étant actuellement dirigé par un(e) chef de la direction par intérim. Un rapport de planification de la relève, décrivant le processus de planification et répertoriant les risques susceptibles d'avoir une incidence sur Cyclisme Canada et ses activités, a été remis au conseil d'administration au cours de la période de suivi. Le comité des risques, un sous-comité du conseil d'administration, assure le suivi des risques et présente des rapports à ce sujet deux fois par an.
76. En ce qui concerne les postes intérimaires, trois employés de Cyclisme Canada ont occupé des postes par intérim au cours de la période de suivi.

Recommandations n^{os} 13 et 16 : Répercussions sur les employés

77. Quand on leur a demandé d'évaluer leur degré d'accord avec l'affirmation suivante : « Cyclisme Canada a mis en place une mobilité interne et une planification de la relève en proposant des affectations intérimaires et temporaires », 28,57 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord, 38,1 % se sont déclarés neutres et 33,33 % se sont dits en désaccord ou tout à fait en désaccord. Concernant l'affirmation « Je sais que des affectations intérimaires

et des missions de développement sont proposées pour permettre aux employés de mettre en valeur et de développer leurs compétences », 42,85 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord, 23,81 % se sont déclarés neutres et 33,33 % se sont dits en désaccord ou tout à fait en désaccord. Il s'agit là de résultats relativement mitigés.

78. Dans le cadre d'entretiens, les employés ont estimé que les missions intérimaires étaient confiées davantage au cas par cas, mais personne n'a exprimé de mécontentement à ce sujet. Un employé a raconté comment la carrière d'un(e) autre employé(e) avait été influencée positivement après avoir assumé une mission intérimaire au sein de Cyclisme Canada.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence neutre sur les employés.

Recommandations n^{os} 14 et 15 : Mise en place d'un processus de promotion transparent et d'un processus de recrutement normalisé

Recommandations n^{os} 14 et 15 : Mesures prises par Cyclisme Canada

79. Cyclisme Canada a conçu et mis en place un cadre de gestion de la performance avec le soutien du consultant en ressources humaines. Ce cadre comprenait une évaluation de la performance en fin d'année ainsi qu'une réunion en début d'année consacrée à la définition des objectifs et à la planification du développement entre chaque employé(e) et son (sa) supérieur(e) hiérarchique. Les objectifs annuels sont définis selon les catégories suivantes : objectifs organisationnels, personnels et de développement professionnel. Ensuite, les employés et leurs supérieurs hiérarchiques doivent se réunir tous les trimestres, voire tous les mois, dans le cadre de réunions de suivi, au cours desquelles des conseils sont prodigués et un point sur les objectifs de l'employé(e) est effectué(e). L'objectif du processus de gestion de la performance, selon le cadre fourni à l'évaluatrice, est de créer une « culture de rétroaction continue et de discussions sur l'harmonisation des performances ».
80. Outre la gestion de la performance, un autre objectif de ce cadre, que Cyclisme Canada comptait mener à bien d'ici la fin de 2025, consistait à évaluer la structure de l'organisme, à s'assurer que tous les postes sont au niveau approprié et à améliorer l'équité salariale, une préoccupation soulevée par certains employés dans les entretiens.
81. Par ailleurs, Cyclisme Canada a restructuré l'équipe des entraîneurs, ce qui a conduit à la création de quatre nouveaux postes de direction afin de permettre aux employés de gravir les échelons au sein de l'organisme et de donner davantage voix au chapitre aux entraîneurs. Trois de ces quatre postes correspondaient à des fonctions déjà occupées; les personnes concernées ont simplement assumé des responsabilités supplémentaires et reçu le titre de directeur(trice). Le quatrième était un poste entièrement nouveau que Cyclisme Canada a publié à l'interne.

Recommandations n^{os} 14 et 15 : Répercussions sur les employés

82. Les participants à l'enquête ont été invités à évaluer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec l'affirmation suivante : « Le système de gestion des performances favorise un retour d'information équitable et l'épanouissement professionnel. »; 61,9 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord, 28,57 % se sont déclarés neutres et 9,52 % se sont dits en désaccord ou tout à fait en désaccord. Aucune femme ni aucune personne exerçant des responsabilités de proche aidant n'était en désaccord ou tout à fait en désaccord avec cette affirmation. Le processus de gestion de la performance étant en cours à la fin du processus de suivi, il n'a pas été possible d'en mesurer l'incidence complète, mais les employés semblaient optimistes quant à ce processus.
83. Parmi les répondants à l'enquête travaillant chez Cyclisme Canada depuis plus d'un an, 17,65 % étaient tout à fait en désaccord, 29,42 % en désaccord, 23,53 % neutres, 17,65 % d'accord et 11,76 % tout à fait d'accord avec l'affirmation suivante : « Les processus de promotion et d'avancement sont désormais plus transparents. » Au sein de ce groupe, toutes les femmes ayant répondu se sont déclarées soit neutres (40 %), soit en désaccord (40 %), soit tout à fait en désaccord (20 %). La plupart des proches aidants étaient neutres (60 %), tandis qu'un(e) seul(e) (20 %) était d'accord et un autre (20 %) en désaccord.
84. Quand on leur a demandé dans quelle mesure ils étaient d'accord avec l'affirmation suivante : « Cyclisme Canada a mis en place et communiqué un processus de promotion transparent », parmi les personnes travaillant chez Cyclisme Canada depuis plus d'un an, 23,53 % se sont déclarées « tout à fait en désaccord », 35,29 % « en désaccord », 17,65 % « neutres », 11,76 % « d'accord » et 11,76 % « tout à fait d'accord ». Au sein de ce groupe de répondants, 80 % (4) des femmes étaient en désaccord et 20 % étaient tout à fait en désaccord. Parmi les personnes exerçant des responsabilités de proche aidant au sein de ce groupe, 80 % (4) étaient en désaccord tandis que 20 % (1) étaient tout à fait d'accord. Ces deux affirmations ont enregistré certains des pourcentages les plus élevés de « en désaccord » et « tout à fait en désaccord » parmi toutes les questions posées aux participants à l'enquête.
85. Toutefois, quand on leur a demandé d'évaluer leur degré d'accord avec l'affirmation « Les occasions de direction et de développement semblent plus équitables », les résultats se sont révélés légèrement plus positifs, mais globalement neutres. Parmi les femmes, 37,50 % étaient d'accord, 50 % étaient neutres et 12,50 % n'étaient pas d'accord. Parmi l'ensemble des aidants, 28,57 % étaient d'accord, 57,14 % étaient neutres et 14,29 % n'étaient pas d'accord.
86. Dans les entretiens individuels, certains employés ont fait remarquer que toutes les personnes ayant obtenu un poste de direction étaient des hommes, tandis que les femmes entraîneuses n'avaient bénéficié ni d'une promotion ni d'une révision salariale. De manière plus générale, les employés ont fait part d'un manque de clarté concernant les critères et le processus de détermination des promotions. Cette ambiguïté a conduit certains à penser que la restructuration, plutôt que des facteurs tels que le mérite, la formation ou l'ancienneté, aurait pu être le principal facteur déterminant pour l'obtention d'un nouveau poste. Les employés ont aussi exprimé le souhait d'avoir eu la possibilité d'apporter leur contribution stratégique avant que la décision de restructuration ne soit prise, plutôt que d'en être simplement informés une fois la restructuration en cours.

87. Certaines préoccupations ont été soulevées quant au manque de transparence perçu dans la création et l'attribution de l'un des postes de direction.
88. Les employés ont relevé des aspects positifs concernant les postes de direction. Les employés ont fait remarquer qu'il était positif de constater une mobilité ascendante et des possibilités de promotion au sein de l'organisme. Ils ont aussi indiqué qu'il était précieux que les entraîneurs occupant ces postes de directeur fassent désormais partie de la haute direction, ce qui signifie qu'ils ont désormais leur mot à dire et une plus grande capacité à s'impliquer dans la stratégie et l'orientation générales de l'organisme. Cependant, certains ont fait remarquer que le niveau d'autorité et de prise de décision de ces postes de direction sur les enjeux globaux de l'organisme nécessitait encore quelques éclaircissements.
89. La plupart des employés de l'équipe des entraîneurs ont estimé que la mise en place de ces nouveaux postes de direction avait eu une incidence positive. Ils ont généralement reconnu qu'il y avait eu un certain scepticisme au départ, mais ont ensuite constaté que la restructuration avait entraîné des améliorations au sein de l'équipe des entraîneurs. L'évaluatrice a aussi entendu, par exemple : « L'environnement est beaucoup plus favorable, agréable et motivant depuis la restructuration effectuée en début d'année. »
90. Malgré le taux élevé de désaccord concernant les affirmations relatives à la promotion, les employés ont toutefois noté que les fonctions RH au sein de l'organisme semblaient s'améliorer de manière générale, se formaliser et se « stabiliser ». Il a été noté qu'il semblait désormais exister un meilleur processus pour les promotions et la publication des offres d'emploi en interne.
91. Bien qu'il y ait des résultats positifs évidents, le manque de transparence important et généralisé concernant le processus de promotion, qui est au cœur de ces recommandations, agit comme un contrepoids de taille, ce qui se traduit par une incidence globale neutre sur les employés.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence neutre sur les employés.

Recommandations n^{os} 18, 19 et 20 : Système de signalement anonyme, médiateur et promotion de la politique en matière de protection des lanceurs d'alerte

Recommandations n^{os} 18, 19 et 20 : Mesures prises par Cyclisme Canada

92. Afin d'éviter toute redondance de processus, Cyclisme Canada a mis fin à sa politique en matière de protection des lanceurs d'alerte et a mis en place un système de signalement anonyme par l'intermédiaire de son cabinet de conseil en ressources humaines externe. Cela garantit que les signalements sont traités indépendamment de la haute direction, ce qui permet aux employés de contacter le consultant externe en ressources humaines sans craindre d'être identifiés.
93. L'équipe de direction de Cyclisme Canada a aussi fait l'objet d'une évaluation à 360°, au cours de

laquelle les employés ont eu la possibilité de donner leur avis de manière anonyme dans le cadre d'un processus mené par le consultant externe en ressources humaines sous la supervision du conseil d'administration.

94. À la fin du processus de suivi, le consultant en ressources humaines et le responsable administratif de Cyclisme Canada étaient en train de finaliser une politique en matière de milieu de travail positif et inclusif. Cette politique était encore en cours d'élaboration à ce moment-là et était presque achevée. Le projet mis à la disposition de l'évaluatrice confirmait que la politique définirait la procédure de plainte en cas de maltraitance, de discrimination, de violence et de harcèlement en milieu de travail.

Recommandation n^{os} 18, 19 et 20 : Incidence sur les employés

95. Dans le cadre de l'enquête, pour l'ensemble des affirmations relatives au soutien des ressources humaines, la majorité des employés se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations positives concernant la fonction des RH. Concernant l'affirmation « Je sais à qui m'adresser si j'ai un souci ou une réclamation à formuler au travail », 95,24 % des employés se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord. Concernant l'affirmation « Je me sens à l'aise de soulever des problèmes sans craindre de représailles », 80,86 % des employés se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord. Concernant l'affirmation « Je suis convaincu que les signalements de fautes professionnelles ou de discrimination seront pris au sérieux », 85,71 % des employés se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord. Concernant l'affirmation « Le soutien des RH me semble indépendant de la direction », 76,19 % des employés se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord.
96. Dans le cadre des entretiens individuels, tous les employés qui ont évoqué l'ajout d'un soutien RH externe ont convenu qu'il s'agissait d'un changement très positif et d'une mesure qu'ils souhaiteraient voir se poursuivre au-delà de la période de suivi. De nombreux employés ont aussi indiqué qu'il était particulièrement utile que le consultant en ressources humaines ne fasse pas partie de Cyclisme Canada : les employés se sentent à l'aise et en sécurité quand ils s'adressent à lui pour lui faire part de leurs préoccupations ou de leurs questions concernant le lieu de travail. Les employés ont qualifié cela de « changement positif » et d'« amélioration très valable ».

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence positive sur les employés.

Recommandation n° 21 : Formation sur le processus de résolution des plaintes

Recommandation n° 21 : Mesures prises par Cyclisme Canada

97. Une fois la politique en matière de milieu de travail positif et inclusif finalisée, Cyclisme

Canada mettra en œuvre un plan de déploiement complet. Ce plan prévoit notamment de dispenser à tous les employés actuels une formation initiale sur le contenu de la politique, d'exiger des employés qu'ils relisent et signent la politique chaque année, et d'intégrer la formation relative à la politique dans le processus d'intégration de tous les nouveaux employés.

98. Au cours de la période de suivi, une formation a été dispensée à l'occasion de la retraite réunissant l'ensemble du personnel sur la manière d'aborder les conversations difficiles et de donner du retour d'information, offrant ainsi aux employés des outils pour gérer les conflits.

Recommandation n° 21 : Incidence sur les employés

99. Quand on leur a demandé d'évaluer leur degré d'accord avec l'affirmation « J'ai suivi une formation qui m'a permis de mieux comprendre les notions de diversité, d'équité et d'inclusion », 52,39 % des participants à l'enquête se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord. Cependant, 47,62 % au total se sont déclarés neutres ou en désaccord (respectivement 28,57 % et 19,05 %). Cela suggère qu'une part importante des employés n'a soit pas reçu de formation, soit n'a pas estimé que la formation reçue avait amélioré leur compréhension des concepts de diversité, d'équité et d'inclusion. Bien que ces données constituent un indicateur indirect et non une mesure directe de l'efficacité de la future formation sur le règlement des plaintes, ces résultats mitigés indiquent que veiller à ce que la formation finale sur la politique de milieu de travail positif et inclusif se traduise effectivement par une plus grande clarté et une meilleure compréhension de la part des employés sera un facteur clé de l'incidence finale de la recommandation n°21.
100. La nouvelle politique n'ayant pas encore été mise en œuvre, son incidence ne peut être mesurée.

Dans l'ensemble, les mesures prises par Cyclisme Canada en réponse à cette recommandation ont eu une incidence neutre sur les employés.

E. Un an plus tard : Regarder en arrière pour aller de l'avant

101. Conformément au mandat initial du BCIS, l'infographie intitulée « **Un an plus tard : regarder en arrière pour aller de l'avant, rapport d'étape sur la phase de suivi de l'EMS** » figure à l'annexe C. Si cette annexe présente une synthèse des progrès réalisés, les conclusions détaillées de l'évaluation de suivi figurent dans le corps du présent rapport.

F. Évaluation globale et conclusion

Sécurité psychologique

102. La sécurité psychologique, qui fait notamment référence à la capacité perçue par un(e) employé(e) de s'exprimer sans craindre de répercussions négatives, a constitué un domaine d'intérêt majeur. Dans le cadre de l'enquête, un peu plus de la moitié des employés de longue date (52,95 % étaient d'accord ou tout à fait d'accord) ont signalé une amélioration de la sécurité psychologique depuis la publication du rapport d'EMS.
103. Les entretiens avec le personnel ont révélé une situation plus nuancée. Si de nombreux employés ont indiqué se sentir plus en sécurité sur le plan psychologique qu'avant la période de suivi, cette perception positive était souvent liée à des facteurs tels que leur ancienneté, leur niveau hiérarchique ou une relation personnelle solide avec leur supérieur(e) direct(e). À l'inverse, certains employés ont déclaré se sentir mal à l'aise à l'idée de faire part de leurs préoccupations à la direction, craignant que le problème ne soit ignoré ou ne soit pas traité efficacement. Une tendance positive a été observée chez les nouveaux employés (arrivés après la publication du rapport d'EMS), dont la majorité a indiqué se sentir à l'aise pour faire part de ses préoccupations à leur supérieur(e). Certains employés ont suggéré que la promotion d'une culture favorisant une écoute plus active et une plus grande disposition à discuter ouvertement de divers sujets et idées contribuerait grandement à encourager davantage le personnel à se sentir en sécurité et à l'aise de s'exprimer.

Synthèse des conclusions et répercussions globales

104. Au vu des mesures prises par Cyclisme Canada et des commentaires consignés des employés pour l'ensemble des recommandations, l'organisme a fait preuve d'un haut niveau de réussite dans sa réponse au rapport d'EMS.
105. L'évaluation confirme une incidence positive sur les employés dans des domaines de fonctionnement clé, notamment une communication renforcée, un soutien et des politiques RH améliorés, de nouvelles initiatives de reconnaissance et une flexibilité accrue entre vie professionnelle et vie privée. Le recours à un consultant RH externe et la mise en place de nouvelles réunions avec l'ensemble du personnel ont constitué les points forts de ces progrès.
106. Toutefois, le rapport identifie aussi des domaines dans lesquels les répercussions culturelles ont été jugées neutres, ce qui indique que des efforts continus sont nécessaires. Ces domaines, soit le mentorat, la planification de la relève et la transparence en matière de promotion, impliquent principalement des changements complexes et systémiques qui étaient encore en cours de formalisation ou de mise en œuvre pendant la période de suivi. Il est raisonnable de prévoir que ces initiatives, une fois pleinement mises en œuvre et intégrées, continueront d'évoluer et pourraient avoir des répercussions culturelles plus importantes au fil du temps.
107. En fin de compte, l'indicateur le plus probant de la réussite globale est le sentiment général qui règne au sein de l'organisme, tel qu'il ressort à l'issue du processus de suivi :

- concernant l'affirmation : « L'organisme a réalisé des progrès valables depuis le rapport d'EMS », 66,66 % des employés se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord, et aucun ne s'est dit en désaccord;
- concernant l'affirmation : « J'ai confiance que l'organisme s'engage à maintenir ces améliorations », 76,19 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord.

108. Ces résultats démontrent que la plupart des employés de Cyclisme Canada reconnaissent les progrès valables accomplis, ressentent un sentiment accru de soutien et de sécurité, et font généralement confiance à l'engagement de l'organisme à poursuivre ses actions, ce qui reflète des progrès substantiels par rapport au mandat du rapport d'EMS.

Date : 10 février 2026

Jennifer Wootton, LLB

Évaluatrice responsable du suivi

Annexe A du rapport de l'évaluatrice sur le suivi de Cycling Canada

Recommandations issues de l'évaluation du milieu sportif de Cyclisme Canada

Tel que publié initialement le 10 juillet 2024

Recommandation n° 1

Mettre en place des entretiens de départ structurés pour les employés qui quittent l'organisme, en présence d'au moins un(e) représentant(e) du conseil d'administration. Cela permettra à Cyclisme Canada de recueillir des commentaires précieux sur les raisons du départ des employés, y compris les préoccupations ou les problèmes qu'ils auraient pu rencontrer au cours de leur mandat. Bien que l'évaluatrice reconnaisse que cette pratique est en place depuis 2020, l'analyse de ces commentaires peut aider à identifier des tendances et des domaines à améliorer.

Recommandation n° 2

Renforcer les canaux de communication afin de tenir les employés informés des changements organisationnels, des objectifs et des projets, y compris des contraintes budgétaires et des licenciements potentiels. Par exemple, des réunions de questions ouvertes avec les dirigeants, au cours desquelles les employés peuvent poser des questions à la direction, pourraient s'avérer utiles. Cela donne à la haute direction de Cyclisme Canada l'occasion de réaffirmer les valeurs et la mission de l'organisme, ainsi que de suivre les progrès réalisés dans le cadre des initiatives récentes, et offre aux parties prenantes la possibilité de demander des comptes à la haute direction.

Recommandation n° 3

Cyclisme Canada pourrait promouvoir ses programmes d'aide aux employés existants, qui offrent des services de conseil et de soutien confidentiels, notamment des séances de compte rendu et des interventions tenant compte des traumatismes et adaptées aux cultures de haute performance. Cela peut constituer une ressource précieuse pour les employés souffrant d'épuisement professionnel ou subissant des niveaux de stress élevés.

Recommandation n° 4

Les comptes rendus après chaque compétition majeure sont aussi une stratégie éprouvée pour renforcer la résilience individuelle, ainsi que pour répondre aux préoccupations soulevées par les participants concernant des inquiétudes et des problèmes restés sans réponse au fil du

temps. La période suivant une compétition majeure (telle que les Jeux olympiques) est le moment idéal pour se ressaisir, faire le point sur les leçons apprises, et envisager et planifier des stratégies pour les compétitions futures.

Recommandation n° 5

Mettre en place des programmes de reconnaissance et de valorisation afin de saluer et de célébrer les contributions des employés, en particulier après des périodes intenses de compétition. Certaines organisations ont recours avec succès à des systèmes de reconnaissance entre pairs. Ceux-ci permettent aux collègues de mettre en avant les réalisations de leurs collègues, qui pourraient autrement passer inaperçues. Le sentiment d’être valorisé(e) et apprécié(e) peut avoir une incidence valable sur le moral et la satisfaction professionnelle des employés, réduisant ainsi le taux de roulement.

Recommandation n° 6

La direction pourrait définir des attentes claires et réalistes en matière de gestion du temps pour les entraîneurs. S’il existe des contraintes ou des limitations concernant les congés prolongés, celles-ci devraient être communiquées de manière transparente afin d’éviter tout malentendu et de garantir que les entraîneurs puissent planifier efficacement leur temps personnel.

Recommandation n° 7

Promouvoir les programmes de mentorat et les réseaux de soutien par les pairs existants au sein de l’organisme. Mettre en relation le personnel moins expérimenté avec des collègues plus chevronnés peut apporter des informations précieuses, des conseils et un soutien émotionnel. Les comptes rendus après une compétition intense, des défis ou des incidents critiques constituent aussi un élément important du renforcement de la résilience psychologique.

Recommandation n° 8

Cyclisme Canada pourrait envisager d’étudier et de mettre en place des modalités de travail plus souples, adaptées aux divers besoins de son personnel. L’examen de différentes options, telles que les horaires flexibles ou les semaines de travail comprimées, le partage d’emploi ou d’autres solutions, permettrait aux employés de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles, et par conséquent, d’accroître la disponibilité de candidats qualifiés pour tous les postes. Pour les femmes en particulier, la possibilité d’intégrer les tâches de proche aidante à leur emploi du temps faciliterait une participation équitable.

Recommandation n° 9

De même, il a été suggéré de répartir les responsabilités entre les membres du personnel afin de permettre la récupération et un repos adéquats à ceux qui se rendent à des compétitions avec des mineurs sous leur garde. Cela répond à un double objectif : réduire l’épuisement professionnel et permettre à d’autres membres du personnel de démontrer leurs compétences

et leurs capacités en assumant des missions de remplacement et de garde, tout en favorisant la planification de la relève et de la résilience organisationnelle.

Recommandation n° 10

Mettre en œuvre des politiques claires et favorables aux employés qui sollicitent des adaptations quand ils voyagent pour le travail avec leur famille, et établir des réponses cohérentes aux demandes d'adaptations dans le cadre de déplacements professionnels. Le partage d'emploi et la prise en charge de responsabilités intérimaires pourraient aussi être envisagés.

Recommandation n° 11

Évaluer et relever les défis auxquels sont confrontées les femmes membres du personnel quand elles demandent des mesures d'adaptation telles que des salles d'allaitement privées. Mettre en place des mesures visant à fournir les installations nécessaires aux employés ayant des besoins liés à leur famille.

Recommandation n° 12

Cyclisme Canada pourrait envisager de mettre en place une politique de complément de salaire afin d'apporter un soutien financier aux employés pendant leurs congés parentaux et de maternité, pour ceux qui sont admissibles à l'assurance-emploi. Bien que l'évaluatrice comprenne que Cyclisme Canada dispose actuellement d'un complément de salaire pour les congés de grossesse, de maternité et parentaux, équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi, majorées de tout autre revenu, et 75 % du salaire normal de l'employé pendant 10 semaines, l'évaluatrice propose de prolonger la période de complément afin d'apporter un soutien financier aux employées au-delà des 10 semaines actuellement prévues.

Recommandation n° 13

La planification organisationnelle à long terme devrait inclure des filières de relève et des successeurs identifiés pour les postes clés, y compris du personnel prêt à assumer des fonctions intérimaires dans des domaines critiques en cas d'urgence ou de crise. Cela pourrait aussi créer un sentiment de progression de carrière pour ceux qui aspirent à une promotion et à une ascension au sein de l'organisme, en particulier les femmes exerçant des responsabilités de proche aidante.

Recommandation n° 14

Avec le soutien du conseil d'administration dans la supervision des fonctions RH, éventuellement par l'intermédiaire d'un comité de RH du conseil, l'organisme devrait mettre en place et communiquer un processus de promotion transparent comprenant des critères clairs,

des délais précis et des occasions pour tous les candidats intéressés, ainsi que la possibilité d'effectuer des missions à titre intérimaire afin de démontrer leurs compétences. Veillez à ce que les promotions soient fondées sur le mérite, les compétences et les qualifications, afin de favoriser un environnement équitable et inclusif.

Recommandation n° 15

Outre la supervision du conseil d'administration mentionnée ci-dessus, l'organisme devrait normaliser et formaliser le processus de recrutement afin de prévenir les irrégularités et de garantir l'égalité des chances à tous les candidats. Cela inclut des étapes clairement définies, des offres d'emploi et l'engagement à examiner toutes les candidatures qualifiées avant de prendre une décision finale. En cas de nombre limité de candidats, Cyclisme Canada pourrait aussi élargir la portée de ses offres d'emploi et de ses critères afin de toucher un plus grand nombre de candidats potentiels divers.

Recommandation n° 16

Il convient aussi d'envisager des missions intérimaires et temporaires afin de favoriser la mobilité interne et la planification de la relève.

Recommandation n° 17

Mettre en place des initiatives visant à promouvoir activement la diversité des genres aux postes de direction. Encourager les programmes de mentorat, le parrainage au niveau du conseil d'administration et les occasions de réseautage qui préparent les personnes, en particulier les femmes, à assumer des rôles de direction au sein de Cyclisme Canada, y compris des affectations intérimaires et des missions « de développement » permettant de mettre en valeur et de développer leurs compétences.

Recommandation n° 18

Sous la supervision et le contrôle du conseil d'administration, et conformément à la politique existante en matière de protection des lanceurs d'alerte, mettre en place un système de signalement anonyme indépendant de la haute direction (une adresse courriel dédiée au président du conseil d'administration, par exemple) afin d'encourager les personnes à communiquer leurs préoccupations sans craindre d'être identifiées. Cela peut contribuer à créer un espace sûr permettant aux employés d'exprimer leurs préoccupations sans craindre pour la sécurité de leur emploi.

Recommandation n° 19

Bien que la politique en matière de protection des lanceurs d'alerte semble prévoir un médiateur et un mécanisme de signalement des préoccupations, les participants ont fait état d'un manque de connaissance et de confiance à l'égard des outils existants.

Recommandation n° 20

Promouvoir clairement la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'organisme et réexaminer la politique existante en conséquence. Veiller à ce que les membres soient informés des mesures de protection mises en place pour les protéger contre les représailles quand ils soulèvent des préoccupations légitimes.

Recommandation n° 21

Organiser régulièrement des programmes de formation sur le processus de traitement des plaintes, en mettant l'accent sur l'engagement de l'organisme à traiter les préoccupations sans représailles. Veiller à ce que tous les employés connaissent les étapes à suivre pour signaler un problème et les protections dont ils bénéficient.

Sondage de Cyclisme Canada (par nombre et pourcentage)

TOUTES LES RÉPONSES (21 RÉPONSES)

Section A propos de vous

Depuis combien de temps travaillez-vous à Cyclisme Canada?

Réponse	Compte	Pourcentage
Moins de 1 an	4	19.05%
1 à 3 ans	6	28.57%
4 à 6 ans	5	23.81%
Plus de 7 ans	6	28.57%

Quelle est votre identité de genre?

Réponse	Compte	Pourcentage
Femme	8	38.10%
Homme	13	61.90%
Non binaire/De genre divers	0	0%
Je préfère ne pas répondre	0	0%
Autre	0	0%

Avez-vous actuellement des personnes à votre charge (p. ex. enfants, personnes âgées, autres personnes à charge)?

Réponse	Compte	Pourcentage
Oui	7	33.33%
Non	14	66.67%
Je préfère ne pas répondre	0	0%
Autre	0	0%

Equilibre travail/vie

Ma charge de travail et mes attentes sont maintenant plus gérables qu'avant les réponses de Cyclisme Canada au rapport d'EMS.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	5	23.81%
Ni en accord ni en désaccord	13	61.90%
En accord	2	9.52%
Fortement en accord	1	4.76%

Je suis capable de maintenir un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle depuis le rapport d'EMS

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	9.52%

Ni en accord ni en désaccord	13	61.90%
En accord	6	28.57%
Fortement en accord	0	0.00%
La direction fait preuve de compréhension et de respect en matière de bornes		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	3	14.29%
En accord	12	57.14%
Fortement en accord	3	14.29%
Amélioration en matière de flexibilité et de soutien pour différents arrangements de travail.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	6	28.57%
En accord	13	61.90%
Fortement en accord	1	4.76%
J'ai expérimenté moins d'épuisement professionnel ou de surcharge de travail que par le		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	6	28.57%
Ni en accord ni en désaccord	9	42.86%
En accord	6	28.57%
Fortement en accord	0	0.00%
Les compte rendus post-compétition depuis le rapport d'EMS ont été bien organisés et efficaces (piste aux JO 2024; BMX de course aux Mondiaux de 2025; paracyclisme de route aux Mondiaux 2025).		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	11	52.38%
En accord	5	23.81%
Fortement en accord	2	9.52%
Congés (parental, médical, personnel)		
Je ressens un accommodement adéquat pour mes responsabilités de soin de mes enfants ou de personnes âgées au travail, particulièrement relativement aux déplacements et par temps de charges de travail élevées (notamment autour de compétitions).		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	12	57.14%

En accord	6	28.57%
Fortement en accord	1	4.76%
Je comprends les politiques de l'organisation relativement aux congés parentaux, médicaux ou personnels.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	4	19.05%
En accord	14	66.67%
Fortement en accord	3	14.29%
J'ai constaté plus de cohérence et de justice dans l'approbation et la gestion des congés.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	10	47.62%
Fortement en accord	3	14.29%
La culture entourant la prise de congé est plus ouverte et acceptée.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	9	42.86%
Fortement en accord	4	19.05%
Le personnel se sent soutenu dans l'équilibre des responsabilités familiales ou		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	4	19.05%
En accord	12	57.14%
Fortement en accord	2	9.52%
Ceridian est un outil utile de gestion des congés.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	4	19.05%
En accord	13	61.90%
Fortement en accord	2	9.52%
Promotions, mentorat et croissance professionnelle		
Les processus de promotion et d'avancement sont maintenant plus transparents.		
Réponse	Compte	Pourcentage

Fortement en désaccord	3	14.29%
En désaccord	5	23.81%
Ni en accord ni en désaccord	7	33.33%
En accord	4	19.05%
Fortement en accord	2	9.52%

Les occasions de leadership et de perfectionnements semblent plus équitables.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	2	9.52%
En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	8	38.10%
En accord	8	38.10%
Fortement en accord	1	4.76%

J'ai constaté des améliorations dans la façon de reconnaître les réalisations et les

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	4	19.05%
Ni en accord ni en désaccord	4	19.05%
En accord	10	47.62%
Fortement en accord	2	9.52%

Je suis conscient(e) des possibilités de mentorat et de développement à ma portée.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	2	9.52%
En accord	11	52.38%
Fortement en accord	4	19.05%

J'ai accès à un soutien de mentorat ou d'encadrement pertinent à mon rôle.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	4	19.05%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	10	47.62%
Fortement en accord	2	9.52%

Les programmes de mentorat (comme le groupe interne de mentorat des femmes et les possibilités à l'extérieur) ont amélioré les possibilités pour les femmes et le personnel sous-représenté.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	12	57.14%
En accord	4	19.05%

Fortement en accord	2	9.52%
L'approche de Cyclisme Canada à la croissance personnelle semble juste et inclusive.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	2	9.52%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	11	52.38%
Fortement en accord	3	14.29%
Cyclisme Canada a établi et communiqué un processus transparent de promotion.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	4	19.05%
En désaccord	7	33.33%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	3	14.29%
Fortement en accord	2	9.52%
Cycling Canada a créé de la mobilité interne et une planification en matière de succession en rendant les assignations en cours et temporaires accessibles.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	6	28.57%
Ni en accord ni en désaccord	8	38.10%
En accord	5	23.81%
Fortement en accord	1	4.76%
Je suis conscient(e) d'assignations en cours et prolongées accessibles permettant aux employés de mettre leurs compétences en vitrine et de les développer.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	6	28.57%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	7	33.33%
Fortement en accord	2	9.52%
Ressources humaines et soutien		
Je comprends où je dois aller si j'ai une préoccupation ou une plainte liée au lieu de		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	13	61.90%
Fortement en accord	7	33.33%

Je crois que les processus de RH sont maintenant plus justes, plus transparents et plus		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	3	14.29%
En accord	14	66.67%
Fortement en accord	4	19.05%
Je suis à l'aide de soulever des enjeux sans crainte de représailles.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	2	9.52%
En accord	12	57.14%
Fortement en accord	5	23.81%
Les préoccupations sont traitées avec promptitude et professionnalisme.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	8	38.10%
En accord	9	42.86%
Fortement en accord	3	14.29%
La présence un fournisseur tiers extérieur en RH a eu une incidence positive.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	9.52%
En accord	11	52.38%
Fortement en accord	8	38.10%
J'ai confiance que les rapports d'inconduite ou de discrimination seront pris au sérieux.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	3	14.29%
En accord	10	47.62%
Fortement en accord	8	38.10%
Le soutien en RH semble indépendant de la haute direction.		
Réponse	Compte	Pourcentage

Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	2	9.52%
En accord	11	52.38%
Fortement en accord	5	23.81%

Je comprends comment accéder aux programmes d'aide aux employés de Cyclisme

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	4	19.05%
Ni en accord ni en désaccord	4	19.05%
En accord	9	42.86%
Fortement en accord	4	19.05%

Education et formations sur les politiques et la DEI

Les possibilités de formation sont accessibles et pertinentes pour mon rôle.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	7	33.33%
En accord	9	42.86%
Fortement en accord	4	19.05%

J'ai reçu des formations qui augmentent ma compréhension de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	4	19.05%
Ni en accord ni en désaccord	6	28.57%
En accord	8	38.10%
Fortement en accord	3	14.29%

J'ai confiance de comprendre et d'application les nouvelles politiques ou procédures.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	9	42.86%
Fortement en accord	4	19.05%

Communication et transparence

La communication à l'interne est devenue plus claire et plus cohérente.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%

En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	2	9.52%
En accord	16	76.19%
Fortement en accord	2	9.52%

La direction offre des mises à jour plus régulières sur les objectifs organisationnels et les changements.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	16	76.19%
Fortement en accord	5	23.81%

Je me sens mieux informé(e) sur les décisions qui touchent mon travail.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	12	57.14%
Fortement en accord	3	14.29%

Je crois que la direction est plus ouverte aux rétroactions et au dialogue.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	4	19.05%
En accord	10	47.62%
Fortement en accord	5	23.81%

Les réunions pour l'ensemble du personnel et les rencontres informelles ont amélioré la confiance et les relations.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	10	47.62%
Fortement en accord	4	19.05%

Le bulletin d'information *Cycling Connections* est une ressource précieuse pour communiquer les occasions de mentorat et de perfectionnement.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%

En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	6	28.57%
En accord	10	47.62%
Fortement en accord	3	14.29%

Leadership, valeurs et redevabilité

Les valeurs de l'organisation sont claires et visibles dans le travail au quotidien.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	4	19.05%
Ni en accord ni en désaccord	1	4.76%
En accord	13	61.90%
Fortement en accord	2	9.52%

Les membres de la direction sont imputables en étant des modèles de comportements respectueux et inclusifs.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	4	19.05%
Ni en accord ni en désaccord	1	4.76%
En accord	13	61.90%
Fortement en accord	2	9.52%

Le système de gestion du rendement appuie des rétroaction justes et la croissance.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	6	28.57%
En accord	12	57.14%
Fortement en accord	1	4.76%

J'ai remarqué un changement avec plus de redevabilité et un alignement aux valeurs.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	4.76%
En désaccord	4	19.05%
Ni en accord ni en désaccord	4	19.05%
En accord	11	52.38%
Fortement en accord	1	4.76%

Les exercices sur les valeurs de l'organisation à Kingston ont permis à Cyclisme Canada d'élaborer des valeurs avec lesquelles je ressens un lien.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%

En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	9	42.86%
Fortement en accord	5	23.81%

Culture organisationnelle et inclusion

La culture de milieu de travail est plus respectueuse et plus inclusive.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	7	33.33%
En accord	12	57.14%
Fortement en accord	1	4.76%

Je ressens que les femmes sont traitées avec respect au travail.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	2	9.52%
En accord	11	52.38%
Fortement en accord	6	28.57%

Il y a plus de cohérence dans la façon que les comportements respectueux sont modélisés et renforcés.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	14.29%
Ni en accord ni en désaccord	7	33.33%
En accord	9	42.86%
Fortement en accord	2	9.52%

La sécurité psychologique (capacité de parler sans crainte) s'est améliorée.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	8	38.10%
En accord	9	42.86%
Fortement en accord	2	9.52%

La culture soutient mieux la diversité, l'équité et le sentiment d'appartenance maintenant.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	6	28.57%

En accord	12	57.14%
Fortement en accord	1	4.76%

Dans l'ensemble, le moral des troupes et le travail d'équipe se sont améliorés depuis la mise en œuvre des recommandations du rapport d'EMS.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	9.52%
Ni en accord ni en désaccord	5	23.81%
En accord	13	61.90%
Fortement en accord	1	4.76%

Répercussions globales

L'organisation a réalisé des progrès significatifs depuis le rapport d'EMS.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	7	33.33%
En accord	13	61.90%
Fortement en accord	1	4.76%

Je ressens que Cyclisme Canada offre un milieu de travail plus sûr, plus juste et plus solidaire qu'avant le rapport d'EMS.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	7	33.33%
En accord	12	57.14%
Fortement en accord	1	4.76%

J'ai confiance de l'organisation est engagée à maintenir ces améliorations.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	4.76%
Ni en accord ni en désaccord	4	19.05%
En accord	13	61.90%
Fortement en accord	3	14.29%

Je me sens plus optimiste à propos de l'avenir de l'organisation.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	4	19.05%
Ni en accord ni en désaccord	2	9.52%

En accord	11	52.38%
Fortement en accord	4	19.05%

VEUILLEZ NOTER : Le sondage incluait des questions à réponses ouvertes où les participants pouvaient inscrire leurs réponses. Dans l'intérêt de la protection de la confidentialité générale et celle des participants, ces réponses n'ont pas été incluses dans l'annexe puisqu'elles contiennent des informations permettant potentiellement de les identifier.

Sondage de Cyclisme Canada (par nombre et

SEULEMENT LE PERSONNEL DE CC DEPUIS RÉPONSES)

Section A propos de vous

Depuis combien de temps travaillez-vous à Cyclisme Ca

Réponse	Compte
Moins de 1 an	0
1 à 3 ans	6
4 à 6 ans	5
Plus de 7 ans	6

Quelle est votre identité de genre?

Réponse	Compte
Femme	5
Homme	12
Non binaire/De genre divers	0
Je préfère ne pas répondre	0
Autre	0

Avez-vous actuellement des personnes à votre charge (p. ex. enfants
autres personnes à charge)?

Réponse	Compte
Oui	5
Non	12
Je préfère ne pas répondre	0
Autre	0

Equilibre travail/vie

Ma charge de travail et mes attentes sont maintenant plus gérables q
de Cyclisme Canada au rapport d'EMS.

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	5
Ni en accord ni en désaccord	10
En accord	2
Fortement en accord	0

Je suis capable de maintenir un équilibre sain entre le travail et la vie
le rapport d'EMS

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2

Ni en accord ni en désaccord	11
En accord	4
Fortement en accord	0
La direction fait preuve de compréhension et de respect en matière de	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	9
Fortement en accord	2
Amélioration en matière de flexibilité et de soutien pour différents arr	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	12
Fortement en accord	0
J'ai expérimenté moins d'épuisement professionnel ou de surcharge	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	6
Ni en accord ni en désaccord	6
En accord	5
Fortement en accord	0
Les compte rendus post-compétition depuis le rapport d'EMS ont été efficaces (piste aux JO 2024; BMX de course aux Mondiaux de 202 route aux Mondiaux 2025).	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	8
En accord	5
Fortement en accord	1
Congés (parental, médical, personnel)	
Je ressens un accommodement adéquat pour mes responsabilités de ou de personnes âgées au travail, particulièrement relativement aux c temps de charges de travail élevées (notamment autour de c	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	9

En accord	5
Fortement en accord	1
Je comprends les politiques de l'organisation relativement aux congés médicaux ou personnels.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	10
Fortement en accord	3
J'ai constaté plus de cohérence et de justice dans l'approbation et la	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	8
Fortement en accord	3
La culture entourant la prise de congé est plus ouverte et	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	8
Fortement en accord	3
Le personnel se sent soutenu dans l'équilibre des responsabilités	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	8
Fortement en accord	2
Ceridian est un outil utile de gestion des congés.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	10
Fortement en accord	2
Promotions, mentorat et croissance professionnelle	
Les processus de promotion et d'avancement sont maintenant plus	
Réponse	Compte

Fortement en désaccord	3
En désaccord	5
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	3
Fortement en accord	2
Les occasions de leadership et de perfectionnements semblent	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	2
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	6
En accord	6
Fortement en accord	1
J'ai constaté des améliorations dans la façon de reconnaître les r	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	4
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	8
Fortement en accord	2
Je suis conscient(e) des possibilités de mentorat et de développem	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	8
Fortement en accord	4
J'ai accès à un soutien de mentorat ou d'encadrement pertinen	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	4
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	7
Fortement en accord	2
Les programmes de mentorat (comme le groupe interne de mentora possibilités à l'extérieur) ont amélioré les possibilités pour les femmes représenté.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	9
En accord	3

Fortement en accord	2
L'approche de Cyclisme Canada à la croissance personnelle semble	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	2
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	8
Fortement en accord	2
Cyclisme Canada a établi et communiqué un processus transparen	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	4
En désaccord	6
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	2
Fortement en accord	2
Cycling Canada a créé de la mobilité interne et une planification en m en rendant les assignations en cours et temporaires acce	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	6
Ni en accord ni en désaccord	6
En accord	3
Fortement en accord	1
Je suis conscient(e) d'assignations en cours et prolongées accessib employés de mettre leurs compétences en vitrine et de les c	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	5
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	5
Fortement en accord	2
Ressources humaines et soutien	
Je comprends où je dois aller si j'ai une préoccupation ou une plai	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	11
Fortement en accord	5

Je crois que les processus de RH sont maintenant plus justes, plus t	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	11
Fortement en accord	4
Je suis à l'aide de soulever des enjeux sans crainte de rep	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	9
Fortement en accord	4
Les préoccupations sont traitées avec promptitude et profess	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	7
En accord	7
Fortement en accord	2
La présence un fournisseur tiers extérieur en RH a eu une inci	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	8
Fortement en accord	7
J'ai confiance que les rapports d'inconduite ou de discrimination ser	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	7
Fortement en accord	7
Le soutien en RH semble indépendant de la haute dire	
Réponse	Compte

Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	8
Fortement en accord	4
Je comprends comment accéder aux programmes d'aide aux empl	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	7
Fortement en accord	4
Education et formations sur les politiques et	
Les possibilités de formation sont accessibles et pertinentes p	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	8
Fortement en accord	3
J'ai reçu des formations qui augmentent ma compréhension de la div de l'inclusion.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	4
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	7
Fortement en accord	2
J'ai confiance de comprendre et d'application les nouvelles politique	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	8
Fortement en accord	3
Communication et transparence	
La communication à l'interne est devenue plus claire et plus	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0

En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	13
Fortement en accord	2
La direction offre des mises à jour plus régulières sur les objectifs organisationnels et les changements.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	13
Fortement en accord	4
Je me sens mieux informé(e) sur les décisions qui touchent l'organisation.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	9
Fortement en accord	3
Je crois que la direction est plus ouverte aux rétroactions et aux suggestions.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	7
Fortement en accord	4
Les réunions pour l'ensemble du personnel et les rencontres informelles renforcent la confiance et les relations.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	7
Fortement en accord	3
Le bulletin d'information <i>Cycling Connections</i> est une ressource utile pour communiquer les occasions de mentorat et de perfectionnement.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0

En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	6
En accord	7
Fortement en accord	2
Leadership, valeurs et redevabilité	
Les valeurs de l'organisation sont claires et visibles dans le travail	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	4
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	10
Fortement en accord	1
Les membres de la direction sont imputables en étant des modèles respectueux et inclusifs.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	6
En accord	9
Fortement en accord	0
Le système de gestion du rendement appuie des rétroaction justes	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	4
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	8
Fortement en accord	1
J'ai remarqué un changement avec plus de redevabilité et un alignement	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	1
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	8
Fortement en accord	1
Les exercices sur les valeurs de l'organisation à Kingston ont permis d'élaborer des valeurs avec lesquelles je ressens un lien	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0

En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	9
Fortement en accord	3

Culture organisationnelle et inclusion

La culture de milieu de travail est plus respectueuse et plus

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	10
Fortement en accord	1

Je ressens que les femmes sont traitées avec respect au

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	9
Fortement en accord	5

Il y a plus de cohérence dans la façon que les comportements re
modélisés et renforcés.

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	3
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	7
Fortement en accord	2

La sécurité psychologique (capacité de parler sans crainte) s'e

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	6
En accord	7
Fortement en accord	2

La culture soutient mieux la diversité, l'équité et le sentiment d'appart

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	4

En accord	10
Fortement en accord	1
Dans l'ensemble, le moral des troupes et le travail d'équipe se sont améliorés depuis la mise en œuvre des recommandations du rapport d'EMS.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	11
Fortement en accord	1
Répercussions globales	
L'organisation a réalisé des progrès significatifs depuis le rapport d'EMS.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	11
Fortement en accord	1
Je ressens que Cyclisme Canada offre un milieu de travail plus sûr et plus solidaire qu'avant le rapport d'EMS.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	10
Fortement en accord	1
J'ai confiance que l'organisation est engagée à maintenir ces améliorations.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	10
Fortement en accord	2
Je me sens plus optimiste à propos de l'avenir de l'organisation.	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	4
Ni en accord ni en désaccord	2

En accord	8
Fortement en accord	3

Annexe B au Rapport de suivi de
l'évaluatrice : Résultats du sondage

pourcentage)
\$ +1 AN (17
Canada?
Pourcentage
0.00%
35.29%
29.42%
35.29%
Pourcentage
29.42%
70.58%
0%
0%
0%
s, personnes âgées,
Pourcentage
29.42%
70.58%
0%
0%
u'avant les réponses
Pourcentage
0.00%
29.42%
58.82%
11.76%
0.00%
e personnelle depuis
Pourcentage
0.00%
11.76%

Sondage de Cyclisme Canada
SEULEMENT LES FEM
Section A pr
Depuis combien de temps trava
Réponse
Moins de 1 an
1 à 3 ans
4 à 6 ans
Plus de 7 ans
Quelle est votre ic
Réponse
Femme
Homme
Non binaire/De genre divers
Je préfère ne pas répondre
Autre
Avez-vous actuellement des personnes à voi
autres personr
Réponse
Oui
Non
Je préfère ne pas répondre
Autre
Equilibre
Ma charge de travail et mes attentes sont ma
de Cyclisme Canada
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je suis capable de maintenir un équilibre sai
le rappor
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord

64.71%	Ni en accord ni en désaccord
23.53%	En accord
0.00%	Fortement en accord
Manière de bornes	La direction fait preuve de compréhens
Pourcentage	Réponse
0.00%	Fortement en désaccord
17.65%	En désaccord
17.65%	Ni en accord ni en désaccord
52.94%	En accord
11.76%	Fortement en accord
Aménagements de travail.	Amélioration en matière de flexibilité et de so
Pourcentage	Réponse
0.00%	Fortement en désaccord
5.88%	En désaccord
23.53%	Ni en accord ni en désaccord
70.58%	En accord
0.00%	Fortement en accord
de travail que par le	J'ai expérimenté moins d'épuisement profes
Pourcentage	Réponse
0.00%	Fortement en désaccord
35.29%	En désaccord
35.29%	Ni en accord ni en désaccord
29.42%	En accord
0.00%	Fortement en accord
é bien organisés et 5; paracyclisme de	Les compte rendus post-compétition depuis efficaces (piste aux JO 2024; BMX de cours route aux Mor
Pourcentage	Réponse
0.00%	Fortement en désaccord
17.65%	En désaccord
47.06%	Ni en accord ni en désaccord
29.42%	En accord
5.88%	Fortement en accord
)	Congés (parental. r
soin de mes enfants déplacements et par compétitions).	Je ressens un accommodement adéquat pour ou de personnes âgées au travail, particulière temps de charges de travail élevées (
Pourcentage	Réponse
0.00%	Fortement en désaccord
11.76%	En désaccord
52.94%	Ni en accord ni en désaccord

29.42%
5.88%
ngés parentaux,
Pourcentage
0.00%
0.00%
23.53%
58.82%
17.65%
gestion des congés.
Pourcentage
0.00%
17.65%
17.65%
47.05%
17.65%
acceptée.
Pourcentage
0.00%
17.65%
17.65%
47.05%
17.65%
és familiales ou
Pourcentage
0.00%
17.65%
23.53%
47.06%
11.76%
Pourcentage
5.88%
5.88%
17.65%
58.82%
11.76%
onnelle
us transparents.
Pourcentage

En accord
Fortement en accord
Je comprends les politiques de l'organisa médicaux ou
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
J'ai constaté plus de cohérence et de justice
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
La culture entourant la prise de co
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Le personnel se sent soutenu dans l'éq
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Ceridian est un outil utile
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Promotions, mentorat et c
Les processus de promotion et d'avance
Réponse

17.65%
29.42%
23.53%
17.65%
11.76%
plus équitables.
Pourcentage
11.76%
11.76%
35.29%
35.29%
5.88%
éalisations et les
Pourcentage
5.88%
23.53%
11.76%
47.06%
11.76%
nent à ma portée.
Pourcentage
5.88%
11.76%
11.76%
47.06%
23.53%
nt à mon rôle.
Pourcentage
0.00%
23.53%
23.53%
41.18%
11.76%
t des femmes et les
et le personnel sous-
Pourcentage
0.00%
17.65%
52.94%
17.65%

Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Les occasions de leadership et de perfe
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
J'ai constaté des améliorations dans la fa
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je suis conscient(e) des possibilités de me
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
J'ai accès à un soutien de mentorat ou
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Les programmes de mentorat (comme le grc
possibilités à l'extérieur) ont amélioré les poss
représ
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord

11.76%
e juste et inclusive.
Pourcentage
11.76%
0.00%
29.42%
47.06%
11.76%
ent de promotion.
Pourcentage
23.53%
35.29%
17.65%
11.76%
11.76%
atière de succession essibles.
Pourcentage
5.88%
35.29%
35.29%
17.65%
5.88%
les permettant aux développer.
Pourcentage
5.88%
29.42%
23.53%
29.42%
11.76%
nte liée au lieu de
Pourcentage
0.00%
5.88%
0.00%
64.70%
29.42%

Fortement en accord
L'approche de Cyclisme Canada à la croiss
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Cyclisme Canada a établi et communiqué
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Cycling Canada a créé de la mobilité interne e en rendant les assignations en c
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je suis conscient(e) d'assignations en cours employés de mettre leurs compéten
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Ressources hum
Je comprends où je dois aller si j'ai une pr
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord

transparents et plus
Pourcentage
0.00%
0.00%
11.76%
64.70%
23.53%
présailles.
Pourcentage
0.00%
11.76%
11.76%
52.94%
23.53%
sionnalisme.
Pourcentage
5.88%
0.00%
41.18%
41.18%
11.76%
lence positive.
Pourcentage
0.00%
0.00%
11.76%
47.06%
41.18%
ont pris au sérieux.
Pourcentage
0.00%
0.00%
17.64%
41.18%
41.18%
ection.
Pourcentage

Je crois que les processus de RH sont main
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je suis à l'aide de soulever des er
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Les préoccupations sont traitées ave
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
La présence un fournisseur tiers extérie
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
J'ai confiance que les rapports d'inconduite
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Le soutien en RH semble indé
Réponse

0.00%
17.65%
11.76%
47.06%
23.53%
oyés de Cyclisme
Pourcentage
0.00%
17.65%
17.65%
41.17%
23.53%
la DEI
our mon rôle.
Pourcentage
0.00%
5.88%
29.42%
47.05%
17.65%
ersité, de l'équité et
Pourcentage
0.00%
23.53%
23.53%
41.18%
11.76%
es ou procédures.
Pourcentage
0.00%
17.65%
17.65%
47.05%
17.65%
cohérente.
Pourcentage
0.00%

Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je comprends comment accéder aux prog
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Education et formations s
Les possibilités de formation sont acc
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
J'ai reçu des formations qui augmentent ma
de l'inc
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
J'ai confiance de comprendre et d'applicati
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Communication
La communication à l'interne est de
Réponse
Fortement en désaccord

5.88%
5.88%
76.47%
11.76%
organisationnels et les
Pourcentage
0.00%
0.00%
0.00%
76.47%
23.53%
mon travail.
Pourcentage
0.00%
5.88%
23.53%
52.94%
17.65%
au dialogue.
Pourcentage
0.00%
11.76%
23.53%
41.18%
23.53%
elles ont amélioré la
Pourcentage
5.88%
5.88%
29.42%
41.17%
17.65%
précieuse pour nement.
Pourcentage
0.00%

En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
La direction offre des mises à jour plus régulières et change
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je me sens mieux informé(e) sur les
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je crois que la direction est plus ouverte
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Les réunions pour l'ensemble du personnel ont amélioré la confiance et
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Le bulletin d'information <i>Cycling Connexion</i> permet de communiquer les occasions de n
Réponse
Fortement en désaccord

11.76%
35.29%
41.18%
11.76%
ail au quotidien.
Pourcentage
5.88%
23.53%
5.88%
58.82%
5.88%
de comportements
Pourcentage
5.88%
5.88%
35.29%
52.94%
0.00%
s et la croissance.
Pourcentage
5.88%
23.53%
17.65%
47.06%
5.88%
ement aux valeurs.
Pourcentage
5.88%
17.65%
23.53%
47.06%
5.88%
à Cyclisme Canada lien.
Pourcentage
0.00%

En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Leadership. valeurs
Les valeurs de l'organisation sont claires
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Les membres de la direction sont imputable respectueux
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Le système de gestion du rendement appu
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
J'ai remarqué un changement avec plus de
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Les exercices sur les valeurs de l'organisatio d'élaborer des valeurs avec l
Réponse
Fortement en désaccord

11.76%
17.65%
52.94%
17.65%
s inclusive.
Pourcentage
0.00%
5.88%
29.42%
58.82%
5.88%
u travail.
Pourcentage
0.00%
11.76%
5.88%
52.94%
29.42%
espectueux sont
Pourcentage
0.00%
17.65%
29.42%
41.17%
11.76%
est améliorée.
Pourcentage
0.00%
11.76%
35.29%
41.18%
11.76%
enance maintenant.
Pourcentage
0.00%
11.76%
23.53%

En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Culture organisationnelle
La culture de milieu de travail est positive
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je ressens que les femmes sont respectées
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Il y a plus de cohérence dans la façon qu'on agit et les décisions sont mieux modélisées et prises
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
La sécurité psychologique (capacité de parler librement sans crainte de représailles)
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
La culture soutient mieux la diversité, l'équité et l'inclusion
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord

58.82%
5.88%
améliorés depuis la MS.
Pourcentage
0.00%
11.76%
17.65%
64.70%
5.88%
port d'EMS.
Pourcentage
0.00%
0.00%
29.42%
64.70%
5.88%
, plus juste et plus
Pourcentage
0.00%
5.88%
29.42%
58.82%
5.88%
méliorations.
Pourcentage
0.00%
5.88%
23.53%
58.82%
11.76%
isation.
Pourcentage
0.00%
23.53%
11.76%

En accord
Fortement en accord
Dans l'ensemble, le moral des troupes et le mise en œuvre des recommandations
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Répercussion
L'organisation a réalisé des progrès significatifs
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je ressens que Cyclisme Canada offre un environnement plus solidaire qu'avant
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
J'ai confiance de l'organisation est en croissance
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord
En accord
Fortement en accord
Je me sens plus optimiste à propos de l'avenir de l'organisation
Réponse
Fortement en désaccord
En désaccord
Ni en accord ni en désaccord

47.06%
17.65%

En accord
Fortement en accord

a (par nombre et pourcentage)

MMES (8 RÉPONSES)

opos de vous

aillez-vous à Cyclisme Canada?

Compte	Pourcentage
3	37.50%
3	37.50%
1	12.50%
1	12.50%

dentité de genre?

Compte	Pourcentage
8	100.00%
0	0.00%
0	0%
0	0%
0	0%

tre charge (p. ex. enfants, personnes âgées,
nes à charge)?

Compte	Pourcentage
3	37.50%
5	62.50%
0	0%
0	0%

travail/vie

intenant plus gérables qu'avant les réponses
a au rapport d'EMS.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
2	25.00%
4	50.00%
1	12.50%
1	12.50%

n entre le travail et la vie personnelle depuis
t d'EMS

Compte	Pourcentage
0	0.00%
1	12.50%

3	37.50%
4	50.00%
0	0.00%

ion et de respect en matière de bornes

Compte	Pourcentage
0	0.00%
2	25.00%
1	12.50%
3	37.50%
2	25.00%

utien pour différents arrangements de travail.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
2	25.00%
5	62.50%
1	12.50%

sionnel ou de surcharge de travail que par le

Compte	Pourcentage
0	0.00%
3	37.50%
4	50.00%
1	12.50%
0	0.00%

s le rapport d'EMS ont été bien organisés et
se aux Mondiaux de 2025; paracyclisme de
ndiaux 2025).

Compte	Pourcentage
0	0.00%
2	25.00%
5	62.50%
1	12.50%
0	0.00%

médical, personnel)

r mes responsabilités de soin de mes enfants
ement relativement aux déplacements et par
(notamment autour de compétitions).

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
5	62.50%

3	37.50%
0	0.00%

tion relativement aux congés parentaux, personnels.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
1	12.50%
6	75.00%
1	12.50%

dans l'approbation et la gestion des congés.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
1	12.50%
6	75.00%
1	12.50%

ongé est plus ouverte et acceptée.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
1	12.50%
6	75.00%
1	12.50%

uilibre des responsabilités familiales ou

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
1	12.50%
7	87.50%
0	0.00%

e de gestion des congés.

Compte	Pourcentage
1	12.50%
0	0.00%
1	12.50%
6	75.00%
0	0.00%

croissance professionnelle

ment sont maintenant plus transparents.

Compte	Pourcentage
--------	-------------

1	12.50%
2	25.00%
4	50.00%
1	12.50%
0	0.00%

ctionnements semblent plus équitables.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
1	12.50%
4	50.00%
3	37.50%
0	0.00%

çon de reconnaître les réalisations et les

Compte	Pourcentage
0	0.00%
1	12.50%
1	12.50%
6	75.00%
0	0.00%

entorat et de développement à ma portée.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
2	25.00%
1	12.50%
4	50.00%
1	12.50%

u d'encadrement pertinent à mon rôle.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
1	12.50%
2	25.00%
4	50.00%
1	12.50%

oupe interne de mentorat des femmes et les
sibilités pour les femmes et le personnel sous-
sented.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
2	25.00%
3	37.50%
3	37.50%

0	0.00%
---	-------

ance personnelle semble juste et inclusive.

Compte	Pourcentage
1	12.50%
0	0.00%
1	12.50%
5	62.50%
1	12.50%

e un processus transparent de promotion.

Compte	Pourcentage
1	12.50%
5	62.50%
1	12.50%
1	12.50%
0	0.00%

et une planification en matière de succession
ours et temporaires accessibles.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
3	37.50%
3	37.50%
2	25.00%
0	0.00%

s et prolongées accessibles permettant aux
ces en vitrine et de les développer.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
5	62.50%
0	0.00%
3	37.50%
0	0.00%

aines et soutien

éoccupation ou une plainte liée au lieu de

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
0	0.00%
5	62.50%
3	37.50%

tenant plus justes, plus transparents et plus

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
1	12.50%
5	62.50%
2	25.00%

jeux sans crainte de représailles.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
0	0.00%
6	75.00%
2	25.00%

ec promptitude et professionnalisme.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
3	37.50%
4	50.00%
1	12.50%

eur en RH a eu une incidence positive.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
0	0.00%
4	50.00%
4	50.00%

ou de discrimination seront pris au sérieux.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
0	0.00%
4	50.00%
4	50.00%

pendant de la haute direction.

Compte	Pourcentage
--------	-------------

0	0.00%
0	0.00%
0	0.00%
5	62.50%
3	37.50%

ramems d'aide aux employés de Cyclisme

Compte	Pourcentage
0	0.00%
3	37.50%
1	12.50%
2	25.00%
2	25.00%

ur les politiques et la DEI

essibles et pertinentes pour mon rôle.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
3	37.50%
3	37.50%
2	25.00%

compréhension de la diversité, de l'équité et
lusion.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
3	37.50%
1	12.50%
3	37.50%
1	12.50%

on les nouvelles politiques ou procédures.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
2	25.00%
1	12.50%
3	37.50%
2	25.00%

et transparence

venue plus claire et plus cohérente.

Compte	Pourcentage
0	0.00%

0	0.00%
2	25.00%
5	62.50%
1	12.50%

ières sur les objectifs organisationnels et les
ments.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
0	0.00%
5	62.50%
3	37.50%

s décisions qui touchent mon travail.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
2	25.00%
5	62.50%
1	12.50%

erte aux rétroactions et au dialogue.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
1	12.50%
4	50.00%
3	37.50%

et les rencontres informelles ont amélioré la
les relations.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
1	12.50%
5	62.50%
2	25.00%

ctions est une ressource précieuse pour
mentorat et de perfectionnement.

Compte	Pourcentage
0	0.00%

0	0.00%
2	25.00%
4	50.00%
2	25.00%

irs et redevabilité

s et visibles dans le travail au quotidien.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
2	25.00%
0	0.00%
4	50.00%
2	25.00%

s en étant des modèles de comportements
et inclusifs.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
2	25.00%
0	0.00%
5	62.50%
1	12.50%

ie des rétroaction justes et la croissance.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
2	25.00%
5	62.50%
1	12.50%

e redevabilité et un alignement aux valeurs.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
1	12.50%
2	25.00%
5	
0	0.00%

n à Kingston ont permis à Cyclisme Canada
esquelles je ressens un lien.

Compte	Pourcentage
0	0.00%

0	0.00%
2	25.00%
3	37.50%
3	37.50%

nnelle et inclusion

plus respectueuse et plus inclusive.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
2	25.00%
6	75.00%
0	0.00%

traitées avec respect au travail.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
1	
0	0.00%
4	50.00%
3	37.50%

ue les comportements respectueux sont
et renforcés.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
1	12.50%
2	25.00%
5	62.50%
0	0.00%

e parler sans crainte) s'est améliorée.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
3	37.50%
5	62.50%
0	0.00%

e et le sentiment d'appartenance maintenant.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
2	25.00%
1	12.50%

5	62.50%
0	0.00%

travail d'équipe se sont améliorés depuis la
 andations du rapport d'EMS.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
2	25.00%
6	75.00%
0	0.00%

ons globales

significatifs depuis le rapport d'EMS.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
2	25.00%
6	75.00%
0	0.00%

milieu de travail plus sûr, plus juste et plus
 le rapport d'EMS.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
1	12.50%
2	25.00%
5	62.50%
0	0.00%

gagée à maintenir ces améliorations.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
0	0.00%
2	25.00%
5	62.50%
1	12.50%

pos de l'avenir de l'organisation.

Compte	Pourcentage
0	0.00%
1	12.50%
1	12.50%

4	50.00%
2	25.00%

Sondage de Cyclisme Canada (par nombre et pourcentage)

SEULEMENT LES FEMMES AVEC+ 1 ANNÉE À CC (5 RÉPONSES)

Section A propos de vous

Depuis combien de temps travaillez-vous à Cyclisme Canada?

Réponse	Compte	Pourcentage
Moins de 1 an	0	0.00%
1 à 3 ans	3	60.00%
4 à 6 ans	1	20.00%
Plus de 7 ans	1	20.00%

Quelle est votre identité de genre?

Réponse	Compte	Pourcentage
Femme	5	100.00%
Homme	0	0.00%
Non binaire/De genre divers	0	0%
Je préfère ne pas répondre	0	0%
Autre	0	0%

Avez-vous actuellement des personnes à votre charge (p. ex. enfants, personnes âgées, autres personnes à charge)?

Réponse	Compte	Pourcentage
Oui	2	40.00%
Non	3	60.00%
Je préfère ne pas répondre	0	0%
Autre	0	0%

Equilibre travail/vie

Ma charge de travail et mes attentes sont maintenant plus gérables qu'avant les réponses de Cyclisme Canada au rapport d'EMS.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	1	20.00%
Fortement en accord	0	0.00%

Je suis capable de maintenir un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle depuis le rapport d'EMS

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%

Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	0	0.00%
La direction fait preuve de compréhension et de respect en matière de bornes		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	1	20.00%
Fortement en accord	1	20.00%
Amélioration en matière de flexibilité et de soutien pour différents arrangements de travail.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	0	0.00%
J'ai expérimenté moins d'épuisement professionnel ou de surcharge de travail que par le		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	60.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	0	0.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Les compte rendus post-compétition depuis le rapport d'EMS ont été bien organisés et efficaces (piste aux JO 2024; BMX de course aux Mondiaux de 2025; paracyclisme de route aux Mondiaux 2025).		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	1	20.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Congés (parental, médical, personnel)		
Je ressens un accommodement adéquat pour mes responsabilités de soin de mes enfants ou de personnes âgées au travail, particulièrement relativement aux déplacements et par temps de charges de travail élevées (notamment autour de compétitions).		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	3	60.00%

En accord	2	40.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Je comprends les politiques de l'organisation relativement aux congés parentaux, médicaux ou personnels.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	1	20.00%
J'ai constaté plus de cohérence et de justice dans l'approbation et la gestion des congés.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	1	20.00%
La culture entourant la prise de congé est plus ouverte et acceptée.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	1	20.00%
Le personnel se sent soutenu dans l'équilibre des responsabilités familiales ou		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Ceridian est un outil utile de gestion des congés.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	20.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Promotions, mentorat et croissance professionnelle		
Les processus de promotion et d'avancement sont maintenant plus transparents.		
Réponse	Compte	Pourcentage

Fortement en désaccord	1	20.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	0	0.00%
Fortement en accord	0	0.00%

Les occasions de leadership et de perfectionnements semblent plus équitables.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%
Ni en accord ni en désaccord	3	60.00%
En accord	1	20.00%
Fortement en accord	0	0.00%

J'ai constaté des améliorations dans la façon de reconnaître les réalisations et les

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	0	0.00%

Je suis conscient(e) des possibilités de mentorat et de développement à ma portée.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	1	20.00%

J'ai accès à un soutien de mentorat ou d'encadrement pertinent à mon rôle.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	2	
Fortement en accord	1	20.00%

Les programmes de mentorat (comme le groupe interne de mentorat des femmes et les possibilités à l'extérieur) ont amélioré les possibilités pour les femmes et le personnel sous-représenté.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	2	40.00%

Fortement en accord	0	0.00%
L'approche de Cyclisme Canada à la croissance personnelle semble juste et inclusive.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	20.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Cyclisme Canada a établi et communiqué un processus transparent de promotion.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	1	20.00%
En désaccord	4	80.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	0	0.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Cycling Canada a créé de la mobilité interne et une planification en matière de succession en rendant les assignations en cours et temporaires accessibles.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	60.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	0	0.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Je suis conscient(e) d'assignations en cours et prolongées accessibles permettant aux employés de mettre leurs compétences en vitrine et de les développer.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	4	80.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	1	20.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Ressources humaines et soutien		
Je comprends où je dois aller si j'ai une préoccupation ou une plainte liée au lieu de		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	2	40.00%

Je crois que les processus de RH sont maintenant plus justes, plus transparents et plus		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	2	40.00%
Je suis à l'aide de soulever des enjeux sans crainte de représailles.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	1	20.00%
Les préoccupations sont traitées avec promptitude et professionnalisme.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	3	60.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	0	0.00%
La présence un fournisseur tiers extérieur en RH a eu une incidence positive.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	3	60.00%
J'ai confiance que les rapports d'inconduite ou de discrimination seront pris au sérieux.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	3	60.00%
Le soutien en RH semble indépendant de la haute direction.		
Réponse	Compte	Pourcentage

Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	2	40.00%

Je comprends comment accéder aux programmes d'aide aux employés de Cyclisme

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	0	0.00%
Fortement en accord	2	40.00%

Education et formations sur les politiques et la DEI

Les possibilités de formation sont accessibles et pertinentes pour mon rôle.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	1	20.00%

J'ai reçu des formations qui augmentent ma compréhension de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	3	60.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	0	0.00%

J'ai confiance de comprendre et d'application les nouvelles politiques ou procédures.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	1	20.00%

Communication et transparence

La communication à l'interne est devenue plus claire et plus cohérente.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%

En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	1	20.00%

La direction offre des mises à jour plus régulières sur les objectifs organisationnels et les changements.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	2	40.00%

Je me sens mieux informé(e) sur les décisions qui touchent mon travail.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	1	20.00%

Je crois que la direction est plus ouverte aux rétroactions et au dialogue.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	2	40.00%

Les réunions pour l'ensemble du personnel et les rencontres informelles ont amélioré la confiance et les relations.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	1	20.00%

Le bulletin d'information *Cycling Connections* est une ressource précieuse pour communiquer les occasions de mentorat et de perfectionnement.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%

En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	1	20.00%

Leadership, valeurs et redevabilité

Les valeurs de l'organisation sont claires et visibles dans le travail au quotidien.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	1	20.00%

Les membres de la direction sont imputables en étant des modèles de comportements respectueux et inclusifs.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	0	0.00%

Le système de gestion du rendement appuie des rétroaction justes et la croissance.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	0	0.00%

J'ai remarqué un changement avec plus de redevabilité et un alignement aux valeurs.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	0	0.00%

Les exercices sur les valeurs de l'organisation à Kingston ont permis à Cyclisme Canada d'élaborer des valeurs avec lesquelles je ressens un lien.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%

En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	2	40.00%

Culture organisationnelle et inclusion

La culture de milieu de travail est plus respectueuse et plus inclusive.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	0	0.00%

Je ressens que les femmes sont traitées avec respect au travail.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	2	40.00%
Fortement en accord	2	40.00%

Il y a plus de cohérence dans la façon que les comportements respectueux sont modélisés et renforcés.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	0	0.00%

La sécurité psychologique (capacité de parler sans crainte) s'est améliorée.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	0	0.00%

La culture soutient mieux la diversité, l'équité et le sentiment d'appartenance maintenant.

Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	2	40.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%

En accord	3	60.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Dans l'ensemble, le moral des troupes et le travail d'équipe se sont améliorés depuis la mise en œuvre des recommandations du rapport d'EMS.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Répercussions globales		
L'organisation a réalisé des progrès significatifs depuis le rapport d'EMS.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	5	100.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Je ressens que Cyclisme Canada offre un milieu de travail plus sûr, plus juste et plus solidaire qu'avant le rapport d'EMS.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%
Ni en accord ni en désaccord	0	0.00%
En accord	4	80.00%
Fortement en accord	0	0.00%
J'ai confiance de l'organisation est engagée à maintenir ces améliorations.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	0	0.00%
Ni en accord ni en désaccord	2	40.00%
En accord	3	60.00%
Fortement en accord	0	0.00%
Je me sens plus optimiste à propos de l'avenir de l'organisation.		
Réponse	Compte	Pourcentage
Fortement en désaccord	0	0.00%
En désaccord	1	20.00%
Ni en accord ni en désaccord	1	20.00%

En accord	2	40.00%
Fortement en accord	1	20.00%

Sondage de Cyclisme Canada

SEULEMENT CEUX AVEC UNE RESP
SEULEMENT CEUX AVEC +1 AN DE RES

Section A pr

Depuis combien de temps trava

Réponse	Compte
Moins de 1 an	2
1 à 3 ans	1
4 à 6 ans	1
Plus de 7 ans	3

Quelle est votre i

Réponse	Compte
Femme	3
Homme	4
Non binaire/De genre divers	0
Je préfère ne pas répondre	0
Autre	0

Avez-vous actuellement des personnes à votre charge (p. e

Réponse	Compte
Oui	7
Non	0
Je préfère ne pas répondre	0
Autre	0

Equilibre

Ma charge de travail et mes attentes sont maintenant plus gérabl

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	0
Fortement en accord	0

Je suis capable de maintenir un équilibre sain entre l

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0

Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	4
Fortement en accord	0
La direction fait preuve de compréhension et	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	4
Fortement en accord	1
Amélioration en matière de flexibilité et de sc	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	3
Fortement en accord	0
J'ai expérimenté moins d'épuisement profession	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	2
Fortement en accord	0
Les compte rendus post-compétition depuis le rapport d'EMS ont été Mondiaux de 2025; paracyclism	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	2
Fortement en accord	2
Congés (parental.	
Je ressens un accommodement adéquat pour mes responsab particulièrement relativement aux déplacements et par temps de	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	2

En accord	2
Fortement en accord	1
Je comprends les politiques de l'organisation relatives	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	1
Fortement en accord	4
J'ai constaté plus de cohérence et de justice	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	3
Fortement en accord	1
La culture entourant la prise de décision	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	3
Fortement en accord	1
Le personnel se sent soutenu dans l'équilibre	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	4
Fortement en accord	1
Ceridian est un outil utile	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	5
Fortement en accord	1
Promotions, mentorat et développement	
Les processus de promotion et d'avancement	
Réponse	Compte

Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	0
Fortement en accord	1
Les occasions de leadership et de perfectionnement	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	2
Fortement en accord	0
J'ai constaté des améliorations dans la façon de travailler	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	2
Fortement en accord	1
Je suis conscient(e) des possibilités de m'améliorer	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	4
Fortement en accord	2
J'ai accès à un soutien de mentorat ou de coaching	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	5
Fortement en accord	0
Les programmes de mentorat (comme le groupe interne de mentorat) offrent-ils de nouvelles possibilités pour les femmes et les personnes transgenres ?	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	2

Fortement en accord	1
L'approche de Cyclisme Canada à la croiss	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	3
Fortement en accord	1
Cyclisme Canada a établi et communiqué	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	4
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	0
Fortement en accord	1
Cycling Canada a créé de la mobilité interne et une planification temporaires	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	2
Fortement en accord	0
Je suis conscient(e) d'assignments en cours et prolongées accessible de les dé	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	3
Fortement en accord	1
Ressources hum	
Je comprends où je dois aller si j'ai une préoc	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	3
Fortement en accord	4

Je crois que les processus de RH sont maintenant	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	4
Fortement en accord	2
Je suis à l'aide de soulever des e	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	3
Fortement en accord	3
Les préoccupations sont traitées av	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	4
En accord	2
Fortement en accord	1
La présence un fournisseur tiers extéri	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	4
Fortement en accord	2
J'ai confiance que les rapports d'inconduite	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	3
Fortement en accord	3
Le soutien en RH semble indé	
Réponse	Compte

Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	4
Fortement en accord	2
Je comprends comment accéder aux programmes	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	2
Fortement en accord	2
Education et formations	
Les possibilités de formation sont accessibles	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	3
Fortement en accord	1
J'ai reçu des formations qui augmentent ma compréhension	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	2
Fortement en accord	1
J'ai confiance de comprendre et d'appliquer	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	2
Fortement en accord	1
Communication	
La communication à l'interne est développée	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0

En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	5
Fortement en accord	1
La direction offre des mises à jour plus régulières sur	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	5
Fortement en accord	2
Je me sens mieux informé(e) sur le	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	3
Fortement en accord	2
Je crois que la direction est plus ou	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	3
Fortement en accord	2
Les réunions pour l'ensemble du personnel et les rencon	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	3
Fortement en accord	2
Le bulletin d'information Cycling Connections est une ressource perfection	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0

En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	3
Fortement en accord	1

Leadership. valeurs

Les valeurs de l'organisation sont claires

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	0
En accord	5
Fortement en accord	0

Les membres de la direction sont imputables en étant responsables

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	4
Fortement en accord	1

Le système de gestion du rendement appliqué

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	5
Fortement en accord	0

J'ai remarqué un changement avec plus de temps

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	3
Fortement en accord	1

Les exercices sur les valeurs de l'organisation à Kingston ont permis d'obtenir un

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0

En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	3
Fortement en accord	2

Culture organisationnelle

La culture de milieu de travail est positive

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	1
En accord	5
Fortement en accord	0

Je ressens que les femmes sont respectées

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	3
Fortement en accord	2

Il y a plus de cohérence dans la façon que les compétences sont utilisées

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	3
Fortement en accord	1

La sécurité psychologique (capacité de prendre des risques) est encouragée

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	3
En accord	2
Fortement en accord	1

La culture soutient mieux la diversité, l'équité et l'inclusion

Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	1

En accord	5
Fortement en accord	0
Dans l'ensemble, le moral des troupes et le travail d'équipe se sont améliorés	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	1
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	4
Fortement en accord	0
Répercussion de la pandémie	
L'organisation a réalisé des progrès	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	0
Fortement en accord	0
Je ressens que Cyclisme Canada offre un milieu de travail positif	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	5
En accord	0
Fortement en accord	0
J'ai confiance de l'organisation est en mesure de relever les défis	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	0
Ni en accord ni en désaccord	2
En accord	4
Fortement en accord	1
Je me sens plus optimiste à propos de l'avenir	
Réponse	Compte
Fortement en désaccord	0
En désaccord	2
Ni en accord ni en désaccord	1

En accord	3
Fortement en accord	1

a (par nombre et pourcentage)

ONSABILITÉ DE SOINS (7 RÉPONSES)

SPONSABILITÉ DE SOINS (5 RÉPONSES)□

opos de vous

aillez-vous à Cyclisme Canada?

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
28.57%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%
42.85%	3	60.00%

dentité de genre?

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
42.86%	2	40.00%
57.14%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%

ex. enfants, personnes âgées, autres personnes à charge)?

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
	5	100.00%
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%

travail/vie

les qu'avant les réponses de Cyclisme Canada au rapport d'EMS.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	4.00%
71.43%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%

e travail et la vie personnelle depuis le rapport d'EMS

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%

42.86%	2	40.00%
57.14%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%

de respect en matière de bornes personnelles

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%
57.14%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

soutien pour différents arrangements de travail.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
42.86%	1	20.00%
42.86%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%

personnel ou de surcharge de travail que par le passé.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
57.14%	3	60.00%
28.57%	1	20.00%
0.00%	0	0.00%

très bien organisés et efficaces (piste aux JO 2024; BMX de course aux Jeux de route aux Mondiaux 2025).

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
28.57%	1	20.00%
28.57%	2	40.00%
28.57%	1	20.00%

médical, personnel)

difficultés de soin de mes enfants ou de personnes âgées au travail, charges de travail élevées (notamment autour de compétitions).

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
28.57%	1	20.00%

28.57%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%

ment aux congés parentaux, médicaux ou personnels.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%
57.14%	2	40.00%

dans l'approbation et la gestion des congés.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
28.57%	1	20.00%
42.85%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

ongé est plus ouverte et acceptée.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
28.57%	1	20.00%
42.85%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

des responsabilités familiales ou personnelles.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
0.00%	0	0.00%
57.14%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

de gestion des congés.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
71.43%	3	60.00%
14.29%	1	20.00%

croissance professionnelle

ement sont maintenant plus transparents.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
-------------	--	-------------

0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
57.14%	2	40.00%
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%

actionnements semblent plus équitables.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
57.14%	3	60.00%
28.57%	1	20.00%
0.00%	0	0.00%

re reconnaître les réalisations et les contributions.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
28.57%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

entorat et de développement à ma portée.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
0.00%	0	0.00%
57.14%	2	40.00%
28.57%	2	40.00%

u d'encadrement pertinent à mon rôle.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%
71.43%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%

torat des femmes et les possibilités à l'extérieur) ont amélioré les t le personnel sous-représenté.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
57.14%	2	40.00%
28.57%	2	40.00%

14.29%	1	20.00%
sance personnelle semble juste et inclusive.		
Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
42.85%	3	60.00%
42.85%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%
é un processus transparent de promotion.		
Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
57.14%	4	80.00%
28.57%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
en matière de succession en rendant les assignations en cours et accessibles.		
Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
57.14%	3	60.00%
28.57%	1	20.00%
0.00%	0	0.00%
es permettant aux employés de mettre leurs compétences en vitrine et développer.		
Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
14.29%	0	0.00%
42.85%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%
naines et soutien		
ccupation ou une plainte liée au lieu de travail.		
Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
42.85%	2	40.00%
57.14%	3	60.00%

nt plus justes, plus transparents et plus réceptifs.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
57.14%	2	40.00%
28.57%	2	4.00%

njeux sans crainte de représailles.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
0.00%	0	0.00%
42.85%	1	20.00%
42.85%	3	60.00%

ec promptitude et professionnalisme.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
57.14%	3	60.00%
28.57%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%

ieur en RH a eu une incidence positive.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
57.14%	2	40.00%
28.57%	2	40.00%

e ou de discrimination seront pris au sérieux.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
42.85%	1	20.00%
42.85%	3	60.00%

épendant de la haute direction.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
-------------	--	-------------

0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
57.14%	2	40.00%
28.57%	2	40.00%

ems d'aide aux employés de Cyclisme Canada.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
28.57%	1	20.00%
28.57%	1	20.00%
28.57%	2	40.00%

sur les politiques et la DEI

possibles et pertinentes pour mon rôle.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
28.57%	0	0.00%
42.85%	3	60.00%
14.29%	1	20.00%

éhension de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
42.85%	1	20.00%
28.57%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

tion les nouvelles politiques ou procédures.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
42.85%	1	20.00%
28.57%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

et transparence

venue plus claire et plus cohérente.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%

14.29%	1	20.00%
0.00%	0	0.00%
71.43%	3	60.00%
14.29%	1	20.00%

ur les objectifs organisationnels et les changements.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
71.43%	3	60.00%
28.57%	2	40.00%

s décisions qui touchent mon travail.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
42.85%	1	20.00%
28.57%	2	40.00%

verte aux rétroactions et au dialogue.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
42.85%	1	20.00%
28.57%	2	40.00%

ntres informelles ont amélioré la confiance et les relations.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
0.00%	0	0.00%
42.85%	2	40.00%
28.57%	2	40.00%

e précieuse pour communiquer les occasions de mentorat et de nnement.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%

14.29%	1	20.00%
28.57%	2	40.00%
42.85%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%

Cours et redevabilité

et visibles dans le travail au quotidien.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
0.00%	0	0.00%
71.43%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%

les modèles de comportements respectueux et inclusifs.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%
57.14%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

que des rétroaction justes et la croissance.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
71.43%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%

à redevabilité et un alignement aux valeurs.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%
42.85%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%

à Cyclisme Canada d'élaborer des valeurs avec lesquelles je ressens lien.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%

14.29%	1	20.00%
14.29%	0	0.00%
42.85%	3	60.00%
28.57%	1	20.00%

Personnelle et inclusion

plus respectueuse et plus inclusive.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
14.29%	0	0.00%
71.43%	4	80.00%
0.00%	0	0.00%

et traitées avec respect au travail.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
28.57%	1	20.00%
42.85%	2	40.00%
28.57%	2	40.00%

Portements respectueux sont modélisés et renforcés.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
42.85%	2	40.00%
42.85%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

de parler sans crainte) s'est améliorée.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
42.85%	2	40.00%
28.57%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%

é et le sentiment d'appartenance maintenant.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
14.29%	0	0.00%

71.43%	4	80.00%
0.00%	0	0.00%

améliorés depuis la mise en œuvre des recommandations du rapport MS.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
14.29%	1	20.00%
28.57%	1	20.00%
57.14%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%

ons globales

significatifs depuis le rapport d'EMS.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
71.43%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%

plus sûr, plus juste et plus solidaire qu'avant le rapport d'EMS.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
71.43%	3	60.00%
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%

engagée à maintenir ces améliorations.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
57.14%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

opos de l'avenir de l'organisation.

Pourcentage	Compte excluant le personnel en poste depuis moins d'un an	Pourcentage
0.00%	0	0.00%
28.57%	2	40.00%
14.29%	1	20.00%

42.85%	1	20.00%
14.29%	1	20.00%

Annexe C du rapport de suivi de l'évaluatrice – Un an plus tard : regarder en arrière pour aller de l'avant

Phase de suivi de l'évaluation du milieu sportif – Rapport d'étape

État d'avancement de la mise en œuvre des recommandations au 12 novembre 2025

Remarque : Bien que la période de suivi ait pris fin le 10 juillet 2025, la mise en œuvre du plan d'action de Cyclisme Canada a été prise en compte jusqu'en date du dernier entretien individuel, le 12 novembre 2025.

Recommandation issue du rapport d'évaluation	Engagement pris? 	Réalisé? 	Contexte et remarques sur les progrès et les mesures prises 	Observations et commentaires de l'évaluatrice 
1. Mettre en place des entretiens de départ structurés pour les employés qui quittent l'organisme, en présence d'au moins un(e) représentant(e) du conseil d'administration. Cela permettra à Cyclisme Canada de recueillir des commentaires précieux sur les raisons du départ des employés, y compris les préoccupations ou les problèmes qu'ils ont pu rencontrer au cours de leur mandat. Bien que l'évaluatrice reconnaisse que cette pratique est en place depuis 2020, l'analyse de ces commentaires peut aider à identifier des tendances et des domaines à améliorer.	Oui	Oui	Les entretiens de départ sont menés par le consultant en ressources humaines. Ce dernier rencontre le directeur du fonctionnement intérimaire à travers les entretiens de départ afin de faire le point et d'examiner les thèmes abordés, sauf si un problème critique est soulevé. Aucun membre du conseil d'administration n'a été présent pour s'assurer que seuls les commentaires les plus pertinents soient pris en compte au-delà de l'entretien et donnent lieu à des mesures concrètes.	Le consultant en ressources humaines utilise les outils et la structure déjà en place chez CC pour mener les entretiens de départ et en a mené quelques-uns jusqu'à présent. Des thèmes ont été identifiés et transmis au conseil d'administration de Cyclisme Canada.
2. Améliorer les canaux de communication afin de tenir les employés informés des changements organisationnels, des objectifs et des projets, y compris des contraintes budgétaires et des licenciements potentiels. Par exemple, des réunions de questions ouvertes avec	Oui	Oui	La mise en place de toutes les réunions du personnel et des discussions informelles a considérablement amélioré la quantité et la transparence des informations que les employés reçoivent de la part de la direction. Promouvoir	Le retour d'information de la part des employés est presque entièrement positif quant aux réunions du personnel. Les discussions informelles sont également très bien accueillies. Les employés ont indiqué qu'ils avaient le sentiment d'avoir davantage

des dirigeants au cours desquels les employés peuvent poser des questions à la direction peuvent être précieux. Cela permet à la haute direction de Cyclisme Canada l'occasion de renforcer les valeurs et la mission, et aussi de suivre les progrès quant aux initiatives récentes, et aux intervenants de demander des comptes à la haute direction.			des employés dans l'équipe des entraîneurs a aussi permis à ces employés de participer à des réunions de la haute direction.	d'information et de transparence à présent, mais certains aimeraient être impliqués encore davantage dans la prise de décisions stratégiques.
3. Cyclisme Canada pourrait promouvoir son programme d'aide aux employés, qui fournit des services de conseil et de soutien confidentiels, y compris de compte rendu et d'interventions tenant compte des traumatismes. Ils peuvent constituer une ressource précieuse pour des employés souffrant d'épuisement professionnel ou d'un niveau élevé de stress.	Oui	Oui	Les détails sur la manière d'accéder au PAE sont envoyés au personnel annuellement et sur demande. Le personnel peut accéder aux informations du PAE sur le SharePoint. 61,91 % du personnel ont indiqué comprendre comment accéder au PAE de Cyclisme Canada.	Cyclisme Canada a transitionné de fournisseur de PAE pendant la période de suivi. Quand cela s'est produit, les nouvelles informations ont été envoyées au personnel et incluses dans l'infolettre mensuelle. Considérant que le personnel n'a peut-être pas eu besoin d'accéder au PAE, et n'a ainsi pas recherché d'informations en la matière, 61,91 % du personnel indiquant comprendre comment le faire semble raisonnable (tous les pourcentages inclus aux présentes font référence aux réponses à l'enquête d'opinion; 75 % des employés ont participé à l'enquête.)
4. Le compte rendu après chaque compétition majeure est aussi une pratique éprouvée visant à accroître la résilience individuelle, et aussi pour répondre aux préoccupations soulevées et aux questions non traitées à travers le temps. La période suivant une compétition majeure (telle que les Jeux olympiques) constitue le moment idéal pour se regrouper, faire le compte rendu sur les apprentissages et considérer et planifier des stratégies pour les compétitions futures.	Oui	Oui	Cyclisme Canada a toujours procédé à des comptes rendus formels après les cycles olympique et paralympique, mais a maintenant mis en place un compte rendu formel après tous les Championnats du monde. Les comptes rendus sont maintenant menés par un consultant qui le supervise et fournit un cadre pour le processus.	Le compte rendu consiste en une enquête d'opinion, des entretiens de suivi, une réunion avec le personnel clé du projet et un rapport sommaire. Les employés impliqués dans les comptes rendus aimeraient voir le processus changer et évoluer, et aimeraient voir plus d'aspects concrets et influençant le plan stratégique émerger des comptes rendus.

5. <i>Mettre en place des programmes de reconnaissance et d'appréciation afin de saluer et de célébrer les contributions des employés, en particulier après des périodes de compétition intense. Certaines organisations utilisent avec succès des systèmes de reconnaissance entre pairs. Ceux-ci permettent aux collègues d'identifier des réalisations de leurs pairs qui pourraient autrement passer inaperçues. Se sentir valorisé(e) et apprécié(e) peut avoir une incidence valable sur le moral et la satisfaction professionnelle des employés, réduisant ainsi le taux roulement du personnel.</i>	Oui	En partie	<i>Cyclisme Canada a adopté une approche plus informelle en matière de reconnaissance. Il n'existe pas de programme officiel, mais les membres du personnel se félicitent mutuellement pour des éléments tels que les performances dans le cadre de compétitions ou d'autres réalisations.</i>	<i>Bien qu'une reconnaissance informelle soit constatable, la recommandation appelle à la création d'un programme, que Cyclisme Canada n'a pas mis en place. Toutefois, la nature plus organique des efforts de reconnaissance reste conforme à l'esprit de la recommandation. 57 % des employés ont constaté des améliorations dans la manière dont les réalisations et les contributions sont reconnues.</i>
6. <i>La direction pourrait définir des attentes claires et réalistes en matière de gestion du temps pour les entraîneurs. S'il existe des contraintes ou des restrictions concernant les congés de longue durée, celles-ci devraient être communiquées en toute transparence afin d'éviter tout malentendu et de permettre aux entraîneurs d'organiser efficacement leur temps libre.</i>	Oui	En partie	<i>Les entraîneurs ont été formés à l'utilisation d'un outil de gestion du temps, avec lequel ils réservent leurs congés. Avec la nomination de certains entraîneurs à des postes de directeur, la collaboration entre la direction et les entraîneurs s'est renforcée afin d'établir des horaires de travail réalistes pour ces derniers. Cependant, les entraîneurs semblent encore partagés quant aux « jours de récupération »</i>	<i>Il a été difficile d'évaluer le succès des mesures prises par Cyclisme Canada dans ce domaine, car les retours des membres du personnel participants étaient très mitigés. Certains préféreraient des jours de congé compensatoire, tandis que d'autres ont estimé que cela n'avait pas de sens. Des efforts supplémentaires pourraient être déployés pour affiner un système qui soit perçu comme équitable et raisonnable par tous.</i>

7. Promouvoir les programmes de mentorat et les réseaux de soutien par les pairs déjà en place au sein de l'organisme. Mettre en relation les membres du personnel moins expérimentés avec des collègues plus chevronnés peut leur apporter des conseils précieux, des orientations et un soutien émotionnel. Les comptes rendus après une compétition intense, des défis ou des incidents critiques constituent aussi un élément important du renforcement de la résilience psychologique.	Oui	En partie	Certains estiment que ce n'est pas assez formel, tandis que d'autres apprécient cette flexibilité. Cyclisme Canada fait la promotion du mentorat et des possibilités de développement personnel auprès de son personnel dans la lettre d'information mensuelle Cycling Connections. Un groupe de mentorat destiné aux femmes existait avant la publication du rapport d'EMS, mais le taux de fréquentation et de participation était faible, ce qui a conduit le groupe à cesser ses réunions. Il ne s'est plus réuni depuis le printemps 2025. Les femmes membres du personnel ont indiqué qu'elles ne tiraient pas grand-chose de ce groupe et qu'elles n'avaient pas de raison particulière de s'y réunir. Les avis du personnel étaient partagés quant à la nécessité de réorganiser le groupe. 61,91 % ont estimé que le bulletin d'information Cycling Connections constituait une ressource précieuse pour communiquer sur les possibilités de mentorat et de développement. 71,43 % ont déclaré être au courant des possibilités de mentorat et de développement qui s'offraient à elles.
8. Cyclisme Canada pourrait envisager d'étudier et de mettre en place des modalités de travail plus flexibles, adaptées aux divers besoins de son personnel. Envisager différentes options telles que les horaires flexibles ou les semaines de travail comprimées, le partage d'emploi ou d'autres alternatives permettraient aux employés de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles et, par conséquent, d'accroître la disponibilité de candidats qualifiés pour tous les postes. Pour les femmes	Oui	En partie	Les mesures d'adaptation et les horaires de travail flexibles sont déjà décrits dans le manuel des ressources humaines. Le consultant en ressources humaines travaille actuellement à retirer ces dispositions du manuel et à élaborer une politique en matière d'adaptations. Des contraintes financières empêcheront Cyclisme Canada d'offrir tout ce qui est prévu 70,58 % des membres du personnel travaillant chez Cyclisme Canada depuis plus d'un an ont estimé que la flexibilité et le soutien à l'égard des différentes modalités de travail s'étaient améliorés. Un changement de culture en matière de flexibilité au travail a été relevé lors de certains entretiens individuels.

membres du personnel en particulier, la possibilité d'intégrer la prise en charge de proches dans leur emploi du temps faciliterait une participation équitable.			dans la recommandation, mais leur priorité est de veiller à ce que la politique soit juste et équitable. La politique n'a pas encore été mise en œuvre.	
9. De même, il a été suggéré de répartir les responsabilités entre les membres du personnel afin de permettre la récupération et un repos adéquat à ceux qui se rendent à des compétitions avec des mineurs sous leur garde. Cela répond à un double objectif : réduire l'épuisement professionnel et permettre à d'autres membres du personnel de démontrer leurs compétences et leurs capacités en assumant des missions de remplacement et de garde, tout en favorisant la planification de la relève et de la résilience organisationnelle.	Oui	En partie	Cyclisme Canada mène actuellement des discussions plus ciblées avec ses employés au sujet de la gestion des horaires de travail. La restructuration au sein de l'équipe des entraîneurs répondait aussi en partie à la recommandation.	La plupart des membres du personnel d'entraîneurs ont indiqué que la restructuration avait eu une incidence positive sur l'environnement de travail. La charge de travail reste élevée, mais les horaires sont plus flexibles.
10. Mettre en œuvre des politiques claires et favorables aux employés qui sollicitent des adaptations quand ils voyagent pour le travail avec leur famille, tout en établissant des réponses cohérentes aux demandes d'adaptations dans le cadre de déplacements professionnels. Le partage d'emploi et les responsabilités de remplacement pourraient aussi être envisagés.	Oui	Non	Cyclisme Canada travaille à l'élaboration d'une politique d'adaptation, mais celle-ci n'a pas encore été mise en œuvre.	La réponse est « non », car la mise en œuvre de cette recommandation se fera en dehors de la période de suivi; toutefois, des travaux sont en cours à ce sujet.
11. Évaluer et relever les défis auxquels sont confrontées les femmes membres du personnel quand elles demandent des mesures d'adaptation, telles que des salles d'allaitement privées. Mettre en place des mesures visant à fournir les installations nécessaires aux employés ayant des besoins liés à leur vie familiale.	Oui	Non	Cyclisme Canada élabore actuellement une politique en matière d'adaptations, mais celle-ci n'a pas encore été mise en œuvre. Non mise en œuvre en raison de contraintes financières.	Aucune des femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenus n'a indiqué avoir eu besoin de demander des adaptations telles que des salles d'allaitement.

12. Cyclisme Canada pourrait envisager de mettre en place une politique de complément de salaire afin d'apporter un soutien financier aux employés pendant les congés parentaux et de maternité, pour ceux qui sont admissibles à l'assurance-emploi. Bien que l'évaluatrice comprenne que Cyclisme Canada propose actuellement à ses employés un complément de salaire pour les congés de grossesse, de maternité et parentaux correspondant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi, majorées de tout autre revenu, et 75 % du salaire normal de l'employé(e) pendant 10 semaines, l'évaluatrice propose de prolonger la période de complément afin d'apporter un soutien financier aux employés au-delà des 10 semaines actuellement prévues.	Non	S.o.	De l'avis de l'évaluatrice, cela est raisonnable dans toutes les circonstances.
13. La planification organisationnelle à long terme devrait inclure des filières de relève et l'identification de successeurs pour les postes clés, y compris du personnel prêt à assumer des fonctions intérimaires dans des domaines critiques en cas d'urgence ou de crise. Cela peut également donner une perspective de carrière à ceux qui aspirent à une promotion et à une ascension au sein de l'organisme, en particulier aux femmes exerçant des responsabilités de proche aidante.	Oui	Oui	La planification de la relève du chef de la direction et du conseil d'administration a été effectuée au niveau du conseil d'administration. Un rapport a été remis au conseil d'administration, qui comprend la planification de la relève pour certains postes clés. Ce rapport comprend aussi un registre des risques, dans lequel sont consignés les risques susceptibles d'avoir une incidence sur Cyclisme Canada et ses activités. Il existe un sous-comité du conseil d'administration, le comité des risques, qui surveille ces risques et en présente des mises à jour deux fois par an au conseil d'administration.

14. Avec le soutien du conseil d'administration dans la supervision des fonctions RH, éventuellement par l'intermédiaire d'un comité RH du conseil, l'organisme devrait mettre en place et communiquer un processus de promotion transparent comprenant des critères clairs, des délais précis et des occasions pour tous les candidats intéressés, ainsi que la possibilité d'effectuer des missions à titre intérimaire afin de démontrer leurs compétences. Il convient de veiller à ce que les promotions soient fondées sur le mérite, les compétences et les qualifications, afin de promouvoir un environnement équitable et inclusif.	Oui	En partie	Cyclisme Canada a restructuré l'équipe de l'entraînement au sein de l'organisme, en créant quatre nouveaux postes de direction auxquels les entraîneurs doivent faire rapport. Sur ces quatre postes, trois correspondaient à des fonctions déjà occupées, auxquelles des responsabilités supplémentaires ont été ajoutées. Le quatrième était un poste entièrement nouveau que Cyclisme Canada a publié à l'interne.	Bien que les résultats de l'enquête aient montré que la plupart des employés estimaient que les processus de promotion restaient flous, nombreux sont ceux qui ont estimé que les promotions au sein de l'équipe d'entraînement avaient amélioré l'environnement de travail. Le processus lié au nouveau cadre de gestion de la performance n'est pas encore achevé, de sorte que son impact ne relève pas de la période de suivi.
15. Outre la supervision du conseil d'administration mentionnée ci-dessus, l'organisme devrait normaliser et formaliser le processus de recrutement afin de prévenir les irrégularités et de garantir l'égalité des chances à tous les candidats. Cela inclut des étapes clairement définies, des offres d'emploi et l'engagement à examiner toutes les candidatures qualifiées avant de prendre une décision finale. Dans le cas où le nombre de candidats serait faible, Cyclisme Canada pourrait aussi élargir ses offres d'emploi et ses critères afin de toucher un plus grand nombre de candidats potentiels issus de la diversité	Oui	En partie	Cyclisme Canada a aussi conçu et mis en œuvre un nouveau cadre de gestion de la performance avec l'aide du consultant en ressources humaines. Ce processus permettra d'évaluer la structure organisationnelle de CC ainsi que l'équité salariale. Au cours de la période de suivi, Cyclisme Canada a réagi en restructurant l'équipe des entraîneurs, notamment par la création de quatre nouveaux postes de direction. CC a donné la priorité à l'examen et à la mise à jour du fonctionnement, des procédures et des politiques RH, notamment en matière d'intégration, de recrutement, de formation et de perfectionnement, et des contrats de travail dans leur plan d'action RH. Toutes les offres d'emploi à temps plein de Cyclisme Canada sont publiées à l'interne pendant une semaine. Après une semaine, le poste peut être publié à l'externe	Dans les entretiens, plusieurs employés ont souligné les avantages liés à la mise en place de procédures et processus RH renouvelés. Les nouveaux employés ont indiqué dans ces entretiens qu'ils étaient satisfaits de leur intégration. Il a notamment été relevé que Cyclisme Canada se montrait très cohérent dans la publication des offres d'emploi.

16. Il faudrait aussi envisager des affectations intérimaires et temporaires afin de favoriser la mobilité interne et la planification de la relève.	Oui	En partie	Au cours de la période d'évaluation, trois employés ont occupé des postes intérimaires dans le cadre d'une rotation.	Certains employés ont noté que des affectations intérimaires ou temporaires étaient créées quand le besoin s'en faisait sentir et s'en sont déclarés satisfaits.
17. Mettre en place des initiatives visant à promouvoir activement la diversité des genres aux postes de direction. Encourager les programmes de mentorat, le parrainage au niveau du conseil d'administration et les occasions de réseautage qui préparent les individus, en particulier les femmes, à assumer des rôles de direction au sein de Cyclisme Canada, y compris des affectations intérimaires et « hors de leur zone de confort » afin de mettre en valeur et de développer leurs compétences.	Oui	En partie	Cyclisme Canada a soutenu le groupe de mentorat pour les femmes qui avait été mis en place avant le rapport d'EMS; toutefois, le groupe ne s'est pas réuni depuis avril. Les participantes estimaient ne pas tirer profit du groupe, et la participation était faible. Cependant, CC a désigné des employées pour participer à des programmes de mentorat gérés par des organisations partenaires. Par exemple, deux employées ont participé au programme des Leaders émergents du COC au cours de la période de suivi.	62,5 % des femmes (s'identifiant comme telles) ayant participé à l'enquête ont reconnu être au courant des possibilités de mentorat et de développement qui s'offraient à elles et ont reconnu avoir accès à un mentorat ou à un accompagnement adapté à leur rôle.

18. <i>Sous la supervision et le contrôle du conseil d'administration, et conformément à la politique existante en matière de protection des lanceurs d'alerte, mettre en place un système de signalement anonyme indépendant de la direction générale (une adresse courriel dédiée au (à la) président(e) du conseil d'administration, par exemple) afin d'encourager les personnes à faire part de leurs préoccupations sans craindre d'être identifiées. Cela peut contribuer à créer un espace sûr permettant aux employés d'exprimer leurs préoccupations sans craindre pour la sécurité de leur emploi.</i>	Oui	Oui	<i>Cyclisme Canada a mis en place un système de signalement anonyme permettant aux employés de faire part de leurs préoccupations et de leurs plaintes au consultant en ressources humaines, qui est externe à l'organisme.</i>	<i>Les réactions des employés à la mise en place d'un consultant en ressources humaines ont été presque unanimement positives. Dans les entretiens, nombreux sont ceux qui se sont déclarés satisfaits de la présence d'un consultant externe en ressources humaines, et 90,48 % des participants à l'enquête ont estimé que ce consultant avait eu un impact positif. (Les 9,52 % restants se sont déclarés neutres).</i>
19. <i>Bien que la politique de protection des lanceurs d'alerte semble prévoir un(e) médiateur(trice) et un mécanisme de signalement des préoccupations, les participants ont fait état d'un manque de connaissance et de confiance à l'égard des outils existants.</i>	Oui	Oui	<i>Le mécanisme de signalement existant a changé, et les employés sont encouragés à contacter le consultant en ressources humaines. Toutefois, la politique associée décrivant la procédure de plainte (la politique pour un lieu de travail positif et inclusif) est toujours en cours d'élaboration et n'a pas encore été mise en œuvre.</i>	<i>Pendant les entretiens, la plupart des employés ont indiqué qu'ils se sentaient en sécurité et soutenus à s'adresser au consultant en ressources humaines. Toutefois, la mise en œuvre et l'incidence de la politique ne relèvent pas de la période de suivi, car ils n'ont pas encore eu lieu.</i>

20. Promouvoir clairement la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'organisme et réviser la politique existante en conséquence. Veiller à ce que les membres soient informés des mesures de protection mises en place pour les protéger contre les représailles quand ils soulèvent des préoccupations légitimes.	Oui	Oui	95,23 % des participants à l'enquête ont indiqué qu'ils savaient à qui s'adresser en cas de préoccupation ou de plainte liée au milieu de travail.	80,85 % des participants ont déclaré se sentir à l'aise de soulever des problèmes sans craindre de représailles.
21. Mettre en place des programmes réguliers de formation et de sensibilisation sur le processus de résolution des plaintes, en soulignant l'engagement de l'organisme à traiter les préoccupations sans représailles. Veiller à ce que tous les employés connaissent les étapes du processus de signalement et les protections qui leur sont accordées.	Oui	Non	Cyclisme Canada prévoit d'organiser une formation sur la politique en matière de milieu de travail positif et inclusif dès sa mise en œuvre. Comme cela n'a pas encore eu lieu, cette recommandation ne peut pas encore être considérée comme ayant été mise en œuvre.	La réponse prévue par Cyclisme Canada à cette recommandation dépasse le cadre de la période de suivi d'un an.

POUR QUELS ASPECTS L'ORGANISME SPORTIF N'A-T-IL PAS PRIS D'ENGAGEMENT?

RECOMMANDATION N° 12.

QU'EST-CE QUE L'ORGANISME SPORTIF S'ENGAGE À METTRE EN ŒUVRE À L'AVENIR, AU-DELÀ DE LA PHASE DE SUIVI D'UN AN?

CYCLISME CANADA S'EST ENGAGÉ À :

- MENER À BIEN LA PREMIÈRE PHASE DE MISE EN ŒUVRE DE SON CADRE DE GESTION DE LA PERFORMANCE RÉCEMMENT REMANIÉ. L'ORGANISME VISE L'ACHÈVEMENT DE CE PROJET D'ICI LA FIN DE L'ANNÉE 2025.
- METTRE EN PLACE (1) UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE MESURES D'ADAPTATION (2) UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE MILIEU DE TRAVAIL POSITIF ET INCLUSIF, QUI TRAITE LES CAS DE MALTRAITANCE, DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL, ET QUI DÉCRIT LA PROCÉDURE DE PLAINTÉ.
- DISPENSER DES FORMATIONS SUR CES POLITIQUES UNE FOIS QU'ELLES SERONT MISES EN PLACE.
- POURSUIVRE LES COMPTE RENDUS FORMELS (LA PLUPART ONT LIEU APRÈS LA PÉRIODE DE SUIVI D'UN AN ET CYCLISME CANADA EN A PRÉVU UN POUR LA NOUVELLE ANNÉE).
- À LA SUITE DES RÉACTIONS POSITIVES RECUEILLIES CONCERNANT LA RETRAITE DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL EN 2025, UNE AUTRE RETRAITE EST PRÉVUE EN 2026.

