



Rassembler – Constater – Cheminer

# RAPPORT SOMMET 2021-SOMMAIRE

Septembre 2021  
Présenté par le Centre 21.02



Centre de hockey  
de haute performance

# 1. RASSEMBLER.

Le Centre 21.02 a tenu, le samedi 19 juin 2021, un premier sommet portant exclusivement sur le hockey féminin au Québec. L'événement symbolisait le début d'une réflexion organisée afin de faire le point sur le parcours de développement de l'athlète et sur les écarts observables en hockey féminin à l'heure actuelle.

Trois objectifs principaux ont été établis en vue de la tenue de cet événement :

1. **Rassembler** les gens afin de créer un élan collectif pour les générations actuelles et futures en leur offrant de réelles perspectives d'avenir.
2. **Constater** ce qui se fait actuellement dans le monde du hockey féminin au Québec pour mieux comprendre les enjeux.
3. **Cheminer** vers des idées novatrices pour soutenir les meilleures pratiques afin de valoriser notre sport.

Un comité organisateur a été mis en place pour assurer l'organisation de l'événement. Ayant pour but d'offrir des opportunités d'échanges avec les acteur.trice.s du milieu, celui-ci a fait appel à un groupe de travail regroupant 8 membres ayant différentes expériences sur le sujet. Dès le mois de mars 2021, des rencontres préparatoires ont été tenues avec ce groupe pour bien cibler les enjeux en vigueur en hockey féminin au Québec. À partir des nombreux enjeux ciblés, quatre thèmes principaux ont été sélectionnés.

1. **La promotion du hockey féminin**
2. **Le cheminement et le développement des joueuses de haut niveau**
3. **Le leadership et le hockey féminin**
4. **L'employabilité au hockey féminin**

À la suite de la sélection de ces quatre thèmes principaux, des sous-groupes de discussion plus spécifiques ont été mis en place. Animés par des intervenant.e.s du groupe de travail principal, ces sous-groupes furent composés de 35 intervenant.e.s directement liés à chaque thème afin d'approfondir les discussions. Un cahier de travail par thème a été distribué afin d'orienter les discussions selon ce qui avait préalablement été mentionné au sein du groupe de travail principal

. Une consultation en ligne a également été réalisée au cours des semaines précédant le Sommet. Un total de 450 personnes ont participé à cet exercice pré-événement qui a abordé divers aspects du hockey féminin. Dans ce contexte, trois groupes de répondant.e.s ont été invité.e.s à se prononcer sur les forces et les priorités pour le développement du hockey féminin au Québec : les joueuses actuelles, les anciennes joueuses, les parents et les entraîneur.e.s, bénévoles et intervenant.e.s.

Des présentations et des panels ont été ajoutés aux diverses périodes d'échanges sur les quatre thèmes principaux prévus afin de compléter l'ordre du jour de l'événement. Les participant.e.s ont pu partager leurs expériences et leurs idées dans le but de pouvoir émettre des constats et recommandations pour l'avenir

. Engagés dans un processus d'équité et de valorisation de la participation sportives pour les jeunes filles et les femmes, l'objectif du Centre 21.02 d'offrir une plate-forme dédiée à entièrement aux intervenant.e.s et participant.e.s du monde du hockey féminin via le Sommet du hockey féminin fut réussi.

Les principes directeurs suivants sont au cœur de l'application des recommandations énumérées au sein de ce document. Ils devront également guider la prise de décision qui vise l'opérationnalisation des recommandations.

1. **Mixité**
2. **Diversité**
3. **Équité.**

Dans le but de continuer à rassembler l'ensemble des intervenants et de faire évoluer les discussions entamées lors du Sommet du hockey féminin en juin 2021, un Sommet 2.0 aura lieu au printemps 2022.

## Bilan du Sommet du hockey féminin

Sondages remplis	450
Inscriptions	93
Taux de participation	82
Temps moyen de connexion (minutes)	275
Total des commentaires	599
Participant.e.s aux ateliers de discussion	67

## 2.CONSTATER ET CHEMINER.

Suite aux constats préliminaires émis en amont de l'événement, les participant.e.s au Sommet du hockey féminin ont pu s'exprimer sur des idées et propositions afin de faire face à ces constats sur la situation du hockey féminin au Québec.

Afin d'aider les participant.e.s dans leur réflexion, ceux-ci ont eu droit à une trousse de participant.e (incluant constats, faits et questions à aborder), à une présentation d'Égale Action sur l'équité dans le sport, à des panels de discussions avec des voix clés du hockey féminin québécois et canadien, ainsi qu'à la présentation d'entrevues de joueuses et d'intervenant.e.s de différents niveaux. Ces outils ont pu les orienter dans leur réflexion en vue des ateliers de discussions dont le but était d'élaborer sur les thèmes et les constats présentés préalablement.

### La promotion du hockey féminin chez les filles et les femmes

**CONSTAT #1** Le nombre de filles inscrites en hockey (mixte et féminin) est bien en deçà des niveaux qui seraient jugés acceptables pour le Québec.

- Un début plus hâtif au hockey féminin augmenterait le nombre de joueuses dans le volet féminin au Québec.

Les idées et propositions suivantes sont soulevées afin de faire face à ce constat :

- Faciliter l'accessibilité au sport en bas âge en ayant en place un programme de type « première présence » avec prêt d'équipement et spécifique pour les jeunes filles.

- Créer des activités parascolaires et des événements ponctuels de hockey féminin dans les écoles, et ce, dès l'âge primaire
- Recruter des joueuses dans les sports collectifs d'été (baseball, soccer, etc.).
- Faire valoir sur le plaisir en bas âge et la compétition afin d'augmenter la rétention des joueuses. L'environnement social proposé doit impérativement être axé sur ce qui touche les jeunes filles. Les jeunes filles et les jeunes garçons apprécient les mêmes choses dans la pratique sportive, mais celles-ci ne sont pas dans le même ordre.

### Gradation des facteurs appréciés dans la pratique sportive chez les filles et les garçons<sup>1</sup>

Garçons	Filles
1. Effort physique	1. Acceptation sociale
2. Performance sportive	2. Effort physique
3. Acceptation sociale	3. Performance sportive
4. Expérience sportive positive	4. Expérience sportive positive

- Organiser des sessions d'initiation au hockey « parent-fille ».
- Créer une « caravane hockey féminin » qui se déplace dans les écoles ou dans les camps de jour, dans la même lignée que le programme Rookie Rugby de Rugby Canada<sup>2</sup>.
- Agrandir l'offre de hockey au primaire (en ajoutant des options féminines si possible), puisqu'il est important de débiter tôt un sport.

### CONSTAT #2 Les joueuses et leurs parents ne sont pas au courant des possibilités et des opportunités qui s'offrent à eux en termes de hockey féminin au Québec.

- Les offres de services en hockey féminin doivent être mieux définies et celles-ci doivent être mieux présentées aux joueuses et à leurs parents.

Les idées et propositions suivantes sont soulevées afin de faire face à ce constat :

<sup>1</sup> Femmes et sports canada. 2020. Elle est à sa place : Bâtir des liens sociaux pour assurer une participation durable au sport. p. 9.

<sup>2</sup> Pour plus d'informations sur ce programme : <https://rookierugby.ca/fr/>

- Élaborer une offre de hockey féminin personnalisée à chaque région et aux réalités de celles-ci.
- Les associations de hockey mineur doivent avoir l'obligation de divulguer la présence d'associations féminines et d'équipes féminines sur leur territoire lors de l'inscription de joueuses.
- Prendre des mesures pour bien informer et guider les parents et les joueuses à se diriger vers le hockey féminin lorsque c'est une possibilité pour la joueuse.
- Organiser des tournois ou des événements pour créer des expériences 100 % féminines pour les filles qui jouent avec les garçons.
- Créer un tableau de cheminement pour une joueuse de hockey en indiquant les différentes options qui s'offrent à elles lors de son parcours (LHEQ, scolaire, associatif, etc.).

## Le cheminement d'une joueuse de hockey élite

**CONSTAT #3** Il existe différents parcours de développement en hockey féminin, mais que ceux-ci sont mal connus et surtout mal communiqués aux clientèles ciblées.

- Les parcours de haut niveau doivent être mieux expliqués et doivent faire l'objet de plus de promotion pour atteindre les clientèles cibles.

Les idées et propositions suivantes sont soulevées afin de faire face à ce constat :

- Fournir des informations aux joueuses dès la catégorie M13 par rapport aux différents chemine-ments possibles en hockey féminin (LHEQ, collégial, universitaire).
- Impliquer les joueuses des catégories M15, M18, M21 et collégial auprès des équipes plus jeunes afin que les jeunes joueuses voient le niveau qu'elles peuvent atteindre en hockey féminin.
- Informer les joueuses de niveau AA (et non seulement les joueuses de niveau AAA) en lien avec le réseau collégial (spécialement avec l'arrivée de la division 2 collégiale).

**CONSTAT #4** Il existe une faiblesse au niveau des opportunités de développement en raison d'une attribution estimée inéquitable des ressources.

- Une meilleure allocation de ressources augmenterait les opportunités de développement des joueuses élites.

Les idées et propositions suivantes sont soulevées afin de faire face à ce constat :

- S'assurer que le hockey féminin et le hockey masculin bénéficient d'une équité en termes de ressources. Les heures de pratique, le temps de glace, le nombre de pratiques par semaine et ressources externes doivent être équitables pour les deux clientèles.
- Assurer une offre de service scolaire provinciale pour favoriser l'encadrement optimal des joueuses élites dans un contexte scolaire (sport-études/concentration sportive).
- Utiliser les services du Centre 21.02 pour pallier le manque de ressources.

## **CONSTAT #5 L'identification des joueuses élites est déficiente et doit être améliorée.**

- L'identification des joueuses élites est déficiente et doit être améliorée.

Les idées et propositions suivantes sont soulevées afin de faire face à ce constat :

- Évaluer les joueuses dans la perspective d'un continuum de développement. Il faut évaluer les joueuses sur plusieurs années, puisque certaines d'entre elles se développent plus tard.
- Débuter l'identification des joueuses dès la catégorie M13.
- Identifier les bonnes joueuses qui évoluent au hockey masculin (incluant les niveaux B et C) et qui passent souvent sous le radar.
- Établir un encadrement annuel et un suivi des joueuses M15 identifiées par la fédération.
- Bonifier le projet « Identification Québec » du Centre 21.02, qui consiste à l'évaluation des joueuses élites et relève au Québec.
- Offrir des événements de visibilité à plusieurs endroits au Québec afin d'évaluer les joueuses de haut niveau de toutes les régions. Des équipes regroupant des joueuses n'évoluant pas dans le réseau féminin pourraient être créées lors de ces événements afin de pouvoir évaluer ces joueuses même si elles évoluent avec les garçons.
- Centraliser le suivi des joueuses identifiées au Centre 21.02 qui peut offrir un service d'encadrement aux joueuses ciblées.

**CONSTAT #6** L'encadrement et les ressources fournies aux joueuses identifiées élites sont insuffisants.

- L'encadrement fourni aux joueuses élites doit être rehaussé et un suivi plus assidu doit être mis en place pour favoriser leur développement vers l'excellence.

Les idées et propositions suivantes sont soulevées afin de faire face à ce constat:

- Débuter plus tôt l'encadrement hors glace des joueuses. Des ressources, adaptées à l'âge, doivent être offertes dès l'âge de 13 ans afin d'initier les joueuses à l'entraînement tout en s'assurant que le plaisir est prioritaire. Vers l'âge de 16 ans, l'entraînement hors glace doit s'élever d'un niveau et cibler la performance. L'attribution des ressources doit être cohérente avec cet objectif.
- Élargir les services du Centre 21.02 vers les régions.
- Peaufiner le programme de mentorat de type « grande sœur » du Centre 21.02 où une joueuse universitaire chapeaute une joueuse M18 AAA ou collégiale.
- Offrir aux joueuses identifiées élites des ressources (nutrition, préparation physique et mentale) ainsi que des entraîneur.e.s qualifié.e.s et rémunéré.e.s.
- Peaufiner les services du Centre 21.02 au développement des joueuses identifiées élite et relève.
- Offrir des opportunités de développement spécifiques et ponctuelles pour les jeunes joueuses identifiées (camps, cliniques spécialisées, suivi de cheminement « log book », etc.). Ces opportunités de développement pourraient être basées au sein de centres régionaux d'entraînement de haute performance.

**CONSTAT #7** Il n'y a pas d'option viable pour que les femmes puissent gagner leur vie en jouant au hockey professionnel au Québec.

- Une ligue professionnelle ayant une ou des équipes au Québec doit voir le jour.

Les idées et propositions suivantes sont soulevées afin de faire face à ce constat :

- Voir à la création d'une ligue professionnelle qui aurait pour mission de soutenir le développement des meilleures athlètes et qui comblerait le vide observé à la suite du niveau universitaire et en parallèle de l'équipe nationale sénior.
- Soutenir la création d'une ligue semi-professionnelle pour les joueuses qui terminent l'université et qui sont susceptibles de poursuivre un développement tardif ou qui souhaitent poursuivre une pratique sportive compétitive de haut niveau.
- Créer une Équipe du Centre 21.02 des moins de 23 ans pour poursuivre le développement des joueuses entre les niveaux M18, collégial, universitaire et sénior. Cette équipe serait également cohérente avec l'équipe nationale féminine de développement de Hockey Canada.
- L'offre de service doit aller plus haut et plus large, afin d'atteindre le plus de joueuses possibles. L'offre actuelle, lorsque l'on regarde la pyramide de cheminement de la joueuse de la fédération, est un « fourre-tout ».

## Le leadership au hockey féminin et le développement de l'employabilité au hockey féminin

Les thèmes de leadership au hockey féminin et d'employabilité ont été fusionnés à la suite des rapprochements identifiés entre les idées et commentaires recueillis lors des échanges touchant ces deux thèmes.

### **CONSTAT #8** La présence de femmes dans l'encadrement du hockey féminin au Québec est insuffisante.

- Un plus grand nombre de femmes doivent être impliquées dans l'encadrement du hockey féminin au Québec, notamment au sein de postes de gestion.

Les idées et propositions suivantes sont soulevées afin de faire face à ce constat :

- S'assurer que Hockey Québec adopte une politique claire visant l'embauche d'un plus grand nombre de femmes au sein de la fédération et d'y promouvoir l'équité au travail.
- Un poste de gestionnaire en hockey féminin (distinct du hockey masculin) doit être créé à la fédération.
- Offrir l'opportunité aux officielles de faire partie de l'Alliance sport-études.
- Identifier dès l'adolescence les joueuses qui pourraient devenir de bonnes entraîneuses, autant au niveau récréatif que compétitif, et inciter celles-ci à s'impliquer auprès d'équipes plus jeunes (M7, M9, M11).



- Créer un laboratoire d'accompagnement pour les entraîneuses en hockey féminin afin de favoriser leur développement à court, moyen et long terme.
- Créer une communauté d'apprentissage professionnel constituée d'entraîneuses afin de bâtir un réseau et favoriser les échanges sur le coaching lors de réunions ou d'événements ponctuels.
- Continuer à offrir des opportunités de formation d'entraîneuses spécifiquement pour les femmes afin de faciliter leur entrée dans le monde du coaching.
- Amener les mères des joueuses à faire des formations, à s'impliquer dans l'équipe ou dans l'association où leur fille évolue afin de faire grandir le hockey féminin.
- Offrir des opportunités (entraîneuse, gestion, officielle, etc.) aux joueuses en fin de carrière afin qu'elles puissent rester impliquées dans le hockey féminin.

**CONSTAT #9**    **La reconnaissance et les opportunités pour les femmes dans le domaine du hockey sont limitées et souvent mal adaptées à leur réalité.**

- Le milieu hockey doit offrir aux femmes un environnement inclusif et diversifié où les opportunités sont équitables.

Les idées et propositions suivantes sont soulevées afin de faire face à ce constat :

- Créer des opportunités pour des femmes au sein de postes décisionnels et de gouvernance. Cela aurait également un impact positif sur d'autres femmes qui pourraient se sentir la bienvenue pour s'impliquer dans le milieu du hockey.
- Améliorer la promotion de l'arbitrage et du coaching auprès des joueuses plus jeunes de tous les niveaux.
- Offrir un environnement sécurisant et inclusif aux arbitres et entraîneuses afin de favoriser leur rétention.
- Offrir des opportunités professionnelles pour des entraîneuses, des officielles, ainsi que pour des gestionnaires dans les diverses organisations de hockey au Québec.
- Offrir un environnement qui permet aux femmes de concilier l'aspect familial et l'aspect professionnel de leur vie.



**HONORER LE  
PASSÉ. BÂTIR  
LE FUTUR.**

