AUTO-ÉVALUATION DE L'ORGANISATION

Cet outil peut être utilisé par les organisations qui souhaitent mieux comprendre leurs points forts et leurs points à améliorer dans le domaine de l'inclusion et de la lutte antiraciste. Les leaders organisationnels peuvent choisir de remplir eux-mêmes l'évaluation ou de la distribuer à l'ensemble de leur organisation sous forme de sondage, puis de compiler les résultats. Une fois l'évaluation terminée, les leaders organisationnels doivent travailler avec les membres de l'organisation (par exemple, les athlètes, les entraineurs et les membres du conseil d'administration) issus de divers horizons afin d'identifier au moins trois priorités immédiates et utiliser le modèle de plan d'action pour définir la manière dont ils travailleront à la réalisation de leurs objectifs spécifiques. Les organisations sont invitées à consulter le guide gratuit téléchargeable Franc jeu : une boîte à outils sur la lutte antiraciste dans le sport d'Inclusion dans le réseau du sport canadien, qui propose des ressources supplémentaires et des stratégies pratiques pour aider les organisations à mettre en œuvre des changements significatifs.

Réflexion :

- Est-ce que je mets actuellement cette mesure en œuvre ?
- Décrivez brièvement ce qui se passe actuellement.
- Quelles mesures spécifiques sont nécessaires pour passer au niveau suivant ?
- Déterminez à quel moment ces mesures seront pleinement mises en œuvre.

Système de notation :

Rouge : Nous n'avons pas encore commencé le travail.

Ambre : Ce travail est en cours, mais n'est pas encore intégré dans l'organisation.

Vert : Ce travail est intégré, continu et doté de ressources suffisantes pour assurer sa durabilité.

Cet outil a été développé par la Dre Clare Warner et Inclusion dans le réseau du sport canadien (ISRC) et s'appuie sur le rapport suivant :

Joseph, J., Razack, S. & McKenzie, B. (2021). Sommes-nous un ? Le rapport antiraciste de l'Ontario University Athletics IDEAS Research Lab, University of Toronto. https://kpe.utoronto.ca/sites/default/files/oua_anti-racism_report-final.pdf

LEADERSHIP	État actuel	Mesures visant à renforcer ce travail	Date cible			
Les leaders de l'organisation défendent publiquement la cause antiraciste, la réconciliation et l'inclusion.						
Nous avons une politique antiraciste largement diffusée qui décrit clairement comment signaler les actes racistes et les mesures que nous prendrons pour répondre aux actes racistes signalés ou observés.						
Les codes de conduite destinés aux athlètes et aux entraineurs soulignent que l'organisation applique une politique de tolérance zéro en ce qui concerne le racisme et que des mesures disciplinaires seront prises contre toute forme de racisme.						
Nous avons mis en place une stratégie d'engagement communautaire axée sur la création de relations avec les nations autochtones locales et diverses communautés.						
Nous avons des politiques claires décrivant les processus de recrutement inclusifs afin de garantir la diversité des athlètes, des entraineurs, des bénévoles, du personnel et des membres du conseil d'administration						

qui rejoignent l'organisation.						
Nous élargissons de manière proactive nos réseaux de recrutement afin d'atteindre une diversité d'athlètes et d'entraineurs.						
Nous nous engageons dans le recrutement ciblé de personnel et d'athlètes lorsqu'il existe des preuves d'une sous-représentation persistante de certains groupes.						

RESPONSABILITÉ	État actuel	Mesures visant à renforcer ce travail	Date cible			
Nous avons publié un plan d'action qui précise nos objectifs d'inclusion et de lutte antiraciste, ainsi que les moyens que nous mettrons en œuvre pour les atteindre.						
Nous surveillons et rendons compte du nombre de plaintes reçues chaque année et expliquons comment nous nous efforçons activement de réduire ce nombre.						
Nous recueillons des informations sur l'identité des athlètes, des entraineurs, du personnel, des leaders et des membres du conseil d'administration afin d'identifier les groupes qui pourraient être sous-représentés dans différents rôles et à différents niveaux de l'organisation.						
Nous recueillons chaque année des commentaires anonymes à tous les niveaux de l'organisation afin d'évaluer les progrès réalisés dans les domaines de l'inclusion et de la lutte antiraciste.						

CULTURE ET SOINS	État actuel	Mesures visant à renforcer ce travail	Date cible			
Nous prenons des mesures pour réduire les obstacles financiers et remédier à la sous-représentation grâce à des bourses d'études, des subventions et des récompenses.						
Nous assurons un suivi auprès des victimes de racisme afin de veiller à leur bien-être et de les mettre en relation avec le soutien approprié.						
Un soutien en santé mentale assuré par des professionnels diversifiés et compétents sur le plan culturel est offert aux joueurs et aux entraineurs.						
Nous veillons à ce que les athlètes aient un accès équitable à l'entrainement et aux ressources, en tenant compte de leurs différents engagements professionnels.						
Un programme de mentorat est offert aux entraineurs racisés, qui comprend le perfectionnement professionnel et le soutien à l'avancement de carrière.						

Nous surveillons la répartition des distinctions, des postes de direction et des possibilités d'avancement professionnel pour les athlètes, les entraineurs et le personnel afin de nous assurer qu'ils sont répartis équitablement.						
Nous reconnaissons et célébrons diverses fêtes culturelles.						

ÉDUCATION ET FORMATION	**État actuel**	**Mesures visant à renforcer ce travail**	**Date cible**			
Les athlètes, les entraineurs, le personnel et les leaders ont accès à une formation continue sur la lutte antiraciste et antioppression dispensée par des experts.						
Les athlètes, les entraineurs et le personnel reçoivent une formation sur la mise en œuvre de la politique antiraciste, notamment sur la manière de signaler les actes racistes et de soutenir les personnes qui ont été victimes ou témoins de racisme ou de discrimination.						

L'intégration des athlètes et des entraineurs comprend un examen des attentes énoncées dans le code de conduite.						
Le personnel, les entraineurs et les leaders de l'organisation sont encouragés à suivre des formations professionnelles afin d'approfondir leurs connaissances des meilleures pratiques relatives à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (EDIA) dans le contexte sportif.						
Nous proposons des stages rémunérés aux aspirants entraineurs autochtones, noirs et de couleur (PANDC).						