

[Insérez ici le logo de l'organisation]

MODÈLE DE PLAN D'ACTION CONTRE LE RACISME

[Insérer le nom de l'organisation] | [Sport / Secteur] | [Année]

Utilisez ce modèle pour passer de l'engagement à l'action. Suivez les six étapes ci-dessous, remplissez une ligne par objectif et faites régulièrement le point sur vos progrès. Dupliquez la page du tableau pour ajouter d'autres objectifs.

1. Définir un objectif	2. Citer un prospect	3. Planifiez vos actions	4. Anticiper les difficultés	5. Recenser les ressources	6. Définir les responsabilités
Quel changement précis souhaitez-vous apporter ? Soyez concret — évitez les déclarations vagues.	Qui est chargé de faire avancer cet objectif ? Désignez une personne ou une équipe.	Énumérez les étapes spécifiques à suivre et indiquez un calendrier réaliste pour chacune d'entre elles.	Quels obstacles pourriez-vous rencontrer ? Préparez-vous à y faire face.	De quel budget, de quels outils, de quelle formation ou de quels partenaires avez-vous besoin ?	Définissez un indicateur mesurable et une date de suivi afin d'évaluer les résultats.

Guide des priorités:

ÉLEVÉ PRIORITÉ Répondre 3 mois

MOYEN PRIORITÉ Répondre 6 mois

FAIBLE PRIORITÉ Répondre 12 mois

ANTI-RACISME	RÉCONCILIATION	2SLGBTQ+ INCLUSION	RESPONSABILITÉ	APPARTENANCE
--------------	----------------	--------------------	----------------	--------------

Sources et remerciements

Adapté de: AAISA Anti-Racism Blueprint Action Planning Toolkit (aaisa.ca); George Brown College Anti-Racism Action Planning Template (georgebrown.ca); Canadian Human Rights Commission Anti-Racism Action Plan (chrc-ccdp.gc.ca); ICSN Play Fair: Anti-Racism in Sports Toolkit (inclusionincanadiansports.ca); Holy Cross Anti-Racism Action Plan Guidebook (holycross.edu); Future of Sport in Canada Commission Final Report, 2026.



Inclusion in
Canadian
Sports
Network



PRIORITÉ <i>High / Med / Low</i>	BUT <i>Quel est votre objectif ?</i>	LEAD <i>Qui est responsable ?</i>	ACTIONS ET CALENDRIER <i>Étapes et dates butoirs</i>	DÉFIS <i>Les obstacles et comment les surmonter</i>	RESSOURCES <i>Budget, outils et partenaires nécessaires</i>	RESPONSABILITÉ <i>Comment allez-vous mesurer votre réussite ?</i>
EXEMPLE DE LIGNE <i>Exemple ci-dessous — remplacez-le par vos propres objectifs.</i>						
ÉLEVÉ	<i>Augmenter de 20 % la représentation des personnes issues des communautés noires, autochtones et de couleur (BIPOC) parmi les entraîneurs d'ici 12 mois</i>	<i>Entraîneur principal / Directeur sportif</i>	<i>1. Liste des auditeurs — Mois 12. Lancement de l'appel à candidatures — Mois 23. Entretiens et recrutement — Mois 3 à 4</i>	<i>Bassin de candidats restreint. Stratégie : établir un partenariat avec le programme EBL de l'ICSN pour obtenir des recommandations.</i>	<i>Offre d'emploi à 500 \$; réseau de mentorat de l'ICSN ; soutien en ressources humaines</i>	<i>Suivi des embauches chaque mois ; rapport au conseil d'administration tous les six mois</i>
<i>E / M / F</i>						
<i>E / M / F</i>						
<i>E / M / F</i>						
POINT SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT Date de l'évaluation: _____ Révisé par: _____						

