

AUTO-ÉVALUATION DE L'ORGANISATION

Lutte contre le racisme et inclusion dans le sport

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

À propos de cet outil

Cet outil d'auto-évaluation aide les organisations à cerner leurs points forts actuels et leurs axes d'amélioration en matière de lutte contre le racisme et d'inclusion. Il couvre huit dimensions des pratiques organisationnelles, allant du leadership et de la gouvernance à la réconciliation avec les peuples autochtones et à l'inclusion des personnes 2SLGBTQ+. Les dirigeants d'organisation peuvent le remplir individuellement ou le diffuser sous forme d'enquête et en compiler les résultats. Une fois l'évaluation terminée, utilisez les résultats pour identifier vos principales priorités et élaborer un plan d'action à l'aide du modèle de plan d'action antiraciste de l'ICSN.

Système de notation

ROUGE	Nous n'avons pas encore commencé ce travail.	AMBER	Ce travail est en cours, mais n'est pas encore intégré.	VERT	Ce travail est bien ancré, en cours et bénéficie de ressources suffisantes.
--------------	--	--------------	---	-------------	---

Avant de noter chaque élément, prenez le temps de réfléchir:

1. Suis-je en train de mettre en œuvre cette action ?	2. Rédigez une brève description de ce qui se passe réellement en ce moment.	3. Quelles mesures concrètes faut-il prendre pour passer à l'étape suivante ?	4. Déterminez à quelle date ces mesures seront pleinement mises en œuvre.
--	---	--	--

Comment interpréter vos résultats

Étape 1 — Terminé Traitez chaque section individuellement ou en équipe. Soyez honnêtes et précis dans vos remarques concernant l'état d'avancement actuel.	Étape 2 — Définir les priorités Une fois toutes les sections remplies, identifiez au moins trois priorités immédiates à traiter en premier lieu.	Étape 3 — Élaborez votre plan Utilisez le modèle de plan d'action antiracisme de l'ICSN pour définir des objectifs, désigner des responsables et suivre les progrès réalisés.	Étape 4 — Révision annuelle Réévaluez cette analyse chaque année afin de suivre les progrès réalisés et d'adapter vos priorités à mesure que votre organisation se développe.
--	--	---	---

Sources et remerciements

Cet outil a été développé à partir d'une adaptation et d'une mise à jour des ressources suivantes : Joseph, J., Razack, S. & McKenzie, B. (2021). Are we one? The OUA Anti-Racism Report, IDEAS Research Lab, University of Toronto; Canadian Human Rights Commission Anti-Racism & Organizational Change: A Guide for Employers (2023) (chrc-ccdp.gc.ca); Canada's Anti-Racism Strategy 2024–2028: Changing Systems, Transforming Lives (canada.ca); AAISA Deeper Anti-Racist Organizational Change Toolkit (aaisa.ca); Australian Human Rights Commission National Anti-Racism Framework (2024) (humanrights.gov.au); viaSport BC DEI Position Statement (viasport.ca); Future of Sport in Canada Commission Final Report (2026) (canada.ca); Truth and Reconciliation Commission Calls to Action 87–91 (nctr.ca); IRCC Anti-Racism Strategy 2.0 (canada.ca).

1. DIRECTION ET GOUVERNANCE						
Élément d'évaluation <i>Réfléchissez à la situation actuelle de votre organisation</i>	Situation actuelle <i>Que se passe-t-il en ce moment ?</i>	Mesures à prendre pour renforcer <i>Quelles actions concrètes faut-il mettre en œuvre ?</i>	Date cible <i>D'ici quand ?</i>	R	A	G
Les dirigeants de l'organisation défendent ouvertement la lutte contre le racisme, la réconciliation et l'inclusion.				☐	☐	☐
Nous disposons d'une politique antiraciste largement diffusée qui décrit clairement la manière de signaler les actes racistes ainsi que les mesures que nous prendrons pour y remédier.				☐	☐	☐
Les codes de conduite destinés aux athlètes, aux entraîneurs et au personnel insistent sur la tolérance zéro envers le racisme et définissent les mesures disciplinaires applicables.				☐	☐	☐
Nous disposons de directives claires définissant des processus de recrutement inclusifs visant à garantir la diversité parmi les athlètes, les entraîneurs, les bénévoles, le personnel et les membres du conseil d'administration.				☐	☐	☐
Nous développons activement nos réseaux de recrutement afin d'atteindre un large éventail d'athlètes et d'entraîneurs.				☐	☐	☐
Nous menons une politique de recrutement ciblé du personnel et des sportifs lorsque des données montrent une sous-représentation persistante.				☐	☐	☐
La composition de notre conseil d'administration reflète la diversité des communautés que nous servons.				☐	☐	☐
Nous disposons d'un responsable ou d'un comité dédié à l'EDI, doté des pouvoirs et des ressources nécessaires pour mener à bien ce projet.				☐	☐	☐

→ Une fois cette section terminée, notez ci-dessous votre priorité principale et reprenez-la dans votre plan d'action.

Priorité absolue dans cette section: _____



Inclusion in
Canadian
Sports
Network



2. RESPONSABILITÉ ET DONNÉES						
Élément d'évaluation <i>Réfléchissez à la situation actuelle de votre organisation</i>	Situation actuelle <i>Que se passe-t-il en ce moment ?</i>	Mesures à prendre pour renforcer <i>Quelles actions concrètes faut-il mettre en œuvre ?</i>	Date cible <i>D'ici quand ?</i>	R	A	G
Nous avons publié un plan d'action qui définit nos objectifs en matière d'inclusion et de lutte contre le racisme, ainsi que les moyens que nous mettrons en œuvre pour les atteindre.				☐	☐	☐
Nous assurons un suivi du nombre de plaintes pour discrimination reçues chaque année et rendons compte publiquement de ces chiffres ainsi que de la manière dont nous y donnons suite.				☐	☐	☐
Nous recueillons des données ventilées par origine ethnique concernant les athlètes, les entraîneurs, le personnel et les membres du conseil d'administration afin d'identifier les cas de sous-représentation.				☐	☐	☐
Chaque année, nous recueillons des retours d'expérience anonymes auprès de l'ensemble des échelons de l'organisation afin d'évaluer les progrès réalisés en matière d'inclusion et de lutte contre le racisme.				☐	☐	☐
Nous fixons des objectifs mesurables et assortis de délais pour nos actions en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI), et nous rendons compte de nos progrès à la communauté.				☐	☐	☐
Au cours des trois dernières années, nous avons participé à un audit ou à un examen externe de l'équité, ou nous en avons réalisé un.				☐	☐	☐

→ Une fois cette section terminée, notez ci-dessous votre priorité principale et reprenez-la dans votre plan d'action.
Priorité absolue dans cette section: _____

3. CULTURE ET SOINS						
Élément d'évaluation <i>Réfléchissez à la situation actuelle de votre organisation</i>	Situation actuelle <i>Que se passe-t-il en ce moment ?</i>	Mesures à prendre pour renforcer <i>Quelles actions concrètes faut-il mettre en œuvre ?</i>	Date cible <i>D'ici quand ?</i>	R	A	G
Nous mettons en place des mesures visant à réduire les obstacles financiers grâce à des bourses d'études, des aides financières, un accès subventionné ou une tarification différenciée.				☐	☐	☐
Nous assurons un suivi auprès des personnes ayant été victimes de racisme afin de veiller à leur bien-être et de les orienter vers les aides adaptées.				☐	☐	☐
Les athlètes et les entraîneurs peuvent bénéficier d'un accompagnement en matière de santé mentale dispensé par des professionnels issus de divers horizons et dotés d'une compétence culturelle.				☐	☐	☐
Nous veillons à ce que les athlètes bénéficient d'un accès équitable à l'entraînement et aux ressources, en tenant compte de leurs différentes obligations professionnelles et personnelles.				☐	☐	☐
Un programme de mentorat est proposé aux entraîneurs issus de minorités ethniques ; il comprend un accompagnement en matière de développement professionnel et d'évolution de carrière.				☐	☐	☐
Nous surveillons l'attribution des récompenses, l'accès aux postes à responsabilités et l'évolution de carrière afin de garantir une répartition équitable.				☐	☐	☐
Nous reconnaissons et célébrons diverses fêtes culturelles et dates importantes.				☐	☐	☐
Nous luttons activement contre les microagressions et mettons en place des dispositifs permettant au personnel et aux athlètes de les signaler sans craindre de représailles.				☐	☐	☐

→ Une fois cette section terminée, notez ci-dessous votre priorité principale et reprenez-la dans votre plan d'action.

Priorité absolue dans cette section: _____



Inclusion in
Canadian
Sports
Network



4. ÉDUCATION ET FORMATION						
Élément d'évaluation <i>Réfléchissez à la situation actuelle de votre organisation</i>	Situation actuelle <i>Que se passe-t-il en ce moment ?</i>	Mesures à prendre pour renforcer <i>Quelles actions concrètes faut-il mettre en œuvre ?</i>	Date cible <i>D'ici quand ?</i>	R	A	G
Les athlètes, les entraîneurs, le personnel et les responsables bénéficient d'une formation continue sur la lutte contre le racisme et l'oppression, dispensée par des experts en la matière.				☐	☐	☐
Les athlètes, les entraîneurs et le personnel suivent une formation sur la manière de mettre en œuvre notre politique de lutte contre le racisme, notamment sur la manière de signaler les cas et d'apporter un soutien aux personnes concernées.				☐	☐	☐
La formation initiale des athlètes et des entraîneurs comprend un rappel des attentes relatives au code de conduite et des engagements en matière de lutte contre le racisme.				☐	☐	☐
Le personnel, les entraîneurs et les responsables bénéficient d'un accompagnement pour suivre des formations professionnelles dans les domaines de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité (EDIA).				☐	☐	☐
Nous proposons des stages rémunérés dans le domaine du coaching ou des parcours spécialement destinés aux futurs coachs issus des communautés BIPOC.				☐	☐	☐
Nous proposons des formations visant à apprendre à reconnaître et à réagir face au harcèlement en ligne et à la discrimination numérique.				☐	☐	☐
La lutte contre le racisme et l'intersectionnalité font partie intégrante de l'intégration de tous les collaborateurs et ne sont pas considérées comme une formation ponctuelle.				☐	☐	☐

→ Une fois cette section terminée, notez ci-dessous votre priorité principale et reprenez-la dans votre plan d'action.

Priorité absolue dans cette section: _____



Inclusion in
Canadian
Sports
Network



5. SÉCURITÉ DANS LE SPORT ET SIGNALEMENT

Élément d'évaluation <i>Réfléchissez à la situation actuelle de votre organisation</i>	Situation actuelle <i>Que se passe-t-il en ce moment ?</i>	Mesures à prendre pour renforcer <i>Quelles actions concrètes faut-il mettre en œuvre ?</i>	Date cible <i>D'ici quand ?</i>	R	A	G
Nous disposons d'une procédure claire, confidentielle et accessible permettant de signaler les cas de racisme et de discrimination.				☐	☐	☐
Nous disposons d'un interlocuteur désigné et formé, chargé de recevoir et de traiter les plaintes pour discrimination.				☐	☐	☐
Nos procédures d'intervention sont rapides, tiennent compte des effets du traumatisme et sont appliquées de manière cohérente, quelles que soient les personnes concernées.				☐	☐	☐
Nous fournissons des avertissements sur le contenu et un soutien émotionnel lorsque nous diffusons des émissions traitant de sujets difficiles ou susceptibles de provoquer des réactions émotionnelles.				☐	☐	☐
On rappelle régulièrement aux athlètes et aux participants qu'ils ont le droit de signaler des faits et qu'ils bénéficient de mesures de protection contre les représailles.				☐	☐	☐
Nous assurons le suivi et l'analyse de tous les incidents signalés afin d'identifier les tendances et de traiter de manière proactive les problèmes systémiques.				☐	☐	☐
On entend par « sport sûr » un environnement exempt de racisme, de discrimination et de harcèlement — et pas seulement de violences physiques.				☐	☐	☐

→ Une fois cette section terminée, notez ci-dessous votre priorité principale et reprenez-la dans votre plan d'action.

Priorité absolue dans cette section: _____

6. ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE ET PARTENARIATS						
Élément d'évaluation <i>Réfléchissez à la situation actuelle de votre organisation</i>	Situation actuelle <i>Que se passe-t-il en ce moment ?</i>	Mesures à prendre pour renforcer <i>Quelles actions concrètes faut-il mettre en œuvre ?</i>	Date cible <i>D'ici quand ?</i>	R	A	G
Nous avons mis en place une stratégie d'engagement communautaire axée sur le renforcement des relations avec les nations autochtones locales.				☐	☐	☐
Nous menons des consultations constructives avec les communautés racialisées et celles qui ont besoin de mesures d'équité lors de la conception de nos programmes et de nos politiques.				☐	☐	☐
Nous travaillons en partenariat avec des associations locales qui viennent en aide aux groupes méritant une plus grande équité afin d'élargir leur accès aux services et leur représentation.				☐	☐	☐
Nous sollicitons activement l'avis des athlètes et des participants issus de groupes méritant une attention particulière dans le cadre de notre gouvernance et de notre planification.				☐	☐	☐
Nous collaborons avec d'autres organisations sportives, des établissements scolaires ou des organismes publics afin de favoriser un changement systémique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.				☐	☐	☐
Nous veillons à ce que nos événements, nos locaux et nos communications soient accessibles et accueillants pour les nouveaux arrivants et les communautés issues de la diversité.				☐	☐	☐

→ Une fois cette section terminée, notez ci-dessous votre priorité principale et reprenez-la dans votre plan d'action.

Priorité absolue dans cette section: _____



Inclusion in
Canadian
Sports
Network



7. INTÉGRATION DES PEUPLES AUTOCHTONES ET RÉCONCILIATION						
Élément d'évaluation <i>Réfléchissez à la situation actuelle de votre organisation</i>	Situation actuelle <i>Que se passe-t-il en ce moment ?</i>	Mesures à prendre pour renforcer <i>Quelles actions concrètes faut-il mettre en œuvre ?</i>	Date cible <i>D'ici quand ?</i>	R	A	G
Lors de nos événements, nous intégrons une déclaration de reconnaissance du territoire et nous nous efforçons activement d'en comprendre la signification ainsi que les obligations qui en découlent.				☐	☐	☐
Nous impliquons dès le début les aînés et les gardiens du savoir dans les processus de planification qui concernent la culture ou le territoire autochtones.				☐	☐	☐
Nous reconnaissons et rémunérons comme il se doit les contributeurs autochtones — aînés, intervenants et détenteurs de savoirs.				☐	☐	☐
Notre programmation évite toute appropriation culturelle et reflète au contraire un véritable partenariat avec les communautés autochtones.				☐	☐	☐
Nous avons examiné les appels à l'action n° 87 à 91 de la TRC et pris les mesures qui s'imposaient dans le cadre de notre discipline sportive.				☐	☐	☐
Nous suivons de près la représentation des athlètes autochtones et veillons à ce que des mesures de soutien soient mises en place pour les participants autochtones.				☐	☐	☐

→ Une fois cette section terminée, notez ci-dessous votre priorité principale et reprenez-la dans votre plan d'action.
Priorité absolue dans cette section: _____

8. 2SLGBTQ+ INCLUSION						
Élément d'évaluation <i>Réfléchissez à la situation actuelle de votre organisation</i>	Situation actuelle <i>Que se passe-t-il en ce moment ?</i>	Mesures à prendre pour renforcer <i>Quelles actions concrètes faut-il mettre en œuvre ?</i>	Date cible <i>D'ici quand ?</i>	R	A	G
Nous avons pris des mesures pour devenir une organisation « prête pour l'arc-en-ciel », notamment en réalisant une évaluation formelle.				☐	☐	☐
Nos installations comprennent des toilettes et des vestiaires non genrés.				☐	☐	☐
Nos formulaires d'inscription et de communication proposent des options inclusives en matière d'identité de genre et de pronoms.				☐	☐	☐
Les athlètes, les entraîneurs et le personnel ont suivi une formation visant à créer des environnements sûrs pour les participants 2SLGBTQ+.				☐	☐	☐
Nous avons mis en place une politique claire qui reconnaît le droit des athlètes transgenres et non binaires à participer dans un environnement bienveillant.				☐	☐	☐
Nous encourageons activement l'inclusion des personnes 2SLGBTQ+ par le biais d'une signalétique visible, de supports d'information et de déclarations publiques.				☐	☐	☐

→ Une fois cette section terminée, notez ci-dessous votre priorité principale et reprenez-la dans votre plan d'action.
Priorité absolue dans cette section: _____