

Autoévaluation de l'organisation

Cet outil peut être utilisé par les organisations pour les aider à comprendre leurs forces et les secteurs en besoin d'améliorations en lien avec l'inclusion et l'antiracisme. Les dirigeants peuvent choisir de remplir l'autoévaluation ou ils peuvent la distribuer dans l'organisation en tant que sondage et assembler les résultats. Après avoir rempli l'évaluation, les dirigeants peuvent travailler avec les membres de l'organisation (par exemple, les athlètes, les entraîneurs, et les administrateurs) de différents milieux afin d'établir un minimum de trois priorités immédiates et d'utiliser le modèle du plan d'action pour déterminer comment travailler vers l'accomplissement de leurs objectifs spécifiques. Les organisations souhaitant obtenir du soutien dans l'établissement d'un plan d'action peuvent s'inscrire à notre série de webinaires afin de recevoir davantage de conseils.

Système d'évaluation :

Rouge : Nous n'avons pas commencé ce travail **Ambre** : Ce travail est commencé, mais n'est pas intégré dans l'organisation **Vert** : Ce travail est enraciné, actuel et bien soutenu pour assurer sa durabilité

LEADERSHIP			
Les dirigeants de l'organisation soutiennent l'antiracisme, la réconciliation et l'inclusion.			
Nous avons une politique antiraciste bien en évidence qui définit clairement comment signaler le racisme et les mesures que nous prendrons pour réagir au racisme qui est signalé ou observé.			
Les codes de conduite pour les athlètes et les entraîneurs soulignent que l'organisation a une tolérance zéro envers le racisme et que des mesures disciplinaires seront prises contre toute forme de racisme.			
Nous avons stratégie d'engagement envers la communauté axée sur l'établissement de relations avec les nations autochtones et une variété de communautés.			
Nous avons des politiques claires qui définissent les processus de recrutement inclusifs pour garantir qu'une diversité d'athlètes, d'entraîneurs, de bénévoles, de membres du personnel et d'administrateurs se joint à l'organisation.			
Nous développons notre réseau de recrutement de façon proactive pour atteindre une diversité d'athlètes et d'entraîneurs.			
Nous nous engageons à embaucher du personnel et recruter des athlètes de façon ciblée lorsque des groupes sont sous-représentés de façon évidente et persistante.			

RESPONSABILISATION			
Nous avons publié un plan d'action qui définit nos objectifs d'inclusion et d'antiracisme et les mesures mises en place pour y parvenir.			
Nous surveillons et signalons le nombre de plaintes reçues annuellement et nous expliquons les mesures mises en place pour réduire le nombre de plaintes.			
Nous amassons des informations sur l'identité des athlètes, des entraîneurs, du personnel, des dirigeants et des administrateurs pour nous aider à déterminer quels sont les groupes sous représentés dans les différents rôles et aux différents niveaux de l'organisation.			
Nous amassons des commentaires anonymes de tous les niveaux de l'organisation annuellement pour évaluer le progrès que nous faisons vers l'inclusion et l'antiracisme.			
CULTURE ET ATTENTION			
Nous prenons des mesures pour réduire les obstacles financiers et pour aborder la sous-représentation grâce à des bourses et des prix.			
Nous faisons un suivi auprès des victimes de racisme pour garantir leur bien-être et les mettre en contact avec les soutiens appropriés.			
Un soutien en santé mentale offert par des professionnels variés et culturellement compétents est disponible pour les joueurs et les entraîneurs.			
Nous garantissons que les athlètes ont un accès équitable aux formations et aux ressources, en prenant en compte leurs différents engagements au travail.			
Un programme de mentorat qui comprend un développement professionnel et un soutien dans la progression de leur carrière est disponible pour les entraîneurs racisés.			
Nous surveillons la distribution des récompenses, les occasions de leadership et d'avancement de carrière pour les athlètes, les entraîneurs et le personnel pour assurer qu'elles soient réparties de façon juste.			

Nous reconnaissons et célébrons une variété de fêtes culturelles.			
ÉDUCATION ET FORMATION			
Les athlètes, les entraîneurs, le personnel et les dirigeants ont un accès continu à des formations et de l'éducation sur l'antiracisme et l'anti-oppression par des experts sur les sujets.			
Les athlètes, les entraîneurs et le personnel reçoivent une formation sur la façon de mettre en œuvre la politique antiraciste, comprenant la façon de signaler le racisme et de soutenir ceux qui ont vécu ou vu du racisme ou de la discrimination.			
L'admission des athlètes et des entraîneurs comprend une révision des attentes définies dans le code de conduite.			
Le personnel, les entraîneurs et les dirigeants sont soutenus dans leur développement professionnel pour approfondir leur connaissance des meilleures pratiques en Équité, Diversité, Inclusion et Accessibilité (IDEA) dans un contexte sportif.			
Nous offrons des stages d'entraînement payé pour les PANDC entraîneurs en herbe.			

Cet outil a été mis sur pied par la Dre Clare Warner et s'appuie sur le rapport suivant :

Joseph, J., Razack, S. & McKenzie, B. (2021). Are we one? The Ontario University Athletics Anti-Racism Report. IDEAS Research Lab, University of Toronto. https://kpe.utoronto.ca/sites/default/files/oua_anti-racism_report-final.pdf