

# OCAN CONSULTANTS

## Guide de planification d'actions antiracistes pour les organismes à but non lucratif et à vocation sociale

Afin qu'un organisme devienne réellement antiraciste, plusieurs conditions doivent être réunies pour que le travail antiraciste soit considéré comme une priorité, bénéficie de ressources adéquates et fasse l'objet d'une évaluation à l'échelle organisationnelle. Ce guide vise à fournir un aperçu général des éléments clés qui favorisent et permettent d'obtenir des résultats en matière de lutte contre le racisme au sein d'un organisme. Le tableau ci-dessous explore les considérations principales pour garantir que le processus soit cohérent, qu'il apporte une valeur ajoutée et qu'il soit aligné sur les priorités de l'organisme.

Pilier stratégique	Question	Communauté de pratique
Responsabilité et stratégie en matière de leadership	Votre conseil d'administration et la haute direction soutiennent-ils activement les efforts antiracistes au sein de l'organisme ?	Le conseil d'administration ou la haute direction ont le pouvoir de susciter l'appropriation, le soutien actif et l'adhésion aux initiatives antiracistes à tous les niveaux de l'organisme.
Renforcement des capacités et collaboration	Votre organisme a-t-il désigné des personnes chargées d'exécuter des tâches en matière de lutte contre le racisme ? Votre organisme a-t-il établi des partenariats avec d'autres organismes antiracistes ?	L'allocation des ressources (humaines, temporelles et financières) est essentielle pour favoriser et maintenir le travail antiraciste.
Évaluation interne	Votre organisme possède-t-il l'expertise nécessaire pour évaluer les compétences en matière de lutte contre le racisme ? Accorde-t-il la priorité aux objectifs et aux résultats antiracistes ?	Les organismes compétents et bien dotés en ressources sont en mesure de développer une expertise en antiracisme et d'atteindre leurs objectifs sans imposer de charge supplémentaire aux groupes méritant l'équité au sein du milieu de travail.
Représentation et expertise	Votre organisme représente-t-il les diverses communautés qu'il dessert ? Dispose-t-il d'une diversité suffisante pour s'engager de manière significative avec les groupes méritant l'équité ?	Le personnel issu des groupes méritant l'équité a l'occasion de faire preuve de leadership et de partager son expérience vécue au sein du milieu de travail.

Participation du public	Votre organisme mobilise-t-il efficacement les membres du public dans le cadre du travail antiraciste ?	Une participation publique réussie accroît la sensibilisation à l'antiracisme et instaure un climat de confiance avec les communautés.
Expérience en matière de services	Les groupes méritant l'équité bénéficient-ils d'un environnement exempt de racisme dans leurs interactions avec votre organisme ? Si ce n'est pas le cas, que fait l'organisme pour y remédier ?	Des interactions positives entre le personnel et les clients sont essentielles pour favoriser un environnement d'appartenance et d'inclusion. Les expériences de racisme compromettent souvent le sentiment d'appartenance d'une personne.
Collecte et analyse des données	Votre organisme recueille-t-il des données sur les expériences de racisme à des fins de rapport ou sur l'impact des initiatives antiracistes sur les communautés ?	La collecte régulière de données est essentielle pour permettre aux bailleurs de fonds de comprendre l'impact des initiatives antiracistes et pour que les organismes puissent démontrer leur capacité à offrir des programmes destinés aux groupes méritant l'équité.
Performance Examen et indicateurs	Votre organisme met-il en place des indicateurs de performance visant à faire progresser les résultats en matière d'équité ?	Les organismes qui intègrent les résultats en matière d'équité dans leurs indicateurs de performance sont plus susceptibles de faire progresser leurs objectifs antiracistes que celles qui ne le font pas.
Boucles de rétroaction	Votre organisme dispose-t-il de boucles de rétroaction efficaces pour évaluer l'efficacité des politiques/initiatives antiracistes ?	Une rétroaction efficace et en temps réel garantit des interventions rapides pour maintenir une expérience client positive et un développement de produits de pointe.

Si votre organisme a répondu **OUI** à 12 de ces questions, vous fonctionnez peut-être déjà comme un organisme antiraciste efficace. Si vous avez répondu « oui » à moins de 6 questions, votre organisme a encore du travail à faire pour devenir un organisme antiraciste.

En conclusion, le guide de planification d'actions antiracistes se veut un point de départ pour évaluer et analyser les priorités, les objectifs, les capacités et les compétences d'évaluation d'un organisme en matière d'antiracisme. Pour certains organismes, ce guide mettra en lumière des compétences solides pour mener à bien le travail antiraciste, tandis que, pour d'autres, il révélera un manque évident d'expertise ou de ressources. Il est donc impératif d'examiner la mission de l'organisme, sa capacité en ressources ainsi que ses priorités stratégiques afin de déterminer comment mettre en œuvre efficacement les initiatives antiracistes.