



Évaluation organisationnelle de la lutte contre le racisme et l'oppression

Les pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression visent à remettre en question, prévenir, éliminer et changer les valeurs, structures, politiques, programmes, actions et comportements qui perpétuent le racisme et l'oppression, et en particulier le racisme contre les noirs dans notre société.

Cet outil d'évaluation est conçu pour évaluer l'application actuelle des principes et pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression au sein des organismes d'aide aux immigrants et réfugiés à travers une série/ensemble de normes dans trois domaines :

1. Responsabilité organisationnelle : cette section indique les normes de base qui montrent l'engagement et la responsabilité d'un organisme envers l'ARAO.

2. Mise en œuvre et application organisationnelle : cette section définit les normes spécifiques qui démontrent l'opérationnalisation de l'ARAO dans l'organisme de différentes manières.

3. Culture et principes organisationnels : cette section définit les standards qui illustrent les normes, attitudes et principes organisationnels qui reflètent l'ARAO.

Qui devrait faire l'évaluation?

Cette évaluation peut être utilisée par tous les membres de l'organisme, y compris le personnel, la direction, les membres du CA et les bénévoles. Les résultats devraient être compilés et utilisés pour alimenter un débat organisationnel plus large sur la lutte contre le racisme et l'oppression.

Comment cette évaluation peut être utilisée?

Le but de cet outil d'évaluation est de servir de point de départ pour l'identification des forces, faiblesses et des lacunes dans les trois catégories principales. Il ne s'agit pas d'une évaluation exhaustive de tous les secteurs de l'organismes, et les normes ne décrivent pas non plus toutes les applications et exemples différents et possibles de lutte contre le racisme et l'oppression. Gardez en tête que cet outil peut être adapté pour être utilisé comme enquête ou comme une série de sujets pour des groupes de discussions.

Après complétion de l'évaluation, les utilisateurs devraient considérer comment l'information collectée pourrait alimenter une action stratégique plus poussée pour créer et maintenir le changement et le développement dans la lutte contre le racisme et l'oppression.

Section 1 : Responsabilité organisationnelle

1- Nos valeurs organisationnelles englobent un engagement pour la lutte contre le racisme et l'oppression, et cet engagement est clairement communiqué à tous les groupes concernés (c'est-à-dire, le personnel, la direction, les membres du CA, les bénévoles, les clients/bénéficiaires des services, les bailleurs de fonds, les partenaires, prestataires, etc)

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

2- Notre organisme a une politique et/ou plan d'action pour lutter contre le racisme et l'oppression

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

3- La politique et/ou plan d'action pour la lutte contre le racisme et l'oppression de notre organisme identifie et définit ses objectifs, portée, mécanismes d'évaluation et de contrôle, et les rôles et responsabilités des groupes concernés.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

4- La direction de notre organisme démontre un engagement fort, clair et consistant à soutenir le changement organisationnel

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

5- Notre organisme a des mécanismes pour identifier et éliminer le racisme et l'oppression de nos politiques, pratiques, programmes et services.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

6- Notre organisme a un processus Correct défini et clairement communiqué pour déposer, gérer et résoudre les plaintes et conflits au sein de l'organisme.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

7- Notre organisme a un comité, un groupe consultatif, une équipe ou un mandat clair et un pouvoir de prise de décision pour soutenir les initiatives de lutte contre le racisme et l'oppression dans tout l'organisme.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

8- Notre organisme est transparent sur les objectifs, moyens, et processus de prise de décision et sur l'allocation de ressources pour soutenir et mettre en œuvre la lutte contre le racisme et l'oppression

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

Section 2: mise en œuvre et application

1- Notre organisme défend l'idée fondamentale que la discrimination et le racisme se chevauchent et s'entrecroisent avec d'autres facteurs et caractéristiques, tels que le sexe, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, l'origine ethnique et d'autres motifs protégés par la législation canadienne sur les droits de l'homme, et qu'ils doivent être considérés et traités comme interconnectés (c'est-à-dire « l'intersectionnalité »).

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

2- Notre organisme aspire à éliminer les barrières et à créer des services équitables, accessibles, inclusifs et de qualité pour répondre aux besoins et priorités des populations immigrantes et réfugiées spécifiques, telles que les 2SLGBTQI+ et les personnes issus de la diversité des genres, les femmes, les communautés noires et/ou racialisées, les peuples autochtones, les personnes vivant dans la pauvreté, les enfants, les jeunes, ou les seniors, les gens vivant avec des handicaps intellectuels, physiques, mentaux et/ou d'autres handicaps, les individus criminalisés et les personnes avec un statut d'immigration temporaire ou sans statut d'immigration.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

3- Notre organisme favorise une compréhension commune du langage et de la terminologie utilisés pour décrire et promouvoir l'antiracisme et l'anti-oppression au sein de notre organisme, par exemple dans un glossaire commun ou par le biais d'une ou plusieurs formations.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

4- Les pratiques et politiques en ressources humaines de l'organisme opérationnalisent et affirment la lutte contre le racisme et l'oppression dans les stratégies recrutement, d'entrevue, d'accueil, de rétention, de promotion et de développement des compétences.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

5- Notre organisme recueille des données y compris des données désagrégées lorsque cela est possible, afin d'informer et d'améliorer nos politiques organisationnelles, nos stratégies en matière de ressources humaines les priorités, notre conduite de programmes et prestation de services, et nos résultats.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

6- Notre organisme fournit de la formation, du développement professionnel et d'autres opportunités d'apprendre sur une base permanente pour progresser en matière de connaissances et de compétences en lutte contre le racisme et l'oppression

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

7- 1-Notre organisme consulte et implique le personnel, les membres de la communauté, et les clients pour identifier, mettre en œuvre et revoir les initiatives et programmes pour soutenir nos engagements envers la lutte contre le racisme et l'oppression.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

8- Our organization designates staff time and resources for advocating change to social systems, public policy and/or legislation that have a negative impact on the communities that we serve and the work we do.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

Section 3 : principes et culture organisationnels

1- Notre organisme reconnaît l'existence et l'impact du racisme systémique et du colonialisme de peuplement dans la reproduction des inégalités différentielles subies par les personnes et les communautés noires, autochtones et racialisées dans toute leur diversité.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

2- Notre organisme remet activement en question les stéréotypes négatifs, le racisme et la discrimination, et sensibilise aux barrières systémiques auxquelles font face les communautés racialisées ou marginalisées.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

3- Notre organisme entretient des relations authentiques et réciproques avec les communautés, dirigeants et organismes autochtones d'aide aux Premières nations, Métis et Inuits

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

4- Notre organisme valorise et encourage l'adoption de méthodes nouvelles et collaboratives de production et d'utilisation des connaissances qui mettent l'accent sur les expériences et l'expertise des communautés racialisées et marginalisées.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

5- Le personnel, la direction et le CA de notre organisme reflètent les communautés que nous aidons

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

6- Notre organisme travaille solidairement et en collaboration avec d'autres organismes et membres communautaires pour servir au mieux et améliorer les conditions et résultats pour les immigrants et réfugiés.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

7- Notre organisme crée un espace de réflexion critique, de dialogue et d'apprentissage collectif informel sur l'antiracisme et l'anti-oppression

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

8- Notre organisme examine les tendances sociopolitiques et économiques plus larges qui ont un impact sur les communautés d'immigrants et de réfugiés

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé