

QU'AVONS-NOUS APPRIS DE L'ENQUÊTE 2022 ?

En 2022, le nombre de signataires est passé de 71 à 82 organisations qui se sont engagées à évaluer et à travailler à l'intégration des idéaux et des pratiques anti-racistes en évaluant 3 domaines décrits par le cadre de l'ARC. Jetez un coup d'œil à certaines de nos principales conclusions !

et ressources humaines

Administration

- La plupart des organisations ne collectent et ne surveillent pas les données fondées sur la race pour le personnel, les bénévoles et les membres du conseil d'administration.
- 6% ont déclaré collecter et analyser les tendances en matière de promotion et de rétention du personnel ventilées par race en 2022, contre seulement 3% au départ.
- 37% des organisations collectent des données sur d'autres facteurs d'identification sociale que la race relatives au personnel, aux bénévoles et aux membres du conseil d'administration.
- 39 % des répondants offrent une formation interne sur l'anti-racisme et/ou l'anti-oppression au personnel et/ou aux bénévoles.

Communication, défense des intérêts et gestion des

connaissances

- 45% des organisations ont accordé des fonds existants spécifiquement à la communication anti-raciste, aux activités de partage des connaissances ou au renforcement des capacités, mais seulement 9% ont reçu des fonds supplémentaires pour ces objectifs.
- 61% des organisations n'ont pas entrepris d'audit officiel au cours des 24 derniers mois quant au nombre de documents de communication, de collecte de fonds ou d'engagement des parties prenantes produits.

suivi, évaluation apprentissage et programme

- 37% des organisations incluent explicitement l'anti-racisme et 82% mentionnent d'autres identités telles que le genre, les capacités, etc. dans leurs politiques et procédures.
- 35% des organisations ont soutenu les efforts de renforcement des capacités des partenaires du programme en matière d'anti-racisme et d'anti-oppression au cours des 12 derniers mois.
- 72% des répondants ne collectent pas et n'analysent pas de données désagrégées sur la race.

Cliquez [ici](#) pour lire le premier rapport de base du secteur sur l'anti-racisme !

RECOMMANDATIONS

- 1 Élaborer une stratégie organisationnelle de lutte contre le racisme à la fois collaborative et intentionnelle.
- 2 Investir dans les ressources humaines et financières pour créer des environnements de travail inclusifs, sûrs et durables.
- 3 Mettre en avant les expériences des autochtones, des Noir.e.s et/ou du personnel issu d'autres communautés ethniques qui ont été défavorisés du fait de leur race.
- 4 Mesurer, surveiller et utiliser des données qualitatives et quantitatives dans le but d'informer les personnes dans leur lieu de travail, la culture et les structures organisationnelles.
- 5 Redéfinir les stratégies en matière de communication, de production de rapports et de résultat et faire face aux mises en récit, à l'élaboration et à la diffusion de rapports du courant dominant aux effets préjudiciables qui soutiennent les préjugés raciaux et un patrimoine colonial biaisé.