Anti-Racism Charter in Recreation

Anti-Racism Charter in Recreation

Canada

RECREATION NOVA SCOTIA

Introduction

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE

Recreation Nova Scotia est basé à Mi'kma'ki, territoire ancestral non cédé des Micmacs. Ce territoire est visé par les « traités de paix et d'amitié » que les peuples Micmacs et Wolastoqiyik (Maliseet) et la Couronne britannique ont signés en 1725. Ces traités reconnaissaient les titres des peuples Micmacs et Wolastoqiyik (Maliseet) et fixaient les règles concernant ce que devaient être les rapports permanents entre nations; ils ne s'appliquaient pas à la cession de territoires ni de ressources. Nous sommes tous des peuples des Traités.

Nous reconnaissons que les Néo-Écossais d'origine africaine forment un peuple distinct dont l'histoire, l'héritage et la contribution ont enrichi la portion du territoire Mi'kma'ki appelée Nouvelle-Écosse depuis plus de 400 ans.

La Nouvelle-Écosse héberge diverses collectivités qui ont façonné et enrichi la province. Si le racisme est au cœur de la Charte contre le racisme, nous reconnaissons qu'il existe d'autres formes de discrimination susceptibles d'avoir un impact négatif sur la capacité de certaines personnes de participer à des activités de loisir. Nous reconnaissons également que de nombreux Néo-Écossais peuvent avoir des identités croisées qui les exposent à plus d'une forme de discrimination.

Recreation Nova Scotia tient à exprimer sa gratitude à tous ceux qui prennent part à des activités de loisirs, au personnel et aux bénévoles impliqués dans les services de loisirs qui ont tous contribué à la création de la Charte contre le racisme. La rétroaction et les points de vue partagés durant l'élaboration de la Charte contre le racisme ont contribué à en faire un outil créé par et pour le secteur des loisirs de la province.

À PROPOS DE RECREATION NOVA SCOTIA

Recreation Nova Scotia est un organisme à but non lucratif provincial. En partenariat avec les bénévoles et les professionnels du secteur des loisirs, l'organisme fait valoir l'importance, pour tous les Néo-Écossais, des activités récréatives et de loisirs dans la promotion des valeurs et des bienfaits personnels, sociaux, économiques et environnementaux des loisirs.

Recreation Nova Scotia regroupe des professionnels, des bénévoles, des enseignants, des étudiants, des citoyens, des élus et des organismes commerciaux. L'organisme est ouvert à tous ceux qui s'intéressent aux loisirs, aux parcs, à la condition physique, aux sports, aux installations, aux sports nautiques, aux activités récréatives thérapeutiques, au camping, aux arts, à la culture et à d'autres secteurs apparentés.

RECREATION
NOVA SCOTIA

QU'ENTEND-ON PAR LOISIR?

Recreation Nova Scotia parle de loisir pour décrire l'expérience vécue lorsque nous choisissons librement de participer à des activités physiques, sociales, intellectuelles, créatives et spirituelles qui renforcent le bien-être des individus et de la communauté.[1]

En raison de sa riche géographie et de ses particularités démographiques, la Nouvelle-Écosse offre une grande diversité d'activités de loisirs auxquelles nous pouvons participer. Si les loisirs peuvent prendre des formes différentes selon qu'on les pratique en zone urbaine ou rurale, ce sont les activités dans lesquelles nous nous engageons pour la détente, le plaisir et le bien-être qui réunissent les communautés néo-écossaises de manière unique.

---

1. Cette définition est tirée du Cadre pour le loisir au Canada qui a été adopté par la Stratégie d'avancement commune du loisir en Nouvelle-Écosse, https://www.recreationns.ns.ca/initiatives/347-strate-gie-d-avancement-commune-du-loisir-en-nouvelle-e-cosse.html

À propos de la charte contre le racisme

Pourquoi avons-nous besoin d'une charte contre le racisme dans le secteur des loisirs?

Le racisme existe en Nouvelle-Écosse et dans le secteur des loisirs de la Nouvelle-Écosse. Les conséquences des incidents racistes sur la santé psychologique et le bien-être des personnes touchées sont sérieuses et aggravées par le manque de soutien. En tant qu'organisme, Recreation Nova Scotia s'efforce de mieux soutenir les personnes et les collectivités aux prises avec le racisme et d'offrir des lignes directrices pour aider le secteur des loisirs à aborder, combattre et prévenir le racisme systémique dans le secteur.

La Charte contre le racisme dans les loisirs est nécessaire pour reconnaître et combattre les préjudices et l'exclusion qu'entraîne le racisme dans les loisirs. Une approche systémique proactive est nécessaire pour rendre le secteur des loisirs accueillant et inclusif pour tous en Nouvelle-Écosse.

Quelques Définitions

Dans cette section, nous présentons quelques définitions importantes pour bien comprendre le contexte de la Charte contre le racisme. Nous remercions les auteurs de l'Inclusive Language Glossary & Workbook de nous avoir permis d'emprunter des définitions à leur excellente ressource.

Le racisme existe entre particuliers, sur le plan interpersonnel, mais il est aussi ancré dans les politiques, les procédures et les pratiques des organisations et des institutions.

Le **racisme systémique** s'entend notamment des politiques et pratiques bien enracinées dans les institutions établies qui mènent à l'exclusion ou à la promotion de groupes désignés. Il diffère de la discrimination flagrante en ce qu'il ne nécessite pas d'intention individuelle.

L'**oppression** est la conséquence de l'usage de pouvoirs et privilèges institutionnels dont certaines personnes ou certains groupes peuvent jouir au détriment d'autres personnes ou groupes. L'oppression peut être le résultat d'une combinaison de préjugés, de privilèges et de pouvoir.

L'**antiracisme** désigne le processus d'opposition active au racisme par la promotion de changements politiques, économiques et dans la vie sociale. L'antiracisme tend à être une approche individuelle qui s'oppose aux comportements individuels racistes et leurs conséquences.

Une **personne ou un organisme antiraciste** ne se contente pas de se dire antiraciste. Ces individus et organismes s'efforcent de comprendre leurs propres privilèges, de remettre en question leur propre racisme intériorisé et de dénoncer le racisme lorsqu'ils sont témoins de ses effets sur les autres.

Un **secteur des loisirs inclusif** signifie que tous croient qu'ils peuvent participer pleinement et de manière sécuritaire aux activités de leur choix et qu'ils peuvent le faire réellement.

Un **secteur des loisirs équitable** répond aux besoins et attentes des diverses communautés, en particulier celles qui ont été historiquement sous-représentées dans les activités contribuant au bien-être individuel et communautaire.

Comment la Charte contre le racisme peut-elle aider le secteur des loisirs de la Nouvelle-Écosse?

La Charte contre le racisme offre la possibilité de s'engager dans le dialogue, l'éducation et l'action de manière à créer un secteur plus représentatif et accueillant. Elle propose aux organismes une base sur laquelle bâtir et les aide à déterminer les étapes et les mesures à prendre concernant l'équité, l'inclusion et la lutte contre le racisme.

Qui peut adopter la Charte contre le racisme?

La Charte est un outil que peut adopter tout organisme de Nouvelle-Écosse, qu'il soit membre ou non de Recreation Nova Scotia. La démarche de chacun des signataires pour reconnaître et combattre le racisme au sein de leur organisation et de la collectivité qu'ils desservent sera différente.

Les ressources varient considérablement dans l'ensemble du secteur des loisirs. Certains organismes s'appuient uniquement sur le travail de bénévoles, fonctionnent sur une base saisonnière ou ont des moyens financiers limités pour les initiatives débordant leur mandat premier et leur programmation. Peu importe leurs moyens, il y a une foule de mesures importantes et significatives que les organismes peuvent mettre en application pour évaluer de manière critique comment leurs politiques et leurs pratiques contribuent à perpétuer le racisme dans le secteur des loisirs, et comment ils peuvent mettre en pratique leur décision d'adhérer à la Charte contre le racisme.

Mission de la Charte

La Charte contre le racisme est un outil pratique, façonné par les employés, les bénévoles et les participants du secteur des loisirs, pour soutenir l'engagement dans les efforts pour reconnaître et combattre les préjudices causés par le racisme dans les loisirs. Cet outil aidera à la mise en œuvre de mesures proactives par les signataires de la Charte contre le racisme et contribuera à rendre le secteur plus représentatif de tous les Néo-Écossais.

Principes directeurs et valuers de la charte

La Charte contre le racisme propose un engagement pour la **poursuite de l'apprentissage et de l'action.**

La **collaboration** avec les intervenants du secteur des loisirs et au-delà et la création de **partenariats significatifs** sont nécessaires pour que les initiatives contre le racisme aient un impact positif.

Les personnes racisées n'ont pas forcément à diriger le travail à faire, mais s'assurer que les personnes ayant des expériences vécues aient suffisamment d'opportunités pour communiquer et participer au changement est nécessaire et fondamental pour la réussite du travail.

Les loisirs sont un **outil puissant pour réunir diverses communautés** et personnes. Cette caractéristique particulière rend d'autant plus important de s'assurer que tous sont bienvenus et invités à participer, diriger et soutenir les activités de loisirs qui les intéressent.

La responsabilité incombe à **toutes les personnes impliquées dans le secteur** de reconnaître et combattre le racisme dans les loisirs.

Mesures et Engagements de la charte contre le racisme

Les signataires de la Charte contre le racisme prendront les mesures et les engagements ci-dessous :

Reconnaître et combattre le racisme – S'engager à appliquer la tolérance zéro concernant toutes les formes de racisme et développer des procédures concrètes pour combattre les actes et les comportements racistes. Reconnaître et mettre à jour les politiques discriminatoires qui encouragent ou perpétuent l'exclusion de populations racisées.

Offrir de la formation et de l'éducation continue – Offrir des opportunités de formation continue permettant d'acquérir des compétences pratiques pour combattre le racisme dans les loisirs à tous les échelons d'une organisation. Promouvoir, participer et soutenir toutes les opportunités extérieures poursuivant les mêmes objectifs, sans jamais sacrifier la sécurité des participants.

Bâtir des communautés représentatives de l'origine raciale – Encourager concrètement la participation et les opportunités d'implication des membres des communautés d'origines raciales diverses, faire un examen critique de la participation à tous les échelons de l'organisation, tout en employant des pratiques de communication et d'engagement proactives favorisant la représentation directe « à la première personne » des personnes d'origines raciales diverses.

Concevoir des opportunités équitables et inclusives – Créer des opportunités permettant aux personnes racisées d'occuper des postes de leadership et décisionnels à tous les échelons de l'organisation, tout en accordant une attention particulière aux possibilités de mentorat, aux occasions d'affaires et au développement des compétences. Le souci pour la sécurité émotionnelle, psychologique et physique des personnes racisées est nécessaire, en particulier dans les organisations historiquement blanches et celles où les personnes racisées sont sous-représentées.

5 étapes de mise en œuvre

ENDOSSEMENT :

Démontrer l'engagement de votre organisme en signant et en envoyant votre formulaire de signataire à antiracism@recreationns.ns.ca.

ENGAGEMENT :

S'engager à fixer des objectifs, réaliser une analyse des ressources utiles et des initiatives déjà en cours et travailler de manière proactive à l'élaboration d'un plan d'action contre le racisme.

PORSUITE :

Réaliser des vérifications périodiques et l'évaluation des progrès du plan d'action.

RAPPORT :

Faire connaître les réalisations et les initiatives entourant l'adoption du plan d'action contre le racisme.

ANNONCE :

Partager et célébrer votre engagement à l'interne et à l'externe.

Mesure / Engagement 1:
Reconnaître et combattre le racisme

S'engager à appliquer la tolérance zéro concernant toutes les formes de racisme et développer des procédures concrètes pour combattre les actes et les comportements racistes. Reconnaître et mettre à jour les politiques discriminatoires qui encouragent ou perpétuent l'exclusion de populations racisées.

Exemples d'enquêtes, mesures et initiatives à entreprendre :

- Créer ou adopter une politique contre le racisme et la discrimination. Mettre au point un plan pour communiquer la politique aux diverses catégories de personnes interagissant avec l'organisme.
- Concevoir une signalisation en langage clair pouvant être affichée dans les installations et lue à voix haute durant les activités, et qui servira à énoncer clairement l'engagement de l'organisme à appliquer la tolérance zéro concernant le racisme et toute autre forme de discrimination.
- Concevoir une procédure permettant le signalement, la reconnaissance et le traitement sécuritaire des incidents racistes lorsqu'ils surviennent. Faire connaître la procédure à toute personne interagissant avec l'organisme.
- Examiner minutieusement les pratiques et politiques internes écrites et non écrites afin d'identifier celles qui excluent ou limitent la participation et l'inscription de populations racisées à tous les échelons de l'organisation. Passer en revue toute la documentation écrite et en mettre à jour la langue pour la rendre inclusive.
- Identifier les occasions pour votre organisme de reconnaître publiquement l'exclusion historique et possiblement actuelle des populations racisées de votre organisme ou de votre secteur d'activités, dans le but d'avancer et de mieux faire à l'avenir. Intégrer cette reconnaissance à vos politiques et votre matériel publicitaire.
- Planifier la révision et la mise à jour des politiques et pratiques concernant la lutte contre le racisme et l'accroissement de l'équité et l'inclusion dans votre organisation. Prévoir des échéanciers et des occasions de rétroaction de la part de personnes et collectivités que les pratiques et politiques doivent soutenir le plus.

Mesure / Engagement 2:
Offrir de la formation et de l'éducation continue

Offrir des opportunités de formation continue permettant d'acquérir des compétences pratiques pour combattre le racisme dans les loisirs à tous les échelons d'une organisation. Promouvoir, participer et soutenir toutes les opportunités extérieures poursuivant les mêmes objectifs, sans jamais sacrifier la sécurité des participants.

Exemples d'enquêtes, mesures et initiatives à entreprendre :

- Créer des occasions pour les membres plus anciens (employés et bénévoles) de l'organisme d'assister à des formations sur le racisme et/ou offrir des possibilités de formation professionnelle conçue spécifiquement pour les dirigeants d'organismes. Prévoir un plan documenté pour la participation des membres plus anciens à ce type de formation sur une base régulière.
- Rédiger une liste de ressources en ligne gratuites, adaptées à votre programmation ou aux offres auxquelles votre organisme participe concernant la lutte contre le racisme, et qui peut être partagée avec des publics internes et externes. Maintenir la liste à jour et la partager sur une base régulière et selon un calendrier prédéterminé.
- Si votre organisme emploie des personnes (employés et bénévoles) de manière saisonnière, à court terme ou à temps partiel, mettre en place des possibilités de formation concernant la lutte contre le racisme qui peuvent être offertes à des groupes impliqués de manière moins formelle avec votre organisme.
- Élaborer une politique qui prévoit les contextes dans lesquels des paiements ou des honoraires peuvent être versés à des personnes racisées pour qu'elles dirigent des formations, des discussions ou des séances de sensibilisation culturelle afin de contribuer à promouvoir les formes de collaboration respectueuse et réciproque. Prévoir un calendrier de révision périodique de cette politique.
- Identifier les rencontres régulières, par exemple les assemblées générales annuelles, les activités et conférences auxquelles des discussions et des formations concernant la lutte contre le racisme peuvent être intégrées.
- Mettre au point un protocole encadrant les meilleures pratiques et les attentes propres aux organismes, ainsi que les manières de créer des espaces sécuritaires pour les participants aux formations et au dialogue sur la lutte contre le racisme. Le protocole devrait prévoir que ce type de discussion peut s'avérer particulièrement troublant pour les personnes racisées.

Mesure / Engagement 3:
Bâtir des communautés représentatives de l'origine raciale

Encourager concrètement la participation et les opportunités d'implication des membres des communautés d'origines raciales diverses, faire un examen critique de la participation à tous les échelons de l'organisation, tout en employant des pratiques de communication et d'engagement proactives favorisant la représentation directe « à la première personne » des personnes d'origines raciales diverses.

Exemples d'enquêtes, mesures et initiatives à entreprendre :

- Effectuer des recherches ou tenir des consultations pour identifier les lacunes particulières dans la programmation d'activités récréatives que les personnes racisées peuvent avoir vécues et qui pourraient être comblées par des partenariats avec votre organisme. Élaborer des plans concrets pour mettre en place des initiatives visant à corriger ces lacunes de manière collaborative.
- Si des personnes racisées travaillent déjà à accroître la représentativité dans le secteur des loisirs dans lequel votre organisme évolue, prendre des mesures pour collaborer avec ces personnes et apprendre de leurs efforts.
- S'il existe des organismes qui ne sont pas dirigés par des personnes racisées et qui ont travaillé en partenariat avec diverses communautés pour créer des programmes pour et avec ces groupes, chercher à savoir s'il y a des possibilités d'apprendre de ces organismes et de travailler avec eux, afin de renforcer les liens avec ces communautés, en particulier dans les régions de la province où la diversité raciale est plus faible.
- S'efforcer de participer aux rassemblements, célébrations, programmes et autres activités organisées et accueillies par des groupes communautaires visant à desservir les populations racisées de votre secteur des loisirs. Rechercher régulièrement les occasions de soutenir les initiatives pilotées par des groupes et des organismes multiculturels.
- Identifier les initiatives que votre organisme peut mettre en place non seulement pour introduire votre secteur des loisirs aux communautés racisées, mais aussi pour offrir des opportunités de participation concrète et continue. Envisager la possibilité d'impliquer des gens dans des activités avec d'autres membres de la collectivité en adoptant un modèle de cohorte.
- Examiner les contenus de communications actuels (sites Web, bulletins, médias sociaux, matériel imprimé, etc.) pour détecter les lacunes en matière de représentation visuelle des personnes racisées. Élaborer un plan prévoyant ce type d'examen sur une base régulière.
- Identifier les obstacles pratiques et financiers tels que le transport, la situation géographique des installations, les coûts de participation, l'offre alimentaire appropriée et l'aide pour la prise en charge des enfants et des aînés. Élaborer un plan pour surmonter ces obstacles au moyen de mesures diverses : campagnes de financement, adaptation des budgets, partenariats entre organismes et représentation auprès des organismes subventionnaires et gouvernementaux.

Mesure / Engagement 4:
Concevoir des opportunités équitables et inclusives

Créer des opportunités permettant aux personnes racisées d'occuper des postes de leadership et décisionnels à tous les échelons de l'organisation, tout en accordant une attention particulière aux possibilités de mentorat, aux occasions d'affaires et au développement des compétences. Le souci pour la sécurité émotionnelle, psychologique et physique des personnes racisées est nécessaire, en particulier dans les organisations historiquement blanches et celles où les personnes racisées sont sous-représentées.

Exemples d'enquêtes, mesures et initiatives à entreprendre :

- Examiner la composition raciale de votre conseil d'administration, de votre personnel et de vos bénévoles, en particulier aux échelons supérieurs de votre organisation. Adopter des mesures concrètes pour inviter de manière active et sécuritaire les membres des communautés racisées à se joindre à l'organisation et avec le temps accroître la diversité raciale des décideurs et des leaders.
- Au moment d'encourager des personnes racisées à poser leur candidature pour le conseil d'administration, les postes aux échelons supérieurs et les postes de bénévoles dans votre organisation, établir des liens clairs entre leurs tâches et leur capacité à impliquer leur collectivité dans leur travail. Énoncer clairement ces opportunités dans l'affichage des postes.
- Adopter des pratiques plus équitables et inclusives à toutes les étapes du recrutement et de l'embauche (affichage de poste, entrevue d'emploi, intégration et soutien des employés, etc.).
- Examiner les dépenses de l'organisation. Au moment de choisir des fournisseurs de biens et de services, appliquer des méthodes d'acquisition et de contrats qui accordent une attention particulière aux entreprises qui sont la propriété ou sont exploitées par des membres des communautés racisées, comme moyen d'impliquer des groupes historiquement sous-représentés dans la commercialisation et l'administration des loisirs. Adopter formellement cette politique, la faire connaître à l'externe et en évaluer les résultats.
- Inviter les personnes racisées qui travaillent dans votre organisation à participer (lorsque possible) à des activités de réseautage et de développement des compétences à l'échelle régionale, nationale et internationale. Adopter une politique qui soutient et encourage la participation aux activités de formation et de perfectionnement, officielles et non officielles, pour tous les membres de l'organisation.

Comment créer un plan d'action

Les quatre mesures et engagements de la Charte contre le racisme représentent des champs d'intervention pour les signataires de la Charte. Les exemples d'enquêtes, mesures et initiatives à entreprendre dans chacun de ces champs d'intervention sont des suggestions visant à guider la mise en application de chaque mesure et engagement et ne doivent pas être considérés comme des prescriptions ou une liste exhaustive.

Le modèle de plan d'action en présente les grandes lignes pour aider les organismes à planifier les mesures concrètes qu'ils adopteront pour combattre et prévenir le racisme. Le modèle propose également la mise en place d'échéanciers et de mesures d'évaluation pour s'assurer que des formes de soutien continu et des ressources sont prévues pour ce travail.

Les signataires de la Charte contre le racisme peuvent souhaiter ajouter leurs propres enquêtes, mesures et initiatives à leur plan d'action et ils sont invités à le faire. Recreation Nova Scotia invite les signataires à considérer l'expertise, l'expérience et les ressources existantes pour les aider à se fixer des objectifs et passer à l'action.

FOIRE AUX QUESTIONS

Qui a aidé à l'élaboration de la Charte contre le racisme?

La Charte contre le racisme est une initiative de **Recreation Nova Scotia,** avec la contribution du personnel et du conseil d'administration de Recreation Nova Scotia.

Chargé de projet – **Graham Mounsey**

Consultant de projet – une entreprise sociale de consultation.

Ce projet a bénéficié de l'aide financière du **gouvernement du Canada**.

Un **Comité de direction** composé de leaders du secteur des loisirs et un **Comité consultatif de jeunes** composé de jeunes ayant diverses expériences vécues ont contribué à l'élaboration des activités de mobilisation et des documents de la Charte contre le racisme.

Steering Committee Members & Youth Advisory Council Members

- Colleen Belle
- Vanessa Hartley
- Ali Koperqualuk
- Nick Lenehan
- Fawn Logan-Young
- Heather MacNeil
- Josh Nicholas
- Crystal Watson
- Nicholas Williams

Quelles activités de mobilisation ont été organisées dans le cadre de l'initiative de Charte contre le racisme?

- **Un questionnaire en ligne** pour aider à comprendre l'existence du racisme et de la discrimination et comment ils sont vécus dans le secteur des loisirs, quelle formation est nécessaire pour combattre le racisme dans les loisirs et que devrait contenir la Charte contre le racisme. Le questionnaire était offert en anglais, arabe et somali. Environ 157 Néo-Écossais ont rempli le questionnaire entre avril et septembre 2022.

- **Des groupes de discussion virtuels et en personne** se sont penchés sur les questions soulevées et les commentaires fournis par les répondants. Dix groupes de discussion ont eu lieu dans l'ensemble de la province entre avril et juillet 2022. Environ 76 employés et bénévoles du secteur des loisirs, étudiants et participants ont assisté à ces groupes de discussion.
- **De la formation en personne** portant sur les principaux thèmes abordés dans le questionnaire et les groupes de discussion. Des séances ont été offertes à Sidney, Halifax et Birchtown auxquelles ont participé 40 fournisseurs de service de loisirs.
- **Diverses rencontres avec des décideurs et des membres des collectivités** pour partager des renseignements concernant le processus de consultation provinciale et solliciter des commentaires sur l'élaboration et l'adoption de la Charte contre le racisme dans l'ensemble de la province.

Existe-t-il d'autres initiatives ou rapports compatibles avec la Charte contre le racisme?

- **Les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation**[1] , formulés par les parties à la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens. Bien qu'aucun appel ne porte spécifiquement sur les loisirs, les 94 recommandations soulignent les besoins de changement dans les programmes offerts aux jeunes, les sports et le secteur des loisirs afin « de remédier aux séquelles laissées par les pensionnats et de faire avancer le processus de réconciliation ».
- **Le projet de loi no 96 : Loi sur l'élimination du racisme et de la haine**[2], détaille l'approche du gouvernement de la Nouvelle-Écosse pour combattre le racisme systémique, la haine et les inégalités.
- **Recreation Facility Association of Nova Scotia en partenariat avec le Tripartite Forum,** ont conçu un modèle de politique et de signalisation[3] contre le racisme et la discrimination pour aider à prévenir les actes de racisme dans les installations de loisirs.

---

1. Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action, Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2012, https://ehprnh2mw03.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf
2. Dismantling Racism and Hate Act, Nova Scotia Legislature, Bill No. 96, 2022, https://nslegislature.ca/legc/bills/64th_1st/1st_read/b096.htm
3. Recreation Facility Association of Nova Scotia, http://www.rfans.com/resource-centre/

Y a-t-il des coûts associés à la signature de la Charte contre le racisme?

Recreation Nova Scotia ne percevra aucun frais aux signataires pour leur engagement envers la Charte contre le racisme.

Que fera Recreation Nova Scotia avec les renseignements sur les signataires de la Charte contre le racisme?

Les organismes signataires de la Charte contre le racisme pourraient être mentionnés dans les bulletins d'information, les rapports annuels, les médias sociaux et autres formes de communication de Recreation Nova Scotia.

Quelle forme de soutien les signataires obtiendront-ils de Recreation Nova Scotia après avoir signé la Charte contre le racisme ?

Recreation Nova Scotia s'engage à convoquer les signataires et autres parties intéressées sur une base régulière pour partager les progrès des efforts pour combattre le racisme.

La signature de la Charte contre le racisme donne-t-elle à Recreation Nova Scotia ou Patrimoine canadien l'autorité pour prendre des décisions concernant les signataires?

Non, les organismes qui signent la Charte contre le racisme superviseront la création et l'application de leur propre plan d'action.

Comment puis-je contacter Recreation Nova Scotia?

Si vous souhaitez contacter Recreation Nova Scotia au sujet de la Charte contre :

antiracism@recreationns.ns.ca

Formulaire d'engagement signataires de la charte contre le racisme dans les loisirs de Recreation Nova Scotia

La Charte contre le racisme est un outil pratique, façonné par les employés, les bénévoles et les participants du secteur des loisirs, pour soutenir l'engagement dans les efforts pour reconnaître et combattre les préjudices causés par le racisme dans les loisirs.

PRINCIPES DIRECTEURS ET VALEURS DE LA CHARTE

- La Charte contre le racisme propose un engagement pour la poursuite de l'apprentissage et de l'action.
- La responsabilité incombe à toutes les personnes impliquées dans le secteur de reconnaître et combattre le racisme dans les loisirs.
- La collaboration avec les intervenants du secteur des loisirs et au-delà et la création de partenariats significatifs sont nécessaires pour que les initiatives contre le racisme aient un impact positif.
- Les personnes racisées n'ont pas forcément à diriger le travail à faire, mais s'assurer que les personnes ayant des expériences vécues aient suffisamment d'opportunités pour communiquer et participer au changement est nécessaire et fondamental pour la réussite du travail.
- Les loisirs sont un outil puissant pour réunir diverses communautés et personnes. Cette caractéristique particulière rend d'autant plus important de s'assurer que tous sont bienvenus et invités à participer, diriger et soutenir les activités de loisirs qui les intéressent.

Organisme : _____

Signature de la personne autorisée : _____

Date : _____

5 ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE

- **ENDOSSEMENT :** démontrer l'engagement de votre organisme en signant et en envoyant votre formulaire de signataire à antiracism@recreationns.ns.ca.
- **ENGAGEMENT :** s'engager à fixer des objectifs, réaliser une analyse des ressources utiles et des initiatives déjà en cours et travailler de manière proactive à l'élaboration d'un plan d'action contre le racisme.
- **ANNONCE :** partager et célébrer votre engagement à l'interne et à l'externe.
- **POURSUITE :** réaliser des vérifications périodiques et l'évaluation des progrès du plan d'action.
- **RAPPORT :** faire connaître les réalisations et les initiatives entourant l'adoption du plan d'action contre le racisme.

MESURE ET ENGAGEMENTS

- Reconnaître et combattre le racisme
- Offrir de la formation et de l'éducation continue
- Bâtir des communautés représentatives de l'origine raciale
- Concevoir des opportunités équitables et inclusives

Formulaire d'engagement signataires de la charte contre le racisme dans les loisirs de Recreation Nova Scotia

En remplissant le formulaire ci-dessous et en le déposant à Recreation Nova Scotia, notre organisme s'engage à œuvrer à la promotion des valeurs et principes énoncés dans la Charte contre le racisme de Recreation Nova Scotia.

À titre de signataires, nous nous engageons dans l'application des mesures nécessaires pour reconnaître et combattre le racisme dans le secteur des loisirs.

Nous comprenons qu'en soumettant ce formulaire, notre organisme sera inscrit dans un registre public des signataires de la Charte contre le racisme.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ORGANISME
Nom de l'organisme :
Nom de la personne-ressource :
Courriel :
Adresse postale :
Tout autre renseignement concernant les communications (l'organisme est actif sur une base saisonnière, l'organisme ne vérifie pas fréquemment ses courriels, communications par téléphone recommandées, etc.) :
ENGAGEMENT ET ADOPTION
Comment votre organisme a-t-il procédé pour adopter la Charte? ☐ Résolution du conseil d'administration ☐ Engagement de la direction ☐ Assemblée générale annuelle ☐ Vote des membres ☐ Autre :
Engagement à créer un plan d'action : ☐ Dans les 6 mois suivant l'adoption de la Charte ☐ Dans l'année suivant l'adoption de la Charte ☐ Autre :
RENSEIGNEMENTS SUR LE SIGNATAIRE
Signature de la personne autorisée à signer :
Nom de la personne autorisée à signer (en caractères d'imprimerie) :
Titre de la personne autorisée à signer :
Date (jj/mm/aa):