Fondation canadienne des relations raciales

PLAN SUR L'ACCESSIBILITÉ 2026 À 2028

1er décembre 2025

RÉSUMÉ EN LANGAGE SIMPLE

Ce plan sur l'accessibilité s'inscrit dans notre démarche de conformité à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Comme les autres organisations sous réglementation fédérale, nous préparons et publions un tel plan tous les trois ans. Ce plan présente comment nous repérons, éliminons et prévenons les obstacles à l'accessibilité.

Le présent plan commence par un résumé simple contenant l'information importante sur nous et nos objectifs en matière d'accessibilité. La section suivante détaille nos objectifs. Le plan est structuré selon divers domaines, comme le prévoit la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Vous pouvez choisir de ne lire que le résumé, de lire le plan complet ou d'accéder directement aux sections qui vous intéressent.

Si vous avez besoin de ce rapport dans un autre format, découvrez comment demander un format de substitution (lien vers cette section dans le document).

À PROPOS DE LA FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES

La Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) est une société d'État fédérale et un organisme sans but lucratif. À titre de société d'État fédérale, elle est sous la propriété du gouvernement, mais n'en fait pas partie. Notre objectif est de mettre fin au racisme au Canada. Nous y arrivons par de la formation, des événements et l'octroi de subventions qui nous aident toutes et tous à en savoir plus sur le racisme au pays et à l'éliminer.

CE QUE NOUS ONT DIT LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En octobre 2025, nous avons sondé des membres du personnel et un groupe externe de Canadiens et Canadiennes présentant un handicap pour connaître les obstacles existants et obtenir des idées de solutions. Les commentaires recueillis nous ont aidés à trouver des moyens d'éliminer ces obstacles et à définir des objectifs pour y parvenir dans le cadre du présent plan sur l'accessibilité. Nous consultons aussi des organisations qui agissent dans les domaines des enjeux raciaux et de handicap.

Rendez-vous à la section *Consultations* pour savoir ce que nous ont dit les personnes en situation de handicap.

NOS OBJECTIFS EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ

Sont présentées ici les mesures que nous prendrons dans les trois prochaines années pour améliorer l'accessibilité.

Objectifs à l'échelle de l'organisation

Mesures prévues pour les trois prochaines années :

- Collaborer avec des groupes agissant sur les enjeux raciaux et de handicap.
- Trouver des stratégies d'amélioration par rapport aux enjeux raciaux et de handicap.

Rendez-vous à la section *Initatives organisationnelles* pour en savoir plus sur ces objectifs.

Objectifs en matière d'emploi

Mesures prévues pour les trois prochaines années :

- Former les nouveaux membres du personnel sur l'accessibilité et les handicaps et sélectionner des sujets de formation adaptés à leurs besoins.
- Réviser nos politiques pour en améliorer l'accessibilité.
- Mettre à jour nos pratiques d'embauche pour en améliorer l'accessibilité.
- Vérifier si les plateformes d'embauche que nous utilisons sont accessibles.

Rendez-vous à la section *Emploi* pour en savoir plus sur ces objectifs.

Objectifs en matière d'environnement bâti

Mesures prévues pour les trois prochaines années :

- Chercher des manières de faciliter l'orientation dans le bureau de Toronto.
- Collaborer avec les propriétaires de nos locaux pour améliorer l'accessibilité de nos bureaux.
- Proposer des accommodements aux personnes confrontées à des obstacles que nous ne pouvons pas éliminer.

Rendez-vous à la section *Environnement bâti* pour en savoir plus sur ces objectifs.

Objectifs en matière de technologies de l'information et des communications

Mesures prévues pour les trois prochaines années :

- Aider le personnel à connaître pleinement les technologies que nous utilisons.
- Élaborer un guide sur l'accessibilité du site Web.

Rendez-vous à la section *Technologies de l'information et des communications* pour en savoir plus sur ces objectifs.

Objectifs en matière de communications, autres que les TIC

Mesures prévues pour les trois prochaines années :

- Former le personnel aux communications accessibles.
- Rappeler au personnel d'utiliser la liste à cocher sur les communications accessibles et transmettre ce document aux groupes avec qui nous collaborons.
- Revoir nos communications en français et envisager des moyens d'en améliorer l'intelligibilité.
- Rendre nos messages vocaux et nos réponses automatiques par courriel accessibles.
- Rendre les documents publics disponibles dans un format accessible.

Rendez-vous à la section *Communications, autres que les TIC* pour en savoir plus sur ces objectifs.

Objectifs en matière d'acquisition de biens, de services et d'installations

Mesures prévues pour les trois prochaines années :

- Passer en revue les exigences en matière d'acquisition du gouvernement fédéral, puis évaluer s'il y a lieu de changer nos pratiques d'achats de biens et services pour en améliorer l'accessibilité.
- Rester à l'affût de nouvelles ressources du gouvernement.
- Étudier les guides techniques de Normes d'accessibilité Canada.
- Produire nos documents relatifs aux acquisitions dans des formats accessibles.

Rendez-vous à la section *Acquisition de biens, de services et d'installations* pour en savoir plus sur ces objectifs.

Objectifs pour la conception et la prestation de programmes et de services

Mesures prévues pour les trois prochaines années :

- Présenter au personnel notre liste à cocher pour assurer le caractère inclusif des événements et la diffuser aux groupes avec qui nous collaborons.
- Continuer de tenir compte de l'accessibilité dans le financement d'événements organisés par d'autres groupes.
- Envisager de demander aux personnes soumettant une demande de subvention quels sont leurs plans en matière d'accessibilité.
- Simplifier les formulations utilisées dans les contrats de subvention pour les rendre faciles à comprendre.
- Améliorer l'accessibilité du processus de demande de subvention.

Rendez-vous à la section *Conception et prestation de programmes et services* pour en savoir plus sur ces objectifs.

Objectifs en matière de transport

Mesures prévues pour les trois prochaines années :

- Envisager les possibilités de télétravail pour le personnel.
- Trouver l'équilibre entre accommodements et obstacles lors des réunions présentielles.
- Présenter différentes manières de se rendre à nos événements.
- Expliquer comment trouver nos bureaux aux membres du personnel actuels et futurs.
- Proposer des événements virtuels et hybrides pour éliminer les obstacles liés au transport.

Rendez-vous à la section *Transport* pour en savoir plus sur ces objectifs.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ EN LANGAGE SIMPLE 2

- À propos de la Fondation canadienne des relations raciales 2
- Ce que nous ont dit les personnes en situation de handicap 2
- Nos objectifs en matière d'accessibilité 3

TABLE DES MATIÈRES 6

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX 7

- Notre engagement en matière d'accessibilité 7
- La Fondation canadienne des relations raciales 7
- Nous joindre et exprimer des commentaires 8
- Comment demander un format de substitution 9
- Définitions 10

CONSULTATIONS 11

- Membres du personnel 11
- Groupe consultatif sur l'accessibilité 13

DOMAINES DÉCRITS À L'ARTICLE 5 DE LA *LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ* 18

- Initiatives organisationnelles 18
- Emploi 20
- Environnement bâti 22
- Technologies de l'information et des communications (TIC) 23
- Communications, autres que les TIC 24
- Acquisition de biens, de services et d'installations 26
- Conception et prestation de programmes et de services 28
- Transport 30

CONCLUSION 32

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ

À la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR), nous savons à quel point il est important que personne ne soit la cible de discrimination, sous quelque forme que ce soit, et que tout le monde puisse contribuer pleinement à la société. Le racisme et le capacitisme sont enchâssés dans l'histoire et les systèmes actuels. Pour combattre la discrimination, il faut sensibiliser le public, écouter les communautés qui la subissent et agir.

Ce plan constitue l'engagement de la FCRR à écouter les personnes en situation de handicap et à travailler de pair avec elles pour abattre les obstacles dans toutes nos activités. Les personnes racisées et en situation de handicap possèdent une expérience unique et intersectionnelle; leur voix est particulièrement essentielle au travail que nous réalisons. Lors de l'élaboration de ce plan, nous avons relevé les obstacles existants dans notre organisation et dans les programmes et services que nous proposons en vue de les éliminer. Nous continuons à travailler avec des personnes en situation de handicap pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles.

La FCRR respectera toujours ses obligations en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (« la Loi »), de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (« LCDP ») et du *Code canadien du travail* (« CCT »). Toute partie de ce plan qui ne respecterait pas la Loi ou la LCPD se verra modifiée ou éliminée.

LA FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES

La FCRR est une société d'État fédérale. Elle est donc sous la propriété du gouvernement, mais n'en fait pas partie. C'est également un organisme sans but lucratif. Elle s'emploie à concrétiser sa vision, soit l'instauration d'un Canada exempt de racisme systémique et de haine, en communiquant des connaissances et en soutenant des communautés. Nous organisons des événements, réalisons des recherches, élaborons des politiques et des formations, faisons le pont avec les gouvernements et divers organismes et octroyons des subventions.

Nous comprenons que le racisme est enchâssé dans l'histoire du Canada et qu'il se manifeste toujours aujourd'hui sous plusieurs formes, dont le racisme systémique. Nous souhaitons créer un espace où il est possible de tenir des conversations importantes, d'offrir de la formation et d'inspirer des changements aux politiques pour mettre fin au racisme au Canada.

La FCRR a été créée en 1996 par le gouvernement canadien dans le cadre de l'Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais, par le biais de laquelle le gouvernement s'est excusé de la manière dont les Canadiennes et Canadiens d'ascendance japonaise ont été traités pendant et après la Seconde Guerre mondiale. Cette entente a inspiré le travail de la FCRR pour mettre fin au racisme partout au Canada.

La FCRR emploie quelque 40 personnes réparties partout au pays, dont bon nombre ont été recrutées durant la pandémie de COVID-19 pour du travail à distance. Les deux bureaux de la fondation se situent à Toronto à Montréal.

Pour en savoir plus, consulter le site de la FCRR.

NOUS JOINDRE ET EXPRIMER DES COMMENTAIRES

La FCRR comprend que, pour améliorer l'accessibilité de l'organisation, il est important d'être à l'écoute des personnes en situation de handicap. Nous invitons les membres du personnel, les organisations partenaires et le public à nous présenter leurs commentaires.

À quel sujet puis-je formuler des commentaires?

Vous pouvez formuler des commentaires à propos :

- du présent plan sur l'accessibilité;
- des obstacles rencontrés lors de vos interactions avec la FCRR.

Vos commentaires peuvent être soumis anonymement, c'est-à-dire que vous n'avez pas à fournir votre nom ni vos coordonnées. Nous accuserons réception de tous les commentaires, sauf pour les rétroactions anonymes.

Comment mes commentaires seront-ils utilisés?

Nous transmettrons vos commentaires aux équipes de la FCRR responsables des questions d'accessibilité, qui en prendront connaissance. Comme les plans sur l'accessibilité sont élaborés et publiés aux trois ans, vos suggestions pourraient être appliquées dans le cadre du plan en vigueur ou être prises en note pour une prochaine version du plan.

La rétroaction est conservée pendant au moins sept ans. Un résumé des commentaires reçus et de la manière dont ils ont été pris en compte figurera dans nos rapports d'étape.

Comment puis-je présenter des commentaires?

Pour exprimer un commentaire, veuillez joindre notre agente administrative principale ou agent administratif principal par l'un des moyens suivants :

- **Courriel :** accessible@crrf-fcrr.ca
- **Téléphone :** 647 403-0367
- **Heures d'ouverture :** de 9 h à 17 h du lundi au vendredi, fermé les samedis, les dimanches et les jours fériés
- **Courrier :** 6 Sakura Way, bur. 225, Toronto (Ontario) M3C 1Z5

COMMENT DEMANDER UN FORMAT DE SUBSTITUTION

Si vous souhaitez obtenir le présent plan sur l'accessibilité ou une description de notre processus de rétroaction dans un format de substitution, veuillez joindre notre agente administrative principale ou agent administratif principal par l'un des moyens suivants :

- **Courriel :** accessible@crrf-fcrr.ca
- **Téléphone :** 647 403-0367
- H**eures d'ouverture :** de 9 h à 17 h du lundi au vendredi, fermé les samedis, les dimanches et les jours fériés
- **Courrier :** 6 Sakura Way, bur. 225, Toronto (Ontario) M3C 1Z5

Quand les formats de substitution seront-ils prêts?

Nous nous efforçons d'offrir les documents dans des formats de substitution le plus rapidement possible. Sur demande, les documents seront rendus disponibles dans des formats de substitution dans les délais prescrits par la LCA, soit :

Dans les 15 jours suivant la demande :

- **Format imprimé**
- **Format imprimé grande taille** (taille de police plus grande)

Dans les 45 jours suivant la demande :

- **Braille** (un système de points surélevés permettant aux personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle de lire à partir du toucher)
- **Audio** (un enregistrement du texte lu à voix haute)

Une version numérique accessible du présent plan, qui est compatible avec les technologies d'assistance, peut être téléchargée sur notre site Web.

DÉFINITIONS

Voici les termes, accompagnés de leur définition, employés dans le présent plan sur l'accessibilité.

- **Handicap :** toute déficience ou toute différence touchant la capacité physique, mentale, intellectuelle ou cognitive, ou la capacité d'apprentissage ou de communication d'une personne. Un handicap peut être permanent, temporaire ou ponctuel.
- **Obstacle :** tout élément pouvant freiner la participation pleine et égale d'une personne en situation de handicap. Les obstacles peuvent être de nature architecturale, technologique, comportementale, informationnelle ou communicationnelle ou encore découler d'une politique ou d'une procédure.
- **Accessibilité :** conception des produits, des appareils, des services, de l'environnement et des technologies ainsi que manière dont les politiques et les règles sont établies en vue de permettre l'accès à toute personne, notamment celles présentant différents handicaps.
- **Correction :** action consistant à modifier une chose pour la rendre adéquate, notamment, dans ce cas-ci, pour en améliorer l'accessibilité.
- **Continu :** qualificatif décrivant les activités et les objectifs qui se dérouleront de manière ininterrompue, soit notamment des activités qui sont intégrées à notre travail et qui sont menées sans interruption. Par exemple, nous enverrons régulièrement notre liste de vérification pour les événements aux partenaires avec qui nous collaborons pour l'organisation d'activités. Autrement dit, ce qualificatif indique notre intention de poursuivre cette démarche au fil du temps sans qu'une date de fin soit prévue.

CONSULTATIONS

Pour préparer le présent plan, nous avons fait appel aux personnes en situation de handicap. Leur apport, qui est d'ailleurs globalement indispensable aux activités de la FCRR, s'est avéré essentiel à la démarche. Pour garantir le caractère accessible et équitable de nos actions et de nos décisions, nous nous engageons à nourrir ces discussions et ces partenariats. Nous savons que le fait de consulter continuellement les personnes en situation de handicap et les personnes racisées en situation de handicap est essentiel à notre travail.

Nous avons mandaté Left Turn Right Turn, un cabinet externe, pour nous prêter main-forte dans nos activités de consultation. Dans le cadre de cette démarche, nous avons demandé de la rétroaction au personnel de la FCRR par le biais d'un questionnaire, et fait appel au groupe consultatif sur l'accessibilité de Left Turn Right Turn, qui réunit des Canadiennes et des Canadiens de tous les horizons (identités, expériences vécues et situation de handicap variées). Les personnes membres de ce groupe ne sont pas employées par la FCRR, mais elles représentent le public qui pourrait être amené à interagir avec notre organisation. Nous sommes reconnaissants que notre personnel et que les membres de ce groupe aient exprimé leurs commentaires et parlé de leur expérience dans le cadre de nos consultations.

Nous avons également identifié cinq organisations qui œuvrent à l'intersection des enjeux raciaux et de handicap avec qui nous souhaitons travailler et échanger. Nous les avons jointes et commençons à nouer des relations avec celles-ci.

MEMBRES DU PERSONNEL

Nous avons consulté les membres de notre personnel par l'entremise d'un questionnaire volontaire publié en ligne en octobre 2025. L'accessibilité du questionnaire a été assurée par les moyens suivants.

- Le questionnaire a été conçu pour être accessible (langage simple, concision, compatibilité avec les lecteurs d'écran, taille de police ajustable, options de sauvegarde du questionnaire pour y finir plus tard, etc.) et a été hébergé sur la plateforme accessible SimpleSondage.
- Le questionnaire était disponible en français et en anglais.
- Les personnes sondées pouvaient exprimer leur rétroaction par le biais d'autres méthodes directement à notre partenaire-conseil, Left Turn Right Turn.
- Le personnel s'est vu proposer des accommodements pour remplir le questionnaire.

Voici la liste de questions du sondage.

1. Vous identifiez-vous en tant que personne en situation de handicap?
2. Quel type de handicap avez-vous?
3. Y a-t-il une personne en situation de handicap dans votre entourage (partenaire, ami, membre de la famille, enfant, etc.)?
4. Quel est le type de handicap de cette personne?
5. En ce qui concerne l'accessibilité et l'élimination des obstacles pour les personnes en situation de handicap, nommez un ou des éléments que la FCRR a faits correctement?
6. Quels sont les obstacles qui subsistent à la FCRR pour les personnes en situation de handicap?
7. Quelles solutions pourraient être appliquées pour atténuer les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap à la FCRR?

Cinq membres du personnel ont rempli le questionnaire. S'il s'agit d'un petit nombre de réponses, rappelons que notre équipe est petite. Nous essaierons de créer d'autres occasions qui nous permettraient de recueillir des commentaires sur l'accessibilité auprès de notre personnel. Toutefois, nous reconnaissons que la consultation des membres du personnel en situation de handicap pose certaines difficultés, vu la taille restreinte de notre équipe, la diversité et des expériences liées au handicap et la vulnérabilité dont fait preuve une personne employée parlant de son expérience. Nous comprenons donc qu'il est important de consulter des personnes en situation de handicap par d'autres moyens.

Voici certains des commentaires positifs recueillis dans ce questionnaire.

- Les membres du personnel apprécient le travail réalisé pour nous conformer à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Les commentaires ont notamment souligné le travail de la FCRR pour :
  - l'utilisation élargie du langage simple et l'offre de résumés en langage simple;
  - l'utilisation de sous-titres;
  - la création d'un site Web accessible.

L'effectif sent que la FCRR s'emploie à mettre en place un milieu de travail conciliant et ouvert, ce qui peut aider les personnes neurodivergentes. Les réponses ont également souligné des obstacles et des occasions d'amélioration, en particulier en ce qui a trait aux communications internes et à l'embauche. La quantité et la fréquence des communications internes ont notamment été soulignées, ainsi que certains changements aux tâches.

Globalement, ces obstacles peuvent empêcher certaines personnes en situation de handicap de se concentrer sur une tâche ou de discerner l'information importante dans ce qui est communiqué.

Les membres du personnel ont donc soulevé certains obstacles, mais ont aussi émis les suggestions suivantes pour les éliminer.

- Continuer à solliciter la rétroaction du personnel et s'intéresser à l'expérience vécue en matière d'accessibilité.
- Continuer à intégrer le point de vue des personnes neurodivergentes au travail de planification de l'accessibilité de la FCRR.
- Améliorer l'accessibilité des communications en acheminant l'information de différentes manières et en donnant au personnel différentes occasions de poser des questions; par exemple, si une information complexe est d'abord communiquée par courriel, une réunion de suivi pourrait se tenir pour confirmer la compréhension.
- Continuer à fournir des ressources sur la manière de rendre le milieu de travail accessible, notamment par de la formation sur les mesures d'adaptation en milieu de travail.

Nous sommes reconnaissants des commentaires formulés par le personnel et sommes conscients que ceux-ci sont essentiels pour améliorer l'accessibilité de notre organisation. Nous sommes résolus à écouter notre personnel et à prendre en compte ses commentaires dans l'élaboration du présent plan et de nos objectifs.

GROUPE CONSULTATIF SUR L'ACCESSIBILITÉ

Nous avons consulté le groupe consultatif sur l'accessibilité de Left Turn Right Turn en octobre 2025. Ce groupe compte environ dix Canadiens et Canadiennes présentant différents handicaps, dont des Autochtones et des personnes racisées. Voici la liste des handicaps représentés au sein du groupe :

- Déficiences cognitives et troubles neurologiques acquis
- Troubles de communication ou de la parole
- Troubles de santé mentale
- Neurodivergence, y compris l'autisme et le TDAH
- Perte auditive

- Déficience sensorielle
- Surdité et cécité
- Cécité
- Limitation visuelle
- Problèmes de santé chroniques
- Emploi d'aides à la mobilité (canne, attelle, fauteuil roulant électrique ou manuel, etc.)
- Personnes de petite taille
- Troubles d'apprentissage

Une semaine avant la rencontre virtuelle, les membres du groupe ont reçu une liste de tâches et des instructions. Chaque personne pouvait choisir les tâches qu'elle souhaitait effectuer selon ses intérêts, sa connaissance du sujet ou ses préférences. Voici la liste de tâches fournie :

- Consulter les plateformes de médias sociaux de la FCRR
- Tenter de communiquer avec la FCRR
- Explorer le site Web
- Examiner le processus d'octroi de subventions
- Passer en revue les affichages de poste

Les personnes effectuant les tâches devaient préparer une réponse aux questions suivantes :

1. Quelle est votre impression générale de vos interactions avec les services et ressources de la FCRR?
2. Avez-vous rencontré d'autres obstacles? Veuillez fournir une explication.
3. Avez-vous des suggestions qui permettraient d'améliorer l'accessibilité?
4. Qu'avez-vous aimé pendant votre interaction avec la FCRR?
5. Voyez-vous d'autres obstacles auxquels pourrait être confrontée précisément une personne racisée et présentant un handicap? Voulez-vous nous faire part de votre propre expérience?

Les membres du groupe se sont ensuite réunis virtuellement pour répondre aux questions ci-dessus et discuter de leur expérience avec les tâches. Voici les mesures appliquées pour assurer l'accessibilité de la réunion :

- Instructions claires et concises fournies dans un format accessible
- Fourniture des instructions et des documents (liens vers le site Web) une semaine avant la réunion virtuelle
- Réunion tenue sur Zoom et signalement de l'existence de fonctions d'accessibilité aux personnes participantes
- Accommodements offerts aux membres selon les besoins

Éléments positifs et accessibles relevés par le groupe :

- La page « Contactez-nous » était facile à trouver et accessible sur le site Web. Elle contenait de l'information claire sur la manière de joindre la FCRR.
- Le site Web était généralement facile à consulter et le groupe a trouvé l'information recherchée de manière indépendante dans la plupart des cas.
- Le résumé en langage simple inclus dans le plan sur l'accessibilité en véhicule le contenu dans un format court et simple.
- Un événement hybride, avec possibilité de participation virtuelle, était prévu.

Obstacles relevés par le groupe et commentaires sur les éléments à prendre en compte :

- Même si le site Web était généralement accessible, certains obstacles ont été signalés par les membres, qui ont proposé des pistes d'amélioration. Les membres ont notamment proposé de modifier les couleurs du site Web pour réduire la surcharge d'information, de donner la possibilité d'ajuster la taille de police ou d'opter pour un affichage en noir et blanc, de modifier l'ordre de présentation des informations et d'afficher le fil d'Ariane pour permettre un suivi de la navigation. Des personnes ont aussi rapporté que certains renseignements étaient difficiles à trouver sur le site Web, par exemple les affichages de poste.
- Même si le groupe a aimé la page sur le précédent plan sur l'accessibilité, il a été souligné que le site Web ne montrait pas beaucoup d'autres personnes présentant un handicap visible. Les membres nous ont invités à faire preuve d'intentionnalité, à inclure des personnes en situation de handicap et à tenir compte de l'intersectionnalité dans nos activités.
- L'accessibilité de nos médias sociaux n'est pas cohérente. Par exemple, certaines publications utilisent des mots-clics en notation chameau, mais pas toutes. La longueur de notre page Linktree sur Instagram a aussi été mentionnée. Il a été suggéré d'utiliser des titres pour mieux l'organiser.

- Le formulaire de contact était généralement accessible, mais des personnes ont indiqué que le test captcha pourrait représenter un obstacle pour certaines personnes en situation de handicap.
- Il y avait une erreur dans l'un de nos numéros de téléphone.
- Nous devons faire attention à la manière dont nous transmettons les renseignements sur les événements hybrides. Par exemple, il n'était pas évident qu'il y avait une option virtuelle pour participer à un événement à venir. Il n'était pas non plus mentionné que des services d'accessibilité seraient disponibles (plateforme d'hébergement, sous-titres, etc.).
- De nombreux documents sur le site Web n'étaient accessibles qu'en format PDF, y compris des rapports et des descriptions de poste. Il ne s'agit pas du format le plus accessible, et certaines personnes ne voulaient pas télécharger de documents PDF.
- L'information sur les subventions et le processus de demande était longue et difficile à comprendre. Le groupe a recommandé d'en réviser le contenu pour le rendre concis et intelligible. Précisément, il a été recommandé d'utiliser le langage simple, de donner des instructions claires par étape ou une liste à cocher et de fournir un modèle de budget. On nous a aussi demandé des communications claires sur les mesures de soutien et d'adaptation proposées aux personnes en situation de handicap qui présentent une demande de subvention.
- Pour ce qui est des affichages de poste de la FCRR, le groupe a soulevé certaines inquiétudes concernant le processus de candidature, les descriptions de poste et les types d'affichage.
    - Différents affichages semblaient utiliser différents processus. Par exemple, un affichage menait à un autre site Web, mais un autre était géré à même le site Web de la FCRR.
    - Toutes les descriptions de poste exigeaient un haut niveau d'éducation et de nombreuses années d'expérience. Il a été souligné que tant les personnes en situation de handicap que les personnes racisées sont confrontées à des obstacles systémiques à l'éducation et à l'emploi. Le groupe a recommandé d'envisager de considérer l'expérience vécue comme un équivalent à l'éducation et à l'expérience de travail officielle.
    - Certaines parties des descriptions de poste n'étaient pas claires et donnaient l'impression que le poste comportait des obstacles en matière d'accessibilité. On parle entre autres de phrases comme « Fait preuve d'un bon jugement » et « Aime évoluer dans un milieu de travail dynamique ».

- Les renseignements concernant l'accessibilité du processus d'embauche et les accommodements proposés n'étaient pas toujours mentionnés clairement dans les affichages de poste. Même s'il était indiqué que des accommodements étaient proposés, aucune adresse courriel n'était fournie pour s'en prévaloir.
- Il a aussi été mentionné qu'il ne semblait y avoir aucun poste débutant affiché sur le site Web de la Fondation. Les membres du groupe se demandaient si ces postes étaient affichés ailleurs ou si la FCRR ne recrutait que pour des postes nécessitant plus d'expérience.

Les commentaires du groupe nous ont aidés à comprendre comment les membres du public interagissent avec nous et à cerner des obstacles importants. Nous en avons tenu compte dans l'élaboration de nos objectifs.

DOMAINES DÉCRITS À L'ARTICLE 5 DE LA *LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ*

Durant les trois prochaines années, la FCRR prévoit améliorer l'accessibilité par des mesures claires et réalistes et par des consultations continues auprès des personnes en situation de handicap. La FCRR continuera de demander à son personnel, à ses organisations partenaires et au public des commentaires sur son accessibilité, en se concentrant sur la perspective des personnes racisées en situation de handicap. Ces commentaires nous permettent d'ajuster nos objectifs et priorités afin d'améliorer véritablement l'accessibilité de la FCRR. Le plan souligne notre objectif d'éliminer les obstacles dans chacun des sept domaines prioritaires établis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et présente des initiatives à l'échelle de l'organisation.

INITIATIVES ORGANISATIONNELLES

Nous sommes conscients qu'il est essentiel de tenir compte de l'accessibilité dans toutes nos activités. Nous avons pris des mesures pour améliorer l'accessibilité dans l'organisation et nous continuerons d'apprendre et de renforcer notre capacité relativement à l'accessibilité et aux handicaps.

Mesures prises et obstacles relevés

Dans notre premier plan, nous avons relevé des obstacles présents dans l'ensemble de l'organisation et indiqué les moyens adoptés pour les éliminer. Pour nous aider à établir nos objectifs en matière d'accessibilité, nous avons recruté un cabinet-conseil spécialisé, Left Turn Right Turn, qui emploie des personnes en situation de handicap et émet des recommandations fondées sur l'expérience vécue de ces personnes.

Une mesure organisationnelle importante a été de former l'ensemble du personnel au sujet des handicaps et de l'accessibilité, ce que nous avons effectué en 2023. Left Turn Right Turn a élaboré et offert la formation pour nous. On y présentait des enjeux liés aux handicaps et à la race, les manières d'interagir avec des personnes en situation de handicap, les enjeux de handicap au travail et la terminologie de l'accessibilité. Nous avons découvert des manières de communiquer avec des personnes présentant un éventail de handicaps, des manières de rendre un milieu de travail accessible et les bons mots à utiliser lorsqu'on parle d'accessibilité ou de handicaps.

Nos autres objectifs organisationnels renforceront la manière dont nous tenons compte de l'intersectionnalité des enjeux raciaux et de handicap dans nos activités. Nous continuons de travailler à l'atteinte de ces objectifs. Dans le cadre de ces efforts, nous avons identifié cinq organisations qui travaillent justement dans cet espace d'intersection avec qui nous espérons collaborer. Nous les avons jointes et commençons à nouer des relations avec celles-ci. Par le passé, nous avons aussi soutenu financièrement des projets – tant à l'interne, à la FCRR, qu'à l'externe – agissant à l'intersection des enjeux de handicap et des enjeux raciaux et nous continuons de le faire.

Alors que nous continuons de renforcer nos relations avec les organisations œuvrant dans cet espace, nous examinons aussi nos activités en cours et réfléchissons à des manières d'en améliorer l'accessibilité. Pour atteindre ces objectifs, nous faisons des efforts continus, ce qui signifie que ces activités se poursuivront sans qu'une date de fin soit prévue.

Nous sommes fiers du chemin parcouru jusqu'à maintenant, mais nous savons qu'il reste beaucoup de travail à faire. Les obstacles qui restent sont associés aux sept domaines prioritaires suivants.

Objectifs pour la période 2026 à 2028

Même si nous n'avons pas relevé d'obstacle à l'échelle de l'organisation, nous avons défini quelques objectifs qui auront, selon nous, un effet sur l'ensemble de la Fondation. Ces mesures s'inscrivent dans la continuité de nos actions précédant 2026.

- Nous continuerons d'établir et de renforcer des relations avec des organisations qui agissent à l'intersection des enjeux raciaux et de handicap. Nous collaborerons avec elles et les consulterons de manière continue pour orienter nos efforts. Nous ferons état de la progression de cet objectif dans nos prochains rapports d'étape et plans.
- Nous continuerons d'examiner nos activités en cours et de trouver des occasions de travailler à l'intersection des enjeux raciaux et de handicap. La progression de cet objectif continu sera présentée dans nos prochains rapports d'étape et plans.

EMPLOI

La FCRR est une petite organisation qui compte 40 employés à temps plein dispersés partout au Canada. Nous avons deux bureaux et avons adopté un mode de travail hybride, dans lequel les employés ont la possibilité de faire du télétravail et de se rendre au bureau. L'organisation a pris de l'ampleur et évolué dans les dernières années, et nous prévoyons accueillir de nouveaux employés dans les trois prochaines années. Il est donc important que notre processus d'embauche et notre milieu de travail soient accessibles et que les membres du personnel, qu'ils soient nouveaux ou déjà en poste, comprennent bien que l'accessibilité fait partie intégrante de nos activités.

Mesures prises et obstacles relevés

Dans l'élaboration du plan précédent, nous avons tenu compte des différents aspects du domaine de l'emploi, qu'ils soient liés aux candidats potentiels ou au personnel embauché. Pour soutenir cet objectif et profiter à toutes les personnes concernées, nous nous sommes dotés en 2024 d'une politique officielle en matière d'accommodements. Left Turn Right Turn nous a aidés à rédiger cette politique et a formé notre personnel sur le processus.

L'accessibilité de nos politiques internes était aussi dans notre ligne de mire. À l'automne 2025, nous avons créé un plan de révision de nos politiques internes en vue de les rédiger en langage simple et de les arrimer à notre culture d'entreprise conciliante. Dans le cadre de ce plan, que nous mettrons en œuvre à compter de 2026, nous nous assurerons que nos politiques sont offertes en formats accessibles.

Nous avons aussi entrepris une analyse de nos pratiques de recrutement, notamment de notre processus d'embauche et de nos descriptions et affichages de poste, en vue d'en améliorer l'accessibilité.

Globalement, nous avons entamé un travail de résolution de certains obstacles, mais il nous reste encore du travail à faire. Nous travaillons précisément à éliminer les obstacles suivants :

- Nos politiques internes ne sont pas les plus accessibles. Elles sont rédigées dans un langage compliqué et sont généralement dans un format PDF peu accessible.
- Les pratiques d'embauche actuelles peuvent poser des obstacles aux candidats et à l'équipe de recrutement. C'est entre autres le cas des délais serrés et stricts, qui peuvent poser problème aux personnes en situation de handicap.
- Les plateformes externes de recrutement pourraient ne pas être accessibles.

Objectifs pour la période 2026 à 2028

- Nous continuerons de donner à toutes les recrues une formation annuelle sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Nous évaluerons continuellement les types de formation et de ressources dont notre personnel a besoin en matière d'accessibilité. Nous chercherons particulièrement les occasions de renforcer les connaissances du personnel sur les communications accessibles et l'intersection des enjeux raciaux et de handicap. Nous évaluerons les besoins du personnel d'ici la fin de 2026. Nous élaborerons ensuite un plan pour créer et présenter une formation pertinente en matière d'accessibilité au moins une fois par an dans le cadre de notre formation annuelle existante en matière d'accessibilité et d'inclusion des personnes en situation de handicap. Ce plan sera défini en 2027. L'élaboration de la formation et des ressources se fera en continu.
- À compter de 2026, nous mettrons en œuvre notre plan de révision et d'amélioration de l'accessibilité des politiques internes. D'ici le printemps 2027, nous aurons effectué les actions suivantes :
  - Rendre nos politiques plus cohérentes et les arrimer à la culture de travail conciliante de la FCRR.
  - Modifier nos politiques en utilisant un langage simple. Lorsque c'est impossible, nous produirons un guide en langage simple présentant les principaux éléments de la politique.
  - Explorer la possibilité de produire nos politiques dans un format plus accessible que le format PDF, comme le format HTML ou Microsoft Word. Nous appliquerons ces changements d'ici la fin de 2028.
- D'ici l'été 2026, nous modifierons certaines de nos pratiques d'embauche pour les rendre plus accessibles. Nous effectuerons précisément les actions suivantes :
  - Réviser notre énoncé proposant des accommodements aux personnes candidates sur notre site Web et dans nos affichages de poste. Le nouvel énoncé sera plus détaillé et contiendra des exemples des mesures proposées. Une adresse courriel où envoyer les demandes d'accommodement sera aussi ajoutée.
  - Réviser nos affichages de poste et réfléchir à la formation et à l'expérience essentielles aux postes ainsi qu'aux exigences qui pourraient involontairement décourager les personnes en situation de handicap de soumettre leur candidature.
- D'ici la fin de 2027, nous vérifierons l'accessibilité des plateformes externes que nous utilisons dans nos processus de recrutement et d'embauche.

ENVIRONNEMENT BÂTI

Nos deux bureaux sont situés à Toronto et à Montréal. Nous travaillons présentement selon un modèle hybride, donc le personnel fait parfois du télétravail et se rend parfois au bureau. Règle générale, le personnel travaille au bureau un ou deux jours par semaine, selon les préférences de chaque personne et celles de leur équipe. Nous utilisons aussi nos espaces pour certains événements et programmes. Comme nous ne sommes pas propriétaires de nos locaux, nous devons collaborer avec les propriétaires pour apporter des changements à l'espace. Nous voulons nous assurer que les membres du personnel, les partenaires et les personnes participant à nos événements puissent profiter de ces espaces avec le moins d'obstacles possible.

Mesures prises et obstacles relevés

Dans le plan précédent, nous avons relevé des lacunes et des obstacles en matière d'accessibilité, comme le manque d'information claire concernant l'évacuation sécuritaire des personnes en situation de handicap. Pour remédier à la situation, nous avons révisé le plan d'évacuation des deux bureaux avec l'aide de Left Turn Right Turn. L'ensemble du personnel a été avisé du nouveau plan d'évacuation et celui-ci a été ajouté à notre processus d'intégration, de sorte que les personnes nouvellement employées sont aussi mises au courant.

Pendant la rédaction du plan précédent, le personnel nous a indiqué que le bureau de Montréal n'était pas accessible pour les personnes présentant un handicap causant des difficultés motrices. Nous avons depuis déménagé dans de nouveaux locaux sans obstacle manifeste dans l'environnement bâti. La société de gestion de l'immeuble compte un responsable désigné en matière d'accessibilité et un numéro à composer pour obtenir de l'aide au besoin. Pour l'acquisition ou la location de nouveaux espaces de bureau, nous continuerons de tenir compte de l'accessibilité. Entretemps, nous avons visité les bureaux de Toronto afin de relever les améliorations possibles à l'affichage et nous collaborerons avec le propriétaire afin de les appliquer. Nous aborderons aussi ces questions lors de l'intégration de nouveaux membres du personnel.

Nous avons relevé les obstacles existants ou potentiels suivants et élaboré des objectifs visant à les éliminer :

- L'accessibilité de nos deux bureaux n'a toujours pas été évaluée, et il pourrait y avoir des obstacles qui n'ont toujours pas été relevés.
- Le chemin à parcourir de l'entrée de l'édifice de Toronto jusqu'au bureau et l'orientation à l'intérieur même du bureau pourraient poser un problème d'accessibilité.

Objectifs pour la période 2026 à 2028

- D'ici la fin de 2027, nous collaborerons avec le propriétaire pour relever les obstacles à l'orientation dans notre bureau de Toronto. Nous établirons ensuite un plan pour éliminer graduellement ces obstacles d'ici la fin de 2028.
- Nous continuerons de collaborer avec les propriétaires de nos locaux pour relever les obstacles liés à l'environnement bâti et travailler à les solutionner. S'il s'avère impossible de les éliminer, nous proposerons des accommodements aux personnes touchées. La progression de cet objectif continu sera présentée dans nos prochains rapports d'étape et plans.
- Dans le cadre d'un de nos objectifs en matière d'acquisition, nous intégrerons les pratiques exemplaires d'acquisition accessible à nos processus. Nous appliquerons ces connaissances pour nous assurer que tous nos futurs bureaux sont accessibles. Comme l'indique l'objectif, cette ressource sera terminée d'ici la fin de 2027.

TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)

La FCRR utilise différents logiciels et différentes technologies, comme son site Web public, la suite Microsoft et des outils de vidéoconférence.

Mesures prises et obstacles relevés

À l'élaboration du plan précédent, certains obstacles ont été relevés sur notre site Web et dans nos infolettres. Nous sommes fiers de dire qu'une refonte de notre site Web a eu lieu en 2023 afin d'éliminer des obstacles majeurs à l'accessibilité. On parle entre autres de polices difficiles à lire, de mauvais contrastes de couleurs, d'animations superflues et de texte sur des images. Toujours en 2023, nous avons révisé l'apparence et la disposition des éléments de notre infolettre pour résoudre divers problèmes, comme de mauvais contrastes de couleur et une présentation confuse.

La majorité des logiciels que nous utilisons sont dotés de fonctions d'accessibilité, comme l'option « Vérifier l'accessibilité » dans Microsoft Word et PowerPoint. Certains membres de notre personnel les utilisent déjà, et nous souhaitons créer des ressources pour en bonifier l'utilisation.

Nous amorçons aussi un effort de modernisation dans l'organisation qui nous a menés à analyser toutes les technologies que nous utilisons et les raisons pour lesquelles nous les utilisons. Ce processus nous permet aussi de mettre à jour nos systèmes de TIC et de nous assurer qu'ils sont accessibles.

Dans la préparation du plan, nous avons relevé les obstacles suivants :

- Même si d'importants obstacles ont été éliminés du site Web, nous n'avons pas de lignes directrices pour la création d'un site Web accessible pour nous aider à éviter d'intégrer de nouveaux obstacles.
- Différents types de technologies ont été ajoutés au fil du temps et des besoins. Dans ce processus, l'accessibilité n'a pas toujours été prise en compte.

Objectifs pour la période 2026 à 2028

- À compter de 2027, nous élaborerons des aide-mémoire et d'autres ressources, y compris des formations, pour aider le personnel à utiliser les technologies de l'information et des communications. Ces ressources viseront à informer le personnel sur ces technologies et leurs fonctions d'accessibilité, qui gagneront en importance au fil de notre travail de modernisation.
- D'ici la fin de 2027, nous rédigerons des lignes directrices pour favoriser l'accessibilité du site Web. On y indiquera les mesures à prendre lors de l'ajout ou de la conception de nouveaux éléments sur le site Web, de sorte qu'on évitera de créer de nouveaux obstacles sur le site Web. Ces lignes directrices seront aussi remises, à titre indicatif, aux personnes nouvellement employées.
- Dans le cadre d'un de nos objectifs en matière d'acquisition, nous intégrerons les pratiques exemplaires d'acquisition accessible à nos processus. Nous appliquerons ces connaissances pour nous assurer que tous nos futurs systèmes de TIC sont accessibles. Comme l'indique l'objectif, cette ressource sera terminée d'ici la fin de 2027.

COMMUNICATIONS, AUTRES QUE LES TIC

Une bonne partie du travail de la FCRR passe par les communications. En effet, nous publions différents types contenus (rapports, vidéos et publications sur les réseaux sociaux), qui sont destinés tantôt au grand public, tantôt aux acteurs gouvernementaux et aux responsables de politiques.

Mesures prises et obstacles relevés

Dans la préparation de notre précédent plan, nous avions relevé plusieurs obstacles du côté de nos communications, ce qui nous a portés à offrir de la formation et à transmettre des ressources au personnel concerné. Nous avons d'ailleurs retenu les services de Left Turn Right Turn pour ces deux projets.

En 2024, ce cabinet-conseil nous a aidés à former notre personnel des communications sur plusieurs aspects de l'accessibilité en communication. L'ensemble du personnel de la FCRR, y compris le nouveau, a pu tirer parti de cette formation. De plus, Left Turn Right Turn nous a aidés à concevoir une directive sur l'accessibilité en communication pour nous aider à davantage accessibiliser l'ensemble de nos communications : rapports, présentations, publications sur les réseaux sociaux, vidéos. Ce projet a été achevé à la fin 2025. C'est tout le personnel qui l'utilisera.

Un autre obstacle que nous avons relevé tient au fait que nous utilisons parfois un langage plutôt technique, juridique ou universitaire que les gens peuvent avoir du mal à comprendre. Dans certains cas, nous ne pouvons pas changer les termes que nous utilisons sans en trahir le sens. Néanmoins, nous cherchons toujours des façons de simplifier nos communications publiques, et nous avons pris d'importantes mesures à cet égard. Par exemple, certains rapports sont maintenant accompagnés d'un résumé en langage simple qui en rend le contenu accessible. Nous sommes fiers de notre travail sur ces résumés, et nous entendons en poursuivre la production dans la mesure du possible.

Par ailleurs, nous nous sommes interrogés sur le format de certaines communications. La plupart de nos rapports sont en effet disponibles sur notre site Web, mais dans un format PDF inaccessible. Il arrive que nous publiions des rapports dans des formats plus accessibles – par exemple en format HTML –, mais c'est loin d'être systématique.

Nous avons également évalué nos interactions automatisées avec le public, que nous œuvrons à accessibiliser. À titre d'exemple, nous insistons maintenant auprès du personnel pour qu'il laisse des messages vocaux clairs.

Les communications sont au cœur de notre travail; aussi continuons-nous à nous attaquer aux obstacles sur ce plan, parmi lesquels on compte les suivants :

- Les sujets que nous couvrons se caractérisent par un langage complexe et technique qui n'est pas toujours facile à comprendre. De plus, il est particulièrement difficile de simplifier le français. Bien que certains de nos rapports soient accompagnés de résumés en langage simple, ce n'est pas toujours le cas. Qui plus est, certaines de nos communications sont produites en collaboration avec des partenaires, ce qui peut compliquer la démarche de simplification.
- Certaines de nos communications ne sont disponibles qu'en format PDF, qui n'est pas toujours particulièrement accessible.
- Nos publications sur les réseaux sociaux ne reflètent pas toujours les mêmes pratiques d'accessibilité. La liste de vérification que nous avons achevée à la fin 2025 nous permettra de surmonter cet obstacle.

- Certaines de nos interactions automatisées donnent relativement peu d'information. Par exemple, si on nous écrit par courriel, une réponse automatique est envoyée, mais ce n'est pas le cas pour notre formulaire de contact.

Objectifs pour la période 2026 à 2028

- En 2026, nous donnerons une formation d'appoint sur l'accessibilité en communication. Nous sensibiliserons aussi notre personnel à notre liste de vérification sur l'accessibilité en communication, et nous l'encouragerons à l'utiliser. Nous fournirons également cette liste à nos partenaires, s'il y a lieu. Il s'agit d'un objectif continu.
- D'ici la fin de 2026, nous mettrons au point un plan de formation continue sur l'accessibilité en communication, qui sera assorti d'une stratégie pour le langage simple en français.
- D'ici la fin de 2027, nous nous attaquerons aux derniers obstacles associés à nos interactions automatisées avec le public. Cela se traduira par la fourniture du même degré d'information à toutes les personnes qui communiquent avec nous, peu importe comment elles le font.
- D'ici la fin 2027, nous mettrons en place des processus visant l'emploi de formats accessibles pour nos documents publics, par exemple Microsoft Word ou HTML.

ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS

La FCRR est un petit organisme qui a besoin de s'approvisionner en biens, en services et en installations.

Mesures prises et obstacles relevés

Nous cherchons à uniformiser la prise en compte de l'accessibilité en matière d'acquisition. Par exemple, lorsque nous cherchons des lieux pour tenir nos activités, nous évaluons l'accessibilité de chaque option. Toutefois, nous n'en tenons pas toujours compte pour l'achat de nouveaux logiciels.

Malgré notre petite envergure, nous commençons à engager plus de personnel pour œuvrer à l'atteinte de nos objectifs d'accessibilité, notamment sur le plan des acquisitions. Cet effectif supplémentaire nous sera fort utile à cet égard.

Nous savons qu'il reste certains obstacles à surmonter du côté de l'acquisition, dont les suivants :

- Une prise en compte lacunaire de l'accessibilité dans le processus d'acquisition. Il y aura notamment lieu de fixer des exigences quant au degré d'accessibilité des biens obtenus pour l'utilisateur final.
- Nous ne savons pas exactement à quel point nos documents en matière d'acquisition sont accessibles. Ce que nous savons, en revanche, c'est que les documents standard peuvent représenter un obstacle pour les fournisseurs potentiels en situation de handicap.
- Notre processus d'acquisition est conforme aux lignes directrices du gouvernement fédéral. Toutefois, il pourrait s'avérer plutôt opaque pour les personnes qui n'ont pas l'expérience d'un processus d'acquisition avec une société d'État ou avec le gouvernement fédéral.

Objectifs pour la période 2026 à 2028

- En 2026, la FCRR se penchera sur les exigences en matière d'acquisition des sociétés d'État fédérale pour veiller à ce que ses pratiques correspondent aux normes en vigueur. Nous tiendrons compte de tout ajustement à apporter à nos façons de faire pour accroître l'accessibilité de notre processus et mieux prendre en compte l'accessibilité lorsque nous nous procurons des biens et des services. Si des changements doivent être apportés, ils le seront d'ici la fin 2027.
- Nous nous tiendrons au fait des directives et des ressources fédérales sur l'accessibilité en approvisionnement.
- En 2027, en complément à ses démarches de modernisation, la FCRR se penchera sur les guides techniques de Normes d'accessibilité Canada qui sont susceptibles d'être pertinents à l'évaluation de nos nouveaux systèmes et espaces de bureau.
- D'ici la fin 2027, nous évaluerons l'accessibilité de nos documents en matière d'acquisition, notamment notre demande de propositions et nos contrats, afin de les faire cadrer avec notre objectif d'accessibilité en communication, lequel vise la mise en place des processus nécessaires à la fourniture de documents sous une forme accessible.

CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

Parmi nos programmes et services, on compte des activités et des programmes de subvention, notamment le Fonds national de lutte contre le racisme. Nos activités peuvent se tenir en présentiel, en ligne ou suivant une formule hybride. De plus, nous publions des rapports sur nos démarches de lutte contre le racisme. À cet égard, il arrive que nous collaborions avec d'autres organismes pour organiser des activités et publier des rapports.

Mesures prises et obstacles relevés

Dans notre précédent plan, nous avions relevé plusieurs obstacles et indiqué comment nous allions les surmonter. Une mesure importante s'est révélée être la préparation d'une liste de vérification sur l'accessibilité de nos activités. Nous avons retenu les services de Left Turn Right Turn pour concevoir cette liste, qui, notamment, traite de l'accessibilité des activités en personne, en ligne et en mode hybride. Nous l'utilisons maintenant pour la plupart de nos activités. Nos partenaires organisateurs nous ont fait part de leur enthousiasme quant à la place que nous faisons à l'accessibilité dans notre planification. Bien que la liste serve surtout à notre service des programmes, nous croyons qu'elle pourrait être utile aux autres services qui, occasionnellement, organisent des activités. De plus, nous continuons de tenir des activités en mode hybride lorsque nous le pouvons, afin de permettre aux gens d'y participer virtuellement lorsqu'ils ne peuvent pas le faire en personne, faute de disposer d'un moyen de transport accessible, par exemple.

Nous souhaitions par ailleurs rendre notre programme et nos processus de subvention plus accessibles, de même que trouver des avenues de collaboration avec des organismes qui mettent l'accent sur l'accessibilité. Dans le cadre de notre processus actuel d'octroi de subventions, nous organisons des rencontres d'information virtuelles en anglais et en français, et nous invitons les gens à y poser leurs questions. Ces rencontres sont enregistrées, et l'enregistrement est rendu disponible. Or, nous n'avons pas la certitude que ces périodes de questions sont accessibles à toutes les personnes participantes. Nous poursuivons la révision globale de notre processus d'octroi de subventions, et nous continuons à relever les obstacles qu'il présente.

Une fois les subventions octroyées, nous tenons pour les bénéficiaires une rencontre d'orientation durant laquelle nous passons en revue le contrat et expliquons certains des termes techniques et juridiques qui s'y trouvent.

Nous savons qu'il nous reste du travail à faire pour rendre nos programmes et services accessibles. Nous avons relevé les obstacles suivants :

- Il arrive que nous collaborions avec d'autres organismes pour organiser des activités, ou que nous financions des partenaires qui en organisent de leur côté. Comme nous ne sommes alors pas responsables du détail des activités, nous n'utilisons pas la liste de vérification dans ces situations. Or, nous voulons nous assurer que, même lorsque nous ne sommes pas responsables, ces activités sont planifiées pour être accessibles.
- Nous savons que notre processus d'octroi de subventions pourrait gagner en accessibilité. Pour présenter une demande de subvention, il faut suivre des instructions détaillées et respecter les dates limites imposées. La terminologie liée au processus est aussi parfois très technique et juridique, et donc parfois difficile à comprendre. Nous souhaitons rendre le processus plus accessible pour les personnes en situation de handicap.

Objectifs pour la période 2026 à 2028

- En 2026, nous sensibiliserons tous nos services à notre liste de vérification sur l'accessibilité des activités, et nous les encouragerons à l'utiliser. Il s'agit d'un objectif continu.
- Dès 2026, nous transmettrons la liste de vérification sur l'accessibilité des activités à nos partenaires externes, ce qui comprend nos coorganisateurs et nos bénéficiaires de subventions, pour les encourager à accessibiliser leurs propres activités. Il s'agit d'un objectif continu.
- D'ici la fin de 2026, nous commencerons à prendre en compte l'accessibilité dans le processus de sélection de nos collaborateurs pour nous assurer que leurs activités sont elles aussi accessibles.
- En 2027, nous envisagerons d'ajouter à nos documents de demande de subvention des questions invitant les personnes candidates à réfléchir à la place qu'elles ont faite à l'accessibilité dans leur plan et leur demande.
- Nous mentionnerons clairement les motifs qui sous-tendent ces questions et la manière dont les réponses fournies influeront sur l'issue des demandes.
- En 2027, nous reverrons le contenu du contrat de subvention avec nos conseillers juridiques pour le simplifier et le rendre plus intelligible. À cet égard, nous envisagerons de créer un guide qui explique le contenu du contrat en des termes plus simples.

- En 2028, nous reverrons notre processus d'octroi de subventions pour réfléchir à des manières de le rendre plus accessible. Cela comprendra l'instauration de mesures d'adaptation pour les personnes demandant une subvention, l'établissement de notre capacité à accepter des demandes sous d'autres formes (orale, vidéo), et la prestation directe de soutien aux personnes candidates.

TRANSPORT

La FCRR ne fournit pas de services de transport. Certains membres du personnel se déplacent souvent dans le cadre du travail, et d'autres utilisent nos bureaux au quotidien. Notre environnement de travail est en effet hybride, ce qui signifie que notre personnel peut travailler de la maison comme sur place.

Mesures prises et obstacles relevés

Dans notre premier plan, nous n'avions pas fixé d'objectifs en matière de transport. Dans celui-ci, nous avons porté attention aux déplacements de notre personnel et des personnes qui participent à nos activités. Nous avons relevé les obstacles suivants :

- Certains membres du personnel doivent faire de longs trajets pour se rendre au bureau et en revenir. Voilà qui peut être épuisant, particulièrement pour les personnes en situation de handicap. Nous savons également que les membres de notre personnel en situation de handicap ne bénéficient parfois pas de moyens de transport fiables et adaptés.
- Or, certaines personnes doivent se déplacer pour travailler, rencontrer des représentants communautaires, et organiser et tenir des activités. Cela peut se traduire par de longues journées de déplacement, et peut donc être hors de la portée de certains membres du personnel en situation de handicap. Qui plus est, les moyens de transport disponibles pour ces déplacements peuvent ne pas être accessibles. Il y a, par exemple, des activités qui supposent un déplacement par avion, par train ou par voiture.
- Comme la FCRR ne dispose pas d'enseignes à l'extérieur de ses édifices, il peut être difficile de trouver ses locaux lorsqu'on ne sait pas déjà où aller.
- Lorsque nous organisons des activités présentielles, nous ne donnons généralement pas d'itinéraire. En revanche, nous donnons de l'information sur le lieu et nous faisons en sorte que celui-ci soit accessible. Nous nous efforçons de tenir nos activités dans des lieux qui sont faciles d'accès, mais il arrive qu'en raison de contraintes budgétaires, d'indisponibilités ou d'autres facteurs, ceux-ci ne soient pas à proximité de lignes de transport en commun.

Objectifs pour la période 2026 à 2028

- Nous continuerons à envisager la prise de mesures d'adaptation pour notre personnel en matière de travail à distance. Nous poursuivons toujours cet objectif.
- Dans notre planification d'activités en personne, nous continuerons d'équilibrer les enjeux d'adaptation et les obstacles que présente le présentiel.
- D'ici la fin 2026, dans la mesure du possible, nous continuerons d'inclure des itinéraires à nos descriptions d'activités. Par exemple, nous indiquerons les possibilités de transport en commun, de même que la présence ou l'absence d'espaces de stationnement adaptés. Comme nous l'avons indiqué dans nos accomplissements en matière de programmes et de services, nous ajouterons cette question à notre liste de vérification sur l'accessibilité des activités. Nous atteindrons cet objectif d'ici l'été 2026.
- Nous préparerons des itinéraires accessibles expliquant comment se rendre à nos bureaux, et nous les mettrons à la disposition de tout le personnel, en particulier des recrues. Ces itinéraires seront disponibles d'ici le printemps 2026.
- Comme nous l'avons indiqué dans nos accomplissements en matière de programmes et de services, nous continuerons d'offrir des activités virtuelles et en mode hybride afin de contourner les obstacles en matière de transport qui se dressent devant certaines personnes participantes.

CONCLUSION

Nous avons à cœur d'éliminer les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap, et d'intégrer pleinement ces dernières à notre organisme. Ce plan présente les mesures que nous prendrons dans les trois prochaines années, la manière dont nous recueillerons des commentaires sur l'accessibilité, et la façon dont nous entendons continuer de consulter les personnes en situation de handicap. Nous sommes déterminés à suivre ce plan et à rendre proactivement notre organisme plus accessible.