



Fondation
canadienne des
relations raciales

PLAN D'ACCESSIBILITÉ

2023-2025

Le 31 août 2023

SOMMAIRE EN LANGAGE SIMPLE

INTRODUCTION

La Fondation canadienne des relations raciales est une société d'État et un organisme sans but lucratif. En tant que société d'État, nous appartenons au gouvernement, mais nous n'en faisons pas partie. Notre objectif est de mettre fin au racisme au Canada. À cette fin, nous présentons de l'information, organisons des événements et offrons des subventions qui visent à exposer la situation du racisme à l'échelle du pays et à y trouver collectivement des solutions.

.....

Pour élaborer ce plan, nous avons examiné sept domaines d'activités. Nous avons exploré les façons dont on pourrait rendre la FCRR plus accessible.

Nous avons considéré :

- l'environnement bâti (les bâtiments)
- l'emploi
- la technologie
- les communications
- l'approvisionnement en biens et services et le choix d'installations
- les programmes et services
- le transport (pour les passagers)

Nous avons discuté avec notre personnel et des participants à nos événements. Puis, nous avons réfléchi à des façons d'éliminer les obstacles mentionnés, et établi les objectifs contenus dans ce rapport.

NOTRE PLAN

Au cours des trois prochaines années, nous allons :

- former tout notre personnel sur le handicap et l'accessibilité;
- travailler avec des groupes spécialisés en matière de handicap et de race;
- chercher des façons de travailler sur le handicap et la race;
- revoir nos plans d'évacuation pour assurer la sécurité des membres de notre personnel en situation de handicap;
- travailler avec le propriétaire de notre bureau de Montréal pour le rendre plus accessible;
- rédiger une politique d'accommodement du personnel;
- revoir nos politiques internes afin de les rendre plus accessibles;
- envisager la rédaction de nos politiques internes dans un langage plus simple;
- rendre nos politiques et documents publics accessibles;
- revoir nos offres d'emploi et notre processus d'embauche pour les rendre plus accessibles;
- rendre notre site Web plus accessible;
- rendre notre bulletin d'information public plus accessible;
- former notre personnel sur les communications accessibles;
- utiliser un langage simplifié;
- travailler à rendre notre messagerie vocale plus claire;
- élaborer un guide de communication accessible;
- élaborer des directives d'accessibilité pour les vidéos;
- nous assurer de considérer l'accessibilité de ce que nous acquérons;
- faire une liste de vérification pour la planification d'événements accessibles;
- considérer l'accessibilité au moment de choisir nos partenaires;
- rendre notre procédure de demande de subvention plus accessible;
- sonder la vision des demandeurs de subventions en matière d'accessibilité;
- envisager des façons de simplifier le texte du contrat de subvention afin d'en faciliter la compréhension.

RÉTROACTION

Vos commentaires sur notre plan et sur l'accessibilité à la FCRR sont appréciés. Voici où nous vous invitons à les soumettre :

- **Contact :** Direction des finances et de l'administration
- **Courriel :** accessibilite_accessibility@crrf-fcrr.ca
- **Téléphone :** 1-888-240-4396
- **Poste :** 6 Garamond Court
Suite 225
Toronto (Ontario) M3C 1Z5

TABLE DES MATIÈRES

1. APPLICATION GÉNÉRALE	6
1.1 Déclaration d'engagement	6
1.2 Description de la FCRR	6
1.3 Personne-ressource et procédure de rétroaction	7
1.4 Formats alternatifs	8
1.5 Définitions	9
2. ASPECTS DÉCRIT À L'ARTICLE 5 DE LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ (LCA)	10
2.1 Initiatives à l'échelle de l'organisation	10
2.2 Conception et livraison des programmes et de services	10
2.3 Emploi	11
2.4 Technologies de l'information et des communications (TIC)	12
2.5 Communications autres que les TIC	13
2.6 Environnement bâti	14
2.7 Approvisionnement en biens et services et choix d'installations	15
2.8 Transport	15
3. CONSULTATIONS	16
4. CONCLUSION	17

1. APPLICATION GÉNÉRALE

1.1 DÉCLARATION D'ENGAGEMENT

La Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) sait à quel point il est important que toutes les personnes soient libres de toute forme de discrimination et puissent participer pleinement à la société. Nous savons que le capacitisme est historique et systémique. Pour lutter contre la discrimination, nous devons éduquer le public, écouter les communautés confrontées à la discrimination et agir. Ce plan représente l'engagement de la FCRR à écouter les personnes en situation de handicap et à travailler avec elles pour éliminer les obstacles à l'accès aux programmes et services que nous offrons. Nous savons que les personnes racialisées en situation de handicap vivent des expériences intersectionnelles uniques et que leurs voix sont particulièrement importantes dans le travail que nous faisons. Lors de la préparation de ce plan, nous avons recherché les obstacles dans notre organisation et dans les programmes et services que nous offrons en vue de les éliminer. Nous continuerons à travailler avec les personnes en situation de handicap pour identifier, éradiquer et prévenir les obstacles.

La FCRR respectera en tout temps 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 respecte pas la Loi ou la LCDP sera modifiée ou supprimée.

1.2 DESCRIPTION DE LA FCRR

La FCRR est une société d'État fédérale. En tant que société d'État, nous appartenons au gouvernement mais nous n'en faisons pas partie. Nous sommes également une organisation à but non lucratif. Notre objectif est de faire du Canada un pays exempt de racisme et de haine systémiques par le partage du savoir et le soutien de la communauté. Nous organisons des événements, effectuons des recherches, élaborons des politiques et des séances de formation, établissons des liens avec les gouvernements et d'autres organisations et octroyons des subventions.

Nous comprenons que le Canada a une histoire raciste et que de nombreuses formes de racisme, y compris le racisme systémique, y sont encore présentes aujourd'hui. Nous voulons mettre fin au racisme au Canada en encourageant le discours, le partage d'information et les changements dans les politiques.

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. C'est sous cette Entente que le gouvernement

s'est excusé pour la façon dont les Canadiens japonais ont été traités pendant et après la Seconde Guerre mondiale. Cette entente a inspiré la FCRR à travailler à l'éradication du racisme pour tous au Canada.

La FCRR emploie une trentaine de personnes qui travaillent de divers endroits au Canada. Nombre d'entre elles ont été embauchés pour travailler à distance pendant la pandémie de la COVID-19 tandis que les autres travaillent à l'un des deux bureaux de la FCRR, situés à Toronto et à Montréal.

1.3 PERSONNE-RESSOURCE ET PROCÉDURE DE RÉTROACTION

La FCRR comprend que pour devenir une organisation plus accessible, il est important d'écouter les personnes en situation de handicap. Nous apprécions les commentaires de notre personnel, des organisations partenaires et du public sur l'accessibilité à la FCRR et sur ce plan. Les commentaires peuvent être partagés de façon anonyme, sans donner de nom ni de coordonnées. Nous nous engageons à examiner les commentaires que nous recevons de bonne foi et à prendre des mesures pour éliminer les obstacles mentionnés dans ces commentaires.

Voici où transmettre vos commentaires sur l'accessibilité à la FCRR ou sur ce plan :

- **Contact :** Direction des finances et de l'administration
- **Courriel :** accessibilite_accessibility@crrf-fcrr.ca
- **Téléphone :** 1-888-240-4396
- **Poste :** 6 Garamond Court
Suite 225
Toronto (Ontario) M3C 1Z5

.....

Pour plus de renseignements sur la soumission de commentaires à la FCRR, veuillez consulter la page [Plan d'accessibilité 2023-2025](#) sur notre site Web public.

- **Courriel :** accessibilite_accessibility@crrf-fcrr.ca
- **Téléphone :** 1-888-240-4396
- **Poste :** Fondation canadienne des relations raciales
6 Garamond Court
Suite 225
Toronto (Ontario) M3C 1Z5

1.4 FORMATS ALTERNATIFS

Vous pouvez obtenir des formats alternatifs de ce plan et une description de notre procédure de rétroaction en contactant :

- **Courriel :** accessibilite_accessibility@crrf-fcrr.ca
- **Téléphone :** 1-888-240-4396
- **Poste :** Fondation canadienne des relations raciales
6 Garamond Court
Suite 225
Toronto, Ontario M3C 1Z5

.....

Une version électronique de ce plan compatible avec la technologie d'assistance peut être consultée immédiatement à partir de la page [Plan d'accessibilité 2023-2025](#) sur notre site Web.

.....

La FCRR fournira les formats alternatifs suivants dans les 15 jours suivant la demande initiale :

- Version papier
- Version à caractères amplifiés (taille de police augmentée)

.....

La FCRR fournira les formats alternatifs suivants dans les 45 jours suivant la demande initiale :

- Braille (un système de points en relief à l'intention des personnes aveugles ou malvoyantes qui leur permet de lire avec leurs doigts)
- Audio (un enregistrement sonore du texte, lu par une personne)

1.5 DÉFINITIONS

Les définitions suivantes s'appliquent aux termes utilisés dans l'entièreté de ce plan :

- **Handicap** : conformément à la Loi, toute déficience ou différence dans les capacités physiques, mentales, intellectuelles, cognitives, d'apprentissage ou de communication, qu'elle soit permanente, temporaire ou épisodique.
- **Obstacle** : conformément à la Loi, tout ce qui peut entraver la participation pleine et égale des personnes en situation de handicap, que ce soit dans l'architecture, la technologie, les comportements, l'information, les communications, les politiques ou les procédures.
- **Accessibilité** : capacité d'un produit, d'un appareil, d'un service, d'un environnement, d'une technologie, d'une politique ou d'une règle de servir à tous, y compris les personnes en situation de handicap de diverses façons.
- **Remédier** : dans le présent contexte, changer quelque chose pour la rendre accessible ou en augmenter l'accessibilité.

2. DOMAINES DÉCRITS À L'ARTICLE 5 DE LA LCA

2.1 INITIATIVES DANS L'ENSEMBLE DE L'ORGANISATION

Dans l'ensemble de l'organisation, l'accessibilité a été considérée de différentes façons. Par exemple, nous avons rendu nos événements et nos procédures d'embauche plus accessibles, mais nous devons utiliser un langage plus simple. Nous voulons nous assurer que tout le monde à la FCRR a une bonne compréhension du handicap et de l'accessibilité. Nous continuerons également à soutenir d'autres organisations qui travaillent à l'intersection du handicap et de la race et se concentrent sur les expériences intersectionnelles des personnes en situation de handicap racisées.

Nos objectifs pour l'ensemble de l'organisation se réaliseront comme suit :

- d'ici la fin de 2023, nous formerons tout notre personnel sur le handicap et l'accessibilité;
- entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, nous nous associerons à des organisations existantes qui travaillent à l'intersection du handicap et de la race et travaillerons en consultation avec elles de façon continue pour guider nos actions;
- d'ici mars 2025, nous examinerons nos activités actuelles et chercherons des occasions de travailler plus particulièrement à l'intersection du handicap et de la race.

2.2 CONCEPTION ET LIVRAISON DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

Une partie de notre travail consiste à concevoir et à offrir des programmes et services, notamment le programme de subventions du Fonds national de lutte contre le racisme (FNLR) et des événements en présentiel et en virtuel. Nous travaillons également en partenariat avec d'autres organisations pour préparer des événements, mener des recherches et publier des rapports. Nous avons fait des progrès pour rendre nos programmes et événements plus accessibles, mais nous savons que nous pouvons faire preuve de davantage de cohérence. Nous nous engageons à intégrer plus harmonieusement l'accessibilité dans nos programmes et événements.

Notre objectif d'offrir des programmes et services plus accessibles se réalisera comme suit :

- d'ici la fin de 2023, nous élaborerons une procédure de planification d'événements standard ou une liste de contrôle qui inclura des considérations d'accessibilité. Notamment la vérification de l'espace physique, la planification de pauses dans le programme et de zones de décompression, et le sous-titrage en temps réel. Nous offrirons suffisamment de temps pour permettre aux participants qui ont besoin d'accommodement de nous en faire part;
- nous continuerons d'organiser des événements virtuels et, d'ici avril 2024, envisagerons l'organisation d'événements hybrides accessibles auxquels il sera possible de participer en présentiel ou en virtuel;
- d'ici mars 2025, nous ajouterons des considérations d'accessibilité à la procédure de sélection de nos partenaires afin qu'eux aussi considèrent l'accessibilité dans les événements qu'ils organisent;
- d'ici la fin de 2025, nous examinerons la procédure de demande de subvention et réfléchirons à des façons de la rendre plus accessible. Notamment en élaborant une procédure d'accommodement pour les candidats, en leur offrant un soutien direct et en considérant la possibilité d'accepter d'autres types de soumissions, telles que verbales ou vidéo;
- d'ici la fin de 2025, nous ajouterons des questions à nos demandes de subvention qui inciteront les candidats à réfléchir à la façon dont ils ont envisagé l'accessibilité dans leurs plans et leurs demandes;
- d'ici la fin de 2025, nous examinerons le contenu du contrat de subvention avec un ou une juriconsulte dans le but de le simplifier pour en faciliter la compréhension. Nous envisagerons l'élaboration d'un guide explicatif dans un langage simplifié.

2.3 EMPLOI

Les membres de notre personnel travaillent de partout au Canada. Nombre d'entre eux ont été embauchés pour travailler à distance pendant la pandémie de la COVID-19. Lors de l'élaboration de ce plan, nous avons déjà commencé à préparer un plan d'adaptation officiel pour notre personnel. Nous avons aussi remarqué des obstacles dans nos politiques internes, qui doivent être mises à jour pour être plus accessibles en général. En consultation avec des personnes en situation de handicap, nous avons pris connaissance de certains obstacles potentiels dans notre procédure d'embauche et nous voulons nous assurer que celle-ci est accessible aux personnes en situation de handicap.

Nos objectifs pour améliorer l'accessibilité à l'emploi seront réalisés comme suit :

- d'ici avril 2024, nous élaborerons une politique et une procédure d'adaptation officielles qui expliqueront clairement comment les membres de notre personnel et les candidats à des postes peuvent faire des demandes d'accommodement et comment les gestionnaires examineront et répondront à ces demandes;
- d'ici mars 2025, nous réviserons toutes les politiques internes pour les rendre cohérentes et plus accessibles et les aligner sur la culture de la FRCC;
- d'ici mars 2025, nous déterminerons les politiques internes qui peuvent être réécrites dans un langage simplifié pour en faciliter la compréhension, puis nous les réécrirons. En ce qui concerne les politiques qui ne pourront pas être réécrites, nous écrivons un guide explicatif dans un langage simple pour communiquer les éléments clés.
- d'ici mars 2025, nous veillerons à ce que toutes nos politiques internes soient offertes dans un format plus accessible que PDF, tel que Microsoft Word ou HTML;
- d'ici mars 2025, nous examinerons nos offres d'emploi et déterminerons quelles qualifications sont essentielles pour chaque poste et lesquelles peuvent involontairement décourager les personnes en situation de handicap de postuler. Nous réviserons notre déclaration d'offre d'accommodements aux candidats pour qu'elle soit plus détaillée et comporte des exemples;
- d'ici mars 2025, nous examinerons notre procédure d'embauche et déterminerons si la série d'entrevues et d'évaluations est requise pour tous les postes.

2.4 TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

La plupart des logiciels et des technologies acquises par notre organisation comportent des fonctionnalités d'accessibilité. Lorsque nous avons parlé avec des membres du public en situation de handicap, nous avons appris que notre site Web et notre bulletin d'information présentent des obstacles. Nous savons que nous devons continuer à revoir ces communications numériques pour les rendre plus accessibles.

Pour atteindre nos objectifs, nous procéderons comme suit :

- d'ici la fin de 2023, nous supprimerons de notre site Web les principaux obstacles relevés par les personnes en situation de handicap;
- d'ici la fin de 2023, nous supprimerons de notre bulletin d'information les principaux obstacles relevés par les personnes en situation de handicap;

- d'ici mars 2025, nous élaborerons des lignes directrices pour un site Web accessible afin d'éviter l'ajout de nouveaux obstacles;
- d'ici mars 2025, nous développerons un modèle de bulletin d'information accessible à partir de notre bulletin actuel.

2.5 COMMUNICATIONS AUTRES QUE LES TIC

La communication avec le public est une partie importante de notre travail. Nous publions des documents écrits, des messages sur les réseaux sociaux et des vidéos. Nos communications s'adressent parfois au public et d'autres fois aux gouvernements et aux décideurs. Des personnes en situation de handicap nous ont dit que le niveau d'accessibilité de nos communications varie. Certaines ont eu du mal à comprendre qui nous sommes et ce que nous faisons. Nous devons en savoir plus sur les communications accessibles pour surmonter ces obstacles.

Pour atteindre nos objectifs, nous procéderons comme suit :

- d'ici avril 2024, nous formerons sur les meilleures pratiques de communication accessible tous les membres de notre personnel qui élaborent du matériel de communication;
- d'ici mars 2025, nous réviserons le langage que nous utilisons pour communiquer avec le public pour le rendre plus simple et plus facile à comprendre. Nous mettrons à jour notre description de la FCRR et de ses services et envisagerons la création d'un guide facile à lire pour les documents que nous ne pouvons pas simplifier;
- d'ici mars 2025, nous réviserons nos interactions automatisées avec le public, notamment les messages vocaux sortants, l'arborescence téléphonique et le message de réponse automatique aux courriels. Nous réenregistrerons nos messages vocaux sortants en nous assurant que le son est clair;
- d'ici mars 2025, nous nous assurerons de pouvoir partager avec le public nos documents dans un format accessible, tel que Microsoft Word ou HTML;

- d'ici mars 2025, nous développerons un guide de style de communication accessible pour toutes nos communications (documents, présentations, publications sur les réseaux sociaux et autres). Le guide contiendra des conseils sur les graphiques accessibles, le langage clair, les choix de polices et de couleurs et les considérations de conception et de mise en page. Il tiendra compte du type de communication (par exemple, des conseils aux présentateurs de diapositives sur la façon de décrire les éléments visuels et sur l'importance d'envoyer leurs scripts à l'avance), ainsi qu'une liste des communications à rendre accessibles en priorité;
- d'ici mars 2025, nous établirons des normes d'accessibilité pour toutes les vidéos que nous réalisons. Cela comprendra l'ajout de sous-titres en anglais et en français et la prise en compte de l'audio descriptif et de la langue des signes. Nous feront réviser les enregistrements d'événements sous-titrés automatiquement et nous déterminerons quels vidéos parmi ceux disponibles doivent être rendus accessibles en priorité.

2.6 ENVIRONNEMENT BÂTI

La FCRR siège à deux endroits différents : à Toronto et à Montréal. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, nous travaillons en virtuel de nos domiciles. Lors de conversations avec des membres de notre personnel, certains ont soulevé le problème que le bureau de Montréal n'est pas accessible. Nous savons que le propriétaire de notre bureau de Montréal prévoit de passer les installations en revue et d'en éliminer les obstacles. Nous avons également relevé des lacunes dans notre plan d'évacuation relativement aux besoins des membres du personnel en situation de handicap.

Dans notre programmation et nos événements, nous voulons nous assurer que les espaces physiques que nous utilisons à l'occasion sont eux aussi accessibles. Nos objectifs d'accessibilité en ce qui concerne nos programmes et services sont présentés plus loin dans ce plan (section 2.7).

Dans le but d'atteindre nos objectifs liés à l'environnement bâti, nous procéderons comme suit :

- d'ici avril 2024, nous réviserons nos plans d'évacuation et y inclurons des instructions explicites pour les membres du personnel en situation de handicap, puis nous nous assurerons que tout le personnel connaisse ces plans d'évacuation;
- d'ici la fin de 2025, nous appuierons le propriétaire de notre bureau de Montréal dans son travail visant à relever et à éliminer les obstacles présents. Cela devrait inclure un compte-rendu des résultats de la revue des installations, la modification des espaces de cuisine et la planification d'autres modifications nécessaires.

2.7 APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET SERVICES ET CHOIX D'INSTALLATIONS

Nous tenons parfois compte de l'accessibilité dans nos procédures d'approvisionnement, mais nous savons que nous pouvons faire mieux pour qu'elle en fasse partie intégrante. En nous assurant que les nouveaux biens et services que nous acquérons et que les installations que nous choisissons sont accessibles, nous prévenons la création d'obstacles pour notre personnel et le public. Pour atteindre notre objectif, nous procéderons comme suit :

- d'ici mars 2025, nous préparerons un guide contenant des conseils, ainsi qu'une liste de vérification sur la prise en compte de l'accessibilité dans nos procédures d'approvisionnement. Ce guide sera intégré dans nos procédures d'approvisionnement courantes. Nous nous assurerons que tout le personnel affecté à l'approvisionnement sait comment utiliser ces ressources.

2.8 TRANSPORT

Nous n'avons pas d'objectifs en matière de transport puisque nous n'offrons pas de tels services.

3. CONSULTATIONS

L'apport direct de personnes en situation de handicap a été important dans la rédaction de ce plan et continue de l'être pour la FCRR. Nous avons présenté un sondage en anglais et en français à tous les membres de notre personnel et de notre conseil d'administration pour voir s'ils ont rencontré ou remarqué des obstacles. Les répondants ont indiqué des obstacles et partagé des idées. Par le biais de notre bulletin d'information, nous avons également publié un sondage à l'intention des participants à des événements et des demandeurs ou bénéficiaires de subventions, ainsi qu'aux membres d'organisations partenaires. Nous avons reçu des commentaires utiles de leur part. On nous a dit que nos événements virtuels étaient accessibles et que les modifications récentes que nous avons apportées à un événement étaient appréciées. On nous a aussi dit que nos événements en personne et notre procédure de demande de subvention pourraient être améliorés pour tenir compte de l'intersectionnalité de la race et du handicap.

Nous avons également rencontré virtuellement un groupe de discussion composé de dix personnes en situation de handicap provenant de divers endroits au Canada. Nous leur avons demandé de consulter notre site Web, notre bulletin d'information, nos médias sociaux, nos documents publics et nos vidéos, de même que notre procédure de demande de subvention et nos offres d'emploi. Nous avons reçu de précieux commentaires et avons déjà pris des mesures pour éliminer les obstacles relevés. Bon nombre de nos objectifs dans ce plan ont été éclairés par ces commentaires et nous sommes reconnaissants du travail accompli par les membres de ce groupe.

Nous savons qu'une consultation soutenue des personnes en situation de handicap et des personnes racialisées et en situation de handicap est essentielle à la réalisation de notre travail. Nous nous engageons à continuer d'entretenir des conversations et des partenariats soutenus pour guider nos actions.

4. CONCLUSION

Il est important pour nous d'éliminer les obstacles pour les personnes en situation de handicap et de les inclure pleinement dans notre organisation. Ce plan décrit les mesures que nous prendrons au cours des trois prochaines années et comment nous prévoyons continuer de consulter les personnes en situation de handicap. Nous nous engageons à respecter ce plan et à agir désormais de façon proactive dans le but de rendre notre organisation plus accessible.