



Fondation  
canadienne des  
relations raciales

# LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

## Rapport d'étape 2024

POLICE DE GRANDE TAILLE

---

décembre 2024

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Sommaire</b> .....	<b>3</b>
<b>Général</b> .....	<b>5</b>
Déclaration d'engagement .....	<b>5</b>
Description de la FCRR .....	<b>6</b>
Procédure de rétroaction et personne-ressource .....	<b>7</b>
Formats substitués .....	<b>8</b>
Contexte .....	<b>9</b>
<b>Aspects décrits à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)</b> .....	<b>10</b>
Initiatives à l'échelle de l'organisation .....	<b>11</b>
Conception et prestation de programmes et de services .....	<b>12</b>
Emploi .....	<b>13</b>
Technologies de l'information et des communications (TIC) .....	<b>15</b>
Communications autres que les TIC .....	<b>15</b>
Environnement bâti .....	<b>17</b>
Acquisition de biens, de services et d'installations .....	<b>18</b>
Transport .....	<b>19</b>
<b>Consultations</b> .....	<b>20</b>
<b>Rétroaction</b> .....	<b>23</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>24</b>
<b>Glossaire</b> .....	<b>25</b>

# SOMMAIRE

La Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) est une société d'État et un organisme de bienfaisance enregistré. Nous sommes la propriété du gouvernement, mais nous opérons en toute indépendance par rapport à lui. Notre objectif est de mettre fin au racisme au Canada. Pour y arriver, nous passons par l'éducation, l'octroi de subventions et l'organisation d'événements. Nous collaborons avec d'autres organisations pour mieux connaître et combattre le racisme au Canada.

Nous avons publié notre premier plan d'accessibilité en 2023. Ce rapport d'étape fait état de nos progrès en matière d'accessibilité en 2024. Nous avons quatre objectifs que nous avons tous atteints :

- former tous les employés sur les communications accessibles.
- élaborer une politique d'accommodement
- organiser des événements hybrides afin que les participants puissent y assister en personne ou en ligne.
- rendre nos plans d'évacuation accessibles et en informer tous les employés.

Nous avons également commencé à travailler à l'un de nos objectifs pour 2025 : établir des partenariats et entrer en consultation avec des organisations qui s'attaquent aux questions de la race et du handicap.

Les employés et les gestionnaires de l'ensemble de la FCRR ont travaillé à la réalisation de ces objectifs. Nous avons offert à tous les gestionnaires la formation nécessaire pour bien comprendre notre nouvelle politique d'accommodement. Nous avons également engagé des experts en accessibilité de l'entreprise d'experts-conseils Left Turn Right Turn pour nous aider. Des personnes handicapées et des personnes handicapées racisées font partie de leur équipe d'experts.

# GÉNÉRALITÉS

## Déclaration d'engagement

Le FCRR sait combien 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 nous engageons à éduquer le public, à écouter les communautés qui sont confrontées à la discrimination et à passer à l'action. Notre plan d'accessibilité 2023-2025 représente l'engagement de 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 comprenons également que différents types de discrimination peuvent toucher les personnes de manière intersectionnelle ou combinée. Par exemple, une personne peut être touchée par le capacitisme, le racisme et l'homophobie différemment qu'une autre personne pourrait être touchée par le capacitisme et le sexisme.

En lien direct avec notre travail, nous savons que les personnes handicapées racisées ont une expérience vécue intersectionnelle. Nous voulons être sûrs d'entendre ce qu'elles ont à dire. Lors de l'élaboration de notre plan d'accessibilité, nous avons

recherché les obstacles au sein de notre organisation et dans les programmes et services que nous proposons afin de les éliminer. Nous continuerons à travailler avec les personnes handicapées pour identifier, supprimer et prévenir les obstacles. Le présent rapport d'étape présente ce que nous avons fait au cours de l'année 2024.

Le FCRR respectera toujours la loi sur l'accessibilité du Canada («la loi»), la loi canadienne sur les droits de la personne («la LCDP») et le code canadien du travail («le CCT»). Si nous constatons qu'une partie de notre plan n'est pas conforme à la Loi ou à la LCDP, nous la modifierons.

## **Description de la Fondation canadienne des relations raciales**

La FCRR est une société d'État fédérale. En tant que société d'État, nous appartenons au gouvernement, mais nous opérons sans lien de dépendance avec lui. Nous sommes également une association caritative enregistrée. Notre objectif est de faire du Canada un pays exempt de racisme systémique et de haine. Nous visons à atteindre cet objectif en partageant notre savoir et en soutenant la communauté. Nous organisons des événements, faisons de la recherche, élaborons des politiques et des programmes de formation, établissons des liens avec les

gouvernements et d'autres organisations et accordons parfois des subventions.

Nous comprenons que l'histoire du Canada est entachée de racisme. De nombreuses formes de racisme, y compris le racisme systémique, sont encore présentes aujourd'hui. Nous voulons faire de la place pour les conversations importantes, l'éducation et les changements de politiques dans le but d'en finir avec le racisme au Canada.

La FCRR compte une trentaine d'employés au Canada et siège à deux endroits : Toronto et Montréal.

## **Procédure de rétroaction et coordonnées**

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 nos employés, de nos organisations partenaires et des membres du public sur l'accessibilité à la FCRR et sur ce plan. Les commentaires peuvent être partagés anonymement, sans donner de nom ni de coordonnées. Nous nous engageons à examiner de bonne foi les rétroactions que nous recevons et à prendre des mesures pour éliminer les obstacles qui y sont identifiés.

Voici où transmettre vos rétroactions sur l'accessibilité au FCRR ou sur ce plan à la Direction des finances et de l'administration par écrit ou par téléphone :

- **Courriel :** [accessible@crrf-fcrr.ca](mailto:accessible@crrf-fcrr.ca)
- **Téléphone :** +1 (416)-441-1900 poste 203
- **Poste:**  
6 Sakura Way  
Suite 225  
Toronto (Ontario) M3C 1Z5

## Formats substitués

Vous pouvez demander des formats substitués de ce plan et une description de notre procédure de rétroaction à la Direction des finances et de l'administration par écrit ou par téléphone :

- **Courriel :** [accessible@crrf-fcrr.ca](mailto:accessible@crrf-fcrr.ca)
- **Téléphone :** +1 (416)-441-1900 poste 203
- **Poste:**  
6 Sakura Way  
Suite 225  
Toronto (Ontario) M3C 1Z5

La FCRR fournira les formats substitués dès que possible. Alors que nous nous efforcerons de viser plus tôt, nous nous engageons à les envoyer dans les délais prévus par la Loi canadienne sur l'accessibilité. Ces délais sont de 15 jours à compter de la

demande initiale d'impression, en caractères standards ou gros. Ou dans les 45 jours suivant la demande initiale d'impression en braille régulier ou de base ou de format audio.

## Contexte

La Loi canadienne sur l'accessibilité est une loi visant à rendre le Canada plus accessible. À partir de décembre 2022, les organisations fédérales devaient entreprendre la réalisation d'un plan visant à les rendre plus accessibles. La FCRR a publié son premier plan d'accessibilité en août 2023, qui détaille les actions prévues pour 2023, 2024 et 2025. En décembre 2025, nous rédigerons un nouveau plan d'action pour les trois années suivantes. Chaque année où nous ne rédigeons pas de nouveau plan, nous préparerons un rapport d'étape dans lequel nous ferons état de nos progrès cette année-là. Le présent rapport d'étape est une mise à jour de tous les changements prévus pour 2024 en matière d'accessibilité. Il présente également les enseignements tirés des commentaires reçus au cours de la dernière année écoulée et lors de consultations avec des personnes handicapées.

Si vous souhaitez en savoir plus sur nos réalisations en 2023, veuillez consulter [ce rapport](#).

# DOMAINES DÉCRITS À L'ARTICLE 5 DE LA LCA

Nos objectifs sont organisés en sept sections basées sur les domaines prioritaires de la LCA et une section sur les initiatives à l'échelle de l'organisation :

1. Initiatives à l'échelle de l'organisation
2. Conception et prestation de programmes et de services
3. Emploi
4. Technologies de l'information et des communications (TIC)
5. Communications, autres que les TIC
6. Environnement bâti
7. Acquisition de biens, de services et d'installations
8. Transport

# Initiatives à l'échelle de l'organisation

Nous avons commencé à travailler sur un objectif dans ce domaine prioritaire cette année.

**Objectif :** Entre le 1er 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. Nous travaillerons en consultation avec elles de façon continue pour guider nos actions.

**Statut :** En cours

**Description des progrès :** Nous avons identifié plusieurs organisations qui travaillent à l'intersection du handicap et de la race. Nous prenons contact avec eux afin d'évaluer la possibilité d'un partenariat et d'activités de consultation. Nous voulons nous assurer que ces partenariats sont bénéfiques pour les deux parties et que les relations sont fondées sur le respect et une réelle compréhension. Il faudra donc du temps pour développer et construire ces relations. Nous continuerons à discuter avec les organisations que nous avons identifiées et nous serons également ouverts à entrer en contact avec d'autres organisations.

**Pour l'an prochain, nous prévoyons :**

- d'examiner nos activités et de trouver des possibilités de travailler à l'intersection du handicap et de la race.

# Conception et prestation de programmes et de services

Nous avons atteint un objectif dans ce domaine prioritaire cette année.

**Objectif :** 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.

**Statut :** Atteint

**Description des progrès :** Nous avons examiné la faisabilité des événements hybrides et déterminé qu'elle variera en fonction des événements. Certaines réalités budgétaires et pratiques échappent à notre contrôle. Nous continuerons à réfléchir à la possibilité de rendre un événement hybride au cas par cas. Au cours de la dernière année, nous avons tenu des événements virtuels, en personne et hybrides. Nous avons utilisé la liste de contrôle des événements accessibles que nous avons élaborée pour nous assurer que nos événements sont aussi accessibles que possible.

**Pour l'an prochain, nous prévoyons :**

- de travailler avec nos partenaires pour nous assurer que leurs événements sont plus accessibles;

- de revoir notre procédure de demande de subvention et nos contrats de subvention pour les rendre plus accessibles et demander aux candidats de réfléchir aux façons dont ils incorporent l'accessibilité.

## Emploi

Nous avons atteint un objectif dans ce domaine prioritaire cette année.

**Objectif :** D'ici avril 2024, nous élaborerons une politique et une procédure d'accommodement formelles. Celles-ci 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 ces demandes et y répondront.

**Statut :** Atteint

**Description des progrès :** La FCRR a engagé des experts en accessibilité de l'entreprise Left Turn Right Turn pour élaborer une politique d'accommodement formelle et pour offrir aux gestionnaires et aux employés la formation sur cette politique. L'équipe est composée principalement de personnes handicapées dont certaines sont également racisées.

La politique d'accommodement s'adresse à tous les employés, candidats, bénévoles et membres du conseil d'administration. La politique couvre les accommodements pour des raisons d'accessibilité, ainsi que pour d'autres raisons, telles que les croyances religieuses. Elle est offerte en anglais et en français et sera publiée sur notre site Web. Nous avons également formé les gestionnaires sur la nouvelle politique et nous nous sommes assurés qu'ils savaient comment la mettre en application. Nous avons présenté la nouvelle politique à tous nos employés et organisé une réunion au cours de laquelle ils ont pu poser des questions à ce sujet.

### **Pour l'an prochain, nous prévoyons :**

- de revoir nos politiques internes pour les rendre plus accessibles, entre autres en les rédigeant dans un langage clair et en les offrant dans des formats accessibles;
- de revoir nos offres d'emploi et notre processus de recrutement pour les rendre plus accessibles et éviter de décourager involontairement les personnes handicapées de postuler.

# Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Nous n'avons pas d'objectifs dans ce domaine prioritaire pour cette année.

- Pour l'an prochain, nous prévoyons d'élaborer des lignes directrices sur l'accessibilité des sites Web et des modèles de bulletins d'information accessibles afin d'éviter de créer de nouveaux obstacles.

## Communication, autre que les TIC

Nous avons atteint un objectif dans ce domaine prioritaire cette année.

**Objectif :** 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.

**Statut :** Atteint

**Description des progrès :** Nous avons engagé des experts en communication accessible de la société Left Turn Right Turn pour élaborer une formation sur les communications accessibles. Trois séances ont été préparées pour couvrir différents sujets tels que :

- les obstacles à la communication
- la technologie d'assistance
- la présentation de textes et de documents accessibles
- le texte de substitution et la description d'images
- les outils de contrôle de l'accessibilité
- l'accessibilité numérique
- le langage clair.

Bien que la formation ait été conçue pour l'équipe de communication de la FCRR, l'ensemble du personnel a été invité à y participer. Chaque formation comptait entre 10 et 20 participants.

Nous voulons nous assurer que cette formation continuera d'être accessible à tous nos employés, y compris les nouveaux. Une version de la formation sera enregistrée à cette fin. L'enregistrement sera mis à la disposition de l'ensemble du personnel au début de l'année 2025.

### **Pour l'an prochain, nous prévoyons :**

- de revoir le langage utilisé dans nos communications destinées au public afin de le simplifier pour le rendre plus compréhensible;

- de revoir nos interactions automatisées avec le public afin de les rendre plus accessibles;
- de nous assurer que les documents que nous partageons avec le public sont offerts dans un format accessible;
- d'élaborer un guide de style qui servira à rendre toutes nos communications accessibles;
- d'élaborer des normes d'accessibilité pour toutes les vidéos que nous produisons, y compris les enregistrements de réunions.

## Environnement bâti

Cette année, nous avons travaillé à un objectif dans ce domaine prioritaire.

**Objectif :** d'ici avril 2024, nous réviserons nos plans d'évacuation et y inclurons des instructions explicites pour nos employés en situation de handicap, puis nous nous assurerons que tous nos employés connaissent ces plans d'évacuation.

**Statut :** Atteint

**Description des progrès :** Nous avons travaillé avec des experts en accessibilité de la société Left Turn Right Turn pour nous

aider à revoir nos plans d'évacuation et à nous assurer qu'ils sont accessibles à toute personne qui pourrait se trouver dans nos bureaux (employés, visiteurs, etc.). Ces plans ont été révisés pour nos bureaux de Toronto et de Montréal et comportent des instructions claires pour les personnes handicapées. Nous les avons partagés avec tous nos employés. Nous travaillons avec les gestionnaires des immeubles dans lesquels se situent nos bureaux pour assurer la disponibilité de ressources appropriées et d'équipement d'aide à l'évacuation en cas d'urgence.

### **Pour l'an prochain, nous prévoyons :**

- de former tous nos employés sur les nouvelles procédures d'évacuation;
- de travailler avec le propriétaire de l'immeuble où se situe notre bureau de Montréal afin d'identifier et d'éliminer les obstacles sur les lieux.

## **Acquisition de biens, de services et d'installations**

Nous n'avons pas d'objectifs dans ce domaine prioritaire pour cette année.

### **Pour l'an prochain, nous prévoyons :**

- d'élaborer des orientations sur l'accessibilité de nos acquisitions.

# Transport

Nous n'avons pas d'objectifs dans ce domaine. Nous pensions que seules les organisations qui fournissent des services de transport devaient développer des objectifs dans ce domaine. Nous avons appris depuis que nous devrions réfléchir à la manière dont les gens se rendent à nos lieux de travail et aux événements que nous tenons. Nous en tiendrons compte dans notre prochain plan d'accessibilité.

# CONSULTATIONS

Nous avons rencontré un groupe de huit personnes handicapées provenant de diverses régions tout le Canada. Nous leur avons présenté le présent rapport d'étape et leur avons demandé de nous donner leurs rétroactions sur nos progrès et sur l'accessibilité de ce rapport.

Nous avons apporté des modifications à ce rapport d'étape sur la base des rétroactions que nous avons reçues. Nous y répondrons à certaines de ces rétroactions en poursuivant nos objectifs déjà établis et en en établissant de nouveaux dans notre prochain plan d'accessibilité.

Certaines de leurs rétroactions ont été positives. On a apprécié que notre texte soit facile à comprendre et que nous ayons inclus un glossaire. La reconnaissance de l'intersectionnalité était une bonne chose.

Voici quelques-uns des commentaires constructifs qu'ils ont formulés :

- La première version de ce rapport d'avancement comportait une numérotation des différentes sections et des différents objectifs. Le groupe nous a fait savoir que cela prêtait à

confusion et n'aidait pas à organiser le rapport ; nous avons donc supprimé ces chiffres dans le rapport final.

- Certaines sections comportaient des paragraphes plus longs qui étaient plus difficiles à comprendre et à suivre. Nous avons modifié le texte de ce rapport d'avancement pour le rendre plus facile à suivre.
- Il serait bon de voir plus de détails dans le rapport sur ce que la FCRR a fait et sur les organisations qu'elle embauche et avec lesquelles elle travaille pour améliorer l'accessibilité. Nous avons ajouté quelques détails sur le sujet.
- Il serait utile d'avoir plus de détails sur la façon dont les partenariats avec les organisations intersectionnelles sont établis et sur les progrès accomplis. Nous tiendrons compte de cette rétroaction dans notre poursuite de cet objectif et continuerons à établir des partenariats avec les organisations qui œuvrent dans les domaines du handicap et des minorités ethniques.
- Le rapport présente quelques incohérences quant au nombre d'objectifs atteints. Nous avons apporté des modifications pour clarifier le tout.
- Certains obstacles à l'accessibilité se posent également lorsque l'on travaille à domicile. Le groupe nous a encouragés à prendre en considération certains de ces

obstacles potentiels à l'avenir, et nous en tiendrons compte lors de l'élaboration de notre prochain plan d'accessibilité.

- Il faut davantage de mesures quantitatives et d'indicateurs pour suivre les améliorations en matière d'accessibilité. Nous tiendrons compte de cette rétroaction dans notre prochain plan d'accessibilité et nous rédigerons nos futurs objectifs de manière qu'ils puissent être suivis et mesurés plus facilement.
- Il devrait y avoir un numéro de téléphone gratuit pour contacter la FCRR. Nous avons un numéro de téléphone gratuit et nous l'inclurons dans notre prochain plan d'accessibilité.
- En ce qui concerne les formats substitués, le groupe a souligné qu'il existe deux types de transcription en braille (régulier et de base) et que ce ne sont toutes les personnes qui utilisent le braille qui peuvent lire les deux types. La Loi canadienne sur l'accessibilité est une loi visant à rendre le Canada plus accessible.

# RÉTROACTION

La FCRR comprend qu'il est important d'écouter les personnes handicapées pour devenir une organisation plus accessible. Nous avons publié notre procédure de rétroaction à l'intention du grand public en 2023. Nous n'avons reçu aucun commentaire concernant l'accessibilité à la FCRR cette année.

Nous resterons attentifs aux commentaires sur l'accessibilité et espérons que notre engagement avec les organisations partenaires nous aidera à progresser. Nous inclurons les futures rétroaction et nos réponses à ces rétroactions dans nos prochains plans et rapports d'étape.

# CONCLUSION

La FCRR a atteint les quatre objectifs qu'elle s'était fixés pour la fin de 2024. Nous progressons également vers la réalisation de l'un de nos objectifs pour 2025.

La FCRR s'efforcera d'atteindre ses objectifs toujours en cours en 2025. Nous continuerons à solliciter et à écouter les commentaires des personnes handicapées sur la manière de rendre la FCRR plus accessible et nous intégrerons ces résultats dans notre prochain plan d'accessibilité.

# GLOSSAIRE

**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 diverses situations de handicap.

**Obstacle** : tel que défini dans la Loi, tout élément qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences, qu'il soit de nature physique ou architecturale, relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou le résultat d'une politique ou d'une pratique.

**Environnement bâti** : structures réalisées par des humains, telles que des trottoirs, des routes, des immeubles et des meubles.

**Organisme de bienfaisance** : type d'organisation dont l'objectif principal est de faire du bien dans un intérêt social. La réduction de la pauvreté et l'éducation sont des exemples de bienfaits.

**Directeur administratif ou directrice administrative (DA)** : poste de leadership dans une organisation. Les DA sont responsables d'assurer le bon fonctionnement des activités quotidiennes de l'organisation. Ils sont aussi généralement responsables des politiques et de l'emploi.

**Handicap** : tel que défini dans la Loi, toute déficience ou différence dans les capacités physiques, mentales, intellectuelles, cognitives, d'apprentissage ou de communication. Les handicaps peuvent être permanents, temporaires, épisodiques, évidents ou non, ou peuvent évoluer dans le temps.

**Organisations fédérales** : au Canada, les différents niveaux de gouvernement ont différentes responsabilités. Le gouvernement fédéral supervise le pays dans son ensemble. Les sociétés fédérales sont des entreprises dont le gouvernement fédéral est responsable. La Fondation canadienne des relations raciales fait partie de ces sociétés, de même que Air Canada et que les acteurs des secteurs minier et de la radiodiffusion.

**Subvention** : argent donné à une organisation, généralement pour une raison particulière. Pour recevoir une subvention, une personne ou une organisation doit présenter une demande dans laquelle elle explique clairement à quoi l'argent servira.

**Événement hybride** : événement auquel une personne peut choisir de se joindre en personne ou virtuellement par le biais d'une plateforme de réunion en ligne.

**Intersectionnalité** : expériences uniques de discrimination et d'oppression vécues par tous. Tout ce qui peut marginaliser les gens doit être considéré, notamment la race, les handicaps, l'indigénité, la classe sociale, le sexe et la sexualité.

**Approvisionnement** : achat d'un bien ou d'un service d'une personne extérieure à notre organisation – généralement selon une procédure officielle.

**Racisme** : action de discriminer ou de traiter quelqu'un différemment en raison de sa race.

**Remédier** : prendre des mesures pour corriger un problème. Dans le présent contexte, il s'agit d'apporter un changement qui vise à augmenter l'accessibilité.

**Racisme systémique** : production sociale d'une inégalité fondée sur la race dans les décisions dont les gens font l'objet et les traitements qui leur sont dispensés.