

MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACCESSIBILITÉ

Rapport d'étape annuel, 2023

décembre 2023



TABLE DES MATIÈRES

GÉNÉRALITÉS.....	3
L'EMPLOI.....	5
L'ENVIRONNEMENT BÂTI	6
LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS.....	7
LES AUTRES COMMUNICATIONS	7
L'ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS.....	8
LA CONCEPTION ET LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES.....	8
LE TRANSPORT	9
CONSULTATIONS	9
LA RÉTROACTION	10

GÉNÉRALITÉS

RÉTROACTION

L'ONF a pris un engagement à l'égard de l'inclusion en ce qui concerne les personnes en situation de handicap. Nous les invitons à nous faire part des obstacles auxquels elles se sont heurtées dans leurs rapports avec nous et à nous communiquer leur rétroaction sur notre plan d'accessibilité.

Les membres du personnel, les collaboratrices et collaborateurs et le public peuvent nous transmettre leurs commentaires en utilisant l'un des canaux de communication suivants.

Courriel : accessibilite@onf.ca

Formulaire de rétroaction : [Contactez-nous](#)

Téléphone : 1-800-267-7710 (sans frais au Canada)
Nous recevons vos appels du lundi au vendredi de 9 h à 19 h (heure de l'Est).

Poste : Office national du film du Canada
1501, rue de Bleury
Montréal (Québec) H3A 0H3

Médias sociaux : [Twitter](#)
[Facebook](#)
[Instagram](#)

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le mécanisme de rétroaction de l'ONF, veuillez consulter [notre site Web](#).

L'équipe Équité, diversité et inclusion reçoit la rétroaction sur les obstacles rencontrés et sur le plan d'accessibilité. À moins que la rétroaction lui parvienne de façon anonyme, l'équipe y répond par le moyen qu'a utilisé son interlocutrice ou interlocuteur pour communiquer avec elle.

Comme nous l'avons indiqué dans notre plan d'accessibilité, nous prévoyons engager un dialogue constant avec les personnes en situation de handicap. Il pourrait notamment s'agir de former un groupe (comité consultatif ou groupe de ressources pour les employés et employées) composé de membres du personnel handicapés, ou un comité consultatif à l'intention de notre public. Nous souhaitons fournir aux personnes en situation de handicap une plateforme qui leur permettra d'exprimer la façon dont elles vivent l'accessibilité à l'ONF. Nous aimerions également qu'elles nous communiquent leurs réflexions sur nos démarches actuelles relatives à cette question, de même que sur tous les enjeux liés à l'accessibilité qu'elles observent dans l'industrie cinématographique.

Nous estimons essentiel de déterminer si nous parvenons à aplanir les obstacles et à réaliser chaque étape établie dans notre plan d'accessibilité, et cherchons pour ce faire à recueillir la rétroaction de manière anonyme. Il se peut que nous fassions appel à diverses méthodes, dont l'affichage d'un questionnaire sur notre site Web. Nous tenons à simplifier le processus pour permettre aux membres du personnel, aux collaboratrices et collaborateurs et au public de partager leurs expériences vécues avec l'ONF et de suggérer des moyens d'améliorer l'accessibilité.

AUTRES FORMATS

Notre [site Web](#) propose une version numérique du plan compatible avec la technologie d'aide.

Il existe aussi d'autres formats :

- impression papier ;
- gros caractères (police de grande taille) ;
- braille (système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts) ;
- audio (enregistrement d'une personne lisant le texte à voix haute).

On peut également s'adresser à l'équipe Équité, diversité et inclusion pour obtenir une version du plan d'accessibilité, des rapports d'étape ou la description de notre processus de rétroaction dans un autre format.

Nous donnerons suite aussi rapidement que possible aux demandes visant l'obtention d'autres formats.

ACCESSIBILITÉ : DÉMARCHES ACCOMPLIES JUSQU'ICI

En 2022, l'ONF entreprenait l'élaboration de son premier plan d'accessibilité. En 2023, il a fait équipe avec la société Left Turn Right Turn et son comité consultatif sur l'accessibilité pour mieux prendre la mesure des obstacles auxquels se heurtent les personnes en situation de handicap. Le 29 août 2023, il a publié son plan d'accessibilité (2023-2025), conçu en conformité avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Le document de l'ONF s'harmonise également aux engagements qu'il a pris en 2021 à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Fondé sur le principe selon lequel les droits des personnes handicapées font partie intégrante des droits de la personne, le plan tient pour acquis que l'accès universel est à l'avantage de toutes et tous. Nous croyons que l'ONF se doit d'être une plateforme à laquelle les personnes en situation de handicap participent pleinement, aussi bien à titre de créatrices qu'à titre de membres du public, et nous voulons veiller à ce qu'il leur soit facile de visionner nos œuvres et de les apprécier.

Le plan d'accessibilité aussitôt publié, nous avons travaillé à le mettre en œuvre. Le présent rapport fait état des progrès que nous avons accomplis jusqu'à la fin de décembre 2023 en ce qui touche les domaines clés visés dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Comme nous nous concentrons essentiellement ici sur les objectifs établis dans notre plan, nous présentons une liste non exhaustive des travaux que nous avons entrepris. Globalement, nous sommes en voie d'atteindre les objectifs fixés dans le plan.

L'ONF demeure déterminé à améliorer l'accessibilité, à favoriser l'inclusion et à promouvoir les droits des personnes en situation de handicap.

Ce rapport présente les progrès que nous avons réalisés dans six¹ domaines visés par la Loi canadienne sur l'accessibilité :

- l'emploi ;
- l'environnement bâti ;
- les technologies de l'information et des communications ;
- les communications, autres que les technologies de l'information et des communications ;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations ;
- la conception et la prestation de programmes et de services.

À la suite du présent compte rendu sur les améliorations apportées dans chacun de ces domaines, figurent des renseignements sur les consultations que nous avons entreprises et sur la rétroaction que nous avons reçue en 2023.

L'EMPLOI

L'ONF travaille à bâtir un lieu de travail favorisant l'inclusion et l'accessibilité, et à assurer un environnement équitable aux personnes en situation de handicap. Nous nous engageons à garantir l'égalité des chances aux candidates et candidats aux besoins particuliers, que ce soit dans le cadre du processus de demande d'emploi ou durant leur parcours à l'ONF. Nous avons pour objectif de cultiver une culture organisationnelle qui reconnaît la valeur de la diversité et de l'accessibilité, en adoptant les pratiques exemplaires de l'industrie et en nous dotant d'une gamme complète d'outils de formation.

En vue de promouvoir l'inclusion, l'ONF a d'ores et déjà lancé plusieurs initiatives, notamment :

- la recherche active de salons de l'emploi destinés aux personnes en situation de handicap, en vue d'établir des liens avec d'éventuels candidats et candidates ;
- l'élaboration d'une politique exhaustive sur l'adaptation du lieu de travail qui comporte des indications claires sur la façon de procéder pour demander des mesures d'adaptation ;
- la recherche proactive et l'adoption de pratiques exemplaires visant à assurer l'accès aux processus d'emploi ;

¹ La *Loi canadienne sur l'accessibilité* vise en fait sept domaines. Nous n'avons toutefois pas tenu compte du septième domaine, celui du transport, sans objet pour l'ONF.

- une réflexion sur la possibilité de retirer, dans les avis de postes à pourvoir, la section énonçant la liste des qualités personnelles recherchées, dans le but d'éliminer d'éventuels obstacles à l'emploi.

Ces mesures témoignent de notre engagement constant à favoriser la mise en place d'un environnement dans lequel toutes et tous, quelles que soient leurs aptitudes, peuvent s'épanouir sur le plan professionnel.

L'ENVIRONNEMENT BÂTI

L'ONF entend créer des espaces de travail inclusifs et exempts d'obstacles qui répondent aux besoins des personnes en situation de handicap et contribuent à un environnement plus équitable et mieux adapté.

L'amélioration des espaces de bureaux nécessitera un travail de longue haleine : il s'agit là d'un aspect fondamental des démarches entreprises pour assurer l'accessibilité. Nous avons pour but, d'ici 2025, d'améliorer les espaces physiques et d'apporter les modifications qui s'imposent dans chacun des bureaux pour en faciliter l'accès.

Nous avons recensé certains obstacles, notamment les difficultés qu'entraînent les bureaux à aires ouvertes pour les personnes neuroatypiques, l'absence d'ouvre-portes automatiques sur certaines portes et les problèmes que présente l'utilisation des robinets pour les personnes en fauteuil roulant. Comme nous sommes locataires des immeubles qui abritent nos bureaux, nous prévoyons collaborer avec des spécialistes de l'accessibilité de l'environnement bâti, les propriétaires d'immeubles, Services publics et approvisionnement Canada (SPAC) et d'autres afin de cerner des obstacles à l'accessibilité que nous n'avons pas encore recensés et d'y apporter une solution. Nous allons par exemple nous assurer que :

- les entrées de porte sont suffisamment larges pour les personnes qui utilisent un fauteuil roulant ou un dispositif d'aide à la mobilité ;
- la signalisation appropriée soit mise en place à l'intention des personnes qui présentent une déficience visuelle ;
- la hauteur des comptoirs et des étagères convient aux personnes à mobilité réduite ou aux personnes de petite taille ;
- les renseignements importants qui concernent notamment les sorties de secours et le numéro des salles sont mis à disposition.

De plus, notre conseiller ou conseillère, sécurité générale et santé et sécurité s'emploiera, avec des spécialistes en matière de handicap, à passer en revue les plans d'évacuation pour l'ensemble des bureaux de l'ONF.

LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

L'ONF est déterminé à accroître l'accessibilité de ses applications et de ses sites Web destinés au public. Nous avons pour objectif de cerner et de supprimer les obstacles, en conformité avec les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2,1, d'ici l'achèvement de notre plan d'accessibilité. En améliorant le sous-titrage, la navigation et la conception générale, nous comptons mettre en place un environnement en ligne inclusif qui favorisera l'égalité d'accès et l'utilisabilité pour les personnes handicapées. Cette initiative témoigne de notre engagement à encourager l'inclusion numérique et à rendre l'expérience de visionnement plus conviviale pour l'ensemble des internautes.

Compte tenu de la complexité des technologies de l'information et des communications, nous prévoyons un échéancier plus étendu, soit décembre 2025, pour remplir l'ensemble de nos objectifs. Dans l'intervalle, nous nous assurons que notre site principal, **onf.ca**, respecte les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) au niveau de conformité AA : cela signifie que nous mettons en œuvre diverses pratiques de conception et de développement qui améliorent l'utilisabilité de notre site Web pour les personnes en situation de handicap. Ces pratiques consistent notamment à simplifier l'utilisation du clavier, à faire appel à des couleurs contrastées, à recourir au texte pour décrire les images à l'intention des personnes qui présentent des limitations visuelles et à rendre la navigation claire. Nous surveillons également l'évolution des normes du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) en matière de vidéodescription et d'audiodescription des contenus audiovisuels.

LES AUTRES COMMUNICATIONS

L'ONF a pris l'engagement de produire des communications inclusives auxquelles toutes et tous ont accès. Il importe que chacun de nos films s'accompagne de descriptions sonores et de sous-titrage clairs. Cet engagement tient à notre volonté de faire en sorte que nos communications englobent tout le monde, y compris les membres du personnel et le public.

Ces efforts s'inscrivent dans le cadre plus large de notre plan d'accessibilité. Nous visons à mettre toutes les composantes en place d'ici septembre 2025 et à les harmoniser à nos grands objectifs de communication. Pendant ce temps, nous travaillons à faciliter l'accès à nos films en ajoutant des étiquettes qui font ressortir leurs fonctions d'accessibilité.

Nous avons instauré une norme d'accessibilité qui vaut pour toutes les nouvelles productions et coproductions : ces œuvres doivent être livrées avec du sous-titrage en

français et en anglais, et s'accompagner de vidéodescription dans la langue d'origine de la production. Jusqu'à présent, le catalogue de films qui figure sur **onf.ca** comporte au total 2 729 versions sous-titrées et 513 films avec vidéodescription. Nous offrons ainsi au public une expérience de visionnement plus accessible.

L'ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS

L'ONF tient résolument à adopter sans tarder les pratiques exemplaires de l'industrie, à élaborer des lignes directrices et des listes de contrôle d'ici décembre 2025, et à organiser une formation à l'intention des membres du personnel affecté au processus d'approvisionnement. Cet effort a pour but d'améliorer l'accessibilité en ce qui touche l'acquisition de biens, de services et d'installations.

Nous avons jusqu'à présent pris les mesures qui suivent :

- ✓ fait appel au Programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada pour obtenir de l'expertise sur l'accessibilité et nous renseigner sur le Projet pilote de service de bibliothèque de prêt;
- ✓ élaboré des lignes directrices et des listes de contrôle sur la façon d'intégrer l'accessibilité aux opérations d'acquisition.

LA CONCEPTION ET LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

L'ONF s'emploie à créer un milieu plus inclusif et plus accessible. Il veille à ce que les documents pédagogiques, les appels de propositions et les interactions avec les créatrices et créateurs ne comportent pas d'obstacles, et à ce que des mesures d'adaptation efficaces soient prises à l'égard des personnes en situation de handicap lors des ateliers et des événements.

Durant les premiers mois de la mise en œuvre du plan d'accessibilité, nous avons :

- ✓ élaboré une structure officielle et un processus de collecte de données à l'intention des groupes en quête d'équité, notamment les personnes en situation de handicap, pour les postes liés au développement, à la production et à la postproduction ;

- ✓ amorcé, à l'intention du personnel de notre service à la clientèle, la préparation d'une formation sur le service à la clientèle portant spécifiquement sur les personnes en situation de handicap ;
- ✓ travaillé à la formulation d'un énoncé à inclure dans les invitations afin d'indiquer aux personnes qui participent à un événement ou à un atelier la marche à suivre pour demander des mesures d'adaptation ;
- ✓ commencé à établir une liste de contrôle relative à l'accessibilité dont le personnel de la programmation pourra se servir à chaque événement.

LE TRANSPORT

L'ONF n'assure pas le transport de personnes.

CONSULTATIONS

Durant la majeure partie de l'année 2023, l'ONF a procédé à l'évaluation de l'état actuel de l'accessibilité dans ses murs. Nous avons pour ce faire travaillé en étroite collaboration avec les spécialistes en matière de handicap de Left Turn Right Turn (LTRT), une société de conseil spécialisée en accessibilité et en transport qui s'emploie à transformer les organismes publics en offrant des services innovateurs. Avec l'équipe de LTRT, nous avons recensé les obstacles à l'accessibilité connus à l'ONF et trouvé des moyens de limiter ou de supprimer ces obstacles. Pour accomplir ce travail, l'équipe a eu recours aux moyens suivants :

- un examen des documents internes pertinents ;
- une recherche de base sur l'ONF ;
- des consultations auprès de divers spécialistes en la matière relativement au personnel de l'ONF ;
- une enquête à participation volontaire distribuée au personnel de l'ONF ;
- une enquête à participation volontaire distribuée aux parties prenantes externes et au public de l'ONF ;
- une enquête à participation volontaire distribuée au réseau de professionnelles et professionnels pigistes de l'industrie du cinéma travaillant avec l'ONF ;
- une réunion avec le groupe conseil en matière d'accessibilité de LTRT, formé de dix personnes ayant chacune une expérience vécue et un handicap particulier.

Le groupe conseil en matière d'accessibilité de LTRT a effectué un examen de haut niveau du site Web, des applications, des comptes de médias sociaux de l'ONF, ainsi que de ses plateformes consacrées aux services à la clientèle et à l'éducation. Les membres du groupe avaient pour tâche de naviguer sur les diverses plateformes et de signaler tous les obstacles auxquels ils et elles se heurtaient.

Cet exercice a permis de dresser une liste des obstacles à l'accessibilité observés à l'ONF et de formuler des recommandations en vue d'y remédier.

Il est à souligner que le degré de participation aux enquêtes que nous avons menées dans le cadre de ce processus s'est révélé assez faible. Nous avons par conséquent conclu que les enquêtes ne constituent vraisemblablement pas la meilleure façon de solliciter la rétroaction du personnel et des pigistes en situation de handicap.

LA RÉTROACTION

À l'ONF, la rétroaction sur l'accessibilité nous importe. Nous accueillons volontiers les commentaires du personnel, des collaboratrices et collaborateurs, des membres de notre auditoire et du public en général. Comme nous l'indiquons dans la partie Généralités de notre plan d'accessibilité (2023-2025), ainsi que dans le présent rapport, la rétroaction peut être transmise par divers canaux — courriel, téléphone, poste, médias sociaux — et de façon anonyme si on le désire. L'équipe Équité, diversité et inclusion prend connaissance de tous les commentaires et en tiendra compte au moment de rédiger les rapports d'étape et les prochains plans d'accessibilité.

Outre les commentaires dont nous avons fait état plus haut dans la partie Consultations, nous n'avons reçu de rétroaction ni sur la mise en œuvre du plan d'accessibilité de l'ONF ni sur les obstacles rencontrés par le personnel, les collaboratrices et collaborateurs, les membres de notre auditoire et le public en général.

Au cours des années à venir, nous allons par conséquent faire la promotion du processus de rétroaction, à l'interne aussi bien qu'à l'externe, au moyen de nos réseaux sociaux et par des messages adressés au personnel.