

MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACCESSIBILITÉ

Rapport d'étape annuel, 2024

Décembre 2024

© Office national du film du Canada, 2024
Cat. No. NF2-5E-PDF



TABLE DES MATIÈRES

GÉNÉRALITÉS.....	3
L'EMPLOI	5
L'ENVIRONNEMENT BÂTI.....	7
LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS	8
LES AUTRES COMMUNICATIONS	9
L'ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS	10
LA CONCEPTION ET LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES.....	10
LE TRANSPORT	11
LES CONSULTATIONS	11
LA RÉTROACTION	12

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@nfb.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-X](#)
[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.

AUTRES FORMATS

Notre site Web propose une [version numérique du plan d'accessibilité](#) 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. Il reconnaît que l'ONF ne saurait véritablement incarner son rôle de conteur public du Canada sans la participation pleine et entière des personnes en situation de handicap, aussi bien à titre de créatrices qu'à titre de membres du public. Nous voulons en outre 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 2024, ainsi que des mesures en cours ou prévues relativement aux domaines clés visés par 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.

À la mi-année, l'équipe Équité, diversité et inclusion a rencontré les responsables des divers domaines faisant l'objet du plan afin de déterminer ce dont nous avons besoin pour continuer d'améliorer l'accessibilité. Les résultats de ces entretiens sont intégrés dans l'ensemble du présent rapport.

L'ONF demeure résolu à faire progresser 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 des domaines visés par la *Loi canadienne sur l'accessibilité* :

- ✓ [l'emploi](#);
- ✓ [l'environnement bâti](#);
- ✓ [les technologies de l'information et des communications](#);
- ✓ [les autres 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 2024.

L'EMPLOI

L'ONF s'applique à bâtir un lieu de travail favorisant l'inclusion et l'accessibilité, de façon 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 d'entretenir 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 activement l'inclusion, l'ONF a d'ores et déjà lancé plusieurs initiatives, notamment :

- ✓ La recherche proactive et l'adoption de pratiques exemplaires visant à assurer l'accès aux processus d'emploi ; dans cette optique,
 - toutes les communications entourant le processus de recrutement ont été passées en revue pour faire en sorte que les candidates et candidats n'hésitent pas à demander des mesures d'adaptation à diverses étapes du processus ;
 - lorsque nous affichons des postes à pourvoir, nous cherchons à limiter les éventuels obstacles à l'emploi en nous interrogeant maintenant sur la nécessité de formuler des exigences liées aux qualités personnelles.
- ✓ Un mandat donné à un cabinet spécialisé de procéder à un audit de la politique des Ressources humaines afin d'en examiner divers aspects, dont les méthodes de recrutement, la socialisation organisationnelle, le mieux-être, la sécurité, le cheminement de carrière, la transition de gestionnaire à chef, et le perfectionnement. L'audit a donné lieu aux recommandations qui suivent.

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.

- Mettre en œuvre une politique de lutte contre le racisme et la discrimination, assortie de mécanismes de rapport ou de plainte très clairement établis et offrant de préférence la possibilité de recourir à ces mécanismes de façon anonyme.
 - Constituer un groupe de ressources à l'intention du personnel.
 - Adopter un processus intégré de gestion des talents prévoyant des parcours de carrière et une succession de la relève bien définis, des projets de perfectionnement favorisant la croissance latérale et autres ; établir des plans de perfectionnement pour l'ensemble des membres du personnel, en particulier les membres des groupes sous-représentés, et effectuer un suivi des ressources allouées afin de garantir l'équité.
 - Créer des programmes personnalisés de perfectionnement en leadership, y compris des programmes conçus à l'intention des groupes sous-représentés, dont les personnes en situation de handicap ; privilégier le perfectionnement des compétences en leadership des personnes faisant partie de ces groupes pour les aider à accéder aux échelons supérieurs de l'organisation.
 - Organiser des campagnes de recrutement ciblées destinées à l'ensemble des personnes handicapées ; faire appel à des initiatives précises afin de répondre à des besoins particuliers, puis créer des alliances avec les principaux organismes travaillant avec la communauté des personnes handicapées (p. ex. la communauté des personnes non voyantes ou la communauté Sourde).
 - Créer un comité consultatif composé de personnes handicapées afin d'obtenir des commentaires clairs sur ce que vivent les membres du personnel en situation de handicap au long de leur parcours d'emploi : embauche, socialisation organisationnelle, évaluation du rendement, promotion et perfectionnement professionnel.
 - Élaborer des programmes de parrainage professionnel spécialement destinés aux femmes et aux membres des groupes sous-représentés afin de leur ouvrir des portes et de repérer les personnes à haut potentiel dans le but d'accroître la diversité aux échelons supérieurs.
- ✓ À l'automne 2024, nous avons réalisé un sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion auprès de tous les membres du personnel. Les résultats ont révélé que, des 232 personnes y ayant répondu (soit un taux de participation de 67 %), 13 % présentaient une incapacité physique. Les groupes de discussion qui se tiendront en 2025 permettront d'examiner de plus près les besoins de ces personnes qui n'auraient pas été satisfaits.
 - ✓ En vue de créer un milieu de travail plus humain et plus respectueux, nous avons commencé à offrir un accompagnement professionnel aux cadres de direction pour améliorer leur connaissance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, leur attitude à l'égard de l'alliance inclusive et leur responsabilisation.

En ce moment, nous travaillons aussi à l'élaboration d'une politique exhaustive d'adaptation du lieu de travail qui comporte des indications claires sur la façon de demander des mesures d'adaptation.

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 qui 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 décembre 2025, d'améliorer les espaces physiques et d'adapter les plans d'évacuation dans chacun des espaces de 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 devons travailler avec diverses parties prenantes afin de rendre nos installations plus accessibles.

En 2024, nous avons amorcé une collaboration avec une entreprise spécialisée dans l'accessibilité de l'environnement bâti, les gestionnaires des immeubles, Services publics et approvisionnement Canada (SPAC) et d'autres. L'entreprise spécialisée a procédé à une vérification du bureau central du centre-ville de Montréal, ainsi que des salles de conservation de l'arrondissement de Saint-Laurent, puis dressé une liste exhaustive des obstacles s'ajoutant à ceux que nous avons déjà recensés.

Pour favoriser l'adaptation à un environnement dans lequel le travail en mode hybride est devenu une réalité permanente, et à un retour au travail en présentiel (au moins trois jours par semaine pour le personnel en mode hybride), ainsi que par souci d'efficacité financière, nous avons revu les plans d'étages de notre bureau central afin d'accueillir un autre ministère fédéral avec lequel nous partagerons bientôt notre espace. L'accessibilité pour les personnes en fauteuil roulant représente un aspect majeur de la révision des plans d'étages. En 2025, pour faciliter ce changement, nous comptons mettre en œuvre des mesures d'adaptation à l'intention du personnel qui occupera les espaces à aires ouvertes.

En ce qui concerne la préparation aux situations d'urgence, nous avons déplacé toutes les trousse de premiers soins se trouvant dans les bureaux du pays afin que tout le monde y ait accès, comme c'est le cas pour les défibrillateurs automatiques externes (DAE). De plus, nous avons élaboré des formulaires qui faciliteront la planification de la préparation aux urgences pour les personnes en situation de handicap et avons affiché ces documents sur l'intranet. L'an prochain, notre conseiller ou conseillère, relations de travail 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 avons dû étendre l'échéancier pour remplir l'ensemble de nos objectifs : nous nous sommes fixé pour cible l'achèvement des travaux en décembre 2025.

Dans l'intervalle, notre équipe Web a travaillé activement à l'amélioration de l'accessibilité sur nos plateformes en ligne. Elle a eu pour objectif de rester au fait des toutes dernières règles sur l'accessibilité des contenus, publiées le 27 novembre 2023 (WCAG 2,2). Après avoir mené, auprès de personnes en situation de handicap, des consultations qui ont mis en évidence plusieurs obstacles, l'équipe a apporté diverses améliorations, dont la taille des caractères, les contrastes de couleurs et une expérience plus conviviale pour les personnes utilisant un logiciel de lecture à l'écran sur nos sites Web et nos applications.

En outre, au cours de notre examen d'onf.ca en 2024, nous avons repéré une entreprise spécialisée ayant des compétences en matière d'accessibilité. Cette entreprise a amorcé un audit, en se concentrant d'abord sur l'activité de diffusion en continu de l'ONF. Ses travaux se poursuivront en 2025.

Nous avons également amélioré l'accès au contenu sur la plateforme de diffusion en ligne (la possibilité d'accéder directement à la page Accessibilité lorsqu'on navigue avec un logiciel de lecture à l'écran, ainsi que des liens rapides vers la collection accessible, c'est-à-dire des œuvres comportant du sous-titrage codé et de la vidéodescription).

Nous surveillons aussi l'évolution des normes du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) en matière de vidéodescription et d'audiodescription des contenus audiovisuels.

Nous avons continué de mettre à profit les connaissances techniques et les ressources qu'offre le groupe d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada afin d'inventorier la technologie et le matériel dont nous avons besoin pour aider les personnes en situation de handicap, compte tenu des divers types et degrés de handicap, et pour répondre adéquatement aux demandes de

mesures d'adaptation. Nous avons également transmis au personnel des ressources sur l'utilisation des fonctions d'accessibilité de la suite Microsoft Office 365.

LES AUTRES COMMUNICATIONS

L'ONF a pris l'engagement de produire des communications inclusives auxquelles toutes et tous ont accès.

Depuis la parution du Plan d'accessibilité 2023-2025 de l'ONF, nous avons instauré une norme d'accessibilité pour toutes les nouvelles productions et coproductions : les œuvres doivent être livrées avec du sous-titrage codé en français et en anglais, et s'accompagner de vidéodescription dans la langue d'origine de la production. Cet engagement a donné lieu à des progrès significatifs en permettant de supprimer des obstacles à l'accès aux programmes et aux services de l'ONF. Jusqu'à présent, le catalogue de films qui figure sur onf.ca comporte au total 2 729 versions avec sous-titrage codé et 513 films avec vidéodescription. Nous offrons ainsi au public une expérience de visionnement facilitée.

Lorsqu'un film ou une série comporte du sous-titrage codé ou une vidéodescription, une icône de sous-titrage codé (STC) ou de vidéodescription (VD) s'affiche dans la barre de contrôle du lecteur vidéo. Il suffit de cliquer sur l'une de ces icônes pour lancer cette autre version du film. La page Accessibilité (<https://aide.onf.ca/accessibilite/>) contient des indications sur la façon de trouver des films avec sous-titrage codé et vidéodescription sur onf.ca.

De plus, en 2024, l'ONF a transmis des commentaires au CRTC dans le cadre d'une consultation publique sur l'élaboration d'une politique réglementaire pour la distribution de vidéodescription et d'audiodescription des contenus en ligne. Cette consultation est menée dans le contexte de la modification, non seulement de la *Loi sur la radiodiffusion (Loi sur la diffusion continue en ligne)*, mais également de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

En ce qui concerne les affiches et les autres images promotionnelles, la rétroaction nous a fait valoir la nécessité d'offrir aux graphistes pigistes de l'ONF une formation et une trousse d'outils générale sur la façon de créer des images accessibles pour les articles promotionnels et la valorisation de la marque en général. Compte tenu de notre engagement envers l'accessibilité des documents, dont les bulletins, les bannières Web, les publicités numériques et les publicités traditionnelles, les bandes-annonces de films, les vidéos tournées en coulisse, et les panneaux et affiches, nous nous pencherons sur ce besoin en 2025.

Enfin, nous avons établi des lignes directrices claires en vue d'améliorer le caractère inclusif des réunions de l'ensemble du personnel pour les personnes neurodivergentes. Ces lignes directrices qui prévoient diverses mesures, notamment la communication à l'avance de l'ordre du jour, le recours aux images et l'utilisation d'un langage simple et clair, favoriseront la pleine participation de toutes et tous. Elles visent à rendre les réunions plus agréables et accueillantes afin que tout le monde s'y sente à l'aise et apte à contribuer.

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.

En 2024, nous avons participé à un événement de la fonction publique fédérale intitulé Small Business Information Expo, qui s'adressait aux propriétaires de petites et moyennes entreprises appartenant à des groupes sous-représentés. Nous y avons examiné la possibilité d'établir des partenariats avec des organismes ou de devenir membre d'initiatives telle Procure Access de Disability:IN.

LA CONCEPTION ET LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

L'ONF est déterminé à rendre ses ressources et ses événements accessibles à chaque personne. Il a pour objectif de faire en sorte 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.

En 2024, nous avons pris les mesures qui suivent :

- ✓ Nous avons établi un processus pour surveiller la participation des groupes sous-représentés, dont les personnes en situation de handicap, aux principaux postes de création.
- ✓ Nous avons élaboré un programme de formation sur le service à la clientèle axé sur les personnes en situation de handicap. Mis en application en 2025, ce programme inspiré du guide d'intervention relatif à la santé mentale ainsi que des pratiques de partage des connaissances de notre équipe permettra d'aider les clientes et clients ayant des besoins en matière d'accessibilité.
- ✓ Nous avons mis au point un langage clair pour la formulation des invitations, afin que les personnes qui participent à un événement puissent aisément demander des mesures d'adaptation, et conçu une liste de contrôle relative à l'accessibilité pour tous les événements organisés par l'ONF.
- ✓ Nous avons affiché, sur notre page intranet Accessibilité, des directives sur la marche à suivre pour retenir les services d'un ou une interprète en langage gestuel.

Plus de 90 % des manifestations qui se tiennent à notre bureau central du 1501, rue De Bleury, à Montréal, sont organisées par des tiers. La salle principale réservée aux événements se trouve au rez-de-chaussée et on y accède aisément. L'immeuble comporte aussi des points d'entrée accessibles, et un ascenseur conduit à la salle Alanis-Obomsawin, située à la mezzanine. Les partenaires peuvent demander diverses ressources, notamment les services liés à l'interprétation en langage gestuel dont il a été question plus haut, et des exemples d'énoncés sur l'accessibilité à inclure dans les invitations à leurs événements.

LE TRANSPORT

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

LES CONSULTATIONS

Comme nous l'avons indiqué dans notre plan d'accessibilité, nous comptons 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 en situation de handicap, un comité consultatif à l'intention de notre public ou un partenariat avec un organisme comme l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. 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 entendons tenir des réunions trimestrielles avec ce groupe afin de le consulter sur les principaux aspects du plan d'accessibilité.

En 2024, nous avons formé un conseil du personnel en équité, diversité et inclusion qui comporte des membres représentant divers aspects de la diversité, dont des personnes en situation de handicap. La mise sur pied d'un groupe de ressources pour les employés et employées figure parmi les priorités que nous sommes à évaluer pour 2025.

De plus, comme nous le signalions plus haut, durant l'année sur laquelle porte le rapport, l'ONF a embauché des entreprises spécialisées qui l'ont aidé à atteindre ses objectifs d'accessibilité, en particulier dans les secteurs de l'emploi, du Web et de l'environnement bâti.

Enfin, l'équipe Équité, diversité et inclusion participe à des communautés de pratiques et à des séances avec des entreprises comme Left Turn Right Turn afin d'échanger sur les pratiques exemplaires en matière d'accessibilité.

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'indiquions 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 mesures dont il est fait état dans la partie Consultations ci-dessus, nous avons reçu la rétroaction qui suit.

Accessibilité du site Web

- Une personne représentant le Regroupement des aveugles et amblyopes du Montréal métropolitain (RAAMM) et utilisant le logiciel Jaws a indiqué avoir eu de la difficulté à naviguer sur le site Web et à accéder aux films en audiodescription. De plus, les renseignements sur les vidéodescriptions n'étaient pas accessibles. L'équipe Web a donné suite à cette rétroaction dans les améliorations apportées à la conception du site Web.
- Des personnes représentant le Festival international de cinéma adapté de Montréal (FICAM) ont suggéré plusieurs améliorations, dont l'ajout de longs métrages sous-titrés dans la langue des signes québécoise (LSQ), un site Web plus accessible pour les internautes ayant une déficience visuelle, des couleurs de fond contrastées pour les interprètes, et des interprètes en LSQ pour les discussions qui font suite aux projections.

Sous-titrage et sous-titrage codé

- Un client de l'Ontario a souhaité réaliser lui-même le sous-titrage de quatre films qui ne comportaient pas de sous-titres codés. Nous l'avons aidé en lui fournissant les transcriptions.
- Une personne enseignant à l'université a souligné le fait que les films sans sous-titrage codé constituent des obstacles à l'accessibilité pour les étudiantes et étudiants.
- Une personne malentendante n'a pas pu entendre les dialogues d'un film paru en 1940. Le Service des archives lui a donc fourni une transcription pour compenser l'absence de sous-titres.

Catalogue de films

- Une personne aînée à risque élevé et vulnérable à la COVID nous a demandé s'il était possible de voir les films à l'affiche dans les cinémas sur d'autres médias. À l'heure actuelle, il n'existe pas de solution de rechange tant que les films ne sont pas téléversés sur onf.ca.

- Une personne cherchait des films québécois offerts en vidéodescription. Nous lui avons indiqué la marche à suivre pour préciser sa recherche sur onf.ca.

Nous allons continuer de promouvoir le 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.