

PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2026–2028

Le 31 décembre 2025

Table des matières

Message de la commissaire.....	3
1. Sommaire exécutif.....	5
2. Généralités	7
2.1 L'Office national du film du Canada en bref	7
2.2 Énoncé d'engagement	7
2.3 Processus de rétroaction et comment nous contacter	8
2.4 Autres formats.....	9
3. Consultations.....	11
Consultations constantes	12
4. Domaines de l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>.....	13
4.1 Thèmes généraux et thèmes intersectoriels	13
4.2 L'emploi.....	15
4.3 L'environnement bâti.....	20
4.4 Les technologies de l'information et des communications	22
4.5 Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications.....	25
4.6 L'acquisition de biens, de services et d'installations	27
4.7 La conception et la prestation de programmes et de services	28
4.8 Transport.....	33
5. La mise en œuvre, la surveillance et l'établissement de rapports.....	34
6. Conclusion	35

Message de la commissaire

À l'Office national du film du Canada (ONF), nous estimons que chaque personne mérite de raconter, d'entendre et de découvrir des histoires porteuses d'émotions. Ces sentiments, les documentaires et les œuvres d'animation ont le pouvoir de les éveiller tout en nous amenant à mieux comprendre le monde, à nous rapprocher et à nous exprimer avec sincérité. Pour les personnes en situation de handicap, ces formes d'expression vont au-delà de la représentation : elles constituent des lieux de création, de revendication et de connexion.

Le Plan d'accessibilité 2026-2028 s'appuie sur cette conviction. Il vise à ouvrir des espaces de création à quiconque présente des handicaps visibles ou non : artistes, techniciennes ou techniciens, membres du personnel, partenaires, membres du public. Guidé par les priorités établies dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, il énonce des mesures concrètes pour supprimer les obstacles, encourager la participation et célébrer la richesse des expériences vécues.

Notre objectif est simple, mais fondamental : bâtir une communauté créative inclusive dans laquelle tout le monde peut apporter sa contribution aux histoires qui composent notre pays.

Le principe d'accessibilité se situe au cœur de notre culture organisationnelle, tant il est vrai que nous cherchons à créer un milieu de travail constructif fondé sur la confiance, le respect et le soutien mutuel. Ce principe témoigne également de notre engagement à gouverner de manière éthique et transparente, et à servir avec ouverture d'esprit et bienveillance les groupes en quête d'équité.

Ce plan actualisé approfondit notre approche et étend notre portée. Il intègre également l'affirmation renouvelée du principe d'intersectionnalité, un aspect important dont ne faisait pas mention notre premier plan. Le présent document reconnaît l'incidence du chevauchement des identités sur la situation de handicap.

L'accessibilité n'est pas qu'une case à cocher : c'est un processus dynamique, une force mobilisatrice qui libère l'expression créative, autonomise les communautés et nous rapproche de la mission et de la raison d'être uniques de l'ONF.

J'invite toutes les équipes, les créatrices et créateurs, les partenaires et le public à collaborer avec nous pour supprimer les obstacles et créer des lieux où toutes et tous sont entendus. Ensemble, nous pouvons bâtir un avenir plus accessible, inclusif et stimulant.

Suzanne Guèvremont

Commissaire du gouvernement à la cinématographie et présidente de l'Office national du film du Canada

1. Sommaire exécutif

L'Office national du film du Canada (ONF) a pris l'engagement de créer un organisme inclusif qui permet la pleine participation des personnes en situation de handicap, que celles-ci soient employées, créatrices, collaboratrices ou membres du public. Le plan d'accessibilité 2026-2028 s'appuie sur les travaux réalisés antérieurement et énonce des mesures concrètes dans les sept domaines prioritaires de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) : l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications, les communications, les acquisitions, la prestation de programmes et services, le transport.

Le plan a pris forme à la suite de consultations menées auprès des membres du personnel, de pigistes, d'enseignantes et enseignants et de membres du public, ainsi qu'à l'aide de données d'enquête et de rétroactions recueillies grâce à nos réseaux d'accessibilité. Les personnes interrogées ont relevé divers obstacles, dont l'engagement limité avec les personnes en situation de handicap, les pratiques irrégulières en matière d'accessibilité, les obstacles d'ordre comportemental tels que les préjugés et la discrimination, et les lacunes en ce qui a trait à la sensibilisation et à la formation.

Pour surmonter ces défis, l'ONF s'engage à prendre les mesures suivantes :

- améliorer l'embauche, l'intégration, la formation et le perfectionnement professionnel afin d'accroître la représentation des personnes en situation de handicap et le soutien qu'on apporte aux membres du personnel handicapés ;
- passer en revue les locaux des bureaux, la signalisation et les mesures de sécurité et faire valoir la nécessité d'assurer à tout le monde un accès facile ;

- actualiser onf.ca afin que le site réponde aux normes d'accessibilité et prenne en charge les technologies d'aide ;
- rédiger les communications internes et externes de façon plus simple et plus accessible en utilisant un langage clair, des modèles inclusifs et des messages proactifs sur les mesures d'adaptation ;
- harmoniser les pratiques d'acquisition aux normes d'accessibilité pour faire en sorte que les produits et services soient inclusifs dès le départ ;
- intégrer l'accessibilité à tous les programmes et services au moyen de consultations régulières, de politiques claires, de séances de formation et d'efforts de diffusion ;
- surveiller les pratiques de transport et les aligner sur les normes d'accessibilité pour supprimer les obstacles à la participation.

Le présent plan reflète la conviction de l'ONF selon laquelle les droits des personnes handicapées sont aussi des droits de la personne, et la certitude que l'accès universel est à l'avantage de chacune et chacun de nous. Le plan établit une feuille de route de l'amélioration soutenue, de la responsabilisation et de la collaboration pour faire en sorte que l'accessibilité se trouve intégrée à tous les aspects de notre travail.

Nous reconnaissons en outre que les obstacles se multiplient lorsque d'autres identités entrent en interrelation avec la situation de handicap.

2. Généralités

2.1 L'Office national du film du Canada en bref

Organisme fédéral, l'Office national du film est le producteur et distributeur public canadien de films et d'autres médias. Il dispose d'une riche collection d'œuvres qui ne cesse de croître : documentaires créatifs primés, animations d'auteur (mettant en valeur l'esthétique unique des cinéastes, qui participent étroitement à tous les aspects de la création de leurs films), ainsi qu'un catalogue de récits interactifs et d'expériences participatives. L'ONF emploie quelque 360 personnes dans ses bureaux répartis à travers le Canada.

2.2 Énoncé d'engagement

L'ONF a actualisé son plan d'accessibilité afin de mieux soutenir les personnes en situation de handicap. Ce plan a été élaboré en concordance avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et en collaboration avec l'organisme Left Turn Right Turn, spécialisé dans le soutien aux personnes handicapées. Il s'inscrit dans le cadre des engagements plus larges qu'a pris l'ONF en 2021 à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et s'harmonise aux assises de son Plan stratégique 2026-2029. Celles-ci consistent notamment à promouvoir un milieu de travail positif grâce à l'équité, à la diversité, à l'inclusion, à l'accessibilité et au développement des talents, de même qu'à accroître l'accessibilité du contenu culturel et à renforcer l'engagement pris, en tant qu'institution publique, à l'égard de la responsabilité sociale.

Notre plan repose sur le principe selon lequel les droits des personnes handicapées sont aussi des droits de la personne, et sur la conviction que l'accès universel est à l'avantage de chacune et chacun de nous. Il reconnaît que l'ONF ne saurait véritablement incarner le conteur public du Canada sans la

participation pleine et entière des personnes en situation de handicap. Les créatrices et créateurs en situation de handicap ont le droit de raconter leurs histoires et de partager leurs points de vue uniques avec l'ensemble de la population canadienne et les gens de partout au monde, et cela, sans obstacle. Les membres du public en situation de handicap doivent pouvoir nouer des liens avec nous et apprécier pleinement nos œuvres, que ce soit de façon virtuelle ou en personne. Les membres du personnel actuel ou futur en situation de handicap doivent être en mesure de jouer aisément un rôle actif dans l'environnement de travail de l'ONF, de telle sorte que l'institution constitue le reflet fidèle de la population du pays.

Ce plan témoigne de notre vision du producteur et distributeur public du Canada: un organisme voué à la création et auquel tout le monde peut apporter sa participation. Un organisme qui agit concrètement pour aplanir les obstacles au recrutement, mise sur son personnel et sur la collaboration, et assure à ses auditoires un service hors du commun. Le plan fait en sorte que les créatrices et créateurs en situation de handicap soient parfaitement vus et entendus.

2.3 Processus de rétroaction et comment nous contacter

Nous invitons les membres du personnel et le public à nous faire part de leur rétroaction sur l'accessibilité à l'ONF et sur le présent plan. Nul besoin d'indiquer son nom ou ses coordonnées si on ne le souhaite pas. Nous prendrons connaissance de ces commentaires et en tiendrons compte au moment de rédiger nos rapports d'étape et notre prochain plan d'accessibilité. Nous ferons le nécessaire pour y apporter une réponse lorsque ce sera possible.

La conseillère principale, Équité, diversité et inclusion, a la responsabilité de recueillir et de conserver les rétroactions qui nous sont adressées, ainsi que d'y répondre.

Pour nous faire part de votre rétroaction, veuillez nous contacter 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 recevrons 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](#).

À moins que la rétroaction ne comporte ni nom ni coordonnées, nous y répondrons pour indiquer qu'elle nous est bien parvenue. Nous conservons une copie de toutes les rétroactions reçues durant au moins sept ans.

2.4 Autres formats

Il est possible d'obtenir d'autres formats de ce plan en utilisant l'un des moyens de communication indiqués ci-dessous.

Courriel : accessibilite@onf.ca

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

Téléphone : 1-800-267-7710 (sans frais au Canada)

Nous recevrons 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](#)

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

Nous donnerons suite aussi rapidement que possible aux demandes visant l'obtention d'autres formats. Chaque format sera transmis dans les délais suivants :

- impression papier : dans les 15 jours ouvrables suivant la demande initiale ;
- gros caractères (police de grande taille) : dans les 15 jours ouvrables suivant la demande initiale ;

- braille (système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire avec leurs doigts) : dans les 45 jours ouvrables suivant la demande initiale ;
- audio (enregistrement d'une personne lisant le texte à voix haute) : dans les 45 jours ouvrables suivant la demande initiale.

3. Consultations

Entre le 17 octobre et le 16 novembre 2025, nous avons mené des sondages confidentiels et accessibles, en français et en anglais, afin d'obtenir de la rétroaction sur l'accessibilité à l'ONF. Nous avons transmis des sondages distincts aux membres du personnel, aux pigistes et aux membres du public.

Une diversité de personnes a répondu au sondage : des personnes qui se sont déclarées sourdes, malentendantes, non voyantes, partiellement voyantes, en situation d'incapacité physique, neurodivergentes, autistes ; des personnes qui ont déclaré vivre avec une déficience développementale ou un trouble d'apprentissage, des problèmes de santé mentale, des maladies chroniques provisoires ou épisodiques, ou d'autres incapacités.

Nous avons transmis notre sondage destiné aux membres du public par l'intermédiaire de l'infolettre ou des comptes de médias sociaux de l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran (ORPHÉ), ainsi que par l'organisme Left Turn Right Turn.

Dans le cadre du sondage, nous avons demandé aux personnes interrogées si elles connaissaient l'existence de notre plan d'accessibilité, si elles avaient rencontré certains obstacles à l'accessibilité alors qu'elles étaient en interaction

avec l'ONF ou qu'elles y travaillaient, et si elles avaient des recommandations pour améliorer l'accessibilité à l'ONF.

Nous avons soigneusement passé en revue tous les commentaires reçus et les avons intégrés au présent plan lorsqu'il était pertinent de le faire. Nous avons également pris en considération les résultats de notre mécanisme de rétroaction sur l'accessibilité, du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2024, ainsi que du sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion que nous avons mené à l'interne en 2024.

Nous remercions sincèrement tous ceux et celles qui ont pris le temps de nous faire part de leurs observations.

Consultations constantes

Le processus de sondage nous a beaucoup appris, et nous reconnaissons que les consultations se doivent d'être significatives et constantes. L'ONF est déterminé à tisser des liens avec les membres du public, les cinéastes et ses employées et employés en situation de handicap.

Il continuera de s'engager à soutenir la mise en œuvre de ce plan d'accessibilité et s'emploiera, avec ses partenaires de l'industrie, à cerner les meilleures pratiques en matière de consultation.

4. Domaines de l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

4.1 Thèmes généraux et thèmes intersectoriels

Nous reconnaissons que les personnes en situation de handicap se heurtent souvent, dans les politiques, les pratiques, la culture et les structures organisationnelles, à des obstacles systémiques qui limitent leur pleine participation. À l'ONF, la diversité et le respect de chaque personne sont des valeurs fondamentales qui guident notre travail. Ces valeurs nous poussent à reconnaître et à contester les inégalités, et à créer des espaces qui permettent à tout le monde de contribuer au maximum. Nous voyons l'avantage de saisir chaque occasion de collaborer entre équipes et communautés pour élaborer des solutions durables et intégrées qui font disparaître les obstacles et progresser le principe d'inclusion.

L'ONF s'est efforcé de manière proactive d'accroître l'inclusivité à l'égard des personnes en situation de handicap. Nous continuerons de chercher des façons d'améliorer l'accessibilité de notre milieu de travail, de notre collection et de nos interactions avec le public. Nous avons notamment pris les mesures qui suivent.

- Le personnel de direction de l'ONF a établi des indicateurs de rendement clés (IRC) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en vue de favoriser l'inclusivité pour toutes et tous, y compris les personnes en situation de handicap. Ces mesures complètent d'autres initiatives ayant pour but d'accroître la représentation des personnes handicapées et de renforcer le sentiment d'inclusion, d'appartenance et de bien-être au travail.
- Nous offrons régulièrement au personnel de la formation sur divers sujets liés à la création d'un milieu de travail inclusif et respectueux (p. ex., une formation sur les conversations courageuses).

Les obstacles recensés :

- **Lacunes quant à la consultation** : nous n'avons pas de méthode qui nous permettrait de rencontrer régulièrement les personnes en situation de handicap ou d'entendre directement leur point de vue.
- **Lacunes quant à la sensibilisation du public** : la plupart des gens ne connaissent pas notre plan d'accessibilité. Environ une personne sur cinq seulement a dit en avoir entendu parler, et de nombreuses autres qui se sont heurtées à des obstacles n'ont pas obtenu d'aide ou n'ont pas su comment procéder pour en obtenir.

L'ONF s'engage à prendre les mesures qui suivent pour améliorer l'accessibilité.

- **Mettre en œuvre une stratégie d'engagement continu auprès des personnes en situation de handicap** : d'ici le 31 décembre 2026, nous implanterons une structure et une gouvernance grâce auxquelles nous pourrions tenir des consultations régulières avec les personnes en situation de handicap en nous aidant des lignes directrices d'Emploi et Développement social Canada¹.
- **Présenter une formation sur l'accessibilité** : d'ici le 31 mars 2028, nous ajouterons une formation sur le handicap et l'accessibilité à notre programme portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Cette formation permettra de comprendre le capacitisme, de combler des lacunes, de s'opposer aux stéréotypes, ainsi que de réduire les obstacles non seulement à l'ONF, mais à l'échelle de l'industrie cinématographique².

¹ [Lignes directrices sur le Règlement canadien sur l'accessibilité](#)

² L'ONF entend examiner les cours qu'offre l'École de la fonction publique du Canada ([Apprentissage sur l'accessibilité - EFPC](#)). Il se penchera aussi sur la nouvelle Série d'apprentissage en ligne sur l'accessibilité et les personnes handicapées que propose l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran (ORPHÉ) : il s'agit d'un cours de base destiné à aider les intervenants de l'industrie à comprendre et à respecter les lois en matière

- **Lancer la stratégie de sensibilisation et de soutien à l'accessibilité** : au cours des trois prochaines années, nous diffuserons plus largement notre plan d'accessibilité pour nous assurer que les gens savent comment s'y prendre pour demander du soutien.

En mettant ces mesures en place, nous prendrons soin d'examiner l'accessibilité sous l'angle de l'intersectionnalité : nous nous demanderons comment le handicap se combine avec la race, le genre, la langue, l'autochtonité et le statut socioéconomique.

Ce domaine relève de la responsabilité du directeur général, Ressources humaines, Services institutionnels et dirigeant principal de la sécurité.

4.2 L'emploi

L'ONF a pris l'engagement d'accroître la représentation des personnes en situation de handicap à tous les niveaux et à toutes les fonctions, et d'améliorer leur quotidien au travail.

Nous reconnaissons qu'il reste encore du travail à faire pour augmenter l'inclusivité de nos pratiques d'embauche, d'intégration, de formation et de perfectionnement professionnel. Dans l'intervalle, nous prenons des mesures importantes afin de réduire les obstacles et d'améliorer l'expérience vécue des candidates et candidats et des membres du personnel en situation de handicap. L'équipe de l'ONF est déterminée à apprendre, à écouter et à s'améliorer pour faire en sorte que l'embauche, la promotion, la formation et les pratiques organisationnelles reflètent davantage la diversité des talents et les besoins des personnes handicapées.

d'accessibilité qui visent leur travail au sein de l'industrie canadienne de l'écran. Le lancement de la plateforme d'apprentissage et du programme est prévu au printemps 2026.

Les obstacles recensés dans le domaine de l'emploi :

- **Lacunes quant à la représentation** : la représentation adéquate des personnes en situation de handicap nous fait défaut, tant parmi les membres du personnel qu'au sein de la direction. Au 31 mars 2025, seulement 3,6 % de notre personnel permanent déclarait se trouver en situation de handicap, ce qui est inférieur à la disponibilité des personnes handicapées sur le marché de l'emploi au Canada³.
- **Obstacles comportementaux** : nous observons des manifestations de capacitisme, des stéréotypes, de la stigmatisation et une méconnaissance du handicap et de la neurodivergence. Ce manque de compréhension risque de créer un sentiment d'exclusion ou de malaise chez les personnes handicapées.
- **Lacunes quant aux connaissances sur les mesures d'adaptation** : nous n'offrons pas au personnel toute la formation ou les outils dont il a besoin pour gérer correctement et uniformément les mesures d'adaptation.
- **Stress causé par les demandes d'adaptation** : nous ne parvenons pas à adopter un processus d'adaptation simple et positif. En 2024, un membre du personnel sur cinq a déclaré être stressé par les enjeux d'accessibilité, et près d'un sur quatre a dit ressentir du stress durant le processus d'adaptation.
- **Complexité des politiques en matière de ressources humaines** : nous utilisons des politiques de ressources humaines qui sont parfois trop compliquées à consulter ou trop difficiles à trouver. Un examen externe a indiqué que certaines politiques ne sont pas faciles à comprendre ou qu'il est difficile d'y accéder.
- **Obstacles systémiques à l'embauche** : nos procédures d'embauche ne comportent pas toujours une marche à suivre claire, une conception inclusive ou des ressources suffisantes, ce qui nuit à la réussite des candidates et candidats en situation de handicap.

³ ONF, Rapport sur l'équité en matière d'emploi, 2024-2025.

- **Absence de cadre précis quant aux préjugés** : il nous manque un cadre clair pour résoudre les problèmes liés au capacitisme et aux préjugés systémiques. Nous ne disposons pas encore d'une approche officielle antidiscriminatoire qui nous permettrait de nous attaquer directement à ces obstacles.

L'ONF s'engage à prendre les mesures qui suivent pour améliorer les possibilités d'accès à l'emploi.

- **Inclure un volet de sensibilisation à l'accessibilité dans la formation destinée au nouveau personnel** : d'ici le 31 mai 2026, nous ajouterons à notre formation entourant l'accueil et l'intégration des nouveaux membres du personnel des renseignements clairs sur la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, les droits des personnes handicapées et l'accessibilité.
- **Promouvoir la déclaration volontaire** : d'ici le 31 décembre 2026, nous informerons le personnel sur l'importance de la déclaration volontaire et l'encouragerons à remplir le formulaire de déclaration volontaire afin que nos données rendent compte plus fidèlement de notre effectif.
- **Évaluer l'harmonisation avec les normes d'accessibilité nationales** : d'ici le 31 décembre 2026, nous passerons en revue nos pratiques relatives à l'emploi afin de relever les éventuels écarts par rapport aux normes sur l'emploi de Normes d'accessibilité Canada (CAN/ASC 1.1)⁴.
- **Former le personnel chargé de traiter les demandes d'accessibilité** : d'ici le 31 décembre 2026, nous assurerons une formation respectueuse et éclairée afin d'aider le personnel à mieux répondre aux besoins d'adaptation et d'accessibilité.
- **Élaborer une stratégie en matière de santé mentale qui tient compte de l'accessibilité** : d'ici le 31 décembre 2026, nous créerons une stratégie qui

⁴ [CAN/ASC-1.1:2024 \(RÉV-2025\) - L'emploi](#), [Résumé de la norme CAN/ASC-1.1:2024 \(RÉV-2025\) - L'emploi](#) et [CSA/ASC Z1003 Santé et sécurités psychologiques en milieu de travail](#)

intègre la santé mentale au principe d'inclusion des personnes en situation de handicap. Cette stratégie visera à réduire la stigmatisation, à améliorer la sécurité psychologique et à supprimer les obstacles comportementaux.

- **Lancer la politique de l'ONF contre le racisme et la discrimination** : d'ici le 31 décembre 2026, nous publierons une politique claire et facile à comprendre qui portera sur la mise en place d'un milieu de travail respectueux, inclusif et exempt de discrimination. En ce qui concerne l'inclusion des personnes en situation de handicap, cela signifiera supprimer les obstacles systémiques, s'opposer au capacitisme et garantir l'égalité d'accès aux chances, aux lieux et au contenu. Notre politique sera soutenue par une formation, une responsabilisation et des pratiques inclusives.
- **Appuyer les pratiques d'embauche inclusives** : d'ici le 31 décembre 2028, nous fournirons au personnel de direction des consignes et des exemples concrets sur la façon de repérer et de supprimer les obstacles à l'accessibilité au moment du recrutement et de l'embauche.
- **Simplifier les politiques des Ressources humaines en les limitant à des documents d'une page rédigés en termes clairs** : d'ici le 31 décembre 2028, nous créerons et diffuserons des résumés courts et accessibles des politiques et procédures des Ressources humaines. Ces textes seront formulés en termes clairs et présentés sous une forme inclusive pour aider le personnel à comprendre ses droits, ses responsabilités et les appuis qui sont à sa disposition, conformément aux recommandations de l'audit en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui a été réalisé en 2024.
- **Comblé l'écart touchant la représentation** : au cours des trois prochaines années, nous aurons recours à des activités de sensibilisation ciblées et à des bassins de talents pour accroître le nombre d'employées et d'employés qui déclarent se trouver en situation de handicap. Finalement, nous avons pour objectif de combler l'écart touchant la représentation, non seulement de l'ensemble du personnel handicapé, mais également de celles et ceux qui

sont en sous-représentation, à l'intersection du handicap et d'autres identités (par exemple, les personnes autochtones en situation de handicap, les femmes racisées en situation de handicap).

- **Surveiller les entrevues de fin d'emploi pour déceler d'éventuels départs liés à des enjeux d'inclusion** : au cours des trois prochaines années, nous examinerons la rétroaction relative aux entrevues de fin d'emploi, en particulier lorsqu'il s'agit du départ volontaire ou de la fin du contrat de travail d'une personne en situation de handicap. Nous pourrions ainsi mieux comprendre l'expérience qu'a vécue cette personne à l'ONF et, s'il y a lieu, les motifs de son départ. Cela nous aidera à cerner des obstacles potentiels, à améliorer le maintien en poste et à renforcer les pratiques d'inclusion.
- **Réduire la stigmatisation et soutenir le personnel neurodivergent** : au cours des trois prochaines années, nous poursuivrons les formations sur la neurodivergence, dont le TDAH et l'autisme, et ferons la promotion de la souplesse dans la communication et les méthodes de travail. Nous encouragerons une culture qui accorde de la valeur aux façons différentes de penser, de dialoguer et de contribuer.
- **Établir des indicateurs de rendement annuels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion** : au cours des trois prochaines années, en mettant à profit l'exercice réalisé en 2025-2026 auprès du personnel de direction et en tenant compte des besoins, nous soutiendrons la direction et le personnel en établissant annuellement des indicateurs de rendement clés individuels en ce qui a trait à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- **Outils le personnel de direction pour lui permettre d'instaurer la confiance et l'inclusion** : au cours des trois prochaines années, en réaction directe aux résultats du sondage de 2024 sur l'équité, la diversité et l'inclusion, nous formerons et soutiendrons le personnel de direction pour l'aider à exercer un leadership éclairé.

Ce domaine relève de la responsabilité du directeur général, Ressources humaines, Services institutionnels et dirigeant principal de la sécurité.

4.3 L'environnement bâti

À l'ONF, nous estimons que chacune et chacun doit être en mesure d'utiliser son espace de travail et d'y circuler avec aisance, confort et dignité, que ce soit sur place ou à distance.

Nous nous engageons à rendre la signalisation et l'environnement physique — bureaux, salles de réunion, toilettes, cuisines et entrées — aussi accessibles et faciles à utiliser que possible pour tout le monde. Pour ce faire, nous offrons des outils ergonomiques et des conseils pratiques afin de promouvoir la sécurité et le confort là où se déroule le travail. Selon notre approche, le matériel et les espaces de travail sont en principe « accessibles par défaut », c'est-à-dire que nous tenons compte de l'accessibilité dès le départ, et non après coup.

Les obstacles recensés dans le domaine de l'environnement bâti :

- **Accès physique** : nous accusons des lacunes sur ce plan. Les toilettes, la salle Momentum et les sorties de secours aux escaliers de la tour Nord, à la mezzanine de l'Îlot Balmoral, posent des problèmes aux personnes en fauteuil roulant à cause d'une piètre conception, d'une signalisation déficiente et de réparations qui tardent. Comme nous sommes locataires, l'amélioration des infrastructures est largement indépendante de notre volonté.
- **Conception sensorielle et orientation** : encore là, des améliorations s'imposent. À l'Îlot Balmoral, la signalisation à faible contraste et les boutons d'ascenseur prêtant à confusion (RC et M) compliquent la circulation des personnes aveugles, malvoyantes et neurodivergentes. De plus, la signalisation des numéros de salle en braille n'est pas accessible à tout le monde, car elle est installée trop haut pour les enfants et les personnes en fauteuil roulant ou de petite taille.

L'ONF s'engage à prendre les mesures suivantes pour améliorer l'accessibilité de l'environnement bâti.

- **Évaluer la conformité des locaux aux normes nationales d'accessibilité** : au cours des trois prochaines années, nous passerons en revue tous les locaux de bureaux afin d'évaluer leur conformité à la norme nationale d'accessibilité pour l'environnement bâti (CSA/ASC B651⁵). Nous vérifierons notamment si l'audit des bureaux de Montréal (Îlot Balmoral et rue Cousens) effectué en 2025 par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) a reposé sur cette norme. En tant que locataires, nous collaborerons avec SPAC et les propriétaires pour accéder aux constatations d'audit et ferons valoir la nécessité d'apporter les améliorations voulues et de documenter les lacunes éventuelles. Le cas échéant, nous contribuerons à ces améliorations dans le cadre de nos responsabilités partagées.
- **Exercer des pressions en tant que locataires** : au cours des trois prochaines années, nous maintiendrons nos pressions auprès de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et des propriétaires. En qualité de locataires de tous nos bureaux, nous déposerons des demandes structurées et de la documentation pour améliorer les locaux que nous occupons.
- **Intégrer l'accessibilité aux programmes de santé et de sécurité au travail** : au cours des trois prochaines années, nous nous assurerons que les mesures de prévention des risques, les procédures d'urgence et les politiques de santé et de sécurité tiennent compte des besoins des personnes en situation de handicap.
- **Rester au fait des normes nationales** : dans les 12 mois suivant la publication, par Normes d'accessibilité Canada, de nouvelles normes d'accessibilité pour l'environnement bâti — orientation, signalisation,

⁵ [CSA/ASC B651 Conception accessible pour l'environnement bâti](#)

acoustique et mesures d'urgence, par exemple —, nous passerons ces normes en revue et repérerons toutes les lacunes que nous pourrions combler nous-mêmes. À titre de locataires, nous mettrons l'accent sur les locaux que nous gérons directement et nous collaborerons avec les propriétaires et SPAC pour atteindre une conformité plus générale.

Ce domaine relève de la responsabilité du directeur général, Ressources humaines, Services institutionnels et dirigeant principal de la sécurité.

4.4 Les technologies de l'information et des communications

L'ONF offre plusieurs applications et sites Web accessibles au public, de même que des comptes sur toutes les grandes plateformes de médias sociaux. Nous tenons à rendre ces applications et ces sites inclusifs, accessibles au moyen des technologies d'aide et alignés sur les Règles pour l'accessibilité des contenus Web.

Dans le cas des nouvelles pages Web, l'équipe des plateformes applique les normes sur les technologies de l'information et des communications publiées par Normes d'accessibilité Canada (CAN/ASC – EN 301 549⁶) et la plus récente version des Règles. Des pages plus anciennes ne prévoient toutefois pas toujours l'élimination de certains obstacles à l'accessibilité.

Les obstacles recensés dans le domaine des technologies de l'information et des communications :

- **Applications et plateformes inaccessibles** : nous offrons des applications, des plateformes et des interfaces média qui ne sont pas accessibles à tout le

⁶ [Guide technique — Systèmes d'intelligence artificielle accessibles et équitables, CAN/ASC EN 301 549:2024 Exigences d'accessibilité pour les produits et services de TIC \(EN 301 549:2021, IDT\), Résumé de la norme CAN/ASC - EN 301 549:2024 Exigences d'accessibilité pour les produits et services de TIC \(EN 301 549:2021, IDT\) et Résumé de la norme CAN-ASC-6.2:2025 – Systèmes d'intelligence artificielle accessibles et équitables](#)

monde. Le sous-titrage n'est pas toujours présent, la description audio manque parfois et les technologies d'aide ne sont pas systématiquement prises en charge. Ainsi, les personnes sourdes, malentendantes, aveugles ou malvoyantes n'ont pas accès à ces produits en toutes circonstances.

- **Difficultés de navigation** : nous ratons l'objectif en ce qui concerne l'aide à la navigation et l'accès rapide au contenu. La clientèle — particulièrement celle qui utilise un lecteur d'écran ou une méthode de saisie alternative — a parfois du mal à trouver rapidement ce qu'elle cherche de façon autonome.
- **Problèmes de conception visuelle** : nous utilisons des composantes visuelles qui réduisent quelquefois la lisibilité, surtout pour les personnes malvoyantes ou ayant des problèmes de traitement visuel.
- **Obstacles liés aux lecteurs d'écran** : nos sites Web et nos interfaces numériques ne prennent pas nécessairement en charge les lecteurs d'écran ; la navigation s'en trouve donc compromise pour les personnes aveugles ou malvoyantes.
- **Obstacles liés aux télécommandes** : nous offrons des télécommandes d'applications télévisuelles qui sont difficiles à utiliser pour certaines personnes, ce qui crée des obstacles pour celles qui ont des troubles moteurs ou des problèmes de coordination.
- **Éléments surchargeant la page d'accueil** : notre page d'accueil comporte la lecture automatique de bandes-annonces, de même que des composantes interactives qui submergent ou excluent certaines personnes, surtout celles qui éprouvent des sensibilités sensorielles, des déficiences cognitives ou des besoins neurodivergents.

L'ONF s'engage à prendre les mesures qui suivent pour améliorer l'accessibilité des technologies de l'information et des communications.

- **Faciliter la recherche sur la plateforme de diffusion en continu** : d'ici le 31 décembre 2027, nous améliorerons les outils de recherche, les filtres et l'organisation du contenu sur onf.ca/nfb.ca. Nous simplifierons les menus,

ajouterons des liens de saut de navigation et adopterons une mise en page uniforme pour favoriser une navigation accélérée et plus autonome — particulièrement pour la clientèle ayant des besoins d’accessibilité sur le plan cognitif, visuel ou moteur.

- **Veiller à rendre la plateforme de diffusion en continu plus accessible pour les personnes utilisant un lecteur d’écran** : d’ici le 31 décembre 2028, nous effectuerons l’audit et l’actualisation du site [Web onf.ca/nfb.ca](http://Web.onf.ca/nfb.ca) pour le rendre compatible avec des outils comme VoiceOver, nous utiliserons une structure sémantique et des textes alternatifs clairs, de même que des étiquettes d’applications Internet riches et accessibles (ARIA).
- **Simplifier l’utilisation de la recherche vocale** : d’ici le 31 décembre 2028, nous ajouterons la fonction de recherche vocale intuitive à l’application télévisuelle afin de réduire la navigation manuelle et la dépendance aux télécommandes.
- **Aider le personnel à utiliser des outils de TI accessibles** : d’ici le 31 décembre 2028, nous publierons des guides et des ressources simples qui expliqueront les fonctions d’accessibilité intégrées aux logiciels et aux plateformes en place.
- **Intégrer l’accessibilité à chaque remaniement** : au cours des trois prochaines années, nous appliquerons les meilleures pratiques à la mise à jour des interfaces (par exemple aux commandes de lecteur vidéo). Nous demanderons également à une clientèle diversifiée de tester l’accessibilité et suivrons les normes établies dans les Règles pour l’accessibilité des contenus Web.
- **Évaluer les systèmes d’IA et leur accessibilité** : dans les 12 mois suivant leur publication, nous passerons en revue les normes publiées par Normes d’accessibilité Canada en matière d’intelligence artificielle et les comparerons à nos pratiques pour repérer les lacunes éventuelles.

Ce domaine relève du directeur général, Technologies.

4.5 Les communications, autres que les technologies de l'information et des communications

À l'ONF, nous avons à cœur de rendre chacune de nos communications facile à lire et accessible à tout le monde. Cela suppose d'utiliser des formats alternatifs comme le braille, de gros caractères et un langage simple. Nous nous assurerons aussi que notre signalisation, nos annonces publiques et nos communications quotidiennes sont claires, inclusives et respectueuses des divers besoins. Comme nous occupons des bureaux aux quatre coins du pays et comptons de nombreux membres du personnel qui travaillent à distance, nous fonctionnons dans un milieu de travail hybride, si bien que l'accessibilité numérique et interpersonnelle est essentielle à chacune et chacun, sans égard à son lieu ou à son mode de travail.

Les obstacles recensés dans le domaine des communications :

- **Modèles internes** : nous recourons à des modèles communs portant la marque de l'ONF, comme les présentations PowerPoint et le papier à en-tête, dont nous n'avons pas vérifié l'accessibilité. Les polices sont peut-être difficiles à lire, les contrastes de couleur, trop faibles ; les lecteurs d'écran risquent de ne pas fonctionner correctement et il n'y a pas nécessairement d'espace pour des messages d'accessibilité.
- **Marque de l'ONF et supports médiatiques** : nous utilisons des logos, de l'animation et d'autres éléments visuels désignant l'ONF qui ne satisfont pas toujours aux normes d'accessibilité. Nos vidéos ne comportent parfois pas de sous-titres ou de description audio, ou n'offrent pas de solutions de remplacement aux éléments visuels à défilement rapide, ce qui exclut les personnes sourdes, malentendantes, aveugles ou neurodivergentes.
- **Langage clair** : Nos communications ne sont pas nécessairement formulées dans un langage clair. Certaines sont trop complexes ou remplies de jargon,

créant ainsi des obstacles pour les auditoires éprouvant des déficiences cognitives ou des problèmes de traitement du langage.

- **Pratiques observées dans les réunions** : en réunion, nos pratiques ne sont pas toujours inclusives. Le personnel n'obtient pas nécessairement l'ordre du jour, les présentations ou les notes à l'avance ; de ce fait, les personnes faisant face à des limitations cognitives, sensorielles ou liées à l'énergie ont plus de difficultés à se préparer et à participer pleinement.
- **Messages d'adaptation** : nous n'incluons pas d'énoncé d'accessibilité dans nos invitations à des réunions ou à des journées de réflexion. Cette omission peut dissuader certains membres du personnel de demander des mesures d'adaptation ou donner l'impression que l'accessibilité nous semble accessoire.

L'ONF s'engage à prendre les mesures ci-après pour améliorer l'accessibilité des communications.

- **Inclure des énoncés d'accessibilité aux invitations internes** : d'ici le 31 mars 2026, nous ajouterons des messages clairs à nos invitations à des événements internes et à des réunions pour suggérer à tous les membres du personnel de demander des mesures d'adaptation au besoin et ainsi renforcer une culture d'inclusion proactive.
- **Réviser nos modèles internes** : d'ici le 31 décembre 2027, nous nous assurerons que les modèles de présentation PowerPoint, de papier à en-tête et d'autres modèles utilisés couramment répondent aux normes d'accessibilité numérique, et ce, en utilisant des polices de caractères lisibles et des couleurs à contraste marqué, en veillant à ce que ces documents soient compatibles avec les lecteurs d'écran et en prévoyant l'espace nécessaire aux messages d'accessibilité.
- **Passer en revue et mettre à jour les éléments de marque dynamiques en ce qui touche l'accessibilité** : d'ici le 31 décembre 2027, en entreprenant le rafraîchissement de la marque ONF, nous nous assurerons que le logo ONF

ainsi que les animations d'ouverture et de clôture de nos films tiennent compte de l'accessibilité.

- **Promouvoir des pratiques de réunions inclusives** : au cours des trois prochaines années, nous encouragerons l'utilisation de la page intranet sur l'accessibilité et favoriserons le partage préalable des documents de réunion (ordres du jour, présentations, notes) afin de répondre aux divers besoins en matière d'accessibilité. Nous étudierons en outre l'utilisation de l'IA comme outil qui répond aux besoins énumérés ci-dessus et à des besoins futurs.
- **Rester au fait des normes nationales** : dans les 12 mois suivant la publication de normes concernant l'utilisation d'un langage clair par Normes d'accessibilité Canada, nous passerons en revue nos pratiques de communications internes et externes pour cerner les lacunes éventuelles en la matière.

Ce domaine relève des postes suivants :

- Directrice, Communications et affaires publiques ;
- Directrice générale, Programmation et production ;
- Directrice générale, Programmation et engagement avec les auditoires ;
- Directeur général, Ressources humaines, Services institutionnels et dirigeant principal de la sécurité.

4.6 L'acquisition de biens, de services et d'installations

Nous tenons à appliquer les principes et les pratiques d'approvisionnement inclusif afin que les biens et services que nous achetons soient accessibles à tout le monde. Cela suppose de poursuivre notre collaboration avec le Conseil du Trésor et Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) afin de maintenir l'alignement sur les objectifs fédéraux en matière d'accessibilité.

Nous n'avons décelé aucun obstacle dans ce domaine.

L'ONF s'engage néanmoins à prendre les mesures qui suivent pour améliorer l'accessibilité des approvisionnements.

- **Évaluer la conformité aux normes nationales d'accessibilité** : d'ici le 31 décembre 2026, nous examinerons nos pratiques à la lumière des normes en matière d'approvisionnement⁷ publiées par Normes d'accessibilité Canada pour repérer toute lacune.
- **Intégrer l'accessibilité dès le départ** : d'ici le 31 décembre 2027, nous mettrons à jour nos lignes directrices sur l'approvisionnement pour tenir compte de l'accessibilité dès le départ.

Ce domaine relève de la directrice générale, Finances et administration, et directrice principale des finances.

4.7 La conception et la prestation de programmes et de services

L'ONF entend faire de l'accessibilité une partie intégrante de toutes ses activités, de la production à la distribution et à la postproduction, afin que les auditoires, les créatrices et créateurs, ainsi que les collaboratrices et collaborateurs y participent pleinement et équitablement.

Voici quelques exemples concrets :

- Notre programmation vise à refléter la diversité du Canada.
- Dans nos activités de production et de postproduction, nous suivons les normes du Conseil canadien des normes de la radiotélévision afin de mettre en place les pratiques d'accessibilité, dont le sous-titrage.

⁷ [Guide technique — L'approvisionnement en biens accessibles](#) et [Guide technique — L'approvisionnement de services accessibles](#)

- Chaque nouvelle production comprend maintenant une description audio dans la langue originale, ainsi que le sous-titrage en français et en anglais.
- Nous offrons des mesures d'adaptation aux créatrices et créateurs en situation de handicap qui travaillent à nos productions.

Les obstacles recensés dans le domaine de la programmation et de l'accès aux événements :

- **Participation à distance** : nous n'offrons pas toujours d'options de participation à distance ou hybride à nos événements, ce qui complique la situation pour les personnes à mobilité réduite.
- **Accès physique** : les lieux où se tiennent nos événements sont parfois inaccessibles. Les toilettes, les aires de stationnement et les entrées peuvent limiter la participation des personnes en situation de handicap. Dans la plupart des cas, ces espaces ne dépendent pas de nous, car nous travaillons avec des partenaires externes pour présenter nos œuvres.
- **Risques pour la santé** : nous ne tenons pas compte des besoins liés à la santé. Les personnes immunodéprimées ou qui surveillent leur santé peuvent se sentir à risque au moment d'assister à un événement, en raison du fait que nous n'exigeons pas le port du masque.
- **Langage et communications** : nous n'offrons pas toujours de communications inclusives. Nous accusons des lacunes en ce qui a trait aux messages en langue des signes québécoise (LSQ) et en langage clair, d'où l'exclusion de certaines personnes aux événements.
- **Limitations sensorielles ou liées à l'énergie** : les événements se déroulant généralement le soir et les fins de semaine, nous négligeons les personnes vivant avec des limitations sensorielles ou liées à l'énergie. Donc, quiconque est aux prises avec la fatigue chronique, la sensibilité à la lumière ou au son et la neurodivergence a du mal à y assister. Toutefois, nous prenons soin d'offrir nos œuvres sur la plateforme onf.ca/nfb.ca peu après.

Les obstacles recensés en ce qui concerne le contenu :

- **Médias accessibles** : le sous-titrage codé, la vidéodescription et la transcription ne figurent pas systématiquement dans les titres de notre catalogue. Ainsi, les personnes sourdes, malentendantes, malvoyantes ou aveugles n'ont pas toujours accès à nos films.
- **Embauche de cinéastes** : nous manquons de processus clairs pour engager des cinéastes en situation de handicap ; ces personnes ont donc plus de mal à exercer leur profession avec nous.
- **Possibilités d'inclusion** : par inadvertance, nous limitons parfois les débouchés professionnels de créatrices et créateurs en situation de handicap en raison d'obstacles systémiques et d'une sensibilisation limitée en matière d'inclusion.

L'ONF s'engage à prendre les mesures qui suivent pour améliorer l'accessibilité.

- **Fixer des attentes auprès des partenaires** : d'ici au 31 mars 2026, nous inclurons à nos ententes de partenariat des mentions qui soulignent l'engagement de l'ONF en matière d'accessibilité et de durabilité ; nous encouragerons ainsi nos partenaires à en tenir compte lorsqu'ils ou elles planifient des événements dans les espaces de l'ONF.
- **Créer une liste de vérification de l'accessibilité dans le cadre de nos activités de marketing** : d'ici le 31 mars 2026, nous offrirons des programmes de formation à l'équipe des communications et du marketing pour consolider ses compétences en marketing inclusif. Cette liste de vérification orientera les campagnes et les communications — numériques, imprimées et liées aux événements — sur l'utilisation d'un langage clair, de textes alternatifs, de sous-titrage, de polices et de couleurs accessibles et de messages d'inclusion.
- **Communiquer la liste de vérification de l'accessibilité des événements** : d'ici le 31 décembre 2026, nous fournirons une liste de vérification relative à l'accessibilité des événements internes et externes, comme les projections

communautaires ([Événements — Organiser une projection](#)) dont la programmation relève de partenaires ou d'organisations externes qui tiennent la projection hors des locaux de l'ONF, ainsi que les projections de partenaires qui utilisent ces locaux. La liste de vérification comprendra des messages clairs sur les mesures d'adaptation (sous-titrage, ASL/LSQ, aide de suppléance à l'audition et accès physique, entre autres), la programmation d'événements selon un horaire varié pour accroître la participation, et l'option de présence en ligne ou en mode hybride dans le but de répondre aux besoins des personnes immunodéprimées, à mobilité réduite ou vivant hors des grands centres urbains.

- **Offrir de la formation sur le service à la clientèle orienté vers les personnes en situation de handicap** : d'ici le 31 décembre 2026, nous offrirons aux membres du personnel en contact direct avec la clientèle une formation basée sur les normes afin de leur donner confiance en leur capacité de répondre aux demandes liées à l'accessibilité, tous formats et voies de communication confondus.
- **Évaluer la conformité de la conception et de la prestation aux normes nationales** : d'ici le 31 décembre 2026, nous évaluerons nos pratiques de conception et de prestation de programmes et de services à la lumière de la norme applicable publiée par Normes d'accessibilité Canada⁸ pour repérer toute lacune.
- **Mettre en œuvre le cadre de référence en matière de santé mentale** : d'ici le 31 décembre 2026, nous appuierons la mise en œuvre du cadre de référence en matière de santé mentale de l'ONF en ce qui concerne les films portant sur des sujets délicats (lancé en 2025). Nous favoriserons l'accessibilité en reconnaissant l'existence des déficiences psychosociales et

⁸ [Guide technique — Conception et prestation de programmes et de services accessibles, y compris les services à la clientèle](#)

en assurant au personnel, aux pigistes et aux auditoires un milieu affectivement sûr.

- **Évaluer la faisabilité d’offrir du soutien en temps réel** : d’ici le 31 décembre 2027, nous explorerons la possibilité d’offrir, dans le cadre des relations avec la clientèle, un service de clavardage en direct afin de répondre aux questions de la clientèle, notamment au sujet des obstacles techniques.
- **Intégrer l’accessibilité à la production dès le départ** : d’ici le 31 décembre 2028, nous tiendrons compte de l’accessibilité dès les étapes du développement et de la préproduction de manière que les créatrices et créateurs, collaboratrices et collaborateurs participent pleinement à ces étapes.
- **Normaliser les mesures d’adaptation à l’étape de la production** : d’ici le 31 décembre 2028, nous communiquerons aux productrices et producteurs des points de discussion et leur donnerons les outils nécessaires pour inclure les mesures d’adaptation requises très tôt dans le processus de production. Précisons que les mesures d’accessibilité et de soutien deviendront des postes budgétaires standard.
- **Rendre les ressources d’Éducation ONF plus accessibles** : d’ici le 31 décembre 2028, nous mettrons à jour la section Éducation du site onf.ca/nfb.ca en mettant l’accent sur les films et les ressources qui comportent des fonctions d’accessibilité.
- **Accroître l’engagement** : au cours des trois prochaines années, nous continuerons à collaborer avec les groupes d’accessibilité — comme l’Office de la représentation des personnes handicapées à l’écran (ORPHÉ), les festivals du film et les groupes communautaires — afin de diminuer les

obstacles pour les personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler à des productions de l'ONF⁹.

- **Clarifier les moyens de participation** : au cours des trois prochaines années, nous élaborerons et communiquerons des processus précis pour collaborer avec les cinéastes en situation de handicap, y compris en ce qui a trait au dépôt de propositions et à l'obtention de soutien.
- **Donner l'exemple** : au cours des trois prochaines années, nous indiquerons que l'ONF fait bon accueil aux propositions de cinéastes en situation de handicap. Nos pratiques inclusives sur le plateau et dans les salles de montage serviront de modèles.
- **Rester au fait des normes nationales** : dans les 12 mois suivant la publication de normes sur la conception et la prestation de programmes par Normes d'accessibilité Canada, nous évaluerons nos pratiques en la matière pour repérer toute lacune.

Ce domaine relève des postes suivants :

- Directrice générale, Programmation et production ;
- Directrice générale, Programmation et engagement avec les auditoires ;
- Directrice, Communications et affaires publiques.

4.8 Transport

L'ONF vise à favoriser le transport accessible à quiconque se déplace en son nom. L'organisation des voyages se fait au moyen de plateformes du gouvernement fédéral — comme la Directive sur les voyages du Conseil national mixte et le système de réservation de voyages de la fonction publique — qui sont

⁹ Signalons qu'en 2024-2025, 16 % des productions ont été réalisées par des cinéastes qui ont volontairement déclaré être en situation de handicap et ont profité de 17 % du budget de production. Voilà qui témoigne d'un jalon important pour mieux refléter que 27 % de la population canadienne vit avec au moins un handicap.

gérées à l'externe. Par conséquent, l'ONF n'a guère d'influence sur les problèmes d'accessibilité éventuels.

Aucun obstacle lié au transport n'a été décelé dans les domaines qui relèvent directement de l'ONF.

L'ONF s'engage néanmoins à prendre les mesures ci-après pour améliorer l'accessibilité du transport.

- **Créer une boucle de rétroaction pour améliorer le transport accessible :** d'ici le 31 décembre 2026, nous établirons un moyen facile de signaler les obstacles au transport rencontrés par les personnes en voyage — par exemple en matière de réservation, de transit ou d'hébergement — pour cerner les problèmes récurrents et transmettre l'information au Conseil du Trésor afin qu'il en tienne compte et prenne des mesures au besoin.

Ce domaine relève de la directrice générale, Finances et administration, et directrice principale des finances.

5. La mise en œuvre, la surveillance et l'établissement de rapports

L'accessibilité est une responsabilité partagée et permanente. Dans le cadre de son engagement, et conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, l'ONF publie des rapports d'étape annuels pour présenter la mise en œuvre de son plan d'accessibilité.

Ces rapports sont rédigés en consultation avec des personnes en situation de handicap et comprennent la rétroaction recueillie, de même que la manière dont elle éclaire nos décisions.

Les prochains rapports d'étape seront publiés en décembre 2026 et décembre 2027. Ils refléteront la mise en œuvre du Plan d'accessibilité 2026-2028 remanié, y compris les mesures prises et les points de vue inspirés par le vécu de membres du personnel.

Lorsque nous recevrons les renseignements à jour tirés du formulaire de déclaration volontaire de la fonction publique, nous recueillerons et analyserons les données ventilées par handicap et par d'autres caractéristiques pour suivre les progrès intersectionnels. Les rapports annuels mettront en évidence ces progrès et les lacunes connexes.

Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, l'ONF publiera son prochain plan d'accessibilité remanié en décembre 2028.

6. Conclusion

Le Plan d'accessibilité 2026-2028 de l'ONF constitue un engagement permanent en matière de consultation, de transparence et d'action. En s'attaquant aux obstacles et en respectant les normes nationales, l'organisme consolidera son rôle de producteur et distributeur public du Canada, assurant ainsi l'inclusion pleine et entière des créatrices et créateurs, des membres du personnel, des partenaires et des membres du public en situation de handicap. Les progrès seront suivis au moyen de rapports et de dialogues, dans le but de créer un milieu de travail et une institution culturelle où chacune et chacun peut participer et s'épanouir.