

PLAN D'ACCESSIBILITÉ 2023-2025

Le 29 août 2023

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	2
Introduction	2
Notre plan	2
Rétroaction.....	3
1. GÉNÉRALITÉS.....	4
1.1 L'Office national du film du Canada en bref.....	4
1.2 Énoncé d'engagement	4
1.3 Rétroaction et coordonnées	5
1.4 Autres formats.....	5
1.5 Définitions	6
2. DOMAINES DÉSIGNÉS À L'ARTICLE 5 DE LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ.....	7
2.1 Initiatives à l'échelle de l'organisation	7
2.2 Conception et prestation de programmes et de services.....	7
2.3 Emploi.....	8
2.4 Technologies de l'information et des communications (TIC).....	9
2.5 Autres communications.....	10
2.6 Environnement bâti	10
2.7 Acquisition de biens, de services et d'installations	11
2.8 Transport	11
3. CONSULTATIONS.....	11
4. CONCLUSION	12

SOMMAIRE

L'Office national du film du Canada (ONF) a rédigé un résumé facile à lire de son plan d'accessibilité. Ce résumé contient les principaux renseignements qui ont trait au plan. La version intégrale se trouve [ici](#).

INTRODUCTION

Notre plan d'accessibilité porte sur six domaines¹ visés par la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) et dont dépend le bon fonctionnement de notre organisme. En élaborant notre plan, nous avons examiné ces domaines, à savoir :

- l'environnement bâti (édifices, voies de passage, stationnements) ;
- l'emploi ;
- la technologie ;
- les communications ;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations ;
- les programmes et les services.

Pour nous renseigner davantage sur la façon dont nous pourrions améliorer l'accessibilité de ces secteurs de l'ONF, nous avons demandé aux membres du personnel leur avis sur le sujet. Nous avons aussi interrogé les pigistes, le corps enseignant et les membres du public à ce propos, et recueilli les commentaires au moyen d'un sondage en ligne dont les résultats nous ont aidés à préciser le contenu du plan. Nous avons en outre travaillé avec des spécialistes de la question pour nous pencher sur d'autres obstacles recensés à l'ONF. Nous avons ensuite réfléchi à la façon dont nous pourrions supprimer ces obstacles, puis avons établi les objectifs suivants pour notre plan d'accessibilité.

NOTRE PLAN

Au cours des trois prochaines années, nous allons :

- élaborer des stratégies en vue de consulter de façon régulière les personnes en situation de handicap ;
- assurer aux membres du personnel une formation sur le handicap et l'accessibilité ;
- actualiser notre politique sur les mesures d'adaptation pour les personnes handicapées ;
- revoir les qualités personnelles exigées dans les avis de postes à pourvoir ;
- adopter des pratiques officielles exemplaires en matière d'accessibilité durant les réunions ;

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.

- actualiser notre énoncé sur l'équité en emploi pour y inclure des renseignements sur la façon de demander des mesures d'adaptation ;
- nous doter d'un processus documenté sur les mesures d'adaptation à l'intention des personnes qui suivent la procédure d'embauche ;
- faire appel à des spécialistes de l'accessibilité de l'environnement bâti pour repérer les obstacles que comportent nos bureaux ;
- communiquer avec les propriétaires d'immeubles afin de déterminer les recommandations que nous pourrions mettre en œuvre parmi celles que nous feront les spécialistes de l'accessibilité de l'environnement bâti (l'installation d'un dispositif d'ouverture automatique des portes des toilettes, par exemple) ;
- passer en revue les plans d'évacuation de tous les bureaux de l'ONF afin d'y inclure des directives sur l'évacuation des personnes en situation de handicap ;
- commencer à supprimer les obstacles à l'accessibilité de nos sites Web qui ont déjà été recensés ;
- faire appel à un ou une spécialiste de l'accessibilité qui examinera nos sites Web et nos applications et commencer à supprimer les obstacles que cette personne aura recensés ;
- identifier plus clairement les films comportant du sous-titrage codé et des descriptions sonores ;
- veiller à ce que les nouveaux films comportent du sous-titrage codé et des descriptions sonores ;
- réfléchir à la façon dont nous pourrions recueillir des renseignements sur les personnes en situation de handicap afin d'améliorer l'inclusion dans la production de nos films ;
- préciser aux personnes qui assistent à nos ateliers et à nos événements qu'elles peuvent demander des mesures d'adaptation ;
- établir des lignes directrices pour intégrer l'accessibilité lorsque nous achetons des produits et services.

RÉTROACTION

Nous accueillons volontiers les commentaires sur notre plan et sur l'accessibilité à l'ONF. 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 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](#)

1. GÉNÉRALITÉS

1.1 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), récits interactifs et expériences participatives. L'ONF emploie quelque 400 personnes dans ses bureaux répartis à travers le Canada.

1.2 ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT

L'ONF a élaboré un plan d'accessibilité à l'intention des personnes en situation de handicap. Ce plan a été conçu en conformité avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et en collaboration avec l'organisme Left Turn Right Turn, lequel a apporté son expertise à nos travaux et nous a aidés à jeter des ponts vers les personnes en situation de handicap. Le document reflète aussi les visées plus larges des engagements qu'a pris l'ONF en 2021 à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

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.

1.3 RÉTROACTION ET COORDONNÉES

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.

L'équipe Équité, diversité et inclusion se charge de recueillir les commentaires reçus, de les conserver et d'y donner suite.

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 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](#).

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.

1.4 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 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](#)

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.

1.5 DÉFINITIONS

Les définitions qui suivent valent pour l'ensemble du présent plan.

Handicap : déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. (Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

Obstacle : tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. (Source : [Loi canadienne sur l'accessibilité](#))

Accessibilité : mesure dans laquelle toute personne peut utiliser un produit, un service, un programme ou un environnement, ou y avoir accès.

2. DOMAINES DÉSIGNÉS À L'ARTICLE 5 DE LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ

2.1 INITIATIVES À L'ÉCHELLE DE L'ORGANISATION

L'ONF s'est employé énergiquement à mieux favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap. Il a encouragé l'adoption d'une culture pleinement ouverte aux mesures d'adaptation, et tout son personnel reçoit une formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Une formation particulière sur l'accessibilité et le handicap viendra à l'avenir compléter ce programme. Nous continuons de chercher des moyens de faciliter l'accès à notre lieu de travail, à notre catalogue de films et à nos modes de communication avec le public. Par exemple, le sous-titrage est désormais obligatoire pour tous les films parus après 2018, et les fonctions d'accessibilité telles que le sous-titrage et la vidéodescription sont prévues au budget de nos productions récentes. Nous avons également commencé à participer à des salons de l'emploi qui réunissent des employeurs et des personnes en situation de handicap à la recherche d'un travail. Cette façon de procéder réduit les obstacles et indique aux personnes en situation de handicap que l'industrie cinématographique est un milieu dans lequel elles peuvent s'épanouir.

Les objectifs qui suivent nous aideront à poursuivre notre travail en vue d'améliorer l'accessibilité.

- D'ici septembre 2024, nous élaborerons une stratégie axée sur les consultations et l'engagement soutenus auprès des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, nous étudierons la possibilité de former :
 - un comité consultatif interne sur l'accessibilité ;
 - un groupe de ressources composé de membres du personnel en situation de handicap ;
 - un comité consultatif composé de membres du public.

2.2 CONCEPTION ET PRESTATION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES

L'ONF n'administre pas les programmes comme le ferait un centre communautaire local. Nous collaborons directement avec les cinéastes et participons à l'élaboration, à la production et à la distribution des films. Selon notre système actuel de présentation de projets, les cinéastes communiquent directement par courriel avec nos producteurs et productrices. En discutant avec les gens de la production et les membres du personnel, nous avons constaté que nous devons faire davantage pour informer le public que nous accueillons les projets de toute nature, qu'ils proviennent de cinéastes d'expérience ou de néophytes.

L'équipe d'Éducation ONF s'est employée, en collaboration avec le service des technologies de l'information, à améliorer l'accessibilité de sa plateforme CAMPUS et du site Web de l'**École de l'Océan**, lequel contient du matériel didactique, des webinaires, des films et des plans de leçons destinés aux enseignantes et enseignants de tous les niveaux, de la maternelle au cégep et jusqu'à l'université. Nous savons qu'il existe plusieurs obstacles à l'accessibilité, par exemple l'utilisation du format PDF, le manque de sous-titrage et de transcriptions pour les films, ainsi que les difficultés que présente la navigation dans les sites. L'équipe d'Éducation ONF a également travaillé à la création d'un catalogue de contenus portant sur le handicap et l'accessibilité, à l'intention d'apprenantes et apprenants de groupes d'âge et de niveaux d'apprentissage variés.

L'équipe de la production a pour sa part actualisé la section [Créer avec l'ONF](#) de notre site Web afin d'indiquer plus clairement la façon dont les cinéastes peuvent nous soumettre leurs projets. De plus, le 1^{er} avril 2023, l'équipe a lancé un formulaire d'autodéclaration en vue de recueillir des données sur les créatrices et créateurs avec lesquels nous travaillons, notamment afin de savoir si ces personnes se définissent comme étant en situation de handicap. Il s'agit là d'une démarche nécessaire et nous continuerons d'améliorer l'accessibilité à nos programmes en concrétisant les objectifs suivants :

- d'ici avril 2025, nous inviterons les personnes qui participent à nos ateliers et à nos événements à demander des mesures d'adaptation ;
- d'ici avril 2025, nous mettrons en œuvre, à l'intention du personnel du service à la clientèle, la formation sur le service à la clientèle axé sur les personnes en situation de handicap.

2.3 EMPLOI

Les membres de notre personnel s'intéressent de près à l'apprentissage des meilleures pratiques relatives à l'accessibilité en milieu de travail. Nous sommes en train de revoir le processus de demande d'emploi afin d'y inclure une option d'auto-identification pour les personnes qui soumettent leur candidature. Nous avons également commencé à participer à des salons de l'emploi orientés vers les personnes en situation de handicap. Nous continuerons de faciliter l'accès à l'ONF aux membres de notre personnel en concrétisant les objectifs décrits ci-après.

- D'ici avril 2024, nous allons :
 - actualiser l'énoncé sur l'équité en matière d'emploi afin d'y indiquer, à l'intention des personnes qui postulent, la façon de procéder pour demander des mesures d'adaptation ;
 - élaborer un processus de mise en place de mesures d'adaptation en vue de répondre aux besoins des personnes qui postulent.
- D'ici septembre 2024, nous allons rédiger et publier une politique actualisée sur les mesures d'adaptation en milieu de travail : cette politique comprendra des indications claires sur la façon de procéder pour demander de telles mesures.
- D'ici avril 2025, nous offrirons aux membres du personnel des outils de formation portant spécifiquement sur le handicap et l'accessibilité.
- D'ici décembre 2025, nous allons :

- officialiser les meilleures pratiques en vue d'assurer l'accessibilité et de donner aux membres du personnel la possibilité, autant que faire se peut, d'activer de façon autonome les fonctions d'accessibilité des appareils de l'ONF ;
- passer en revue les qualités personnelles exigées dans les avis de postes à pourvoir en nous interrogeant sur la raison de l'inclusion de ces profils et sur leur pertinence pour les besoins de chacun des postes.

2.4 TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS (TIC)

L'ONF possède plusieurs sites Web et applications accessibles au public, ainsi que des comptes sur chacune des principales plateformes de médias sociaux. La présente section porte sur l'accessibilité des sites Web et des applications qu'il contrôle. Notre équipe Web a travaillé activement à améliorer l'accessibilité de nos sites. Les consultations que nous avons menées auprès de personnes en situation de handicap ont mis en évidence plusieurs obstacles. Nous avons conscience de certains d'entre eux, mais nous en avons découvert d'autres. Parmi les obstacles recensés, citons le manque de sous-titrage des contenus vidéo, les problèmes liés à l'expérience d'utilisation et à la navigation dans l'ensemble des sites, le manque de descriptions sonores, les faiblesses du balisage et des fonctionnalités de nos sites et applications, les tailles réduites des caractères et les contrastes de couleur insuffisants à plusieurs endroits. Nous avons commencé à aplanir ces obstacles et avons amélioré la taille des caractères, les contrastes de couleur et le balisage pour lecteurs d'écran de nos sites Web. Nous nous employons à faire en sorte que nos sites et applications respectent pleinement les normes de conformité aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 (WCAG 2.1).

Les membres du personnel ont également signalé la présence d'obstacles dans nos systèmes internes de TIC, notamment une méconnaissance des fonctions d'accessibilité dans les programmes comme Microsoft Word, PowerPoint et Teams, et l'utilisation du format PDF pour certains documents de communication. Afin de soutenir l'équipe des TI, nous avons établi les objectifs qui suivent.

- D'ici décembre 2025, nous allons :
 - faire appel à une personne spécialisée dans l'accessibilité au Web qui passera en revue nos sites Web et applications accessibles au public pour en relever les obstacles à l'accessibilité ;
 - amorcer la suppression des obstacles à l'accessibilité de nos sites Web et applications accessibles au public ;
 - ajouter une page sur l'accessibilité de notre site Web principal, onf.ca.
- D'ici décembre 2025, nous allons améliorer la navigation dans nos sites Web conformément à la rétroaction que nous ont donnée les personnes en situation de handicap. Nous avons également l'intention de consulter de nouveau des personnes en situation de handicap dans le cadre de cet exercice.

2.5 AUTRES COMMUNICATIONS

L'initiative de nos équipes des communications visant à assurer l'accessibilité de nos produits et documents de communication nous réjouit : elles utilisent des vérificateurs de lisibilité dans WordPress et Microsoft Word pour tous les billets de blogue, documents et communiqués de presse, ainsi que dans les autres textes et dans le sous-titrage des contenus de médias sociaux accompagnés d'images et de vidéos, et se servent d'un langage clair dans les communications externes. Nous aimerions officialiser ces pratiques afin que les nouveaux employés et employées puissent trouver aisément les outils et les lignes directrices. En vue d'améliorer l'accessibilité pour les membres du personnel et pour le public, nous allons, d'ici septembre 2025 :

- ajouter aux descriptions de films des étiquettes précisant si un film comporte du sous-titrage ou des descriptions sonores ;
- veiller à ce que chaque nouveau film soit offert avec du sous-titrage et des descriptions sonores.

2.6 ENVIRONNEMENT BÂTI

Nous avons travaillé avec empressement à rendre nos espaces de bureaux plus accessibles. Par exemple, même si l'Îlot Balmoral, notre bureau central du centre-ville de Montréal, est un immeuble accessible, nous avons signalé aux propriétaires la nécessité d'y apporter des améliorations dans la mesure du possible, notamment des éléments d'orientation à contraste élevé. Nous travaillons à l'heure actuelle dans des bureaux à aires ouvertes et avons conscience des obstacles que présente cet environnement pour des personnes en situation de handicap. Nous invitons les membres du personnel à porter un casque d'écoute antibruit ou à utiliser nos petites salles de réunion s'il leur faut un lieu de travail tranquille.

Lorsque nous tenons des événements, nous prévoyons de multiples places assises destinées aux personnes en fauteuil roulant et veillons à ce que l'endroit comporte des installations sanitaires d'accès facile. Nous améliorerons encore l'accessibilité de nos environnements bâtis en concrétisant les objectifs qui suivent.

- D'ici décembre 2025, nous allons :
 - faire appel à des spécialistes de l'accessibilité de l'environnement bâti pour repérer les obstacles que comportent nos bureaux ;
 - communiquer avec les propriétaires d'immeubles afin de déterminer les recommandations que nous pourrions mettre en œuvre parmi celles que nous auront faites les spécialistes de l'accessibilité de l'environnement bâti (l'installation d'un dispositif d'ouverture automatique des portes des toilettes, par exemple) ;
 - nous adresser à des personnes qui utilisent un fauteuil roulant ou à des spécialistes de l'accessibilité de l'environnement bâti pour recenser d'autres obstacles dans les toilettes ;
 - passer en revue les plans d'évacuation de tous les bureaux de l'ONF afin d'y inclure des directives sur l'évacuation des personnes en situation de handicap.

2.7 ACQUISITION DE BIENS, DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS

L'ONF a recours au projet de service de bibliothèque de prêt, lequel mise sur le partage des ressources pour offrir un accès rapide à des technologies et à des outils adaptés dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Même si nous entendons continuer d'utiliser ce programme, nous nous procurerons également dans les plus brefs délais du matériel qui nous permettra de répondre aux demandes de mesures d'adaptation du personnel. Nous reconnaissons que le fait de réagir aux demandes ne représente toutefois qu'une partie de la solution. Nous poursuivrons nos conversations avec d'autres organismes fédéraux dont nous devons suivre la réglementation en matière d'approvisionnement. Nous avons établi les objectifs suivants afin d'améliorer l'accessibilité liée à l'approvisionnement à l'ONF.

- À compter de maintenant, nous aurons recours aux meilleures pratiques pour intégrer l'accessibilité aux processus d'approvisionnement.
- D'ici décembre 2025, nous créerons des ressources d'orientation et des listes de vérification sur la façon d'améliorer l'accessibilité dans les processus d'approvisionnement. Les membres du personnel qui participent aux processus d'acquisition recevront de la formation sur l'utilisation de ces outils.

2.8 TRANSPORT

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

3. CONSULTATIONS

La présente section met en relief les démarches de consultation que nous avons effectuées auprès du personnel, des pigistes, du corps enseignant et du public. Entreprises dans le cadre de la préparation de l'actuel plan d'accessibilité, ces consultations nous ont beaucoup appris, et nous reconnaissons qu'elles se doivent d'être pertinentes et constantes. Nous nous engageons à nouer des relations avec les membres du public, les cinéastes et les membres du personnel en situation de handicap.

Nous avons consulté les employées et employés en situation de handicap au moyen d'un sondage anonyme en ligne que nous avons partagé, en français et en anglais, avec l'ensemble du personnel. Dans ce sondage, nous avons demandé aux membres du personnel en situation de handicap de faire part de leur expérience vécue en ce qui a trait aux obstacles à l'accessibilité à l'ONF. Nous avons également demandé aux employées et employés qui ne présentent pas de handicap de communiquer leurs commentaires sur les réalités observées. Les réponses à ce sondage se rattachaient dans une large mesure à l'accessibilité aux toilettes de l'Îlot Balmoral, qui abrite notre bureau central à Montréal.

Nous avons également interrogé les membres de notre réseau de pigistes de l'industrie du cinéma pour obtenir leurs points de vue sur l'accessibilité à l'ONF. Tous les professionnels et professionnelles qui ont répondu au sondage ont estimé que l'ONF avait la responsabilité, à titre de producteur national du Canada et de pilier de l'industrie cinématographique, de faire évoluer l'accessibilité dans ce secteur.

Nous avons aussi soumis le sondage à des membres du public et à des spécialistes de l'éducation qui utilisent notre plateforme CAMPUS et prennent part aux événements qu'organise l'ONF. Les obstacles à l'accessibilité dont le public a fait mention étaient en général liés à la communication. Dans les sondages, le public et les pigistes ont dit souhaiter que l'ONF multiplie les possibilités d'avancement et de perfectionnement professionnel pour les créatrices et créateurs en situation de handicap.

Enfin, nous avons organisé un groupe de concertation réunissant des personnes qui présentaient divers handicaps (groupe consultatif sur l'accessibilité Left Turn Right Turn). Ces personnes n'étaient pas employées par l'ONF, mais représentaient des gens de partout au pays, susceptibles d'interagir avec l'institution ou d'y postuler. Nous leur avons demandé d'examiner nos comptes de médias sociaux, nos sites Web, nos avis de postes à pourvoir et nos services. Une grande partie de la rétroaction que nous ont fournie les participantes et participants portait sur les obstacles à la communication et à la navigation auxquels ils s'étaient heurtés en tentant de regarder des films et de lire des contenus sur notre site Web onf.ca. Nous avons également reçu de précieux commentaires sur le vocabulaire utilisé dans nos avis de postes à pourvoir, qui se révèle parfois stigmatisant pour d'éventuels candidats ou candidates.

La rétroaction recueillie grâce à l'ensemble de ces consultations a largement influé sur l'établissement des objectifs énoncés dans le présent plan. Chacune de ces personnes mérite toute notre reconnaissance pour le temps et l'énergie qu'elle a consacrés à remplir le sondage et à prendre part au processus de consultation.

4. CONCLUSION

Ce plan annonce l'approche que nous entendons désormais adopter en matière d'accessibilité à l'ONF. Nous nous engageons résolument à nous attaquer aux obstacles, à les supprimer, à les prévenir et à utiliser la fonction de producteur national de l'ONF pour accroître les possibilités offertes aux cinéastes en situation de handicap et la représentation à l'écran des personnes handicapées. Nous avons hâte de voir le processus se mettre en place et nous répondrons des objectifs que nous avons établis. Nous continuerons de nouer des relations et de collaborer de façon significative avec les personnes en situation de handicap à mesure que nous élaborerons nos futurs plans d'accessibilité et améliorerons nos initiatives à ce sujet.