



Plan d'accessibilité 2026-2028

Mis à jour le 12 mars 2026

**TELEFILM
CANADA**

Contents

Plan d'accessibilité 2026-2028	1
Comment utiliser ce document	3
Téléfilm – Plan d'accessibilité	4
• Renseignement généraux	5
• Notre engagement en matière d'accessibilité	6
• À propos de Téléfilm	6
• Comment nous contacter et partager vos commentaires	7
• Autres formats	8
• Définitions	9
• Consultations	11
• Personnel en situation de handicap	13
• Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran	14
• Obstacles identifiés	15
Réalisations en 2025	19
Nos actions en matière d'accessibilité 2026-2028	22
• Emploi	23
• L'environnement bâti	24
• Technologies de l'information et de la communication (TIC)	26
• Communication, autre que les technologies de l'information et de la communication	28
• L'acquisition de biens, de services et d'installations	30
• Conception et prestation de programmes et de services	31
• Transport	33
Annexe A	35

Comment utiliser ce document

En tant qu'organisation sous réglementation fédérale, Téléfilm est tenue d'élaborer et de publier un plan d'accessibilité tous les trois ans, conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA).

L'objectif du présent document est d'expliquer comment Téléfilm identifie, élimine et prévient les obstacles à l'accessibilité au cours des trois prochaines années pendant lesquelles il sera en vigueur (2026, 2027 et 2028). Ce plan est organisé selon les rubriques requises par la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Vous pouvez lire l'intégralité du plan ou accéder directement aux sections qui vous intéressent.

Des formats alternatifs sont disponibles sur demande. Pour savoir comment y accéder, référez-vous à la section prévue à cet effet dans le document [en cliquant sur le lien qui suit](#).





Téléfilm – Plan d'accessibilité

Renseignement généraux



Notre plan d'accessibilité 2026-2028 reflète notre engagement à rendre Téléfilm plus accessible et à contribuer à l'amélioration de l'accessibilité dans l'industrie audiovisuelle canadienne.

Ce document décrit les obstacles que nous avons identifiés et énumère nos plans pour les éliminer. Nous avons inclus des informations sur les consultations menées auprès de personnes en situation de handicap et sur la manière dont elles ont influencé notre plan. Nous avons également décrit et partagé notre processus permettant de recueillir des commentaires de façon continue.

Notre engagement en matière d'accessibilité

Téléfilm Canada (« Téléfilm ») s'est établi comme partenaire de choix au sein de l'industrie audiovisuelle canadienne. Nous nous engageons à favoriser une industrie qui promeut une culture de respect, de dignité et d'inclusion. Nous reconnaissons que les créateurs canadiens issus de groupes sous-représentés et les créateurs en situation de handicap sont confrontés à davantage de difficultés pour obtenir des financements, des opportunités de développement de carrière, des formations et des études.

Nous voulons que Téléfilm soit aussi accessible que possible à notre personnel, à nos partenaires et au public. Les personnes en situation de handicap sont expertes de leur propre expérience en matière d'accessibilité. C'est pourquoi nous voulons que ces personnes soient incluses au cœur de ce travail. Nous continuerons à consulter les personnes en situation de handicap afin d'apprendre de leurs expériences et d'améliorer nos pratiques.

Nous continuerons à repérer les obstacles futurs en matière d'accessibilité et à agir pour les corriger. Dans le cadre de notre engagement à toujours faire mieux pour les personnes en situation de handicap dans l'industrie audiovisuelle canadienne, Téléfilm a élaboré le [Plan d'accessibilité 2023-2025](#). Les rapports d'étape de [2023](#) et [2024](#) ont fait le point sur les progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés dans notre plan 2023-2025. Ce plan d'accessibilité 2026-2028 actualisé s'appuie sur les actions déjà entreprises pour améliorer l'accessibilité dans l'industrie audiovisuelle canadienne.

À propos de Téléfilm

En tant que Partenaire de choix, Téléfilm Canada est une société d'État vouée à la réussite de l'industrie audiovisuelle canadienne, qui favorise l'accès et l'excellence en offrant des programmes qui appuient la résonance culturelle et l'engagement du public. Téléfilm soutient les entreprises dynamiques et les talents créatifs au pays et dans le monde, en considérant toujours ses objectifs d'équité, d'inclusion et de durabilité. De plus, elle formule des recommandations auprès du ministère du Patrimoine canadien concernant la certification des coproductions audiovisuelles régies par des traités, et elle administre les programmes du Fonds des médias du Canada. Lancé en 2012, le Fonds des talents accepte des dons privés qui servent principalement à soutenir les talents émergents.

Si vous souhaitez en savoir plus sur TÉLÉFILM, [consultez notre site web](#).

Comment nous contacter et partager vos commentaires

Téléfilm invite ses employés, ses partenaires et le public à lui faire part de leurs commentaires, réactions et questions, y compris de manière anonyme.

Sur quoi puis-je donner mon avis ?

Vous pouvez donner votre avis sur :

- ce plan d'accessibilité et
- les obstacles que vous avez rencontrés lors de vos interactions avec Téléfilm

Les commentaires peuvent être soumis de manière confidentielle et anonyme. Une personne conseillère en équité, diversité, inclusion et accessibilité, ou un autre membre du personnel désigné, accusera réception de vos commentaires par le même moyen que celui que vous avez utilisé pour contacter Téléfilm. Nous vous répondrons dans un délai de 5 jour ouvrable (sauf si vous avez soumis un commentaire de manière anonyme). Le délai de réponse par courrier postal peut être plus long dû à des retards postaux. Vos commentaires ou questions seront ensuite transmis au service concerné. Nous nous engageons à examiner les commentaires que nous recevons et à prendre des mesures pour éliminer les obstacles identifiés dans vos commentaires et questions.

Comment mes commentaires sont-ils utilisés ?

Vos commentaires seront partagés et examinés par les équipes responsables de l'accessibilité chez Téléfilm. Les commentaires peuvent également être transmis au service le mieux placé pour y donner suite. Ils peuvent être pris en compte dans le cadre du plan d'accessibilité actuel ou être pris en considération pour un plan futur. Les plans sont élaborés et publiés tous les trois ans.

Nous résumerons vos commentaires et expliquerons comment ils ont été utilisés dans nos rapports d'étape. De plus, nous les conserverons dans nos dossiers pendant une période d'au moins sept ans.

Comment puis-je donner mon avis ?

Si vous souhaitez nous faire part de vos commentaires, vous pouvez contacter notre personne conseillère en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité de la manière suivante :

- **Courriel :**

accessibilite_accessibility@telefilm.ca

- **Téléphone :** 1-800-567-0890 (sans frais)

- Heures d'ouverture :
de 9 h à 17 h (heure de l'Est)

- **Courrier :** Téléfilm Canada
700 boul. René-Lévesque Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3B 1X8

- **Réseaux sociaux :**

- [Lien vers X](#)
- [Lien vers Facebook](#)
- [Lien vers Instagram](#)

Autres formats

Si vous souhaitez obtenir ce plan d'accessibilité ou une description de notre processus de rétroaction dans d'autres formats, veuillez contacter notre personne conseillère en équité, diversité, inclusion et accessibilité par l'un des moyens suivants :

- **Courriel :**
accessibilite_accessibility@telefilm.ca
- **Téléphone :** 1-800-567-0890 (sans frais)
 - Heures d'ouverture :
de 9 h à 17 h (heure de l'Est)
- **Courrier :** Téléfilm Canada
700 boul. René-Lévesque Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3B 1X8
- **Réseaux sociaux :**
 - [Lien vers X](#)
 - [Lien vers Facebook](#)
 - [Lien vers Instagram](#)

Quand les formats alternatifs sont-ils prêts ?

Nous fournirons des formats alternatifs dès que possible. Au plus tard, les formats alternatifs suivants seront disponibles sur demande dans les délais indiqués dans l'ACA :

- Dans les 15 jours civils suivant la demande :
 - **Imprimé**
 - **Gros caractères** (taille de police augmentée)
- Dans les 45 jours civils suivant la demande :
 - **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 haute voix)

Notre plan d'accessibilité est disponible dans un format électronique compatible avec les technologies d'assistance. Il peut être téléchargé à [l'adresse suivante](#).

Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à l'ensemble du présent plan d'accessibilité :

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.

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.

Accessibilité : conception de produits, d'appareils, de services, d'environnements, de technologies, de politiques et de règles de manière à permettre à toutes les personnes, y compris celles ayant divers handicaps, d'y avoir accès.

Source des définitions ci-dessus :

[Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées du Canada \(justice.gc.ca\)](https://www.justice.gc.ca/lois/lois/la/la.html)

Société d'État : Organisation du secteur public détenue (entièrement ou partiellement) par le gouvernement, mais structurée comme une organisation indépendante. Dans le contexte de Téléfilm, il s'agit d'une Société d'État détenue par le gouvernement fédéral du Canada.

Industrie audiovisuelle : Activité consistant à produire et à distribuer du contenu commercial pour différents types d'écrans, tels que la télévision, les jeux vidéo, le cinéma et les médias sociaux. Cela comprend les composantes visuelles et audio du contenu à l'écran, qui peuvent être créatives ou techniques.

Identités sous-représentées ou défavorisées : groupe(s) dont la représentation est plus faible dans un domaine, un groupe ou une catégorie particulière que dans la population générale. Ces groupes de personnes sont souvent confrontés à davantage d'obstacles, de racisme, de colonialisme, de sexisme, de transphobie, de violence, de désavantages et d'autres formes de discrimination que les communautés/identités bien représentées ou bien desservies. Parmi les exemples d'identités sous-représentées et défavorisées, on peut citer les peuples autochtones, les personnes racialisées et les personnes 2SLGBTQIA+.

Identités intersectionnelles : cadre qui décrit les obstacles auxquels une personne est confrontée en raison de son identité. Ces obstacles sont souvent rencontrés par les personnes qui ont plus d'une identité sous-représentée. Par exemple, une personne en situation de handicap qui est également *queer* et autochtone Ou les femmes et les nouveaux arrivants. Lorsque ces identités se rejoignent, les obstacles auxquels elles sont confrontées se recourent également. Cela peut créer des obstacles ou des désavantages uniques.

Renseignement généraux (suite)

2ELGBTQIA+ :

- **2E** au début de l'acronyme désigne les personnes aux deux (2) esprits en tant que premier groupe des communautés 2ELGBTQI+.
- **L** – désigne les personnes lesbiennes
- **G** – désigne les personnes gaies
- **B** – désigne les personnes bisexuelles
- **T** – désigne les personnes transgenres
- **Q** – désigne les personnes queers
- **I** – désigne les personnes intersexuées, chez qui les caractéristiques sexuelles se situent au-delà de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre.
- **+** comprend les personnes qui indiquent leur appartenance à divers groupes sexuels et de genre et emploient d'autres terminologies.

Neurodivergence : concept qui reconnaît qu'il n'existe pas de façon « normale » pour que le cerveau fonctionne. La neurodivergence reconnaît et respecte les différentes façons dont notre cerveau fonctionne, au lieu de les considérer comme un déficit. L'autisme, le TDAH et les troubles d'apprentissage tels que la dyslexie et la dyscalculie sont des exemples de neurodivergence.

Consultations



Téléfilm s'engage à écouter et à donner la priorité aux préoccupations des personnes en situation de handicap.

Afin de respecter cet engagement et d'élaborer ce plan, Téléfilm a consulté des employés en situation de handicap et une organisation canadienne à but non-lucratif dirigée par des personnes en situation de handicap, appelée Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran (ORPHÉ). Nous continuerons également à collaborer avec ces personnes et ces organisations à mesure que nous entreprendrons de nouveaux projets et partenariats. Nous avons engagé une firme de consultants en accessibilité, Left Turn Right Turn (LTRT), pour faciliter nos consultations.

Les obstacles et les mesures présentés dans ce plan ont été déterminés à partir des informations recueillies dans le cadre :

- d'un sondage en ligne anonyme destiné aux employés en situation de handicap;
- des entretiens individuels avec le personnel;
- d'un entretien virtuel avec une organisation canadienne de défense des personnes en situation de handicap appelée Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran (ORPHÉ)

Les mesures énumérées dans ce plan d'accessibilité reflètent ce que nous avons entendu lors de nos consultations avec des personnes en situation de handicap et de l'organisation ORPHÉ. Les mesures que nous avons choisi de prendre sont le résultat de l'écoute des idées, des priorités et des expériences partagées lors de nos consultations.



Personnel en situation de handicap

Nous avons consulté les employés en situation de handicap au moyen d'un sondage et d'entrevues individuelles élaborés et animés par notre consultante en accessibilité, LTRT. Le sondage et les entrevues étaient facultatifs pour tous les employés. Le sondage était disponible en ligne, en français et en anglais. Les entrevues ont été menées virtuellement et étaient offertes en français et en anglais. Au début de l'automne 2025, les employés ont eu une semaine et demie pour répondre au sondage.

Notre consultante en accessibilité a rendu le sondage et les entretiens accessibles en :

- hébergeant le sondage sur une plateforme en ligne accessible;
- permettant aux répondants d'enregistrer et de modifier leurs réponses;
- offrant au personnel la possibilité de contacter notre consultante s'il souhaitait partager ses commentaires dans un autre format;
- s'assurant que le sondage était concis et rédigé dans un langage simple;
- communiquant à l'avance le format de l'entretien et les instructions;
- offrant aux participants la possibilité de fournir des commentaires supplémentaires une fois l'entretien terminé;
- organisant les entretiens sur Microsoft Teams et en permettant aux participants d'y prendre part de la manière qui leur convenait le mieux (caméra activée/désactivée, utilisation de la fonction de chat, intervention verbale).

Nous avons reçu quinze réponses complètes à l'enquête. Parmi celles-ci, neuf répondants se sont identifiés comme personnes en situation de handicap. Trois personnes ne se sont pas identifiées comme en situation de handicap, mais ont déclaré être proches d'une personne qui l'est. Les trois autres répondants ne se sont pas identifiés comme personnes en situation de handicap ou ont préféré ne pas répondre. Il s'agit d'un nombre représentatif de réponses, et nous apprécions les commentaires réfléchis et les informations utiles que nous avons reçues.

Après le sondage, nous avons interrogé certains membres du personnel afin de recueillir des commentaires supplémentaires. Des personnes en situation de handicap et des personnes proches d'une personne dans cette situation ont participé aux entretiens. Dans le sondage auprès des employés et les entretiens individuels, nous avons appris que le personnel constate une amélioration générale de la sensibilisation à l'accessibilité au sein de Téléfilm. Les employés remarquent que Téléfilm utilise davantage un langage simple dans ses communications. Des commentaires positifs ont été formulés au sujet de l'expérience de demande d'aménagements auprès des gestionnaires. Les employés ont estimé que leur relation personnelle avec leurs gestionnaires avait été utile au cours du processus. Ils ont également indiqué que la confiance entre les employés et leurs gestionnaires était forte. Les questions posées au cours du processus de consultation figurent à l'[annexe A](#).

Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran

L'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran (ORPHÉ) est un organisme dont la mission est de créer des opportunités pour les créateurs en situation de handicap et de promouvoir une industrie cinématographique canadienne plus accessible.

Téléfilm a noué des relations avec l'ORPHÉ au cours des dernières années. Nous avons prévu une réunion virtuelle avec eux en septembre 2025 afin de recueillir leurs commentaires sur l'accessibilité de l'industrie en général. Nous souhaitons également obtenir des idées sur la manière dont Téléfilm pourrait améliorer l'accessibilité, en nous appuyant sur leur connaissance des obstacles et des exemples de réussite en matière d'accessibilité au sein de l'industrie.

Nous avons rendu notre réunion de consultation accessible en :

- Veillant à ce qu'elle soit hébergée sur une plateforme accessible;
- Communiquant à l'avance le thème de la discussion.

L'ORPHÉ a identifié les obstacles dans l'industrie cinématographique, tels que :

- Le manque de représentation des personnes en situation de handicap dans l'industrie audiovisuelle;
- Les personnes en situation de handicap ne connaissent pas toujours les options d'accessibilité des programmes, des financements et des événements;
- Les candidats en situation de handicap ne connaissent pas toujours l'existence d'aménagements et de financements supplémentaires qui sont mis à leur disposition.

Notre conversation avec l'ORPHÉ nous a permis de découvrir ce que font d'autres organisations similaires et où des obstacles persistent. Nous avons également pris connaissance de considérations importantes pour Téléfilm alors que nous continuons à améliorer l'accessibilité et à soutenir les personnes en situation de handicap dans l'industrie cinématographique. Le point de vue externe de l'ORPHÉ est précieux et nous nous réjouissons de poursuivre notre collaboration.

Obstacles identifiés



Obstacles identifiés (suite)

Les obstacles ont été identifiés grâce à des consultations avec le personnel (enquête auprès des employés et entretiens), à des consultations avec l'ORPHÉ et grâce au travail sur l'élaboration de ce plan. Les obstacles identifiés sont les suivants :

Obstacles à l'emploi

- Manque de clarté dans le processus d'aménagement pour les candidats et les nouveaux employés pendant les processus d'embauche et d'intégration.
- Les informations sur le processus d'aménagement pour le personnel ne sont pas claires et/ou ne sont pas clairement communiquées au personnel ou aux gestionnaires. En outre, le processus est parfois accablant pour la personne qui demande l'aménagement.
- Manque général de compréhension et de sensibilisation aux handicaps invisibles et à la neurodivergence. De ce fait, les personnes neurodivergentes peuvent rencontrer des obstacles dans le processus de candidature et d'embauche. Elles peuvent également rencontrer des obstacles à leur progression de carrière.
- Manque de sensibilisation ou de compréhension de la réalité des personnes ayant des identités intersectionnelles. Les obstacles auxquels sont confrontées les personnes en situation de handicap peuvent être aggravés par les difficultés supplémentaires rencontrées par celles qui ont des identités intersectionnelles.
- Le personnel en situation de handicap n'est pas toujours consulté sur les questions liées au handicap et à l'accessibilité dans le cadre des projets organisationnels.

Obstacles liés à l'environnement bâti

- Dans certains bureaux, il y a un manque de postes de travail accessibles.
- Dans certains bureaux, les postes de travail ne sont pas aménagés de manière prévisible et cohérente.
- Dans certains bureaux, les espaces ouverts peuvent contribuer à une surcharge sensorielle.
- La politique ou la procédure de réservation des bureaux n'est pas communiquée efficacement ni utilisée de manière cohérente. Les personnes en situation de handicap dépendent souvent de la réservation préalable des bureaux ou de la réservation de bureaux spécifiques en fonction de leurs besoins.
- La signalisation en braille n'est pas fournie dans certains bureaux.
- Dans certains bureaux, les fournitures de cuisine ne sont pas toujours rangées à une hauteur accessible.
- Le bureau de Toronto dispose d'un ascenseur qui est utilisé à l'entrée du bâtiment et pour accéder aux toilettes accessibles. Cependant, il existe des obstacles qui empêchent son utilisation.
- La serrure des toilettes accessibles à Toronto est difficile à utiliser.
- Dans certains bureaux, l'espace de rangement personnel est limité ou inexistant, ce qui signifie que le personnel ne peut pas entreposer ses outils de travail (ordinateur portable, etc.) au bureau entre les jours de travail. Le transport quotidien de ces articles peut constituer un obstacle pour le personnel en situation de handicap.

Obstacles liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC)

- Les demandeurs de financement peuvent rencontrer des obstacles sur Dialogue, la plateforme utilisée pour les demandes. Ces obstacles comprennent l'absence d'instructions et d'outils d'aide.
- Il n'existe aucun processus permettant d'examiner, d'optimiser et de mettre en œuvre de manière cohérente les outils liés à l'accessibilité sur les plateformes de réseaux sociaux. Par conséquent, des obstacles peuvent exister pour les personnes en situation de handicap qui interagissent avec le contenu des réseaux sociaux de Téléfilm.
- Aucun outil d'aide n'est disponible sur le site web de Téléfilm.

Obstacles à la communication, autres que les technologies de l'information et de la communication

- Le personnel peut ne pas être informé des changements spécifiques en matière d'accessibilité qui les concernent.
- Les fonctionnalités et les considérations en matière d'accessibilité pour les possibilités de financement de Téléfilm ne sont pas communiquées aux personnes en situation de handicap.

- Certaines publications de Téléfilm sur les réseaux sociaux présentent des obstacles à l'accessibilité, tels que l'absence de texte alternatif sur les images.
- Certains cinéastes rencontrent des obstacles lorsqu'ils communiquent avec Téléfilm, comme la difficulté à joindre les bonnes personnes au sein de l'organisation.
- Il n'existe pas de processus établi pour répondre aux demandes de documents dans des formats alternatifs.
- Des mesures ont été prises pour accroître l'utilisation d'un langage simple. Cependant, des obstacles persistent lorsque la communication est rédigée dans un langage plus complexe.
- Nous ne fournissons pas systématiquement d'interprétation en langue des signes autochtone. Nous ne savons pas si cela crée un obstacle pour certaines personnes en situation de handicap.

Obstacles liés à l'acquisition de biens, de services et d'installations

- Le processus et la politique d'approvisionnement ont récemment été mis à jour. La nouvelle politique et le nouveau processus d'approvisionnement sont plus clairs. Cependant, le personnel n'a pas encore reçu de formation officielle sur ces changements.
- Il n'existe aucun plan ni horaire pour examiner la pertinence des processus d'approvisionnement et se tenir au courant des meilleures pratiques en matière d'approvisionnement accessible.

Obstacles liés à la conception et à la prestation des programmes et des services

- Les personnes en situation de handicap ne sont pas systématiquement informées des possibilités de financement et des programmes qui leur sont proposés par Téléfilm.
- Les événements ne sont pas toujours accessibles aux personnes ayant différents types de handicaps. Il se peut également que l'accessibilité ne soit pas prise en compte tout au long de l'expérience (par exemple, l'inscription, la participation à l'événement, le départ de l'événement).
- Le mécanisme de rétroaction existant pour nos programmes et services ne cible que les bénéficiaires de financement. Il ne sollicite pas les commentaires des candidats potentiels qui n'ont pas postulé et des candidats qui n'ont pas reçu de financement.
- Le mécanisme de rétroaction existant ne demande pas spécifiquement de commentaires sur les obstacles à l'accessibilité rencontrés.
- Les contrats entre Téléfilm et les bénéficiaires de financement sont complexes et difficiles à comprendre.

Obstacles liés au transport

- Les personnes en situation de handicap issues de communautés défavorisées peuvent rencontrer davantage d'obstacles pour se rendre au bureau.
- Les quatre bureaux de Téléfilm présentent des niveaux d'accessibilité différents en matière de transport. Le personnel et les visiteurs ne disposent d'aucune information compilée sur les différentes options de transport disponibles et leurs caractéristiques ou obstacles en matière d'accessibilité.



Réalisations en 2025

Dans cette section, nous mettons en évidence les obstacles qui ont été traités en 2025. Pour plus d'informations sur les activités réalisées en 2023 et 2024, veuillez vous référer aux rapports d'avancement respectifs.

Emploi

Réalisations en 2025

Dans notre plan précédent, nous avons constaté que le personnel de Téléfilm ne comptait pas suffisamment de personnes en situation de handicap. Nous avons élaboré un plan visant à recueillir des données plus détaillées sur le personnel, notamment pour savoir s'il ne s'identifie comme personne en situation de handicap. Pour ce faire, nous avons mis à jour un questionnaire confidentiel d'auto-identification destiné aux employés. Un plan de communication a été lancé afin d'expliquer le processus au personnel et de souligner l'importance de cette initiative. Les résultats du questionnaire d'auto-identification indiquent que le nombre d'employés qui s'identifient comme ayant un handicap est plus élevé que prévu et reflète désormais mieux la prévalence observée au sein de la population canadienne.

Des aménagements en matière d'accessibilité sont proposés à chaque étape du processus de recrutement, d'embauche et d'intégration. Cela est également clairement indiqué sur la page « Carrières » du site web.

Le processus d'intégration a été clarifié et documenté dans le portail des ressources humaines (**RH**) destiné aux employés. Cela permet un accès plus direct et plus clair aux ressources nécessaires des nouveaux membres du personnel.

Chacune de ces mesures a contribué à encourager davantage de personnes en situation de handicap à postuler à des emplois au sein de Téléfilm et à inciter les employés actuels à s'identifier comme personnes en situation de handicap. Nous savons que des obstacles subsistent, et nous nous engageons à en éliminer davantage grâce à ce plan.

L'environnement bâti

Réalisations en 2025

Dans notre plan précédent, nous avons identifié divers obstacles dans nos bureaux. Nous avons progressé dans la suppression de bon nombre de ces obstacles grâce au déménagement de certains bureaux, notamment ceux de Halifax et de Vancouver. L'accessibilité a été un facteur important dans la décision de déménager ces bureaux. Les consultations menées dans le cadre de notre plan précédent ont permis d'identifier les principaux domaines à améliorer, tels que l'accès aux transports publics, le mobilier de bureau ajustable, les toilettes accessibles, les cuisines accessibles et les espaces calmes et peu stimulants sur le plan sensoriel.

Bien que nous comprenions que certains obstacles persistent dans nos bureaux, nous attendons avec impatience le déménagement de notre bureau de Montréal au début de 2026, qui permettra d'enrayer bon nombre d'entre eux. Nous sommes également impatients de poursuivre l'évaluation de l'accessibilité de nos bureaux de Halifax, Toronto et Vancouver afin que tous les employés puissent bénéficier d'un lieu de travail accessible.

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

Réalisations en 2025

Bien que des améliorations aient été apportées à notre site web, nous avons constaté lors de l'élaboration de notre plan précédent que des obstacles subsistaient. Le site web a depuis été mis à jour avec davantage de fonctionnalités d'accessibilité, telles qu'un bouton permettant d'ajuster la taille du texte.

Une formation sur l'accessibilité numérique a été dispensée à tous les membres de l'équipe informatique afin de combler les lacunes en matière d'accessibilité. Des ateliers ont également été organisés après la formation afin d'identifier les améliorations potentielles à apporter à la plateforme Dialogue. Dialogue est un portail en ligne qui aide les utilisateurs à gérer et à suivre les demandes pendant le processus de financement.

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

Réalisations en 2025

La politique et les processus d'approvisionnement ont été mis à jour en 2025, notamment en ce qui concerne les questions d'accessibilité. En outre, le contrat de service a été révisé afin d'y intégrer des concepts plus simples et de structurer le document de manière plus claire et plus simple.



Nos actions en matière d'accessibilité 2026-2028

Téléfilm s'engage en faveur de l'inclusion, au-delà du simple respect de la législation telle que la Loi canadienne sur l'accessibilité. Cependant, nos obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité nous donnent l'occasion de réaffirmer nos valeurs d'inclusion à travers les différentes initiatives que nous mettons en œuvre avec notre personnel et nos partenaires.

Emploi

Téléfilm emploie plus de 200 personnes dans quatre provinces du Canada. Notre personnel suit un modèle de travail hybride qui lui permet de bénéficier d'une certaine flexibilité en matière de lieu de travail. Chaque semaine, le personnel travaille à distance et depuis l'un de nos quatre bureaux. Nous comprenons que le travail à distance et le travail au bureau présentent chacun des avantages et des inconvénients pour différentes personnes. Pour répondre à cette situation et aux besoins de l'organisation, nous continuons à améliorer notre modèle de travail hybride et à fournir un soutien à notre personnel afin d'optimiser son mode de travail, tant au bureau qu'à distance.

Priorités et mesures pour 2026 à 2028

Au cours des trois prochaines années, Téléfilm améliorera l'accessibilité à l'emploi en supprimant les obstacles comportementaux identifiés, en rendant les pratiques d'embauche et d'intégration plus inclusives et en simplifiant la manière dont les aménagements du lieu de travail sont pris en compte. Pour plus d'informations sur les obstacles à l'emploi identifiés, consultez la section « [Obstacles identifiés](#) ».

Pour ce faire, nous prendrons les mesures suivantes :

Tableau 1 – Objectifs d'emploi

#	Objectifs	Échéancier
1	Achever la mise à jour du contrat de travail afin de le rendre plus clair, plus simple et plus facile à lire.	2026
2.1	Élaborer un plan de formation annuelle obligatoire sur le handicap pour l'ensemble du personnel. Ce plan précisera les thèmes à aborder, tels que les handicaps invisibles et la neurodiversité.	2026
2.2	Déterminer si une formation spécialisée sur le handicap est nécessaire pour les cadres et le personnel des ressources humaines impliqués dans les aménagements.	2027
3.1	Créer un guide clair et détaillé sur les mesures d'adaptation à l'intention du personnel. Nous nous efforcerons de rendre le processus plus facile et plus rapide.	2026
3.2	Examiner les demandes d'aménagement les plus courantes et essayer de supprimer les obstacles récurrents.	2027
4	Telefilm tiendra compte de la manière dont le handicap et d'autres identités se recoupent lors de la révision de ses politiques et s'efforcera d'éliminer les obstacles dans la mesure du possible.	En cours
5	Planifier des consultations avec le personnel en situation de handicap afin d'identifier les obstacles à l'embauche et à l'évolution de carrière. Après les consultations, un échéancier sera établi pour examiner les résultats et apporter des changements.	2028

L'environnement bâti

Téléfilm possède des bureaux à Halifax, Toronto et Vancouver, et son siège social est situé à Montréal. Le personnel, les fournisseurs et les partenaires utilisent tous nos bureaux. Nous sommes conscients des divers obstacles présents dans nos bureaux et avons pris des mesures pour éliminer bon nombre d'entre eux. Notre bureau d'Halifax a déménagé en 2024, et celui de Vancouver en 2025. Nous sommes en train de déménager notre bureau de Montréal vers un nouvel emplacement, ce qui sera terminé en janvier 2026. Pour plus d'informations sur les obstacles identifiés dans l'environnement bâti, consultez la section « [Obstacles identifiés](#) ».

Téléfilm organise également des événements industriels. Les obstacles et les mesures liés à nos événements sont présentés dans [la section « Conception et prestation des programmes et services » du présent plan](#).

Priorités et mesures pour 2026 à 2028

Au cours des trois prochaines années, nous améliorerons l'accessibilité physique en évaluant régulièrement les espaces, en supprimant les obstacles et en intégrant des caractéristiques de conception inclusives afin de favoriser l'accessibilité, la sécurité et la facilité d'utilisation pour tous.

Pour ce faire, nous prendrons les mesures suivantes :

Tableau 2 – Objectifs de l'environnement bâti

#	Objectifs	Échéancier
6	Améliorer en permanence l'accessibilité dans tous les bureaux où des obstacles sont constatés, en utilisant les meilleures pratiques, les normes pertinentes et les commentaires du personnel en situation de handicap.	En cours
7	Informar le personnel lorsque les obstacles ont été supprimés.	En cours
8	Une procédure de réservation de bureau existe, mais elle n'est pas uniforme dans tous les sites. Une révision du système est en cours (2025). Analyser et éventuellement réviser le système de réservation (2026).	2026
9.1	Tous les postes de travail réservables du bureau de Montréal seront accessibles et adaptables à différents besoins.	2026
9.2	Des aménagements pour la configuration des postes de travail restent disponibles. Créer un plan de communication pour rappeler au personnel les options d'aménagement des postes de travail.	2026

Nos actions en matière d'accessibilité 2026-2028 (suite)

Tableau 2 – Objectifs de l'environnement bâti (suite)

#	Objectifs	Échéancier
10.1	Mettre en place une signalisation accessible au siège social de Montréal (y compris en braille et autres caractéristiques).	2026
10.2	Évaluer la possibilité d'installer une signalisation accessible dans les bureaux à long terme.	2028
11	Si nécessaire et dans la mesure du possible, réorganiser les armoires de cuisine afin de faciliter l'accès aux articles (abaisser leur hauteur).	2027
12.1	Créer un document répertoriant les obstacles connus et les caractéristiques d'accessibilité de chaque bureau. Ce document servira de ressource au personnel pour partager des informations sur l'accessibilité avec les visiteurs.	2026
12.2	Fournir systématiquement des informations sur l'accessibilité à toute personne visitant nos bureaux.	2027
13.1	Toronto : Travailler avec la personne propriétaire de l'immeuble pour ajouter une signalisation à l'ascenseur situé à l'entrée avec des instructions pour obtenir de l'aide (y compris lorsque la personne à la réception n'est pas disponible).	2026
13.2	Toronto : Remplacer la serrure des toilettes accessibles par une serrure facile à utiliser et ne nécessitant que peu de force.	2026
13.4	Toronto : Évaluer les options d'espace de rangement pour le personnel. L'objectif est de permettre au personnel de laisser ses outils de travail (ordinateur portable, etc.) au bureau entre les jours de travail afin de supprimer les obstacles liés aux déplacements.	2028
13.5	Toronto : Évaluer les options pour améliorer l'accessibilité et l'ergonomie des postes de travail.	-

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

Téléfilm utilise différents outils et technologies numériques pour accomplir son travail et répondre aux besoins de l'organisation. Il s'agit notamment de notre portail en ligne destiné aux demandeurs de financement et de programmes (appelé Dialogue), de nos plateformes de médias sociaux et de nos sites web publics :

- [Site Web de la Téléfilm](#)
- [Le site Web du Fonds des talents](#)
- [Site Web Rendez-vous avec le Canada](#)

Bien que nous ayons pris des mesures pour rendre ces outils et technologies plus accessibles, nous savons qu'il reste encore du travail à faire. Téléfilm prendra des mesures pour améliorer l'accessibilité de ses TIC au cours des trois prochaines années. Pour plus d'informations sur les obstacles liés aux TIC qui ont été identifiés, consultez la section « [Obstacles identifiés](#) ».

Priorités et mesures pour 2026 à 2028

Au cours des trois prochaines années, Téléfilm améliorera l'accessibilité de ses technologies de l'information et de la communication (TIC) en mettant à jour ses processus ou ses technologies, en examinant les meilleures pratiques à titre indicatif et en utilisant la technologie pour rendre l'environnement de travail plus accessible.

Pour ce faire, nous prendrons les mesures suivantes :

Tableau 3 – Objectifs TIC

#	Objectifs	Échéancier
14	Dans le cadre d'une action menée dans le domaine de l'environnement bâti visant à réduire les obstacles liés aux bureaux en aire ouverte, nous offrirons des casques antibruit à l'ensemble du personnel.	2026
15	Dans le cadre de l' action menée dans le domaine de l'environnement bâti pour améliorer l'adaptabilité des postes de travail, Téléfilm équippa les postes de travail réservés d'une caméra Web externe. La caméra externe aidera les membres du personnel en situation de handicap qui ont besoin d'éléments ajustables sur leur poste de travail.	2026
16	Un robot conversationnel sera testé sur le site web de Téléfilm. En 2026 et 2027, nous effectuerons des tests auprès des utilisateurs et commencerons à planifier le lancement du robot conversationnel.	2026-2027

Nos actions en matière d'accessibilité 2026-2028 (suite)

Tableau 3 – Objectifs TIC (suite)

#	Objectifs	Échéancier
17	Au moins une fois par an, Téléfilm examinera les meilleures pratiques et les tendances actuelles sur les plateformes sociales susceptibles de maximiser l'accessibilité. Ensuite, nous déciderons si les changements identifiés peuvent être mis en œuvre et si une formation est nécessaire.	En cours
18	Nous continuerons à appliquer les enseignements tirés des précédentes évaluations de Dialogue, la plateforme informatique utilisée par nos partenaires industriels. Parallèlement, nous déterminerons si une nouvelle évaluation est nécessaire et élaborerons un plan à cet effet. Notre objectif est de rendre l'utilisation de Dialogue plus intuitive et de fournir davantage d'indications et d'outils d'aide aux utilisateurs en situation de handicap.	En cours

Communication, autre que les technologies de l'information et de la communication

La communication occupe une place importante dans notre travail. La plupart de nos communications portent sur notre travail et la promotion des projets des partenaires créateurs que nous soutenons. Nous communiquons aux Canadiens de l'industrie audiovisuelle et au grand public par le biais de communiqués de presse, de vidéos, de médias sociaux, d'avis et de foires aux questions (**FAQ**).

Pour plus d'informations sur les obstacles à la communication identifiés, consultez la section « [Obstacles identifiés](#) ».

Priorités et mesures pour 2026 à 2028

Au cours des trois prochaines années, nous rendrons nos communications plus accessibles en les simplifiant afin qu'elles soient plus faciles à comprendre, grâce à l'utilisation d'un langage simple et clair. De plus, nous communiquerons nos initiatives en matière d'accessibilité tant à l'interne qu'à l'externe.

Pour ce faire, nous prendrons les mesures suivantes :

Tableau 4 – Objectifs de communication, autre que les technologies de l'information et de la communication

#	Objectifs	Échéancier
19.1	Élaborer un plan pour communiquer les caractéristiques d'accessibilité de nos programmes de financement. Ce plan précisera la fréquence à laquelle ces informations seront communiquées et les méthodes de communication qui seront utilisées.	2026
19.2	Communiquer les caractéristiques d'accessibilité de nos programmes de financement aux créateurs et aux organisations de personnes en situation de handicap du secteur. Cela inclura les possibilités de financement qui tiennent compte de l'accessibilité, telles que les aides supplémentaires pour les projets menés par des créateurs en situation de handicap.	2026
20	Élaborer une stratégie visant à garantir l'ajout de textes alternatifs en français et en anglais à toutes les images publiées sur les médias sociaux, lorsque la fonctionnalité de la plateforme le permet.	2026
21	Désigner une personne/un service de contact à qui les parties prenantes et les cinéastes en situation de handicap peuvent s'adresser pour poser leurs questions. Communiquer clairement cette information sur le site web.	2026

Nos actions en matière d'accessibilité 2026-2028 (suite)

Tableau 4 – Objectifs de communication, autre que les technologies de l'information et de la communication (suite)

#	Objectifs	Échéancier
22	Une fois les ressources d'aide identifiées, envisager la création d'une page Web d'aide destinée aux clients, partenaires et créateurs à la recherche d'aménagements.	2028
23	Évaluer et déterminer quels formats alternatifs pourraient être nécessaires pour nos différents types de documents (politique, lignes directrices, communication externe). Nous rechercherons également un fournisseur capable de développer ces formats.	2027
24	Intégrer dans notre travail les enseignements tirés de la formation sur le langage clair qui s'est achevée à l'automne 2025. Nous continuerons à intégrer le langage clair dans les documents et communications internes et externes, lorsque cela est possible.	2026
25	Examiner s'il est nécessaire de fournir la langue des signes autochtone là où nous fournissons actuellement la langue des signes américaine et la langue des signes québécoise. Nous examinerons également s'il est plus approprié d'offrir l'interprétation en langue des signes autochtone à titre d'aménagement.	2027

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

Téléfilm utilise des applications, des biens et des services achetés auprès de fournisseurs externes pour soutenir ses opérations et ses services. Pour plus d'informations sur les obstacles à l'approvisionnement identifiés, consultez la section « [Obstacles identifiés](#) ».

Priorités et mesures pour 2026 à 2028

Au cours des trois prochaines années, Téléfilm améliorera l'accessibilité de ses processus d'approvisionnement en déterminant si le personnel a besoin d'une formation supplémentaire sur l'approvisionnement accessible, en réfléchissant à des moyens de contrôler l'approvisionnement accessible et en s'alignant sur les meilleures pratiques.

Pour ce faire, nous prendrons les mesures suivantes :

Tableau 5 – Objectifs de l'approvisionnement en biens, services et installations

#	Objectifs	Échéancier
26	Examiner les mises à jour que nous avons apportées au processus d'approvisionnement et déterminer si une formation spécialisée est nécessaire. Si tel est le cas, nous élaborerons un plan afin d'offrir cette formation.	2026
27	Évaluer la faisabilité de surveiller le nombre ou la proportion d'achats qui comprennent des initiatives en matière d'accessibilité.	2027
28	Examiner notre processus d'approvisionnement afin de s'assurer qu'il est conforme aux meilleures pratiques actuelles en matière d'accessibilité.	2027

Conception et prestation de programmes et de services

Téléfilm soutient les créatrices et créateurs de l'industrie audiovisuelle en leur offrant du financement et d'autres initiatives. Nous faisons également la promotion du travail des talents que nous soutenons et sensibilisons le public aux productions cinématographiques, télévisuelles et numériques canadiennes. Nous participons souvent à des galas de remise de prix, à des festivals, à des marchés du film et à d'autres événements de l'industrie.

Pour plus d'informations sur les obstacles identifiés dans le cadre des programmes et des services, consultez la section [Obstacles identifiés](#).

Priorités et mesures pour 2026 à 2028

Au cours des trois prochaines années, nous allons améliorer l'accessibilité de nos programmes et de nos services en mettant l'accent sur la communication de la disponibilité et de l'accessibilité de nos programmes, de nos services et de nos événements, en rendant nos événements plus accessibles et en recueillant des commentaires sur l'accessibilité de nos programmes et de nos services.

Pour ce faire, nous prendrons les mesures suivantes :

Tableau 6 – Objectifs de conception et prestation de programmes et de services

#	Objectifs	Échéancier
29.1	Examiner les outils d'aide actuellement offerts aux candidates et candidats en situation de handicap. Si des outils font défaut ou doivent être améliorés, nous élaborerons un plan pour fournir une aide supplémentaire.	2026
29.2	Une fois que nous aurons défini une gamme d'options d'aide, nous élaborerons une procédure et créerons un document de référence qui sera publié en 2028.	2028
29.3	Former les responsables du programme qui assistent les personnes requérantes et la clientèle en situation de handicap. La formation portera sur les procédures, les outils et les ressources disponibles, et permettra d'acquérir des connaissances sur les différents handicaps et les besoins potentiels.	2028
30	Nous avons déjà commencé à améliorer l'accessibilité des contrats conclus avec les bénéficiaires de financement en utilisant un langage simple. Nous poursuivrons ces efforts et nous nous efforcerons de mettre à jour le modèle de contrat d'ici à ce que ce plan arrive à échéance.	2028

Nos actions en matière d'accessibilité 2026-2028 (suite)

Tableau 6 – Objectifs de conception et prestation de programmes et de services (suite)

#	Objectifs	Échéancier
31	Explorer les options pour mener un sondage afin de recueillir les commentaires : <ul style="list-style-type: none">• des personnes qui étaient intéressées, mais qui n'ont pas soumis de demande en raison d'obstacles;• des personnes qui ont soumis une demande, mais qui n'ont pas été retenues;• des personnes qui ont soumis une demande, qui ont participé à un programme ou reçu du financement.	2026
31.1	Mettre en œuvre le sondage et veiller à ce qu'il soit disponible aux différentes étapes du processus de candidature, des événements et des programmes.	2028
32	Créer une ressource que nous pourrions utiliser pour nous aider à garantir que tous nos événements sont aussi accessibles que possible.	2027
33	Réfléchir à la manière de transformer cette ressource en quelque chose que nous pourrions partager avec nos partenaires événementiels.	2028

Transport

Dans notre plan d'accessibilité précédent, nous n'avions pas inclus de section sur les transports, car nous ne fournissons pas de services de transport. Nous avons depuis appris qu'il était attendu de notre part d'inclure les obstacles rencontrés par notre personnel, par les personnes participant à nos événements, par notre clientèle et par nos partenaires pour se rendre à nos bureaux et à nos événements. Lors de l'élaboration de ce plan, nous avons pris en compte les différents moyens utilisés par les personnes pour se rendre au bureau et à nos événements.

Pour plus d'informations sur les obstacles identifiés en matière de transport, veuillez vous reporter à la section [Obstacles identifiés](#).

Priorités et mesures pour 2026 à 2028

Au cours des trois prochaines années, Téléfilm améliorera l'accessibilité des transports en identifiant les obstacles rencontrés par les personnes issues de communautés mal servies, en élaborant des plans pour éliminer ces obstacles et en évaluant l'état actuel de l'accessibilité dans chaque bureau de Téléfilm.

Pour ce faire, nous prendrons les mesures suivantes :

Tableau 7 – Objectifs de transport

#	Objectifs	Échéancier
34	Continuer à prendre en considération les options de transport accessibles dans toute décision future concernant l'emplacement ou le déménagement des bureaux de Téléfilm.	En cours
35	Examiner les options de transport pour chaque bureau, ainsi que leurs caractéristiques d'accessibilité et les obstacles qu'elles présentent. Nous utiliserons les informations recueillies pour développer une ressource destinée au personnel, aux personnes nouvellement embauchées, aux visiteuses et visiteurs et à toute autre personne qui prévoit de se rendre dans un bureau de Téléfilm et qui pourrait rencontrer des obstacles en matière de transport. La disponibilité et l'objectif de la ressource finale seront communiqués à l'ensemble du personnel.	2027

Conclusion

Téléfilm s'engage à devenir une organisation plus accessible et plus inclusive. Nous continuons à travailler à l'identification, à l'élimination et à la prévention des obstacles actuels et futurs à l'accessibilité. En tant qu'organisation nationale qui soutient les personnes travaillant dans l'industrie audiovisuelle canadienne, nous pensons que l'accessibilité doit être une priorité dans tout notre travail. Grâce à un apprentissage et à une collaboration continue, nous visons à rendre nos programmes, nos services et nos lieux de travail accueillants, inclusifs et accessibles à tous.

Nous sommes également conscients que le handicap est une notion fluctuante et nous considérons l'accessibilité comme un processus plutôt que comme un résultat. Par conséquent, nous continuerons à revoir notre plan d'accessibilité chaque année afin de nous assurer que les obstacles à l'accessibilité sont éliminés. Nous travaillerons à répondre aux besoins de notre personnel et de nos partenaires en situation de handicap, et nous continuerons à améliorer l'accessibilité à l'avenir.

Dans le cadre de ce travail, nous continuerons à accueillir les commentaires de notre personnel, de nos partenaires et du public sur l'accessibilité de Téléfilm. Vous pouvez nous faire part de vos commentaires par courriel, par téléphone, par courrier postal et sur les réseaux sociaux. Ces commentaires nous aideront à prioriser les initiatives d'accessibilité à faire en premier et permettront d'améliorer l'accessibilité pour tous. Nous publierons un rapport d'étape d'ici le 31 décembre 2026 et 2027. Chaque rapport d'étape mettra en évidence les mesures que nous avons prises pour éliminer les obstacles dans le cadre de ce plan pour l'année concernée. Chaque rapport d'étape expliquera également comment nous avons consulté les personnes en situation de handicap et résumera leurs commentaires. En 2028, nous élaborerons notre prochain plan d'accessibilité.

Annexe A

Les questions suivantes ont été posées au personnel au cours du processus de consultation :

1. Vous identifiez-vous comme une personne en situation de handicap ?
2. Quelle est votre situation de handicap ?
3. Quelle a été votre expérience générale, positive et négative, en matière d'accessibilité au sein de Téléfilm ?
4. Avez-vous personnellement rencontré des obstacles à l'accessibilité en tant qu'employé de Téléfilm ? Si oui, pouvez-vous décrire ces obstacles ?
5. Avez-vous remarqué d'autres obstacles à l'accessibilité au sein de Téléfilm qui ne vous affectent pas, mais qui pourraient affecter d'autres personnes handicapées (par exemple, d'autres employés, des partenaires) ? Si oui, pouvez-vous décrire ces obstacles ?
6. Avez-vous des opinions sur le plan d'accessibilité 2023-2025 de Téléfilm ? Si oui, pouvez-vous décrire ces opinions ?
7. Avez-vous remarqué des progrès en matière d'accessibilité depuis que Téléfilm a publié son plan d'accessibilité 2023-2025 ?
8. Avez-vous des idées pour améliorer l'accessibilité au sein de Téléfilm ?
9. Y a-t-il autre chose que vous souhaiteriez partager avec Téléfilm au sujet de l'accessibilité ?

telefilm.ca    

TELEFILM
CANADA

Canada