

Table des matières

Table des matières	2-8
Partie 1 :	
Introduction	10
À propos de l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran.	12
Methodologie	13
Approche et méthodes	13
Étude documentaire et revue de la littérature	13
Élaboration et mise en œuvre du sondage	14
Portée du sondage	14
Conception et élaboration du sondage	15
Échantillonnage du sondage	16
Conception du questionnaire	16
Qualité et limitation des données	17
Groupes de discussion	17
Analyse des données	18
Partie 2 :	
À propos ce guide	19
Comment utiliser ce guide	19
Raison d'être du guide.	20
À qui s'adresse ce guide?	21

Partie 3 :

Planification et processus inclusifs : développement, financement et préproduction24
Résultats clés issus du projet de recherche de l'ORPHÉ :26
Développement et idéation27
Questions à considérer au cours du développement et de l'idéation créative :27
Qui est votre public cible?27
Comment votre équipe reflète-t-elle le handicap?.28
Productions menées par des personnes handicapées.28
Comment éviter une représentation purement symbolique au cours du développement29
Budget30
Principes budgétaires pour l'accessibilité30
Mise à profit des devis d'accessibilité et d'un processus d'accueil accessible en tant qu'outils budgétaires.32
Classification des coûts.32
Outils et modèles33
Budget temps.33
Embauche de créateurs et créatrices en situation de handicap à tous les niveaux de la production35
Où trouver des créateurs et créatrices en situation de handicap37
Scénarisation38
Questions à poser pour trouver des scénaristes en situation de handicap39
Travailler avec des scénaristes en situation de handicap40
Casting41
Planification des auditions44

Salles d'audition46
Auditions en personne46
Auditions autofilmées et auditions en ligne47
Recommandations pour les auditions avec des artistes-interprètes sourd·es.49
Recommandations pour les auditions avec des artistes-interprètes aveugles, amblyopes ou de basse vision51
Casting des figurants.52
Équipe53
Est-ce que votre équipe reflète l'univers représenté dans votre production?.53
Rôles émergents en accessibilité.54
Plateaux et autres lieux de tournage : qui doit être représenté sur place?55
Horaires56
Préparation au travail avec les prestataires de services aux personnes handicapées59
Où trouver des prestataires de services d'accessibilité59
Types de fournisseurs et de services.60
Interprétation en langue des signes60
Directeur ou directrice artistique en langue des signes ou coach artistique en langue des signes61
Consultant·es sourd·es61
Préposé·es aux services de soutien à la personne61
Animaux d'assistance62
Partie 4 :	
Processus de production accessibles sur le plateau63
Résultats clés issus du projet de recherche de l'ORPHÉ :65
Formation en accessibilité pour les membres de l'équipe de production66

Mesures d'adaptation sur le plateau67
Protection de la vie privée des créateurs et créatrices en situation de handicap en ce qui concerne les mesures d'adaptation67
Communication des besoins d'adaptation avec l'équipe68
Évolution des mesures d'adaptation en cours de projet69
Plateaux et autres lieux de tournage accessibles et sécuritaires71
Facteurs d'accessibilité en studio et en extérieur71
Recherche de lieux de tournage accessibles avec le Centre de ressources pour l'industrie de l'ORPHÉ73
Démarches auprès des bureaux du cinéma.73
Prestataires et techniciens de technologies d'assistance et de technologies adaptées74
Utilisation de technologie d'assistance sur le plateau76
Utilisation de technologies d'assistance pour le télétravail77
Pratiques exemplaires pour le travail dans les environnements inaccessibles78
Le transport accessible79
Remorques de tournage accessibles80
Travailler avec les prestataires de services d'accessibilité sur le plateau81
Interprètes en langue des signes.81
Préposé·es aux services de soutien à la personne83
Animaux d'assistance84
Travailler avec des artistes-interprètes en situation de handicap85
Feuille de service et documentation85
Remorques de tournage et autres espaces privés.86
Costumes87

Services de cantine et de traiteur, et pauses de repas88
Tournage89
Repos, pauses et espaces de détente90
Partie 5 :	
La postproduction accessible.91
Différences entre les approches du travail de postproduction93
Postproduction à l'interne93
La postproduction par des tiers94
Travailler avec des spécialistes de la postproduction en situation de handicap94
Mesures d'adaptation physiques94
Mesures d'adaptation temporelles.95
La technologie d'assistance au poste de montage96
Partie 6 :	
Définitions et vocabulaire97
Définition du handicap selon l'ORPHÉ97
Modèles du handicap98
Modèle médical du handicap98
Modèle social du handicap98
Modèle du handicap fondé sur les droits.98
Capacitisme99
Accessibilité99
Obstacles à l'accessibilité99
Mesures d'adaptation	100
Obligation d'adaptation	100

Besoins d'accès 100

Conflits d'accessibilité et frictions d'accès 100

Partie 7 :

Mesures d'adaptation. 101

Introduction aux mesures d'adaptation 102

Mythes et croyances erronées à propos des mesures d'adaptation 103

Types de mesures d'adaptation. 104

Mesures d'adaptation physiques 104

Mesures d'adaptation sensorielles. 104

Mesures d'adaptation temporelles 104

Mesures d'adaptation technologiques 105

Mesures d'adaptation sociales et respectueuses de la neurodivergence 106

Les mesures d'adaptation et la loi 108

Pour les employeurs : comment aborder le processus de mesures d'adaptation 108

Que dire et comment le dire 108

Mesures d'adaptation gérées par les personnes en situation de handicap . . 110

Les mesures d'adaptation et le travail d'équipe 111

Frictions d'accès et besoins d'accès concurrents 111

Pour les membres du personnel : Défense de vos droits et négociation
des mesures d'adaptation avec votre employeur 112

Connaître ses droits 113

Vos mesures d'adaptation et le travail d'équipe 114

Fonctionnement des mesures d'adaptation selon les lois canadiennes. 115

Lois fédérales 115

Lois provinciales en matière d'emploi 117

Partie 8 :

Conclusion	118
Remerciements et partenaires	120
Soutien au projet	120
Un grand merci	121
Citation suggérée	121
Références	122

Annexe A :

Devis d'accessibilité et processus d'accueil accessible	127
Qu'est-ce qu'un devis d'accessibilité?	127
Quelle est la différence entre un devis d'accessibilité et un processus d'accueil accessible?	127
Pour les employeurs : Comment créer un processus d'accueil accessible	128
Pour les membres du personnel : Comment préparer un devis d'accessibilité	129
Information complémentaire	130
Quand et comment communiquer un devis d'accessibilité	130
dso-orphe.ca	132



DSO

Disability Screen Office

Recadrer l'accès :

Guide des pratiques exemplaires pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'industrie de l'écran au Canada

Veillez noter que, mises à part les ressources de l'ORPHÉ et des gouvernements, une grande partie des ressources référencées dans ce guide proviennent des États-Unis, du Royaume-Uni et du Canada anglophone, et sont présentées en anglais seulement sur le site de destination.



Partie 1 : Introduction

Bienvenue dans « Recadrer l'accès : guide des pratiques exemplaires pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'industrie de l'écran au Canada ». Vous avez peut-être ouvert ce guide car vous travaillez dans l'industrie de l'écran au Canada, c'est-à-dire le domaine du cinéma et de la télévision. Au Canada, 27 % de la population vit avec au moins un handicap¹, y compris de nombreuses personnes qui travaillent dans l'industrie de l'écran ou veulent y faire carrière. La lecture de ce guide est un excellent moyen de vous initier à l'aménagement d'un milieu du travail accessible pour les personnes handicapées collaborant à vos projets de création, que ce soit sur le plateau, dans la salle des scénaristes, dans les bureaux de production ou dans les studios de postproduction.

Objectif du projet *Recensement des personnes en situation de handicap et des obstacles à leur participation dans l'industrie de l'écran et de la radiodiffusion*

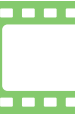
Le présent guide fait partie du projet de recherche *Recensement des personnes en situation de handicap et des obstacles à leur participation dans l'industrie de l'écran et de la radiodiffusion* de l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. Il s'agit de la première étude canadienne portant sur la participation au travail des personnes handicapées dans l'industrie de l'écran ainsi que sur les obstacles à l'accessibilité en milieu de travail et à l'accès aux occasions d'emploi.

Le projet de recherche *Recensement des personnes en situation de handicap et des obstacles à leur participation dans l'industrie de l'écran et de la radiodiffusion* a été entrepris dans le cadre du programme *Avancement de la recherche sur les normes d'accessibilité* du gouvernement du Canada. Suivant l'objectif de la Loi canadienne sur l'accessibilité pour un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040², cette recherche renseignera Normes d'accessibilité Canada pour l'élaboration de nouvelles normes d'accessibilité. Ce projet de recherche favorise une meilleure compréhension de l'industrie de l'écran au Canada afin de repérer, de prévenir et d'éliminer à un niveau structurel les obstacles à l'emploi et à l'équité.



1 Statistique Canada. *Nouvelles données sur l'incapacité au Canada*, 2022. 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023063-fra.htm>.

2 Gouvernement du Canada. Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité. 25 novembre 2020. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible/loi-resume.html>.



Objectifs du projet :

- 1 | Dresser un état des lieux de la représentation des personnes en situation de handicap dans l'industrie canadienne de l'écran à l'échelle de la main-d'œuvre.
- 2 | Faire état des ouvertures et des obstacles à la participation des personnes handicapées à l'industrie de l'écran en examinant tous les rôles de l'écosystème.
- 3 | Faire état des ouvertures et des obstacles à la représentation à l'écran des personnes handicapées dans les productions canadiennes.
- 4 | Formuler des recommandations sur la manière d'éliminer les obstacles à la participation et à la représentation.
- 5 | Fournir des données fondamentales sur la représentation des personnes en situation de handicap dans l'industrie canadienne de l'écran.
- 6 | Proposer des lignes directrices pour accroître la qualité et la fréquence de la représentation et de l'inclusion des personnes en situation de handicap, à l'écran et en coulisses, dans l'intégralité du secteur canadien de l'écran.
- 7 | Mettre en valeur les stratégies que les membres de l'industrie utilisent déjà pour faire de l'industrie de l'écran un secteur plus accessible.

Le présent guide est le premier des deux principaux éléments de notre projet de recherche. Ce premier élément aborde les objectifs 2, 4, 6 et 7. Le second élément, qui sera publié en 2027, est un rapport de recherche qui abordera les objectifs 1, 3, 4 (plus en détail) et 5. Le rapport de recherche présentera les données de manière plus détaillée et contiendra des recommandations relatives aux politiques pour l'amélioration de l'accessibilité de l'industrie de l'écran dans son ensemble. Toutefois, le présent guide est déjà une ressource et un document de mise en action pour les employeurs individuels de l'industrie de l'écran. Il permet d'intégrer les pratiques d'accessibilité dans les méthodes de travail, d'éliminer les obstacles existants des milieux d'emploi et de faciliter l'accès aux mesures d'adaptation requises par le personnel en situation de handicap.

À propos de l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran

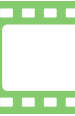
L'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran (ORPHÉ) est une organisation à but non lucratif canadienne bilingue dont la direction et le personnel sont composés de personnes en situation de handicap. Sa mission est de développer des opportunités pour les créateurs et créatrices en situation de handicap et de lutter pour une industrie de l'écran plus accessible au Canada. Par nos partenariats et nos programmes, nous établissons de nouvelles normes à l'échelle canadienne pour une représentation inclusive dans l'industrie de l'écran.

L'ORPHÉ œuvre dans quatre domaines clés :

- 1 | **Établir** des relations avec et entre les créateurs et créatrices en situation de handicap qui travaillent ou aspirent à travailler dans l'industrie de l'écran.
- 2 | **Influencer** les parties qui travaillent à chaque phase de la production de contenu afin de supprimer les obstacles et de créer des opportunités pour les créateurs et créatrices en situation de handicap.
- 3 | **Lutter** en faveur de politiques qui soutiennent les créateurs et créatrices en situation de handicap dans l'industrie de l'écran.
- 4 | **Assurer** la réussite à long terme de l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran pour les créateurs et créatrices en situation de handicap.

L'ORPHÉ a ses origines dans les efforts d'Accessibilité Média inc. (AMI-télé) pour aborder les obstacles de longue date à l'accessibilité, à l'emploi et à la représentation authentique des personnes en situation de handicap dans l'industrie de l'écran au Canada. En septembre 2022, l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran est devenu un organisme indépendant autonome, marquant un moment historique : enfin, les créateurs et créatrices en situation de handicap allaient avoir un organisme dédié pour amplifier leurs voix et défendre leurs droits au sein de l'industrie de l'écran au Canada.

Les principaux programmes de l'ORPHÉ sont conçus pour aborder les défis abordés par les créateurs et créatrices en situation de handicap et favoriser l'inclusivité dans l'industrie de l'écran au Canada. Nous menons des projets de recherche et recueillons des données dans tous les domaines du secteur pour produire des ressources qui visent à éliminer les obstacles systémiques et offrir des lignes directrices claires sur les moyens à prendre pour faire de l'accessibilité une partie intégrante des pratiques de l'industrie. Ensemble, nous bâtissons une culture accessible et inclusive où les créateurs et créatrices en situation de handicap peuvent pleinement participer, contribuer et s'épanouir.



Méthodologie

Nordicity a obtenu un mandat de projet de la part de l'ORPHÉ dans le cadre du projet de recherche *Recensement des personnes en situation de handicap et des obstacles à leur participation dans l'industrie de l'écran et de la radiodiffusion*.

L'ORPHÉ et Nordicity ont mené des recherches et recueilli des données sur les expériences des créateurs et créatrices en situation de handicap dans l'industrie de l'écran au Canada. On y retrouve une revue approfondie de la littérature, une étude documentaire et un engagement auprès des parties prenantes de l'industrie pour définir les meilleures pratiques d'inclusion à l'écran et dans les coulisses. Les méthodes employées comprennent notamment des groupes de discussion, des entrevues, une commande de données auprès de Statistique Canada et des consultations sur le terrain soutenues par des partenaires de l'industrie. Les engagements de collecte de données ont eu lieu en ligne et en personne à Toronto, Vancouver et Montréal. Des mesures d'accessibilité ont été intégrées dans le processus entier afin de permettre la participation de cinéastes, de créateurs et créatrices clés, de professionnels et professionnelles de l'industrie et d'autres personnes ayant un savoir expérientiel lié au handicap. Ces engagements nous ont permis de mobiliser les savoirs expérientiels en recommandations pratiques et concrètement réalisables.

Approche et méthodes

L'équipe de recherche a employé une approche de méthodes mixtes pour soutenir l'élaboration de ce guide de pratiques exemplaires, notamment une étude documentaire, un sondage pancanadien, des groupes de discussion, des entrevues et l'élaboration d'un cadre de collecte de données et d'indicateurs de rendement clés. Les résultats ont été triangulés d'une méthode à l'autre pour en assurer la robustesse et la validité. Le processus de recherche incluait :

- ▶ une revue de la littérature portant sur plus de 50 documents;
- ▶ un sondage national accessible (*Sondage de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*) ayant obtenu 872 réponses;
- ▶ 14 groupes de discussion dans une diversité de régions, de langues et de segments de l'industrie, auxquels ont participé 105 personnes ayant une expérience vécue du handicap;
- ▶ une analyse de regroupement intégrant des résultats qualitatifs et quantitatifs (incluant des données de recensement de statistique Canada).

Cette section présente en détail la mise en œuvre de la recherche et l'analyse menée à chaque étape.

Étude documentaire et revue de la littérature

La revue de la littérature ciblée portait sur plus de 50 documents : boîtes à outils, guides de pratiques exemplaires, feuilles de route, listes de vérification, livres blancs, études d'étalonnage et sondages. Ces documents portaient sur l'accessibilité, l'inclusion des personnes handicapées et la représentation du handicap dans l'industrie de l'écran et les secteurs adjacents.

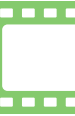
Élaboration et mise en œuvre du sondage

Le *Sondage de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap* a été conçu en collaboration par l'équipe de recherche de Nordicity, le personnel de l'ORPHÉ et le groupe de travail de projet de recherche de l'ORPHÉ (un groupe diversifié de créateurs et créatrices en situation de handicap travaillant dans l'industrie de l'écran) afin de recenser les expériences, perspectives et obstacles rencontrés dans l'industrie du cinéma et de la télévision au Canada, en ciblant tout particulièrement le handicap et l'accessibilité.

- ▶ Le public cible principal du sondage était composé des personnes travaillant dans l'industrie de l'écran au Canada et qui s'identifient comme étant en situation de handicap ou comme faisant l'expérience d'obstacles à l'accessibilité de nature physique, mentale ou cognitive. Le groupe incluait des professionnels et professionnelles à toutes les phases du cycle de production, y compris le développement, la production, la postproduction et le casting.
- ▶ Le sondage ciblait également les personnes qui souhaitent travailler dans l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision, mais qui n'ont pas réussi à le faire en raison d'obstacles d'accessibilité ou de conditions handicapantes.
- ▶ En outre, la participation était ouverte aux personnes ne s'identifiant pas comme étant en situation de handicap. On a inclus ces répondants et répondantes afin d'obtenir des renseignements sur leur expérience de travail auprès de collègues en situation de handicap ainsi que leurs points de vue au sujet de l'accessibilité, de l'inclusion et des pratiques en milieu de travail.

Ce sondage conçu sur mesure était renseigné par des données statistiques à l'échelle canadienne pour produire une analyse complète et nuancée du handicap, de l'accessibilité et de la participation à l'industrie de l'écran au Canada. Cette approche nous a permis d'équilibrer la rigueur des statistiques et la pertinence contextuelle en intégrant des données particulières au secteur à des sources de données établies. Le sondage a été distribué par des partenaires de l'industrie et est resté **ouvert pendant quatre mois**, de mars à août 2025. Au total, **872 réponses** ont été obtenues dans toutes les catégories de répondants et répondantes.





Portée du sondage

Le sondage portait sur des lacunes de données importantes sur la représentation et l'expérience des personnes en situation de handicap dans le secteur du cinéma et de la télévision au Canada. Le sondage était structuré de manière à couvrir une large gamme de sujets reliés à la participation à l'industrie de l'écran afin de soutenir à la fois les analyses descriptives et comparatives entre sous-groupes de l'industrie. Les sujets incluaient notamment ce qui suit :

- ▶ Caractéristiques d'emploi (p. ex. poste, service, type d'emploi, étape de carrière).
- ▶ Attributs démographiques (p. ex. région, genre, âge).
- ▶ Handicap et type de handicap (physique, sensoriel, cognitif, santé mentale, etc.).
- ▶ Expériences en milieu de travail, y compris les pratiques d'embauche, le maintien en emploi, les mesures d'adaptation et la progression de carrière.
- ▶ Obstacles à l'entrée dans le milieu et à la participation, plus particulièrement les obstacles à l'accessibilité et liés à la discrimination et à la culture organisationnelle.
- ▶ Expériences et perceptions de l'inclusion, des politiques d'accessibilité et des pratiques de l'industrie.
- ▶ Aspirations, besoins non comblés et recommandations pour l'amélioration de l'accessibilité dans l'industrie.

Conception et élaboration du sondage

Les ensembles de données canadiens existants ne reflètent pas adéquatement la population des créateurs et créatrices en situation de handicap dans l'industrie du cinéma et de la télévision au Canada, particulièrement en ce qui concerne le travail en tant que pigiste ou contractuel, ou les rôles de production. Afin d'assurer l'harmonisation méthodologique et la comparabilité des données, la conception du sondage était renseignée par les sources suivantes :

- ▶ Recensement de la population de Statistique Canada (2021)
- ▶ Enquête canadienne sur l'incapacité de Statistique Canada

Ces sources offraient des estimations de base fiables et ont pu renseigner les décisions de conception principales. Toutefois, ces deux ensembles de données ont des limitations en contexte :

- ▶ Une sous-représentation du travail en tant que pigiste ou contractuel en raison de contraintes de classification du secteur d'activité.
- ▶ Une faible taille des échantillons de créateurs et créatrices travaillant dans l'industrie de l'écran.

Par conséquent, ces sources de données ont servi à :

- 1 comparer les caractéristiques des groupes de population (par exemple : population par rapport à des proportions particulières au secteur, dont la tranche de revenus, le groupe identitaire, le type d'emploi, etc.);
- 2 repérer les lacunes importantes dans les données obtenues (par exemple, la sous-représentation de certains groupes de population dans les résultats de sondage par rapport à ceux du recensement).

Échantillonnage du sondage

Le cadre du sondage était intentionnellement large et inclusif afin de refléter la diversité et la multiplicité des caractéristiques de la main-d'œuvre de l'industrie de l'écran. Les considérations de conception principales étaient les suivantes :

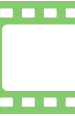
- ▶ Définition des principales variables d'analyse (p. ex. : profession, statut de personne handicapée, région).
- ▶ Établissement de cibles (quotas) pour les réponses au sondage afin de soutenir l'analyse des sous-groupes statistiquement significatifs.
- ▶ Inclusion de personnes représentées et non représentées dans les ensembles de données officielles.

L'approche d'échantillonnage donnait priorité à l'inclusivité plutôt qu'à un échantillonnage strictement probabiliste en reconnaissance de la difficulté de rejoindre les populations sous-représentées ou partiellement documentées. Simultanément, l'harmonisation des données avec les repères des données de recensement permettait la comparaison et l'étalonnage.

Conception du questionnaire

Le questionnaire incorporait diverses caractéristiques méthodologiques visant à accroître le potentiel d'analyse des résultats :

- ▶ Mise en correspondance des questions correspondant aux variables du recensement et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité pour l'intégration et l'étalonnage des données.
- ▶ Emploi de logique conditionnelle pour recueillir des données détaillées de la part de groupes particuliers (p. ex. personnes handicapées, personnes mentionnant des obstacles).
- ▶ Ciblage particulier de l'obtention de nouvelles données afin de minimiser la duplication des variables déjà présentes dans les ensembles de données de recensement.



Qualité et limitation des données

Bien que la méthodologie présente des forces tant pour ce qui est de la couverture que de la portée, plusieurs limitations restent présentes :

- ▶ Les données de recensement, bien que robustes, sous-représentent des segments clés de la main-d'œuvre de l'industrie canadienne de l'écran.
- ▶ Les données de mise en correspondance avec l'Enquête canadienne sur l'incapacité (questions de recensement dirigeant vers l'Enquête canadienne sur l'incapacité) offrent des renseignements intersectoriels utiles, mais contiennent des échantillons assez petits pour cette industrie particulière.
- ▶ L'approche d'échantillonnage non probabiliste peut inclure un biais de sélection.
- ▶ La précision d'ensemble dépend de l'obtention d'un volume et d'une diversité de réponses suffisants.

Groupes de discussion

Les membres de l'industrie ayant un savoir expérientiel du handicap ont été invités à participer de façon volontaire à des groupes de discussion thématiques menés par des personnes ayant une expertise dans l'industrie et une expérience vécue du handicap. Les personnes qui souhaitent participer et qui ne pouvaient pas assister aux séances à l'horaire ont été invitées, comme solution alternative, à participer à une entrevue en ligne de 45 à 60 minutes.

Les séances étaient menées en anglais ou en français et les personnes participantes ont reçu des honoraires en reconnaissance de leur temps et de leur contribution. Les invitations aux groupes de discussion étaient publiques et distribuées par les canaux de communication existants de l'industrie ainsi que dans le réseau de l'ORPHÉ. Toutes les séances comportaient des mesures de soutien à l'accessibilité telles que l'interprétation en ASL ou LSQ et le sous-titrage. Les séances en personne se tenaient dans des lieux accessibles.

Les thèmes, répertoriés ci-dessous, ainsi que l'approche bilingue et pancanadienne, étaient conçus pour favoriser l'inclusivité et une grande diversité d'expériences du handicap dans l'industrie de l'écran au Canada. Au total, **105 membres de l'industrie** ayant une expérience vécue du handicap ont participé aux groupes de discussion.

Un total de **14 groupes de discussion** ont été menés de juillet à août 2025, dont :

- ▶ 11 séances virtuelles de deux heures réparties par thème;
- ▶ 3 séances en personne de trois heures à Vancouver, Toronto et Montréal.

Les thèmes des groupes de discussion en ligne étaient répartis comme suit :



- Artistes-interprètes en situation de handicap (membres d'un syndicat)
- Artistes-interprètes en situation de handicap (non membres d'un syndicat)
- Scénaristes en situation de handicap
- Réalisateurs et réalisatrices en situation de handicap
- Personnel de postproduction en situation de handicap
- Personnel de marketing et de casting
- Responsables des adhésions et des relations avec l'industrie
- Responsables de programmation jeunes publics
- Personnes ayant quitté l'industrie ou subi une interruption de travail en raison d'un handicap
- Personnes souffrant de maladies chroniques ou dégénératives

Séances en personne :

- Toronto:** Membres d'équipes de production en situation de handicap œuvrant dans divers services (construction, costumes, électricité, machinistes, coiffure et maquillage, éclairage, caméra, scénarisation, arts, décors, son, effets, transport et régie; syndiqués et non syndiqués).
- Montréal:** Personnel francophone en situation de handicap dans divers secteurs.
- Vancouver:** Professionnels et professionnelles en situation de handicap dans les domaines de la production et de la gestion de la production (membres ACPM et non-membres).

Analyse des données

Les données du sondage et les données qualitatives obtenues lors des groupes de discussion et des entrevues ont été colligées et analysées afin de repérer les principaux thèmes, obstacles et ouvertures. Les résultats ont été triangulés avec les renseignements tirés de la revue de la littérature pour en assurer la cohérence et la portée.



Partie 2 : À propos ce guide

Comment utiliser ce guide

Si vous commencez votre parcours d'apprentissage de l'accessibilité, nous vous recommandons de commencer par la section du guide portant sur les définitions, à la [Partie 6 : Définitions et vocabulaire](#). Cette section porte sur la terminologie commune utilisée dans le guide, et qu'il est utile de connaître.

Ce guide est conçu pour aider les personnes dans des rôles créatifs ou de prise de décisions en vue d'élaborer un processus accessible d'un bout à l'autre du travail de production. Il est structuré par étapes de production, ce qui permet de trouver facilement l'information pertinente à votre projet, à l'étape de production ou au défi d'accessibilité particulier que vous abordez.

[Partie 3 : Développement, financement et préproduction](#)

[Partie 4 : La production accessible](#)

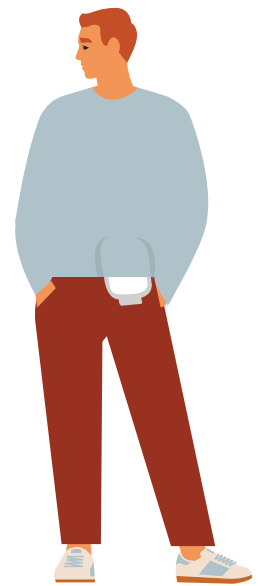
[Partie 5 : La postproduction accessible](#)

[Partie 6 : Définitions et vocabulaire](#)

[Partie 7 : Mesures d'adaptation](#)

Si vous n'êtes pas dans un rôle de prise de décisions, par exemple si vous faites partie de l'équipe de production ou de casting, il se peut que vous ne puissiez pas mettre en œuvre certaines des suggestions de ce guide sans l'approbation de votre superviseur·e.

Si vous lisez ce guide parce que vous êtes un créateur ou une créatrice en situation de handicap, reportez-vous également à la section portant sur [l'autoreprésentation et la discussion des mesures d'adaptation avec l'employeur](#) à la partie 7, et à [l'annexe A portant sur les devis d'accessibilité](#), qui vous renseigneront sur les moyens à prendre pour ouvrir la discussion avec votre employeur au sujet de l'accessibilité et pour répondre à vos besoins d'accès.





Raison d'être du guide

L'accessibilité est un facteur clé d'une industrie canadienne de l'écran durable. Parmi les groupes en quête d'équité, celui du handicap est particulier, car on peut en devenir membre à tout moment de la vie; plus une personne vit longtemps, plus elle a de chances de vivre une situation de handicap.

Au cours de notre recherche, l'ORPHÉ a découvert que le handicap affecte l'accès au travail dans tous les domaines de l'industrie de l'écran. 44 % des personnes ayant répondu au *Sondage de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap* ont indiqué que leur incapacité avait été un obstacle à l'obtention d'un emploi dans le domaine; 41 % ont indiqué que leur incapacité avait affecté leurs possibilités d'avancement de carrière; 28 % ont indiqué que leur incapacité avait nui au maintien en emploi ou à l'accès à des occasions d'embauche subséquentes. Seulement 8 % des personnes ayant répondu au sondage considéraient que leur incapacité n'avait pas affecté leur travail dans l'industrie de l'écran.³

L'ORPHÉ a approfondi ces résultats par la tenue de groupes de discussion, où bon nombre de participants et participantes ont indiqué :

avoir dû faire face à de fausses croyances nuisibles à propos des personnes handicapées et du travail qu'il leur est possible de faire dans l'industrie de l'écran, y compris la conviction que seuls certains types de personnes (les personnes sans incapacité) conviennent au travail dans l'industrie;

avoir constaté de la stigmatisation et avoir masqué leur handicap pour ne pas donner l'impression d'être une personne « difficile » ou incapable, ou pour ne pas perdre leur emploi;

avoir perdu de la priorité ou de l'ancienneté pour l'embauche et avoir été relégué-es à des rôles spécifiques après avoir divulgué une incapacité;



3 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.



ne pas réussir à obtenir du travail régulièrement dans le domaine du cinéma, ne pas pouvoir maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle ou ne pas atteindre un niveau de sécurité d'emploi adéquat en comparaison de leurs collègues sans incapacité.

En plus des obstacles liés aux attitudes, les créateurs et créatrices en situation de handicap constatent des lacunes d'accessibilité dans les pratiques de l'industrie de l'écran. De longues heures de travail, un travail physiquement et psychologiquement exigeant, des lieux inaccessibles physiquement et des possibilités limitées de mesures d'adaptation composent des obstacles à la pleine participation pour le casting, les entrevues et le travail sur le plateau. Ce guide vous aidera à éliminer certains de ces obstacles afin de retenir les créateurs et créatrices de talent qui travaillent déjà dans le domaine et de créer de nouvelles occasions professionnelles.

À qui s'adresse ce guide?

Le présent guide s'adresse aux personnes suivantes :

- 1 | Toute personne, handicapée ou non, qui travaille dans l'industrie de l'écran au Canada et qui cherche à savoir comment soutenir les **créateurs et créatrices en situation de handicap** dans son environnement de travail, ou comment apporter des changements à

Qui sont les créateurs et créatrices en situation de handicap?

Ce document mentionne régulièrement les **créateurs et créatrices en situation de handicap**.

Un créateur ou une créatrice en situation de handicap est une personne qui travaille, a travaillé ou souhaite travailler dans l'industrie de l'écran et qui correspond à la **définition du handicap** selon l'ORPHÉ :

Une personne handicapée ou en situation de handicap porte une ou plusieurs incapacités réelles ou perçues, qui peuvent être de nature physique, mentale ou cognitive, et peuvent avoir des effets à long terme ou temporaires, chroniques, épisodiques ou variables. Ces incapacités peuvent être perceptibles ou non.



Une liste des handicaps les plus communs suit ci-dessous. Les personnes handicapées ou en situation de handicap peuvent s'identifier selon une ou plusieurs de ces catégories, s'identifier comme ayant un handicap invisible ou non apparent, s'identifier comme ayant des capacités mixtes ou vivre une incapacité épisodique.

Douleur	douleur causée par une condition chronique ou de longue durée qui persiste, ou devrait persister, pendant six mois ou plus
Problème de santé ou maladie chronique	
Flexibilité	difficulté à se pencher ou à étendre les membres
Mobilité	difficulté à marcher, à utiliser les escaliers, à se servir des mains ou des doigts ou à faire d'autres gestes
Santé mentale	p. ex. : anxiété, dépression, trouble bipolaire, dépendance, trouble de stress post-traumatique, troubles alimentaires
Ouïe	surdité ou malentendance; difficulté d'audition avec une prothèse auditive
Vision	c�civit�, amblyopie ou basse vision; difficulté de vision malgré des lunettes ou des lentilles
Apprentissage	p. ex. : dyslexie, dysgraphie
Dextérité	p. ex. : difficulté à saisir des objets
Mémoire	difficulté mnésique constante ou épisodique limitant les capacités à réaliser les activités de la vie quotidienne
Développement	p. ex. : trisomie 21 ou trouble du spectre de l'alcoolisation fœtale
Neurodivergence	p. ex. : autisme, TDA, TDAH
Nanisme	
Amputation ou différence des membres ou du visage	
Autre	condition ou problème de santé qui persiste, ou devrait persister, pendant six mois ou plus



Les meilleures pratiques quant au langage qu'on utilise pour décrire le handicap sont toujours en évolution. Il existe deux types de langage couramment utilisés pour parler du handicap :

Le langage centré sur la personne (p. ex. *personne en situation de handicap*, *personne vivant avec un TSA*, *personne ayant une surdité*). Certaines personnes préfèrent cette façon de décrire leur incapacité pour rappeler aux autres qu'au-delà de leur handicap, elles sont avant tout des personnes, en créant une distance entre la personne et sa condition.

Le langage centré sur l'identité (p. ex. *personne handicapée*, *personne autiste*, *personne sourde*). Certaines personnes préfèrent cette façon de décrire leur incapacité pour montrer aux autres que leur condition fait partie intégrante de leur identité et qu'elle n'est pas et ne doit pas être une source de honte.

Ces deux formes sont correctes. Elles sont influencées par les différences culturelles et historiques dans l'évolution des mouvements de défense des droits des personnes handicapées en Europe et en Amérique du Nord.

L'ORPHÉ considère que chaque personne est libre de choisir le langage qui lui convient. Quand vous communiquez avec une personne en situation de handicap, c'est important de lui demander si elle préfère le langage centré sur l'identité ou sur la personne. L'ORPHÉ emploie à la fois le langage centré sur la personne et sur l'identité pour désigner les créateurs et créatrices avec qui nous travaillons, selon leur préférence. Dans le présent guide, l'ORPHÉ emploie les termes « *personne handicapée* » et « *en situation de handicap* » et y inclut également les créateurs et les créatrices s'apparentant aux communautés sourde, malentendante, neurodivergente et de la maladie mentale.

L'ORPHÉ reconnaît que de nombreuses personnes ne se reconnaissent pas sous l'appellation « *créateur ou créatrice en situation de handicap* », y compris les personnes qui s'identifient à la culture sourde, les personnes neurodivergentes et les personnes qui privilégient la fierté en situation de maladie mentale (« *Mad Pride* »). Que vous utilisiez ou non le terme « *handicap* » pour décrire votre situation, vous pourriez considérer que notre définition décrit votre vécu. L'ORPHÉ œuvre à la représentation d'une large gamme d'expériences et soutient votre droit d'utiliser le vocabulaire qui vous semble juste.

2 | Toute personne qui détient un rôle de prise de décisions dans l'industrie de l'écran au Canada et qui cherche un guide pour le recrutement, l'embauche, l'intégration et le soutien continu de créateurs et créatrices en situation de handicap dans tous les types d'environnements de travail de l'industrie de l'écran au Canada (prédéveloppement, développement, préproduction, plateau de tournage, bureaux de production ou postproduction).

3 | Dirigeants et dirigeantes de l'industrie de l'écran au Canada, en particulier ceux et celles qui œuvrent dans les organisations et entreprises dotées de processus et procédures bien établis et qui cherchent à moderniser leurs pratiques afin de favoriser l'accessibilité.



Partie 3 : Planification et processus inclusifs : développement, financement et préproduction

Cette section présente de l'information sur la planification inclusive pour les personnes en situation de handicap dans les domaines suivants :

- [Développement et idéation](#)
- [Budget](#)
- [Scénarisation](#)
- [Casting](#)
- [Équipe](#)
- [Horaires](#)
- [Préparation au travail avec les prestataires de services aux personnes handicapées](#)

Dans cette section, vous découvrirez comment :

- 1 expliquer l'importance de la représentation des personnes en situation de handicap dans votre projet de production à tous les niveaux, y compris la trame narrative, au-dessus de la ligne et en dessous de la ligne;
- 2 appliquer divers outils de planification des coûts d'accessibilité dans l'établissement du budget;
- 3 appliquer des stratégies d'embauche de créateurs et créatrices en situation de handicap dans divers rôles, et de soutien de leur développement de carrière;
- 4 expliquer l'importance de travailler avec des scénaristes en situation de handicap, plutôt que d'embaucher des consultant-es dans le domaine du handicap;
- 5 préparer des activités d'audition accessibles en ligne et en personne;
- 6 repérer les obstacles potentiels pour votre équipe sur le plateau et autres lieux de tournage;
- 7 définir des méthodes alternatives de planification des horaires pour réduire les obstacles à la production;
- 8 comprendre les principaux éléments à prendre en considération pour le travail avec les prestataires de services aux personnes handicapées.



Résumé

L'accessibilité doit être intégrée dès le début du processus de développement et d'idéation, et contribuer à la prise de décisions, y compris en ce qui concerne la composition de l'équipe et la planification de la production. Les créateurs et créatrices en situation de handicap doivent pouvoir participer au travail à tous les niveaux du processus de production et œuvrer dans des productions qui reflètent et valorisent leur expérience vécue en tant que personnes handicapées. Lors de l'intégration de créateurs et créatrices en situation de handicap, il est essentiel d'aller au-delà d'une représentation purement symbolique (ou tokénisme) : une réelle inclusion repose sur une multiplicité de voix handicapées, plutôt que sur une seule personne.

Les coûts liés à l'accessibilité ne sont pas nécessairement élevés, particulièrement quand ces coûts sont inclus de façon proactive lors de la planification de préproduction, avec des postes budgétaires flexibles pour l'accessibilité, une planification budgétaire comprenant une réserve de contingence pour l'accessibilité et des outils comme les devis d'accessibilité, un processus d'accueil accessible et des données existantes sur les coûts d'accessibilité, ainsi qu'une planification du temps de production qui favorise les horaires responsables et accessibles en évitant les très longues heures de travail.

La mise en œuvre de pratiques d'embauche efficaces pour les créateurs et créatrices en situation de handicap requiert d'éliminer les obstacles systémiques à l'emploi, de mettre à profit les ressources de l'industrie pour recruter des personnes handicapées dans une diversité de rôles, de se conformer aux exigences de la loi en lien avec le handicap et d'établir une infrastructure au soutien de l'avancement de carrière, y compris l'intégration après embauche et le mentorat des créateurs et créatrices en situation de handicap.

En scénarisation, la représentation authentique du handicap est optimisée par l'embauche de scénaristes en situation de handicap pour leur expérience vécue, plutôt que de consultants ou consultantes. Lors de la distribution des rôles, établir des processus accessibles pour les auditions en personne et en ligne, et veiller à se familiariser avec les pratiques ciblées qui peuvent être requises pour les artistes-interprètes sourd·es, aveugles, amblyopes ou de basse vision. Les processus d'audition inclusifs doivent également être utilisés pour les rôles de figuration. Les pratiques d'embauche inclusives doivent aussi s'appliquer à votre équipe de production, soutenues par les [rôles émergents ciblant l'accessibilité](#), afin d'intégrer l'accessibilité à toutes les étapes du processus de production.

La planification de la production, y compris le repérage des plateaux et autres lieux de tournage ainsi que la préparation des horaires et des calendriers, doit anticiper divers besoins d'accessibilité et intégrer des principes tels que la « temporalité handicapée » pour offrir des conditions de travail humaines et flexibles. Enfin, un travail productif avec les prestataires de services aux personnes handicapées comme les interprètes de langues des signes, les préposé·es aux services de soutien à la personne et les animaux d'assistance exige une planification dès le début, une communication claire et des ressources adéquates afin que l'accessibilité soit traitée en tant qu'élément fondamental de la production, plutôt qu'une réflexion après coup.



Résultats clés issus du projet de recherche de l'ORPHÉ :

44 % des créateurs et créatrices en situation de handicap qui ont répondu à notre sondage ont indiqué avoir connu des difficultés à obtenir un emploi dans l'industrie de l'écran en raison de leur handicap.

41 % ont indiqué avoir eu peu d'occasions d'avancement ou de progression de carrière en raison de leur handicap.

28 % ont connu des difficultés de maintien en emploi ou d'accès à des occasions d'embauche subséquentes en raison de leur handicap.

28 % des créateurs et créatrices en situation de handicap ont souligné la prévalence des espaces d'audition ou de travail inaccessibles (y compris des plateaux) ou un manque de mesures d'adaptation pour l'accès aux espaces d'audition ou de travail (notamment le transport et le stationnement).

Les personnes participant aux groupes de discussion ont indiqué que les horaires de production de huit heures ou plus n'étaient pas pensés en tenant compte du handicap. On a souligné le biais marqué dans l'industrie selon lequel tous et toutes seraient en mesure de fournir de longues et exigeantes journées de travail.

Les personnes participant aux groupes de discussion jugent que l'industrie de l'écran au Canada survalorise les longues journées de travail, les échéanciers serrés et la capacité de surmonter l'épuisement.

Parmi les mesures d'adaptation au travail, bon nombre n'exigent pas un investissement de fonds, mais plutôt un investissement de temps.



Développement et idéation

L'accessibilité doit être un élément central du processus de développement et d'idéation créative, que votre projet porte sur le handicap ou non.

Question : Quand doit-on commencer à penser au handicap dans le cadre d'un projet?

Réponse : Dès le début!

Questions à considérer au cours du développement et de l'idéation créative :

Qui est votre public cible?

Les personnes handicapées sont partout : dans nos familles, dans nos groupes d'amis, au travail et dans la collectivité. 27 % de la population canadienne vit avec un handicap.

Les productions médiatiques au sujet du handicap ou qui mettent en scène des personnes ou des personnages en situation de handicap permettent à plus d'un quart de la population de se voir représentée à l'écran. La représentation du handicap dans les médias s'est souvent limitée à des images stéréotypées ou tragiques. Toutefois, le handicap est une expérience humaine remarquablement commune. En fait, la plupart des gens connaîtront une situation de handicap dans leur vie, qu'elle soit épisodique ou permanente. En incluant le handicap dans leurs projets, les membres de l'industrie de l'écran ont le pouvoir de changer la vision du handicap et de représenter fidèlement ce groupe minoritaire universellement présent.



Comment votre équipe reflète-t-elle le handicap?

Tout en abordant la représentation du handicap dans vos projets créatifs, pensez également à l'embauche de personnes handicapées dans votre équipe, dès l'étape de l'idéation créative et du développement et lors de vos premières embauches. Les créateurs et créatrices en situation de handicap apportent de la valeur aux domaines créatifs et logistiques du projet, et l'apport des perspectives handicapées permet d'enrichir et de dynamiser les trames narratives.

Il est important pour les Canadiens et Canadiennes en situation de handicap d'être représenté-es dans l'industrie de l'écran, de contribuer au travail de production à tous les niveaux du processus et d'œuvrer dans des productions qui reflètent leur expérience vécue.

En outre, il est important de confier aux créateurs et créatrices en situation de handicap des postes de leadership et de supervision créative. Dans nos groupes de discussion, bon nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap ont parlé des lacunes d'occasions d'avancement de carrière pour les personnes handicapées, basées sur une croyance trop répandue que le handicap est un obstacle à la réussite dans les rôles de leadership et de supervision dans l'industrie de l'écran.⁴ En retour, cette attitude capacitiste pousse les créateurs et créatrices à masquer leur handicap pour avancer dans la hiérarchie de l'industrie. Il est tout à fait possible d'établir les conditions qui font que le handicap est perçu comme un atout, et non un risque. Les créateurs et créatrices en situation de handicap ont une capacité éprouvée à réussir en position de leadership.

Productions menées par des personnes handicapées

Lors de l'incubation de projets, les professionnels et professionnelles de l'industrie de l'écran à l'emploi des diffuseurs et les studios ont intérêt à faire place aux productions menées par des personnes handicapées. Les créateurs et créatrices en situation de handicap ne devraient pas toujours devoir attendre les occasions de travail sur des productions menées par des personnes non handicapées, car ils et elles souhaitent aussi créer et raconter à leur manière – y compris pour des contenus qui n'ont rien à voir avec le handicap.



4 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.



Comment éviter une représentation purement symbolique au cours du développement

La représentation purement symbolique, aussi appelée inclusion de façade ou tokénisme, est une approche où une personne ou une organisation fait mine de soutenir un groupe en quête d'équité, par exemple en donnant à une personne appartenant à ce groupe un poste important ou hautement visible, mais sans faire de changements qui pourraient soutenir le groupe en quête d'équité de façon durable.⁵ À l'étape du développement, ce pourrait être, par exemple, afficher la présence d'une seule personne qui doit, à elle seule, représenter les points de vue et les préoccupations de tout un groupe de population en quête d'équité. Le handicap n'est pas monolithique : les expériences de deux personnes handicapées peuvent être très différentes, même si ces deux personnes ont la même limitation fonctionnelle.

Voici quelques problèmes liés à l'inclusion de façade :

- 1 Une personne subit la pression qui accompagne la représentation des enjeux ou des points de vue pour tout un groupe de population.
- 2 La solitude accompagne le fait d'être la seule personne vivant une expérience ou ayant une perspective particulière.
- 3 Toute histoire devient liée à une seule perspective : il devient de plus en plus difficile de militer pour un changement de société si tout repose sur les efforts et l'histoire personnelle d'une seule personne.

Lors du développement d'un projet, s'attendre à ce qu'une seule personne handicapée parle au nom de toute la communauté du handicap est une mauvaise pratique, y compris si on attend son opinion sur la façon dont une représentation du handicap sera reçue par le public. Tout comme on doit éviter l'inclusion de façade dans les autres domaines de représentation, il est souhaitable d'éviter l'inclusion de façade – la personne handicapée « de service » – à l'étape du développement, en s'assurant plutôt que des voix handicapées diversifiées soient invitées à participer au processus. La trame narrative du projet s'en trouvera enrichie.

5 Cambridge University Press. *Definition of Tokenism*. Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus.



Budget

L'accessibilité n'est pas une solution uniformisée, mais bien une série de solutions individualisées. Les mesures d'adaptation pour deux personnes handicapées peuvent être très différentes, même si elles ont en commun une même incapacité.

C'est un enjeu qui peut compliquer l'établissement du budget, car il n'y a pas de mesures d'adaptation standard, et donc pas de coûts d'adaptation standard. Comment peut-on alors déterminer des montants justes pour l'accessibilité?

Il n'y a pas de formule universelle pour établir un budget précis pour les besoins d'accessibilité. Toutefois, divers outils permettent de se rapprocher du montant juste et d'éviter un dépassement des coûts.

Principes budgétaires pour l'accessibilité

Au cours de l'étape de développement, lors du premier jet du budget de production, il est important d'inclure soit des postes budgétaires pour l'accessibilité, soit une réserve de contingence pour l'accessibilité, qui pourra ensuite être ventilée vers des postes budgétaires individuels à mesure que le budget de production se précise. Non seulement cette approche vous permet d'éviter les coûts inattendus liés à l'accessibilité, mais elle communique aussi à vos bailleurs de fonds que vous tenez compte de l'accessibilité. Les personnes ayant répondu à notre sondage, dans leurs réponses en texte libre, ont souligné à répétition l'importance d'une augmentation des fonds prévus pour les mesures d'accessibilité dans les budgets de production⁶, un aspect clé de la lutte pour les droits des personnes handicapées menée par l'ORPHÉ. Il est donc crucial que les équipes de production incluent les coûts liés à l'accessibilité dans leurs budgets de production. Plus les bailleurs de fonds voient passer ces coûts, plus il est probable qu'ils tiennent compte de ces dépenses dans leurs enveloppes budgétaires.



⁶ Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.



L'inclusion de l'accessibilité dans un budget peut occasionner des craintes pour la production, car on croit à tort que l'accessibilité coûte cher. Toutefois, des recherches menées par l'organisme américain *Inevitable Foundation*, qui a pour mission la défense des droits des scénaristes et cinéastes, ont permis de conclure que :

- 1 le coût moyen d'une mesure d'adaptation requise pour soutenir une personne handicapée travaillant comme scénariste dans une salle de rédaction hypothétique pendant 24 semaines, pour une émission dont le budget était de 2,9 millions \$ US, augmentait la part de budget pour la salle des scénaristes de seulement 0,43 %, soit environ 12 470 \$ US;
- 2 le coût moyen d'une mesure d'adaptation requise pour une personne handicapée travaillant dans l'équipe de production syndiquée d'une série télévisée hypothétique de 10 épisodes, tournée sur 20 semaines à Los Angeles avec un budget de production de 47 millions \$ US, augmentait le budget de production de seulement 0,033 %, soit environ 15 510 \$ US;
- 3 les mesures d'adaptation pour une équipe de production composée à 25 % de personnes handicapées dans un budget de production de 5 millions \$ US augmenteraient le budget de production de seulement 3,23 %, soit environ 161 500 \$ US.⁷

L'organisation *Job Accommodations Network (JAN)*, basée aux États-Unis, publiait un rapport en 2025 indiquant que, sur le marché du travail américain dans son ensemble (non limité à l'industrie de l'écran), « la plupart des employeurs indiquent un coût nul ou faible pour l'accommodement de membres du personnel en situation de handicap », et que « 33 % indiquaient que leurs mesures d'adaptation avaient exigé une dépense unique d'un coût médian de 300 \$ US ».⁸

Pour des données plus spécifiques à l'industrie de l'écran, l'organisme *Inevitable Foundation* héberge une [base de données participative des mesures d'adaptation courantes](#) pour les travailleurs et travailleuses de l'industrie de l'écran, avec une estimation des coûts associés. À partir de cette base de données, nous avons calculé que le coût médian d'une mesure d'adaptation était de 250 \$ US.⁹

7 Inevitable Foundation. *The "Cost" of Accommodations Report*. Avril 2022.

<https://www.inevitable.foundation/cost-of-accommodations-report#resources>.

8 Job Accommodation Network. *Cost and Benefits of Accommodations*. 17 septembre 2025.

https://askjan.org/topics/costs.cfm?csSearch=2546498_1#otherinfo.

9 Inevitable Foundation. *The "Cost" of Accommodations Database*. Avril 2022.

<https://www.inevitable.foundation/cost-of-accommodations-report#resources>.

Ces données démontrent que le coût des mesures d'adaptation pour les créateurs et créatrices en situation de handicap sur le plateau de tournage est souvent très faible. Toutefois, même quand les coûts sont plus élevés, divers outils et stratégies permettent de les mitiger.

Mise à profit des devis d'accessibilité et d'un processus d'accueil accessible en tant qu'outils budgétaires

Lors de la préparation du budget de production, [les devis d'accessibilité et un processus d'accueil accessible](#) sont utiles pour comprendre les besoins d'adaptation précis de chaque membre de l'équipe et ajuster votre budget en conséquence. Un devis d'accessibilité est un document qu'une personne peut présenter pour vous communiquer ses besoins d'accessibilité en toute confidentialité, tandis qu'un processus d'accueil accessible établit la manière dont vous recueillez de l'information sur les besoins d'accessibilité des personnes embauchées. [Se reporter à l'annexe A pour plus d'information à leur sujet et sur leur utilisation dans le cadre d'une production.](#)

Bien que les devis d'accessibilité et les processus d'accueil accessible soient utiles pour tenir compte de l'accessibilité dans votre budget, ils ne sont utilisables qu'à partir du moment où vous connaissez les membres de votre équipe, ce qui n'est pas toujours possible à l'étape du développement et lors de la première version du budget de production global.

Classification des coûts

Notre recherche indique que les mesures d'adaptation pour les créateurs et créatrices en situation de handicap varient, car les besoins d'accès peuvent changer d'une personne à l'autre, et même d'un jour à l'autre.¹⁰ Pour tenir compte de cette variabilité, un poste budgétaire pour l'accessibilité peut être ajouté à chaque section du budget afin de permettre de la flexibilité et des réserves de contingence dans divers services et phases de production, surtout si le contrôle et la gestion du budget sont partagés. Cette contingence vous offre une certaine flexibilité qui permet de couvrir une variété de besoins d'accès dans divers services et rôles. N'oubliez pas que des personnes ayant besoin de mesures d'adaptation peuvent se joindre à l'équipe plus tard, voire au cours de la postproduction.

Certaines mesures d'adaptation exigent un seul investissement, alors que d'autres coûts d'accessibilité sont continus ou récurrents, par exemple l'abonnement à un logiciel de prise de notes pendant toute la durée d'un projet. D'autres coûts sont ponctuels et parfois liés à une activité ou à un lieu en particulier, par exemple un service de voiture pour fauteuil roulant vers un lieu de tournage le temps d'une journée.¹¹ Certaines mesures d'adaptation représentent des coûts de main-d'œuvre (p. ex. un ou une interprète en langue des signes) ou sont reliées aux coûts de main-d'œuvre et peuvent être admissibles à un remboursement dans le cadre d'un crédit d'impôt provincial.

10 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

11 Bahar, Robert. « A Fresh 2025 Introduction to Documentary Budgeting and Scheduling (With New Templates!) ». *International Documentary Association*. 19 décembre 2024. <https://documentary.org/online-feature/2025-introduction-documentary-budgeting-and-scheduling#partvi>.



Outils et modèles

Le document de recherche *Cost of Accommodations* produit en 2022 par Inevitable Foundation comporte également [toute une gamme de ressources](#) qui peuvent aider l'équipe de production à établir un budget d'accessibilité, y compris une [calculatrice interactive](#) qui peut vous aider à déterminer le coût quotidien et total des mesures d'adaptation à partir des adaptations les plus courantes, ainsi que des [modèles de budget](#) qui permettent d'estimer le coût des mesures d'adaptation relatif aux autres postes de dépenses d'un budget. L'International Documentary Association fournit également un [modèle de budget complet détaillé](#) où les coûts d'accessibilité sont ventilés en postes budgétaires dans chaque catégorie. Veuillez noter que ces ressources sont conçues pour les États-Unis et affichent les montants en dollars américains. Si vous utilisez ces modèles pour une production canadienne, l'ORPHÉ recommande de les utiliser comme référence pour les postes budgétaires, et non pour les coûts.

L'ORPHÉ ne dispose pas d'un répertoire complet des coûts en dollars canadiens des mesures d'adaptation, mais offre le [Centre de ressources pour l'industrie](#),¹² une base de données en ligne de ressources sur l'accessibilité et le handicap dotée d'un moteur de recherche, qui inclut un répertoire de prestataires de services (des interprètes en ASL et LSQ aux services de sous-titrage TTTC, et plus). Ce répertoire inclut des coordonnées accessibles, ce qui vous permet d'obtenir un devis directement auprès des prestataires de services selon vos besoins afin d'établir vos coûts le plus exactement possible.

Budget temps

On pense souvent au budget en termes d'argent seulement, mais il existe d'autres moyens d'établir un budget de vos ressources pour cibler l'accessibilité. Un des meilleurs outils dont vous disposez pour améliorer l'accessibilité de vos productions est le temps. Bon nombre de mesures d'adaptation n'exigent pas un investissement de fonds supplémentaires, mais simplement un investissement de temps.¹³

Selon notre recherche, les créateurs et créatrices en situation de handicap sont d'opinion que l'industrie de l'écran au Canada survalorise les longues journées de travail, les échéanciers serrés et la capacité de surmonter l'épuisement.¹⁴ C'est une culture de travail qui amène l'épuisement professionnel et qui pose des risques de handicap en soi. Les créateurs et créatrices en situation de handicap recommandent d'allonger le calendrier de production pour rendre l'industrie de l'écran plus accessible pour tous et toutes. Cela dit, l'ORPHÉ reconnaît que dans l'industrie de l'écran, le temps n'est pas une ressource sans coût, surtout quand on considère les effets d'une durée supplémentaire sur le budget de production.

¹² Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Centre de ressources pour l'industrie*. 2026. <https://dso-orphe.ca/hub>.

¹³ Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

¹⁴ Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

Quand vous planifiez votre calendrier, considérez les questions suivantes :

- ▶ Est-ce que les échéances peuvent être allongées pour une tâche particulière?
- ▶ Est-il possible de raccourcir les journées de tournage pour offrir plus de temps de repos à l'équipe?
- ▶ Pouvez-vous établir un horaire de travail 4-2-4, où l'équipe travaille pendant quatre heures, prend une pause de deux heures, puis reprend le travail pour un autre quart de quatre heures?
 - Selon ce modèle, l'équipe est encouragée à utiliser la pause de deux heures à sa convenance (en se reposant, en terminant une tâche ou en prenant de l'avance pour le travail au retour de la pause), du moment qu'au moins une heure de pause est consacrée à un repas.
- ▶ Pouvez-vous séparer une journée de travail en deux demi-journées?
- ▶ Est-ce qu'une semaine de cinq jours est possible au lieu d'une semaine de six jours, ou une semaine de quatre jours au lieu de cinq? (Dans ce scénario, le coût d'engagement total est toujours proportionnel au nombre total de journées de travail, c'est-à-dire que trois semaines de travail réparties sur quatre semaines sont payées au salaire de trois semaines de travail.)
- ▶ Si vous prévoyez de longues journées de travail, comment ce choix affecte-t-il votre budget de production?
 - Certains membres de l'équipe de production peuvent préférer de longues journées et semaines, ce qui signifie plus d'heures supplémentaires mieux payées. En plus d'être inaccessibles pour nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap, cette pratique peut aussi faire grimper vos coûts de production en raison des heures supplémentaires.

Tous ces exemples permettent de réfléchir à l'accessibilité en fonction de la planification des horaires.



Embauche de créateurs et créatrices en situation de handicap à tous les niveaux de la production

Bon nombre de créateurs et créatrices d'expérience en situation de handicap ressentent de la pression pour masquer leur handicap ou ne rien laisser paraître pour faire avancer leur carrière. Notre recherche a révélé que :

44 % des créateurs et créatrices en situation de handicap qui ont répondu à notre sondage ont indiqué avoir connu des difficultés à obtenir un emploi dans l'industrie en raison de leur handicap;

41 % ont indiqué avoir eu peu d'occasions d'avancement ou de progression de carrière en raison de leur handicap;

28 % ont connu des difficultés de maintien en emploi ou d'accès à des occasions d'embauche subséquentes en raison de leur handicap.¹⁵

N'oublions pas qu'une personne peut se retrouver en situation de handicap à tout moment, y compris en raison de son travail dans l'industrie de l'écran. 16 % des créateurs et créatrices en situation de handicap qui ont répondu à notre sondage ont indiqué que leur handicap résultait directement de leurs activités dans l'industrie. Les causes mentionnées les plus fréquentes étaient les facteurs à long terme comme les environnements de grand stress (63 %) et les tâches physiques répétitives (40 %).¹⁶

Pour favoriser le développement de carrière des créateurs et créatrices en situation de handicap, on peut :

- ▶ prendre un engagement explicite à embaucher des créateurs et créatrices en situation de handicap à tous les niveaux de la production et à permettre la progression professionnelle;
- ▶ permettre aux personnes qui deviennent handicapées de rester en poste avec leurs compétences et leur expérience;
- ▶ élaborer des programmes de mentorat au sein des équipes de production, des guildes, des syndicats et des associations.

15 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

16 *ibid.*

Toutefois, il faut également tenir compte de ce qui pourrait ne pas être possible pour les créateurs et créatrices en situation de handicap ou de ce qui peut perpétuer une culture d'inaccessibilité, par exemple en encourageant un équilibre travail-vie personnelle malsain, des excès en vue de réussir à tout prix, des journées de 16 heures pour respecter des échéances serrées ou le fait de dormir dans sa voiture après une longue journée en extérieur.

Remarque : Selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est illégal de demander à un candidat ou une candidate de divulguer un handicap ou tout autre statut marginalisé. Pour bien tenir compte de cette obligation tout en diversifiant votre équipe :

Pour bien tenir compte de cette obligation tout en diversifiant votre équipe :

- ▶ communiquer les politiques de diversité et d'accessibilité de votre entreprise de production;
- ▶ partager publiquement vos succès en matière d'accessibilité;
- ▶ encourager tous les membres de votre équipe [à remplir un devis d'accessibilité ou à participer à votre processus d'accueil accessible](#);
- ▶ faire preuve de transparence pour ce qui est de vos pratiques d'intégration.

Chaque projet, chaque équipe et chaque créateur ou créatrice en situation de handicap est unique. Par exemple, le travail avec une créatrice sourde exige une planification de l'accessibilité bien différente qu'avec une personne ayant un handicap moteur. Même si vous travaillez avec deux personnes qui portent le même handicap de nom, leurs besoins d'accessibilité peuvent être très différents. Un environnement de travail accessible pour une équipe diversifiée demande du temps et une amélioration continue. Après chaque projet, suivez un processus de rétroaction auprès de tous les membres de l'équipe en posant les questions suivantes :

- ▶ Qu'est-ce qui aurait pu être fourni pour faciliter ce processus?
- ▶ Quels protocoles ou procédures devons-nous changer?
- ▶ Quels ajustements pourrait-on apporter au budget pour vous offrir ce dont vous avez besoin pour réussir?
- ▶ Est-ce que les horaires étaient acceptables?

Pour plus d'information sur les questions à poser pour commencer la planification de l'accessibilité dès l'étape de l'embauche, se reporter à [l'annexe A](#).



Où trouver des créateurs et créatrices en situation de handicap

L'ORPHÉ héberge le [Centre de ressources pour l'industrie](#), une base de données en ligne de ressources sur l'accessibilité et le handicap. Le Centre de ressources pour l'industrie comporte aussi des listes d'agent·es et de gérant·es de créateurs et créatrices en situation de handicap, de consultant·es en matière d'accessibilité en production, de festivals de cinéma canadiens sur le thème du handicap, d'organisations canadiennes de regroupement d'artistes handicapé·es et d'organismes de défense des droits des personnes handicapées.

Certaines de ces personnes et organisations publient leurs propres listes de ressources, y compris de l'information utile pour trouver des créateurs et créatrices en situation de handicap dans différents domaines de pratique. D'autres pourront vous mettre en contact directement avec des créateurs et créatrices en situation de handicap si vous leur communiquez les détails de votre projet et les caractéristiques des personnes recherchées (des frais pourraient s'appliquer).

Voici d'autres moyens utiles pour contacter les créateurs et créatrices en situation de handicap :

- ▶ Communiquer avec les syndicats, guildes et associations de l'industrie de l'écran. Plusieurs de ces organisations ont des groupes ou comités d'affinité internes portant sur le handicap (comme la Toronto's Disability Alliance au sein de l'ACTRA¹⁷) qui peuvent vous être utiles.
- ▶ Communiquer directement avec des agent·es, gérant·es et directeurs et directrices de casting dans votre région, qui peuvent être en mesure de diffuser votre appel de casting ou de le publier dans leurs médias sociaux.
- ▶ Communiquer avec les organisations d'arts handicapés de votre région, qui pourraient être en mesure de vous mettre en contact avec des créateurs et créatrices en situation de handicap.

Remarque : Les données issues du sondage et des groupes de discussion révèlent que bon nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap abordent des obstacles pour se joindre à leurs syndicats, obstacles similaires à ceux d'autres groupes en recherche d'équité dans l'industrie.¹⁸ Si vous travaillez dans le cadre d'un projet syndiqué et que vous cherchez des créateurs et créatrices en situation de handicap, vous devrez peut-être rechercher des personnes qui ne sont pas encore membres à part entière d'un syndicat de l'industrie de l'écran. En tant que responsable de production d'un projet syndiqué, selon les conditions de l'entente collective applicable au projet et au rôle en question, vous pourriez ne pas pouvoir systématiquement choisir de travailler avec une personne non syndiquée. L'emploi de créateurs ou créatrices en situation de handicap non syndiqués pourrait vous obliger à demander une dérogation auprès du syndicat, de la guildes ou de l'association afin de pouvoir utiliser leurs services.

17 ACTRA Toronto. Diversity & Inclusion Committee. <https://actratoronto.com/committees/diversity-inclusion/>.

18 Téléfilm Canada. Plan d'action 2022-2024 en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. <https://telefilm.ca/fr/qui-nous-sommes/nos-engagements/diversite-et-inclusion>.



Scénarisation

La recherche menée par l'ORPHÉ ne portait pas sur le point de vue du public handicapé quant à la représentation du handicap dans les médias canadiens. Toutefois, il n'en est pas moins essentiel d'accroître la représentation de qualité du handicap : la recherche menée par l'organisme de défense des droits américaine Inevitable Foundation indique que « 66 % des spectateurs [aux États-Unis] ne sont pas satisfaits de la représentation actuelle du handicap et de la santé mentale au cinéma et à la télévision ».¹⁹ Bien que nous ne disposions pas de données équivalentes pour les publics canadiens, ces résultats indiquent une lacune de représentation de qualité du handicap au cinéma et à la télévision, peu importe le pays d'origine de la production.

La représentation authentique et de qualité du handicap est souvent ancrée dans le travail de scénaristes ayant un savoir expérientiel du handicap. En effet, les scénaristes en situation de handicap sont dans la meilleure position qui soit pour représenter correctement le handicap et les difficultés inhérentes à la vie dans un monde inaccessible, tout en honorant l'humanité des personnes handicapées et en équilibrant les enjeux, entre autres en démontrant que leur vie ne tourne pas seulement autour de leur handicap.

La qualité de représentation du handicap peut être optimale quand des scénaristes en situation de handicap façonnent le propos, au-delà de ce que les consultant·es dans le domaine du handicap peuvent faire. En 2023, dans sa lettre ouverte à l'industrie de l'écran, l'organisme Inevitable Foundation soulignait le problème posé par l'embauche de consultant·es dans le domaine du handicap :

« Souvent, l'embauche de consultant·es dans le domaine du handicap ne s'ajoute pas, mais remplace carrément l'embauche de scénaristes, réalisateurs, réalisatrices, producteurs et productrices en situation de handicap, ce qui a grandement nui au développement de carrière et aux revenus des créateurs et créatrices en situation de handicap. [...] Cette situation a engendré un paradoxe : les scénaristes, réalisateurs, réalisatrices et artistes-interprètes en situation de handicap ont rarement l'occasion de travailler dans le cadre de projets comportant des personnages handicapés, car les studios et boîtes de production donnent priorité à l'embauche de consultant·es. Simultanément, l'industrie considère le plus souvent que d'engager des créateurs et créatrices en situation de handicap vaut seulement pour des projets comportant des personnages handicapés, et rarement pour des projets mettant à profit leur perspective et leur expérience de vie au-delà du handicap. Ce vide perpétuel laisse les créateurs et créatrices d'expérience en situation de handicap sans aucun pouvoir sur leur représentation ou leur carrière. »²⁰

19 Darnell, Saga. Audiences Are Waiting for Hollywood to Greenlight Disability. Inevitable Foundation. Juillet 2024. <https://docsend.com/view/a887kq8hx3m2c4ph>.

20 Inevitable Foundation. *Letter to Hollywood*. Mars 2023. <https://www.inevitable.foundation/press/letter-to-hollywood>.



En outre, avoir recours aux consultant-es dans le domaine du handicap contribue à la dévaluation de l'expertise et de la créativité des personnes handicapées : les consultant-es n'obtiennent pas de reconnaissance au générique pour leur travail dans le cadre de projets créatifs, cette visibilité au générique étant un avantage critique pour l'accès à de futures occasions professionnelles. De plus, les consultant-es dans le domaine du handicap ne reçoivent pas la rémunération négociée par la Writers Guild of Canada ou la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma pour les scénaristes membres. Un créateur ou une créatrice en situation de handicap qui ne réussit pas à se faire engager comme scénariste et qui prend un rôle de consultant-e dans le domaine du handicap obtient généralement une rémunération plus faible qu'en tant que scénariste.

Il est essentiel de créer davantage d'occasions professionnelles pour les scénaristes en situation de handicap. Dans le cadre des 476 séries télévisées²¹ produites au Canada de 2019 à 2023, les emplois de scénaristes pour la télévision ont été comblés par des personnes handicapées à seulement 4,2 %, les personnes handicapées composant pourtant 27 % de la population canadienne.²²

Questions à poser pour trouver des scénaristes en situation de handicap

Selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est illégal de demander à un ou une scénariste de divulguer un handicap. Pour tenir compte de cette réalité, l'ouvrage *Employing Disabled Writers : A Best Practices Guide* de Media Access Awards propose quelques suggestions de questions à poser au cours du processus d'embauche pour donner aux scénaristes une occasion de s'identifier comme étant en situation de handicap :

- 1 | Pourquoi croyez-vous être la bonne personne pour la scénarisation de ce projet?
- 2 | Qu'est-ce que vous pensez apporter à l'émission?
- 3 | Quelles expériences personnelles apportez-vous et qui seraient pertinentes à l'émission ou au personnage?²³

21 Aucune donnée n'est disponible pour la production cinématographique.

22 Writers Guild of Canada. *Equity, Diversity and Inclusion Report*. Octobre 2024. https://www.wgc.ca/sites/default/files/2024-10/WGC_diversity%20report-Oct%202024.pdf.

23 Media Access Awards. *Employing Disabled Writers: Best Practice Guide*. 2021. https://www.wga.org/uploadedfiles/the-guild/inclusion-and-equity/maa_best_practices_for_hiring_disabled_writers.pdf.

Travailler avec des scénaristes en situation de handicap

En 2022, Ophira Calof, scénariste, menait le projet *Accessible Writers' Lab*, un programme national offrant à six scénaristes en situation de handicap un espace d'expérimentation d'un processus de scénarisation accessible. Dans le rapport d'étude de cas publié à l'issue du programme, Calof répertorie toute une gamme de recommandations pour la collaboration accessible avec des scénaristes en situation de handicap, produites à partir des questions de recherche suivantes :

Comment peut-on favoriser l'intimité d'accès dans l'espace de travail et permettre à chacun et chacune de s'investir dans le processus en étant pleinement soi-même?

Comment peut-on aborder en temps réel les besoins liés à la capacité?

Comment peut-on aborder les besoins d'accès potentiellement conflictuels au moyen de processus collaboratifs?

Quelles sont les meilleures pratiques pour le travail avec du personnel de soutien (p. ex. : preneur ou preneuse de notes, interprètes, etc.) dans le cadre d'un processus créatif et collaboratif?

Quelles sont les options possibles pour communiquer un texte qui doit être joué en langue des signes, ou qui serait mieux compris ou communiqué en langue des signes?

Comment peut-on soutenir les scénaristes marginalisé·es pour une écriture à partir de leur expérience vécue sans donner une impression d'exploitation ou de diversité purement symbolique?²⁴

Pour consulter toute la série de recommandations pour le travail avec des scénaristes en situation de handicap, [accéder au rapport ici](#).



Casting

En 2025, le Geena Davis Institute²⁵ analysait la représentation du handicap dans 350 émissions de télévision produites et diffusées aux États-Unis de 2016 à 2023 :

- ▶ 3,9 % des émissions comportaient un personnage handicapé.
- ▶ Parmi ces personnages, 21 % étaient joués par une personne vivant un handicap correspondant ou semblable.²⁶

Des statistiques de même type sont disponibles pour le marché canadien. En 2023, UBCP/ACTRA et le Geena Davis Institute ont mené une étude sur l'équité et la diversité dans l'industrie du cinéma. L'étude analysait 52 longs métrages, 303 épisodes d'émissions de télévision et 75 téléfilms filmés en Colombie-Britannique en 2018, 2019 et 2021. Au résultat :

- ▶ 3,3 % des productions (longs métrages, émissions et téléfilms) comportaient un personnage handicapé.
- ▶ La proportion de personnages en situation de handicap avait diminué au fil des ans dans tous les types de productions, passant de 4,0 % en 2018 à 2,1 % en 2021.²⁷

Cette étude ne recueillait aucune information sur la représentation authentique des personnages handicapés par des artistes-interprètes en situation de handicap. Il demeure essentiel que les productions canadiennes incluent dans leur distribution des artistes handicapé·es pour les rôles de personnages en situation de handicap, y compris dans les productions d'animation.

25 En partenariat avec The Ruderman Family Foundation

26 Conroy, M., C. Espinoza et A. Romero Walker. *The State of Disability Representation on Television: An Analysis of Scripted TV Series from 2016 to 2023*. Ruderman Family Foundation et Geena Davis Institute. 2024. https://rudermanfoundation.org/white_papers/the-state-of-disability-representation-on-television-an-analysis-of-scripted-tv-series-from-2016-2023/.

27 Meyer, Michele et Meredith Conroy. *Representation and Inclusion in Film and Television Produced in British Columbia*. UBCP/ACTRA et Geena Davis Institute. 2023. https://ubcpactra.ca/wp-content/uploads/2023/12/From-Real-to-Reel_Representation-and-Inclusion-in-Film-and-Television-Produced-in-British-Columbia.pdf.

Les productions syndiquées au Canada sont assujetties à des règles pour le casting des rôles de personnages handicapés :

Dans la version courante (2025-2027) de l'entente de production indépendante entre l'Alliance des artistes du cinéma, de la télévision et de la radio du Canada (ACTRA), l'Association canadienne des producteurs médiatiques (ACPM) et l'Association québécoise de la production médiatique (AQPM), l'article A28(f), « Auditions et entrevues », indique ce qui suit :

A28 – AUDITIONS ET ENTREVUES

(f) Le Producteur accorde des aménagements à un Artiste-interprète en situation de handicap lorsque la législation applicable en matière de droits de la personne l'exige.²⁸

Ce paragraphe fait office de rappel auprès des producteurs et productrices de leur obligation de fournir des mesures d'adaptation pour les artistes-interprètes en situation de handicap selon les lois en vigueur.

En outre, dans la version courante (2025-2027) de l'entente de production indépendante entre l'Alliance des artistes du cinéma, de la télévision et de la radio du Canada (ACTRA), l'Association canadienne des producteurs médiatiques (ACPM) et l'Association québécoise de la production médiatique (AQPM), l'article A502(d), « Opportunités d'engagement équitables pour les Artistes-interprètes en situation de handicap », indique ce qui suit :

Les installations de casting ou de production qui ne présentent aucun obstacle pour les Artistes-interprètes en situation de handicap seront utilisées lorsque de telles installations existent et sont disponibles.

En ce qui concerne tous les Rôles disponibles qui exigent qu'un Artiste-interprète représente une personne en situation de handicap, le Producteur contactera l'ACTRA avant de confier ces Rôles à un Artiste-interprète qui n'est pas en situation de handicap. Le Producteur prendra les mesures appropriées pour s'assurer que les Artistes-interprètes en situation de handicap ont une opportunité raisonnable d'auditionner pour de tels Rôles. Le Producteur fournira à l'ACTRA l'information prévue à l'Article A506(r).

Le Producteur accorde des aménagements lorsque la législation applicable en matière de droits de la personne l'exige.

²⁸ ACTRA, ACPM et AQPM. *Entente de production indépendante, 2025–2027*. 2025. https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2025/12/2025120_French_IPA.pdf.



« L'information prévue à l'Article A506(r) » que le producteur ou la productrice doit fournir à l'ACTRA est la suivante : « en ce qui a trait à tout Rôle exigeant que les Artistes-interprètes interprètent des personnages en situation de handicap, le nom de chaque Artiste-interprète choisi pour ce Rôle et si oui ou non l'Artiste-interprète choisi est en situation de handicap ». ²⁹

Des dispositions apparentées se retrouvent dans la version courante de l'entente régissant le travail des artistes-interprètes en Colombie-Britannique et au Yukon ([Accord-cadre de production de la Colombie-Britannique 025-2028, en anglais seulement](#)), entente menée entre l'*Union of British Columbia Performers*/l'Alliance des artistes du cinéma, de la télévision et de la radio du Canada (UBCP/ACTRA), l'Association canadienne des producteurs médiatiques (ACPM) et l'*Alliance of Motion Picture and Television Producers* (AMPTP), aux articles A402(c), « Equitable Engagement Opportunities for Performers with Disabilities » et A406, « Performers with Disabilities ».

Il est également de pratique exemplaire pour les productions non syndiquées de rechercher la participation d'artistes en situation de handicap pour les rôles de personnes handicapées dans un objectif de représentation authentique. La distribution authentique à des artistes-interprètes handicapé·es des rôles de personnages en situation de handicap permet aux équipes de production d'éviter une représentation inexacte du handicap des personnages, car l'artiste peut mettre à profit sa propre expérience vécue d'une condition apparentée.

En outre, il est important de ne pas oublier que les artistes-interprètes en situation de handicap peuvent et doivent se présenter à l'audition pour des rôles qui n'ont pas nécessairement été écrits pour une personne handicapée, d'une part parce que les handicaps ne sont pas tous visibles et que certaines personnes choisissent de ne pas divulguer un handicap, et d'autre part parce que les artistes-interprètes en situation de handicap sont capables de jouer des rôles qui n'ont rien à voir avec leur handicap. Lors du casting, il est important de s'assurer que les mesures d'accessibilité sont en place, non seulement quand vous *pensez* que des personnes handicapées vont se présenter à l'audition, mais chaque fois – il est préférable de supposer que vous rencontrerez toujours des artistes-interprètes en situation de handicap lors de vos auditions.

29 ACTRA, ACPM et AQPM. Entente de production indépendante, 2025–2027.
https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2025/12/2025120_French_IPA.pdf.

Planification des auditions

Equity UK, le syndicat des arts du spectacle du Royaume-Uni, a publié un guide d'auditions pour les danseurs et danseuses en situation de handicap : [Casting guide for deaf, disabled and neurodiverse dancers](#).³⁰ Bon nombre de leurs recommandations sont applicables pour le casting en cinéma et télévision, et nous les avons adaptées ci-dessous pour l'industrie de l'écran :

- ▶ Encourager activement les demandes d'artistes en situation de handicap. Décrivez clairement le rôle ciblé par l'audition. Votre projet concerne-t-il les artistes vivant avec une condition en particulier? Ou encore, le rôle est-il ouvert à toutes les personnes se considérant comme étant en situation de handicap?
- ▶ Pensez à votre projet. Est-ce qu'un ou une artiste en situation de handicap pourrait participer à votre projet, même si ce n'était pas prévu à l'origine? Quelles qualités recherchez-vous réellement? La description d'attributs physiques particuliers peut dissuader bon nombre d'artistes en situation de handicap de se présenter.
- ▶ Incluez les dates importantes dans votre avis d'audition ou sa description : quand enverrez-vous aux artistes les invitations à auditionner? Quand et comment leur communiquerez-vous l'obtention du rôle?
 - Pour les productions qui souhaitent engager des artistes-interprètes sous l'âge de la majorité, il est également important d'indiquer les dates de début et de fin d'un projet, car les parents ou autres responsables devront évaluer la faisabilité du projet en fonction des exigences d'accompagnement et des effets du projet sur la scolarisation des jeunes.
- ▶ Communiquez votre appel de casting en différents formats accessibles : vidéo avec interprétation en langue des signes (ASL ou LSQ) et sous-titres, vidéodescription, gros caractères, langage facile à lire et à comprendre.
- ▶ Assurez-vous que votre marketing est accessible (p. ex. en ajoutant des descriptions à vos images et une vidéodescription pour tout contenu vidéo).
- ▶ Offrez une variété ou une combinaison d'options pour l'envoi de l'information accompagnant la demande d'audition : portrait photo et CV, demande écrite, vidéo, enregistrement vocal.
- ▶ Utilisez un langage simple et clair et décrivez de manière concise le contenu qui doit accompagner la demande, en évitant le jargon de l'industrie autant que possible. Une personne qui aide un ou une artiste-interprète en situation de handicap à se préparer à l'audition (personne aidante ou préposé-es aux services de soutien à la personne) pourrait ne pas connaître la terminologie de l'industrie.

30 Equity (UK). *Casting Guide for Deaf, Disabled and Neurodiverse Dancers*. <https://www.equity.org.uk/advice-and-support/casting-and-auditions/casting-guide-for-deaf-disabled-and-neurodiverse-dancers#the-audition>.



- ▶ Donnez amplement de préavis pour les demandes d'audition. Les délais courts peuvent être un obstacle à l'accès. Les demandes de dernière minute et le manque de temps de préparation peuvent aussi créer des obstacles supplémentaires pour les artistes-interprètes en situation de handicap sous l'âge de la majorité, qui peuvent avoir des routines plus contraignantes, et pour les adultes qui doivent planifier les services d'une personne aidante ou d'un·e préposé·e pour la préparation de l'audition.
- ▶ Si possible, fournissez la documentation (p. ex. le jour à jour) en une variété de polices de caractères, tailles de textes et couleurs pour les personnes ayant un handicap visuel ou un trouble d'apprentissage.
- ▶ Lors de l'invitation à l'audition, demandez de façon proactive aux artistes-interprètes de vous communiquer leurs besoins d'accès. Bon nombre d'artistes-interprètes utilisent un [devis d'accessibilité](#), d'autres non. Préparez-vous à répondre aux demandes d'adaptation et continuez de mettre en pratique les mesures d'accessibilité tout au long du projet et jusqu'à la fin.
- ▶ Planifiez votre horaire d'auditions de manière à soutenir divers besoins, par exemple en accordant des périodes suffisantes pour se rendre aux toilettes, remplir sa bouteille d'eau et prendre du repos. Un ou une artiste en situation de handicap pourrait avoir besoin de plus de temps pour ces besoins. Tenez compte du fait que de longues journées ou des processus d'audition sur plusieurs jours peuvent être des obstacles pour les artistes souffrant de douleurs ou de fatigue chroniques.
 - N'oubliez pas que certaines personnes peuvent avoir un horaire moins souple que la moyenne (par exemple, les artistes en situation de handicap peuvent avoir à planifier les auditions en fonction de leurs niveaux d'énergie ou de visites médicales et ceux et celles sous l'âge de la majorité doivent tenir compte des horaires scolaires et des adultes qui les accompagnent).³¹

31 Equity (UK). Casting Guide for Deaf, Disabled and Neurodiverse Dancers.
<https://www.equity.org.uk/advice-and-support/casting-and-auditions/casting-guide-for-deaf-disabled-and-neurodiverse-dancers#the-audition>.

Salles d'audition

28 % des créateurs et créatrices en situation de handicap qui ont répondu à notre sondage ont souligné la prévalence des espaces d'audition ou de travail inaccessibles, ou un manque de mesures d'adaptation pour y accéder.³²

Avant la pandémie de COVID-19, la plupart des auditions avaient lieu en personne. Depuis le début de la pandémie, la plupart des auditions se déroulent maintenant par enregistrement numérique autofilmé, ou en ligne.

Que vous choisissiez la formule en personne ou en numérique, sachez que chaque option présente des avantages et des désavantages pour les artistes-interprètes en situation de handicap, que nous décrirons ci-dessous.

Auditions en personne

En 2019, ACTRA Toronto et la Casting Directors Society of Canada ont mené [une enquête sur les lieux d'audition à Toronto](#).³³ L'enquête a révélé³⁴ un manque d'éléments d'accessibilité cruciaux dans l'environnement bâti des lieux d'audition et des bureaux de casting, notamment :

- 1 | Absence ou disponibilité limitée de places de stationnement accessible ou d'accès aux moyens de transport public accessibles.
- 2 | Absence ou limitations de l'accès sans obstacle au lieu de l'audition; absence ou limitations de l'accès à des vestiaires et toilettes accessibles.

Si le lieu de vos auditions n'est pas accessible, les artistes en situation de handicap pourraient ne pas pouvoir se présenter à leur audition. Alors, comment peut-on trouver une salle d'audition accessible?

Il est important de tenir compte du fait qu'une salle d'audition accessible pour une personne handicapée pourrait être inaccessible pour une autre, en raison de la diversité des besoins d'accès. Par exemple, une personne en fauteuil roulant peut avoir besoin d'un évier adapté (espace libre sous l'évier), tandis qu'une personne de petite taille aura besoin d'un évier plus bas; d'autres artistes en situation de handicap auront besoin d'une table à langer ou d'une salle de toilettes familiale. Il est important de demander aux artistes leurs besoins d'accès relatifs à l'espace physique lors des invitations aux auditions.

L'ORPHÉ héberge le [Centre de ressources pour l'industrie](#), une base de données en ligne de ressources sur l'accessibilité et le handicap qui inclut un répertoire de salles dotées de caractéristiques d'accessibilité. Le Centre de ressources permet de faire une recherche de salles qui répondent aux besoins d'accessibilité les plus courants, ce qui vous permet de préciser la recherche en fonction des besoins précis que vous a communiqués l'artiste (ou son équipe, ou son agent·e ou préposé·e).

32 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

33 ACTRA Toronto. *Audition Facility Accessibility Audit*. Mai 2019. <https://actratoronto.com/accessibility-audit-and-recommendations/>.

34 Cette recherche ciblait la ville de Toronto et n'est pas nécessairement représentative des salles d'audition ailleurs au Canada.



Le transport est un aspect crucial dont il faut tenir compte lorsqu'on invite des artistes en situation de handicap à des auditions en personne. Il est à noter que, dans le cadre de la recherche de l'ORPHÉ, bon nombre des créateurs et créatrices en situation de handicap ayant répondu au sondage indiquaient ne pas conduire un véhicule.³⁵ Lorsqu'on invite des artistes en situation de handicap à des auditions en personne, la meilleure pratique consiste à déboursier pour fournir un service de transport accessible pour l'aller et le retour, sachant que sinon, bon nombre d'artistes en situation de handicap devront payer de leur poche une course en taxi accessible.

Les horaires des auditions sont également un aspect important à considérer si on compte engager des artistes en situation de handicap. Habituellement, lors de la planification de l'horaire, la personne responsable de la production ou du casting communique à l'artiste un créneau horaire précis. L'adaptativité de cet horaire est souvent limitée. Ceci peut être un obstacle pour les artistes en situation de handicap pour diverses raisons :

- ▶ Transport dépendant parfois de la disponibilité des membres de la famille ou autres personnes aidantes.
- ▶ Difficulté de coordination avec les responsabilités fixes comme le travail, les cours ou les visites médicales.
- ▶ Imprévisibilité des services de transport accessible (transport adapté ou taxi accessible) dont les horaires sont changeants ou qui exigent une réservation longtemps à l'avance.

Pour mitiger ces obstacles, on recommande les pratiques exemplaires suivantes :

- ▶ Un horaire d'audition souple, plutôt qu'un créneau horaire précis.
- ▶ La présentation d'options et de blocs horaires au choix de la personne en situation de handicap.
- ▶ La communication, le plus longtemps possible à l'avance, des options pour l'audition et d'une échéance de réponse clairement énoncée.

Auditions autofilmées et auditions en ligne

Les auditions autofilmées et les auditions virtuelles en ligne éliminent les obstacles d'accessibilité physique, y compris les difficultés liées à l'environnement bâti des lieux d'audition et à l'obtention d'un transport accessible.

Toutefois, le processus requis pour préparer une audition autofilmée ou une audition en ligne peut aussi présenter des obstacles d'accessibilité, notamment quant à la clarté des attentes de préparation d'un enregistrement ou d'une séance d'audition en ligne, la qualité de production de l'audition ou l'accès à des partenaires de réplique.

35 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

Pour réduire le stress relié aux éléments du processus d'une audition autofilmée ou en ligne, le service de casting pourra communiquer des conseils utiles, notamment à propos des aspects suivants :

- ▶ Disposition de l'espace.
- ▶ Positionnement de la caméra.
- ▶ Cadre de prise de vue.
- ▶ Positionnement de l'artiste-interprète dans le cadre.
- ▶ Éclairage requis.
- ▶ Positionnement du ou de la partenaire de réplique par rapport à la caméra.
- ▶ Positionnement du regard de l'artiste-interprète.
- ▶ S'il s'agit d'une audition autofilmée : information à inclure dans le clip d'identification.
- ▶ Directives de montage de l'enregistrement (si plusieurs prises doivent être incluses).

Pour les auditions par vidéoconférence :

- ▶ Indiquer clairement la durée d'attente dans la « salle d'attente » virtuelle avant le début de l'audition et réduire cette durée au minimum.
- ▶ Communiquer clairement à l'artiste-interprète l'ordre de son audition dans la séquence de la période d'audition et quels moyens seront utilisés pour lui communiquer un délai ou un retard.
- ▶ Si possible, fournir les services d'une personne responsable de la surveillance de la plateforme d'audition virtuelle (comme lors d'une audition en personne).
- ▶ Sinon, utiliser la fonction de clavardage dans la salle d'attente virtuelle pour communiquer les retards ou les changements d'horaire.

Il est aussi important de ne pas oublier que les personnes handicapées sont presque deux fois plus à risque de vivre dans la pauvreté que leurs collègues sans handicap, selon les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017.³⁶ En outre, peu importe le statut de personne handicapée, les taux de pauvreté sont plus élevés parmi les personnes qui travaillent à temps partiel ou sont sans emploi ou hors du marché du travail, par rapport aux personnes travaillant à temps plein, et dans le cadre de notre sondage, seulement 15 % des créateurs et créatrices en situation de handicap indiquaient avoir un emploi permanent et 13 % travaillaient à temps plein dans le cadre d'un contrat.³⁷

36 Morris, Stuart. La pauvreté chez les personnes en âge de travailler ayant une incapacité et celles n'en ayant pas au Canada. Décembre 2025. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/recherche/pauvrete-travailler-handicapees.html>.

37 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap. 2025.



Cette tendance à vivre une situation d'emploi précaire pour les créateurs et créatrices en situation de handicap, combinée au taux de pauvreté plus élevé pour les personnes handicapées en général, signifie que les créateurs et créatrices en situation de handicap pourraient ne pas avoir accès à l'équipement qui est la norme dans l'industrie pour l'enregistrement d'une audition autofilmée (p. ex. téléphone intelligent muni d'une caméra HD, arrière-plan, éclairage).

Si la qualité de production d'une audition est un facteur, envisagez d'inviter l'artiste-interprète dans un studio accessible pour enregistrer l'audition en personne. Se reporter à la section [Auditions en personne](#) pour les éléments à prendre en considération pour ce faire.

Les artistes-interprètes en situation de handicap pourraient également ne pas avoir un réseau suffisant de partenaires de réplique pour une audition autofilmée ou virtuelle. Envisagez d'offrir les services d'un·ou une partenaire de réplique ou un remboursement du coût du service (p. ex. avec des services de réplique payants comme [WeAudition](#)³⁸). Sinon, vous pouvez également :

- ▶ offrir des suggestions pour trouver des partenaires de réplique;
- ▶ fournir les noms et coordonnées d'artistes-interprètes dans votre réseau qui pourraient être d'accord pour offrir la réplique;
- ▶ suggérer l'utilisation d'une application telle que [ColdRead](#)³⁹ qui permet d'enregistrer soi-même les répliques.

Recommandations pour les auditions avec des artistes-interprètes sourd·es

Dans cette section, « sourd » et « sourde » désignent les membres de la communauté et de la culture sourdes qui communiquent par langue des signes (au Canada, principalement la langue des signes américaine, ou ASL, et la langue des signes québécoise, ou LSQ). Les artistes-interprètes malentendant·es, qui peuvent avoir des difficultés d'audition, mais ne communiquent pas en langue des signes et ne requièrent pas d'interprétation, sont une catégorie à part. Demandez respectueusement aux artistes-interprètes de vous communiquer leurs besoins d'accès, sans présumer leur appartenance à l'un ou l'autre groupe.



38 WeAudition. <https://www.weaudition.com/>.

39 ColdRead. <https://www.coldreadapp.com/>.

Conseils de communication avec les personnes sourdes :

- ▶ La personne responsable de la production ou du casting a le rôle d'engager et de coordonner les interprètes ainsi que les directeurs ou directrices artistiques ou coachs artistiques en langue des signes.
 - Le directeur ou la directrice artistique ou coach artistique en langue des signes traduit les jours à jours et les scénarios d'une langue textuelle vers la langue des signes en sélectionnant les signes appropriés pour l'artiste-interprète sourd·e et en s'assurant que la signification d'un moment est correctement véhiculée en langue des signes.
- ▶ La meilleure pratique consiste à demander à l'artiste-interprète son choix d'interprète en langue des signes (personnes familières avec qui il ou elle se sent à l'aise de travailler). Les interprètes en langue des signes sont parfois très en demande et peu disponibles. Comme les auditions ont souvent un court délai d'avis, l'équipe de production a intérêt à réserver les services d'un ou une interprète en langue des signes dès que le besoin est connu. Quand l'appel de casting est diffusé, l'équipe de production devrait indiquer le nom de l'interprète en langue des signes dont on a réservé les services. La production pourra tenter d'engager les services de l'interprète de préférence, mais si cette personne n'est pas disponible, quelqu'un sera sur place pour faire l'interprétation.
- ▶ Les interprètes en langue des signes ont des spécialisations. Assurez-vous donc d'aviser l'interprète que vous engagez ses services en vue d'une audition pour le cinéma ou la télévision.
- ▶ Ensuite, envoyez à l'interprète en langue des signes, au moins 48 heures à l'avance, le jours à jours et autres éléments de documentation pertinents envoyés à l'artiste-interprète pour lui permettre de se préparer.

Si l'artiste-interprète n'a pas de préférence et que vous devez engager un ou une interprète en langue des signes, l'ORPHÉ héberge le [Centre de ressources pour l'industrie](#)⁴⁰, une base de données en ligne de ressources sur l'accessibilité et le handicap, qui inclut un répertoire d'interprètes en ASL et LSQ. Ce répertoire inclut des coordonnées accessibles, ce qui vous permet d'obtenir un devis selon vos besoins directement auprès des prestataires de services.

Des artistes-interprètes sourds ayant participé à notre recherche ont souligné que les auditions sont centrées sur l'audition, se basant sur la lecture labiale et les repères oraux, plutôt que sur la langue des signes ou d'autres mesures d'adaptation.⁴¹ Pour y remédier, le comité Diversity and Inclusion d'ACTRA National a publié un guide pratique pour les auditions avec les personnes sourdes intitulé [Tips for Auditioning Deaf Performers](#),⁴² qui propose ce qui suit :

- ▶ Engagez un ou une interprète en langue des signes.
- ▶ Parlez directement à l'artiste sourd·e, et non à l'interprète en langue des signes.
- ▶ Traitez l'interprète en langue des signes en tant que professionnel·le : offrez-lui des pauses

40 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Centre de ressources pour l'industrie*. 2026. <https://dso-orphe.ca/fr/hub>.

41 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

42 ACTRA. *Tips for Auditioning Deaf Performers*. <https://www.actra.ca/industry-resources/tips-for-auditioning-deaf-performers/>.



- ▶ et assurez-vous de l'inclure dans vos communications et conversations.
- ▶ Surveillez l'éclairage : l'artiste-interprète sourd·e doit bien voir son interprète.
- ▶ Cadrage : les deux mains de l'artiste-interprète sourd·e doivent être dans le cadre pour que la communication puisse être perçue.
- ▶ L'interprète en langue des signes et le ou la partenaire de réplique doivent être côte à côte, du même côté de la caméra. Ainsi, l'artiste-interprète sourd·e peut voir son interprète et sa réplique sans avoir à regarder d'un côté à l'autre du cadre.

Recommandations pour les auditions avec des artistes-interprètes aveugles, amblyopes ou de basse vision

Equity UK a produit un aide-mémoire de [conseils pour le travail avec les artistes-interprètes ayant un handicap visuel](#),⁴³ qui contient diverses pratiques exemplaires pour les auditions avec des artistes-interprètes aveugles, amblyopes ou de basse vision, qui propose ce qui suit :

- ▶ Présentez-vous en vous [décrivant](#), puis dites votre nom chaque fois que vous prenez la parole (p. ex. « C'est [nom] qui parle... ») et quand vous avez terminé de parler, dites-le.
- ▶ Demandez à l'artiste-interprète quelle méthode il ou elle préfère pour lire un script (un iPad qui agrandit le texte, un lecteur d'écran, le soufflage ligne par ligne, etc.) Avant de suggérer des options, assurez-vous de pouvoir offrir la technologie nécessaire pour mettre en œuvre les mesures d'accessibilité correspondantes.
- ▶ Fournissez le texte le plus à l'avance possible, car il peut être plus long de lire un scénario et de s'y familiariser pour les artistes-interprètes aveugles, amblyopes ou de basse vision.
- ▶ La lecture à vue est difficile, mais peut ne pas être impossible.
- ▶ Les artistes-interprètes aveugles, amblyopes ou de basse vision peuvent avoir un enregistrement du texte ou se baser sur les lignes soufflées par une personne dans la salle.
- ▶ Il est préférable d'éviter les documents au format PDF pour les scénarios et les jours à jours, car ils ne peuvent pas être modifiés et il arrive souvent que les lecteurs d'écran ne puissent pas accéder au contenu. Les documents au format Word sont habituellement plus accessibles, car on peut changer la police de caractères, la taille du texte, le contraste, etc. selon ses besoins. Le meilleur choix consiste à demander, dès la première rencontre, quelles méthodes et quels formats la personne préfère utiliser.

- Si possible, un scénario filigrané est à éviter pour les artistes-interprètes aveugles, amblyopes ou de basse vision, car le filigrane peut nuire au fonctionnement d'un lecteur d'écran. Si vous travaillez sur une production où les copies individuelles du scénario doivent être traçables, envisagez d'ajouter un identifiant unique pour cette copie du scénario dans le bas de page du document, plutôt qu'un filigrane.

43 Equity (UK). Advice for Visually Impaired Actors.
<https://www.equity.org.uk/advice-and-support/casting-and-auditions/advice-for-visually-impaired-actors>.





- ▶ Lors des auditions qui exigent des mouvements, fournissez des services d'audiodescription par une personne voyante (services que l'on peut trouver dans le [Centre de ressources pour l'industrie](#)) pour faciliter la communication préliminaire de l'artiste-interprète avec les responsables du casting, de la réalisation et de la production. Cette mesure d'accès permet de transposer les termes de description physique (« ici/là », « comme ceci », etc.) afin de les communiquer de manière à ce que l'artiste-interprète puisse comprendre ce que vous lui demandez de faire.
- ▶ Les déplacements vers le lieu de l'audition peuvent être difficiles. Quand l'artiste ne connaît pas le quartier, certaines organisations dans le domaine des arts handicapés offrent l'accompagnement par une personne voyante à partir d'un point de rencontre.
- ▶ L'orientation pour entrer dans l'immeuble et trouver la salle peut aussi être difficile. Une description du mode d'entrée dans l'immeuble et de son apparence peut être utile, par exemple : « Appuyez sur le bouton de sonnette du côté gauche d'une grande porte d'entrée bleue », ou encore : « L'entrée de l'immeuble est au milieu du pâté de maisons; la porte est en verre avec un cadre blanc et la réception est devant vous à l'intérieur ».

Casting des figurants

Bien que cette section porte principalement sur le casting des rôles principaux, il est important d'inclure aussi des artistes-interprètes handicapés dans des rôles de figuration afin de représenter le handicap en tant que part fondamentale de l'expérience humaine à toutes les phases de la production.

Lors du casting des rôles de figurants, bon nombre des pratiques exemplaires présentées dans cette section sont applicables, y compris et surtout l'importance de fournir des instructions claires pour les artistes en situation de handicap sur la façon de déposer une candidature pour la figuration.





Équipe

Est-ce que votre équipe reflète l'univers représenté dans votre production?

Dans l'industrie de l'écran, la distribution et la trame narrative sont les éléments les plus visibles de l'inclusion des personnes handicapées, mais il est également essentiel que les productions canadiennes tiennent compte de l'inclusion dans tous leurs services.

Malgré les fausses croyances voulant que le travail technique soit trop difficile pour les personnes handicapées, 71 % des personnes ayant répondu à notre sondage ont indiqué travailler dans des rôles de l'équipe technique. Autrement dit, certains membres de votre équipe de plateau peuvent être en situation de handicap en raison de leur travail.⁴⁴

Il est important de recruter des personnes handicapées dans l'équipe technique dans tous les postes où il est possible de le faire. Bien qu'il soit illégal de poser des questions au sujet de l'état de personne handicapée pendant le processus d'embauche, il existe des moyens acceptables de rechercher des recrues handicapées :

- 1 La plateforme d'éducation et de recrutement de talents Making Space héberge [un appel de candidatures ouvert pour les travailleurs et travailleuses de production en situation de handicap à Toronto](#).⁴⁵ Les employeurs qui souhaitent accéder à ce bassin de talents peuvent communiquer directement avec Making Space.
- 2 L'ORPHÉ héberge le [Centre de ressources pour l'industrie](#),⁴⁶ une base de données en ligne de ressources sur l'accessibilité et le handicap. À la fin de l'année 2026, l'ORPHÉ agrandira le Centre de ressources pour y ajouter un répertoire de créateurs et créatrices en situation de handicap portant sur tous les rôles de l'industrie de l'écran au Canada. Les profils créés permettront aux équipes de production de trouver et de recruter des talents handicapés dans tous les domaines, au-dessus de la ligne et en dessous de la ligne.

Pensez également à donner l'occasion aux membres potentiels de l'équipe technique de s'identifier en tant que personnes handicapées en remaniant certaines des questions de la section [Questions à poser pour trouver des scénaristes en situation de handicap](#), par exemple :

Pourquoi croyez-vous être la bonne personne pour l'équipe de ce projet?

Qu'est-ce que vous pensez apporter à l'émission?

Quelles expériences personnelles apportez-vous qui sont pertinentes à l'émission?⁴⁷

44 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

45 Making Space. *Production Crew Member (TV & Film)*. 2026.

<https://app.making-space.com/opportunities/making-space-production-crew-member-tv-film>.

46 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Centre de ressources pour l'industrie*. 2026. <https://dso-orphe.ca/hub>.

47 Media Access Awards. *Employing Disabled Writers: Best Practice Guide*. 2021.

https://www.wga.org/uploadedfiles/the-guild/inclusion-and-equity/maa_best_practices_for_hiring_disabled_writers.pdf.

Rôles émergents en accessibilité

Aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie et en France, un nouveau rôle fait son apparition dans le domaine de la production portant sur la coordination de l'accessibilité. Dans ces pays, les productions qui embauchent des créateurs et créatrices en situation de handicap embauchent aussi de plus en plus souvent des responsables de la coordination de l'accessibilité, dont le rôle est de repérer et d'éliminer les obstacles à l'accès et de fournir des mesures de soutien structurelles aux membres de l'équipe en situation de handicap (et non des services de soutien à la personne; le rôle de préposé-e est distinct).

Quelques personnes travaillent en tant que responsables de la coordination de l'accessibilité dans le domaine de la production au Canada. Les conversations de l'ORPHÉ avec des personnes ayant travaillé avec des responsables de la coordination de l'accessibilité au Canada et dans d'autres pays nous ont permis de conclure que ce rôle comportait certaines limitations :

- 1 Les responsables de la coordination de l'accessibilité sont souvent ajoutés trop tard au processus, alors que le projet est déjà en production. Il est alors beaucoup plus difficile de changer les structures en place, les lieux de production, les échéanciers et les budgets pour optimiser l'accessibilité.
- 2 Les responsables de la coordination de l'accessibilité ne sont pas dans un rôle de gestionnaire et n'ont pas l'autorité nécessaire pour apporter des modifications au budget ou obtenir une approbation de coûts additionnels. Il est alors difficile de répondre aux besoins d'accessibilité à toutes les phases du projet et de les faire valoir, tout particulièrement en ce qui concerne les besoins imprévus ou les outils d'accessibilité qui doivent s'ajouter tardivement.

Malgré ces lacunes, dans notre sondage et nos groupes de discussion, l'ORPHÉ a constaté que bon nombre des créateurs et créatrices en situation de handicap aimeraient que le rôle de coordination de l'accessibilité soit plus répandu dans le domaine de la production au Canada.⁴⁸

Dans le but d'aborder à la fois les lacunes du rôle et le faible nombre de responsables de la coordination de l'accessibilité travaillant au Canada, l'ORPHÉ travaille à la création de nouveaux postes de gestion de l'accessibilité pour l'industrie de l'écran au Canada à partir de 2026 dans le cadre de notre [initiative ProdAccès](#).⁴⁹



48 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

49 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Initiative pour la mise en œuvre du poste en matière d'accessibilité dans les productions audiovisuelles – ProdAccès*. 2026. <https://dso-orphe.ca/fr/programmes/prodaccès>.



Plateaux et autres lieux de tournage : qui doit être représenté sur place?

Les créateurs et créatrices en situation de handicap ayant participé à notre sondage et à nos groupes de discussion ont indiqué que dans l'industrie de l'écran, les plateaux de tournage, le transport et les terrains de stationnement ne sont pas accessibles de façon fiable.⁵⁰ C'est à l'étape de la préproduction que vous avez les meilleures chances d'y remédier.

Au cours de votre processus de préproduction, considérez ce qui suit :

- ▶ Les besoins d'accès actuels et potentiels de votre équipe que vous pouvez évaluer.
- ▶ Les obstacles actuels et potentiels à l'accès dans chacun de vos sites de production, qui peuvent être évalués même si vous ne connaissez pas encore avec précision les besoins d'accès de votre distribution et de votre équipe technique.

Même si, à cette étape, vous ne connaissez pas encore les besoins d'accès de chaque membre de votre équipe, évaluez les plateaux et autres lieux de tournage en fonction de l'accessibilité. Pour ce faire, tenez compte :

- ▶ des aspects physiques et techniques de chaque immeuble ou site de tournage où vous travaillerez et de chaque site de production, y compris les véhicules de production comme les remorques de tournage et les unités sanitaires;
- ▶ de ce que vous voyez sur le lieu de tournage et de l'information qui ne vous serait pas communiquée si vous étiez aveugle ou aviez une limitation visuelle;
- ▶ de ce que vous entendez sur le lieu de tournage et de l'information qui ne vous serait pas communiquée si vous étiez sourd-e ou aviez une difficulté d'audition;
- ▶ de ce que vous touchez sur le lieu de tournage et de tout ce qui serait hors de votre portée si vous aviez un handicap moteur, si vous utilisiez un fauteuil roulant ou si vous étiez de petite taille;
- ▶ de ce que vous comprenez sur le lieu de tournage et de l'information qui ne serait pas compréhensible pour vous si vous aviez un handicap cognitif ou développemental.

Cette approche peut vous aider à choisir des lieux qui sont accessibles pour la plupart des gens. L'organisme TV Access Project, basé au Royaume-Uni, a publié une série de listes de vérification de l'accessibilité des lieux de tournage. [Cliquez ici pour accéder à des listes de vérification pour l'accessibilité des studios de cinéma et des lieux de tournage intérieurs et extérieurs.](#)⁵¹ Ces listes sont conçues en fonction du contexte et des lois sur l'accessibilité du Royaume-Uni. Toutefois, les mêmes principes s'appliquent lors du choix de vos lieux de tournage et pour en évaluer l'accessibilité.

Pour découvrir d'autres solutions à employer dans les environnements inaccessibles, se reporter à la section [Mesures d'adaptation](#).

50 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

51 Creative Diversity Network. *TAP Access Description Checklist*. August 2024. <https://creativitydiversitynetwork.com/tap-hub/>



Horaires

Lors de l'établissement d'un horaire pour une production syndiquée, reportez-vous à l'entente collective pertinente pour les règles portant sur les horaires de travail, y compris les dispositions sur la durée d'un quart de travail standard, la semaine standard, les conditions de déplacement de la semaine de travail, les heures supplémentaires et les échéances. Il est toutefois important de noter que les conventions collectives ne sont pas négociées en tenant compte des besoins d'accessibilité et de la temporalité handicapée.

*La temporalité handicapée*⁵² est une traduction du terme « crip time » introduit dans *Feminist Queer Crip* par l'universitaire spécialisée en études du handicap Alison Kafer, qui propose ce qui suit : « Plutôt que de plier les corps et les esprits handicapés au respect de l'horaire, la temporalité handicapée plie l'horaire aux besoins des corps et des esprits handicapés. » La temporalité handicapée signifie que les créatifs et créatives en situation de handicap ont des liens avec le temps et les échéances qui diffèrent de ceux des personnes non handicapées, pour de multiples raisons :

- ▶ Écart de la quantité d'énergie physique disponible par rapport à la norme.
- ▶ Variabilité des niveaux d'énergie ou de douleur.
- ▶ Différences dans l'expérience et la compréhension du temps pour certaines personnes handicapées (p. ex. agnosie temporelle).
- ▶ Déplacements physiques exigeant plus de temps par rapport à la norme (p. ex. en raison de troubles moteurs, de l'utilisation d'une canne ou d'un besoin d'accompagnement).
- ▶ Obstacles que les personnes non handicapées ne vivent pas et qui peuvent affecter la productivité (p. ex. horaires de soins médicaux).

Que ce soit dans le cadre d'une production syndiquée ou non, les personnes ayant participé à nos groupes de discussion ont indiqué que les horaires de production standard de huit heures ou plus n'étaient pas établis en tenant compte de la temporalité handicapée.⁵³ Les personnes participant à la recherche ont souligné un solide biais culturel dans l'industrie de l'écran selon lequel tout le monde peut travailler pendant de longues journées sans pause et persévérer pour démontrer ses capacités et sa passion pour le travail.⁵⁴

52 Walsh, Kristina, "Crippling Time at Work." *Early Magazine*. 30 mars 2023.
<https://www.earlymagazine.com/articles/cripping-time-at-work>.

53 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

54 *ibid.*



La journée de travail de huit heures est un des modèles étudiés dans l'étude de faisabilité [Designing a blueprint for a shorter working day in film and scripted drama](#), qui porte sur la réduction de la journée de travail de dix heures à huit heures au Royaume-Uni. L'étude a été menée par les spécialistes en flexibilité du travail [Timewise](#)⁵⁵ et [BECTU Vision](#)⁵⁶ avec l'appui de Screen Scotland, de la BBC et de l'organisme Film and TV Charity. Le rapport d'étude explore également diverses autres méthodes de planification de l'horaire :

- ▶ Une semaine de 4 jours composée de journées longues (10 heures de travail et 1 heure de pause de repas non payée).
- ▶ Une semaine de 5 jours de 8 heures de travail.
- ▶ Une semaine de 5 jours d'horaires variables (p. ex. 40 heures réparties en journées de 10, 8, 9, 7 et 6 heures).⁵⁷

Ce rapport détaille également les effets de journées plus courtes sur les coûts, l'analyse démontrant que les coûts n'augmentent pas de façon importante lors de journées plus courtes et qu'une économie de coûts potentielle est possible en raison d'une planification plus étudiée, d'une plus grande efficacité et d'une réduction des impacts environnementaux.

L'ORPHÉ reconnaît que ce qui est considéré comme étant une « longue journée » au Royaume-Uni, soit 10 heures, est plus court que ce qu'on peut considérer une longue journée dans le contexte de la production au Canada. [Dans une étude de cas préparée par ACTRA National au sujet de la minisérie *You're My Hero* de CBC Gem, une production dirigée et produite par une équipe handicapée](#), la productrice Meghan Hood présente des suggestions d'alternatives aux horaires standard :

- ▶ Les journées de tournage comportaient 11 heures de travail, plus une pause de repas d'une heure, au lieu de 12 heures de travail plus une pause d'une heure, pour éviter l'épuisement professionnel autant pour l'équipe de production que pour les artistes-interprètes.
- ▶ Le créateur et acteur handicapé Sean Towgood était à l'horaire de toutes les journées de tournage ou presque. Pour répondre à ses besoins, l'horaire prévoyait son transport vers le site à une heure aussi tardive que possible et un nombre de pauses aussi élevé que possible.

55 Timewise. <https://timewise.co.uk/>.

56 BECTU Vision. <https://bectu.org.uk/bectu-vision/>.

57 Timewise et BECTU Vision. *Exploring the Feasibility of a Shorter Working Day in the TV Industry*. Février 2024. <https://timewise.co.uk/article/exploring-the-feasibility-of-a-shorter-working-day-in-the-tv-industry/>.



- ▶ L'horaire était également ajusté pour accorder la priorité aux artistes-interprètes qui devaient limiter le nombre d'heures de travail par jour.
- ▶ L'ordre de tournage des scènes était établi en donnant la priorité au bien-être des artistes-interprètes, plutôt que de faciliter le travail de l'équipe technique, ce qui est habituellement le cas. Par exemple, l'équipe de production pouvait faire un déplacement supplémentaire pour que Sean n'ait pas à changer de vêtements deux fois.⁵⁸

L'étude de cas ci-dessus porte sur les besoins des artistes-interprètes en situation de handicap, mais l'ajustement des horaires peut être fait en fonction du bien-être de tous les membres de l'équipe. Il peut être utile de consulter la section sur les besoins d'accès concurrents pour déterminer la marche à suivre pour la planification des horaires quand les membres de l'équipe technique et de la distribution ont des besoins d'importance égale, mais différents.



Préparation au travail avec les prestataires de services aux personnes handicapées

Bon nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap ont besoin d'un soutien supplémentaire par des prestataires de services comme les préposé-es aux services de soutien à la personne, les interprètes en langue des signes et les spécialistes du sous-titrage ou de la prise de notes. D'autres peuvent devoir venir sur les lieux de tournage avec leur animal d'assistance. Qu'avez-vous besoin de savoir au sujet de ces prestataires de services avant leur arrivée sur les lieux de tournage?

Remarque : Parmi les personnes ayant participé à la recherche, bon nombre ont indiqué que l'information au sujet du processus de mesures d'adaptation en milieu de travail n'était pas communiquée de façon proactive par l'équipe de production. Parmi ces personnes, plusieurs choisissaient plutôt de subvenir elles-mêmes à leurs propres besoins d'adaptation plutôt que de demander des mesures d'adaptation formelles.⁵⁹ Même si les besoins d'accessibilité des créateurs et créatrices en situation de handicap sont hautement variables et que plusieurs n'ont pas besoin de prestataire de services, il est essentiel de fournir une communication claire au sujet de ce que vous pouvez faire pour engager des prestataires de services pour leurs besoins éventuels.

Où trouver des prestataires de services d'accessibilité

La meilleure pratique consiste à demander à la créatrice ou au créateur en situation de handicap quels sont ses besoins en matière de prestataires de services et sa préférence pour l'embauche d'un ou une prestataire en particulier. S'il ou elle n'a pas de préférence et que la production doit engager un ou une prestataire de services, voici quelques options :

- 3 L'ORPHÉ héberge le [Centre de ressources pour l'industrie](#), une base de données en ligne de ressources sur l'accessibilité et le handicap dotée d'un moteur de recherche, qui inclut un répertoire de prestataires de services (des interprètes en ASL et LSQ aux services de sous-titrage TTRC, en passant par les préposé-es aux soins personnels et aux services de soutien à la personne). Ce répertoire inclut des coordonnées accessibles, ce qui vous permet d'obtenir un devis selon vos besoins directement auprès des prestataires de services.
- 4 Si vous ne trouvez pas ce que vous cherchez dans le Centre de ressources, communiquez avec les associations locales de personnes handicapées pour obtenir des recommandations. Quelques organisations de personnes handicapées et d'arts handicapés sont aussi [répertoriées ici](#).

Types de fournisseurs et de services

Interprétation en langue des signes

La communauté sourde utilise les langues des signes (au Canada, principalement la langue des signes américaine, ou ASL, et la langue des signes québécoise, ou LSQ). Les interprètes en langue des signes facilitent la communication entre les personnes sourdes et les personnes entendantes, en interprétant la langue des signes vers la langue parlée et vice versa.

Lorsque vous travaillez avec des créateurs ou créatrices sourd·es, les interprètes en langue des signes doivent être engagé·es par la production et leurs services ne sont pas la responsabilité financière des créateurs ou créatrices. Lorsque vous travaillez avec des créateurs ou créatrices sourd·es, les services d'interprètes en langue des signes sont un service essentiel, à moins que tous les membres de l'équipe connaissent bien la langue des signes utilisée.

Voici quelques facteurs dont il faut tenir compte lorsque vous planifiez d'engager des interprètes en langue des signes pour votre projet :

- ▶ L'expertise des interprètes en langue des signes est variable. Choisissez une personne qui est à l'aise d'interpréter dans un environnement de tournage.
- ▶ Le nombre d'interprètes en langue des signes est limité dans certaines régions. Assurez-vous que vous avez toujours un nombre suffisant d'interprètes en langue des signes pour les créateurs et créatrices sourd·es sur le plateau :
 - La norme est de deux interprètes par créateur ou créatrice sourd·e, pour que les interprètes puissent se remplacer lors de longues périodes de tournage. Lors de productions comptant un plus grand nombre de créateurs et créatrices sourd·es, pensez à engager un·e consultant·e sourd·e (voir ci-dessous) pour déterminer le nombre d'interprètes adéquat pour votre projet.
- ▶ Il est à noter que dans les collectivités où il y a peu d'interprètes en langue des signes, leur présence sur votre lieu de tournage signifie qu'ils et elles ne sont pas disponibles pour le reste de la communauté sourde pour leurs besoins, par exemple les visites médicales.
 - Il est donc recommandé d'engager seulement le nombre minimum requis d'interprètes en langue des signes. N'engagez pas d'interprète en langue des signes si aucune personne sourde de l'équipe ou de la distribution n'est présente ce jour-là.
 - La planification de l'horaire est essentielle pour utiliser efficacement les fonds et le temps au budget pour l'interprétation en langue des signes.



Directeur ou directrice artistique en langue des signes ou coach artistique en langue des signes

Votre production pourra aussi avoir besoin d'un·e directeur ou directrice artistique ou coach en langue des signes (ces appellations sont interchangeable). Le ou la coach en langue des signes traduit les jours à jours et les scénarios d'une langue textuelle vers la langue des signes visuelle en sélectionnant les signes appropriés pour l'artiste-interprète sourd·e et en s'assurant que la signification d'un moment est correctement véhiculée en langue des signes. Bon nombre des coaches en langue des signes sont sourd·es et auront besoin des services d'interprètes en langue des signes pendant leur travail sur une production.

Consultant·es sourd·es

Un consultant sourd ou une consultante sourde est une personne sourde qui donne de la formation à propos de la culture et de l'étiquette sourde, et sur l'utilisation des langues des signes. On engage les consultant·es sourd·es pour diverses raisons, notamment l'examen des scénarios afin de renseigner les scénaristes sur l'exactitude de représentation d'un personnage sourd (ce qui ne devrait pas remplacer l'emploi d'un·e scénariste sourd·e), vérifier l'exactitude de la langue des signes dans les épreuves de tournage ou en postproduction, donner des conseils à propos des systèmes de conception accessibles avec repères visuels ou renseigner le choix des interprètes en langue des signes à embaucher pour le travail de plateau. En tant que personnes sourdes, ces consultant·es auront besoin des services d'interprètes en langue des signes pendant leur travail sur une production.

Préposé·es aux services de soutien à la personne

Les travailleurs et travailleuses de l'écran peuvent avoir besoin de préposé·es aux services de soutien à la personne (PSSP) pour les aider dans leurs activités quotidiennes. Quand on travaille avec des créateurs et créatrices en situation de handicap qui ont besoin des services de PSSP, ces services doivent être engagés par la production, qui en assume la responsabilité financière.

Les PSSP soutiennent la personne sur plusieurs plans comme l'alimentation, les besoins personnels et la prise de médicaments, et parfois pour le rythme de travail ou l'orientation physique.

Les créateurs et créatrices en situation de handicap qui ont besoin de PSSP dans le cadre du travail dans leur propre collectivité auront souvent une liste de PSSP avec qui ils et elles travaillent régulièrement. Toutefois, si vous tournez à l'extérieur, la production pourrait avoir à engager localement un·e PSSP qui convient aux besoins du créateur ou de la créatrice, ou inclure dans le budget de production les frais de voyage d'un·e PSSP dont les services sont requis.



Animaux d'assistance

Un autre type de prestataire de services d'accessibilité est l'animal d'assistance. Les animaux d'assistance sont le plus souvent des chiens, mais d'autres animaux d'assistance existent, comme les chevaux miniatures. Les animaux d'assistance sont dressés pour faire des tâches spécifiques pour aider leur maître ou maîtresse, notamment pour les aider dans leurs déplacements dans les espaces publics et les foules, les avertir de la présence d'allergènes, signaler des événements comme des convulsions ou les aider dans les mouvements de résistance, de pression ou de force comme l'ouverture des portes. Lorsqu'ils sont sur le plateau, les animaux d'assistance sont au travail. Il ne faut donc pas les toucher ni attirer leur attention, sauf avec l'accord et selon les directives de leur maître ou maîtresse.

Pour préparer votre plateau pour la présence d'un animal d'assistance, assurez-vous d'avoir un service bien défini et un espace réservé à l'animal pour qu'il puisse faire ses besoins à tout moment. Faites également circuler une note de service aux membres de l'équipe pour les renseigner sur le protocole à respecter avec les animaux d'assistance.



Partie 4 : Processus de production accessibles sur le plateau

Cette section présente de l'information sur les sujets suivants :

- [Formation en accessibilité pour les membres de l'équipe de production](#)
- [Mesures d'adaptation sur le plateau](#)
- [Travail avec les prestataires de services d'accessibilité sur le plateau](#)
- [Travail avec des artistes en situation de handicap](#)

Dans cette section, vous découvrirez comment :

- 1 identifier qui doit suivre une formation provinciale en accessibilité dans votre milieu de travail, et comment compléter la formation exigée par la province avec des ressources supplémentaires de l'industrie;
- 2 assurer la protection de la vie privée des créateurs et créatrices en situation de handicap lors de la mise en œuvre de mesures d'adaptation;
- 3 mettre à profit les fournisseurs de technologies d'assistance et d'adaptation sur le plateau pour favoriser l'accessibilité;
- 4 évaluer l'accessibilité physique de l'environnement construit – plateaux, lieux de tournage, transport, espaces communs, remorques de tournage et sanitaires – et élaborer des protocoles pour le travail dans des lieux inaccessibles;
- 5 mettre en œuvre des pratiques exemplaires pour le travail avec des prestataires de services d'accessibilité comme les interprètes en langue des signes, les préposé-es aux services de soutien à la personne et les animaux d'assistance sur le plateau;
- 6 mettre en œuvre des pratiques exemplaires pour le travail avec des artistes-interprètes en situation de handicap sur le plateau.

Résumé

Cette section commence par souligner l'importance d'une formation sur l'accessibilité pour tous les membres de l'équipe. Les projets de production sont des milieux de travail assujettis aux lois en matière d'accessibilité, ce qui signifie que la formation en accessibilité, tant pour la conformité que spécialisée pour l'industrie, est essentielle pour outiller l'équipe avec les connaissances qui lui permettront de repérer les obstacles à l'accès et d'appliquer les pratiques exemplaires.

Les mesures d'adaptation sur les plateaux doivent être planifiées de manière proactive au cours de la préproduction par un processus d'accueil accessible, les devis d'accessibilité et le budget. Au cours de la phase de production, cette planification doit rester flexible, car le handicap et les besoins d'accessibilité peuvent varier au jour le jour. Favoriser la sécurité psychologique dont bon nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap ont besoin exige un suivi continu, des processus de communication claire et le respect de toutes les demandes, peu importe quand elles sont formulées au cours du processus de production. Des systèmes de communication efficaces doivent permettre un dialogue continu à propos des mesures d'adaptation et leur normalisation, tout en intégrant de façon régulière l'inclusion des personnes handicapées dans les processus et les discussions de production. Toutefois, il est essentiel de protéger la vie privée des personnes handicapées et la confidentialité des mesures d'adaptation, seules les personnes nécessaires pour la mise en place d'une mesure d'adaptation recevant l'information limitée à la tâche.

Cette section souligne également la nécessité d'environnements de travail accessibles et encourage la collaboration entre les services pour repérer et mitiger les obstacles dans divers contextes, y compris les tournages en studio et sur les sites, la préparation des horaires, le transport, les remorques de tournage et sanitaires, les espaces communs comme le camp de base, ainsi que les heures de pause et de repas.

On y souligne aussi le rôle essentiel des technologies d'assistance et d'adaptation – du sous-titrage aux lecteurs d'écran au matériel comme les supports d'équipement adaptés et les interrupteurs à contrôle buccal – pour favoriser la participation des créateurs et créatrices en situation de handicap. En outre, le télétravail est présenté comme un outil d'accessibilité important qui accroît le nombre d'occasions professionnelles pour les créateurs et créatrices en situation de handicap dans divers rôles, tout en exigeant le soutien, la flexibilité et les pratiques de mesures d'adaptation en continu requises pour les membres de l'équipe travaillant sur place.

Cette section détaille également les renseignements requis pour les prestataires de services aux personnes handicapées (p. ex. interprétation en langue des signes, sous-titrage, services de soutien à la personne) pour offrir efficacement leurs services en période de tournage, et indique que ce processus exige une coordination dès le début, des attentes claires et des ressources adéquates pour assurer une bonne intégration avec les processus de production.

Enfin, on reconnaît qu'aucun environnement n'est parfaitement accessible et suggère aux équipes de production de faire preuve de transparence avec leur personnel en partageant de l'information détaillée sur l'accessibilité afin que l'équipe puisse se préparer et aborder les obstacles de manière productive.



Résultats clés issus du projet de recherche de l'ORPHÉ :

57 % des personnes ayant répondu au sondage ont un handicap invisible ou qui n'est pas immédiatement apparent lors de leurs premières interactions avec autrui. Qu'un handicap soit perceptible ou non, bon nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap s'inquiètent des conséquences de la divulgation de leur incapacité au travail, ainsi que des renseignements que leurs collègues recevront à propos de leur handicap en cas de demande d'adaptation.

Les données recueillies lors des groupes de discussion indiquent également que, lorsque vient le temps de révéler leur handicap, les créateurs et créatrices en situation de handicap font face à de la stigmatisation et à une crainte de ne plus obtenir de travail ensuite.

Dans divers rôles de l'industrie, les personnes ayant participé aux groupes de discussion ont mentionné que l'obtention de mesures d'adaptation ou la divulgation d'un handicap étaient souvent des sources de stigmatisation, et plusieurs jugeaient qu'il était préférable de travailler sans demander d'adaptations.

Pour ceux et celles ayant un handicap variable, pouvoir demander des mesures d'adaptation à tout moment et avoir accès aux adaptations requises favorise un sentiment de sécurité psychologique sur le plateau.

Les personnes ayant participé aux groupes de discussion ciblant les équipes techniques ont indiqué n'avoir accès à aucun soutien physique lors de l'installation du camp de base et qu'une culture de compétition et de valorisation des difficultés régnait lors de la préparation des lieux de tournage.

La recherche de l'ORPHÉ indique que les journées de tournage de 10 ou 12 heures ne sont pas accessibles pour bon nombre de créateurs, créatrices et artistes-interprètes en situation de handicap, en particulier dans le cas d'un handicap affectant l'énergie disponible de la personne.



Formation en accessibilité pour les membres de l'équipe de production

Un site de production télévisuelle ou cinématographique est un milieu de travail; en tant que tel, il est assujéti aux exigences provinciales en matière d'accessibilité. Selon le lieu de tournage ou le siège social de votre entreprise, vous pourriez devoir vous plier à des exigences provinciales de formation en accessibilité pour les membres de l'équipe de production (y compris les sous-traitants et les bénévoles). Pour plus de détails, se reporter à la section [Lois provinciales sur l'accessibilité](#).

Que vous ayez ou non l'obligation juridique de fournir une formation sur l'accessibilité selon les exigences provinciales, vous aurez avantage à offrir à votre équipe une formation complémentaire sur l'accessibilité dans les environnements de l'industrie de l'écran, car il s'agit de lieux de travail hors norme.

L'ORPHÉ offre la [Série d'apprentissage en ligne sur l'accessibilité et les personnes handicapées](#),⁶⁰ un programme de formation asynchrone pour les travailleurs et travailleuses de l'industrie traitant de la conception et de la mise en œuvre de processus et de systèmes équitables et efficaces pour les personnes en situation de handicap sur le plateau et ailleurs, et des moyens à prendre pour inclure les personnes handicapées dans une variété de rôles de l'industrie de l'écran.

Les personnes qui ont suivi cette formation pourront :

- ▶ repérer les obstacles les plus fréquents à la pleine participation des personnes handicapées à l'industrie de l'écran;
- ▶ formuler des recommandations sur la manière d'appliquer des mesures exemplaires en matière d'accessibilité afin d'éliminer ces obstacles;
- ▶ décrire les changements qui peuvent améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leurs propres pratiques de l'industrie de l'écran.



60 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. Série d'apprentissage en ligne sur l'accessibilité et les personnes handicapées. 2026.

<https://dso-orphe.ca/fr/programmes/serie-dapprentissage-en-ligne-sur-laccessibilite-et-les-personnes-handicapees>



Mesures d'adaptation sur le plateau

Idéalement, une planification proactive est en place dès l'étape de préproduction et les créateurs et créatrices en situation de handicap ont immédiatement accès à leurs mesures d'adaptation en arrivant sur le plateau pour leur première journée de travail. On peut y arriver en appliquant des processus d'accueil formels pour chaque personne engagée, en élaborant un processus [d'accueil accessible pour](#) la production et en [tenant compte de l'accessibilité dans le budget](#) (y compris une contingence budgétaire pour l'accessibilité).

Même avec une excellente planification en préproduction, il est important de noter que le handicap peut varier et changer, même au jour le jour. Les incapacités ne sont pas toujours stables : elles peuvent être épisodiques, chroniques ou variables, et être affectées par divers facteurs. De plus, la compréhension et le point de vue d'une personne à propos de son handicap peuvent aussi changer.

Cela signifie que les adaptations peuvent devoir changer pendant la durée d'un projet, ou au cours d'une même journée. Les mesures d'adaptation prévues peuvent ne plus être requises et de nouveaux besoins d'adaptation pourraient se manifester. C'est pourquoi les mesures d'adaptation et l'évaluation des besoins d'accès exigent un suivi régulier.

Qu'une demande de mesure d'adaptation soit connue dès la préproduction ou qu'elle soit nouvellement ajoutée au cours des derniers jours du projet, toutes les demandes de mesures d'adaptation doivent être traitées avec le même respect et la même considération. Pour ceux et celles ayant un handicap variable, pouvoir demander des mesures d'adaptation à tout moment et avoir accès aux adaptations requises favorise un sentiment de sécurité psychologique sur le plateau.⁶¹

Protection de la vie privée des créateurs et créatrices en situation de handicap en ce qui concerne les mesures d'adaptation

Notre recherche a révélé que 57 % des personnes ayant répondu au sondage ont un handicap invisible ou qui n'est pas immédiatement apparent lors de leurs premières interactions avec autrui.⁶² Qu'un handicap soit perceptible ou non, bon nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap s'inquiètent des conséquences de la divulgation de leur incapacité au travail, ainsi que des renseignements que leurs collègues recevront à propos de leur handicap en cas de demande d'adaptation. Les données recueillies lors des groupes de discussion indiquent également que les créateurs et créatrices en situation de handicap font face à de la stigmatisation lorsque vient le temps de parler de leur handicap et à une crainte de ne plus obtenir de travail après l'avoir divulgué.

61 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

62 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

Il est essentiel de tenir à l'esprit que personne n'a à révéler quel diagnostic que ce soit à son employeur (ni à ses collègues) pour avoir droit à des mesures d'adaptation. La raison justifiant la mesure d'adaptation doit aussi demeurer confidentielle et être partagée seulement entre l'employé-e et la personne responsable de sa supervision.

Toutefois, bon nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap affichent leur statut publiquement et peuvent vouloir qu'il soit communiqué à toute l'équipe pour des raisons de sensibilisation. Certaines de ces personnes ont un handicap visible et n'ont pas l'option de ne pas le divulguer. Dans ce cas, laissez le créateur ou la créatrice en situation de handicap mener la diffusion de l'information et décider ce qui sera communiqué, et à qui. En l'absence de direction de sa part, faites preuve de discrétion autant que possible.

Communication des besoins d'adaptation avec l'équipe

Dans certaines situations, il peut être nécessaire de fournir des détails à propos d'une mesure d'adaptation à des membres de l'équipe de production. Par exemple, lors du travail avec une artiste-interprète qui utilise un animal d'assistance, certains membres de l'équipe seront responsables d'aménager et d'entretenir l'espace de repos et la zone sanitaire de l'animal. D'autres membres de l'équipe pourront devoir connaître les besoins d'un directeur de production qui souffre de fatigue chronique afin de lui apporter une chaise pour se reposer entre les prises. Toutefois, afin d'assurer la protection de la vie privée et la confidentialité de l'information, il est important que les membres de l'équipe sachent quoi faire pour mettre en œuvre les mesures d'adaptation, mais ils n'ont pas à savoir pourquoi la personne en a besoin. Les renseignements relatifs à la prestation des mesures d'adaptation doivent être réservés seulement aux membres de l'équipe qui participeront directement à la tâche.

En outre, les créateurs et créatrices en situation de handicap doivent pouvoir guider la façon de communiquer leurs besoins d'adaptation à autrui. Pensez à leur demander leurs préférences quant au vocabulaire à utiliser pour parler de leurs mesures d'adaptation, en faisant preuve de transparence quant aux personnes qui auront accès à cette information.

Pour réduire la stigmatisation, utilisez un ton et un vocabulaire respectueux lors de la communication des besoins d'adaptation d'une personne. Parlez des mesures d'adaptation non comme un traitement de faveur, mais bien en tant que chose offerte à tous et toutes, comme les pauses ou les services de cantine et de traiteur.





Évolution des mesures d'adaptation en cours de projet

Comme mentionné ci-dessus, les adaptations requises par un créateur ou une créatrice en situation de handicap peuvent changer pendant la durée d'un projet. Par exemple, ce peut être le cas dans une des situations suivantes :

Une personne peut se sentir plus à l'aise de demander des mesures d'adaptation après avoir passé un peu de temps avec l'équipe de projet.

Les conditions du projet peuvent changer et occasionner des adaptations différentes ou supplémentaires.

Certaines personnes en situation de handicap peuvent avoir besoin de mesures d'adaptation seulement dans certaines conditions, y compris des conditions difficiles à prévoir en début de projet.

Voici des exemples de situations où les mesures d'adaptations peuvent varier ou évoluer :

Les tournages de nuit ou tôt le matin peuvent être difficiles pour certaines personnes, selon leur niveau d'énergie à différents moments de la journée ou leur capacité à évoluer dans des environnements sombres ou très clairs.

Certains aspects de l'environnement (p. ex. niveau de bruit, stimuli visuels) peuvent aussi fatiguer, surcharger ou sous-stimuler certaines personnes, ce qui peut rendre la concentration ou le fonctionnement difficiles.

Différentes situations présentent des exigences variables pour différentes personnes; par exemple, une scène d'action ou des cascades peuvent exiger plus d'énergie pour un créateur ou une créatrice en situation de handicap au fil des prises, que ce soit en tant qu'artiste-interprète ou membre de l'équipe.⁶³

Des personnes de divers rôles de l'industrie ayant participé à notre recherche ont mentionné que l'obtention de mesures d'adaptation ou la divulgation d'un handicap étaient souvent des sources de stigmatisation, et plusieurs jugeaient qu'il était préférable de travailler sans demander d'adaptations ou prendre des journées de congé.⁶⁴

Pour favoriser une culture de tournage bienveillante, prévoyez un processus où chaque personne peut communiquer des changements dans ses besoins d'accès ou demander de nouvelles mesures d'adaptation. Dans le cadre de productions qui ont engagé une personne ou une équipe responsable de l'accessibilité, cette personne ou équipe servira de point de contact principal pour la communication des besoins d'adaptation. Dans le cadre de productions qui n'ont pas engagé de responsable de l'accessibilité, assurez-vous de prévoir des systèmes pour ce type de communication, que ce soit sous forme écrite comme un [devis d'accessibilité](#), qui peut être modifié au fil du temps, ou par un autre processus formel qui servira à tous les membres de l'équipe de production pour faire des demandes de mesures d'adaptation.

63 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap. 2025.

64 *ibid.*

Qu'il y ait ou non du personnel dédié à l'accessibilité, la disponibilité de mesures d'adaptation doit être un sujet régulièrement abordé par le personnel de gestion de la production. Au Royaume-Uni, le Creative Diversity Network et le TV Access Project ont publié [The 5 As, un document de lignes directrices encourageant les productions à adopter des pratiques d'inclusion du handicap sur les plateaux](#),⁶⁵ qui suggère ceci :

- 1 L'inclusion des personnes en situation de handicap est un point de discussion standard de l'ordre du jour de chaque réunion;
- 2 elle est discutée à chaque étape du processus de production;
- 3 elle peut être reliée aux autres indicateurs clés de rendement d'EDI (équité, diversité et inclusion).
- 4 Faire un suivi régulier auprès des artistes handicapés pour obtenir de la rétroaction sur le soutien à l'accès obtenu.
- 5 Adapter les plans, budgets et approches d'accessibilité en se basant sur les leçons apprises au cours des projets précédents.



La recommandation de l'ORPHÉ va plus loin, en incluant un suivi régulier auprès de tous les membres de l'équipe du projet de production. On s'assure ainsi que chaque personne sait que son travail peut être adapté et que les mesures d'adaptation sont toujours disponibles.



Plateaux et autres lieux de tournage accessibles et sécuritaires

La sécurité des plateaux et autres lieux de tournage est une considération clé des projets de production. L'accessibilité doit être incluse dans les conversations avec l'équipe de santé et sécurité, l'équipe d'accessibilité et l'équipe des lieux de tournage.

Questions à poser lors du repérage des lieux de tournage :

- ▶ Quels sont les obstacles présents? Pour qui ce lieu n'est-il pas accessible?
- ▶ Qu'est-ce qui pourrait être difficile à faire pour tous les membres de l'équipe dans cet environnement?

Les personnes ayant participé aux groupes de discussion ciblant les équipes techniques ont souligné une absence de soutien physique lors de l'installation du camp de base et une culture de compétition et de valorisation des difficultés dans la préparation des plateaux et autres lieux de tournage.⁶⁶

Pour plus d'information sur les facteurs à considérer lors du repérage des lieux de tournage (que ce soit en studio ou non), se reporter à la section [Plateaux et autres lieux de tournage](#).

Facteurs d'accessibilité en studio et en extérieur

Les tournages en extérieur sont plus souvent inaccessibles qu'en studio. Lors de tournages en extérieur, le nombre d'obstacles peut augmenter :

- ▶ sol inégal, escaliers, gravier, glace, etc.;
- ▶ outils d'orientation inadéquats (par rapport aux studios, où la signalisation est plus facilement adaptable);
- ▶ difficultés de contrôle de la température pour les personnes sensibles à la chaleur ou au froid;
- ▶ absence de zones d'ombre;
- ▶ difficulté d'obtention de véhicules de production accessibles (remorques de tournage et sanitaires);
- ▶ défis dans les déplacements pour les personnes ayant besoin de transport adapté pour se rendre au lieu de tournage et en revenir, particulièrement lors de tournages dans des emplacements où les services de transport sont difficiles à obtenir.

66 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap. 2025.



[Cliquez ici pour une liste des facteurs d'accessibilité à considérer lors des tournages en extérieur, publiée par l'organisme TV Access Project au Royaume-Uni.](#)⁶⁷

Les tournages en studio offrent en général une expérience plus accessible dans l'environnement bâti, où la production peut contrôler davantage de facteurs, particulièrement à partir de l'installation sur le plateau. Toutefois, la production doit tenir compte de l'accessibilité du studio dans son ensemble, y compris :

- ▶ l'accessibilité des lieux d'arrivée et de débarquement;
- ▶ l'adéquation des outils d'orientation et de signalisation;
- ▶ la disponibilité de places de stationnement adaptées sur place;
- ▶ l'accessibilité des déplacements vers l'immeuble et à l'intérieur de celui-ci :
 - présence de mains courantes le long des marches;
 - présence de rampes d'accès dans tout l'immeuble;
 - largeur adéquate des portes et des couloirs;
 - présence de dispositifs d'ouverture de portes automatiques;
 - qualité des surfaces du sol;
 - dispositifs de changement de niveau (rampe ou ascenseur) dans tout l'immeuble;
 - accessibilité des toilettes.

TV Access Project a aussi publié une série de listes de vérification de l'accessibilité des lieux de tournage. [Cliquez ici pour accéder à des listes de vérification pour l'accessibilité des studios de cinéma et des lieux de tournage intérieurs et extérieurs.](#)⁶⁸ Bien que ces listes soient conçues en fonction du contexte et des lois sur l'accessibilité du Royaume-Uni, les mêmes principes s'appliquent lors de la vérification de l'accessibilité de vos lieux de tournage.

⁶⁷ PACT UK. *TAP Toolkit: Accessibility – Spaces and Locations*.

<https://www.pact.co.uk/resource-hub/diversity-equity-inclusion/tap-toolkit/tap-accessibility-spaces-locations.html/>.

⁶⁸ Creative Diversity Network. TAP Access Description Hub. Août 2024.

<https://creativitydiversitynetwork.com/tap-hub/>.



Ces listes de vérification comportent également des renseignements utiles pour prévoir des environnements inclusifs pour les personnes neurodivergentes. Bien que l'accessibilité des lieux de production tourne le plus souvent autour des besoins des personnes ayant un handicap physique, divers aspects de l'environnement bâti peuvent soutenir l'accessibilité pour les créateurs et créatrices neurodivergent·es, notamment :

- ▶ l'obtention d'information sur le lieu avant de se présenter sur place, par exemple avec un scénario visuel;
 - Un scénario visuel, parfois appelé scénario social, est un outil d'accessibilité qui utilise des images et du texte simples et clairs pour présenter ce à quoi une personne peut s'attendre dans un lieu. Ce guide imagé décrit, étape par étape, comment se rendre sur place, l'apparence du lieu, ce qui s'y déroulera et une liste des règles et des routines en place.⁶⁹ [Vous trouverez ici plusieurs exemples de scénarios visuels pour divers contextes.](#)
 - un plan des sorties de secours et des mesures en cas d'urgence;
 - des espaces tranquilles pour faire une pause de calme;
 - un avis quant aux planchers ou murs à motifs distrayants ou de couleurs criardes;
 - l'accès possible à un espace extérieur ou vert.⁷⁰

Recherche de lieux de tournage accessibles avec le Centre de ressources pour l'industrie de l'ORPHÉ

L'ORPHÉ héberge le [Centre de ressources pour l'industrie](#), une base de données en ligne de ressources sur l'accessibilité et le handicap, qui inclut un répertoire de lieux dotés de caractéristiques d'accessibilité et disponibles à la location pour la production ou le visionnement. Bien que les lieux de ce répertoire ne soient pas tous sans obstacle, cette ressource vous permet de rechercher des lieux par emplacement géographique et en fonction des obstacles à l'accessibilité physique les plus fréquents. Le répertoire inclut des coordonnées accessibles, ce qui vous permet de trouver un lieu correspondant à vos besoins et d'obtenir un devis directement.

Démarches auprès des bureaux du cinéma

Le bureau du cinéma (*film commission* en anglais) de la ville où vous produisez ou tournez un projet a tout intérêt à vous accueillir pour votre production. Ce type d'organisme aura une bonne connaissance de la ville et pourra vous aider à trouver un lieu de tournage (que ce soit en studio ou en extérieur) qui répond aux besoins d'accès de votre équipe. Envisagez de communiquer avec le bureau du cinéma local pour obtenir des suggestions de lieux de tournage accessibles.

69 SICK AF Collective. *Visual Story Access*. <https://sickaf.com.au/accessibility/visual-story-access/>.

70 Creative Diversity Network. *Production Buildings Audit Checklist*. Avril 2025. <https://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2025/04/TAP-Production-Buildings-Audit-Checklist-04-2025-1.pdf>.

Prestataires et techniciens de technologies d'assistance et de technologies adaptées

Les technologies d'assistance et technologies adaptées peuvent répondre aux besoins d'accès de bon nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap dans le cadre d'une production. Voici certains des outils qui peuvent être utiles en cours de production pour créer un environnement plus accessible :

- ▶ Le sous-titrage, sous forme de service automatique (comme dans Zoom ou Google Meet) ou de service de sous-titrage CART.
 - Les sous-titres intégrés gratuitement dans certaines plateformes sont de plus en plus exacts. Toutefois, [la plus grande étude](#) menée pour comparer les sous-titres en anglais produits par des humains avec ceux produits par l'intelligence artificielle dans trois pays (États-Unis, Royaume-Uni et Canada) sur quatre ans (2018 à 2022) a révélé que la précision des sous-titres produits par les humains (98,9 % à 99,4 %) était significativement plus élevée que ceux générés avec la reconnaissance automatique de la parole (95,7 % à 96,3 %).⁷¹
 - De plus en plus, les sous-titres produits par les commis à la traduction en temps réel des communications (TTRC) peuvent se faire sans que les commis TTRC soient sur place, du moment qu'une captation claire du son est fournie.
- ▶ Les lecteurs d'écran permettent aux personnes aveugles, amblyopes ou de basse vision d'écouter la lecture à haute voix de pages Internet ou de documents.
 - Cette technologie requiert que les documents et les pages Internet soient préparés de manière à être accessibles. [Normes d'accessibilité Canada fournit un guide de création de documents accessibles](#)⁷² qui vous aidera à produire une communication écrite accessible pour tous les membres de votre équipe.

71 Romero-Fresco, Pablo et Nuria Fresno. « Accuracy of Automatic and Human Live Captions in English. » *Linguistica Antverpiensia* 22 (2023): 114–133.

72 Normes d'accessibilité Canada. *Lignes directrices pour la création de documents accessibles*. 13 décembre 2024. <https://accessibilite.canada.ca/lignes-directrices-documents-accessibles>.



▶ Sur le plateau, la personne responsable de l'audiodescription aide les personnes aveugles, amblyopes ou de basse vision en décrivant ce qui se passe dans l'environnement.

▶ Les outils de prise de notes comme [Otter.AI](#) et [Read.AI](#) facilitent la participation aux réunions en permettant aux membres du groupe de se concentrer sur l'écoute et la prise de parole.

- Avant d'utiliser des outils d'intelligence artificielle (IA), vérifiez votre convention collective pour tenir compte des limitations à cet effet en lien avec un groupe syndiqué et assurez-vous que les politiques de l'employeur régissant votre production ne proscrivent pas l'utilisation de l'IA générative.

▶ De plus en plus, les grands modèles de langage (p. ex. Claude) peuvent aider les créateurs et créatrices en situation de handicap, ou quiconque, pour des tâches comme la rédaction de courriels ou la préparation de modèles de documents.

- Dans l'industrie de l'écran, des enjeux de droits d'auteur peuvent être associés au partage de documents avec un grand modèle de langage, par exemple des scénarios. Assurez-vous de tenir compte des conditions et modalités d'utilisation de ces outils avant de les utiliser.

▶ Les outils du quotidien comme les textos, les notes vocales et les conversations vidéo peuvent aussi soutenir l'accessibilité, selon la situation et les préférences de communication du créateur ou de la créatrice en situation de handicap.

L'ORPHÉ héberge le [Centre de ressources pour l'industrie](#), une base de données en ligne de ressources sur l'accessibilité et le handicap, qui inclut un répertoire de fournisseurs de technologies accessibles. Ce répertoire inclut des coordonnées accessibles, ce qui vous permet d'obtenir un devis selon vos besoins directement auprès des fournisseurs.

Utilisation de technologie d'assistance sur le plateau

La technologie d'assistance englobe également les outils et l'équipement adaptés qui peuvent être utilisés avec des pièces d'équipement de tournage standard. [L'association Disabled Photographers' Society répertorie divers modèles d'équipement adapté](#)⁷³ qui peuvent être intégrés dans un contexte de production audiovisuelle. Voici quelques exemples :

- 1 Les supports de caméra adaptés, qui facilitent le transport de la caméra ou permettent à l'utilisateur de la fixer à d'autres parties du corps ou d'une aide à la mobilité (p ex. un fauteuil roulant).
- 2 Les interrupteurs qui permettent d'activer les commandes de la caméra avec la bouche ou la langue.

Parmi les autres technologies d'assistance utiles sur le plateau, on retrouve :

l'éclairage supplémentaire pour l'orientation et la signalisation, particulièrement utile pour les créateurs et créatrices amblyopes ou de basse vision sur le plateau;

le marquage au sol et des passe-câbles afin de signaler les câbles et de les plaquer au sol pour prévenir les chutes;

des rampes d'accès mobiles dont le déplacement, s'il a lieu pendant la journée de tournage, est annoncé à toutes les personnes sur le plateau avec un préavis raisonnable;

des indices sonores (p ex. une cloche) pour aviser les personnes aveugles, amblyopes ou de basse vision;

des indices visuels (p. ex. une lampe témoin ou un système de feux de circulation) pour les annonces comme « Silence » pour les personnes sourdes ou malentendantes, les indices sonores et visuels permettant à toutes les personnes sur le plateau d'avoir un accès égal à l'information.





Utilisation de technologies d'assistance pour le télétravail

Avant la pandémie de COVID-19, la plus grande part du travail de doublage se déroulait en studio. Aujourd'hui, le doublage se fait majoritairement dans des studios à domicile partout au pays, ce qui permet aux acteurs et actrices d'avoir une carrière créative satisfaisante, tout en travaillant à distance. Il existe d'autres rôles qui permettent de participer au travail de production télévisuelle et cinématographique sans avoir à se trouver sur place, ce qui permet à des créateurs et créatrices en situation de handicap de travailler dans un environnement plus accessible :

- ▶ Se reporter à la section [Scénarisation](#) pour plus d'information, entre autres sur les salles des scénaristes sur Zoom dans le rapport d'étude de cas publié par Accessible Writers' Lab.
- ▶ La réalisation peut être effectuée à distance avec une plateforme informatique comme Zoom, OpenReel ou Riverside, qui permet de visualiser l'action sur le plateau en temps réel.
- ▶ Certains membres de l'équipe de caméra (comme les spécialistes en imagerie numérique) peuvent travailler à distance, surtout si le travail de postproduction est lui-même effectué à distance.
- ▶ Se reporter à la partie 5 au sujet de la [postproduction accessible](#) pour plus d'information sur le travail de postproduction à distance.

Bien que le télétravail ne soit pas possible dans toutes les situations, vous pouvez vous demander si chaque personne doit être présente sur le plateau pour son travail particulier.

Le télétravail est une mesure d'adaptation en soi, mais d'autres adaptations peuvent aussi être nécessaires pour que le travail à distance soit efficace. Par exemple, les personnes travaillant à distance peuvent devoir travailler de manière asynchrone pour coordonner le travail avec leur niveau d'énergie, ou pourraient avoir besoin de logiciels spécialisés. Même en télétravail, un suivi régulier de l'accessibilité est nécessaire. Les personnes ayant participé à nos groupes de discussion ciblant la postproduction (où le télétravail est plus fréquent) ont souligné un manque de milieux de travail accessibles, de longues heures de travail et un manque de flexibilité des structures de travail.⁷⁴

L'ORPHÉ vous encourage à offrir une expérience équitable à toute votre équipe autant que possible : si votre production paie les frais d'équipement ou fournit des repas pour les personnes travaillant sur le site, la meilleure pratique consiste à faire de même pour ceux et celles travaillant à distance.

⁷⁴ Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

Pratiques exemplaires pour le travail dans les environnements inaccessibles

L'accessibilité parfaite n'existe pas, même dans les environnements conçus pour être sans obstacle. Un obstacle à l'accessibilité peut se produire en tout lieu. Pour préparer votre équipe à l'accessibilité relative d'un environnement, partagez à l'avance un document d'information sur l'accessibilité de ce lieu avec tous les membres de l'équipe. Cette méthode permet à chaque personne de se préparer le mieux possible aux éléments inaccessibles, d'aborder la résolution de problèmes potentiels ou de demander des mesures d'adaptation. Le document d'information doit contenir autant de renseignements que possible, notamment :

une visite guidée du lieu sur vidéo;

inclure les places de stationnement et les arrêts de bus;

une carte complète des lieux facile à lire et à comprendre;

des photos des principaux membres du personnel qui seront sur place et qu'un créateur ou une créatrice en situation de handicap peut consulter pour des questions au sujet de l'accessibilité du site;

ce pourrait être le régisseur ou la régisseuse du lieu de tournage, ou un membre de l'équipe responsable de l'accessibilité;

les [listes de vérification de l'accessibilité pour le site](#) et les notes pertinentes;

une description détaillée des éléments inaccessibles, par exemple le nombre de marches, une description d'un sol inégal, les espaces sombres ou recevant la lumière du jour, les longs déplacements à pied, etc.;

les horaires de tournage et les options de transport avant et après les heures de tournage – cette information devrait aussi être indiquée sur la feuille de service.⁷⁵

Remarque : Si certaines mesures d'accessibilité ne peuvent pas être offertes dans un environnement inaccessible (par exemple des remorques de tournage accessibles, le transport de porte à porte, des zones de repos accessibles, etc.), il est essentiel de le communiquer de façon transparente dès que possible. La transparence évite les erreurs de préparation, favorise une communication ouverte et permet la recherche de solutions.

⁷⁵ Creative Diversity Network. *TV Access Project: Exterior Location Access Guide*. Avril 2025.

<https://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2025/04/TAP-Exterior-Location-Access-Guide-230425.pdf>



Le transport accessible

Au Canada, plus d'un demi-million de personnes ayant une incapacité liée à la mobilité se considèrent comme étant confinées à domicile; 19,7 % indiquent que c'est en raison de l'absence de services de transport accessibles.⁷⁶ Lorsque vous travaillez avec des créateurs et créatrices en situation de handicap lié à la mobilité, tenir compte de leur transport aller-retour entre le plateau et leur base est un élément essentiel de l'accessibilité.

De nombreux moyens de transport accessibles (transport public, transport adapté, taxis adaptés) présentent des problèmes de fiabilité et de ponctualité. De plus, le transport public et le transport adapté peuvent être disponibles seulement à des heures précises. En outre, le transport public accessible et le transport adapté ne déposent habituellement pas le créateur ou la créatrice en situation de handicap à la destination, les laissant se débrouiller pour la dernière partie du parcours. Pour obtenir une solution de transport accessible, il pourra être nécessaire de communiquer avec la communauté des personnes handicapées localement, et peut-être de louer un véhicule accessible et d'engager une personne pour le conduire.

L'organisme TV Access Project a publié une liste des principaux aspects à considérer pour les places de stationnement accessibles, pour les personnes qui conduisent un véhicule pour se rendre sur le plateau :

- 1 | S'assurer qu'il y a des places de stationnement sur le site et qu'elles sont accessibles.
- 2 | S'assurer que le terrain de stationnement et les places de stationnement accessibles sont bien identifiés.
- 3 | Les places de stationnement accessibles doivent être sur un sol dur et de niveau (et non sur du gravier ou un sol en pente).
- 4 | Prévoyez du personnel disponible pour aider les personnes à se déplacer du véhicule jusqu'à l'entrée, particulièrement si la surface du stationnement n'est pas nivelée.
- 5 | Un espace doit être réservé à l'extrémité de chaque place de stationnement accessible pour l'accès au coffre du véhicule et aux rampes ou ascenseurs du véhicule.
- 6 | Confirmer auprès de la gestion du site que l'utilisation des places de stationnement accessibles sera surveillée pour s'assurer qu'elles sont réservées aux personnes qui en ont besoin.⁷⁷

76 Statistique Canada. Les Canadiens ayant une incapacité liée à la mobilité. 2020.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2020085-fra.htm>.

77 PACT UK. TAP Toolkit: Accessibility – Spaces and Locations.

<https://www.pact.co.uk/resource-hub/diversity-equity-inclusion/tap-toolkit/tap-accessibility-spaces-locations.html>.

Dans le cadre de productions syndiquées, le transport accessible n'est pas seulement une meilleure pratique : c'est une exigence. Dans la version courante (2025-2027) de l'entente de production indépendante entre l'Alliance des artistes du cinéma, de la télévision et de la radio du Canada (ACTRA), l'Association canadienne des producteurs médiatiques (ACPM) et l'Association québécoise de la production médiatique (AQPM), l'article A1709 indique ce qui suit :

Un transport adéquat et approprié (par exemple, un véhicule de production ou un taxi) sera fourni aux Artistes-interprètes qui ont besoin d'accommodement en raison d'un handicap ou si les circonstances justifient la fourniture d'un tel transport.⁷⁸

Des dispositions apparentées se retrouvent dans l'entente régissant le travail des artistes-interprètes syndiqués en Colombie-Britannique et au Yukon ([Accord-cadre de production de la Colombie-Britannique 025-2028, en anglais seulement](#)), entente menée entre l'Union of British Columbia Performers/l'Alliance des artistes du cinéma, de la télévision et de la radio du Canada (UBCP/ACTRA), l'Association canadienne des producteurs médiatiques (ACPM) et l'Alliance of Motion Picture and Television Producers (AMPTP), à l'article A1703 portant sur le transport fourni dans certaines conditions :

Lorsque le Producteur exige que l'Artiste-interprète se déplace dans la zone du studio, le Producteur sera tenu d'assurer la disponibilité d'un transport public ou privé. Si un tel transport public ou privé n'est pas disponible et sous condition de l'approbation par le Producteur, le coût du transport par taxi du site vers la résidence dans la zone du studio sera aux frais du Producteur. Le transport sera fourni par le Producteur si le déplacement par le moyen de transport public par route le plus rapide est de plus d'une (1) heure dans chaque direction. Un transport adéquat et adapté (véhicule de production ou taxi) sera fourni aux Artistes-interprètes qui ont un besoin d'accommodement en raison d'un handicap.⁷⁹ [Traduction]



Remorques de tournage accessibles

Lorsque vous communiquez avec vos fournisseurs de véhicules de production, renseignez-vous au sujet des remorques de tournage et sanitaires accessibles, c'est-à-dire sans escalier et dotés de comptoirs et de toilettes accessibles, etc. Bien que ces véhicules de production soient peu nombreux en Amérique du Nord, ils existent. En cas de besoin, le budget devrait être prévu en conséquence.

Autant que possible, équipez-vous de remorques accessibles pour les services de traiteur, de costumes et de coiffure et maquillage : toute l'équipe peut utiliser ces mêmes installations. Si vous ne pouvez pas obtenir des remorques de tournage accessibles en nombre suffisant, prévoyez un espace accessible de rechange.⁸⁰

78 ACTRA, ACPM et AQPM. *Entente de production indépendante, 2025–2027*. 2025.

https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2025/12/2025120_French_IPA.pdf

79 UBCP/ACTRA. 2025-2028 *British Columbia Master Production Agreement*. 2025

<https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2026/03/2025-2028-UBCPACTRA-BCMPA.pdf>

80 Creative Diversity Network. *TV Access Project: Exterior Location Access Guide*. Avril 2025.

<https://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2025/04/TAP-Exterior-Location-Access-Guide-230425.pdf>



Travailler avec les prestataires de services d'accessibilité sur le plateau

L'équipe de production doit offrir aux prestataires de services d'accessibilité des connaissances de base sur le fonctionnement du plateau et de l'étiquette à suivre, les zones à éviter, ce qu'on doit faire et ne pas faire, et à qui s'adresser en cas de besoin. Ne supposez pas que toutes les personnes sur le plateau savent et comprennent ce qui se passe. Faites un suivi régulier auprès des prestataires de services et faites preuve de compréhension en cas de malentendu, surtout s'il s'agit de leur première expérience de plateau. Cette approche présente un autre avantage pour l'accessibilité : en apprenant à communiquer l'information clairement aux prestataires de services et autres personnes qui travaillent sur un plateau pour la première fois, vous clarifiez l'information pour tout le monde, y compris les créateurs et créatrices en début de carrière ou neurodivergent·es, pour qui des explications supplémentaires seront utiles.



Interprètes en langue des signes

Veillez à fournir à l'avance le matériel de préparation aux interprètes en langue des signes, y compris les scénarios complets et une liste de la terminologie et du jargon de l'industrie de l'écran. Fournissez les scénarios aux interprètes en langue des signes le plus tôt possible, mais au minimum 48 heures à l'avance. Assurez-vous également de communiquer à l'avance la feuille de service aux interprètes.

Pendant l'interprétation, l'interprète en langue des signes doit être sous un bon éclairage et à la vue de la personne sourde. [Pour bien choisir l'emplacement de l'interprète en langue des signes lors du travail avec les artistes-interprètes sourd·es](#), se reporter à la section Recommandations pour les auditions avec des artistes-interprètes sourd·es. Ces recommandations peuvent aussi s'appliquer aux pratiques sur le plateau de tournage. Les interprètes en langue des signes traduisent tout ce qui est dit. Les environnements bruyants ou les conversations croisées compliquent le travail de l'interprète et la communication pour la personne sourde peut alors ne pas être équitable.

L'Ontario Association of Sign Language Interpreters a publié une liste de pratiques exemplaires génériques pour le travail avec les interprètes en langue des signes :

- ▶ Parler à une vitesse normale.
- ▶ Parler directement à la personne sourde, et non à l'interprète.
- ▶ Accorder du temps pour l'interprétation.
- ▶ Si l'équipe d'interprétation inclut un-e interprète sourd-e, attendre que l'interprétation soit terminée avant de continuer.
- ▶ Garder à l'esprit que tout ce que vous dites sera interprété.
- ▶ Éviter de parler plus lentement ou plus fort que normalement.
- ▶ Ne pas dire « Dis-lui que... »; parler directement à la personne sourde.
- ▶ Ne pas dire « N'interprète pas cette partie-là » – l'interprète traduit tout ce que vous dites.
- ▶ Ne pas tenir l'interprète responsable de ce qui est dit ou non; l'interprète est le canal de communication, et non la source du message.
- ▶ Il est préférable d'éviter les expressions imagées, qui se traduisent mal dans une autre langue.
- ▶ Présenter les idées clairement.
- ▶ Éviter de changer d'idée au milieu d'une phrase.
- ▶ Ne pas poser plusieurs questions en même temps.⁸¹

81 Ontario Association for Sign Language Interpreters. *Working with an Interpreter*. 2026.
<https://www.oasli.on.ca/index.php/interpreters/when-to-use-an-interpreter>.



Préposé·es aux services de soutien à la personne

Lorsque vous travaillez avec des préposé·es aux services de soutien à la personne (PSSP) pour un créateur ou une créatrice en situation de handicap, assurez-vous que :

- ▶ le créateur ou la créatrice en situation de handicap a préséance et que son agentivité et son consentement ont priorité;
- ▶ vous incluez le créateur ou la créatrice en situation de handicap dans le processus de recrutement de PSSP;
- ▶ vous incluez le créateur ou la créatrice en situation de handicap dans toutes les réunions avec le ou la PSSP;

Avant l'arrivée sur le plateau, organisez une réunion pour discuter des tâches que le ou la PSSP sera responsable de soutenir, y compris l'orientation physique, le soutien social, les changements de vêtements, les soins personnels, la prise de médicaments ou le soutien à l'alimentation, et répondre aux questions du créateur ou de la créatrice en situation de handicap et le ou la PSSP. Les détails de ces services doivent demeurer confidentiels.

Le créateur ou la créatrice en situation de handicap et le ou la PSSP doivent informer la production du lieu et de l'heure de certaines tâches pour faciliter le processus, par exemple :

- ▶ la fréquence des pauses pour optimiser l'accès aux toilettes;
- ▶ l'horaire des repas s'il doit concorder avec un horaire de prise de médicaments;
- ▶ la collaboration avec l'équipe des costumes si nécessaire pour aider le créateur ou la créatrice en situation de handicap à se changer;
- ▶ la disponibilité de certains accessoires sur le plateau comme des pailles flexibles auprès des services de cantine et de traiteur.

Comme pour les interprètes en langue des signes, veillez à fournir à l'avance le matériel de préparation aux PSSP, y compris les scénarios complets et une liste de la terminologie et du jargon de l'industrie de l'écran. Fournissez les scénarios aux PSSP le plus tôt possible, mais au minimum 48 heures à l'avance. Assurez-vous également de communiquer à l'avance la feuille de service aux PSSP.



Animaux d'assistance

Des créateurs et créatrices en situation de handicap pourraient se présenter sur le plateau avec leur animal d'assistance. Les animaux d'assistance auront besoin :

- ▶ d'une zone pour faire leurs besoins;
- ▶ d'un espace de repos proche de leur maître ou maîtresse;
- ▶ d'un bol d'eau ou d'une source d'eau.

Communiquez directement avec le créateur ou la créatrice en situation de handicap pour comprendre ce que l'équipe doit savoir à propos de son animal d'assistance.

Rappel : Les animaux d'assistance sont protégés par la loi; en tant que tels, ils sont considérés comme un dispositif médical, et non comme un animal de compagnie, et ont le droit d'aller partout où va leur maître ou maîtresse. Informez tous les membres de votre équipe lorsque vous travaillez avec un animal d'assistance pour être en mesure de tenir compte des besoins d'autrui (p. ex. en cas d'allergie ou de peur des animaux). Une certaine éducation est aussi de mise. Rappelez à tous les membres de l'équipe sur le plateau que les animaux d'assistance sont au travail et qu'il ne faut pas interagir avec eux.





Travailler avec des artistes-interprètes en situation de handicap



Feuille de service et documentation

Avant de venir sur le plateau, un ou une artiste-interprète en situation de handicap devra consulter la feuille de service pour savoir quand se présenter. Les feuilles de service doivent aussi être conformes aux besoins d'accessibilité communiqués par l'artiste-interprète. Les modifications les plus fréquentes à la feuille de service sont décrites ci-dessous :

- ▶ Communication de la feuille de service dans un format distinct.
 - Le format PDF n'est habituellement pas accessible pour les personnes qui utilisent un lecteur d'écran.
 - Les feuilles de service sont souvent rédigées sous forme de tableau. Les tableaux ne sont habituellement pas accessibles pour les personnes qui utilisent un lecteur d'écran, à moins d'avoir été remaniés pour cet usage. Une mise en page sans tableau est recommandée.
- ▶ Une version en gros caractères.
- ▶ Une version facile à lire et à comprendre.
- ▶ Mise en page avec une police de caractères facile à lire pour les personnes dyslexiques.

Le service de diversité créative (Creative Diversity) de la BBC a publié une [collection de modèles de documents de production en langage simplifié](#)⁸², qui inclut une feuille de service que vous pouvez adapter pour votre production.

Sur la feuille de service, incluez :

- une carte indiquant les places de stationnement accessibles désignées, les arrêts de taxi et de bus et le chemin à suivre pour se rendre au camp de base;
- un glossaire des abréviations utilisées sur le plateau;
- une carte du camp de base facile à lire et à comprendre.

Brazen Productions, une organisation du Royaume-Uni offrant des services-conseils pour l'accessibilité dans le domaine du cinéma et de la télévision, a mis au point un [modèle de présentation de carte du camp de base facile à lire et à comprendre](#).⁸³

82 British Broadcasting Corporation. « Easy Read Templates for Productions. » *Creative Diversity*. <https://www.bbc.co.uk/creativitydiversity/templates>.

83 Brazen Productions Inclusive Practice & Production Consultancy. *Templates*. <https://www.brazenproductions.co.uk/resources>.



Remorques de tournage et autres espaces privés

À leur arrivée sur le plateau, les artistes-interprètes se dirigent le plus souvent vers les services de coiffure, maquillage et costumes. Ces services se déroulent habituellement dans des remorques de tournage. Renseignez-vous au sujet des besoins d'accès des artistes-interprètes avant de leur demander de se rendre dans une remorque de tournage standard dotée d'un escalier. En fonction des besoins de vos artistes, vous pourriez avoir à louer une remorque spécialisée accessible pour la production ou utiliser un autre espace sans marches pour les services de coiffure, maquillage et costumes.

Prévoyez également l'accessibilité des toilettes. Pour les productions syndiquées, dans la version courante (2025-2027) de l'entente de production indépendante entre l'Alliance des artistes du cinéma, de la télévision et de la radio du Canada (ACTRA), l'Association canadienne des producteurs médiatiques (ACPM) et l'Association québécoise de la production médiatique (AQPM), le paragraphe A2001(a), « Vestiaire et Installations Sanitaires », indique ce qui suit :

(vii) Des toilettes propres, accessibles et fonctionnelles situées à une distance raisonnable du plateau, en tenant compte de la logistique du lieu de tournage et sous réserve de l'obligation d'accommodement du Producteur conformément aux lois applicables en matière de droits humains.

(viii) En ce qui concerne les installations décrites aux sous-alinéas (a) (i) à (a)(vii) ci-dessus, le Producteur accorde des aménagements à un Artiste-interprète en situation de handicap lorsque la législation applicable en matière de droits de la personne l'exige.⁸⁴

84 ACTRA, ACPM et AQPM. *Entente de production indépendante, 2025–2027*. 2025. https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2025/12/2025120_French_IPA.pdf.



Des dispositions apparentées se retrouvent dans l'entente régissant le travail des artistes-interprètes syndiqués en Colombie-Britannique et au Yukon (Accord-cadre de production de la Colombie-Britannique 025-2028, en anglais seulement)⁸⁵. Dans cette entente menée entre l'Union of British Columbia Performers/l'Alliance des artistes du cinéma, de la télévision et de la radio du Canada (UBCP/ACTRA), l'Association canadienne des producteurs médiatiques (ACPM) et l'Alliance of Motion Picture and Television Producers (AMPTP), à l'article A2001 portant sur le vestiaire, le lieu d'attente et les installations sanitaires :

Lorsqu'une production syndiquée engage des personnes mineures, les enfants de plus de 15 jours et de moins de 2 ans d'âge doivent avoir accès à « une pièce séparée et salubre pour les soins et le repos des Nourrissons employés. Cette pièce comprendra un berceau, une table à langer et une pièce privée, calme et chaude où le Nourrisson pourra être nourri et se reposer sans être porté. Les accessoires pour Nourrissons fournis par la maison de Production, tels que les berceaux, les lits d'enfants et les tables à langer, doivent être désinfectés au moment de leur livraison sur le plateau, et régulièrement par la suite. »⁸⁶ Pour les enfants de moins de 5 ans, la production doit fournir « une salle de jeux séparée et gaie, équipée de jouets et de jeux de base, lorsque cela est possible ». Ces lieux doivent également être considérés comme devant être accessibles.



Costumes

Communiquez à l'avance les besoins d'accessibilité des artistes-interprètes au service des costumes, le cas échéant. Ceci permet au service de se préparer afin que les artistes puissent recevoir des costumes adaptés à leurs besoins, par exemple :

- ▶ des tissus sans danger pour la réactivité chimique ou sensorielle;
- ▶ sous-vêtements sans couture ou sans étiquette;
- ▶ vêtements qui ne restreignent pas les mouvements;
- ▶ vêtements qui ne s'accrochent pas dans une aide à la mobilité;
- ▶ vêtements qui peuvent être facilement retirés et remis pour l'utilisation des toilettes par soi-même (ou, pour les mineurs, avec l'assistance de leur parent ou autre personne autorisée à l'accompagner);
- ▶ des chaussures sans inconfort pour l'utilisation.

85 UBCP/ACTRA. 2025-2028 British Columbia Master Production Agreement. 2025. <https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2026/03/2025-2028-UBCPACTRA-BCMPA.pdf>.

86 ACTRA, ACPM et ACPM. Entente de production indépendante, 2025-2027. https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2025/12/2025120_French_IPA.pdf.

Si la production doit fournir à l'artiste-interprète une aide à la mobilité, celle-ci doit être choisie et ajustée selon les mesures qui ont été effectuées au préalable, car une aide à la mobilité de dimensions inadéquates peut causer de la douleur et des blessures. Si l'artiste-interprète doit utiliser son aide à la mobilité sur le plateau, discutez de cette utilisation au préalable avec l'artiste-interprète (ou son parent ou la personne autorisée à l'accompagner).

Par ailleurs, les artistes-interprètes dans des rôles de figuration doivent souvent apporter leurs propres options de costumes. Pour les artistes-interprètes en situation de handicap qui jouent dans des rôles de figuration, les capacités de transport de matériel peuvent être limitées, parfois en raison d'une aide à la mobilité ou des moyens de transport. Par exemple, il pourrait leur être impossible de transporter un sac. Dans le cadre d'une production syndiquée, des exigences de vêtements supplémentaires peuvent aussi impliquer des frais; communiquer avec la représentation syndicale pour plus d'information.



Services de cantine et de traiteur, et pauses de repas

Vérifier que la production a documenté toutes les restrictions alimentaires et allergies de l'équipe et que des repas sont fournis pour chaque personne ayant ces besoins. Étiquetez les aliments en fonction des besoins particuliers de l'équipe. Pensez à adapter les hauteurs des comptoirs et des tables pour les personnes qui utilisent une aide à la mobilité ou qui sont de petite taille.



Tournage

La recherche de l'ORPHÉ révèle que les journées de tournage de 10 ou 12 heures ne sont pas accessibles pour bon nombre de créateurs, créatrices et artistes-interprètes en situation de handicap, en particulier dans le cas d'un handicap affectant l'énergie disponible de la personne.⁸⁷ Envisagez des méthodes alternatives de planification des horaires (voir la section [Horaires](#) pour plus de détails). Lorsqu'une production syndiquée engage des personnes mineures, les heures de travail, les pauses, les repas, les exigences de tutorat et les heures supplémentaires permises sont délimités par groupe d'âge dans les conventions collectives.

Lorsque vous tournez avec des artistes-interprètes sourd-es qui communiquent en langue des signes, n'oubliez pas qu'il s'agit d'une langue visuelle qui se base sur le langage corporel et les expressions du visage. Il est donc important de cadrer les prises de manière à capter à la fois le visage et les mouvements des mains pour transmettre l'intégralité du message en langue des signes.

Quand l'artiste-interprète utilise une aide à la mobilité, et qu'il ou elle devra la laisser de côté pendant le tournage (p. ex. si l'objet n'est pas approprié pour une pièce d'époque), l'aide à la mobilité devra lui être retirée le plus tard possible avant le début de la prise et lui être retournée dès que possible, par exemple entre les prises ou entre les scènes. La production doit prévoir un emplacement connu sur le plateau où l'aide à la mobilité sera rangée en toute sécurité.

Si des membres de l'équipe doivent manipuler une aide à la mobilité, assurez-vous de leur fournir une formation appropriée sur la façon de la manipuler afin de prévenir les dommages. Les aides à la mobilité sont en quelque sorte une extension du corps de la personne handicapée et doivent être traitées comme telles. L'artiste-interprète peut avoir des préférences sur la manière dont son aide à la mobilité est manipulée, et ces préférences doivent être respectées; toutefois, ce n'est pas la responsabilité de l'artiste-interprète d'enseigner en détail la façon de manipuler une aide à la mobilité aux membres de l'équipe. Pour obtenir de la formation sur la manipulation des aides à la mobilité, les maisons de production peuvent s'adresser aux services de consultation en accessibilité, dont certains sont répertoriés dans le [Centre de ressources pour l'industrie](#) de l'ORPHÉ. Ces services de consultation en accessibilité peuvent aussi aider la production à formuler un plan de secours pour savoir comment procéder si une aide à la mobilité est endommagée sur le plateau.

Les tournages fonctionnent habituellement avec une série de signaux sonores mécaniques ou verbaux (p. ex. « Action! »). Toutefois, ces signaux ne sont pas audibles pour tous les artistes-interprètes en situation de handicap, particulièrement les personnes sourdes ou malentendantes. Une connaissance préalable des besoins d'accès de votre équipe pour ce qui est de l'ouïe vous permettra de préparer des systèmes alternatifs ([lampes témoins ou système de feux de circulation](#)) pour que vos signaux de fonctionnement soient adéquats.

87 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.



Repos, pauses et espaces de détente

Préparez des places assises en quantité suffisante et qui répondent aux besoins d'accès des artistes-interprètes, y compris les artistes de la figuration, qui doivent souvent attendre pendant de longues périodes entre les scènes. Les enjeux à noter pour les places assises incluent notamment ce qui suit :

Espace nécessaire pour les fauteuils roulants (surtout devant les tables).

Sièges de différentes hauteurs, dont celle qui convient aux personnes de petite taille.

Des sièges supplémentaires pour les artistes-interprètes en situation de handicap accompagné-es de préposé-es aux soins personnels ou aux services de soutien à la personne.

Sièges de configurations différentes, y compris des sièges des repos et des chaises avec et sans accoudoirs.

Les artistes-interprètes en situation de handicap peuvent avoir besoin de s'asseoir ou de se reposer entre les prises plus souvent qu'une personne non handicapée. Cette durée plus longue peut être intégrée à l'horaire. Envisagez l'aménagement d'une zone réservée pour le repos sur le plateau.

Les artistes-interprètes en situation de handicap peuvent aussi avoir besoin de plus de temps pour aller aux toilettes, devoir y aller plus souvent ou avoir besoin d'accompagnement par un-e préposé-e. Planifiez en conséquence, y compris les toilettes portatives pour prévenir les urgences. Ajustez vos horaires si nécessaire avec une plus grande fréquence des pauses pour optimiser l'accès aux toilettes.

Lorsqu'une production syndiquée engage des personnes mineures, les heures de travail, les pauses, les repas, les exigences de tutorat et les heures supplémentaires permises sont délimités par groupe d'âge dans les conventions collectives. Notez qu'une salle pour les nourrissons ou l'accès à une salle dotée d'installations de lavage est désirable si le tournage a lieu à distance des remorques de tournage (en cas d'attente à distance du camp de base, pendant les pauses).



Partie 5 : La postproduction accessible

Cette section présente de l'information sur les sujets suivants :

- [La postproduction à l'interne](#)
- [La postproduction par des tiers](#)
- [Le travail avec des spécialistes de la postproduction en situation de handicap](#)
- [La technologie d'assistance au poste de montage](#)

Dans cette section, vous découvrirez comment :

- 1 repérer les principales différences d'aménagement des environnements de travail accessibles pour les spécialistes de la postproduction à l'interne et tiers;
- 2 mettre en œuvre les principales mesures d'adaptation physiques et temporelles pour vos spécialistes de la postproduction;
- 3 nommer les technologies d'assistance qui peuvent être utiles pour les spécialistes de la postproduction au montage.

Résumé

La mise en œuvre de l'accessibilité en postproduction est très différente selon que le travail se fait à l'interne ou qu'il est confié à une entreprise tierce. Une mise en œuvre à l'interne permet à la maison de production de s'assurer directement que les postes de travail sont ergonomiques, que l'éclairage est réglable, que les bureaux sont ajustables et que les besoins sensoriels et des personnes neurodivergentes sont respectés, par exemple en offrant des espaces de repos au calme et des zones de travail isolées. Le travail effectué par des tiers permet un moins grand contrôle sur ces conditions, mais requiert tout de même une communication proactive pour en valider l'accessibilité, en particulier en ce qui concerne les heures de travail et les échéanciers.

Dans les deux situations, les mesures d'adaptation temporelles comme des horaires réalistes et clairement définis, des flux de travail asynchrones et des échéances basées sur les tâches permettent de mitiger le stress et de faire en sorte que les besoins d'accessibilité des spécialistes de la postproduction sont respectés. Les technologies d'assistance jouent également un rôle dans l'accessibilité à cette étape du processus de production : des logiciels compatibles avec les lecteurs d'écran, les outils de sous-titrage ou d'audiodescription et de l'équipement adapté pour les incapacités motrices ou sensorielles permettent aux créateurs et créatrices en situation de handicap de participer pleinement à tous les aspects du travail de postproduction.



Résultats clés issus du projet de recherche de l'ORPHÉ :

Les personnes ayant participé à nos groupes de discussion ciblant la postproduction ont mentionné certains aspects problématiques du travail : des échéances déraisonnables, l'impossibilité de prendre des jours de congé de maladie et une culture où il est attendu que la postproduction absorbera les retards occasionnés aux étapes de production précédentes.

L'environnement de postproduction présente une occasion clé pour l'amélioration de l'accessibilité. Au cours de notre recherche, bon nombre de créateurs et créatrices en situation de handicap travaillant en postproduction ont indiqué avoir rencontré des obstacles à l'accès avec des postes de travail inaccessibles ainsi que des horaires de travail longs et inflexibles, sans pauses, pour arriver à respecter des échéances serrées. Le personnel de postproduction est aussi à risque de subir des lésions dues aux mouvements répétitifs et autres problèmes dus aux manquements ergonomiques et aux longues heures devant l'écran. Les personnes travaillant en postproduction ayant participé à la recherche ont mentionné les échéances déraisonnables, l'impossibilité de prendre des jours de congé de maladie et une culture où il est attendu que la postproduction absorbera les retards occasionnés aux étapes de production précédentes.⁸⁸



⁸⁸ Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.



Différences entre les approches du travail de postproduction

En fonction de l'approche utilisée pour le travail de postproduction, vous pouvez améliorer l'accessibilité (quand le travail de postproduction est fait à l'interne) ou défendre les droits des travailleurs à une meilleure accessibilité (quand le travail de postproduction est confié à des tiers).

Postproduction à l'interne

Le travail de postproduction « à l'interne » signifie que les spécialistes de la postproduction sont engagés directement par la production. Dans ce cas, la production doit tenir compte de l'ergonomie et de l'accessibilité de l'environnement physique du travail de postproduction (que le personnel travaille sur place ou en télétravail).

L'organisme TV Access Project, basé au Royaume-Uni, a publié une série de listes de vérification de l'accessibilité des lieux de tournage, y compris une [liste de vérification pour les immeubles de production qui inclut des considérations pour l'environnement de postproduction](#), qui est résumée ci-dessous.⁸⁹

- ▶ Est-ce que des bureaux de hauteur ajustable sont disponibles?
- ▶ Est-ce qu'il y a des bureaux de différentes tailles?
- ▶ Est-ce que des sièges de configurations différentes sont disponibles, y compris des sièges de différentes hauteurs, avec et sans accoudoirs?
- ▶ Est-ce que les surfaces de bureau peuvent accueillir deux fauteuils roulants côte à côte et de l'espace pour un·e interprète ou préposé·e?
- ▶ Y a-t-il de l'espace suffisant pour un animal d'assistance hors des voies de circulation?
- ▶ Est-ce qu'un espace est disponible près du bureau pour qu'un fauteuil roulant puisse tourner?
- ▶ Est-ce qu'un éclairage flexible est fourni, y compris une lampe articulée?
- ▶ Est-ce que l'équipement est fourni en configurations variées, par exemple différents modèles de claviers ergonomiques, de souris et d'écrans de différentes tailles?
- ▶ Est-ce que les logiciels requis par la personne ont été fournis?⁹⁰

89 Creative Diversity Network. *TV Access Project Production Buildings Access Description Checklist*. Avril 2025.

<https://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2025/04/TAP-Production-Buildings-Audit-Checklist-04-2025-1.pdf>.

90 Creative Diversity Network. *Production Buildings Audit Checklist*. Avril 2025.

<https://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2025/04/TAP-Production-Buildings-Audit-Checklist-04-2025-1.pdf>.

Bien que ces listes de vérification soient conçues en fonction du contexte et des lois sur l'accessibilité du Royaume-Uni, les mêmes principes peuvent s'appliquer lors de l'évaluation de votre environnement de postproduction.

Dans un contexte de postproduction à l'interne, la production doit aussi tenir compte du fait que le personnel qui travaille avec des éléments visuels et sonores pourrait avoir besoin de protection sonore, comme des écouteurs antibruit, ou visuelle, comme une fonction logicielle de mode sombre.

Pensez également au rythme de travail en postproduction, en encourageant les pauses et les périodes de repos, même en tenant compte d'un échéancier.

La postproduction par des tiers

La postproduction « par des tiers » signifie que la postproduction est confiée par contrat à une entreprise externe, ce qui donne à la production un moins grand contrôle sur les conditions de travail et les mesures d'accessibilité adoptées, y compris les enjeux ergonomiques mentionnés à la section précédente. Toutefois, vous pouvez tout de même inclure l'accessibilité dans votre travail avec des sous-traitants; en particulier, vous pouvez leur poser des questions sur les besoins de leur équipe dans divers domaines :

Styles de communications

Horaire de travail

Conditions de respect des échéances sans risque d'épuisement

Travailler avec des spécialistes de la postproduction en situation de handicap

Mesures d'adaptation physiques

Pour le personnel qui travaille principalement sur ordinateur, l'idéal est de donner à chaque personne le pouvoir de décision quant à l'aménagement de son poste de travail pour répondre à ses besoins d'accès, par exemple :

l'orientation de son bureau et le choix d'un poste de travail assis ou debout;

l'installation du moniteur;

le type de siège et son positionnement;

la disponibilité et le type de source de lumière, y compris les lampes à intensité réglable et les stores de fenêtres.



Lors du travail avec les spécialistes de la postproduction, il est important de garder en tête qu'un poste de travail bien ajusté est plus qu'essentiel, et qu'il est difficile à maintenir quand le travail se fait dans un contexte de partage de bureaux.

En outre, le partage de bureaux, les bureaux escamotables ou l'utilisation de leur bureau comme espace de rangement peuvent être des sources de stress pour le personnel neurodivergent, de même que les bureaux à aire ouverte. Des espaces calmes et fermés par des portes sont plus privés, évitent la surcharge sensorielle et favorisent la concentration. Certaines de ces mesures d'adaptation peuvent être plus faciles à mettre en place dans un domicile privé; par conséquent, demandez-vous s'il est nécessaire que votre équipe travaille dans vos bureaux pour offrir un rendement optimal.

Mesures d'adaptation temporelles

Le monde de la postproduction est connu pour ses longues journées de travail et ses échéances serrées. La meilleure pratique consiste à communiquer les échéances au début d'une période de travail (que la postproduction soit exécutée à l'interne ou par un tiers), ce qui permet de bien gérer les attentes et la charge de travail. Un processus établi doit être employé pour communiquer tout changement dans l'échéancier à tous les membres de l'équipe de production. Il n'est pas une bonne pratique d'exiger que l'équipe de postproduction s'efforce de rattraper les retards des étapes de préproduction et de production; planifiez un échéancier réaliste pour l'étape de postproduction et permettez à votre équipe de spécialistes d'utiliser tout le temps qui avait été prévu pour terminer leur travail.

Envisagez d'offrir aux membres de l'équipe de postproduction la flexibilité nécessaire pour choisir leurs propres horaires selon leurs priorités, leurs responsabilités de soins, leur état ou leur niveau d'énergie. Contrairement à d'autres domaines de production, il est réaliste de considérer le travail asynchrone pour l'équipe de postproduction, y compris dans des fuseaux horaires différents, en travaillant selon des échéanciers prédéterminés basés sur les tâches et avec des étapes de suivi clairement communiquées.

Pour que ces mesures d'adaptation soient possibles, établissez des canaux de communication clairs pour transmettre l'information par écrit ainsi que dans une variété d'autres formats, en donnant aux personnes qui en ont besoin le temps requis pour absorber l'information et revenir poser des questions de clarification. Déterminez quels sont les moyens de communication requis ou privilégiés, par exemple en fournissant un enregistrement vidéo de chaque réunion accompagné d'un résumé détaillé. Cette approche permet aux créateurs et créatrices en situation de handicap, y compris les personnes neurodivergentes, ayant un trouble d'apprentissage ou affectées par une perte de mémoire ou un brouillard cérébral de moins dépendre de leur mémoire pour l'accès à l'information et de pouvoir revenir sur certains éléments de conversation aussi souvent que nécessaire.



La technologie d'assistance au poste de montage

Les monteurs ou monteuses aveugles, amblyopes ou de basse vision auront besoin de l'audiodescription des séquences vidéo. De même, les monteurs ou monteuses sourd·es ou malentendant·es pourraient avoir besoin du sous-titrage des séquences vidéo pour suivre la trame narrative. De plus, les en-têtes ou méthodes de classement dans les logiciels de montage vidéo pourraient devoir être adaptés pour que l'information ne soit pas seulement disponible en format visuel ou sonore.

Il existe une variété d'outils technologiques qui peuvent rendre le travail de postproduction plus accessible. Bien que certains des outils de montage les plus communs de l'industrie, comme Avid Media Composer et Davinci Resolve, n'offrent pas de soutien intégré pour les besoins d'accès les plus courants en informatique (compatibilité avec les lecteurs d'écran, utilisation du logiciel à une seule main, etc.), certains logiciels de montage comme Final Cut Pro d'Adobe et Premiere Pro, et des logiciels de gestion multimédia comme [Alteon.io](https://altheon.io)⁹¹ offrent des fonctions d'accessibilité intégrées.

Des outils soutenus par l'apprentissage automatique peuvent aussi rendre l'environnement de postproduction plus accessible pour les créateurs et créatrices en situation de handicap, y compris les personnes aveugles, amblyopes ou de basse vision, qui peuvent travailler au montage avec certains logiciels comme [AVscript](https://avscript.com)⁹² (qui permet de s'orienter et de monter des vidéos avec un lecteur d'écran) et [Descript](https://www.descript.com/)⁹³ (qui permet le montage par modification d'une transcription).

Avant d'utiliser des outils d'intelligence artificielle (IA), consultez votre convention collective pour tenir compte des limitations à cet effet en lien avec un groupe syndiqué et assurez-vous que les politiques de l'employeur régissant votre production ne proscrivent pas l'utilisation de l'IA générative. De plus, des enjeux de droits d'auteur peuvent être associés au partage avec un grand modèle de langage de documents de l'industrie de l'écran, par exemple des scénarios. Assurez-vous de tenir compte des conditions et modalités d'utilisation de ces outils avant de les utiliser.

Parmi les technologies d'assistance qui peuvent rendre le montage plus accessible, on retrouve la fonctionnalité [Contrôle de sélection](#) dans les produits Apple⁹⁴ et des outils de prévention de l'activation accidentelle des touches [Clearkeys](#)⁹⁵ pour les personnes ayant des difficultés de contrôle moteur.

91 Alteon. <https://altheon.io/>.

92 Mina Huh, Saelyne Yang, Yi-Hao Peng, Xiang « Anthony » Chen, Young-Ho Kim et Amy Pavel, « AVscript: Accessible Video Editing with Audio-Visual Scripts » dans *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '23)*. Avril 2023, Hambourg, Allemagne (New York : ACM, 2023), 17 pages. <https://doi.org/10.1145/3544548.3581494>.

93 Descript. <https://www.descript.com/>

94 Apple. *Utiliser le Contrôle de sélection pour naviguer sur votre iPhone, iPad ou iPod touch*. Mars 2025. <https://support.apple.com/fr-ca/119835>.

95 Clearkeys. <https://altproducts.com/clearkeys-low-vision-keyboard-high-contrast/>.



Partie 6 : Définitions et vocabulaire

Définition du handicap selon l'ORPHÉ

Une personne handicapée ou en situation de handicap est une personne qui vit une ou plusieurs incapacités réelles ou perçues, qui peuvent être de nature physique, mentale ou cognitive, et avoir des effets à long terme ou temporaires, chroniques, épisodiques ou variables. Ces incapacités peuvent être perceptibles ou non.

Une liste des incapacités les plus communes suit ci-dessous. Les personnes handicapées ou en situation de handicap peuvent s'identifier selon une ou plusieurs de ces catégories, s'identifier comme ayant un handicap invisible ou non apparent, ou s'identifier comme ayant des capacités mixtes ou une incapacité épisodique.

Douleur	(douleur causée par une condition chronique ou de longue durée qui persiste, ou devrait persister, pendant six mois ou plus)
Problème de santé ou maladie chronique	
Flexibilité	difficulté à se pencher ou à étendre les membres
Mobilité	difficulté à marcher, à utiliser les escaliers, à se servir des mains ou des doigts ou à faire d'autres gestes
Santé mentale	p. ex. : anxiété, dépression, trouble bipolaire, dépendance, trouble de stress post-traumatique, troubles alimentaires
Ouïe	surdité ou malentendance; difficulté d'audition avec une prothèse auditive
Vision	cécité, amblyopie ou basse vision; difficulté de vision malgré des lunettes ou des lentilles
Apprentissage	p. ex. : dyslexie, dysgraphie
Dextérité	p. ex. : difficulté à saisir des objets
Mémoire	difficulté mnésique constante ou épisodique limitant les capacités à réaliser les activités de la vie quotidienne
Développement	p. ex. : trisomie 21 ou trouble du spectre de l'alcoolisation fœtale
Neurodivergence	p. ex. : autisme, TDA, TDAH
Nanisme	
Amputation ou différence des membres ou du visage	
Autre	condition ou problème de santé qui persiste, ou devrait persister, pendant six mois ou plus

Cette définition du handicap a été formulée en collaboration avec le groupe de travail de projet de recherche de l'ORPHÉ, un groupe diversifié de créateurs et créatrices en situation du handicap travaillant dans l'industrie de l'écran. Le cadre de rédaction de la définition se compose de définitions existantes du handicap, tant du côté des lois (définitions du handicap de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)⁹⁶ et de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario) que d'autres sources portant sur le handicap dans les arts, comme la définition du handicap par le Conseil des arts du Canada.



Modèles du handicap

Il existe différents courants de pensée dans la façon de considérer le handicap, qu'on appelle les « modèles du handicap ».

Modèle médical du handicap

Selon ce modèle, le handicap est perçu comme étant le résultat d'une condition ou d'un diagnostic. Le handicap est un aspect à « corriger » ou à « guérir », habituellement par le personnel médical. Le handicap est le fait d'une seule personne.⁹⁷

Modèle social du handicap

Selon ce modèle, le handicap n'est pas un déficit issu de la personne. Les obstacles posés par la société, et non la condition médicale, sont les facteurs créant le handicap et limitant l'accès des personnes handicapées à la pleine participation sociale. La responsabilité de retirer ces obstacles et d'assurer l'inclusion de tous et toutes est une responsabilité de société.⁹⁸

Modèle du handicap fondé sur les droits

« Le modèle du handicap fondé sur les droits de la personne s'appuie sur le modèle social, en reconnaissant que les personnes en situation de handicap ont des droits et en affirmant que l'État et les autres acteurs ont la responsabilité de respecter ces droits. Ce modèle est issu de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

96 Gouvernement du Canada. *Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité*. 25 novembre 2020.

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible/loi-resume.html>.

97 George Brown College. « Disability and Variability ». *Universal Design for Learning: Inspiring Equity and Inclusion in Higher Education*.

98 *ibid.*



Ce modèle affirme que les obstacles dans la société sont en fait discriminatoires et donne aux personnes en situation de handicap des voies par lesquelles elles peuvent faire valoir leurs droits et se plaindre lorsqu'elles se heurtent à ces obstacles. Le modèle des droits de la personne reconnaît également que le handicap est un élément naturel de la diversité humaine et une partie de l'identité, et que les personnes en situation de handicap ont donc droit aux mêmes droits, opportunités et privilèges que les personnes qui ne sont pas en situation de handicap. »⁹⁹

Capacitisme

Ableism is a belief system analogous to racism, sexism, or ageism, that sees persons with disabilities as being less worthy of respect and consideration, less able to contribute and participate, or of less inherent value than others. Ableism may be conscious or unconscious, and may be embedded in institutions, systems or the broader culture of a society. It can limit the opportunities of persons with disabilities and reduce their inclusion in the life of their communities. Ableist attitudes are often based on the view that disability is “not normal,” rather than an inherent and expected variation in the human condition. Ableism may also be expressed in ongoing paternalistic and patronizing behaviour toward people with disabilities.¹⁰⁰



Accessibilité

« Accessibilité : terme général utilisé pour décrire la facilité avec laquelle les personnes handicapées peuvent obtenir, utiliser et exploiter quelque chose (p. ex., un appareil, un service ou un environnement). Le terme implique une planification, une conception et/ou un effort réfléchis afin de supprimer les obstacles pour les personnes handicapées. [...] Accessible : qui ne présente aucun obstacle pour les personnes handicapées. Peut se dire d'un objet que l'on peut facilement atteindre ou obtenir, d'un établissement auquel on peut facilement accéder, ou de l'information que l'on peut facilement comprendre. »¹⁰¹

Obstacles à l'accessibilité

« Obstacle : toute chose qui empêche une personne de participer pleinement à toutes les facettes de la société. S'entend notamment d'un obstacle physique ou architectural, d'un obstacle lié à la communication ou à l'accès à l'information, d'un obstacle comportemental, économique ou technologique, d'une politique ou d'une pratique. »

99 Centre d'innovation en santé mentale sur les campus. « Modèles de handicap ». Trousse d'outils Accessibilité et adaptation. <https://campusmentalhealth.ca/fr/toolkits/accessibilite-et-adaptation/handicap/modeles-de-handicap/>

100 Ontario Human Rights Commission. *Policy on Ableism and Discrimination Based on Disability*. <https://www.ohrc.on.ca/en/policy-ableism-and-discrimination-based-disability>.

101 Commission ontarienne des droits de la personne. Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne. <https://www3.ohrc.on.ca/fr/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools/annexe-1-glossaire-des-termes-r-elatifs-aux>.



Mesures d'adaptation

« Une mesure d'adaptation en milieu de travail est toute modification de l'environnement de travail ou des conditions d'emploi qui permet à une personne dont les capacités sont limitées ou qui fait face à des obstacles liés aux règles et conditions de travail standard d'exercer son travail. Des aménagements sont nécessaires pour garantir que les personnes handicapées bénéficient de l'égalité des chances, de l'accès et des avantages. »¹⁰² Le droit de demander des mesures d'adaptation est protégé par le droit du travail et les lois en matière de droits de la personne.¹⁰³

Obligation d'adaptation

« Les employeurs ou fournisseurs de services ont l'obligation d'ajuster leurs règlements, politiques ou pratiques afin de permettre à tous de participer pleinement. Cette obligation s'applique aux besoins liés aux [motifs de discrimination](#). Il s'agit de l'obligation d'adaptation. L'obligation d'adaptation signifie qu'il faut parfois traiter les gens de façon différente pour prévenir ou réduire la discrimination. Il s'agit de l'obligation légale pour les employeurs et les fournisseurs de services d'apporter des modifications aux espaces physiques ou aux politiques afin de veiller à ce que tout le monde soit inclus. Par exemple, demander à tous les candidats de compléter un examen écrit pourrait être injuste pour une personne qui a une déficience visuelle. Dans ces cas, l'obligation d'adaptation peut exiger que des mesures soient prises pour assurer qu'une personne ou un groupe puisse participer pleinement. »¹⁰⁴

Besoins d'accès

« Les besoins d'accès sont les éléments nécessaires pour qu'une personne puisse participer pleinement dans un lieu ou une activité. Ce peut être, par exemple, l'accès aux fauteuils roulants, l'absence de parfum, l'interprétation en langue des signes, etc. Dans le contexte des droits des personnes handicapées, les besoins d'accès sont considérés comme étant universels, car chaque personne a des besoins, qu'elle soit en situation de handicap ou non. »¹⁰⁵ Les besoins d'accès sont informels et tout le monde en a. Les mesures d'adaptation sont une obligation légale et, pour obtenir des mesures d'adaptation, il est parfois nécessaire de fournir des renseignements médicaux complémentaires.

Conflits d'accessibilité et frictions d'accès

Le conflit d'accessibilité décrit une situation où les besoins d'accès de différentes personnes sont en concurrence apparente. Par exemple, il y a un conflit d'accessibilité dans une situation où une personne travaille avec un animal d'assistance et une autre personne présente une grave allergie aux chiens. Préparer un espace qui serait accessible à ces deux personnes présente une friction. Les frictions¹⁰⁶ d'accès peuvent aussi se présenter dans le cadre de besoins culturels ou institutionnels, par exemple, la friction que représente le fait de ne pas pouvoir travailler pendant de longues heures ou rester à l'extérieur longtemps, par rapport aux attentes de l'industrie.

102 *ibid.*

103 Association canadienne de soutien à l'emploi. Hébergement. [sic] <https://www.supportedemployment.ca/fr/hrtoolkit/accommodations/>.

104 Commission canadienne des droits de la personne. Obligation d'adaptation. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/individus/obligation-adaptation>.

105 Rooted in Rights. *Accessibility/Access Needs*. <https://rootedinrights.org/stories/blog/topics/accessibility/>. Citation tirée de : Sins Invalid. *Skin, Tooth, and Bone: The Basis of Movement Is Our People*. (2e éd.). Berkeley, CA. <https://sinsinvalid.org>.

106 Silverman, Sarah. « Navigating 'Access Friction' in Teaching. » *Beyond the Scope*. 23 mai 2024.

<https://beyondthescope.substack.com/p/navigating-access-friction-in-teaching>.



Partie 7 : Mesures d'adaptation

Cette section présente de l'information sur les sujets suivants :

- [Introduction aux mesures d'adaptation](#)
- [Fonctionnement des mesures d'adaptation](#)
- [Lois portant sur les mesures d'adaptation](#)

Dans cette section, vous découvrirez comment :

- 1 repérer les mythes et croyances erronées à propos des mesures d'adaptation;
- 2 nommer différents types de mesures d'adaptation et fournir des exemples concrets;
- 3 comprendre dans quelles situations l'obligation d'adaptation doit être remplie;
- 4 comprendre comment aborder le sujet des mesures d'adaptation avec un créateur ou une créatrice en situation de handicap;
- 5 mettre en œuvre une mesure d'adaptation de manière à respecter la vie privée et la dignité du créateur ou de la créatrice en situation de handicap qui en a besoin;
- 6 gérer les mesures d'adaptation concurrentes de différents membres de votre équipe.

Résumé

Cette section présente les mesures d'adaptation en tant qu'obligation, pour les employeurs et les fournisseurs de services, selon les lois fédérales et provinciales portant sur les droits des personnes handicapées, d'assurer l'accès et la participation équitables de tous les membres du personnel dans l'industrie de l'écran. Les croyances erronées à propos des mesures d'adaptation, voulant par exemple qu'elles soient coûteuses ou qu'elles représentent un traitement de faveur, sont contrées par des preuves factuelles démontrant que la plupart des mesures d'adaptation sont peu coûteuses ou gratuites et profitent au milieu de travail dans son ensemble en favorisant l'adaptabilité et l'inclusivité.

Les mesures d'adaptation peuvent être de nature physique (p. ex. rampes d'accès, mobilier ergonomique, éclairage adaptatif, etc.), sensorielles (p. ex. interprétation en langue des signes, audiodescription, lieux calmes), temporelles (p. ex. horaires flexibles, échéances claires, flux de travail asynchrones), technologiques (p. ex. lecteurs d'écran, technologie d'assistance, outils d'IA) ou sociales et respectueuses de la neurodivergence (p. ex. communication transparente, activités de réseautage accessibles, attentes sociales clairement définies).

Cette section souligne le fait que la mise en œuvre efficace des mesures d'adaptation repose sur une communication ouverte entre les employeurs et les membres de leur personnel. On encourage les membres du personnel à défendre leurs droits et à bien les connaître, y compris la protection contre la discrimination et le droit d'obtenir des mesures d'adaptation tout au long du recrutement, de l'emploi et du travail contractuel.

Ces obligations sont guidées par les lois fédérales, notamment la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi canadienne sur l'accessibilité, ainsi que les lois provinciales portant sur les droits de la personne. Elles établissent un cadre pour l'emploi, les communications, les environnements bâtis et l'élimination des obstacles systémiques. Ces principes, que les organisations sous réglementation fédérale sont tenues d'appliquer selon la loi, représentent un guide de pratiques exemplaires applicables dans l'ensemble de l'industrie afin de favoriser une culture du travail pleinement inclusive et accessible.

Introduction aux mesures d'adaptation

Grâce au travail de défense des droits des personnes handicapées et des lois provinciales et fédérales portant sur les droits de la personne, les employeurs et les fournisseurs de services de l'industrie de l'écran ont une obligation d'adaptation. Cette section explore :

- ▶ les mythes et croyances erronées à propos des mesures d'adaptation;
- ▶ les types de mesures d'adaptation les plus courantes;
- ▶ le fonctionnement du processus de mesures d'adaptation;
- ▶ la façon d'aborder le processus de mesures d'adaptation pour l'employeur et pour les membres du personnel.



Mythes et croyances erronées à propos des mesures d'adaptation

Mythe : Les mesures d'adaptation coûtent cher.

Fait : L'organisation Job Accommodations Network (JAN), basée aux États-Unis, publiait un rapport en 2025 indiquant que sur le marché du travail américain dans son ensemble (non limité à l'industrie de l'écran), « la plupart des employeurs indiquent un coût nul ou faible pour l'accommodement de membres du personnel en situation de handicap » et que « 33 % indiquaient que leurs mesures d'adaptation avaient exigé une dépense unique d'un coût médian de 300 \$ US », c'est-à-dire environ 500 \$ CA.¹⁰⁷

Mythe : Fournir une mesure d'adaptation à un membre du personnel est un traitement de faveur.

Fait : Les mesures d'adaptation ne sont pas des faveurs, mais bien des outils qui égalisent le terrain dans l'environnement de travail pour que chaque personne puisse travailler selon ses capacités. Même si une personne obtient des mesures d'adaptation, elle doit être en mesure d'accomplir les tâches essentielles de son poste.

Mythe : Seules les personnes handicapées ont besoin de mesures d'adaptation.

Fait : De nombreuses personnes ont besoin de mesures d'adaptation pour répondre à leurs besoins. Parmi les exemples courants, on peut nommer les aménagements ergonomiques qui servent à éviter les blessures et les lésions au travail, ou encore les horaires de travail qui répondent aux besoins de soins des enfants.

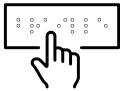
L'accessibilité profite à tous et toutes en favorisant une culture où chaque personne a le droit de demander ce qu'il lui faut pour répondre à ses besoins. En outre, grâce aux mesures d'adaptation, certains membres de l'équipe pourront découvrir de nouvelles façons de travailler et des idées créatives qui profitent à tout le monde.

Types de mesures d'adaptation



Mesures d'adaptation physiques

Quand on pense aux mesures d'adaptation, ce sont souvent les adaptations physiques qui viennent d'abord à l'esprit. Elles sont fréquentes pour les personnes qui utilisent des aides à la mobilité : les rampes d'accès, les ascenseurs ponctuels et les mains courantes en font partie. Les mesures d'adaptation physiques peuvent aussi inclure la présence de chaises pour que certaines personnes puissent s'asseoir pendant leurs pauses, ou encore des chaussures conçues pour faciliter les longues journées debout. Il peut y avoir des chevauchements entre les mesures d'adaptation physiques et les mesures d'adaptation sensorielles, par exemple les interrupteurs d'éclairage à intensité réglable, le ruban adhésif à contraste élevé le long des marches d'un escalier ou du bord d'une plateforme, ou les détecteurs de fumée qui clignotent pour émettre un signal visuel.



Mesures d'adaptation sensorielles

Les mesures d'adaptation sensorielles portent sur les besoins accompagnant un handicap lié à une incapacité affectant les sens (par exemple, la vue ou l'ouïe). Les mesures d'adaptation sensorielles comprennent par exemple les communications écrites en gros caractères ou en braille ou transmises sous forme sonore, l'audiodescription pendant une réunion ou l'interprétation en langue des signes. D'autres mesures d'adaptation sensorielles concernent les personnes neurodivergentes, par exemple les espaces de calme pour les pauses avec une lumière tamisée, ou le port d'écouteurs pendant le travail pour réduire le bruit environnant et favoriser la concentration.



Mesures d'adaptation temporelles

Les mesures d'adaptation temporelles portent sur la planification dans le temps des tâches ou des activités. Différentes personnes peuvent avoir besoin d'adaptations dans le temps pour gérer des niveaux d'énergie variables, pour absorber l'information à un rythme différent, ou pour obtenir du soutien à la communication et prendre des décisions. Les mesures d'adaptation temporelles ne sont pas seulement utiles pour les personnes qui ont besoin de plus de temps, mais également pour ceux et celles qui ont besoin de moins de temps. Certaines personnes ont besoin de plus de temps pour absorber l'information, gérer les émotions ou terminer des tâches, tandis que d'autres vont plus vite que la moyenne. Certaines personnes peuvent aussi gérer l'information différemment ou avoir des difficultés de mémoire ou de fonctions exécutives.



Voici quelques exemples de mesures d'adaptation temporelles :

- ▶ Communication claire des échéances et des processus de suivi.
- ▶ Horaires gérés individuellement.
- ▶ Travail géré tâche par tâche, plutôt que selon un horaire de travail fixe.
- ▶ Communication claire des procès-verbaux et des actions à prendre après les réunions.
- ▶ Diffusion de l'enregistrement des réunions par vidéo ou transcription.
- ▶ Moyens de communication et repères multiples pour la communication d'information en direct (p. ex. calendrier en ligne partagé des échéances, liste de tâches en ligne partagée comportant des échéances précises et la progression du projet global, par l'entremise d'un logiciel de gestion de projet ou autre).



Mesures d'adaptation technologiques

Les mesures d'adaptation technologiques emploient la technologie pour rendre les environnements et les processus plus accessibles. Certaines mesures d'adaptation technologiques sont maintenant courantes, comme les commandes vocales sur les téléphones intelligents, les sous-titres en direct offerts sur différentes plateformes comme Zoom, les résumés et transcriptions par intelligence artificielle (IA) à l'issue de réunions, l'agrandissement de documents et d'images à l'écran, les notes vocales et les textos. D'autres mesures d'adaptation technologiques se situent dans le domaine des technologies d'assistance, ce qui inclut les logiciels de lecture d'écran et les outils de communication améliorée et alternative comme les appareils ou applications de synthèse vocale. Dans le domaine de l'IA, les grands modèles de langage sont aussi devenus des outils prometteurs pour l'accessibilité, car ils permettent de fournir de l'information à l'interface et d'obtenir la réalisation de tâches avec une précision de plus en plus grande. Les adaptations technologiques peuvent aussi soutenir d'autres types de mesures d'adaptation (par exemple, les adaptations temporelles) en offrant divers moyens de réaliser les tâches, de planifier les horaires, de partager des documents et de faire le suivi de progression d'un projet.



Mesures d'adaptation sociales et respectueuses de la neurodivergence

La recherche de l'ORPHÉ a révélé que 51 % des personnes ayant répondu au sondage ont un handicap lié à la santé mentale et 44 % ont indiqué avoir un type de neurodivergence.¹⁰⁸ Plusieurs ont souligné devoir masquer leur neurodivergence et surcompenser. Le masquage, ou camouflage, est une stratégie utilisée, intentionnellement ou non, pour cacher un handicap dans un but d'inclusion sociale. Voici quelques exemples de masquage ou de camouflage :

- ▶ Papotage forcé à propos de sujets « acceptables ».
- ▶ Contact visuel forcé.
- ▶ Contrôle forcé des expressions du visage.
- ▶ Adaptation forcée du ton de voix et du rythme de la parole.
- ▶ Hypervigilance et modulation continue de la communication pour anticiper la réaction d'autrui ou y répondre.¹⁰⁹

Les personnes concernées n'ont pas toutes besoin de mesures d'adaptation sociales. Il est toutefois important de souligner que la grande majorité des personnes ayant répondu au sondage ont parlé d'un « curriculum caché » dans l'industrie de l'écran canadienne, c'est-à-dire une série de normes sociales non dites qu'on doit apprendre à suivre, sans que quiconque les exprime clairement. La recherche de l'ORPHÉ a révélé qu'en ne suivant pas ces normes sociales non dites, les créateurs et créatrices en situation de handicap peuvent rater des occasions de réseautage, des contrats et des occasions d'avancement professionnel ou, dans des situations extrêmes, devenir la cible d'intimidation, de harcèlement ou de manipulation.¹¹⁰

108 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

109 National Autism Society (UK). *Masking*. <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/behaviour/masking>.

110 Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.



Voici quelques exemples de normes sociales non dites dans l'industrie de l'écran :

- ▶ Savoir qu'il faut se lier d'amitié avec ses collègues et les accompagner pour des événements sociaux après les heures de travail pour faire ensuite l'objet de recommandations pour d'autres projets.
- ▶ Savoir qu'il faut assister aux événements formels et informels de l'industrie de l'écran.
- ▶ Savoir comment demander du mentorat lors d'événements de réseautage.
- ▶ Savoir comment demander de nouvelles occasions de travail et des références.
- ▶ Reconnaître l'exploitation dans les conditions d'un contrat.

Les mesures d'adaptation sociales et respectueuses de la neurodivergence lèvent le rideau sur les attentes sociales non dites. Ce peut être, par exemple :

- ▶ faire preuve de transparence et de franchise dans la communication;
- ▶ utiliser une combinaison de communication orale et écrite (qui ne dépend pas d'un seul mode);
- ▶ donner à une personne le temps de réfléchir avant de donner une réponse;
- ▶ faire preuve de patience lors de questions ainsi que pour les questions supplémentaires et de suivi, qui peuvent accompagner un effort de compréhension du contexte;
- ▶ fournir de l'information claire, par exemple :
 - à propos des événements de réseautage et de leur importance;
 - sur les raisons qui font qu'une personne ou une autre obtient du travail;
 - à propos de stratégies de résolution de conflit.

Des politiques de ressources humaines robustes et accessibles à l'interne, et qui sont à la fois publiques et transparentes, permettent à tous les membres du personnel de se sentir soutenus par l'organisation et de comprendre les recours, les attentes, etc.

Au-delà des processus des RH, bon nombre de mesures d'adaptation sociales peuvent aussi être employées lors de l'organisation d'événements. Voici des exemples de mesures d'adaptation sociales applicables à des événements de réseautage :

- ▶ Communiquer à l'avance l'adresse du lieu de l'événement et son scénario visuel.
 - Un scénario visuel, parfois appelé scénario social, est un outil d'accessibilité qui utilise des images et du texte simples et clairs pour présenter ce à quoi une personne peut s'attendre dans un lieu. Ce guide imagé décrit, étape par étape, comment se rendre sur place, l'apparence du lieu, ce qui s'y déroulera et une liste des règles et des routines en place.¹¹¹ [Vous trouverez ici plusieurs exemples de scénarios visuels pour divers contextes.](#)
- ▶ Fournir de l'information sur la durée de l'événement (en plus de l'heure de début).
- ▶ Indiquer pendant combien de temps on doit raisonnablement rester à l'événement.
- ▶ Fournir de l'information sur les sujets qui seront abordés pendant les conversations.
- ▶ Indiquer si des aliments ou de l'alcool seront servis, si l'événement sera bruyant et si le lieu comporte des espaces calmes.
- ▶ Décrire les attentes sociales et les possibilités pour favoriser la sécurité psychologique et permettre à chacun et chacune d'être soi-même et de participer au mieux de ses capacités.

Les mesures d'adaptation et la loi

Tous les employeurs et fournisseurs de services ont l'obligation d'ajuster leurs règlements, politiques ou pratiques afin de permettre à tous et toutes de participer pleinement au travail. C'est ce qu'on appelle l'obligation d'adaptation. Toutefois, la solution ou l'adaptation choisie ne sera pas toujours l'option privilégiée par le membre du personnel.

Pour les employeurs : comment aborder le processus de mesures d'adaptation

Il y a deux façons de lancer le processus : soit l'employeur, soit le membre du personnel peut ouvrir la conversation à propos des mesures d'adaptation.

Que dire et comment le dire

Une culture inclusive dans l'industrie de l'écran commence par donner à la personne ce dont elle a besoin pour s'épanouir au travail aussi tôt que possible dans le processus d'embauche, que ce soit en tant que membre du personnel ou sous contrat. Cette approche inclut les mesures d'adaptation pour les entrevues. Les annonces d'emploi devraient inclure de l'information sur la manière de demander des adaptations pour le processus de candidature.

111 SICK AF Collective. *Visual Story Access*. <https://sickaf.com.au/accessibility/visual-story-access/>.



La Commission canadienne des droits de la personne offre aux employeurs d'excellents conseils pour démarrer une conversation avec les membres du personnel au sujet des mesures d'adaptation :

- ▶ « Lors de la conversation initiale sur les mesures d'adaptation liées au handicap d'une travailleuse ou d'un travailleur, l'employeur aura besoin de savoir ce qui suit :
 - si cette personne a un handicap ou un problème de santé qui nécessite des mesures d'adaptation
 - les obstacles que cette personne rencontre par rapport à son emploi
 - les mesures d'adaptation dont cette personne a besoin
- ▶ L'employeur n'a pas le droit de savoir :
 - le diagnostic précis de la travailleuse ou du travailleur ou les détails de son plan de traitement (...). »¹¹²

Dans l'industrie de l'écran, cette collecte d'information pourrait prendre la forme suivante :

Demander à toutes et tous quels sont leurs besoins d'adaptation sans cibler personne en particulier.

Fournir des exemples de mesures d'adaptation possibles et les réponses aux questions fréquentes à ce sujet. Cette approche permet à chaque personne de voir ce qui est possible et d'imaginer ce qui pourrait fonctionner pour ses propres besoins au travail.

Fournir une liste à cocher de mesures d'adaptation courantes que la production est prête à fournir.

Utiliser [les devis d'accessibilité et les processus d'accueil accessibles tels que décrits à l'annexe A](#).

L'ORPHÉ recommande aux employeurs de ne pas demander de documentation médicale par défaut, car ce n'est pas toutes les personnes en situation de handicap qui ont un diagnostic formel ou accès à un médecin de famille ou à la documentation de leur diagnostic. Dans la plupart des cas, les membres du personnel et les employeurs peuvent mettre en place des mesures d'adaptation sans qu'une documentation médicale formelle soit requise.

112 Commission canadienne des droits de la personne. *Mesures d'adaptation en milieu de travail : Guide pour les milieux de travail sous réglementation fédérale*. 2026.

<https://www.ccdp-chrc.gc.ca/sites/default/files/documents/mesures-d-adaptation-en-milieu-de-travail.pdf>.

Dans [Mesures d'adaptation en milieu de travail : Guide pour les milieux de travail sous réglementation fédérale](#), la Commission canadienne des droits de la personne suggère ce qui suit :

- ▶ « Quand c'est possible, limiter les demandes de renseignements médicaux complémentaires auprès des médecins. On évite ainsi de solliciter inutilement le système de soins de santé, étant donné que, malgré leurs efforts, des travailleuses et des travailleurs n'ont pas toujours un médecin de famille proprement dit.
- ▶ Se préparer à accepter les renseignements médicaux fournis par d'autres personnes qui fournissent des soins de santé, comme une personne agréée en ergothérapie, en psychologie, en physiothérapie ou en chiropractie, une infirmière praticienne ou un infirmier praticien ou une sage-femme ou un sage-homme.
- ▶ Envisager d'utiliser d'autres évaluations, comme une évaluation ergonomique, pour déterminer ce qu'il faut aménager pour permettre à la travailleuse ou au travailleur de travailler de manière productive. »¹¹³

Mesures d'adaptation gérées par les personnes en situation de handicap

Le slogan de défense des droits de la communauté handicapée, « Rien à propos de nous sans nous », s'applique également aux mesures d'adaptation. Invitez les membres du personnel en situation de handicap à vous expliquer leurs besoins avant de faire des suppositions, même si vous avez déjà travaillé avec une personne qui a un handicap semblable ou comparable. Respectez l'expertise de la personne qui demande une adaptation à propos de sa propre expérience et des besoins de son corps et de son esprit. Il faut toutefois noter que, dans le cas d'une personne pour qui la situation de handicap est une nouvelle expérience, il est possible que cette personne ne sache pas encore ce qui lui convient le mieux. Quand vous discutez des possibilités d'adaptation avec ou pour un membre du personnel, pensez à consulter la communauté du handicap (tout en respectant la confidentialité des renseignements) pour y puiser des idées d'adaptations guidées par l'expérience vécue, et ce, avant de communiquer avec des spécialistes du système de santé.



113 ibid.



Les mesures d'adaptation et le travail d'équipe

Bien que le processus de mesures d'adaptation doive toujours demeurer confidentiel et être partagé seulement par l'employeur et le membre du personnel, il peut arriver que d'autres membres de l'équipe doivent être impliqués dans la mise en œuvre d'une adaptation. Par exemple, le fait qu'une artiste-interprète porte une pompe à insuline devrait être communiqué au service des costumes afin de faciliter l'ajustement des vêtements.

Communiquez toujours au membre du personnel les noms des personnes qui participeront à la mise en œuvre de sa mesure d'adaptation et, aussi souvent que possible, laissez-lui le choix de mener la diffusion de l'information, en décidant de ce qui sera communiqué et à qui.

Frictions d'accès et besoins d'accès concurrents

Dans tous les contextes, il est possible que des membres de votre équipe aient des besoins d'accès qui se contredisent. Par exemple, une personne pourrait avoir besoin d'un éclairage vertical très clair pour pouvoir assister à une réunion, tandis qu'une autre personne nécessite une lumière tamisée pour prévenir une migraine.

Avec un peu de créativité, on peut souvent trouver une solution pour que des besoins d'accès concurrents soient tous les deux satisfaits.

Dans l'exemple ci-dessus, la solution peut être de choisir pour la réunion une salle assez grande pour que l'éclairage au plafond soit allumé dans une partie de la salle et éteint dans le reste de la pièce, ou en offrant à votre équipe une option de participation à distance.

Tout en étant tenus de respecter l'obligation d'adaptation, les employeurs ont aussi intérêt à considérer :

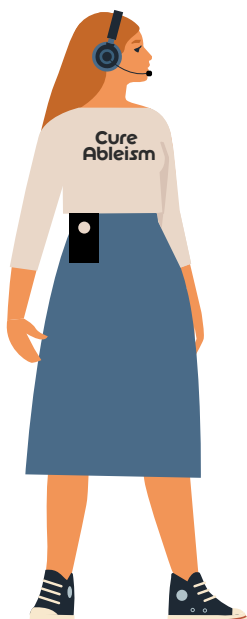
- ▶ qui obtient une réponse à ses besoins régulièrement;
- ▶ qui obtient une réponse à ses besoins plus « parfaitement »;
- ▶ qui doit s'adapter;
- ▶ qui obtient des solutions d'adaptations insatisfaisantes.

Pour les membres du personnel : Défense de vos droits et négociation des mesures d'adaptation avec votre employeur

La première étape à franchir pour défendre vos droits efficacement consiste à bien comprendre votre handicap et vos besoins. Il n'y a pas de mal à vous considérer comme étant une personne handicapée. C'est aussi le cas si votre handicap est léger, temporaire ou récent. Si le handicap affecte votre qualité de vie ou votre façon de travailler, vous êtes en droit de demander des mesures d'adaptation. Annoncer que vous avez un handicap et demander des adaptations pour ce handicap ne signifie pas que vous prenez pour vous des ressources qui devraient aller à d'autres personnes handicapées. Selon la loi, tout le monde a le droit à des adaptations. En les demandant pour vous-même, vous participez à leur normalisation et ce sera plus facile pour la prochaine personne qui en demandera.

Avoir besoin d'adaptations n'est pas synonyme d'échec et ne signifie pas que vous ne faites pas bien votre travail. En fait, c'est le contraire : c'est louable de parler de ses besoins en toute franchise, et les mesures d'adaptation vous aideront à réussir dans votre rôle. En demandant si les mesures d'adaptation sont possibles, vous vous placez au centre du processus d'adaptation. C'est un cadre formel, où vous pouvez poser des questions à propos de votre poste, mieux comprendre les attentes liées à votre travail et mettre votre créativité à profit pour rechercher avec votre employeur les meilleures solutions possible.

C'est une bonne idée de décrire vos besoins d'accès et les adaptations dont vous pourriez avoir besoin au début d'un processus. Certaines personnes demandent des adaptations à l'étape du recrutement, d'autres attendent d'avoir signé un contrat de travail, d'autres encore attendent le premier jour de travail. Toutefois, il est permis de demander des adaptations pour répondre à vos besoins à tout moment de votre période d'emploi. Votre employeur a l'obligation juridique de s'engager dans un processus d'adaptation avec vous, peu importe quand vous en faites la demande. Si votre employeur n'a pas de processus formel de demande de mesures d'adaptation, vous pourriez utiliser le [modèle de devis d'accessibilité à l'annexe A](#). Vous pouvez également communiquer avec votre syndicat, guilde ou association pour obtenir de l'aide. Leur rôle est de vous assister pour défendre vos droits et vos besoins et assurer votre sécurité. Votre syndicat, guilde ou association pourrait aussi comporter des groupes d'affinités pour les créateurs et créatrices en situation de handicap avec qui vous pourriez communiquer pour des conseils ou du réseautage.



Partager ses besoins peut parfois occasionner un sentiment de vulnérabilité, surtout si vous n'en avez pas l'habitude. La difficulté que présente la divulgation d'un handicap peut s'atténuer avec le temps. Actuellement, de plus en plus de chefs de file de l'industrie annoncent leur propre situation de handicap et ouvrent la voie à leurs équipes pour les inviter à communiquer leurs besoins d'accès. L'industrie dans son ensemble évolue, de même que la perception de l'accessibilité partout dans le monde. Votre participation à l'industrie est importante. Votre travail, votre talent et vos projets sont importants.



Connaître ses droits

Le handicap est un motif de discrimination illicite selon les lois canadiennes portant sur les droits de la personne, tant au fédéral que dans les lois provinciales et territoriales. Vous avez droit à un traitement sans discrimination à toutes les étapes du cycle de l'emploi, y compris la recherche de travail, la demande d'emploi et la participation à une entrevue. Ce droit s'applique à toutes les relations de travail, y compris les situations d'emploi les plus communes dans l'industrie de l'écran :

- 1 | travail contractuel;
- 2 | stages;
- 3 | formations en apprentissage et placements en emploi;
- 4 | postes bénévoles (sans rémunération).¹¹⁴

Les employeurs sont tenus de respecter l'obligation d'adaptation, mais c'est la responsabilité du membre du personnel de faire une demande de mesure d'adaptation en utilisant le processus établi par l'employeur. Cette demande doit être transmise à la personne ayant la responsabilité de mettre en œuvre l'adaptation. Ce peut être la personne directement responsable de votre supervision ou une autre personne, selon les normes de votre milieu de travail.

Dans la plupart des cas, votre employeur a seulement le droit de vous demander l'information médicale essentielle. Le plus souvent, il s'agit de l'information qui explique le besoin d'adaptation en raison du handicap. Rappelez-vous que vous n'avez pas d'obligation de divulguer de l'information à propos d'un diagnostic ou d'un traitement médical que vous recevez, sauf si cette information est absolument nécessaire pour réaliser la mesure d'adaptation.

114 ARCH Disability Law Centre. *Fact Sheet: My Rights at Work: Requesting Disability-Related Accommodations in Ontario*. 16 novembre 2025.

<https://archdisabilitylaw.ca/resource/fact-sheet-my-rights-at-work-requesting-disability-related-accommodations-in-ontario/>.

Il peut arriver que l'employeur vous demande un document émis par un médecin expliquant les limitations dues à un handicap. L'employeur est en droit de le demander, mais, en tant que pratique exemplaire, l'ORPHÉ ne le recommande pas aux employeurs. Ce n'est pas toutes les personnes en situation de handicap qui ont un diagnostic formel ou accès à un médecin de famille ou à la documentation de leur diagnostic. [Dans Mesures d'adaptation en milieu de travail : Guide pour les milieux de travail sous réglementation fédérale](#)¹¹⁵, la Commission canadienne des droits de la personne suggère ce qui suit :

- ▶ « Quand c'est possible, limiter les demandes de renseignements médicaux complémentaires auprès des médecins. On évite ainsi de solliciter inutilement le système de soins de santé, étant donné que, malgré leurs efforts, des travailleuses et des travailleurs n'ont pas toujours un médecin de famille proprement dit.
- ▶ Se préparer à accepter les renseignements médicaux fournis par d'autres personnes qui fournissent des soins de santé, comme une personne agréée en ergothérapie, en psychologie, en physiothérapie ou en chiropractie, une infirmière praticienne ou un infirmier praticien ou une sage-femme ou un sage-homme.
- ▶ Envisager d'utiliser d'autres évaluations, comme une évaluation ergonomique, pour déterminer ce qu'il faut aménager pour permettre à la travailleuse ou au travailleur de travailler de manière productive. »

Vos mesures d'adaptation et le travail d'équipe

La protection de la vie privée est un facteur à considérer : la loi prévoit que la confidentialité des mesures d'adaptation doit être protégée. Les seules personnes qui seront informées des détails de vos adaptations (et non de votre diagnostic ou autres informations médicales) sont les personnes qui doivent participer à leur mise en œuvre. Ceci peut inclure vos collègues quand ils et elles doivent être au courant pour que l'adaptation soit possible. Votre employeur doit vous informer de qui sera informé de vos adaptations.

115 Commission canadienne des droits de la personne. *Mesures d'adaptation en milieu de travail : Guide pour les milieux de travail sous réglementation fédérale*. 2026.
<https://www.ccdp-chrc.gc.ca/sites/default/files/documents/mesures-d-adaptation-en-milieu-de-travail.pdf>.



Fonctionnement des mesures d'adaptation selon les lois canadiennes

Lois fédérales

À l'échelon fédéral, les organisations sous réglementation fédérale (ce qui, dans l'industrie de l'écran, inclut les organisations de radiodiffusion et de télévision) sont assujetties à la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).¹¹⁶ Si vous travaillez pour un employeur sous réglementation fédérale, votre employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation selon cette loi.

Votre employeur peut aussi être tenu de suivre les dispositions de la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)¹¹⁷, qui a pour objectif d'éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les industries sous réglementation fédérale d'ici 2040. Selon cette loi, les organisations sous réglementation fédérale sont tenues de :

- 1 | « consulter les personnes en situation de handicap
- 2 | publier un plan sur l'accessibilité sur la manière dont elles identifient, éliminent et préviennent les obstacles
- 3 | mettre en place des moyens de recevoir de la rétroaction sur l'accessibilité et d'y répondre
- 4 | publier des rapports d'étape sur la manière d'appliquer leur plan sur l'accessibilité. »

¹¹⁶ Gouvernement du Canada. *Loi canadienne sur les droits de la personne*. 1985.
<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>.

¹¹⁷ Gouvernement du Canada. *Loi canadienne sur l'accessibilité*. 2019.
<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/page-1.html>.

La Loi canadienne sur l'accessibilité vise à éliminer les obstacles dans les domaines suivants (avec certains chevauchements) :

Emploi
Environnement bâti (espaces physiques)
Communication
Technologies de l'information et de la communication
Approvisionnement (achat et location d'objets et de lieux)
Programmes et services
Transports

Le travail de l'ORPHÉ dans le cadre du projet de recherche Recensement des personnes en situation de handicap et des obstacles à leur participation dans l'industrie de l'écran et de la radiodiffusion aidera le gouvernement fédéral à établir de nouvelles normes d'accessibilité ciblant l'industrie des télécommunications afin de repérer, de prévenir et d'éliminer à un niveau structurel les obstacles à l'emploi et à l'équité. Bien que ces normes soient seulement applicables pour les employeurs sous réglementation fédérale, nous espérons que ces pratiques exemplaires seront adoptées à la grandeur de l'industrie.

Même pour les employeurs qui ne sont pas sous réglementation fédérale, les documents de politiques publiés pour les employeurs sous réglementation fédérale représentent d'excellentes ressources pour établir la portée des politiques d'accessibilité, y compris la [Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#),¹¹⁸ qui « donne des orientations aux gestionnaires et aux chefs des ressources humaines quant à leurs obligations de prendre des mesures d'adaptation afin d'instaurer un milieu de travail inclusif et sans obstacles qui offre à tous des chances égales », et la [norme sur l'emploi de Normes d'accessibilité Canada](#),¹¹⁹ qui a été élaborée par et pour des personnes handicapées pour aider les organisations « à repérer, à éliminer et à prévenir les nouveaux obstacles à l'accessibilité » à toutes les étapes du cycle de l'emploi.

118 Gouvernement du Canada. *Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation*. 16 juillet 2021. <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32634>.

119 Normes d'accessibilité Canada. *CAN/ASC-1.1:2024 (REV-2025) – L'emploi*. Septembre 2025. <https://accessibilite.canada.ca/elaboration-normes-accessibilite/can-asc-112024-rev-2025-lemploi>.



Lois provinciales en matière d'emploi

Au Canada, la plupart des milieux de travail ne sont pas assujettis à la Loi canadienne sur les droits de la personne et à la Loi canadienne sur l'accessibilité, mais à différentes lois provinciales. Chaque province et territoire possède son propre code des droits de la personne, et le handicap est un motif de discrimination interdit dans les 13 provinces et territoires. L'obligation d'adaptation est présente pour les employeurs dans chacune des 13 lois portant sur les droits de la personne au Canada.

Plusieurs provinces canadiennes ont également adopté des lois portant sur l'accessibilité, et chacune prévoit des normes d'accessibilité dans le domaine de l'emploi.

Suivez les liens ci-dessous pour accéder aux lois de ces provinces et vous assurer que votre milieu de travail respecte les normes provinciales d'accessibilité :

Québec ¹²⁰
Ontario ¹²¹
Manitoba ¹²²
Nouvelle-Écosse ¹²³
Colombie-Britannique ¹²⁴
Terre-Neuve et Labrador ¹²⁵
Saskatchewan ¹²⁶
Nouveau-Brunswick ¹²⁷

Au moment de la publication de ce guide, l'Alberta, l'Île-du-Prince-Édouard, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et Nunavut n'avaient pas encore adopté de loi provinciale ou territoriale en matière d'accessibilité.

120 Gouvernement du Québec. *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. 2004. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-20.1>.

121 Gouvernement de l'Ontario. *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. 2005. <https://www.ontario.ca/lois/loi/05a11>.

122 Gouvernement du Manitoba. *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains*. 2013. <https://web2.gov.mb.ca/bills/40-2/b026f.php>.

123 Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. *Accessibility Act*. 2017. https://nslegislature.ca/legc/bills/62nd_3rd/3rd_read/b059.htm.

124 Gouvernement de la Colombie-Britannique. *Accessible British Columbia Act*. 2021. <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/21019>.

125 Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. *Accessibility Act*. 2021. <https://www.assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/a01-001.htm>.

126 Gouvernement de la Saskatchewan. *The Accessible Saskatchewan Act*. 2023. <https://publications.saskatchewan.ca/#/products/121340>

127 Gouvernement du Nouveau-Brunswick. *Loi sur l'accessibilité*. 2024. <https://lois.gnb.ca/fr/document/lc/2024,%20c.27>.

Partie 8 : Conclusion

Même si bon nombre des pratiques exemplaires répertoriées dans le présent guide peuvent être mises en œuvre par chaque maison ou projet de production individuellement, les pratiques d'accessibilité doivent être constantes dans tous les domaines de l'industrie de l'écran au Canada. Pour y arriver, un effort collectif est requis de la part des différentes parties, y compris les responsables législatifs et politiques, les bailleurs de fonds, les diffuseurs, ainsi que les syndicats, guildes et associations.

En tant qu'organisation canadienne de défense des droits, L'ORPHÉ continue de lutter pour défendre les besoins exprimés par la communauté du handicap pour faire de l'industrie de l'écran un milieu de travail plus accessible et moins invalidant.

Certains des besoins formulés par notre communauté lors de la recherche à l'origine du présent guide sont résumés ci-dessous.





- 1 Le besoin de ressources financières équitables, adaptatives et accessibles au soutien des créateurs et créatrices en situation de handicap, y compris des flux de financement dédiés au soutien des cinéastes en situation de handicap, le financement des coûts d'accessibilité et des processus de demande de financement sans obstacle.
- 2 Le besoin de changements systémiques aux pratiques d'embauche pour en assurer l'équité, y compris une augmentation du nombre de postes de responsables de l'accessibilité dans les productions et des incitatifs à l'embauche pour accroître la représentation des personnes handicapées à tous les échelons.
- 3 Le besoin de formation en matière de handicap et en inclusion dans tous les secteurs de l'industrie, y compris la production.
- 4 Le besoin de mécanismes et de ressources au soutien d'une transformation culturelle et structurelle, notamment des lois ou des normes appuyées par les gouvernements au soutien d'une amélioration de l'accessibilité dans les milieux de travail de l'industrie de l'écran, des programmes de consultation et de rétention permettant de comprendre pourquoi des travailleurs et travailleuses en situation de handicap quittent l'industrie, de la recherche et des collectes de données au sujet de la représentation et de la rétention des personnes handicapées dans l'industrie, et une éducation en collaboration auprès des bailleurs de fonds, des diffuseurs, des syndicats, des guildes et des associations de l'industrie pour normaliser le fait que chaque personne a des besoins d'accès qui doivent être comblés.
- 5 Le besoin de soutien et de mentorat de la part des chefs de file et des syndicats, guildes et associations de l'industrie.guilds/associations, and industry leaders; and
- 6 Le besoin de soutien et de mentorat de la part des chefs de file et des syndicats, guildes et associations de l'industrie.¹²⁸

L'ORPHÉ continuera de travailler en partenariat avec des parties prenantes dans tous les domaines de l'industrie et niveaux de gouvernement pour énoncer ces besoins, élaborer des systèmes pour répondre à ces enjeux et concrétiser de réels changements pour les créateurs et créatrices en situation de handicap.

¹²⁸ Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

Remerciements et partenaires

Soutien au projet

Merci à nos bailleurs de fonds, qui ont rendu possible le projet de recherche *Recensement des personnes en situation de handicap et des obstacles à leur participation dans l'industrie de l'écran et de la radiodiffusion et la publication du présent document, Recadrer l'accès : guide des pratiques exemplaires pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'industrie de l'écran au Canada*.

Ce projet a été rendu possible en partie grâce à



Canada



Avec le soutien additionnel de



Les opinions, résultats, conclusions et recommandations apparaissant dans cette publication appartiennent à l'auteur et ne reflètent pas nécessairement le point de vue d'Ontario Créatif ou du gouvernement de l'Ontario. Les recommandations formulées aux présentes ne sauraient en aucun cas engager la responsabilité du gouvernement de l'Ontario ou de ses organismes.



Un grand merci

Nos plus sincères remerciements à nos partenaires pour leur collaboration à ce projet : AMI-télé, Michael Marlatt, Meagan McAteer, Vanessa Pfaff et Andrew Morris pour leur collaboration lors des premières étapes du projet; Angelica Alejandro, George Alevizos, Michelle Asgarali, Ophira Calof, Kat Germain, Joanne Latimer, Jason Lee, Tereza Olivero, Jenn Paul, Sean Porter, Luisa Alvarez Restrepo, Christine Rutherford, Toria Summerville, Sean Towgood et Alexia Vassos pour leur travail de révision et de contribution; Nikitha Gopal, Daniella Jaramillo, Peter Lyman, Nicole Matiation et Charlotte Panetton pour leur travail au nom de Nordicity. Notre gratitude s'étend également aux prestataires de services d'accessibilité qui nous ont fourni leurs services lors des groupes de discussion, dont Ai Media, Still Interpreting, SETTE, SIVET et TSLIS. Ce guide n'aurait pas vu le jour sans la collaboration du groupe de travail de projet de recherche de l'ORPHÉ, dirigé par Rachel Desjourdy, membre du conseil d'administration de l'ORPHÉ, et composé des créateurs et créatrices en situation de handicap Angela Chalmers, Heather K. Dahlstrom, Kaila Hunte, Katia Shannon, Julia Skikavich et Anaïsa Visser. Merci de votre apport indispensable à chaque aspect de ce projet. Enfin, nos chaleureux remerciements vont aux répondants et répondantes au Sondage de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap et aux participants et participantes de nos groupes de discussion. C'est pour vous que nous avançons.

Citation suggérée

Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran, Alethea Bakogorge et Brooke Leifso. *Recadrer l'accès : Guide des pratiques exemplaires pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'industrie de l'écran au Canada*. Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. 2026.

Références

- Normes d'accessibilité Canada. CAN/ASC-1.1:2024 (RÉV-2025) – *L'emploi*. Septembre 2025. <https://accessibilite.canada.ca/elaboration-normes-accessibilite/can-asc-112024-rev-2025-lemploi>.
- Normes d'accessibilité Canada. *Lignes directrices pour la création de documents accessibles*. 13 décembre 2024. <https://accessibilite.canada.ca/lignes-directrices-documents-accessibles>.
- ACTRA. *Case Study: You're My Hero*. <https://www.actra.ca/case-study-youre-my-hero/>.
- ACTRA. *Tips for Auditioning Deaf Performers*. <https://www.actra.ca/industry-resources/tips-for-auditioning-deaf-performers/>.
- ACTRA, ACPM et AQPM. *Entente de production indépendante, 2025–2027*. 2025. https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2025/12/2025120_French_IPA.pdf.
- ACTRA Toronto. *Audition Facility Accessibility Audit*. Mai 2019. <https://actratoronto.com/accessibility-audit-and-recommendations/>.
- ACTRA Toronto. *Diversity & Inclusion Committee*. <https://actratoronto.com/committees/diversity-inclusion/>.
- Alteon. <https://alteon.io/>.
- Apple. *Utiliser le Contrôle de sélection pour naviguer sur votre iPhone, iPad ou iPod touch*. Mars 2025. <https://support.apple.com/fr-ca/119835>.
- ARCH Disability Law Centre. *Fact Sheet: My Rights at Work: Requesting Disability-Related Accommodations in Ontario*. 16 novembre 2025. <https://archdisabilitylaw.ca/resource/fact-sheet-my-rights-at-work-requesting-disability-related-accommodations-in-ontario/>.
- Bahar, Robert. "A Fresh 2025 Introduction to Documentary Budgeting and Scheduling (With New Templates!)." *International Documentary Association*. 19 décembre 2024. <https://documentary.org/online-feature/2025-introduction-documentary-budgeting-and-scheduling#partvi>.
- BECTU Vision. <https://bectu.org.uk/bectu-vision/>.
- Brazen Productions Inclusive Practice & Production Consultancy. *Templates*. <https://www.brazenproductions.co.uk/resources>.
- British Broadcasting Corporation. "Easy Read Templates for Productions." *Creative Diversity*. <https://www.bbc.co.uk/creativitydiversity/templates>.
- British Columbia Legislature. *Accessible British Columbia Act*. 2021. <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/21019>.
- Calof, Ophira. *Accessible Writers Lab Report*. 2022. https://dso-orphe.ca/images/pdfs/external-reports/AWL_Report2022_A11y%201.pdf.
- Cambridge University Press. *Definition of Tokenism*. Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus.
- Conseil des arts du Canada. *Pratiques des artistes handicapés ou sourds*. <https://conseildesarts.ca/financement/decisions-de-financement/processus-decisionnel/evaluation-des-demandes/fiche-contextuelle/pratiques-des-artistes-handicapes-ou-sourds>.



Association canadienne de soutien à l'emploi. Hébergement. <https://www.supportedemployment.ca/fr/hrtoolkit/accommodations/>.

Commission canadienne des droits de la personne. *Obligation d'adaptation*. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/individus/obligation-adaptation>.

Commission canadienne des droits de la personne. *Mesures d'adaptation en milieu de travail : Guide pour les milieux de travail sous réglementation fédérale*. 2026. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/sites/default/files/documents/mesures-d-adaptation-en-milieu-de-travail.pdf>.

Centre d'innovation en santé mentale sur les campus. « Modèles de handicap ». *Trousse d'outils Accessibilité et adaptation*. <https://campusmentalhealth.ca/fr/toolkits/accessibilite-et-adaptation/handicap/modeles-de-handicap/>.

Channel 4. *Template Access Rider*. 2021. https://assets-corporate.channel4.com/_flysystem/s3/documents/2021-12/Access%20Rider%20Template_November2021_0.pdf.

Clearkeys. <https://altproducts.com/clearkeys-low-vision-keyboard-high-contrast/>.

ColdRead. <https://www.coldreadapp.com/>.

Conroy, M., C. Espinoza, and A. Romero Walker. *The State of Disability Representation Conroy, M., C. Espinoza et A. Romero Walker. The State of Disability Representation on Television: An Analysis of Scripted TV Series from 2016 to 2023*. Ruderman Family Foundation et Geena Davis Institute. 2024. https://rudermanfoundation.org/white_papers/the-state-of-disability-representation-on-television-an-analysis-of-scripted-tv-series-from-2016-2023/.

Creative Diversity Network. *The 5 As: Guidelines for Disability Inclusion in UK Television Production*. Juin 2023. https://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2023/06/The-5-As_FINAL_230822_0.pdf.

Creative Diversity Network. *Production Buildings Audit Checklist*. Avril 2025. <https://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2025/04/TAP-Production-Buildings-Audit-Checklist-04-2025-1.pdf>.

Creative Diversity Network. *TAP Access Description Checklist*. Août 2024. <https://creativitydiversitynetwork.com/tap-hub/>.

Creative Diversity Network. *TAP Access Description Hub*. Août 2024. <https://creativitydiversitynetwork.com/tap-hub/>.

Creative Diversity Network. *TV Access Project: Exterior Location Access Guide*. Avril 2025. <https://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2025/04/TAP-Exterior-Location-Access-Guide-230425.pdf>.

Darnell, Saga. *Audiences Are Waiting for Hollywood to Greenlight Disability*. Inevitable Foundation. Juillet 2024. <https://docsend.com/view/a887kq8hx3m2c4ph>.

Descript. <https://www.descript.com/>.

Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Série d'apprentissage en ligne sur l'accessibilité et les personnes handicapées*. 2026. <https://dso-orphe.ca/fr/programmes/serie-dapprentissage-en-ligne-sur-laccessibilite-et-les-personnes-handicapees>.

Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Sondage et groupes de discussion de l'industrie canadienne de l'écran sur le handicap*. 2025.

Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Centre de ressources pour l'industrie*. 2026. <https://dso-orphe.ca/fr/hub>.

Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran. *Initiative pour la mise en œuvre du poste en matière d'accessibilité dans les productions audiovisuelles – ProdAccès*. 2026. <https://dso-orphe.ca/fr/programmes/prodaces>.

Disabled Photographers' Society. *Adaptations*. <https://www.the-dps.co.uk/adaptations-2/>.

Equity (UK). *Advice for Visually Impaired Actors*. <https://www.equity.org.uk/advice-and-support/casting-and-auditions/advice-for-visually-impaired-actors>.

Equity (UK). *Casting Guide for Deaf, Disabled and Neurodiverse Dancers*. <https://www.equity.org.uk/advice-and-support/casting-and-auditions/casting-guide-for-deaf-disabled-and-neurodiverse-dancers#the-audition>.

Etchells, Daneka. *How to Ask for What You Need: Building an Access Rider for Disabled, Deaf and Neurodivergent Theatre Professionals*. 2023.

George Brown College. « *Disability and Variability* ». *Universal Design for Learning: Inspiring Equity and Inclusion in Higher Education*. <https://udlontario.georgebrown.ca/engagement/equity-education-and-anti-oppressive-frameworks/disability-and-variability/>.

Gouvernement du Canada. *Loi canadienne sur l'accessibilité*. 2019. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/page-1.html>.

Gouvernement du Canada. *Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité*. 25 novembre 2020. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/canada-accessible/loi-resume.html>.

Gouvernement du Canada. *Loi canadienne sur les droits de la personne*. 1985. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>.

Gouvernement du Canada. *Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation*. 16 juillet 2021. <https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32634>.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick. *Loi sur l'accessibilité*. 2024. <https://lois.gnb.ca/fr/document/lc/2024,%20c.27>.

Gouvernement de l'Ontario. *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. 2005. <https://www.ontario.ca/lois/loi/05a11>.

Gouvernement de la Saskatchewan. *The Accessible Saskatchewan Act*. 2023. <https://publications.saskatchewan.ca/#/products/121340/>.

Huh, Mina, Saelyne Yang, Yi-Hao Peng, Xiang « Anthony » Chen, Young-Ho Kim et Amy Pavel. « AVscript: Accessible Video Editing with Audio-Visual Scripts. » Dans *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '23)*, Hambourg, Allemagne, avril 2023, 17 pages. New York : ACM, 2023. <https://doi.org/10.1145/3544548.3581494>.

Inevitable Foundation. *The "Cost" of Accommodations Database*. Avril 2022. <https://www.inevitable.foundation/cost-of-accommodations-report#resources>.



Inevitable Foundation. *The “Cost” of Accommodations Report*. Avril 2022. <https://www.inevitable.foundation/cost-of-accommodations-report#resources>.

Inevitable Foundation. *Letter to Hollywood*. Mars 2023. <https://www.inevitable.foundation/press/letter-to-hollywood>.

Job Accommodation Network. *Cost and Benefits of Accommodations*. 17 septembre 2025. https://askjan.org/topics/costs.cfm?csSearch=2546498_1#otherinfo.

Gouvernement du Québec. *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. 2004. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-20.1>.

Making Space. *Production Crew Member (TV & Film)*. 2026. <https://app.making-space.com/opportunities/making-space-production-crew-member-tv-film>.

Media Access Awards. *Employing Disabled Writers: Best Practice Guide*. 2021. https://www.wga.org/uploadedfiles/the-guild/inclusion-and-equity/maa_best_practices_for_hiring_disabled_writers.pdf.

Meyer, Michele et Conroy, Meredith. *Representation and Inclusion in Film and Television Produced in British Columbia*. UBCP/ACTRA et Geena Davis Institute. 2023. https://ubcpactra.ca/wp-content/uploads/2023/12/From-Real-to-Reel_Representation-and-Inclusion-in-Film-and-Television-Produced-in-British-Columbia.pdf.

Morris, Stuart. *La pauvreté chez les personnes en âge de travailler ayant une incapacité et celles n'en ayant pas au Canada*. Décembre 2025. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/rapports/recherche/pauvrete-travailler-handicapees.html>.

National Autism Society (UK). *Masking*. <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/behaviour/masking>.

Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador. *Accessibility Act*. 2021. <https://www.assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/a01-001.htm/>.

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. *Accessibility Act*. 2017. https://nslegislature.ca/fr/legc/bills/62nd_3rd/3rd_read/b059.htm.

Ontario Association for Sign Language Interpreters. *Working with an Interpreter*. 2026. <https://www.oasli.on.ca/index.php/interpreters/when-to-use-an-interpreter>.

Commission ontarienne des droits de la personne. *Annexe 1 : Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne*. <https://www3.ohrc.on.ca/fr/teaching-human-rights-ontario-guide-ontario-schools/annexe-1-glossaire-des-termes-relatifs-aux>.

Commission ontarienne des droits de la personne. *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap*. <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fondee-sur-le-handicap>.

PACT UK. *TAP Toolkit: Accessibility – Spaces and Locations*. <https://www.pact.co.uk/resource-hub/diversity-equity-inclusion/tap-toolkit/tap-accessibility-spaces-locations.html/>.

Romero-Fresco, Pablo et Fresno, Nuria. « Accuracy of Automatic and Human Live Captions in English. » *Linguistica Antverpiensia* 22 (2023): 114–133.

Rooted in Rights. *Accessibility/Access Needs*. <https://rootedinrights.org/stories/blog/topics/accessibility/>. Citation tirée de : *Sins Invalid. Skin, Tooth, and Bone: The Basis of Movement Is Our People*. (2e éd.). Berkeley, CA. <https://sinsinvalid.org/>.

SICK AF Collective. *Visual Story Access*. <https://sickaf.com.au/accessibility/visual-story-access/>.

Silverman, Sarah. « *Navigating 'Access Friction' in Teaching*. » *Beyond the Scope*. 23 mai 2024. <https://beyondthescope.substack.com/p/navigating-access-friction-in-teaching>.

Sivani-Merrigan, Meghan. « *Section 3: Access Riders*. » *Better Backstages: Accessibility Toolkit for Music and Arts Spaces*. 2025. <https://www.accessibilityproject.ca/3-access-riders.html>.

Statistique Canada. *Les Canadiens ayant une incapacité liée à la mobilité*. 2020. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2020085-fra.htm>.

Statistique Canada. *Nouvelles données sur l'incapacité au Canada, 2022*. 2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023063-fra.htm>.

Téléfilm Canada. *Plan d'action 2022-2024 en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*. <https://telefilm.ca/fr/qui-nous-sommes/nos-engagements/diversite-et-inclusion>.

Gouvernement du Manitoba. *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains*. 2013. <https://web2.gov.mb.ca/bills/40-2/b026f.php>.

Timewise. <https://timewise.co.uk/>.

Timewise et BECTU Vision. *Exploring the Feasibility of a Shorter Working Day in the TV Industry*. Février 2024. <https://timewise.co.uk/article/exploring-the-feasibility-of-a-shorter-working-day-in-the-tv-industry/>.

TV Access Project. *Access Passport*. <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.screenskills.com%2Fmedia%2Fp0ucr2oe%2Faccess-passport-talent-version-2804.docx&wdOrigin=BROWSELINK>.

TV Access Project. *Access Passport (Easy Read)*. <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.screenskills.com%2Fmedia%2Fs3wgnaw5%2Ftap-easy-read-talent-ap.docx&wdOrigin=BROWSELINK>.

UBCP/ACTRA. *2025-2028 British Columbia Master Production Agreement*. 2025. <https://www.actra.ca/wp-content/uploads/2026/03/2025-2028-UBCPACTRA-BCMPA.pdf>.

Unlimited (UK). *Creating Your Own Access Rider*. <https://weareunlimited.org.uk/resource/creating-your-own-access-rider/>.

Walsh, Kristina. « *Crippling Time at Work* ». *Early Magazine*. 30 mars 2023. <https://www.earlymagazine.com/articles/cripping-time-at-work>.

WeAudition. <https://www.weaudition.com/>.

Writers Guild of Canada. *Equity, Diversity and Inclusion Report*. Octobre 2024. https://www.wgc.ca/sites/default/files/2024-10/WGC_diversity%20report-Oct%202024.pdf.



Annexe A : Devis d'accessibilité et processus d'accueil accessible

Qu'est-ce qu'un devis d'accessibilité?

Un devis d'accessibilité est un document produit volontairement par une personne handicapée, ou non handicapée, pour communiquer ses besoins d'accès à un employeur. Il permet également de préciser ce qui est communiqué à autrui, ainsi que comment et quand ces renseignements doivent être communiqués, afin que le créateur ou la créatrice en situation de handicap n'ait pas à continuellement réexpliquer ses besoins.¹²⁹

Quelle est la différence entre un devis d'accessibilité et un processus d'accueil accessible?

Un devis d'accessibilité est un document qu'une personne rédige elle-même. Il n'est pas habituellement produit pour une production en particulier, car il est conçu pour être modifié et s'adapter à diverses situations. Quant au processus d'accueil accessible, c'est une méthode utilisée par le service des ressources humaines d'une entité de production pour recueillir des renseignements à propos des besoins d'accès des membres du personnel et définir les moyens pris pour recueillir ces renseignements.

Même si une personne remet un devis d'accessibilité à la production, le processus d'accueil accessible demeure important. En effet, les responsables de la production auront une meilleure connaissance des éléments précis qui peuvent représenter des obstacles dans le cadre de la production et pourront adapter leur processus d'accueil accessible pour s'assurer que l'information nécessaire est recueillie de la part des membres du personnel afin de mitiger ces obstacles potentiels. Par exemple, un artiste-interprète handicapé engagé par une production pourrait ne pas savoir qu'une machine à brouillard sera utilisée sur le plateau de tournage. Or, chez certaines personnes, les produits utilisés dans une machine à brouillard peuvent occasionner des difficultés respiratoires et irriter les yeux ou les bronches. La production peut donc poser des questions ciblées à propos de la sensibilité des membres du personnel aux produits utilisés pour créer le brouillard artificiel.

129 Unlimited (UK). *Creating Your Own Access Rider*.
<https://weareunlimited.org.uk/resource/creating-your-own-access-rider/>.

Pour les employeurs : Comment créer un processus d'accueil accessible

Les processus d'accueil accessible sont de nature variable et doivent être adaptés aux caractéristiques de chaque production. Certaines productions mènent leur processus d'accueil accessible sous forme de questionnaire. D'autres peuvent opter pour une rencontre d'accueil individuelle entre le membre du personnel et son ou sa gestionnaire portant sur les besoins d'accessibilité, ou encore des rencontres de suivi régulières. Quelle que soit la méthode que vous utilisez pour votre production, faites preuve de transparence à propos de qui aura accès aux renseignements personnels relatifs à l'accessibilité et de la manière dont leur confidentialité sera protégée.

L'organisation britannique TV Access Project a publié un modèle pour les employeurs pour un questionnaire d'accueil accessible comportant une liste de questions suggérées.¹³⁰ Il est aussi disponible en version facile à lire et à comprendre.¹³¹

D'une production à l'autre, le début du processus d'accueil accessible avec les membres de votre personnel et vos sous-traitants peut varier. Il est toujours préférable de disposer d'information sur les besoins d'accès de votre personnel dès que possible; toutefois, certaines personnes ne seront pas à l'aise de communiquer leurs besoins d'accès avant :

- 1 | d'avoir signé un contrat de travail;
- 2 | d'avoir commencé à travailler;
- 3 | d'avoir établi une relation de travail avec leur gestionnaire;
- 4 | d'avoir terminé leur période d'essai;
- 5 | d'avoir abordé un obstacle ou un problème.

L'ORPHÉ continue de recommander que les employeurs entreprennent un processus d'accueil accessible sous une forme ou une autre au moment d'engager les membres de l'équipe, car un tel processus signale à tous et à toutes que vous, en tant qu'employeur, avez l'accessibilité en tête à l'échelle organisationnelle et que vous voulez participer à changer la culture au sujet de l'accès.

130 TV Access Project. *Access Passport*.

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.screenskills.com%2Fmedia%2Fp0ucr2oe%2Faccess-passport-talent-version-2804.docx&wdOrigin=BROWSELINK>.

131 TV Access Project. *Access Passport (Easy Read)*.

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.screenskills.com%2Fmedia%2Fs3wgnaw5%2Ftap-easy-read-talent-ap.docx&wdOrigin=BROWSELINK>.



Pour les membres du personnel : Comment préparer un devis d'accessibilité

Il peut être difficile de décrire vos besoins d'accès, surtout si vous débutez dans l'industrie ou dans un nouveau rôle, ou que vous n'avez pas encore beaucoup d'expérience avec votre situation de handicap. Utilisez les questions suivantes pour commencer à réfléchir à ce que l'accessibilité signifie pour vous et aux obstacles que vous pourriez aborder :

Pensez à un environnement où vous travaillez de façon optimale. Quels éléments de cet environnement sont utiles pour appuyer votre réussite au travail?

Quelles adaptations feriez-vous à cet environnement pour qu'il réponde encore mieux à vos besoins? Ce peut être tout ce que vous imaginez.

Pensez à une situation au travail où certains de vos besoins n'étaient pas comblés ou vous aviez de la difficulté à terminer une tâche. Qu'est-ce qui a occasionné la difficulté, et pourquoi?

Si vous étiez à la tête de l'organisation, qu'est-ce que vous auriez changé dans cette situation pour faciliter votre travail?¹³²

Par exemple : Une scénariste handicapée sensible aux variations de température pourrait avoir de la difficulté à écrire dans une salle de travail où il fait trop froid. Diverses solutions sont possibles : on peut augmenter la température de la pièce (du moment que les besoins d'accès des autres membres de l'équipe ne sont pas affectés); on peut fournir à la scénariste un appareil de chauffage ou un coussin chauffant.

Écrivez vos obstacles et les solutions potentielles sous une forme qui vous convient. Certaines personnes classent leurs besoins d'accès en plaçant les plus importants en tête de liste; d'autres trient leurs besoins d'accès en les associant à des aspects de leur travail. On peut trouver divers modèles de devis d'accessibilité qui permettent d'organiser les besoins d'accès. Voici quelques exemples :

Unlimited fournit un guide approfondi pour la préparation d'un devis d'accessibilité, ainsi que divers modèles.¹³³

Channel 4 a publié un modèle de devis d'accessibilité ciblant l'industrie de l'écran.¹³⁴

Dans le cadre du projet Better Backstages:Accessibility Toolkit for Music and Arts Spaces, Apex Arts Access a publié un modèle de devis d'accessibilité qui se base sur son travail auprès d'organismes canadiens du domaine des arts.¹³⁵

132 Etchells, Daneka. *How to Ask for What You Need: Building an Access Rider for Disabled, Deaf and Neurodivergent Theatre Professionals*. 2023.

133 Unlimited (UK). *Creating Your Own Access Rider*.

<https://weareunlimited.org.uk/resource/creating-your-own-access-rider/>.

134 Channel 4. *Template Access Rider*. 2021.

https://assets-corporate.channel4.com/flysystem/s3/documents/2021-12/Access%20Rider%20Template_November2021_0.pdf

135 Sivani-Merrigan, Meghan. « Section 3: Access Riders. » *Better Backstages: Accessibility Toolkit for Music and Arts Spaces*. 2025. <https://www.accessibilityproject.ca/3-access-riders.html>

Un devis d'accessibilité n'est pas obligatoirement sous forme de document écrit. Il peut également être préparé au format vidéo, sous forme de diaporama ou dans un autre format qui convient à vos besoins.

Information complémentaire

En plus des obstacles et des solutions correspondantes, un devis d'accessibilité peut aussi contenir certains éléments d'information complémentaire :

- ▶ Une personne handicapée pourrait partager de l'information à propos de son handicap, y compris une description de symptômes qui peuvent se manifester.
 - Ceci est facultatif et il n'est jamais obligatoire de divulguer son diagnostic.
- ▶ Le nom et les coordonnées de la personne à contacter en cas d'urgence.
- ▶ Directives à suivre en cas d'urgence reliée au handicap.
- ▶ Le nom et les coordonnées de préposé-es aux soins personnels avec qui vous travaillez régulièrement et des directives quant à leur inclusion dans les communications, p. ex. : doit-on les inclure dans tous les courriels qui vous sont envoyés?

Quand et comment communiquer un devis d'accessibilité

Selon ce que vous avez inclus dans votre devis d'accessibilité, votre niveau de confort peut varier quand vient le temps de le partager. Exprimer vos besoins d'accès peut vous donner un grand sentiment de vulnérabilité, surtout si vous ne savez pas comment le ou la destinataire réagira. Vous pourriez aussi vous inquiéter quant à la confidentialité de l'information, surtout si votre devis d'accessibilité contient des renseignements sensibles, comme un diagnostic.

Gardez à l'esprit qu'il n'est pas toujours nécessaire de communiquer votre devis d'accessibilité au complet. Si vous travaillez sur un projet pour lequel certains éléments du devis ne sont pas applicables, vous pouvez préparer un autre document en y recopiant seulement les éléments pertinents au contrat, à la tâche ou à la situation.



Vous pouvez inclure dans le document des permissions précisant qui est autorisé à voir votre devis d'accessibilité et quand il doit être supprimé, par exemple :

Le partage de ce document est autorisé à l'interne avec les personnes travaillant directement avec moi.

Veillez seulement partager ce document si absolument nécessaire, car il contient des renseignements personnels.

Merci de ne pas partager ce document sans mon autorisation.

Veillez détruire ce document à la fin de notre contrat.¹³⁶

Si vous travaillez dans l'industrie de l'écran, vous pourriez collaborer avec des productions qui vous demandent un devis d'accessibilité ou vous demandent d'indiquer vos besoins d'accès au moment de vous offrir du travail. Toutefois, vous avez le droit d'aborder le sujet des mesures d'adaptation au travail à tout moment, que ce soit pour la première fois ou pour revoir le sujet. Vous pouvez donc partager votre devis d'accessibilité avec votre employeur à tout moment, notamment :

après avoir signé votre contrat de travail;

lorsque vos besoins changent ou que vous abordez de nouveaux obstacles;

si la portée du projet ou la portée de votre poste change;

si vos besoins ne sont pas comblés.¹³⁷

Remettre votre devis d'accessibilité à un employeur ne signifie pas nécessairement que vous recevrez toutes les mesures d'adaptation que vous y avez détaillées. En effet, selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, les employeurs doivent fournir des mesures d'adaptation raisonnables, mais pas nécessairement les adaptations décrites dans un devis d'accessibilité. Toutefois, la communication d'un devis d'accessibilité est un excellent moyen de vous assurer que vos demandes d'adaptation sont bien documentées, y compris vos solutions de choix.

136 Unlimited (UK). *Creating Your Own Access Rider*.

<https://weareunlimited.org.uk/resource/creating-your-own-access-rider/>.

137 *ibid.*

Ce projet a été rendu possible en partie grâce à



Canada



Avec le soutien additionnel de

