



Un avenir sans obstacles

# Plan national sur l'accessibilité 2026-2029

Nous aspirons à devenir le média public  
sans obstacles que le Canada mérite.





# Plan national sur l'accessibilité 2026-2029

## Table des matières

Message de la présidente-directrice générale .....	2
1.0 Généralités.....	2
1.1 Notre engagement en matière d'accessibilité.....	3
1.2 Notre orientation pour 2026-2029 .....	4
1.3 Communication et rétroaction.....	5
2.0 Élaboration du plan.....	7
2.1 Exercice d'autoévaluation.....	7
2.2 Consultations.....	8
2.3 Rétroaction.....	13
3.0 Emploi .....	15
3.1 Progrès récents .....	15
3.2 Voie à suivre.....	17
4.0 Environnement bâti.....	19
4.1 Progrès récents .....	20
4.2 Voie à suivre.....	21
5.0 Technologies de l'information et des communications.....	22
5.1 Progrès récents .....	22
5.2 Voie à suivre.....	23
6.0 Communications, autres que les technologies de l'information et des communications.....	25
6.1 Progrès récents .....	25
6.2 Voie à suivre.....	26
7.0 Acquisition de biens, de services et d'installations .....	28
7.1 Progrès récents .....	29
7.2 Voie à suivre.....	29
8.0 Conception et prestation de programmes et de services.....	31
8.1 Progrès récents .....	31
8.2 Voie à suivre.....	34
9.0 Transport.....	38
10.0 Exigences en matière d'accessibilité selon la Loi sur la radiodiffusion .....	39
Sous-titrage codé.....	39
Vidéodescription et description sonore.....	40
11.0 Remerciements.....	42



## Message de la présidente-directrice générale

Ce nouveau plan national sur l'accessibilité 2026-2029 s'appuie sur l'engagement fondamental que nous avons pris dans le cadre du plan précédent de rendre le diffuseur public national accessible à tous et de refléter l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes que nous servons.

Ce plan se concentre sur trois champs d'intervention : une plus grande accessibilité numérique, une représentation de la diversité des handicaps dans tous les aspects de la création de contenus et une expérience employé accessible et inclusive.

Des progrès sont déjà en cours sur ces trois fronts. Radio-Canada a récemment recruté une journaliste sourde et des interprètes en langue des signes québécoise (LSQ) afin de répondre aux besoins de communication en LSQ. CBC a lancé l'espace numérique [Disability Life sur cbc.ca](#), qui facilite la découvrabilité des contenus de nouvelles, de divertissement et autres, pour et sur les personnes en situation de handicap. De plus, les émissions [Facteur A](#), sur Radio-Canada, et [The Assembly](#), sur CBC, dans lesquelles des adultes autistes et neurodivergents interviewent des vedettes canadiennes, ont été saluées pour leurs conversations sans filtre, un genre rarement vu sur les écrans. Ce ne sont que quelques exemples des actions prises pour faire tomber les obstacles.

Ce nouveau plan trace notre voie pour les trois prochaines années, s'appuyant sur la conviction que l'accessibilité est une responsabilité collective. Il est en adéquation complète avec la vision de générer de la valeur publique et de rassembler les gens de tous les horizons, qui est au cœur de notre stratégie d'entreprise 2025-2030 *Radio-Canada, ici pour vous*. Les actions que nous accomplissons pour rendre les contenus et les lieux de travail de CBC/Radio-Canada plus inclusifs bénéficient à tous les Canadiens et les Canadiennes. Notre approche est ambitieuse, proactive, et nécessaire. En tant que média de service public, nous devons prendre les devants et proposer un plan qui anticipe les besoins, fait preuve d'innovation et intègre l'accessibilité dans toutes les facettes de notre organisation — de nos contenus à nos espaces physiques et numériques. Je vous invite à prendre connaissance de ce plan pour mieux comprendre les actions tangibles que nous entreprenons et découvrir les progrès déjà réalisés.

### **Marie-Philippe Bouchard**

Présidente-directrice générale

CBC/Radio-Canada



## 1.0 Généralités



Un aperçu des coulisses de l'interprétation en langue des signes lors de la diffusion de la cérémonie d'ouverture des Jeux Olympiques d'hiver de 2026.

### 1.1 Notre engagement en matière d'accessibilité

Pour être véritablement le diffuseur public du Canada, CBC/Radio-Canada doit être accessible à tout le monde.

Nous visons à créer un Canada sans obstacles. Pour cela, nous avons fait deux promesses importantes :

#### Au public

Nous travaillons à rendre nos contenus et plateformes entièrement accessibles. Tous les Canadiens et Canadiennes doivent pouvoir s'informer, s'instruire et se divertir sans se heurter à des obstacles.

#### À nos employés

Nous nous appliquons à créer un milieu de travail inclusif et sans obstacles. Nous reconnaissons que les personnes en situation de handicap enrichissent notre organisation par des talents et des perspectives qui nous aident à grandir et à innover.



## 1.2 Notre orientation pour 2026-2029

CBC/Radio-Canada appuie l'objectif de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* mise en place en 2019 : faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. Nous voulons une société qui permet la participation égale et entière des personnes en situation de handicap.

En tant que média de service public, nous avons toujours la même volonté d'être un chef de file mondial en matière d'accessibilité, propulsé par la contribution des personnes en situation de handicap. Pour atteindre ce but, nous devons repérer, éliminer et prévenir les obstacles associés aux piliers clés suivants : l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications (TIC), les communications, l'acquisition de biens, de services et d'installations, la conception et la prestation de programmes et de services, et le transport.

### Le plan sur l'accessibilité 2026-2029

Avec ce plan, nous poursuivons le travail amorcé en 2023-2025 avec [\*Un avenir sans obstacles\*](#), en privilégiant trois champs d'intervention :

- Offrir une **expérience employé** accessible et inclusive.
- Éliminer les obstacles, de manière proactive, dans nos contenus et plateformes, en mettant l'accent sur l'**accessibilité numérique**.
- Représenter la diversité des handicaps dans tous les aspects de la **création de contenus**.

Pour éliminer les obstacles dans ces trois champs d'intervention, nous orientons nos démarches autour de six objectifs stratégiques :

1. Améliorer l'inclusion des employés en situation de handicap à tous les niveaux en renforçant l'expérience employé.
2. Accroître la sensibilisation des employés et améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap non visible.
3. Réduire les obstacles dans l'environnement bâti.
4. De manière proactive, réduire les obstacles sur nos plateformes numériques en améliorant notre expertise technique et en tirant parti des technologies émergentes (intelligence artificielle).
5. Renforcer la représentation des personnes en situation de handicap, y compris les créateurs et créatrices, et resserrer les partenariats avec l'industrie pour accroître l'accessibilité dans la création de contenus.
6. De manière proactive, réduire les obstacles dans les contenus, en mettant l'accent sur le numérique.



Le plan national sur l'accessibilité a été élaboré en accord avec [Radio-Canada, ici pour vous](#), la stratégie institutionnelle 2025-2030, et ses priorités :

- **Proximité** – Pour nous rapprocher véritablement de nos auditoires, nous devons être un diffuseur accessible. Cela veut dire joindre tout le Canada sur l'ensemble de nos plateformes et faciliter l'accès de chaque personne à nos contenus. Cela veut dire aussi resserrer les partenariats avec l'industrie pour accroître l'accessibilité dans la création de contenus.
- **Agilité numérique** – Nous améliorons l'accessibilité de nos plateformes numériques, comme CBC Gem et ICI TOU.TV, et des outils que nos employés utilisent tous les jours.
- **Rôle rassembleur** – Nous consolidons notre rôle en assurant une représentation accrue des personnes en situation de handicap dans notre personnel et une présentation plus authentique des personnes en situation de handicap dans nos contenus.

### 1.3 Communication et rétroaction

Nous vous invitons à fournir une rétroaction dans la langue officielle de votre choix et à nous signaler les obstacles que vous devez affronter dans vos interactions avec CBC/Radio-Canada. Le responsable de l'accessibilité reçoit vos commentaires au nom de CBC/Radio-Canada. Il veille à l'application de ce plan et au respect du processus de l'accessibilité.

#### **Courrier**

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA  
Centre d'assistance  
1000, avenue Papineau, étage 7N  
Montréal (Québec) H2K 0C2

#### **Téléphone – Sans frais (au Canada seulement)**

1 866 306-4636

#### **Courriel**

[accessibilite@radio-canada.ca](mailto:accessibilite@radio-canada.ca)

#### **En ligne**

Formulaire [Contactez-nous](#)



Nos adjoints bureautiques accusent réception des commentaires reçus et en font le suivi. Vous pouvez transmettre une rétroaction anonyme. Toutefois, il nous sera impossible d'en accuser réception.

### 1.3.1 Demande de format substitut

Vous pouvez demander un exemplaire du plan national sur l'accessibilité et des rapports d'étape ou une description de nos mécanismes de rétroaction en format imprimé, en gros caractères, en braille, en format audio ou dans un format électronique compatible avec les technologies d'assistance.

#### **Courrier**

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA  
Centre d'assistance  
1000, avenue Papineau, étage 7N  
Montréal (Québec) H2K 0C2

#### **Téléphone – Sans frais (au Canada seulement)**

1 866 306-4636

#### **Courriel**

[accessibilite@radio-canada.ca](mailto:accessibilite@radio-canada.ca)

### 1.3.2 Définitions utilisées dans le plan

Les définitions suivantes s'appliquent à toutes les sections du plan.

#### **Accessibilité**

Selon la [Commission canadienne des droits de la personne](#), l'accessibilité « passe par l'instauration de communautés, de milieux de travail et de services qui permettent à chaque personne de participer pleinement dans la société et sans obstacle, ce qui est l'un de nos droits de la personne ».

#### **Accommodement**

Les accommodements sont des mesures raisonnables et appropriées visant à offrir un environnement de travail diversifié et inclusif, exempt de toute discrimination envers des personnes ou des groupes fondée sur un motif de distinction illicite conformément à la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), et conformément aux obligations légales telles que celles prévues par la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) et la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#). Bien qu'ils visent souvent à éliminer des obstacles physiques ou à fournir des aides techniques, les accommodements ne s'adressent pas seulement aux personnes en situation de handicap.



## Handicap

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

## Obstacle

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

## 2.0 Élaboration du plan

Ce plan repose sur une compréhension claire de notre situation actuelle et du but à atteindre. Pour créer une feuille de route gagnante, nous avons combiné trois démarches :

- Nous avons fait une autoévaluation interne pour situer nos progrès en matière d'accessibilité. Une analyse externe des tendances dans le domaine des médias et de l'accessibilité a complété la démarche.
- Nous avons tenu de vastes consultations avec plus de 1 400 personnes, membres du personnel et membres du public.
- Nous avons pris connaissance des commentaires reçus par l'entremise des équipes responsables des relations avec les auditoires, et nous y avons répondu.

En écoutant les gens décrire leur expérience, nous avons identifié les obstacles qu'ils rencontrent concrètement dans notre processus de recrutement et dans nos communications. Les sections suivantes expliquent comment ces recherches ont orienté nos objectifs pour les trois prochaines années.

### 2.1 Exercice d'autoévaluation

Nous avons fait une analyse pour évaluer la maturité actuelle de CBC/Radio-Canada en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap. À la lumière des connaissances apportées par les experts en la matière de toute l'organisation, nous avons repéré des lacunes dans huit dimensions clés :



- Environnement bâti
- Communications et service à la clientèle
- Solutions numériques
- Culture
- Apprentissage et développement
- Approvisionnement et services partenaires
- Recrutement
- Accessibilité du milieu de travail

Cette évaluation a servi à établir une base de référence pour mesurer nos progrès au cours des trois prochaines années. Nous utiliserons cette base de référence aux fins suivantes :

- **Analyse comparative** – Un examen annuel permettra de suivre les progrès et de dégager les tendances à long terme.
- **Stratégie** – En repérant les lacunes en matière d'accessibilité et d'inclusion, nous pouvons mieux orienter notre soutien au moyen de ressources ciblées et du plan révisé sur l'accessibilité.
- **Ressources** – Les résultats montrent qu'il est nécessaire d'investir dans des domaines tels que le développement des compétences.

À mesure que le plan sera mis en œuvre, nous élargirons le processus d'autoévaluation pour inclure notamment les contenus, la nouvelle réglementation en matière de technologies de l'information et des communications, et l'évolution des technologies.

## 2.2 Consultations

### 2.2.1 Méthode

Nous voulions faire une révision complète et inclusive de notre plan national sur l'accessibilité 2023-2025. Dans ce but, nous avons combiné différents processus de rétroaction :

- **Sondages nationaux** – Ils ont été distribués dans les deux langues officielles pour toucher un large public partout au Canada.
- **Groupes de discussion** – Nous avons mené des discussions ciblées et approfondies sur des obstacles particuliers et les solutions qu'ils appellent.
- **Examen des processus** – Nous avons directement consulté des personnes qui ont utilisé nos systèmes.

« J'apprécie toujours qu'on fournisse un lien vers des renseignements sur l'accessibilité des lieux. »

*Groupe de discussion sur les communications externes*



## 2.2.2 Groupes consultés

Afin d'élaborer notre plan initial, nous avons rencontré les employés partout au pays pour identifier les obstacles fondamentaux à l'accessibilité. Durant la phase de mise en œuvre, nous avons maintenu un dialogue continu non seulement avec le personnel, mais aussi avec le public. Cela a permis de maintenir nos progrès axés sur les besoins des gens et sur nos engagements.

Pour élaborer cette révision du plan triennal, nous avons mené une série de consultations. Celles-ci nous ont permis de dégager de nouvelles priorités et de puiser dans l'expérience vécue par les personnes pour créer de nouveaux objectifs.

### Employés

Nous avons mobilisé tous les niveaux de l'organisation pour prendre connaissance d'un large éventail de points de vue :

- **Sondage national** – Partout au pays, 1 212 employés ont répondu au sondage. Près de 25 % de ces personnes ont déclaré être en situation de handicap (auto-identification).
- **Contribution de la direction** – Nous avons organisé 22 groupes de discussion avec les leaders de CBC, de Radio-Canada et des équipes institutionnelles. Le but était d'évaluer les réussites et les lacunes sur le plan opérationnel.
- **Expérience vécue** – Nous avons organisé sept groupes de discussion avec les employés en situation de handicap. Les commentaires recueillis ont permis d'intégrer au plan les obstacles que les employés rencontrent concrètement au travail.

### Public

Nous avons rencontré les membres du public pour comprendre leurs perceptions de nos services et processus :

- **Communications externes** – Nous avons sondé 75 personnes en situation de handicap pour rendre nos communications plus accessibles. Nous avons organisé ensuite des groupes de discussion avec 20 participants, 10 francophones et 10 anglophones, pour mieux identifier les obstacles à l'accessibilité.
- **Recrutement et embauche** – Nous avons consulté 20 personnes en situation de handicap qui ont participé à notre processus de recrutement pour différents postes. Nous avons aussi recueilli la rétroaction de quatre personnes ayant atteint l'étape de l'entrevue.

### Types de situation de handicaps

En tout, 1 281 employés ont participé aux discussions et 190 membres du public ont fourni une rétroaction. Beaucoup de gens ont déclaré avoir plusieurs types de situation de handicaps différents, entre autres :



- physique
- visuel
- auditif
- cognitif
- lié à la santé mentale
- lié à la neurodivergence
- lié à la mobilité
- lié à l'apprentissage

*« Il faudrait être plus proactif pour favoriser les conversations sur les handicaps! Il est très difficile en tant que personne en situation de handicap de devoir amorcer cette conversation. »*

*– Sondage des employés*

### 2.2.3 Objet des consultations

Notre premier plan triennal sur l'accessibilité visait à établir de bonnes bases. Ce plan révisé est l'occasion de mieux cibler nos efforts et d'agir sur le long terme. Pour assurer des consultations productives, nous avons axé nos recherches et nos échanges sur deux piliers clés : **l'emploi** et **les communications**.

#### Employés

Au-delà des commentaires généraux, nos consultations ont mis en lumière l'expérience vécue par les personnes. Nous avons voulu répondre à deux grandes questions :

- **Expérience employé** – Quelles sont les tendances et les opinions les plus répandues sur l'expérience employé considérée dans son ensemble?
- **Expérience vécue** – Quelles sont les difficultés précises que les employés considèrent comme des obstacles au travail?
- **Besoins des parties prenantes** – Quel est l'avis des principales parties prenantes sur les progrès réalisés pour chaque pilier du premier plan sur l'accessibilité? De quel soutien ont-elles précisément besoin pour mener à bien cette nouvelle étape?

*« C'est littéralement une lutte de tous les instants dans l'environnement de travail et cette lutte semble infiniment plus difficile que de vivre avec le handicap comme tel. »*

*– Sondage des employés*

#### Public

Les consultations externes ont porté sur l'accessibilité de nos services et activités extérieures. Nous avons collaboré avec le [Return on Disability Group](#) (RoDG) pour communiquer avec le public et répondre aux questions suivantes :



- **Efficacité des communications** – À quel point nos modes de communication externe sont-ils efficaces et accessibles selon le public?
- **Obstacles au recrutement** – Quels sont les obstacles précis que doivent affronter les membres du public en situation de handicap dans nos processus de recrutement et d'embauche?

« CBC a engagé un interprète sans problème. J'ai mon interprète préféré, et j'étais ravi de pouvoir faire l'entretien avec son aide. »

*Groupe de discussion sur le processus de recrutement*

## 2.2.4 Utilisation de l'information recueillie

### Élaboration du plan

La rétroaction issue des consultations nous a indiqué des mesures concrètes à mettre en place, notamment dans le champ de l'emploi et celui des communications. Voici quelques commentaires reçus :

- **Accessibilité des communications externes**
  - La longueur des communications écrites peut nuire à la compréhension. Celles-ci sont souvent mal adaptées aux technologies d'assistance.
  - Les vidéos sur YouTube et Instagram posent problème aux personnes qui s'appuient uniquement sur la compréhension sonore.
  - Les personnes ayant des besoins en matière de mobilité jugeraient utile d'avoir des informations sur l'accessibilité des lieux qui accueillent des événements.
  - **Opportunité** : Explorer la possibilité d'établir un ensemble de normes organisationnelles pour assurer l'accessibilité des communications externes. La conformité aux normes doit être facile à vérifier. Elles doivent encadrer notamment la présentation, le langage et la production de vidéos.
- **Surcharge sensorielle**
  - Les bureaux à aire ouverte présentent des défis pour les personnes neurodivergentes ou qui ont un déficit auditif.
  - Il est nécessaire d'aménager des zones de tranquillité et des salles de concentration.
  - **Opportunité** : Explorer la possibilité pour des employés de travailler en mode hybride dans le cadre d'un accommodement et penser à aménager des zones de tranquillité dans les installations de CBC/Radio-Canada.



- **Neurodivergence**

- La neurodivergence et les handicaps non visibles sont actuellement sous-représentés dans les contenus de formation. Une révision s'impose.
- **Opportunité** : Explorer la possibilité de consulter les employés en situation de handicap, les groupes-ressources des employés et employées (GRE) et les partenaires de formation pour réviser les programmes de formation actuels ou créer de nouveaux programmes plus interactifs.

« Quand je vois des émojis dans l'objet d'un courriel, je considère automatiquement le message comme un pourriel. »

*Groupe de discussion sur les communications externes*

## Changement organisationnel

La rétroaction issue des consultations a également mis en lumière des obstacles institutionnels. Nous avons porté ces obstacles à l'attention des principales parties prenantes. En voici quelques-uns :

- **Non-divulagation**

- La majorité des personnes ayant participé à l'enquête sur l'emploi ont indiqué qu'elles ne divulgueraient pas une situation de handicap pendant le processus d'embauche.
- Certaines personnes ont trouvé les options de divulgation intrusives, et disaient percevoir un risque de préjugés.
- **Opportunité** : Explorer la possibilité de présenter des avantages à la divulgation (en matière d'accommodements, par exemple), de limiter les catégories ou de prévoir la divulgation durant le processus d'accueil et d'intégration.

- **Obstacles dans le processus de candidature**

- Les affichages de postes sont souvent denses et difficiles à comprendre.
- Il est impossible de filtrer la recherche selon les exigences en matière de langues officielles.
- La plateforme de CBC/Radio-Canada est peu adaptée aux technologies d'assistance.
- **Opportunité** : Explorer la possibilité de rendre les affichages de postes plus accessibles grâce aux moyens suivants : simplification, filtrage selon la disponibilité, complément d'information sur les tâches quotidiennes et l'environnement de travail.



- **Travail en mode hybride et flexibilité**

- Les personnes participantes ont signalé un manque de cohérence dans les politiques sur le travail en mode hybride (application des politiques, différences entre équipes) et des obstacles physiques liés aux déplacements domicile-travail.
- Les employés qui ont moins d'énergie en raison de leur santé font face à des défis en matière de flexibilité.
- **Opportunité** : Explorer la possibilité d'énoncer formellement les paramètres de flexibilité dans les descriptions d'emplois. Envisager de reconnaître le travail asynchrone ou le travail à temps partiel comme des besoins légitimes en matière d'accès pour accroître la flexibilité et la rétention du personnel.

« L'une des offres exigeait un niveau intermédiaire en anglais écrit, un niveau avancé en anglais oral, etc. Je ne sais pas du tout ce que ça signifie. »

*Consultation sur le processus de recrutement*

## 2.3 Rétroaction

CBC/Radio-Canada encourage les membres du personnel et du public à transmettre leurs commentaires dans le but de régler continuellement les problèmes d'accessibilité et d'améliorer ses plateformes et services. [Les commentaires peuvent être transmis dans l'une ou l'autre langue officielle](#), en ligne, par téléphone ou par courriel.

CBC et Radio-Canada reçoivent des commentaires au moyen de leurs mécanismes de rétroaction respectifs sur l'accessibilité et par l'entremise des équipes responsables des relations avec les auditoires. Les données suivantes portent sur les commentaires étiquetés comme des demandes relatives à l'accessibilité entre le 1<sup>er</sup> avril 2025 et le 31 mars 2026.

### CBC

CBC a traité 495 commentaires étiquetés comme des demandes relatives à l'accessibilité :

- 36,6 % de ces demandes (181) portaient sur des problèmes liés au sous-titrage.
- Sur toutes les demandes reçues étiquetées comme relatives à l'accessibilité, seulement 54 % (267) étaient correctement catégorisées.

### Radio-Canada

Radio-Canada a reçu 132 commentaires liés à l'accessibilité. Nos ressources limitées ne nous ont pas permis de classer ces données par catégories. Pour compenser cette lacune, nous avons utilisé l'outil Gemini de Google pour catégoriser les données. Voici quelques résultats :

- 83 % (108) des demandes portaient sur les produits numériques, offerts sur application ou sur notre site web.



- Plus précisément, 55 % (73) des commentaires reçus sur ce point portaient sur le sous-titrage codé.

### 2.3.1 Propos entendus

La majorité des commentaires reçus renvoyaient au pilier [Conception et prestation de programmes et de services](#) du plan sur l'accessibilité. Voici quelques commentaires :

- **Sous-titrage codé**
  - *“Hi! I am often watching news and story clips from the CBC news app in noisy environments (...) and would love to know if there's a way in the app to get those clips to have captions?”* (« Bonjour! Je regarde souvent les nouvelles et reportages vidéo de l'application de CBC News dans un environnement bruyant [...] et j'aimerais beaucoup savoir s'il y a un moyen d'activer le sous-titrage de ces vidéos sur l'application. »)
  - « Je suis malentendante et je me fie beaucoup au sous-titrage. Sur RDI, le sous-titrage arrive souvent en retard et pendant de longs moments il n'y en a pas du tout. »
- **Interprétation en langue des signes**
  - *“I want to thank CBC for offering live coverage in ASL. As a Deaf Canadian, it is wonderful to have access in a format that is accessible for signers. It is also amazing to have acknowledgement and visibility of signing as a recognized language in media and news. I hope ASL coverage will continue to be offered.”* (« Je tiens à remercier CBC d'offrir une couverture en direct en ASL. En tant que Canadien sourd, je trouve merveilleux d'avoir accès au contenu dans un format accessible aux signeurs. Il est également formidable de voir les langues des signes reconnues et visibles dans les médias et l'actualité. J'espère que l'interprétation en ASL sera maintenue. »)
  - « Bonjour! 🙌... Je suis sourde. J'aime bien regarder tv radio canada interprète en LSQ. »

### 2.3.2 Traitement de la rétroaction

CBC/Radio-Canada enregistre et examine avec soin les commentaires reçus, dans la mesure du possible. Tout est fait pour transmettre cette rétroaction aux équipes opérationnelles concernées afin de résoudre les problèmes signalés ou d'alimenter une réflexion stratégique, le cas échéant.

## 3.0 Emploi



La présidente-directrice générale de CBC/Radio-Canada, Marie-Philippe Bouchard, discute avec une première conseillère. (Photo : Nicholas Belliveau)

## 3.1 Progrès récents

Nous travaillons fort pour faire de CBC/Radio-Canada un milieu où chaque personne trouve sa place. Voici les faits saillants des initiatives que nous avons portées au cours de la dernière année pour que notre personnel reflète les communautés que nous servons :

- Après le lancement de notre nouvelle [Règle relative aux accommodements](#) en 2025, nous avons créé deux modules d'apprentissage en ligne pour aider les employés et les candidats à l'emploi<sup>1</sup> à obtenir des accommodements au travail, dans tous les secteurs de CBC/Radio-Canada. En 2026, le poste de première spécialiste en adaptation du milieu de travail est devenu permanent dans l'organisation, ce qui renforce notre engagement à offrir des solutions pour un milieu de travail accessible et inclusif.
- Au 31 mars 2026, plus de 2 000 employés (22 % du personnel de CBC/Radio-Canada) ont suivi la formation Sensibilisation à la réalité des personnes en situation de handicap.

---

<sup>1</sup> La Règle relative aux accommodements s'applique aux candidats à l'emploi et à tous les employés de CBC/Radio-Canada, quel que soit leur statut d'emploi, à toutes les étapes du cycle d'emploi.



- Cette année, nous avons piloté avec succès une nouvelle édition du programme [CAPE \(CBC Abilicrew Placements for Excellence\)](#). Le programme vise à ouvrir les perspectives de carrières de personnes en situation de handicap en éliminant les obstacles à l'emploi. Nous avons prolongé le contrat de quatre des cinq membres de cette cohorte annuelle à la fin du programme.
- La Société a lancé de nouvelles cohortes dans le cadre de ses programmes de développement et d'avancement des employés. Ces initiatives permettent aux leaders et aux talents prometteurs issus des groupes sous-représentés, y compris les personnes en situation de handicap, de se perfectionner, de tisser des liens et de s'épanouir. Parmi ces initiatives, mentionnons le programme Développer l'expertise en leadership (DEL), le programme de mentorat INSPIRE et le Fonds de développement pour l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI).
- Nos groupes-ressources des employés et employées (GRE) en situation de handicap font bouger les choses dans l'organisation :
  - Le groupe Abilicrew de CBC a reçu un prix de l'EDI dans la catégorie Changemaker pour son engagement à promouvoir une culture d'inclusion, d'appartenance et d'équité.
  - Le groupe Cap (capacités, accessibilité, possibilités) de Radio-Canada a soutenu l'organisation de deux conférences importantes visant à transformer notre approche de l'inclusion, intitulées Neurodiversité au travail : mythes et réalités, et Reconnaître et déjouer le capacitisme en milieu de travail.

---

## Meilleure représentation dans le personnel

Nous avons lancé un nouveau questionnaire d'auto-identification en 2022. Depuis, le nombre d'employés déclarant en situation de handicap a augmenté. Menée en 2024 et 2025, une campagne encourageant les employés à remplir le questionnaire d'auto-identification a engendré une hausse importante. Cette croissance demeure constante, puisqu'on observe une légère augmentation de 0,1 % depuis le 31 mars 2025 :

- 2023-2024 (31 mars 2024) : 6,9 %
- 2024-2025 (31 mars 2025) : 11,2 %
- 2025-2026 (31 mars 2026) : 11,3 %

---

Le site institutionnel présente les faits saillants du chantier amorcé avec notre premier plan national sur l'accessibilité. Vous pouvez télécharger le [rapport d'étape 2023-2024](#) et le [rapport d'étape 2024-2025](#).



## 3.2 Voie à suivre

Deux nouveaux objectifs stratégiques orientent nos actions en matière d'emploi :

- Améliorer l'inclusion des employés en situation de handicap à tous les niveaux en renforçant l'expérience employé.
- Accroître la sensibilisation des employés et améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap invisible.

### Accommodements

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Renforcer notre approche en matière d'accommodements pour suivre l'évolution des besoins des employés et des candidats à l'emploi, en mettant l'accent sur les technologies émergentes.	<b>Action :</b> Déterminer les points à améliorer dans notre <a href="#">processus d'accommodement</a> récemment mis en place. <b>Mesure :</b> Nombre d'employés et de candidats à l'emploi dont les besoins en matière d'accommodement sont satisfaits.
Favoriser, parmi les employés, une meilleure compréhension des obstacles potentiels en milieu de travail et des solutions pour les surmonter.	<b>Action :</b> Accroître la participation des employés aux modules de formation sur les accommodements au travail. <b>Mesure :</b> Nombre d'employés participant aux modules de formation.

### Possibilités de carrière

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Soutenir et accroître la participation des employés en situation de handicap aux initiatives axées sur l'avancement, comme le programme de mentorat INSPIRE.	<b>Mesure :</b> Nombre d'employés en situation de handicap participant aux initiatives axées sur l'avancement professionnel.



## Apprentissage et développement

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Veiller à ce que tous les employés participant à la création de pages web destinées au personnel reçoivent une formation sur les principes de l'accessibilité numérique.	<b>Action :</b> Offrir une formation obligatoire sur l'accessibilité numérique, adaptée aux différentes fonctions exercées. <b>Mesure :</b> Pourcentage d'employés participant à la formation.
Veiller à ce que tous les employés en situation de handicap puissent accéder aux formations en ligne.	<b>Action :</b> Accroître l'accessibilité aux modules de formation en ligne.

## Recrutement et intégration

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Améliorer l'accessibilité des affichages de postes pour les personnes en situation de handicap.	<b>Action :</b> Intégrer les principes de l'accessibilité et du langage clair dans les affichages de postes.
Améliorer l'expérience d'intégration des personnes en situation de handicap nouvellement embauchées.	<b>Action :</b> Faire la promotion de l'accessibilité et l'inclure aux activités d'intégration des nouveaux employés. <b>Mesure :</b> Pourcentage d'employés participant aux séances d'intégration.
Joindre plus de candidats potentiels en situation de handicap grâce à des stratégies de recrutement ciblées.	<b>Action :</b> Multiplier ou améliorer les pratiques de recrutement axées sur les candidats en situation de handicap. <b>Mesure :</b> Nombre d'événements ciblés attirant des participants.
Favoriser la confiance dans le handicap des équipes du recrutement et des gestionnaires de personnes.	<b>Action :</b> Offrir une formation pratique sur le recrutement inclusif, en mettant l'accent sur les situations de handicaps non visibles. <b>Mesure :</b> Nombre d'employés participant aux séances de formation.



## Engagements continus

Nous maintenons notre engagement à repérer les lacunes dans la représentation des personnes en situation de handicap au sein de nos principales catégories d'emplois. Plus précisément, nous examinons nos pratiques en matière d'embauche, de rétention et d'avancement professionnel des personnes en situation de handicap, tout en multipliant les occasions pour les employés de mieux comprendre les réalités vécues par ces personnes.

La mise en œuvre du premier plan triennal a présenté certains défis liés à l'auto-identification. Nous avons modifié les catégories utilisées dans notre système RH et reclassé certains postes en partenariat avec les syndicats. Malgré ces difficultés, nous progressons. Une fois que nous aurons comparé nos chiffres aux données sur la main-d'œuvre canadienne, nous lancerons un plan d'action à long terme pour réduire les écarts dans la représentation.

Nous explorons également des stratégies pour accroître la participation des employés au cours en ligne « Sensibilisation à la réalité des personnes en situation de handicap ».

## 4.0 Environnement bâti



L'un de nos postes de travail ergonomiques.

CBC/Radio-Canada maintient une large présence physique d'un bout à l'autre du pays. En 2026, elle possède ou loue plus de 100 sites répartis dans l'ensemble des provinces et territoires.



Ces installations fonctionnent sans interruption pour assurer la diffusion des contenus sur l'ensemble des plateformes.

L'accessibilité des établissements varie à l'échelle des régions. Des difficultés persistent pour optimiser pleinement l'accessibilité de notre environnement bâti. Nos équipes responsables de la planification et de la gestion des installations, des transactions immobilières et de la gestion des biens immobiliers s'emploient activement à recenser et à éliminer les obstacles. Pour guider leur travail, elles s'appuient sur les codes du bâtiment locaux et sur leur connaissance historique de chaque site. Nous poursuivons l'objectif stratégique établi dans notre premier plan, à savoir l'intégration des principes de conception sans obstacles, dans le but d'assurer l'accessibilité inhérente de nos futurs projets.

## 4.1 Progrès récents

Nous nous engageons à créer un environnement inclusif en réduisant et en éliminant les obstacles physiques dans nos installations. Notre objectif est de rendre ces espaces plus accessibles et accueillants, tant pour les employés que pour le public que nous servons. Les initiatives suivantes donnent un aperçu des progrès réalisés au cours de la dernière année :

- Des experts en la matière externes ont effectué trois audits de l'environnement bâti. Leurs rapports viendront alimenter le programme d'accessibilité et les projets d'optimisation de nos équipes (modèle de maturité).
- En collaboration avec les Services français, nous avons élaboré un guide pour des plateaux accessibles. Cette ressource sera mise à la disposition des employés dans notre portail sur l'accessibilité, qui réunit articles et pratiques exemplaires à l'intention du personnel.
- Le CBC Accessibility Accelerator fait actuellement l'essai d'un bureau de rédaction accessible pour le studio de CBC News Network à Toronto, grâce auquel les invités utilisant des aides à la mobilité seront assis à la même hauteur que le personnel à l'animation.
- Nous avons installé des ouvre-portes automatiques à l'entrée de la station de Victoria.
- Nous avons installé des ouvre-portes automatiques dans les toilettes à Montréal et à Sherbrooke, en plus de barres d'appui à Sherbrooke.
- Nous avons remplacé les portillons de sécurité à l'entrée des bâtiments de Vancouver et de Toronto afin d'augmenter l'espace de dégagement pour les personnes utilisant des aides à la mobilité.
- Dans le cadre d'un projet pilote à Yellowknife, nous aménageons un nouvel espace de rencontre accessible et inclusif, de conception autochtone. Cette cuisinette servira d'aire commune pour le personnel et les visiteurs, et accueillera des activités locales autochtones.



Le site institutionnel présente les faits saillants du chantier amorcé avec notre premier plan national sur l'accessibilité. Vous pouvez télécharger le [rapport d'étape 2023-2024](#) et le [rapport d'étape 2024-2025](#).

## 4.2 Voie à suivre

Nous poursuivons les efforts pour atteindre notre objectif stratégique en matière d'environnement bâti :

- Réduire les obstacles dans l'environnement bâti.

### Révision par les pairs des plans d'aménagement

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Intégrer systématiquement les considérations relatives à l'accessibilité aux plans d'aménagement.	<b>Action :</b> Instaurer un mécanisme de révision par les pairs et partenaires externes pour certains projets, avant le début des travaux.

### Expérience de travail des employés

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Moderniser les espaces de travail dans les installations plus anciennes pour répondre aux normes actuelles en matière de flux de travail, de fonction, d'ergonomie, d'inclusion, de durabilité et d'accessibilité.	<b>Action :</b> Réaliser des audits des installations actuelles en mobilisant l'expertise des pairs à l'interne et des experts en la matière à l'externe.

### Engagements continus

CBC/Radio-Canada établit de nouvelles normes pour les milieux de travail dans le secteur de la radiodiffusion, grâce à une planification stratégique, une conception innovante et une approche durable qui valorisent l'accessibilité et l'inclusion. Nos équipes créent des espaces physiques qui reflètent ces normes, et qui suivent l'évolution des méthodes de travail. L'équipe responsable de l'environnement bâti et sa direction veillent à ce que toutes les installations nationales soient conçues en plaçant les besoins des personnes au premier plan.

Nous recueillons actuellement des données détaillées sur nos espaces de travail pour nous aider à bâtir des environnements accessibles dans chaque province et territoire. Cette démarche fournira des informations essentielles tant pour les employés que pour les visiteurs.



Notre engagement prévoit la réalisation d'audits professionnels des bâtiments que nous louons et que nous possédons. Ces rapports d'experts constituent un pilier essentiel de notre programme d'accessibilité. Ils permettent de transformer les données techniques en améliorations tangibles et durables dans toutes nos installations.

## 5.0 Technologies de l'information et des communications



Un invité est interviewé dans notre studio de radio à Regina.

À CBC/Radio-Canada, les technologies de l'information et des communications (TIC) comprennent les logiciels et les outils que nous utilisons pour travailler et les technologies dont nous nous servons pour publier nos contenus. Cette section porte sur les TIC utilisées pour les activités internes et institutionnelles. Les technologies destinées aux auditoires sont présentées dans la section [8.0 Conception et prestation de programmes et de services](#).

### 5.1 Progrès récents

Nous bâtissons une culture axée sur l'inclusion numérique. L'accessibilité fait maintenant partie des discussions sur les projets que nous menons. Nous avons à cœur d'offrir un espace de travail numérique exempt d'obstacles qui permet à chaque employé de réaliser son plein potentiel. En même temps que nous perfectionnons nos compétences et processus, l'accessibilité est désormais une valeur fondamentale bien établie. Voici quelques faits saillants :



- Nous avons créé un poste dans l'équipe de Technologies et Infrastructures pour mieux identifier, éliminer et prévenir les obstacles liés aux TIC. Ce nouveau poste illustre l'évolution de nos priorités.
- Afin d'intégrer l'accessibilité dès la conception dans nos outils numériques, Technologies et Infrastructures a commencé à déployer une nouvelle stratégie de formation axée sur le développement des compétences. Elle prévoit des parcours d'apprentissage adaptés aux employés de Technologies et Infrastructures, à leurs fonctions et à leurs besoins personnels.
- L'équipe responsable de l'accessibilité numérique de Technologies et Infrastructures a animé deux séances de formation. Une première séance d'introduction portait sur l'évaluation de l'accessibilité durant le processus d'approvisionnement. Une deuxième séance d'introduction expliquait comment rendre les communications quotidiennes accessibles.
- Technologies et Infrastructures établit de nouvelles normes pour intégrer l'accessibilité le plus tôt possible dans le déroulement des activités. Nous élaborons des exigences pour encadrer les propositions d'affaires et l'estimation des coûts. Celles-ci vont garantir l'intégration de l'accessibilité aux projets informatiques de l'organisation dès les premières phases.

Le site institutionnel présente les faits saillants du chantier amorcé avec notre premier plan national sur l'accessibilité. Vous pouvez télécharger le [rapport d'étape 2023-2024](#) et le [rapport d'étape 2024-2025](#).

## 5.2 Voie à suivre

Deux nouveaux objectifs stratégiques orientent nos actions en matière de TIC :

- Améliorer l'inclusion des employés en situation de handicap à tous les niveaux en renforçant l'expérience employé.
- De manière proactive, réduire les obstacles sur nos plateformes numériques en améliorant notre expertise technique et en tirant parti des technologies émergentes (intelligence artificielle).

En décembre 2025, le gouvernement du Canada a modifié le *Règlement canadien sur l'accessibilité* pour y inclure de nouvelles obligations en matière d'accessibilité numérique, qui entreront en vigueur le 5 décembre 2027<sup>2</sup>. Pour atteindre les objectifs énoncés, nous recruterons un développeur spécialisé en accessibilité. Cette personne nous aidera à éliminer les obstacles numériques existants et soutiendra directement les équipes internes responsables des logiciels.

---

<sup>2</sup> [Règlement modifiant le Règlement canadien sur l'accessibilité : DORS/2025-255](#), La Gazette du Canada, partie II, volume 159, numéro 26.



Cette initiative sert notre objectif de créer un espace de travail numérique accessible et s'appuie sur les normes d'accessibilité que nous appliquons déjà à nos sites web destinés au public.

Ce nouveau règlement orientera nos priorités dans les prochaines années. Nous prévoyons d'examiner et d'améliorer nos plateformes conformément aux nouvelles exigences réglementaires, en faisant de l'accessibilité une composante récurrente de nos processus de conception et d'achat. Nous fournirons également de la formation continue pour renforcer l'expertise technique, tout en utilisant l'intelligence artificielle (IA) de manière responsable pour soutenir ces changements.

## Nouveau règlement en matière d'accessibilité numérique

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Assurer la conformité de toutes les pages web et applications (nouvelles et mises à jour) destinées aux employés aux nouvelles exigences du <i>Règlement canadien sur l'accessibilité</i> (DORS/2025-255) <sup>3</sup> .	<b>Action :</b> Cartographier, évaluer et optimiser les plateformes concernées, et établir des points de contrôle de l'accessibilité pour les nouveaux projets. <b>Mesure :</b> Nombre de pages et d'applications mises en conformité.
Veiller à ce que les employés participant à l'élaboration, à l'acquisition et au maintien des TIC destinées aux employés reçoivent une formation sur les principes de l'accessibilité numérique.	<b>Action :</b> Offrir une formation adaptée aux différentes fonctions exercées. <b>Mesure :</b> Pourcentage d'employés participant à une formation.

## Engagements continus

Nous maintenons notre élan dans ce chantier sur l'accessibilité en approfondissant les stratégies élaborées depuis trois ans. Nous veillerons notamment à ce que les employés disposent des outils numériques dont ils ont besoin pour bien faire leur travail.

Dans ce but, nous accueillerons de nouveaux membres dans l'équipe de l'accessibilité numérique au sein de T et I. Cela lui permettra de fournir du soutien et des conseils techniques à l'ensemble de l'organisation.

<sup>3</sup> [Règlement modifiant le Règlement canadien sur l'accessibilité : DORS/2025-255](#), La Gazette du Canada, partie II, volume 159, numéro 26.

## 6.0 Communications, autres que les technologies de l'information et des communications



Une table ronde de CBC/Radio-Canada sur l'accessibilité.

La présente section porte sur les communications internes liées à l'expérience employé et à l'environnement bâti.

Les initiatives et stratégies liées aux communications externes pour l'approvisionnement sont présentées à la section [7.0 Acquisition de biens, de services et d'installations](#).

Les initiatives et stratégies liées au contenu diffusé à la télévision, à la radio et sur les plateformes numériques sont présentées à la section [8.0 Conception et prestation de programmes et de services](#).

### 6.1 Progrès récents

Nous nous efforçons d'améliorer l'inclusion des employés en situation de handicap dans leur milieu de travail. Voici les faits saillants de notre année pour réduire les obstacles à cette fin :



- Nous avons créé une page ressources sur l'accessibilité pour centraliser l'information utile aux employés. Elle comprend des liens vers des groupes et réseaux, des renseignements sur l'accessibilité du milieu de travail, un ensemble de bonnes pratiques et le plan national sur l'accessibilité. Elle présente aussi un mécanisme de rétroaction à l'intention des employés.
- Nous avons repensé le site [Un avenir sans obstacles](#) pour en améliorer l'accessibilité et présenter les grandes lignes du plan. Vous y trouverez des versions téléchargeables des rapports d'étape et sommaires publiés. Le site présente aussi des témoignages d'employés en situation de handicap, avec des transcriptions, ainsi que plusieurs mécanismes de rétroaction.

---

### Communications améliorées avec les employés

- En 2023-2024, la transcription était fournie pour 100 % des rencontres virtuelles avec le personnel.
- En 2024-2025, nos rencontres avec le personnel en mode hybride ont pu être suivies en virtuel avec un sous-titrage codé en temps réel, et l'auditoire sur place a pu suivre la rencontre avec un sous-titrage codé bilingue en direct. Les employés ont pu accéder à la transcription de l'événement sur l'intranet après la rencontre.
- En 2025-2026, notre rencontre avec le personnel en mode hybride a pu être suivie avec un sous-titrage codé en temps réel, en virtuel et sur place, et des personnes traduisaient les échanges en anglais et en français. Le public pouvait utiliser des appareils pour écouter la traduction en direct. Après la rencontre, les employés ont pu accéder à la transcription de l'événement sur l'intranet.

---

Le site institutionnel présente les faits saillants du chantier amorcé avec notre premier plan national sur l'accessibilité. Vous pouvez télécharger le [rapport d'étape 2023-2024](#) et le [rapport d'étape 2024-2025](#).

## 6.2 Voie à suivre

Deux nouveaux objectifs stratégiques orientent nos actions en matière de communications :

- Accroître la sensibilisation des employés et améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap non visible.
- De manière proactive, réduire les obstacles sur nos plateformes numériques en améliorant notre expertise technique et en tirant parti des technologies émergentes (intelligence artificielle).



## Synthèse vocale bilingue générée par l'IA

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Améliorer l'accessibilité des contenus sur les sites internes et externes de l'organisation pour les personnes en situation de handicap non visible.	<b>Action :</b> Chercher une solution normalisée de synthèse vocale générée par l'IA, qui donne un résultat naturel en anglais et en français, pour tous les sites internes et externes de l'organisation.

## Activités avec le public

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Faciliter la visite de certains sites pour les membres du public suivants : personnes aveugles ou ayant une basse vision, personnes sourdes ou malentendantes, personnes neurodivergentes.	<b>Action :</b> Former des ambassadeurs de la marque de Radio-Canada et concevoir des ressources et itinéraires de visite adaptés aux besoins de chaque groupe.
Aider les membres de la communauté sourde à découvrir le secteur de la radiodiffusion.	<b>Action :</b> Former des ambassadeurs de la marque de Radio-Canada à l'animation d'ateliers en LSQ.

## Sensibilisation au situation de handicap

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Mener une campagne de sensibilisation en soutien aux employés en situation de handicap non visible.	<b>Action :</b> Explorer des pistes de collaboration entre Personnes et Culture et d'autres services pour mettre en lumière la réalité des personnes en situation de handicap non visible.

## Soutien lors des réunions internes bilingues

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Améliorer l'expérience des employés unilingues et de ceux qui pourraient avoir besoin d'un soutien supplémentaire en matière d'accessibilité lors d'événements virtuels.	<b>Action :</b> Étudier les outils externes disponibles pour passer d'une gestion manuelle ponctuelle (pour chaque événement) à une plateforme centralisée offrant une solution clé en main.

## Engagements continus

Nos équipes collaboreront étroitement afin de déterminer ce qu'il faut faire pour que les communications aux employés respectent les nouvelles obligations du volet « technologies de l'information et des communications » du règlement sur l'accessibilité des technologies numériques.

## 7.0 Acquisition de biens, de services et d'installations



Notre régie à Yellowknife.



L'approvisionnement est le processus par lequel nous obtenons les biens et les services nécessaires à nos activités quotidiennes. La présente section traite de nos besoins organisationnels. La création ou l'acquisition de contenus médiatiques sont traitées dans la section [8.0 Conception et prestation de programmes et de services](#).

## 7.1 Progrès récents

Nous prenons des mesures concrètes pour que les technologies que nous achetons soient accessibles à tout le monde. Au cours des trois dernières années, nous avons lancé notre initiative d'approvisionnement accessible et centralisé notre processus d'approvisionnement accessible pour en assurer la qualité et la cohérence à l'échelle de l'organisation. Ce modèle facilite la collaboration et le partage des connaissances. Voici quelques faits saillants de la dernière année :

- Nous avons créé un programme d'experts en la matière et élaboré une méthode rigoureuse pour que ces experts participent dès le départ aux projets technologiques stratégiques, comme la mise en place de nouveaux logiciels.
- Nous avons sondé nos principaux fournisseurs de technologies pour évaluer leur compréhension de l'accessibilité et de la norme EN 301 549. Les résultats du sondage ont orienté notre nouvelle initiative d'approvisionnement accessible. Celle-ci assure la prise en compte de l'accessibilité dans nos processus et contrats d'approvisionnement.
- Nous avons actualisé nos critères et exigences pour que les fournisseurs de technologies livrent des produits et services plus accessibles. Ces critères et exigences continueront d'évoluer.

Le site institutionnel présente les faits saillants du chantier amorcé avec notre premier plan national sur l'accessibilité. Vous pouvez télécharger le [rapport d'étape 2023-2024](#) et le [rapport d'étape 2024-2025](#).

## 7.2 Voie à suivre

L'approvisionnement soutient l'un des objectifs stratégiques qui orientent nos démarches :

- De manière proactive, réduire les obstacles sur nos plateformes numériques.

Nous réaliserons cet objectif en intégrant l'accessibilité au processus d'approvisionnement et en développant l'expertise technique. Ces efforts nous aideront à respecter les obligations prévues par les nouvelles exigences réglementaires en accessibilité numérique sur les technologies de l'information et des communications destinées aux employés.



## Processus d'approvisionnement

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Faciliter l'intégration et le suivi des considérations relatives à l'accessibilité dans le processus d'approvisionnement, s'il y a lieu.	<b>Action :</b> Intégrer les critères d'accessibilité au système financier pour simplifier le processus et améliorer le suivi.
Développer l'expertise requise pour inclure l'accessibilité au processus d'approvisionnement.	<b>Action :</b> Soutenir et former nos experts en la matière pour l'intégration de nouveaux critères et exigences.

## Engagements continus

Nous poursuivrons l'initiative pour l'approvisionnement accessible amorcée il y a trois ans.

- Réviser les critères et exigences pour en assurer la pertinence.
- Promouvoir les fournisseurs en situation de handicap avec notre initiative sur la diversité des fournisseurs.

## 8.0 Conception et prestation de programmes et de services



Sur le plateau de *Facteur A*, une émission de Radio-Canada mettant en vedette des personnes autistes et neurodivergentes interviewant des célébrités, sans aucun tabou.

Tous les jours, nous offrons une programmation de nouvelles, d'information, de divertissement et de sport de grande qualité. Nos plateformes comprennent des sites web, des services de diffusion en continu, des portails de baladodiffusion, des chaînes de télévision et des stations de radio.

Nous tenons compte des différentes façons dont le public interagit avec nos contenus. En tant que diffuseur public, nous avons établi des objectifs rigoureux pour veiller à ce que nos services demeurent accessibles à tout le monde.

### 8.1 Progrès récents

Nous cherchons à accroître l'accessibilité de nos contenus textuels, vidéo et audio, et à élargir les possibilités offertes aux créateurs et créatrices en situation de handicap au Canada de raconter leurs histoires. Voici les faits saillants de notre année pour réduire les obstacles à cette fin :

- Nous avons lancé [Disability Life](#), un espace numérique qui vise à améliorer l'accessibilité et la découvrabilité des contenus pour et sur les personnes en situation de handicap. Il présente des contenus de CBC soigneusement sélectionnés, ainsi qu'un lien vers la collection de CBC Gem axée sur les personnes vivant avec un handicap (Living with a Disability) et des transcriptions de balados. L'espace fournit aussi un lien pour accéder au plan national sur l'accessibilité et transmettre une rétroaction sur l'accessibilité.



- Nous avons lancé une émission dans laquelle des adultes autistes et neurodivergents posent des questions à des vedettes canadiennes. Les versions respectives de l'émission de Radio-Canada et de CBC, respectivement [Facteur A](#) et [The Assembly](#), misent sur des questions directes et sans filtre, privilégiant des conversations authentiques, personnelles et souvent teintées d'humour.
- Nous avons créé un poste à temps plein de journaliste sourd s'exprimant en LSQ pour produire du contenu destiné aux bulletins de nouvelles quotidiens.
- Nous avons sondé la communauté pour connaître ses besoins concernant les bulletins de nouvelles en LSQ et en ASL. La rétroaction reçue sur l'utilisation des services en LSQ et en ASL pour les contenus vidéo et audio a servi à tracer les lignes d'action de notre plan.
- Nous avons instauré le sous-titrage codé automatisé des vidéos courtes sur demande diffusées sur CBC.ca et sur l'application de CBC News destinée aux appareils Android. Le sous-titrage sera ajouté sur iOS cet été. En conséquence, [la proportion de vidéos sous-titrées sur CBC.ca](#) a augmenté de 30 à 97 % environ.
- Nous offrons plus de transcriptions de balados sur l'application OHdio de Radio-Canada. Toutes les émissions de radio en français sont aussi disponibles avec transcription.
- Il est maintenant possible d'écouter tous les articles d'information sur CBC.ca et sur l'application de CBC News, comme sur les plateformes de Radio-Canada.
- Durant les Jeux Olympiques d'hiver de Milano Cortina 2026, Radio-Canada a présenté des [résumés quotidiens des compétitions olympiques en LSQ](#), animés par Martin Boucher.

Le site institutionnel présente les faits saillants du chantier amorcé avec notre premier plan national sur l'accessibilité. Vous pouvez télécharger le [rapport d'étape 2023-2024](#) et le [rapport d'étape 2024-2025](#).



L'athlète paralympique Paul Tingley assiste à une séance de visionnement d'un match de para hockey organisée par CBC à la Bibliothèque centrale d'Halifax. (Photo : Nick Pearce)

---

## Couverture optimisée des Jeux Olympiques d'hiver de Milano Cortina 2026

### Cérémonie d'ouverture

- Diffusion **en direct** en ASL sur CBC : 50 549 visionnements
- Diffusion **en direct** en LSQ sur Radio-Canada : 3 976 visionnements
- Diffusion **sur demande\*** en ASL sur CBC : 11 882 visionnements
- Diffusion **sur demande\*** en LSQ sur Radio-Canada : 9 253 visionnements

### Cérémonie de clôture

- Diffusion **en direct** en ASL sur CBC : 22 731 visionnements
- Diffusion **en direct** en LSQ sur Radio-Canada : 3 898 visionnements
- Diffusion **sur demande\*** en ASL sur CBC : 29 897 visionnements
- Diffusion **sur demande\*** en LSQ sur Radio-Canada : 2 773 visionnements

### Segments quotidiens

- Chaîne **YouTube** de CBC : 17 vidéos (en ASL seulement), 82 832 visionnements
- Compte **Facebook** de CBC : 14 vidéos (en ASL seulement), 109 945 visionnements
- **Application** Radio-Canada **Info** : 16 vidéos (en LSQ), 4 327 visionnements
- Compte **Facebook** Radio-Canada Sports : 17 vidéos (présentation en LSQ), 16 380 visionnements

\* Les statistiques sur le visionnement en direct portent sur la période du 6 au 22 février 2026.



## 8.2 Voie à suivre

Trois nouveaux objectifs stratégiques orientent nos actions en matière de conception et de prestation de programmes et de services :

- De manière proactive, réduire les obstacles sur nos plateformes numériques en améliorant notre expertise technique et en tirant parti des technologies émergentes (intelligence artificielle).
- Renforcer la représentation des personnes en situation de handicap, y compris les créateurs et créatrices, et resserrer les partenariats avec l'industrie pour accroître l'accessibilité dans la création de contenus.
- De manière proactive, réduire les obstacles dans les contenus, en mettant l'accent sur le numérique.

### Innovation en accessibilité

Le laboratoire d'innovation en matière d'accessibilité est un pôle numérique qui vise à accélérer la conception, l'essai et la mise en œuvre de produits accessibles, tant pour les employés que pour le public. Son objectif est de rassembler des champions de l'accessibilité, des esprits créatifs et des technologies émergentes. En favorisant ces maillages, le laboratoire placera l'accessibilité au cœur de l'évolution numérique de CBC/Radio-Canada.

Le laboratoire d'innovation en matière d'accessibilité poursuit cinq objectifs :

1. Offrir un environnement virtuel sécurisé et adaptable pour le prototypage et l'essai de solutions conçues avec l'accessibilité en tête.
2. Repérer les lacunes dans les pratiques d'accessibilité actuelles, partager les apprentissages et diffuser les connaissances dans l'organisation.
3. Jouer un rôle central dans l'évolution des médias accessibles.
4. Donner aux champions de l'accessibilité les moyens d'agir (ressources et occasions) pour piloter une importante transformation.
5. Renforcer la position de chef de file et l'engagement de l'organisation en matière d'accessibilité.

### Accessibilité du contenu

Ce volet porte sur le contenu de notre programmation : la représentation, les services linguistiques (LSQ et ASL) et la promotion d'une communauté de créateurs et créatrices en situation de handicap.



## Soutien à la communauté créative

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Perfectionner notre approche pour offrir des occasions de réseautage, de développement et de production aux créateurs en situation de handicap.	<b>Action :</b> Lancer une nouvelle édition d'AccessCBC, un programme sectoriel canadien axé sur la formation et l'avancement professionnel des créateurs et producteurs sourds ou en situation de handicap.
Resserrer les liens avec les organisations de personnes en situation de handicap et les auditoires en situation de handicap.	<b>Action :</b> S'associer à d'autres organisations du secteur médiatique qui soutiennent l'accessibilité et consulter les auditoires en situation de handicap.
Réunir des experts de l'industrie pour souligner l'accessibilité des contenus, partager les connaissances et inspirer le passage à l'action.	<b>Action :</b> Accroître la participation à l'événement annuel AccessWorks de CBC, axé sur le développement professionnel.
Rendre notre couverture plus accessible et étendre nos activités extérieures dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques de Los Angeles 2028.	<b>Action :</b> Repérer les occasions à saisir en matière d'accessibilité et de promotion en vue des Jeux.



## Interprétation en langues des signes

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Accroître l'offre de nouvelles en langue des signes québécoises (LSQ).	<b>Action :</b> Fournir l'interprétation en langue des signes pour le bulletin de nouvelles de 18 heures en semaine, à partir d'un nouveau studio de production de contenus en LSQ. <b>Mesure :</b> Nombre de bulletins de nouvelles de 18 heures incluant l'interprétation en langue des signes.
Accroître et diversifier l'offre de contenus en langue des signes américaine (ASL).	<b>Action :</b> Explorer la possibilité d'ajouter l'interprétation en langue des signes à certains contenus sélectionnés de CBC. <b>Mesure :</b> Nombre de contenus incluant l'interprétation en langue des signes.

## Programmation spécialisée

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Améliorer l'accessibilité et le plaisir d'utilisation des jeux vidéo pour les enfants aveugles ou ayant une basse vision.	<b>Action :</b> Élaborer des jeux vidéo accessibles pour le site de CBC Kids. <b>Mesure :</b> Nombre de jeux vidéo utilisés chaque mois.
Accroître le nombre de diffusions en direct sous-titrées sur CBC Gem, CBC.ca et les chaînes FAST.	<b>Mesure :</b> Évaluer et mettre en place une méthode de sous-titrage codé automatisé des contenus diffusés en direct. <b>Mesure :</b> Pourcentage de contenus diffusés en direct avec sous-titrage codé.

## Accessibilité numérique

Ce volet porte sur les outils techniques, les interfaces utilisateurs et les innovations liées à l'IA qui éliminent les obstacles sur nos plateformes (applications, sites web et lecteurs).



## Automatisation et IA

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Améliorer l'accessibilité et le plaisir d'écoute des émissions de radio en direct.	<b>Action :</b> Intégrer le sous-titrage codé aux contenus diffusés en direct sur Radio-Canada OHdio. <b>Mesure :</b> Nombre d'émissions sous-titrées diffusées en direct sur OHdio.
Accroître le nombre de vidéos sous-titrées sur ICI TOU.TV.	<b>Action :</b> Étudier la possibilité d'instaurer un modèle de transcodage automatisé pour convertir les normes européennes aux normes appliquées sur ICI TOU.TV ou l'utilisation du sous-titrage généré par l'IA. <b>Mesure :</b> Pourcentage de contenus acquis sous-titrés.
Aider les créateurs et créatrices à produire des contenus accessibles pour les auditoires.	<b>Action :</b> Essayer et ajouter de nouveaux outils (comme un générateur de texte de remplacement) aux systèmes de contenu de CBC/Radio-Canada.

## Découvrabilité et navigation

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Permettre aux utilisateurs de filtrer leur recherche pour trouver les contenus avec vidéodescription sur les plateformes de diffusion en continu de CBC et de Radio-Canada.	<b>Action :</b> Améliorer la découvrabilité des contenus avec vidéodescription sur les sites web et les applications de nouvelles de CBC et de Radio-Canada, CBC Gem et ICI TOU.TV. <b>Mesure :</b> Accroissement du temps par utilisateur consacré aux contenus avec vidéodescription.
Améliorer l'accessibilité et le plaisir d'écoute des contenus audio pour les utilisateurs en situation de handicap cognitif ou auditif.	<b>Action :</b> Accroître le volume de transcriptions et en améliorer le repérage au moyen de l'IA. <b>Mesure :</b> Nombre d'émissions audio et de balados en français et en anglais fournis avec transcription.



## Interfaces utilisateurs et caractéristiques des plateformes

Résultat souhaité	Action et mesure de l'objectif
Offrir le mode clair et le mode sombre aux utilisateurs des sites web de CBC et de Radio-Canada.	<b>Action :</b> Explorer la possibilité d'instaurer le mode sombre dans certaines sections de CBC.ca et de Radio-Canada.ca.
Informers le public de la présence possible de contenus photosensibles dans la programmation numérique et linéaire sur CBC Gem et ICI TOU.TV.	<b>Action :</b> Étudier des solutions pour intégrer des messages de mise en garde relatifs à la photosensibilité sur nos plateformes.

## Engagements continus

Nous poursuivons notre engagement à présenter dans toute sa diversité la vie des Canadiens et Canadiennes en situation de handicap visible et non visible. Notre équipe est en train de créer une nouvelle banque d'images pour représenter les personnes de manière authentique dans nos contenus. En tant que diffuseur officiel canadien des Jeux Paralympiques de Los Angeles 2028, nous vous ferons vivre tous les moments forts des Jeux. Nous continuerons d'assurer une couverture accessible des grands événements nationaux et de créer des contenus amusants et accessibles pour les enfants et les jeunes. Nous voulons que tous les Canadiens et Canadiennes se reconnaissent dans les médias que nous produisons.

## 9.0 Transport

Le transport accessible est un droit fondamental des employés en situation de handicap. CBC/Radio-Canada s'engage à offrir une expérience sans obstacle, lorsque c'est possible.

Nous commençons à explorer des pistes de solutions pour rendre le transport et les déplacements professionnels plus accessibles pour nos employés. Ce projet implique l'examen de nos véhicules de production, de nos politiques et des plateformes et systèmes de réservation tiers.

Nous identifierons les obstacles aux déplacements accessibles de deux façons :

- Nous consulterons les employés en situation de handicap sur leur expérience.
- Nous analyserons nos politiques et pratiques actuelles pour repérer les lacunes en matière d'accessibilité.

Ces travaux nous permettront d'élaborer des ressources visant à favoriser des déplacements professionnels plus accessibles pour les employés.



## 10.0 Exigences en matière d'accessibilité selon la *Loi sur la radiodiffusion*

Les services audiovisuels autorisés de CBC/Radio-Canada<sup>4</sup> doivent respecter plusieurs conditions de licence établies conformément à la *Loi sur la radiodiffusion* et portant sur l'accessibilité, tout spécialement la fourniture de sous-titrage, de vidéodescription et de description sonore dans sa programmation. Les conditions de licence pertinentes pour l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles sont expliquées ci-dessous, accompagnées de leurs sources. Dans le cadre de son plan réglementaire pour mettre en œuvre la *Loi sur la radiodiffusion* modernisée, le CRTC compte procéder à des changements liés à l'identification, à l'élimination et à la prévention des obstacles à l'accès à la programmation des entreprises en ligne. La nouvelle politique réglementaire s'appliquera aux services audiovisuels de diffusion continue en ligne et aux services de télévision de CBC/Radio-Canada. Cette question est détaillée dans les paragraphes qui suivent.

### Sous-titrage codé

On entend par sous-titrage la présentation à l'écran d'un texte qui correspond à la composante sonore d'une émission. Le sous-titrage, qui défile sur bande, en général au bas de l'écran, est une version écrite de tout contenu sonore essentiel à la compréhension, comme les dialogues à l'écran, certains effets sonores et autres détails non verbaux comme l'identité du protagoniste et le ton de sa réplique<sup>5</sup>.

Dans ses services audiovisuels autorisés, CBC/Radio-Canada doit :

- sous-titrer 100 % des émissions de langues française et anglaise diffusées au cours de la journée de radiodiffusion;
- veiller à ce que la publicité, les messages de commanditaires et les messages promotionnels de langues française et anglaise soient sous-titrés;
- mettre en place un système de surveillance afin de s'assurer, pour tout signal sous-titré, que le signal approprié est sous-titré, que le sous-titrage est inclus dans le signal diffusé et qu'il parvient, dans sa forme originale, au distributeur de ce signal;
- respecter les normes de qualité du sous-titrage codé de langues française et anglaise établies par le CRTC<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Les services audiovisuels autorisés de CBC/Radio-Canada regroupent ICI TÉLÉ (réseau et stations), CBC Television (réseau et stations), ICI ARTV, ICI EXPLORA, ICI RDI, CBC News Network et *documentary Channel*.

<sup>5</sup> [Avis public de radiodiffusion CRTC 2007-54](#), paragraphe 1.

<sup>6</sup> [Annexe 1 de la politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2016-436](#), conditions de licence 9 à 11; [annexe 2 de la politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2016-436](#), conditions de licence 11 à 14; [annexe de la politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2015-436](#), conditions de licence 7 à 9.



Le CRTC prévoit imposer des obligations en matière de sous-titrage codé aux services de diffusion continue en ligne au Canada pour assurer l'accès des personnes sourdes ou malentendantes à une programmation sans obstacle. Le CRTC a terminé ses consultations publiques fin 2024 et devrait publier une politique réglementaire à cette fin.

## Vidéodescription et description sonore

La vidéodescription (aussi appelée description vidéo ou description narrative) consiste en une description orale des principaux éléments visuels d'une émission, comme les décors, les costumes ou le langage corporel<sup>7</sup>.

La description sonore consiste en la lecture à haute voix par un narrateur des informations textuelles et graphiques clés apparaissant à l'écran pendant des émissions d'information<sup>8</sup>.

La vidéodescription et la description sonore sont des moyens essentiels pour rendre les émissions audiovisuelles accessibles pour les personnes aveugles ou ayant une vision partielle. Les règles existantes du CRTC concernant la vidéodescription et la description sonore pour les émissions de télévision traditionnelle sont présentées ci-dessous. Nous détaillons ensuite les nouvelles obligations qui s'appliqueront à la programmation sur les plateformes en ligne à partir du 17 décembre 2027.

Sur ICI TÉLÉ, CBC Television, ICI ARTV et *documentary* Channel, la Société doit fournir la vidéodescription pour toute la programmation de langue française et de langue anglaise diffusée aux heures de grande écoute (c'est-à-dire entre 19 h et 23 h) et tirée des catégories d'émissions 2b) Documentaires de longue durée, 7 Émissions dramatiques et comiques, 9 Variétés, 11a) Émissions de divertissement général et d'intérêt général et 11 b) Émissions de télé-réalité, ou ciblant les enfants d'âge préscolaire (0-5 ans) et les enfants (6-12 ans)<sup>9</sup>.

Sur ICI EXPLORA, ICI RDI et CBC News Network, la Société doit fournir au moins quatre heures de vidéodescription par semaine de radiodiffusion, si le service diffuse quatre heures ou plus de programmation de langue française ou de langue anglaise tirée de l'une des catégories d'émissions susmentionnées<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Annexe 1 de la [politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2016-436](#), définition de *vidéodescription*.

<sup>8</sup> Annexe 1 de la [politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2016-436](#), définition de *description sonore*.

<sup>9</sup> Annexe 3 de la [décision de radiodiffusion CRTC 2022-165](#), condition de licence 38.

<sup>10</sup> Annexe 2 de la [politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2016-436](#), condition de licence 17; [annexe de la politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2015-436](#), condition de licence 11.



Dans ses services audiovisuels autorisés, CBC/Radio-Canada doit accompagner de description sonore tous les éléments clés des émissions d'information canadiennes, y compris les émissions de nouvelles<sup>11</sup>.

Le 17 décembre 2025, le CRTC a mis en place des changements pour mieux soutenir les Canadiens et Canadiennes qui dépendent de la vidéodescription et de la description sonore<sup>12</sup>. D'ici le 17 décembre 2027, les services de diffusion continue en ligne et les services de télévision sur demande devront inclure la vidéodescription à toutes les nouvelles émissions originales scénarisées, comme les dramatiques et les comédies, et fournir la description sonore pour toutes les émissions de nouvelles et d'information. Les services devront aussi offrir un outil de recherche pour aider à trouver les contenus accessibles. Cette obligation s'appliquera aux services de diffusion continue en ligne de CBC/Radio-Canada. Les exigences seront imposées au moyen d'ordonnances prises en vertu de l'article 9.1 de la *Loi sur la radiodiffusion*.

Le CRTC exige également que les entreprises en ligne lui remettent des rapports de mise en œuvre. Dans un premier rapport à remettre le 17 septembre 2026, CBC/Radio-Canada devra décrire ses stratégies de mise en œuvre de la nouvelle politique réglementaire sur la vidéodescription et la description sonore. Dans un second rapport à remettre le 17 décembre 2027, CBC/Radio-Canada devra confirmer la mise en œuvre de la nouvelle politique réglementaire sur la vidéodescription et la description sonore.

---

<sup>11</sup> Annexe 1 de la [politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2016-436](#), condition de licence 13; [annexe 2 de la politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2016-436](#), condition de licence 16; [annexe de la politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2015-436](#), condition de licence 10.

<sup>12</sup> [Politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2025-344](#), politique réglementaire sur la vidéodescription et la description sonore.

## 11.0 Remerciements



L'équipe nationale de l'Accessibilité (de gauche à droite) : Julie-Anne Perrault, Boris Tia, Rakhee Chowdhury et Olena Sullivan. (Photo : Nicholas Belliveau)

L'accessibilité est une responsabilité partagée qui exige une collaboration continue entre les équipes, les services et la direction, et qui s'appuie sur un engagement et des investissements soutenus à tous les niveaux. Nous saluons la contribution des équipes, des experts et des champions de l'accessibilité de toute l'organisation, dont les efforts collectifs ont donné forme à ce chantier.

Ce plan n'aurait pas été possible sans la contribution des nombreux employés qui ont participé aux consultations et aux groupes de discussion durant l'élaboration du plan. Suivant le principe « Rien sans nous »<sup>13</sup>, ce plan a été élaboré grâce à une concertation continue avec les personnes en situation de handicap.

---

<sup>13</sup> Ce principe reconnaît que les personnes en situation de handicap participent de façon égale à tous les domaines de la vie et qu'elles doivent contribuer à tous les aspects décisionnels par rapport aux politiques, aux programmes, aux pratiques et à la prestation de services. [Consulter les personnes en situation de handicap](#), Gouvernement du Canada.



Enfin, nous remercions l'équipe de la haute direction pour son soutien continu. Son engagement en faveur de l'accessibilité nous permet d'avancer résolument vers notre objectif : faire de CBC/Radio-Canada le diffuseur public exempt d'obstacles que le Canada mérite.