

The Presence, Portrayal and Participation

of Persons with Disabilities
in Television Programming

Final Report by the
Canadian Association of Broadcasters



September 16, 2005

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos.....	1
Historique.....	2
Le Comité directeur.....	3
Le Comité de prise de contact.....	4
L'Étude de recherche	5
Initiatives, mécanismes et recommandations.....	9
Rapport du Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision	9
La mise en œuvre des initiatives.....	10
Refléter les constatations découlant de la recherche : initiatives, mécanismes et recommandations	11
Recommandations à l'intention des partenaires de l'industrie	20
Évaluer le progrès	22
Initiatives, mécanismes et recommandations.....	23
Recommandations à l'intention des partenaires de l'industrie	27
Annexe – Les membres du comité de prise de contact de l'ACR.....	29

Avant-propos

En sa qualité de porte-parole national des radiotélédiffuseurs privés du Canada, représentant la grande majorité des services de programmation privés canadiens, y compris les stations de radio et de télévision, les réseaux et les services de télévision spécialisée, payante et à la carte, l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) est heureuse de présenter, au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC), son rapport sur la recherche concernant *La présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision* (le rapport).

Les télédiffuseurs privés du Canada se sont engagés à assurer davantage de diversité au sein du système de télédiffusion canadien, tant à l'écran que derrière l'écran. C'est d'ailleurs cet engagement qui fut l'élément central du rapport du Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision, lequel a fourni tant aux télédiffuseurs qu'aux partenaires de l'industrie une base de recherche et de pratiques exemplaires complète pour qu'ils puissent assurer une meilleure place aux groupes ethnoculturels et aux Autochtones au petit écran et dans l'industrie de la télévision.

La présente étude de recherche sur la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision nous a permis d'acquérir un grand nombre de nouvelles connaissances et d'identifier plusieurs nouvelles idées sur la diversité, grâce aux consultations à grande échelle que nous avons effectuées ainsi qu'au Forum des parties prenantes qui fut des plus réussis et à la recherche sur les pratiques exemplaires dans d'autres pays.

Vu l'expérience positive résultant de cette recherche et grâce au rapport détaillé qui suit, les télédiffuseurs privés du Canada sont convaincus d'avoir jeté les bases du changement sur lesquelles ils pourront, en collaboration avec leurs partenaires de l'industrie, construire à l'avenir un environnement dans lequel les personnes handicapées seront équitablement représentées sur le plan de la présence, de la représentation et de l'intégration à la télévision privée du Canada.

Historique

En janvier 2004, le Conseil canadien de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) publiait l'avis public 2004-2, *Préambule aux décisions de radiodiffusion CRTC 2004-6 à 2004-27 renouvelant les licences de 22 services spécialisés*.

Dans l'avis public 2004-2, le Conseil a soulevé la question de la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision. Lors de l'audience sur le renouvellement des licences de ces services de télévision spécialisée, plusieurs intervenants ont exprimé leurs préoccupations en ce qui concerne certaines questions relatives aux personnes handicapées et on en a également discuté avec l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) lorsque celle-ci a fait son intervention.

Par conséquent, le Conseil a demandé, dans son avis public 2004-2, que l'ACR élabore et lui présente un plan d'action indiquant les mesures qu'elle propose pour examiner et traiter ces questions.

Sous la direction de son Comité mixte des questions sociétales (CMQS), lequel se compose de personnes de tous les secteurs de l'industrie de la radiotélédiffusion et se charge des questions de politique sociale touchant l'industrie, l'ACR a tenu plusieurs consultations et effectué de la recherche afin d'élaborer le plan d'action qui a été déposé au Conseil en août 2004.

Le plan d'action proposait les initiatives suivantes :

- la mise sur pied d'un comité directeur du CMQS pour surveiller la mise en œuvre du plan d'action;
- la création d'un comité de prise de contact se composant de personnes handicapées dont le mandat est de faire fonction de groupe consultatif sur la mise en œuvre du plan de travail de l'ACR; et
- trois volets de travail à inclure dans le rapport sur la recherche à l'intention du CRTC: consultations approfondies, recherches auprès des groupes de discussion et recherches sur les pratiques exemplaires.

L'ACR a également proposé la création de mécanismes pour aider ses télédifuseurs membres à faire avancer les efforts en vue d'assurer la participation des personnes handicapées dans l'industrie et de régler les questions relatives à leur présence et à leur représentation au petit écran.

Dans une lettre qu'il faisait parvenir à l'ACR le 15 novembre 2004, le CRTC y déclarait qu'il était satisfait de la stratégie proposée par l'ACR et soulignait que « la richesse de renseignements fournis dans le plan d'action ... témoigne de la valeur

d'une approche axée sur la consultation et la recherche envers ce processus. »
[Traduction libre]

Avec le dépôt du rapport de recherche ci-joint, l'ACR a maintenant mené à bonne fin les initiatives mentionnées ci-haut qu'elle avait indiquées dans son plan d'action. Grâce aux étapes qu'elle a suivies pour élaborer le plan d'action, mettre les comités sur pied, effectuer la recherche et élaborer un rapport approfondi, l'ACR a pu réaliser un niveau de consultation significatif au sein du secteur des personnes handicapées au Canada. Elle a également acquis une quantité notable de nouvelles connaissances qui se reflètent dans l'éventail d'initiatives, de mécanismes et de recommandations à suivre.

Le Comité directeur

Le Comité directeur de l'ACR sur la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision (le Comité directeur) fut mis sur pied comme sous-comité du CMQS et chargé de guider le volet de la recherche et de recommander des initiatives pour les télédiffuseurs. Il se composait de représentants des services de langue française et anglaise de télévision générale et de télévision spécialisée et payante :

Sarah Crawford, CHUM Limited (présidente)

Kent Brown, APTN

Kim Carter, Alliance Atlantis

Ben-Marc Diendéré, Groupe TVA

Melanie Farrell, OMNI

Jerry Humes, Pelmorex

Jean-Pierre Laurendeau, Astral Media

Jonathan Medline, Global Television Network

Mark Prasuhn, Vision TV

Ruth Schreier, CORUS Entertainment Inc.

Fiona Sterling, CTV Television Inc.

Le Comité de prise de contact

Le Comité de l'ACR chargé de la prise de contact sur la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées fut mis sur pied dans le but :

- de faire fonction de groupe consultatif pour le Comité directeur de l'ACR en ce qui concerne l'élaboration du rapport de recherche et du plan de mise en œuvre de l'Association relatifs à la présence, à la représentation et à l'intégration des personnes handicapées; et
- de conseiller le Comité directeur de l'ACR et lui communiquer des commentaires et suggestions sur diverses propositions et recommandations mises de l'avant afin de favoriser la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision et au sein de l'industrie.

Composé de personnes handicapées, dont plusieurs possédaient de l'expérience antérieure de l'industrie de la radiotélédiffusion, ce comité comptait les personnes suivantes :

Leesa Levinson
Actrice

Gavin Lumsden
Producteur exécutif, Rogers Television (Ottawa)

James McDonald
Expert-conseil et ancien président du Conseil d'administration
de l'ACR (Toronto)

Don Peuramaki
Président, Fireweed Media (Toronto)

John Rae
Président, Alliance pour l'égalité des Canadiens aveugles (Toronto)

Janus Raudkivi
Journaliste (Toronto)

Enza Ronaldi
Coordonnatrice principale, Conseil consultatif de l'accessibilité
pour l'Ontario (Scarborough)

Rachael Ross
Présidente, Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau
postsecondaire (Victoria)

Patrick Tanguay
Conseiller, Programmes et services d'entreprise, Agence spatiale canadienne
(Longueuil)

La notice biographique de chaque membre du Comité de prise de contact figure à l'annexe.

L'Étude de recherche

L'ACR a retenu les services de CONNECTUS Consulting Inc. pour effectuer l'étude de recherche sur la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision (l'étude). Sous la direction du Comité directeur de l'ACR, l'étude s'est basée sur les méthodologies qualitatives suivantes :

- 1) *Les consultations de grande envergure*, notamment des entrevues individuelles avec des représentants d'organismes non gouvernementaux sur le handicap (ONG des personnes handicapées), des personnes handicapées qui œuvrent dans le secteur de la radiotélédiffusion, des hauts fonctionnaires, des cadres supérieurs de l'industrie de la radiotélédiffusion et des représentants du secteur de la production au Canada.

Nous avons interviewé 56 personnes représentant 43 organismes à travers le Canada entre le 31 mai et le 31 juillet 2005.

- 2) *Le Forum des parties prenantes* le 15 juillet 2005 à Toronto, lequel a réuni 20 ONG des personnes handicapées, télédiffuseurs, acteurs et producteurs dans le cadre d'une discussion facilitée sur les questions, les obstacles, les mécanismes et les initiatives.

Seize observateurs de plus, des domaines du gouvernement et de la télédiffusion, ont assisté au Forum, à savoir les membres du Comité directeur de l'ACR qui surveillaient la recherche, les membres de son Comité de prise de contact avec les personnes handicapées qui faisaient fonction de groupe consultatif pour l'étude, et deux hauts fonctionnaires du CRTC, Martine Vallée et Marie-Claude Mentor.

- 3) La recherche sur les *pratiques exemplaires* et l'analyse de ces pratiques, lesquelles étaient orientées vers les initiatives de l'industrie de la télédiffusion et les initiatives liées à l'industrie au Royaume-Uni aux États-Unis et au Canada.

L'ACR est consciente du fait qu'il était indiqué dans le plan d'action et dans la réponse qu'y a faite le CRTC que des groupes de discussion feraient partie du volet de recherche. Toutefois, suite à des discussions subséquentes avec l'équipe de recherche, on a constaté qu'il serait nettement plus avantageux de tenir un forum des parties prenantes pour réunir, pendant une journée, les représentants du secteur des personnes handicapées, les télédiffuseurs et les organismes liés à l'industrie dans le cadre d'une discussion facilitée. On en est venu à la conclusion, entre autres, qu'à la différence des groupes de discussion, le Forum des parties prenantes permettrait la participation de spécialistes des questions relatives aux personnes handicapées, ainsi que d'un échantillon plus large de représentants du secteur des personnes handicapées au Canada.

Ainsi, le Forum des parties prenantes, lequel a eu lieu vers la fin des volets des consultations et des pratiques exemplaires, a permis de guider les discussions et servi de lieu d'échange sur les résultats préliminaires découlant de la recherche. Grâce à cette approche globale, nous avons pu obtenir des observations étoffées qui sauront bien servir les initiatives en vue de favoriser la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision.

La méthodologie reliée à cette recherche a permis d'élaborer un rapport complet dans lequel on trouvera de façon détaillée les enjeux et les obstacles qui mettent les personnes handicapées au défi, tant dans la société que dans les émissions de télévision. Elle a permis également de proposer une série de mécanismes pour aider les télédiffuseurs à faire participer davantage les personnes handicapées à notre industrie et à s'attaquer aux questions de leur présence et de leur représentation au petit écran.

Le rapport sur la recherche ci-joint présente l'ensemble des constatations découlant de l'étude. Le Comité directeur et le Comité de prise de contact de l'ACR ont examiné ces constatations de près et conviennent que les points qui suivent sont les points clés sur lesquels ils se sont entendus pour mettre des initiatives en place qui pourront améliorer la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision :

- 1) Les radiotélédiffuseurs du Canada s'attachent à créer et à mettre en œuvre des initiatives qui pourront améliorer et favoriser la diversité au sein de leur industrie. Comme le sait le Conseil, en 2004 le Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision lui a présenté un rapport majeur faisant état de son étude sur la présence des minorités visibles et des Autochtones au petit écran et au sein de l'industrie de la télévision. Les télédiffuseurs font état de leurs initiatives à cet égard dans le rapport annuel sur la diversité que chacun d'eux remet au CRTC. En 2004, on élargissait la portée du rapport sur les initiatives au chapitre de la diversité pour y inclure celles qui s'adressent aux personnes handicapées.

- 2) Les radiotélédiffuseurs privés du Canada sont d'avis que tous les médias, tout particulièrement la télévision, sont en mesure de jouer un rôle prépondérant pour ce qui est de modifier les attitudes du public sur les questions sociales, et que davantage de visibilité, des représentations plus exactes et des messages positifs peuvent avoir une influence notable sur la mesure dans laquelle la société accepte d'inclure certaines personnes. Les groupes consultés dans le cadre de cette étude ont tous repris ce point de vue à leur compte.
- 3) Lors des consultations effectuées dans le volet de la recherche, nous avons découvert qu'il existe une attitude très répandue en faveur des avantages commerciaux d'assurer la diversité en radiotélédiffusion, plus précisément les avantages commerciaux d'inclure les personnes handicapées dans le domaine de la télévision, tant à l'écran que derrière l'écran.

Cette opinion est fondée sur certaines constatations, notamment que (i) davantage de présence à l'écran et de représentation exacte aura l'effet d'atteindre et d'accroître non seulement les auditoires composés de Canadiens handicapés, mais aussi ceux qui comptent leurs familles, leurs amis et les personnes soignantes, (ii) les télédiffuseurs peuvent obtenir un avantage concurrentiel en exploitant toutes les sources de créativité à leur disposition, les personnes handicapées y compris, et (iii) l'adaptation du milieu pour les employés handicapés par des moyens comme des portes automatiques, des rampes, etc., représente un avantage éventuel pour tous les employés de l'industrie de la radiotélédiffusion.

- 4) Les personnes consultées s'accordent généralement pour dire que la présence de personnes handicapées à l'écran et derrière l'écran est très peu élevée et qu'on présente encore des images négatives.

Toutefois, selon les résultats découlant de la recherche et des discussions effectuées par le Comité directeur et le Comité de prise de contact de l'ACR, les télédiffuseurs et les représentants du secteur des personnes handicapées sentent que le climat actuel est fort propice pour apporter des changements positifs. Cela tient à (i) la réaction positive qu'ont suscité cette recherche, ainsi que son approche inclusive envers les consultations et les échanges, dans le secteur des personnes handicapées, et (ii) la perception qu'on a récemment réalisé quelques progrès pour ce qui est de la présence au petit écran et de la représentation plus exacte des personnes handicapées.

Par conséquent, les deux comités conviennent qu'il faut entreprendre des initiatives à court et à long terme pour tirer parti de ce mouvement vers le changement.

- 5) Les télédiffuseurs tiennent à améliorer la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées par le biais des initiatives spécifiques indiquées plus bas, mais leur succès dépend, en fin de compte, de l'engagement de leurs partenaires envers le progrès et l'amélioration. Comme le soulignent les auteurs du rapport, c'est notamment le cas en ce qui concerne le secteur de la production indépendante au Canada. Dans ce secteur, les émissions sont conçues et créées dans le but de les vendre à d'autres télédiffuseurs et fournisseurs de contenu et de les faire distribuer par ces derniers. Nos recherches nous révèlent que les producteurs indépendants, ainsi que les écrivains, les régisseurs de distribution des rôles, les metteurs en scène et d'autres personnes responsables de la création ont un rôle essentiel à jouer pour faire en sorte qu'on présente davantage de personnes handicapées à l'écran ainsi qu'une image plus exacte de ce secteur de la population.
- 6) Dans le système de télédiffusion, le canal communautaire joue un rôle très important en tant que point d'accès aux ondes pour les Canadiens. Comme le font remarquer les auteurs du rapport, les entreprises de câblodistribution peuvent donner un coup de main solide aux efforts en vue d'assurer l'inclusion en ouvrant, par le biais du canal communautaire, la voie aux émissions réalisées ou mettant en vedette des personnes handicapées et en se faisant un endroit de formation pour les personnes handicapées.
- 7) Le secteur de l'éducation au Canada joue un rôle fondamentalement important sur le plan du perfectionnement de ressources humaines pour l'industrie. Épaulés par les télédiffuseurs et les partenaires de l'industrie, les éducateurs de tous les niveaux peuvent jouer un rôle des plus importants dans l'orientation des étudiants handicapés vers une carrière dans le domaine de la télévision ou de la production télévisuelle.
- 8) Dans un univers où l'évolution de la technologie et la convergence du contenu sont monnaie courante, il est important de favoriser l'inclusion de personnes handicapées dans tout l'éventail des médias et des plates-formes de distribution. À mesure que le contenu vidéo devient disponible sur téléphone cellulaire et par d'autres moyens et à mesure que des liens deviennent possibles entre divers genres de fournisseurs et de distributeurs de contenu, les occasions d'inclure les personnes handicapées – acteurs, créateurs ou autres – vont bien au-delà de la télévision.
- 9) De tous les mécanismes que pourront utiliser les télédiffuseurs, l'établissement de la communication et du contact entre les télédiffuseurs et le secteur des personnes handicapées constitue le point de départ essentiel.

Initiatives, mécanismes et recommandations

L'ACR a tenu compte des aspects suivants pendant le processus d'élaboration des initiatives, des mécanismes et des recommandations :

- la recherche déjà effectuée par l'industrie de la télédiffusion sur la diversité culturelle à la télévision;
- le palier du système de télédiffusion qui se prête le mieux à la mise en œuvre des initiatives, des mécanismes et des recommandations;
- la façon de faire rapport sur les initiatives, les mécanismes et les recommandations de sorte qu'ils tiennent compte des résultats découlant de la recherche; et
- la façon d'évaluer la mesure dans laquelle la mise en œuvre se réalise à l'avenir.

Rapport du Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision

L'ACR fait remarquer que sa recherche sur la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision diffère fondamentalement de la recherche effectuée auparavant par le Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision (le Groupe de travail).

Il existe une différence très marquée entre ces deux domaines de recherche, notamment que l'étude effectuée par le Groupe de travail comportait un volet sur la recherche quantitative (c.-à-d. l'évaluation de la diversité culturelle à l'écran) et un autre sur l'analyse du contenu (c.-à-d. l'analyse de la présence à l'écran) en ce qui concerne les collectivités ethnoculturelles et autochtones du Canada qui furent le fondement non seulement de nombreuses recommandations, mais aussi de plusieurs pratiques exemplaires proposées.

Par contre, la recherche qui fait l'objet du présent rapport se fonde strictement sur l'aspect qualitatif. Aucune évaluation quantitative de la présence à l'écran n'a été effectuée, étant donné que le CRTC et le secteur de la télédiffusion privée s'accordaient généralement pour dire que très peu de personnes handicapées sont présentées à l'écran et que l'analyse de cet aspect produirait par conséquent très peu de résultats utiles.

N'oublions pas non plus que même si les personnes handicapées, les personnes issues de diverses ethnies et les Autochtones représentent des aspects importants de la diversité canadienne, il existe des différences propres aux personnes handicapées sur le plan des problèmes et des obstacles auxquels elles s'affrontent, que ce soit dans l'ensemble de la société ou dans le milieu de la télédiffusion.

Étant donné les méthodologies et les sujets de recherche différents, l'ACR est consciente du fait qu'on ne peut pas simplement calquer les initiatives, mécanismes et

recommandations concernant la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision sur les pratiques exemplaires proposées par le Groupe de travail sur la diversité culturelle et les recommandations découlant de ses travaux.

Toutefois, l'ACR note également que les télédiffuseurs examineront de près les pratiques exemplaires que propose le Groupe de travail sur la diversité culturelle dans son rapport, ainsi que les pratiques exemplaires qui figurent dans le rapport sur la recherche ci-joint, aux étapes de l'élaboration et de l'examen de leurs plans respectifs sur la diversité puisqu'elles les aideront probablement à concrétiser leurs initiatives concernant les personnes handicapées.

La mise en œuvre des initiatives

Lorsqu'il a élaboré les initiatives, les mécanismes et les recommandations qui suivent, le Comité directeur de l'ACR a convenu que leur mise en œuvre se fera à un de trois paliers possibles : (i) celui de chaque station, télédiffuseur ou groupe d'entreprises, (ii) celui de l'ensemble de l'industrie de la télédiffusion, ou (iii) au sein d'autres secteurs désignés, comme celui de la production indépendante ou de l'éducation.

On a également constaté que le palier principal de mise en œuvre sera celui de chaque station, télédiffuseur ou groupe d'entreprises. Étant donné cette constatation, le Comité directeur de l'ACR, ainsi que son Comité de prise de contact, ont convenu qu'il revient aux télédiffuseurs d'élaborer et de mettre en œuvre des initiatives sur mesure qui cadreront avec leur propre réalité commerciale.

En conséquence, les initiatives, mécanismes et recommandations qui suivent sont tous conçus de sorte que les télédiffuseurs puissent les incorporer à leur plan d'entreprise respectif sur la diversité, le cas échéant, et les évaluer une fois par an par le biais du rapport annuel qu'ils sont tenus de présenter au CRTC.

N'oublions pas toutefois que le système de télédiffusion et les marchés qu'il dessert sont très complexes et diffèrent beaucoup les uns des autres. Certains télédiffuseurs exploitent leurs entreprises sur des marchés urbains à forte densité, alors que d'autres desservent des petits centres de population. En ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives en matière de diversité, cela signifie qu'il n'existe pas de « taille universelle ». Bien que l'objectif général soit de veiller à davantage de diversité au sein du système, les télédiffuseurs individuels devront adapter leurs initiatives à leurs besoins commerciaux et opérationnels.

Prenons à titre d'exemple l'initiative britannique, *Broadcasting and Creative Industries Disability Network* (BCIDN), qui est décrite à l'Annexe A du rapport sur la recherche. Même s'il est vrai que tous les télédiffuseurs du Royaume-Uni y souscrivent et la

soutiennent, chaque télédiffuseur a sa propre façon de mettre les initiatives en œuvre qui tiennent compte de la réalité de son marché propre.

Refléter les constatations découlant de la recherche : initiatives, mécanismes et recommandations

Comme nous le mentionnons dans l'avant-propos, cette recherche a pour but d'établir une base solide pour la prise de mesures assurant la présence, la représentation et l'intégration équitables des personnes handicapées à la télévision. Pour ce faire, le Comité directeur de l'ACR, ainsi que son Comité de prise de contact, ont examiné de près tous les aspects des pratiques exemplaires et du rapport sur la recherche afin de déterminer les initiatives, mécanismes et recommandations clés indiquées ci-dessous qu'il y a lieu d'élaborer et de mettre en œuvre dans l'avenir immédiat, à savoir pendant les 12 à 24 prochains mois.

Le Comité directeur de l'ACR s'est basé sur les *questions essentielles* qui ont été soulevées par les personnes handicapées, les télédiffuseurs, les partenaires de l'industrie et d'autres parties prenantes pendant le volet de la recherche pour établir la façon d'envisager ces initiatives, mécanismes et recommandations. Les dix problématiques dont nous faisons état ci-dessous servent de fondement pour l'ensemble des objectifs, des mécanismes et du calendrier d'exécution dans chaque cas.

On trouvera un tableau sommaire à la [page 23](#).

Problématique :

A) Attitudes négatives et conceptions erronées concernant les personnes handicapées

La question prépondérante qui ressort clairement de la recherche est celle des attitudes négatives au niveau social, des conceptions erronées et de la mésinformation concernant les personnes handicapées et vivre avec un handicap.

Il y a peu de doute que les télédiffuseurs peuvent exercer une influence notable sur l'attitude et les perceptions du public au sujet des personnes handicapées, et qu'ils peuvent par conséquent prendre des mesures concrètes pour favoriser un changement d'attitude.

Les télédiffuseurs privés du Canada tiennent à accroître la présence à l'écran des personnes handicapées, à améliorer leur représentation dans les émissions de télévision et à augmenter leur taux de participation à l'industrie par le biais des initiatives indiquées ci-dessous.

Mécanismes :

- 1) L'ACR élaborera un message d'intérêt public (MIP) qui pourra être diffusé à l'antenne de ses stations membres dans le but de favoriser un changement positif de l'attitude du public concernant les personnes handicapées.
- 2) L'ACR examinera ses codes régissant le contenu diffusé par l'industrie afin de régler les problèmes relatifs à la représentation, à la télévision, des personnes handicapées qui ont été soulevés pendant la recherche. Il s'agit des codes de l'ACR suivants qui veillent à la responsabilisation des radiotélédiffuseurs pour le contenu qu'ils diffusent : le *Code de déontologie*, le *Code concernant les stéréotypes sexuels à la radio et à la télévision* et le *Code d'application volontaire concernant la violence à la télévision*.

Mise en œuvre :

- 1) Après avoir obtenu des commentaires et suggestions de la part de représentants du secteur des personnes handicapées au Canada, l'ACR coordonnera et entreprendra le lancement du MIP pour l'automne de 2006.
- 2) Suite aux recommandations formulées par le Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision, l'ACR est à revoir ces codes pour régler les problèmes et répondre aux préoccupations qui ressortent de la recherche effectuée par le Groupe de travail. L'ACR a déjà indiqué au Conseil qu'elle tiendra compte des questions découlant de la recherche effectuée dans le cadre de ce rapport lorsqu'elle examinera les codes. L'Association compte terminer son examen des codes régissant le contenu diffusé par l'industrie d'ici le printemps de 2006.

Problématique :

B) Présence minimale des personnes handicapées (emplois) dans l'industrie

Les personnes handicapées ont une présence minimale, surtout en ce qui concerne l'emploi, dans la programmation télévisuelle. Cette situation est largement attribuable au manque de communication et d'information en format accessible pour les personnes handicapées sur les possibilités d'emploi dans l'ensemble de l'industrie de la télédiffusion.

Dans ce cas-ci, l'objectif de l'ACR consiste à accroître l'accès du secteur des personnes handicapées aux renseignements sur les possibilités d'emploi dans le domaine.

Mécanismes :

Au palier de l'industrie

- 1) L'ACR élaborera une trousse de renseignements sur les emplois au sein des secteurs de la télédiffusion et de la production qui sera distribuée à grande échelle aux télédiffuseurs, aux éducateurs et au secteur des personnes handicapées. Cette trousse se composera de plusieurs éléments, dont une brochure expliquant les genres d'emplois disponibles dans ces deux secteurs. La brochure sera affichée sur le site Web de l'ACR dans la section *Diversité en radiodiffusion* et elle sera distribuée aux membres de l'ACR pour les salons de l'emploi et d'autres mesures de recrutement.

Au palier des télédiffuseurs

- 2) Les télédiffuseurs créeront des bourses d'études, bourses ou stages, le cas échéant, afin d'orienter les étudiants handicapés vers une carrière en télédiffusion. Ils offriront également, le cas échéant, de la formation aux nouveaux employés handicapés ou créeront d'autres moyens d'initiation comme l'encadrement et le jumelage.

Mise en œuvre :

- 1) L'ACR entamera le travail immédiatement par le biais des comités intéressés dans le but de terminer ce projet en 2006.
- 2) Le cas échéant, les télédiffuseurs incorporeront ces mécanismes à leur plan d'entreprise annuel respectif sur la diversité qu'ils sont tenus de remettre au CRTC, de sorte que le Conseil puisse les étudier.

Problématique :

C) Répondre aux besoins des personnes handicapées au sein de l'industrie de la télédiffusion

La nécessité de répondre aux besoins des employés handicapés, tout particulièrement la nécessité de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées au sein de l'industrie de la télédiffusion, a été soulevée pendant tout le processus de la recherche.

L'ACR s'est fixée l'objectif d'accroître l'intégration des personnes handicapées à l'industrie en répondant mieux à leurs besoins.

Mécanisme :

- 1) L'ACR élaborera un séminaire de formation pour les gestionnaires du secteur de la télévision, lequel sera axé sur les suggestions faites par le secteur des personnes handicapées. Ce séminaire servira à sensibiliser l'industrie aux moyens spécifiques – et souvent efficaces par rapport au coût – de répondre aux besoins des personnes handicapées dans le milieu de travail de la télédiffusion.

Mise en œuvre :

- 1) Pour mettre cette initiative en œuvre, l'ACR se renseignera sur les cours de formation disponibles et la possibilité de les adapter au milieu de la télédiffusion. Par exemple, le Conseil canadien de la réadaptation et du travail offre une série de modules de formation et affiche des renseignements sur la formation sur son site Web. Le séminaire de formation sera conçu de sorte à l'offrir en 2006.

Problématique :

D) Problèmes quant à la présence et à la représentation négative des personnes handicapées dans les émissions dramatiques

Pour ce qui est des *émissions dramatiques*, les recherches de l'ACR révèlent deux principales préoccupations : (i) la présence toujours peu élevée de personnes handicapées à l'écran et (ii) la représentation souvent négative des personnes handicapées dans l'interprétation des rôles.

Les télédiffuseurs espèrent régler ces problèmes de concert avec leurs partenaires du secteur de la production indépendante en veillant à l'interprétation exacte des rôles et à l'exactitude de l'intrigue pour assurer l'amélioration de la représentation des personnes handicapées et de leur présence à l'écran.

La recherche a dévoilé plusieurs préoccupations quant à la présence et à la représentation des personnes handicapées dans le secteur de la production et aussi qu'il existe effectivement un manque de consultation et d'effort de la part du secteur de la production, ce qui entrave beaucoup l'inclusion.

Mécanismes :

- 1) Les entreprises membres de l'ACR veilleront à ce que leurs partenaires du secteur de la production soient conscients de l'engagement des télédiffuseurs d'assurer la présentation positive et exacte des personnes handicapées à la télévision et y souscrivent. Cet objectif se réalisera par le biais, entre autres,

des ententes de licence, des lignes directrices à l'intention des producteurs ou des contrats avec les producteurs.

- 2) Les codes de l'ACR régissant le contenu diffusé par l'industrie serviront également de base pour la présentation positive des personnes handicapées dans les émissions. Par conséquent, l'ACR distribuera ces codes au secteur de la production une fois qu'elle aura terminé l'examen qu'elle en effectue à l'heure actuelle.
- 3) L'ACR fera parvenir un communiqué au secteur de la production indépendante dans lequel elle énoncera ses initiatives au chapitre de la diversité, et elle soulignera également qu'il est absolument nécessaire que le secteur de la production indépendante s'engage activement à concrétiser plusieurs de ces initiatives.

Mise en œuvre :

- 1) Les membres de l'ACR mettront ces initiatives ou des initiatives semblables en œuvre immédiatement.
- 2) L'ACR compte avoir terminé son examen des codes régissant le contenu diffusé par l'industrie au printemps de 2006.
- 3) L'ACR compte envoyer le communiqué en septembre 2005.

Problématique :

E) Problèmes quant à la présence et à la couverture inexacte ou quasi inexistante des questions se rapportant au handicap dans les émissions d'actualités et d'information

La recherche révèle également des préoccupations quant au fait que très peu de personnes handicapées paraissent en ondes et que la couverture des questions se rapportant au handicap dans les émissions d'actualités et d'information est inexacte ou pour ainsi dire inexistante.

Il ressort clairement de la recherche qu'il faut présenter davantage de personnes handicapées en ondes afin de déclencher un processus à plus long terme qui favorisera la présence plus prononcée des personnes handicapées à la télévision. Les résultats de la recherche témoignent également de préoccupations quant à la quantité, la qualité et l'exactitude des reportages sur les questions relatives au handicap dans les émissions d'actualités et d'information. Nous avons l'intention de régler ces problèmes.

Mécanismes :

Au palier de l'industrie

- 1) Par le biais de ses comités, l'ACR consultera l'Association canadienne des directeurs de l'information radio-télévision (ACDIRT) dans le but de créer des initiatives de prise de contact à l'échelle locale et d'autres initiatives que les télédiffuseurs pourront mettre en oeuvre afin d'accroître les occasions de présenter des personnes handicapées à l'écran et d'assurer davantage de couverture des questions se rapportant au handicap.

Au palier des télédiffuseurs

- 2) Les stations ou les services créeront des mesures de prise de contact à l'échelle locale avec la participation active du secteur des personnes handicapées de la localité, et développeront aussi des bases de données de spécialistes sur les sujets relatifs au handicap.

Mise en œuvre :

- 1) Par le biais de ses comités, l'ACR amorcera des discussions sur ces sujets avec l'ACDIRT en 2005.
- 2) Les initiatives des télédiffuseurs individuels iront de l'avant par le biais du plan annuel sur la diversité que chacun d'eux remettra au CRTC.

Problématique :

F) Utilisation de langage inapproprié à l'endroit des personnes handicapées dans les émissions d'actualités et d'information

Une préoccupation fondamentale ressort des consultations approfondies que l'ACR a effectuées à l'étape de la recherche, à savoir l'utilisation continue de langage inapproprié ou insensible à l'endroit des personnes handicapées dans les émissions d'actualités et d'information.

L'ACR est d'avis qu'il faut, de toute évidence, sensibiliser l'industrie de la télédiffusion au langage inapproprié.

Mécanisme :

- 1) Épaulée par les commentaires et suggestions du secteur des personnes handicapées, ainsi que par la collaboration de l'ACDIRT, l'ACR élaborera des documents de sensibilisation sur le langage inapproprié. On songe à une brochure d'information qu'on distribuera aux membres de l'ACR et de l'ACDIRT et qu'on affichera sur le site Web de l'Association dans la section *Diversité en radiodiffusion* et sur les sites Web des membres.

Mise en œuvre :

- 1) L'ACR examinera les initiatives en place sur le langage inapproprié et insensible et elle entreprendra ce projet de concert avec l'ACDIRT immédiatement dans le but de le terminer en 2006.

Problématique :

G) Manque de normes ou de sources de référence pour l'industrie concernant la présence et la représentation des personnes handicapées

En ce qui concerne la présentation des personnes handicapées dans les émissions de télévision, la recherche révèle une préoccupation générale quant à l'absence de normes ou de sources de référence pour l'industrie que les télédiffuseurs pourraient utiliser.

Mécanisme :

- 1) Vu que ce genre de normes et de lignes directrices peuvent s'avérer utiles pour favoriser les initiatives des télédiffuseurs sur le plan de la diversité en vue d'assurer la présentation équitable et exacte des personnes handicapées dans les émissions télévisées, l'ACR tiendra compte du rapport sur la recherche ci-joint dans le cadre de son examen des codes régissant le contenu diffusé par l'industrie.

Mise en œuvre :

- 1) L'ACR compte terminer son examen des codes régissant le contenu diffusé par l'industrie au printemps de 2006.

Recommandation :

Étant donné les constatations sur l'utilisation du langage inapproprié et insensible à l'endroit des personnes handicapées et le peu de couverture ou la couverture inexacte des questions relatives au handicap dans les émissions d'actualités et d'information, l'ACR recommande que l'ACDIRT révisé son code de déontologie à la lumière de ces constatations.

Problématique :

H) Manque de communication et de prise de contact entre l'industrie de la télédiffusion et le secteur des personnes handicapées

Les résultats de la recherche démontrent qu'il existe un manque fondamental de communication et de prise de contact entre l'industrie de la télédiffusion et le secteur des personnes handicapées. Par conséquent, l'ACR s'est fixée l'objectif d'intensifier les échanges constructifs entre les deux secteurs.

Mécanismes :

Au palier de l'industrie

- 1) Pour faciliter l'intégration des initiatives de prise de contact aux plans d'entreprise sur la diversité des télédiffuseurs, l'ACR affichera la liste des groupes représentant les personnes handicapées par région sur son site Web dans la section *Diversité en radiodiffusion*.
- 2) De plus, l'ACR a récemment pris des mesures pour faire en sorte que la section *Diversité en radiodiffusion* de son site Web soit accessible aux personnes handicapées. Elle exhorte ses membres et ses partenaires de l'industrie à entreprendre des mesures semblables pour favoriser la communication avec le secteur des personnes handicapées.

Au palier des télédiffuseurs

- 3) Les télédiffuseurs individuels s'occuperont d'établir des contacts avec les organismes de personnes handicapées de leur localité respective.
- 4) Les télédiffuseurs individuels mettront en place un mécanisme permettant de communiquer régulièrement avec le secteur des personnes handicapées.

Mise en œuvre :

Ces initiatives sont en cours et elles feront partie du plan d'entreprise sur la diversité de chaque télédiffuseur.

Problématique :

I) Manque de communication à l'interne parmi les télédiffuseurs au sujet des questions relatives au handicap, aux obstacles et aux initiatives

La recherche fait également ressortir qu'en général il existe un manque de communication au sein de l'industrie sur les questions relatives au handicap, aux obstacles et aux initiatives, ce qui à son tour souligne le besoin nettement évident d'améliorer la communication à l'interne.

L'objectif de l'ACR consiste à élaborer une série de documents et de mécanismes d'information qui permettront aux membres de l'ACR de mieux communiquer entre eux sur les questions, les obstacles et les initiatives se rapportant aux personnes handicapées.

Mécanismes :

- 1) L'ACR tiendra ses membres au courant des initiatives concernant la diversité par le biais de ses comités. Par exemple, son Comité consultatif sur la diversité culturelle deviendra le Comité sur la diversité dont le mandat englobera les questions relatives au handicap.
- 2) L'ACR communiquera des renseignements à ses membres sur les questions relatives au handicap, les obstacles et les initiatives par le biais de plusieurs véhicules d'information, entre autres le Bulletin-Éclair hebdomadaire, les rapports du Président et les chroniques dans les revues professionnelles.
- 3) Dès 2005, le congrès de l'ACR fera partie des moyens de sensibiliser l'ensemble du secteur de la radiotélédiffusion le plus possible aux questions relatives au handicap.
- 4) L'ACR fera en sorte que ce rapport soit disponible sur son site Web en format accessible.

Mise en œuvre :

Ces initiatives visant la communication à l'interne dans l'industrie commencent immédiatement, soit dès la publication du rapport sur la recherche en septembre 2005.

Recommandations à l'intention des partenaires de l'industrie

Secteur de la production indépendante

Les mesures en vue d'améliorer la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision revêtent une importance vitale pour les télédiffuseurs puisqu'ils souhaitent que leurs émissions reflètent la société canadienne dans son ensemble. Étant donné que le secteur de la production indépendante fournit la majorité des émissions dramatiques qu'achètent et diffusent les télédiffuseurs, il est essentiel que le secteur de la production indépendante participe à cette initiative.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, les acteurs et les personnes responsables de la création qui sont handicapés participent très peu au secteur de la production indépendante, et on s'inquiète également du fait que l'intrigue et l'interprétation des rôles présentent des images négatives des personnes handicapées.

Par conséquent, l'ACR recommande que le secteur de la production indépendante prenne les mesures suivantes :

- 1) Trouver des moyens pour augmenter et repérer la réserve de talents, à savoir les acteurs et les personnes responsables de la création qui sont handicapées, y compris les producteurs, les auteurs et les réalisateurs.
- 2) Adopter des initiatives semblables à *Mainstream Now!* d'ACTRA de Toronto, laquelle aide les télédiffuseurs et les producteurs à trouver des talents dans le secteur des personnes handicapées.
- 3) Augmenter leurs sites Web respectifs d'une section accessible sur la diversité qui servira pour canaliser les renseignements vers le secteur des personnes handicapées, les acteurs et les personnes responsables de la création, ainsi que d'autres parties prenantes.

L'ACR recommande aux associations de l'industrie touchées de mettre ces mesures en œuvre d'ici la fin de 2006.

Les canaux communautaires par câble

Comme nous l'indiquons dans le rapport sur la recherche, les entreprises de câblodistribution sont en mesure d'apporter une contribution précieuse aux objectifs de l'inclusion et de la diversité, car ils peuvent assurer la disponibilité et l'accessibilité du canal pour les initiatives de programmation des personnes handicapées et aussi fournir des installations de formation pour ces personnes.

L'ACR note que dans l'avis public de radiodiffusion 2002-61, *Cadre stratégique pour les médias communautaires*, le Conseil a réaffirmé que les objectifs globaux des médias communautaires sont les suivants :

- Assurer la création et la présentation accrues d'une programmation communautaire produite localement et reflétant la réalité locale.
- Encourager la diversité des voix et des solutions de remplacement en favorisant l'arrivée de nouveaux venus à l'échelon local.

L'ACR note également que les canaux communautaires qui sont câblodistribués ont établi plusieurs programmes de formation qui permettront d'offrir aux personnes handicapées de bonnes occasions de perfectionner leurs compétences. Étant donné que sa recherche indique qu'il faut davantage de possibilités de formation et d'encadrement pour les personnes handicapées, l'ACR recommande que les services de câblodistribution autorisés qui exploitent un canal communautaire élaborent et mettent chacun en œuvre un plan sur la diversité dont le but est de favoriser la participation des personnes handicapées à la programmation communautaire.

Autres partenaires de l'industrie

L'ACR recommande les mesures suivantes à ses autres partenaires de l'industrie, comme l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), l'Union des artistes (UDA), la Writers Guild of Canada (WGC), l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ) et la Guilde canadienne des réalisateurs, pour n'en nommer que quelques-uns :

- 1) Développer, tenir à jour et rendre accessible une base de données d'acteurs, de directeurs et d'auteurs handicapés, ainsi que des responsables de la répartition des rôles du domaine du handicap. Le développement de cette base de données doit se faire en consultation avec des gens du secteur des personnes handicapées.
- 2) Élaborer une section accessible sur leurs sites Web respectifs pour canaliser les renseignements vers le secteur des personnes handicapées, les acteurs et les personnes responsables de la création, ainsi que d'autres parties prenantes.

Évaluer le progrès

Comme nous l'indiquons dans la section sur la mise en œuvre plus haut, les télédiffuseurs privés du Canada continueront à faire état d'initiatives et d'activités pour les personnes handicapées dans le rapport annuel sur la diversité que chacun d'eux remet au CRTC. Grâce à ce processus de rapports sur la diversité qui doivent régulièrement être remis au Conseil, les télédiffuseurs seront tenus de toujours évaluer les progrès réalisés quant à la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision.

De plus, dans son avis public 2005-24, *Réaction du Conseil au rapport du groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision*, le CRTC demandait à l'ACR de lui remettre chaque année un rapport sur la mesure dans laquelle on a réalisé les initiatives de l'industrie que le Groupe de travail avait recommandées. Par conséquent, l'ACR remettra également chaque année un rapport au CRTC sur les progrès réalisés au chapitre de la mise en œuvre des mécanismes et des initiatives indiqués dans ce rapport. L'ACR note qu'elle devra remettre son premier rapport le 21 mars 2006.

Initiatives, mécanismes et recommandations
La présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision

	Problématique	Objectif	Recommandation	Mécanismes	Calendrier et mise en oeuvre
A	Attitudes négatives et conceptions erronées concernant les personnes handicapées	Influencer le public et nos auditoires au sujet des personnes handicapées pour favoriser un changement d'attitude	1) Accroître la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées à la télévision par le biais de toutes les initiatives indiquées 2) Élaborer un message d'intérêt public (MIP) pour diffusion à l'antenne des stations membres de l'ACR	<ul style="list-style-type: none"> • MIP que tous les télédiffuseurs pourront diffuser n'importe quand • Codes de l'ACR régissant le contenu diffusé par l'industrie 	L'ACR coordonnera et entreprendra le lancement du MIP pour diffusion à l'automne de 2006.
B	Présence minimale des personnes handicapées (emplois) dans l'industrie	Accroître l'accès des personnes handicapées aux renseignements sur les possibilités d'emploi dans le domaine de la télédiffusion	Élaborer une trousse d'information sur les emplois au sein des secteurs de la télédiffusion et de la production qui sera distribuée à grande échelle aux télédiffuseurs, aux éducateurs et au secteur des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> • Brochure accessible • Section sur la <i>Diversité en radiodiffusion</i> du site Web de l'ACR • Salons de l'emploi/recrutement • Bourses d'études et stages (au niveau des stations) • Encadrement et jumelage pour les nouveaux employés handicapés (au niveau des stations) 	L'ACR entamera le travail immédiatement par le biais de ses comités dans le but de terminer en 2006.

	Problématique	Objectif	Recommandation	Mécanismes	Calendrier et mise en œuvre
C	Répondre aux besoins des personnes handicapées au sein de l'industrie de la télédiffusion	Accroître l'intégration des personnes handicapées dans l'industrie en répondant mieux à leurs besoins	Élaborer un séminaire de formation pour les gestionnaires du secteur de la télévision, qui sera axé sur les suggestions faites par le secteur des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> • Séminaire de formation 	L'ACR se renseignera sur les cours de formation disponibles et la possibilité de les adapter au milieu de la télévision (p. ex. Conseil canadien de la réadaptation et du travail) – mise en œuvre en 2006.
D	Problèmes quant à la présence et à la représentation négative des personnes handicapées dans les émissions dramatiques	Accroître la présence; améliorer la représentation en veillant à l'exactitude de l'intrigue et de l'interprétation des rôles	Que les télédiffuseurs veillent à la présentation d'images positives par le biais de leurs ententes de licences, lignes directrices ou contrats en place avec les producteurs	<ul style="list-style-type: none"> • Ententes avec les producteurs • Codes de l'ACR régissant le contenu diffusé par l'industrie • Distribuer la version révisée des Codes au partenaires de l'industrie 	Le Conseil d'administration de l'ACR entamera le processus en 2005 en envoyant un communiqué au secteur de la production indépendante.
E	Problèmes quant à la présence et à la couverture inexacte ou quasi inexistante des questions se rapportant au handicap dans les émissions d'actualités et d'information	Améliorer la présence en ondes des personnes handicapées et améliorer la couverture des questions relatives au handicap dans les nouvelles télévisées et les émissions d'information	Consulter l'ACDIRT et le secteur des personnes handicapées sur l'élaboration de mesures de prise de contact à l'échelle locale et la création d'autres initiatives	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatives de prise de contact à l'échelle locale (p. ex. consulter les groupes de personnes handicapées) • Élaborer une base de données de spécialistes sur le sujet (au niveau des stations) 	Par le biais de ses comités, l'ACR amorcera une discussion avec l'ACDIRT en 2005; l'avancement des initiatives sera assuré par le biais des plans des télédiffuseurs sur la diversité.
F	Utilisation de langage inapproprié à l'endroit des personnes handicapées dans les émissions d'actualités et d'information	Sensibiliser le secteur de la télévision au langage inapproprié et insensible sur une base permanente	Après avoir obtenu les suggestions du secteur des personnes handicapées, l'ACR collaborera avec l'ACDIRT en vue d'élaborer des documents de sensibilisation sur le langage inapproprié.	<ul style="list-style-type: none"> • Distribution d'une brochure d'information aux membres de l'ACR et de l'ACDIRT, qui sera aussi affichée en ligne en format accessible 	L'ACR entreprendra ce projet avec l'ACDIRT immédiatement en vue de publier la brochure en 2006.

	Problématique	Objectif	Recommandation	Mécanismes	Calendrier et mise en oeuvre
G	Manque de normes ou de sources de référence pour l'industrie concernant la présence et la représentation des personnes handicapées	Élaborer un ensemble de lignes directrices et de normes que les télédiffuseurs pourront utiliser	Intégrer les normes et les lignes directrices au processus d'examen des codes de l'ACR régissant le contenu diffusé par l'industrie	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des codes de l'ACR régissant le contenu diffusé par l'industrie 	Le processus d'examen est en cours et il fait appel au personnes handicapées. Il sera terminé au printemps de 2006.
H	Manque de communication et de prise de contact entre l'industrie de la télédiffusion et le secteur des personnes handicapées	Intensifier les échanges qui se poursuivent entre les deux secteurs	Chaque télédiffuseur individuel devra établir des rapports avec les organismes de personnes handicapées de sa localité et mettre en place un mécanisme permettant de communiquer régulièrement.	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les initiatives de prise de contact des stations au plan d'entreprise sur la diversité. • Développer la section sur la <i>Diversité en radiodiffusion</i> du site Web de l'ACR pour en faire la source principale de renseignements sur les personnes handicapées et fournir des liens aux : <ul style="list-style-type: none"> ➤ groupes de personnes handicapées par région ➤ initiatives et activités des télédiffuseurs et des partenaires de l'industrie • Faire en sorte que le contenu de <i>Diversité en radiodiffusion</i> soit accessible 	En cours – inclusion des initiatives dans les plans d'entreprise sur la diversité

	Problématique	Objectif	Recommandation	Mécanismes	Calendrier et mise en oeuvre
I	Manque de communication à l'interne parmi les télédiffuseurs au sujet des questions relatives au handicap, aux obstacles et aux initiatives	Améliorer la communication au sujet des questions relatives au handicap et aux obstacles au sein de l'industrie de la télédiffusion	Élaborer des documents et créer des mécanismes pour mieux communiquer des renseignements sur les questions concernant le handicap, les obstacles et les initiatives aux membres de l'ACR	<ul style="list-style-type: none"> • Réorienter le mandat du Comité de l'ACR sur la diversité culturelle pour en faire le Comité de l'ACR sur la diversité • Communiquer des renseignements aux membres de l'ACR par le biais du Bulletin-Éclair, des rapports du Président, etc. • Maximiser la sensibilisation envers la question par le biais de la couverture dans des revues professionnelles et des publications grand public • Assurer la disponibilité du rapport et du document de recherche en ligne • Promouvoir les questions relatives à la diversité par le biais du congrès de l'ACR • Faire en sorte que la question des personnes handicapées demeure à l'ordre du jour des réunions des comités de l'ACR 	Le processus commencera par la publication du Rapport de l'ACR en septembre 2005; l'ACR s'occupe actuellement de rendre le site Web davantage accessible.

Recommandations à l'intention des partenaires de l'industrie

	Problématique	Objectif	Recommandation	Mécanismes	Calendrier et mise en œuvre
	Problèmes quant à la présence et à la représentation négative des personnes handicapées dans le secteur de la production indépendante	Accroître la présence d'acteurs et de créateurs handicapés à l'écran et derrière l'écran, et présenter une image davantage exacte des personnages handicapés	Que le secteur de la production (i) prenne des mesures pour augmenter et repérer la réserve de talents (acteurs et créateurs) handicapés, et (ii) consulte les groupes des personnes handicapées et les spécialistes du handicap sur l'interprétation des rôles.	<ul style="list-style-type: none"> • Les associations de producteurs, d'écrivains, de metteurs en scène, etc. devraient développer une ressource semblable à la publication <i>Mainstream Now!</i> d'ACTRA de Toronto. • Élaborer des sections accessibles sur la diversité sur les sites Web de l'industrie de la production et des associations de production 	Recommander la mise en œuvre en 2006
	Manque d'accès et de possibilités de formation	Offrir des possibilités de formation et de perfectionnement des compétences à l'échelle locale	Que le CRTC exige que les services de câblodistribution autorisés qui assurent un canal communautaire déposent chacun un plan sur la diversité dans lequel on fait état des initiatives en vue de favoriser la participation des personnes handicapées à la programmation communautaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer des plans sur la diversité et présenter régulièrement des rapports 	Recommander la mise en œuvre en 2006

	Problématique	Objectif	Recommandation	Mécanismes	Calendrier et mise en oeuvre
	Utilisation de langage inapproprié à l'endroit des personnes handicapées dans les émissions d'actualités et d'information et couverture inexacte ou quasi inexistante des questions se rapportant au handicap dans les émissions d'actualités et d'information	Améliorer la présence et la représentation en ondes des personnes handicapées et améliorer la couverture des questions relatives au handicap dans les nouvelles télévisées	Que l'ACDIRT consulte avec le secteur des personnes handicapées sur comment améliorer la représentation des personnes handicapées et la couverture des questions relatives au handicap dans les nouvelles télévisées	<ul style="list-style-type: none"> Examen du code de déontologie de l'ACDIRT à la lumière de ces constatations. 	Recommander l'examen le plus tôt possible conjointement avec l'examen des codes de l'ACR régissant le contenu diffusé par l'industrie

Annexe – Les membres du comité de prise de contact de l'ACR

James B. Macdonald dirige sa propre société de conseil, surtout axée sur le milieu de la radiodiffusion et des communications. Il a occupé plusieurs postes cadres dans l'industrie de la radiodiffusion, notamment ceux de vice-président principal et chef des services média chez BCE Media Inc., de président et chef de la direction chez WIC Television Ltd. et WIC Entertainment Group Ltd. (Western International Communications), de président et chef de la direction chez Niagara Television Limited, ainsi que plusieurs postes de haute direction chez Rogers Broadcasting Limited.

M. Macdonald est actuellement membre du conseil d'administration de l'Ontario Association of Broadcasters et de Stornoway Communications, administrateur de la fondation du Doctors Hospital (rebaptisé Kensington Health Centre), représentant de l'industrie auprès du Comité national de la télévision générale du Conseil canadien des normes de la télévision, et membre du conseil d'administration de LOVE (Leave Out Violence Everywhere). Dans le passé, M. Macdonald a présidé le conseil d'administration de l'Association canadienne des radiodiffuseurs et celui de Télévision numérique canadienne (TVNC), et a été l'un des administrateurs du Festival de télévision de Banff. Il a également siégé aux conseils d'administration de WIC Television Ltd., de Niagara Television Limited, de WIC Entertainment Ltd., de Report on Business Television (ROBtv), du Bureau de la télévision du Canada inc., du Doctors Hospital, du Centre hospitalier Chedoke-McMaster et de la Children's Aid Society de Toronto.

En 1997, l'Ontario Association of Broadcasters lui a remis le prix du radiotélédiffuseur de l'année et en 2004, l'Association canadienne des radiodiffuseurs lui décernait l'Ordre du mérite de la radiotélédiffusion.

John Rae est président de l'Alliance pour l'égalité des personnes canadiennes aveugles (Alliance for Equality of Blind Canadians, AEBC). M. Rae a fait carrière pendant 24 ans dans la fonction publique en Ontario et occupé différents postes dont ceux d'agent de programme auprès de la Direction générale de l'accessibilité du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration de l'Ontario, de conseiller pour le Centre for Disability and Work, et d'agent d'éducation auprès de l'ex-Commission pour l'équité en matière d'emploi.

M. Rae a fait partie du conseil d'administration de nombreux organismes œuvrant pour les droits de la personne et pour ceux des personnes handicapées. Il a présidé plusieurs autres de ces organismes, dont Pal Reading Services, l'Association canadienne d'assistance juridique, d'information et de recherche des handicapés, la Blind Organization of Ontario with Self-Help Tactics (BOOST), et le Don Vale Community Centre, et il a co-présidé la coalition pour les droits de la personne handicapée qui a obtenu la première reconnaissance des droits des personnes handicapées en Ontario. Il représente actuellement l'AEBC au Conseil national des représentants du Conseil des Canadiens avec déficiences (CCD). En 2000, il a reçu le prix des droits de la personne décerné à un particulier par le Syndicat des employé-e-s de la fonction publique de l'Ontario (Sefpo).

En juin 2004, M. Rae a été élu au conseil d'administration du Canadian Centre on Disability Studies, où il fait valoir le point de vue du consommateur dans toutes les recherches effectuées par le Centre. Il a récemment été nommé au Forum canadien sur l'apprentissage en tant que représentant du CCD.

Don Peuramaki a une vaste expérience des médias, qu'il s'agisse de radio, de production de vidéo, d'arts visuels ou de musique. Il est actuellement président de Fireweed Media Productions Inc., une entreprise indépendante de production dont propriétaires et exploitants sont des personnes handicapées.

Parmi ses réussites à titre de principal producteur délégué, il faut souligner une co-production hebdomadaire télévisée intitulée Disability Network (DNET) présentée chaque semaine depuis huit ans au réseau anglais de Radio-Canada et plusieurs fois primée, ainsi qu'une émission spéciale de deux heures produite pour le service des sports de la CBC sur les Jeux paralympiques de 1996, qui a rejoint plus d'un million et demi d'auditeurs. Pour DNET et d'autres projets média, il a formé et employé plus d'une cinquantaine de personnes handicapées, dont la plupart poursuivent toujours une carrière dans l'industrie ou dans des domaines connexes.

M. Peuramaki siège au comité consultatif pour « Projections », le festival international de films qui présente des films produits, écrits ou réalisés par des personnes handicapées, et pour l'Abilities Festival, qui sert de vitrine aux réalisations artistiques de personnes handicapées.

Récipiendaire de plusieurs prix, dont le prix « Into the Mainstream » de l'ACTRA, celui de la B'nai Brith pour le respect des droits de la personne dans les médias, un autre à l'International Film and TV Festival of New York Awards, sans oublier le prix des Columbus International Film and Video Festival Awards, M. Peuramaki est l'ardent défenseur d'une représentation fidèle, équitable et complète à la télévision et au cinéma de la riche mosaïque que constitue la société canadienne

Patrick Tanguay est conseiller en programmes et services corporatifs à l'Agence spatiale canadienne. Sa collaboration des deux dernières années à un organisme à but non lucratif appelé Kéroul dont l'objectif est de mettre au point et faire connaître des modes de tourisme accessibles aux personnes handicapées l'a amené à régler des situations caractéristiques comme l'accès aux restaurants, aux hôtels et aux musées.

À l'emploi de la fonction publique fédérale depuis 1999, M. Tanguay a d'abord travaillé au ministère du Développement des ressources humaines avant de se joindre à l'Agence spatiale canadienne en 2002 où il est actuellement chargé d'appliquer les programmes d'équité.

M. Tanguay détient un baccalauréat en Science politique (1995) de l'Université de Montréal et une maîtrise en Administration publique de l'École nationale d'administration publique (1997).

Enza Ronaldi travaille à la Direction générale de l'accessibilité pour l'Ontario comme coordonnatrice principale et son service assure la liaison entre les deux commissions consultatives chargées de conseiller le ministre ontarien des Services sociaux et communautaires sur l'application des deux lois, *Ontarians with Disabilities Act* et *l'Accessibility for Ontarians with Disabilities Act*.

Championne de l'accessibilité universelle et de la suppression des obstacles pour les personnes handicapées dans leur milieu de vie, Mme Ronaldi a occupé divers postes dans des organismes nationaux, provinciaux et locaux qui desservent et appuient les personnes handicapées, et elle a siégé à plusieurs conseils d'administration. Elle et son mari vivent à Toronto avec leurs deux fils âgés de 9 et 6 ans.

Leesa Levinson est membre actif de l'ACTRA Toronto depuis plus de dix ans. Cette comédienne professionnelle se consacre corps et âme à la promotion de sa cause en travaillant bénévolement au sein de commissions et de conseils professionnels reliés à son domaine de travail.

Mme Levinson a fait partie de plusieurs coalitions visant l'intégration de personnes handicapées dans les arts et les médias, dont l'Abilities Festival, le festival international de films « Projections » et le comité consultatif national d'Access 2 Entertainment. Elle a été consultée par le CRTC, l'ACR, ACTRA Toronto, ACTRA Fraternal et appelée à échanger avec le Media Access Office à Hollywood, en Californie, et le U.S. Screen Actors' Guild Disabilities Committee. Porte-parole de la Multiple Sclerosis Society de Scarborough depuis dix ans, Mme Levinson continue d'aspirer activement à comprendre, à défendre et à promouvoir le changement dans l'industrie canadienne du divertissement.

Janus Raudkivi a une longue expérience comme journaliste, photographe et relationniste. À la suite d'un grave accident cérébrovasculaire il y a sept ans, il a dû travailler avec acharnement à sa rééducation.

Avant son ACV, M. Raudkivi était photographe attitré au journal estonien *Our Life* et collaborait à la revue française *L'Express*. Il rédige maintenant une chronique dans l'hebdomadaire *Estonian Life* qui rejoint 3 500 abonnés et travaille à temps partiel pour le *Toronto Sun*.

M. Raudkivi est membre actif de plusieurs organisations dont la Baltic Federation in Canada, le Conseil central d'Estonie du Canada et le parti progressiste conservateur.

Gavin Lumsden est producteur délégué pour Rogers Television à Ottawa. Il s'occupe de planifier, mettre au point et produire la programmation produite par Rogers Television pour le canal 22 du câble. Avec treize ans d'expérience en télévision, M. Lumsden a commencé par travailler bénévolement au studio Lakeshore de Rogers à Toronto, avant de déménager à Ottawa pour mettre sur pied le Centre Rogers de sous-titrage codé pour malentendants. Expert reconnu en matière de sous-titrage codé, il a travaillé en formation, en consultation et en défense des droits auprès de nombreux organismes de production et de radiodiffusion. Il a aussi participé très activement à la rédaction du manuel de l'ACR sur les normes et le protocole pour le sous-titrage codé visant les télédiffuseurs de langue anglaise, qui a paru en 2003.

M. Lumsden a contribué à la création et la réalisation de plus de 2 000 émissions de Rogers et reçu de nombreux prix de l'industrie. En 1996, il mettait sur pied le premier bulletin de nouvelles entièrement accessible s'adressant et – mieux encore – intégrant des personnes sourdes ou malentendantes de la région d'Ottawa. L'émission intitulée « For Listening Eyes » a décroché le prix de l'ACTC pour l'innovation en matière de programmation télévisée. En 2005, ses réalisations dans le monde des affaires lui ont valu l'un des prix « Top 40 Under Forty »

décernés par l'Ottawa Business Journal aux 40 principaux hommes d'affaires de moins de 40 ans. Il prépare actuellement un long métrage documentaire sur le professeur Sean Egan de l'Université d'Ottawa qui a trouvé la mort en tentant de battre le record du plus vieux Canadien à escalader le mont Everest.

M. Lumsden a une déficience majeure de l'audition et porte en permanence une prothèse auditive binaurale.

Rachael Ross, à titre de présidente de l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS), a été appelée en trois ans à superviser de nombreux projets, dont : *le Forum des leaders étudiants ayant une déficience* qui vise à partager l'information et les suggestions pour favoriser l'embauche des personnes handicapées dans le marché du travail au Canada en prévoyant les aménagements nécessaires; *Accès-succès : guide de l'employeur*, qui formule et présente des solutions aux divers obstacles bloquant l'accès au marché canadien de l'emploi; et *NOWS, un Système d'emplois en ligne* qui fournit un véhicule unique et bilingue permettant aux entreprises d'afficher des offres d'emplois et de stages à l'interne ouverts tout spécialement aux étudiants et aux diplômés canadiens compétents qui ont une incapacité.

À titre de consultante en recherche sociale spécialisée dans les questions qui intéressent les personnes handicapées comme la politique sociale, les mouvements nationaux de défense, les tendances dans le marché du travail, les droits de la personne et l'éducation post-secondaire, Mme Ross s'est acquis une expertise incontestée dans les besoins des jeunes gens et des adultes handicapés en matière d'éducation et d'emploi et elle a participé à divers projets en ce sens pilotés par des organismes municipaux, provinciaux, fédéraux ou non gouvernementaux.

Mme Ross siège au conseil de Assistive Technology British Columbia Advisory Committee à Vancouver, est membre du comité de prise de contact de l'ACR touchant les questions se rapportant à la présence, à la représentation et au rôle des personnes handicapées dans les émissions de télévision canadiennes, et préside à Ottawa l'Accès aux documents scolaires pour les étudiantes et étudiants incapables de lire les imprimés. Elle est fréquemment appelée en tant qu'invitée ou conférencière à discuter de questions concernant la situation des personnes handicapées au Canada dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, des droits humains et des politiques.

Mme Ross s'est mérité plusieurs distinctions tant au niveau universitaire que sur le terrain pour l'ardeur avec laquelle elle défend ses causes. Elle s'est vu décerner deux années de suite le prix du Conseil des Canadiens avec déficiences (CCD) pour sa contribution au mouvement canadien pour la défense des droits des handicapés et elle était l'an dernier lauréate du prix Woman of Distinction.

La présence, représentation et intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision

*Étude effectuée pour le compte
de l'Association canadienne des radiodiffuseurs*

Août 2005

Remerciements

CONNECTUS Consulting Inc. souhaite remercier tous ceux qui ont participé à cette étude, intervenants du milieu des handicapés et de l'industrie de la radiodiffusion et autres organismes qui ont généreusement donné de leur temps à cette étude.

Jim Sanders, président et chef de la direction de l'Institut national canadien pour les aveugles et conseiller spécial pour cette étude, a contribué de manière significative à son orientation. Nous le remercions vivement de son précieux apport.

Nous tenons aussi à remercier les membres du Comité directeur de l'Association canadienne des radiodiffuseurs sur la présence et la participation des personnes handicapées, en particulier la présidente Sarah Crawford (vice-présidente, Affaires publiques, CHUM limitée), pour l'aide et le soutien qu'ils nous ont accordés tout au long de l'étude.

Le Comité de prise de contact de l'ACR touchant les questions se rapportant à la présence, à la représentation et au rôle des personnes handicapées dans les émissions de télévision canadiennes a fait, lui aussi, d'importants commentaires sur l'étude et le rapport final, et nous remercions beaucoup ses membres pour l'effort et l'attention qu'ils ont apportés à ce travail.

Nous nous devons enfin de remercier tout particulièrement Susan Wheeler, directrice principale, Politiques et affaires réglementaires à l'ACR. À titre de directrice de projet pour l'ACR, Susan a réussi à piloter et encadrer de manière remarquable toutes les facettes de cette étude.

Richard Cavanagh
Lil Krstic
Nancy Steele

Août 2005

***La présence, représentation et intégration des personnes
handicapées dans les émissions de télévision***

***Étude effectuée pour le compte
de l'Association canadienne des radiodiffuseurs***

Rapport final – août 2005

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire	1
Résultats saillants	2
Les personnes handicapées au Canada	3
Principaux obstacles à la participation et à l'activité	3
La présence des personnes handicapées dans les émissions de télévision	4
Représentation des personnes handicapées dans les dramatiques.....	5
Représentation des personnes handicapées dans les émissions de nouvelles	6
Intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision.....	7
Mesures d'intervention proposées aux radiodiffuseurs.....	7
Pratiques exemplaires	8
Première partie : Introduction et historique	9
A) Introduction	9
B) Description de l'étude et des méthodologies.....	10
Partie II : Les personnes handicapées au Canada.....	14
Survol de la population.....	14
Graphique 1 : Taux d'incapacité selon l'âge et le sexe (2001)	15
Principaux indicateurs de bien-être.....	16
Principaux obstacles à l'intégration et à l'activité	16
Partie III : Résultats de la recherche sur la présence, la représentation et l'intégration	18
A) Présence des personnes handicapées dans les émissions de télévision	18
Obstacles perçus à la présence des personnes handicapées dans les émissions de télévision	21
Les obstacles perçus vont du général.....	21
Forum des parties intéressées : les points de vue sur la présence	25
B) Représentation des personnes handicapées dans les émissions de télévision	26
Représentation des personnes handicapées dans les dramatiques.....	26
Obstacles perçus à la représentation fidèle et positive des personnes handicapées.....	31
Forum des parties intéressées : les points de vue sur la représentation dans les dramatiques	33
Représentation des personnes handicapées dans les émissions de nouvelles	34
Obstacles perçus à une représentation fidèle et positive des personnes handicapées dans les émissions de nouvelles.....	38
Forum des parties intéressées – points de vue sur la représentation dans les émissions de nouvelles	40
C) Intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision	40
Intégration des personnes handicapées à la population active	41
Intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision	43
Forum des parties intéressées : les points de vue sur l'intégration à la télévision.....	49
Partie IV: Suggestions de mesures à l'usage des radiodiffuseurs	52
Communication et prise de contact.....	53
Ressources humaines et aménagements pour les radiodiffuseurs et les ONG de personnes handicapées.....	54
Le secteur éducatif	55

La production indépendante	56
Projets de programmation pour les radiodiffuseurs	56
Autres stratégies suggérées par le Forum des parties intéressées	56
Bibliographie.....	58
Annexe A : Les pratiques exemplaires à l'étranger et au Canada	59
Les initiatives au Royaume-Uni	59
1) Broadcasting and Creative Industries Disability Network (BCIDN)	59
a) British Broadcasting Corporation (BBC).....	60
b) British Sky Broadcasting (BskyB)	63
c) Carlton Television	64
d) Channel 4	65
e) Channel 5	67
f) Discovery Networks Europe.....	68
g) U.K. Film Council	68
h) Granada Media plc (le Groupe).....	69
i) PACT.....	71
j) Turner Broadcasting System Europe	72
2) Publications du Broadcasting and Creative Industries Disability Network (BCIDN)	73
The Employer's Forum on Disability.....	74
Autres initiatives du Employer's Forum on Disability:	74
Les initiatives aux États-Unis.....	75
1) The California Governor's Committee on Employment of People with Disabilities (GCEPD)	75
GCEPD Media Access Office	76
2) Crédits d'impôt – État de la Californie	78
3) California Business Leadership Network (CABLN)	79
4) Projet de distribution artistique non traditionnelle	79
5) CBS	80
6) SAG/AFTRA	80
Les initiatives au Canada.....	81
1) Alliance of Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)	81
2) ACTRA Toronto.....	81
3) Les cinémas Famous Players	81
4) Greater Vancouver Business Leadership Network	81
Annexe B : Personnes et organismes consultés.....	82
Annexe C : Rapport sommaire.....	86
Liste des participants et des observateurs	101
Annexe D : Questions diverses.....	103
L'équipe de recherche	106

La présence, représentation et intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision

Étude effectuée pour le compte de l'Association canadienne des radiodiffuseurs

Rapport final – août 2005

Sommaire

Ce rapport présente les résultats d'une recherche exécutée en trois parties pour le compte de l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) entre le 15 mai et le 18 août 2005, et dont le but était de recueillir et d'analyser des données qualitatives sur les situations, les obstacles et les mesures à prendre en matière de présence, de représentation et d'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision.

L'étude a suivi les méthodologies suivantes :

- 1) Des *consultations approfondies*, qui ont consisté à interroger en face à face des représentants d'organisations de personnes handicapées non gouvernementales (ONG de personnes handicapées), des personnes handicapées issues du secteur de la radiodiffusion, des représentants du gouvernement, des dirigeants de l'industrie de la radiodiffusion et des représentants du secteur de la production canadienne. Au total, 56 personnes représentant 45 organismes de l'ensemble du Canada ont été interviewées entre le 31 mai et le 31 juillet 2005.
- 2) Un *Forum des parties intéressées*, qui a réuni le 15 juillet 2005 à Toronto une vingtaine d'ONG de personnes handicapées, de radiodiffuseurs, d'artistes et de producteurs pour participer à une discussion dirigée concernant les situations et les obstacles, de même que les mesures proposées pour y remédier.

En complément, 16 observateurs du gouvernement et de l'industrie de la radiodiffusion ont assisté à l'événement. Parmi eux, des membres du Comité directeur qui pilotait la recherche, des membres du Comité de prise de contact de l'ACR touchant les questions des personnes handicapées qui a servi de groupe de consultation pour cette étude, et deux représentants du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

- 3) Concernant les *Pratiques exemplaires*, l'analyse et la recherche ont porté sur les initiatives de l'industrie de la radiodiffusion au Royaume-Uni et aux États-Unis et celles des industries connexes au Canada.

L'étude était pilotée par le Comité directeur de l'ACR sur la présence et la participation des personnes handicapées, et par le Comité de prise de contact de l'ACR. Le Comité directeur était constitué de représentants des diffuseurs privés de télévision générale, payante et spécialisée de langue anglaise et de langue française, alors que le Comité de prise de contact rassemblait uniquement des personnes handicapées, dont plusieurs avec une expérience en radiodiffusion.

L'étude visait à faire rapport sur les situations, les obstacles et les mesures éventuelles d'intervention en matière de présence, de représentation et d'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision. Les questions concernant les techniques de télédiffusion assistée (tels le sous-titrage codé pour malentendants et la vidéodescription), la radio, la publicité et la radiodiffusion publique n'ont donc pas été abordées dans cette étude.

Résultats saillants

- 1) Tous les participants s'accordent pour dire que la présence à l'écran des personnes handicapées est très faible. Attitudes sociales négatives, résistance de la part du secteur de la production indépendante et manque de directives de la part du secteur éducatif sont vus comme les principaux obstacles.
- 2) La représentation négative ou stéréotypée des personnes handicapées se poursuit, autant dans les dramatiques que dans les émissions de nouvelles. Compte tenu de leur faible présence à l'écran, il est d'autant plus important que les personnes handicapées soient représentées de manière juste, fidèle et complète. Attitudes sociales négatives, manque de consultation et de recherche dans le secteur de la production indépendante sont vus comme les principaux obstacles.
- 3) La représentation dans les émissions de nouvelles est considérée comme un problème plus important que la représentation dans les dramatiques, et elle est attribuée en partie à la façon blessante ou inappropriée de parler des personnes handicapées lors des reportages.
- 4) La faible intégration des personnes handicapées dans l'industrie de la radiodiffusion, tant à l'écran qu'en coulisses, est attribuée à un ensemble de facteurs, notamment au fait que le système d'éducation n'encourage pas les carrières en radiodiffusion.

- 5) On est généralement d'avis que la présence accrue de personnes handicapées dans des émissions de télévision ouvrira de nouvelles possibilités aux radiodiffuseurs, comme celles d'augmenter leurs auditoires, de se doter d'un avantage concurrentiel et de faire profiter des aménagements tous leurs employés.
- 6) Les participants s'entendent pour dire qu'il faut d'abord bâtir la communication et les contacts entre les radiodiffuseurs et la communauté des handicapés avant de penser proposer aux radiodiffuseurs des mesures d'intervention.

Les personnes handicapées au Canada

Le recensement national de 2001 révèle que 3,6 millions de Canadiens ont une incapacité, mais on suppose généralement que le nombre est plus élevé, car les personnes handicapées ne s'identifient pas toujours comme telles auprès du recenseur. En outre 2,8 millions de Canadiens agissent comme aidants auprès d'un parent ou d'un ami qui a une incapacité ou une maladie chronique.

Les personnes handicapées ont des indicateurs de bien-être inférieurs à ceux de l'ensemble de la population. Par exemple, à peine plus de 51 pour 100 des personnes handicapées occupent un emploi, à comparer à 83 pour 100 pour les personnes non handicapées. Les personnes handicapées sont en outre beaucoup plus souvent sous-employées, parce qu'on minimise leurs compétences et leurs capacités. Néanmoins, là où l'on a prévu des aménagements, les personnes handicapées réussissent fort bien, tant dans leurs études que dans leur milieu professionnel.

Principaux obstacles à la participation et à l'activité

Des recherches antérieures ont démontré, tout comme les résultats de la présente étude, que les personnes handicapées se heurtent à de sérieux obstacles dans tout ce qu'elles entreprennent, qu'il s'agisse d'études, de travail, de loisirs ou de passe-temps. Parmi ces obstacles, on cite :

- Certaines *attitudes* qui prévalent chez les Canadiens, notamment la perception qu'une personne handicapée ne peut réussir ni ses études ni son travail aussi bien sinon mieux qu'une autre, et l'exagération des coûts d'éventuels aménagements pour l'employeur;
- La *pauvreté* résultant de hauts taux de chômage et de sous-emploi;

- Le manque *d'accès*, aussi bien à l'information qu'à du soutien et de l'emploi, mais aussi l'accès physique aux immeubles;
- La rareté des *moyens de transport* et ses répercussions négatives sur le choix d'une école, d'un travail ou d'un projet personnel;
- Le manque d'*aménagement*s sur les lieux de travail et à l'école, tant pour les installations matérielles que pour les logiciels adaptés;
- La *stigmatisation* et les *stéréotypes* qui font voir les personnes handicapées comme des victimes dignes de pitié ou des héros triomphant de leur incapacité;
- La *marginalisation* résultant de tous les facteurs ci-dessus, qui fait que les personnes handicapées sont moins visibles dans la vie de tous les jours et, partant, dans les médias.

La présence des personnes handicapées dans les émissions de télévision

Les participants à l'étude s'accordent pour dire que les personnes handicapées sont très peu présentes dans toutes les catégories d'émissions télévisées. On a fortement l'impression qu'en ce qui a trait à leur présence à l'écran, les personnes handicapées sont loin derrière les autres groupes désignés (femmes, minorités visibles et Autochtones) et qu'elles sont sous-représentées à la télévision par rapport à leur pourcentage de la population.

D'après un certain nombre de personnes handicapées, cette présence s'est légèrement améliorée grâce à quelques personnages majeurs ou secondaires qu'on a pu voir récemment dans des dramatiques aux heures de grande écoute.

Ensuite, beaucoup font remarquer que la présence à l'écran semble se limiter à des incapacités visibles, tandis que les incapacités invisibles comme les difficultés d'apprentissage ou les troubles psychiques sont rarement représentées dans ces émissions.

Parmi les obstacles à la présence à l'écran des personnes handicapées, on cite les attitudes sociales, le faible nombre de comédiens handicapés, et des facteurs propres au travail en radiodiffusion et en production, comme les longues journées de travail qui exigent beaucoup d'énergie, l'accès compliqué aux studios de tournage, les problèmes d'espace et d'éclairage sur les plateaux.

On note deux obstacles majeurs à la présence à l'écran des personnes handicapées : le premier est lié aux caractéristiques du secteur de la production indépendante, le second à l'absence d'intérêt ou d'ouverture de la part du secteur de l'éducation pour tout ce qui relève de la radiodiffusion ou du monde du spectacle.

Le secteur de la production indépendante joue un rôle déterminant dans l'infrastructure de la programmation canadienne où les entreprises de production sont d'importants partenaires des radiodiffuseurs pour qui elles conçoivent et réalisent des émissions. Les membres de l'équipe de création, qu'il s'agisse d'auteurs, de responsables de la distribution ou de producteurs, sont responsables des rôles dramatiques et ce sont eux qui prennent la décision de donner leur chance aux personnes handicapées.

La perception générale des personnes interrogées, c'est que le secteur de la production indépendante résiste à créer et à produire des émissions dans lesquelles figurent des personnes handicapées.

On accuse également le secteur éducatif de ne pas encourager les élèves handicapés à se lancer dans une carrière en radiodiffusion ou en production et donc de faire obstacle à leur future présence à l'écran.

Représentation des personnes handicapées dans les dramatiques

La façon dont les personnes handicapées sont représentées à la télévision – que ce soit dans les dramatiques ou les émissions de nouvelles – est au sommet des préoccupations de beaucoup de gens dans le milieu des handicapés.

Selon elles, le problème – toujours le même – consiste à stéréotyper les personnes handicapées de telle sorte que l'histoire et le personnage renforcent les mythes de faiblesse, de vulnérabilité et de victimisation. Quant à la façon de représenter des incapacités moins visibles, comme les troubles psychiques, on la juge inexacte et alarmiste.

Il s'en trouve plusieurs dans le milieu des personnes handicapées pour réclamer avec insistance la réappropriation des rôles, autant pour s'assurer que la représentation est fidèle que pour offrir des possibilités d'emploi aux comédiens handicapés au lieu de confier ces rôles à des personnes non handicapées. Mais les opinions sont partagées à cet égard, tous les membres du milieu n'étant pas d'avis que l'acteur chargé de représenter un personnage handicapé doive nécessairement être lui-même une personne handicapée.

Comme pour la présence à l'écran, on note une certaine amélioration de la représentation dans les dramatiques plus récentes, qui réussissent à souligner chez un personnage handicapé d'autres attributs que ceux qui découlent de son incapacité. Dans l'ensemble, on estime que l'amélioration est en cours et on considère que la représentation positive est d'autant plus importante qu'on voit peu de personnes handicapées à l'écran.

On note deux grands points de vue sur les causes de la représentation inexacte ou stéréotypée. Tout d'abord, beaucoup font remarquer que les attitudes du public influencent le monde de la radiodiffusion et de la production qui, à son tour, transmet par les émissions, les mythes et les fausses informations sur l'incapacité.

En second lieu, on dénonce le fait que le secteur de la production ne fait pas suffisamment de recherche et de consultation pour être en mesure de créer et représenter avec vraisemblance un personnage handicapé. Les auteurs de la télévision sont désignés comme le groupe ayant le plus intérêt à se renseigner davantage sur les personnes handicapées avant de mettre en scène des personnages handicapés ou d'aborder le thème de l'incapacité dans leurs récits.

Représentation des personnes handicapées dans les émissions de nouvelles

Il y a une inquiétude marquée au sujet de la représentation des personnes handicapées dans les émissions d'information et de nouvelles. On déplore surtout : a) la rareté des reportages sur des questions d'incapacité; b) les reportages qui s'intéressent moins à la personne qu'à son incapacité; et c) l'utilisation d'un vocabulaire inapproprié.

De ces trois thèmes, celui qui revient le plus souvent concerne l'utilisation d'un vocabulaire inapproprié ou blessant. Nombreuses sont les allusions à des clichés comme « souffrant de » ou « rivé à son fauteuil roulant » qui, de l'avis des participants, alimentent les stéréotypes négatifs et perpétuent les mythes entourant les personnes handicapées.

Dans les émissions de nouvelles comme dans les dramatiques, les attitudes sociales négatives sont invoquées comme un obstacle majeur à une représentation positive ou plus fidèle. Les participants sont nombreux à dire qu'il faut davantage de personnes handicapées parmi les personnalités à l'écran et les membres de la salle des nouvelles, pour servir de modèles et influencer les attitudes au travail et dans la société en général.

Encore une fois, on déplore le fait que le secteur éducatif n'oriente pas les étudiants handicapés vers des carrières en journalisme de radiotélévision.

Intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision

La recherche a commencé par explorer les obstacles à l'*intégration* dans la population active en général. Ceux-ci sont identifiés comme étant : a) une méconnaissance de la part des employeurs de ce que représentent les aménagements sur les lieux de travail; b) une surestimation de leur part des coûts de ces aménagements; c) le sentiment qu'un employé handicapé est un fardeau plutôt qu'un atout; et d) les mythes et les fausses informations qui règnent sur les lieux de travail, comme croire que les personnes handicapées sont incapables d'un rendement égal à la moyenne.

Plusieurs représentants du milieu de la radiodiffusion affirment que leur industrie offre d'excellentes chances d'emploi aux personnes handicapées, tout en reconnaissant qu'il faut s'occuper des problèmes et des obstacles. Par exemple, des radiodiffuseurs rapportent qu'à moins d'avoir fait l'expérience de travailler avec des collaborateurs handicapés, on hésite parfois à embaucher une personne handicapée dans un environnement de travail d'activité intense.

Certains évoquent les conditions de travail particulières en radiodiffusion, dont des immeubles souvent vétustes où les aménagements sont difficiles. Le fait que la radiodiffusion et la production amènent souvent à travailler sur plusieurs plateaux pose une difficulté accrue pour les employés handicapés, compte tenu de la rareté du transport adapté dans la plupart des centres urbains.

Dans l'industrie de la radiodiffusion comme dans le milieu des handicapés, le secteur de la production indépendante est perçu comme peu enclin à faire les aménagements nécessaires aux personnes handicapées.

Le secteur de l'éducation est cité comme un obstacle externe majeur à l'intégration, dans la mesure où il ne semble pas reconnaître, apprécier ou valoriser une carrière en radiodiffusion pour les étudiants handicapés. Le manque de communication et de contacts entre les éducateurs, le milieu des handicapés et celui de la radiodiffusion est souvent évoqué comme un domaine sur lequel il faudrait concentrer les efforts.

Mesures d'intervention proposées aux radiodiffuseurs

La plupart des participants admettent généralement que l'arrivée des personnes handicapées dans les émissions de télévision ouvre de nouvelles possibilités aux radiodiffuseurs, notamment : a) le marché des personnes handicapées et de leurs familles, amis et aidants; b) une compétitivité accrue grâce à des sources de

créativité élargies et un réseau diversifié de comédiens; et c) des aménagements pouvant bénéficier à tous les employés.

Compte tenu du principe que « la diversité est une bonne affaire » et que les progrès en matière de présence, de représentation et d'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision devraient influencer positivement les attitudes de la société, les participants à l'étude suggèrent un certain nombre de mesures d'intervention et de démarches aux radiodiffuseurs.

On insiste sur la communication et la prise de contact, particulièrement entre l'industrie de la radiodiffusion et le milieu des handicapés. D'autres suggestions concernent des partenariats avec le secteur de l'éducation, des mesures à prendre dans le secteur de la production indépendante, et des nouveautés en matière de programmation dont des messages d'intérêt public diffusés par les radiodiffuseurs ainsi que des émissions locales comme il s'en fait sur le câble, produites et présentées par des personnes handicapées.

Pratiques exemplaires

Une recherche entourant les pratiques exemplaires en matière de présence, de représentation et d'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision a permis de prendre connaissance d'un certain nombre de démarches en cours, notamment au Royaume-Uni, par l'intermédiaire du Broadcasting and Creative Industries Disability Network, et aux États-Unis, avec le Media Access Office situé en Californie.

Dans leurs rapports annuels au CRTC, les radiodiffuseurs canadiens font état de leurs propres programmes pour les personnes handicapées et plusieurs d'entre eux ont mis sur pied des projets en matière d'éducation et de ressources humaines qui mettent l'accent sur l'intégration des personnes handicapées.

***La présence, représentation et intégration des personnes
handicapées dans les émissions de télévision***

***Étude effectuée pour le compte
de l'Association canadienne des radiodiffuseurs***

Rapport final – août 2005

Première partie : Introduction et historique

A) Introduction

CONNECTUS Consulting Inc. a l'honneur de présenter à l'ACR le rapport d'une étude intitulée *La présence, représentation et intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision*, dénommée l'étude.

Au cours des derniers mois, avec l'aide et l'appui de l'ACR et de son Comité directeur qui pilote le projet, nous avons effectué une série de consultations et une recherche circonstancielle avec les objectifs suivants:

- Identifier, après amples consultations, les situations et les principaux obstacles en matière de présence, de représentation et d'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision;
- Identifier les pratiques exemplaires, au Canada et ailleurs, pouvant servir aux radiodiffuseurs canadiens à formuler leurs propres pratiques pour inclure les personnes handicapées;
- Soumettre à la réflexion des télédiffuseurs canadiens des mesures d'intervention et des projets qui puissent les aider à améliorer la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision.

Pour présenter les résultats de façon aussi détaillée que possible, nous avons conçu le rapport selon le plan suivant :

Première partie : Introduction et historique

- Présentation de l'étude et de ses objectifs
- Description de l'étude et des méthodologies
- Notes sur l'approche suivie
- Définitions

Partie II : Les personnes handicapées au Canada

- Profil statistique des personnes handicapées, d'après les plus récentes données de Statistique Canada et de Développement social Canada
- Bref résumé des données actuelles sur l'emploi des personnes handicapées dans la radiodiffusion au Canada

Partie III: Résultats de la recherche

- Description et analyse en profondeur des résultats de la recherche qualitative concernant la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision

Partie IV : Mesures d'intervention proposées aux radiodiffuseurs

- Mesures et démarches identifiées en cours de consultation et de recherche soumises à la réflexion des radiodiffuseurs

Quatre documents sont annexés à cette étude :

Annexe A : Pratiques exemplaires au Canada et ailleurs

Annexe B : Liste des personnes et des organismes consultés

Annexe C : Rapport du Forum des parties intéressées

Annexe D : Autres questions soulevées motivant de futures recherches

B) Description de l'étude et des méthodologies

Cette étude a été conçue comme une enquête qualitative suivie d'une analyse des situations et des obstacles entourant la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision. En collaboration avec le Comité directeur de l'ACR, il a été décidé, dès le début, qu'une évaluation quantitative du nombre de personnes handicapées visibles à l'écran, assortie d'une analyse des rôles qui leur sont dévolus, présentait peu d'intérêt pour cette étude étant donné le faible nombre en cause.

On a jugé en outre qu'il serait extrêmement difficile de quantifier avec exactitude le nombre des personnes handicapées visibles à l'écran, parce que l'analyse de la programmation n'engloberait pas nécessairement les personnes dont l'incapacité est moins visible, parfois même invisible, comme pour les personnes qui ont des difficultés d'apprentissage ou dont l'incapacité est due à une maladie.

Cette étude a également été conçue selon le principe de la *collégialité*, ce qui signifie qu'elle devait prendre essentiellement la direction qui se dégagerait des consultations auprès de la communauté des personnes handicapées. Avec cet objectif en vue, l'étude s'est appuyée sur les méthodologies qualitatives suivantes :

- Des *consultations approfondies* par le biais d'entrevues et de discussions en face à face avec des représentants d'ONG de personnes handicapées, des personnes handicapées issues du secteur de la radiodiffusion, des représentants du gouvernement, des dirigeants de l'industrie de la radiodiffusion et des représentants du secteur de la production canadienne.

Au total, 56 personnes représentant 45 ONG de personnes handicapées, radiodiffuseurs, associations de producteurs, comédiens, producteurs et cadres du gouvernement ont été interviewées entre le 31 mai et le 31 juillet 2005. Ces personnes provenaient de Colombie-Britannique, des Prairies, de l'Ontario, du Québec et de toutes les provinces maritimes. Les entrevues ont duré entre 30 et 90 minutes, selon le nombre de personnes participant à la même entrevue. La liste complète des personnes et des organismes consultés est annexée au document et se résume comme suit :

- 23 ONG de personnes handicapées
 - 11 radiodiffuseurs
 - 8 organismes ou entreprises connexes à l'industrie, dont des associations de producteurs, des guildes d'auteurs et de réalisateurs, et des syndicats de comédiens
 - 2 employés-comédiens handicapés
 - 1 ministère
-
- Un *Forum des parties intéressées*, réunissant une vingtaine d'ONG de personnes handicapées, de radiodiffuseurs, d'artistes et de producteurs pour participer à une discussion dirigée concernant les situations et les obstacles ainsi que les mesures éventuelles d'intervention.

Ce forum s'est tenu à Toronto le 15 juillet 2005, les consultations et la recherche sur les pratiques exemplaires étant à peu près terminées. Aux intervenants se sont joints à titre d'observateurs 16 personnes, dont des membres du Comité directeur qui pilotait la recherche, des membres du Comité de prise de contact de l'ACR qui servait de groupe de consultation pour l'étude, et deux représentants du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.

La formule d'un forum des parties intéressées a été choisie de préférence à des groupes de discussion qui se seraient réunis un peu partout au Canada. Les raisons de ce choix sont que a) l'ACR a procédé il n'y a guère longtemps à une série de consultations pour rédiger son *Plan d'action pour examiner les questions se rapportant à la présence, à la représentation et au rôle des personnes handicapées dans les émissions de télévision* et le soumettre au CRTC en août 2004, et que b) les consultations en face à face décrites ci-dessus ont été jugées suffisamment complètes et représentatives pour dispenser de recourir à des groupes de discussion.

Dans le plan de l'étude, le Forum a été envisagé comme un immense groupe de discussion qui pourrait filtrer les résultats préliminaires et aborder une discussion plus large.

Quoique les résultats du Forum des parties intéressées fassent partie des *Résultats de recherche* cités dans la Partie III, un résumé à part du déroulement de la session figure en annexe C de ce rapport.

- Concernant les *Pratiques exemplaires*, l'analyse et la recherche ont porté sur les initiatives de l'industrie de la radiodiffusion au Royaume-Uni et aux États-Unis, et sur celles des industries connexes au Canada.

Un résumé des *Pratiques exemplaires* constitue l'Annexe A de ce rapport.

En plus des mesures qualitatives décrites ci-dessus, nous avons dû faire des recherches ponctuelles, notamment la compilation du plus récent profil statistique des personnes handicapées au Canada.

Certaines questions soulevées en cours de consultation ne faisaient pas partie du mandat de la présente étude. Ces questions concernaient les techniques de soutien comme la vidéodescription et le sous-titrage codé pour malentendants, la publicité, la radio, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) et le radiodiffuseur public. Ces questions sont résumées dans l'Annexe D.

Quelques notes sur l'approche suivie

Compte tenu de son orientation qualitative, cette étude se fonde sur les opinions et les perceptions des personnes interviewées, et sur les points de vue exprimés par les participants au Forum des parties intéressées du 15 juillet 2005. Bien que les études de ce type soient nécessairement subjectives, le nombre et le genre de consultations qui ont eu lieu avec les ONG de personnes handicapées et les radiodiffuseurs ont amplement suffi à dégager une série complète de résultats.

À cela s'ajoute le fait que cette approche qualitative a permis de récolter une base précieuse d'informations sur lesquelles pourront venir s'appuyer d'autres projets semblables.

Définitions

Pour les besoins de l'étude, les définitions suivantes ont été retenues.

- *Personnes handicapées* : partout dans cette étude, ce terme englobe toute personne qui a une incapacité, qu'elle soit sensorielle (ouïe, vision, parole), liée à la mobilité ou à l'apprentissage, psychologique ou intellectuelle. De cette façon, toutes les incapacités, visibles ou non visibles, de même que toutes les personnes qui ont une incapacité, innée, acquise ou multiple, sont incluses dans l'étude.
- *ONG de personnes handicapées* : toute organisation non gouvernementale qui représente un groupe de personnes ayant une incapacité ou des incapacités croisées. Une *ONG orientée sur la consommation* est une organisation gérée par et pour des personnes handicapées. Une *ONG de services* en est une qui n'est pas gérée par des personnes handicapées mais leur fournit des services.
- *Groupe désigné* : un des quatre groupes de la population identifiés comme tels dans la législation et la politique d'équité en matière d'emploi. Ce sont les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.
- *Présence* : présence à l'écran d'une personne handicapée, en tant que comédien ou comédienne, journaliste, lecteur ou lectrice de nouvelles, ou faisant le sujet d'un reportage ou d'une émission d'affaires publiques.
- *Représentation* : manière de représenter une personne handicapée à travers un personnage à la télévision; rôle et attributs de ce personnage dans le récit.
- *Intégration* : réfère avant tout aux possibilités d'embauche dans l'industrie de la radiodiffusion et les industries connexes comme la production ou le spectacle, que ce soit à l'écran ou dans les coulisses. D'autres formes d'intégration consistent à servir comme consultant pour une émission, ou comme expert pour les nouvelles. L'intégration concerne surtout l'emploi dans l'industrie.

- *Télévision* : sont regroupées sous ce vocable les émissions canadiennes de toutes catégories – dramatiques, nouvelles et affaires publiques, sports, variétés, émissions pour enfants, d’origine canadienne ou non. Il était à prévoir que l’on citerait des émissions non canadiennes parmi celles qui font entrer des personnes handicapées dans des rôles à l’écran. Comme cette étude ne comportait pas de recherche ou d’analyse quantitative, l’équipe a estimé que le fait de tenir compte de toutes les émissions citées, peu importe leur origine, pourrait fournir des informations utiles aux radiodiffuseurs canadiens.

Avant chaque entrevue, l’équipe de recherche a précisé que l’ACR est l’association qui représente les radiodiffuseurs privés du Canada, en donnant des exemples de réseaux, de stations et de services spécialisés pour mieux illustrer ce secteur de l’industrie. Par conséquent, très peu de commentaires de la part des personnes interviewées ont porté sur le réseau public de radiodiffusion, que ce soit la CBC, Radio-Canada, Télé-Québec ou TV Ontario.

Partie II : Les personnes handicapées au Canada

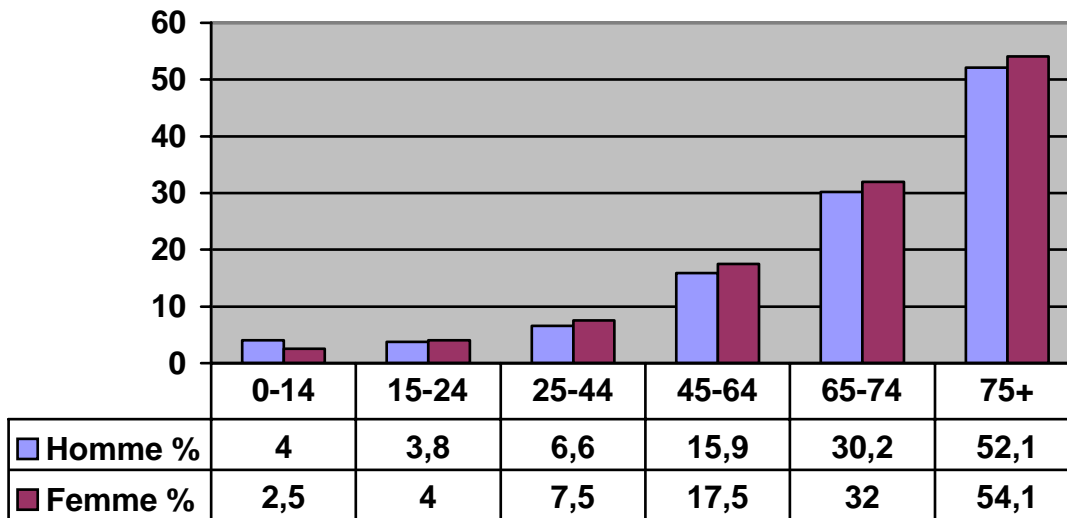
Survol de la population

Statistique Canada définit l’« incapacité » comme un état – physique ou mental – ou un problème de santé qui restreint la capacité d’un individu à accomplir des activités courantes comme travailler, étudier, voyager ou s’acquitter de tâches domestiques.

Bien que les données ci-dessous soient les chiffres officiels de Statistique Canada, on reconnaît généralement que le nombre de personnes qui ont une incapacité est beaucoup plus important dans la société canadienne actuelle. Cela est attribuable en partie au facteur de l’auto-identité, qui fait que l’individu ne se perçoit pas toujours lui-même comme une « personne handicapée ». Parfois aussi, une personne ne veut pas dévoiler son incapacité à son employeur, par crainte des répercussions sur son statut ou son avenir.

Selon l’Enquête sur la participation et les limitations d’activités (EPLA) menée par le gouvernement fédéral en 2001, 3,6 millions de Canadiens sont atteints d’une incapacité. Bien que les personnes âgées de 65 ans et plus affichent le plus haut *pourcentage* d’incapacité, c’est chez la population d’âge actif (16 à 64 ans) que l’on retrouve le *groupe* le plus important de personnes ayant une incapacité.

Graphique 1 : Taux d'incapacité selon l'âge et le sexe (2001)¹



(Groupes d'âge et pourcentages)

À cet aperçu général, s'ajoutent d'autres considérations.

- Chez les Autochtones, 31 % de la population est atteinte d'une incapacité, ce qui représente une fois et demie le taux d'incapacité dans la population non autochtone;
- Il y a plus de femmes handicapées que d'hommes;
- Deux millions d'adultes canadiens ont besoin d'appareils spécialisés ou d'aides techniques et environ 67 % d'entre eux reçoivent toute l'aide nécessaire;
- Les incapacités les plus courantes au Canada sont celles liées à la mobilité, à l'agilité et à la douleur, suivis de celles reliées à l'ouïe;
- Environ 2,8 millions de Canadiens agissent comme aidants auprès d'un parent ou d'un ami atteint d'une incapacité ou d'une maladie chronique.

¹ À partir des chiffres de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001. On trouvera le rapport complet au site www.sdc.gc.ca. L'enquête doit être reprise et mise à jour lors du recensement national de 2006.
Connectus Consulting Inc.

Principaux indicateurs de bien-être²

Les indicateurs de bien-être placent les personnes handicapées bien en deçà de la population générale, en termes d'éducation, d'emploi et de revenu.

Par exemple, un jeune Canadien handicapé a la moitié des chances d'un Canadien non handicapé de réussir ses études universitaires.

À peine plus de 51 pour 100 des personnes handicapées âgées de 25 à 54 ans ont un emploi, alors que le pourcentage est de 83 pour 100 chez les personnes non handicapées. De plus, environ 43 pour 100 des premières sont exclues de la main-d'œuvre, à comparer à 12,5 pour 100 chez les secondes.

En plus du haut taux de chômage, il faut tenir compte du sous-emploi qui est courant chez les personnes handicapées, surtout à cause des attitudes qui poussent à sous-évaluer leurs compétences et leurs capacités³.

Cela dit, là où l'on a prévu les aménagements nécessaires, les personnes handicapées affichent de réels succès aux études et au travail.

Principaux obstacles à l'intégration et à l'activité⁴

De plus en plus, les personnes handicapées citent des facteurs sociaux, politiques et environnementaux lorsqu'elles évaluent les obstacles à l'éducation, à l'emploi, au revenu ainsi qu'aux loisirs et passe-temps. Nous avons demandé à tous les participants (handicapés et non handicapés) de communiquer leurs perceptions de ce qui constitue des obstacles majeurs pour les personnes handicapées aujourd'hui au Canada. Les thèmes suivants sont les plus souvent repris.

- Certaines *attitudes* qui prévalent chez les Canadiens se répercutent dans tous les domaines de la société, y compris l'éducation et le monde du travail. L'attitude la plus courante consiste à croire qu'une personne handicapée est incapable de faire des études ou de s'acquitter de son emploi, aussi bien sinon mieux qu'une personne non handicapée. De façon générale, on déplore une

² Les données de cette section sont tirées du rapport exhaustif du gouvernement du Canada sur l'incapacité, « Vers l'intégration des personnes handicapées 2004 », qu'on peut consulter à l'adresse Internet suivante : http://www.dsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/bcph.shtml

³ D'après le rapport cité dans la note 2 et une consultation avec le Bureau de la condition des personnes handicapées, Développement social Canada.

⁴ Les données de cette section se fondent sur (i) les résultats de consultations menées au cours de la présente étude, (ii) le rapport cité dans la note 2 et (iii) le *Plan d'action de l'ACR pour examiner les questions se rapportant à la présence, à la représentation et au rôle des personnes handicapées dans les émissions de télévision* (août 2004).

méconnaissance du public à l'endroit des personnes handicapées, et de ce que représente le fait de vivre avec une incapacité. De même façon, les employeurs se font une fausse idée des coûts d'aménagement d'un lieu de travail pour y intégrer les personnes handicapées; et ils perçoivent d'ailleurs leur éventuelle présence comme un fardeau.

- La *pauvreté* et tous les obstacles socio-économiques s'y rattachant, attribuables en partie au taux élevé de chômage et de sous-emploi, de même qu'à la non-intégration des personnes handicapées dans le monde du travail.
- Le manque d'*accès* dans tous les sens du mot, et en particulier à l'information (en formats adaptés, par exemple), à diverses sources de soutien et à l'emploi, de même que l'accès physique aux immeubles, aux magasins et autres.
- Le manque d'*aménagements* pour accommoder les personnes handicapées dans toutes sortes d'environnements tels que le lieu de travail et l'école, pouvant aller des portes et des couloirs suffisamment larges, jusqu'à des aides techniques comme les logiciels spéciaux qui facilitent l'utilisation de l'ordinateur, en passant par un service d'interprétation sur place pour les personnes sourdes ou malentendantes.
- La rareté des *moyens de transport* et ses répercussions négatives sur le choix d'une école, d'un travail ou d'un projet personnel;
- La *stigmatisation* et les *stéréotypes* qui font voir une personne handicapée comme un objet de pitié, la dépeignent invariablement sous le même jour peu importe son incapacité, ou la décrivent comme « faisant face héroïquement » à son incapacité.
- La *marginalisation* résultant de tous les facteurs ci-dessus, qui fait que les personnes handicapées sont moins visibles dans la vie de tous les jours et, partant, dans les médias.

Comme l'attestent les résultats de recherche qui suivent, les intervenants ont l'impression que beaucoup de ces situations et de ces obstacles qui caractérisent les conditions de vie générales des personnes handicapées au Canada, affectent également la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision.

Partie III : Résultats de la recherche sur la présence, la représentation et l'intégration

Les trois sections qui suivent constituent le rapport de recherche sur la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision.

Dans chaque section, les résultats de base sont d'abord énoncés, puis illustrés par des phrases extraites des consultations en face à face et du forum des parties intéressées. Les citations sont verbatim et leur auteur est identifié par le type d'organisme auquel il se rattache ou par ses fonctions (représentant d'ONG, radiodiffuseur, membre d'une industrie connexe, employé-comédien, etc.). Parmi les représentants d'ONG et les fonctionnaires, plusieurs avaient une expérience de la radiodiffusion ou du spectacle; ce détail est mentionné s'il s'avère pertinent. Dans tous les cas, on s'est abstenu d'identifier la personne par son nom, l'intention étant d'amener les gens à parler ouvertement.

Les points de vue sur la présence, la représentation et l'intégration sont suivis de la liste des obstacles lorsqu'ils sont perçus comme ayant un lien direct avec la présence, la représentation ou l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision, et qu'ils offrent une explication.

Les réponses révèlent qu'il faut compter sur l'engagement et la bonne volonté des radiodiffuseurs et du milieu des handicapés pour arriver à inclure les personnes handicapées dans les émissions de télévision, même si on note déjà d'importants progrès. Les avis relatifs aux situations et aux obstacles ont généralement rallié un consensus parmi les intervenants, qu'ils soient issus du milieu des handicapés ou de l'industrie de la radiodiffusion, partout au Canada.

A) Présence des personnes handicapées dans les émissions de télévision

Nous n'y sommes pas, à la télévision. Nous sommes infiniment sous-représentés. (Représentant d'ONG)

Il n'y a aucun doute que les personnes handicapées sont trop peu présentes à l'écran. (Radiodiffuseur)

Il n'y a même pas vraiment de chiffres à citer. (Employé-comédien)

À peu près sans exception, tous les participants à l'étude, dans les consultations ou à l'occasion du forum, qu'ils soient issus du milieu des handicapés, de l'industrie de la radiodiffusion ou d'une industrie connexe, s'entendent pour dire que les personnes handicapées ont une présence extrêmement faible à la télévision, quel que soit le type d'émission.

Cette perception est renforcée par l'affirmation que les personnes handicapées viennent bien loin derrière les autres groupes désignés (femmes, minorités visibles et Autochtones) en termes de présence à la télévision.

Nous sommes bien loin derrière tous les autres groupes désignés... les femmes, les minorités [ethniques ou raciales], les Autochtones qui ont APTN; ils ont tous beaucoup plus de visibilité que les personnes handicapées... (Représentant d'ONG)

La plupart des stations embauchent des représentants des autres groupes désignés... mais il reste un groupe pour lequel la télévision doit dire : « Une minute ! Pourquoi ceux-là ne sont pas en ondes ? » Alors oui, pourquoi ? (Radiodiffuseur)

Personne ne bronche en voyant un Noir à la télévision. (Représentant d'ONG)

Ça ne dérangerait personne de voir Ian Hanomansing remplacer Peter Mansbridge. Mais une personne handicapée ? Ça ne passerait pas. (Radiodiffuseur)

Cette dernière observation évoque la perception amplement partagée que les personnes handicapées sont très sous-représentées dans les émissions de nouvelles et d'affaires publiques, dans les rôles de lecteur ou lectrice de nouvelles, de journaliste, de reporter ou autres.

Les noms de David Onley [Citytv], de Craig Oliver [CTV] et de Patrick Watson [anciennement à CBC] viennent à l'esprit. Mais qui d'autre ? (Radiodiffuseur)
(Ces trois personnes sont citées plusieurs fois.)

Chantal Petitclerc est une personnalité de la télévision bien connue au Québec. (Représentant d'ONG)
(Cette personne est citée plusieurs fois.)

Beaucoup de participants ont l'impression que la très faible présence des personnes handicapées à l'écran est tout à fait disproportionnelle à leur présence dans la population en général, à la différence des trois autres groupes désignés.

Compte tenu que nous formons 15 % de la population... la proportion n'y est pas. Les Jeux paralympiques sont l'unique exception. (Représentant d'ONG)

Même si tout le monde s'accorde pour dire que la présence des personnes handicapées reste faible, certains intervenants du milieu des personnes handicapées ont l'impression que cette présence s'améliore quelque peu et que cela va continuer. On commence en effet à voir des personnages handicapés interpréter des rôles principaux ou secondaires dans des dramatiques populaires.

[La présence] est encore faible, mais j'ai l'impression que les choses s'améliorent... il y a l'amputé des deux jambes dans Les Experts (CSI), et le personnage principal est lui-même en train de perdre son ouïe... (Représentant d'ONG)
(L'émission est citée plusieurs fois par des participants de tous les secteurs.)

Le rôle principal dans Sue Thomas, l'œil du FBI (Sue Thomas F.B. Eye) est une personne sourde. (Représentant d'ONG)
(L'émission est citée plusieurs fois.)

Il y a des séries comme Degrassi et Joan of Arcadia [qui incluent des personnages secondaires handicapés].
(Représentant d'ONG)
(L'émission est citée plusieurs fois.)

On a vu quelques fois Marlee Matlin [comédienne muette] dans À la Maison Blanche (The West Wing), et elle se sert d'un interprète. (Représentant d'ONG) (L'émission est citée plusieurs fois.)

Blind Justice a un personnage principal qui a perdu la vue, c'est une invalidité acquise. (Représentant d'ONG) (L'émission est citée plusieurs fois.)

En second lieu, on note le fait que la présence à l'écran tend à se limiter à des incapacités *visibles*, avec des personnes en fauteuil roulant par exemple. Des participants font remarquer que les incapacités *invisibles* – celles qui sont liées à

l'apprentissage, par exemple, ou à une maladie mentale – sont encore plus rares dans les émissions de toutes catégories. La plupart des commentaires concernant les incapacités invisibles sont liés à la représentation des personnes handicapées, comme on le verra plus loin.

Enfin, on note que la présence de personnes handicapées parmi les figurants est extrêmement rare dans les dramatiques. Beaucoup de participants voient pourtant dans cette démarche une bonne façon de réduire la marginalisation des personnes handicapées dans la société, où les personnes en fauteuil roulant ou qui se déplacent avec une canne blanche ou un chien-guide font normalement partie du paysage.

Quand il s'agit de diversité culturelle, les gens se plaignent d'être toujours à l'arrière-plan. Les personnes handicapées, elles, veulent être à l'arrière-plan [et à l'avant-plan aussi].
(Représentant d'ONG)

Il est bien rare qu'un journaliste de la télévision nous arrête dans la rue pour nous demander notre opinion. C'est tout comme si on n'en avait pas. (Représentant d'ONG)

Cette remarque rappelle une idée qu'à peu près tout le monde partage : la télévision est un médium puissant capable d'influencer les attitudes sociales, y compris les attitudes à l'égard des personnes handicapées. La télévision est universellement reconnue comme un média capable d'apporter une immense contribution à l'acceptation de la personne handicapée par la société.

Obstacles perçus à la présence des personnes handicapées dans les émissions de télévision

Les discussions sur la présence à l'écran débouchent invariablement sur d'autres perceptions, cette fois sur les causes de cette faible présence à l'écran. Beaucoup de personnes interrogées ont identifié des obstacles à la présence à l'écran. Ceux-ci, après avoir été filtrés, ont été soumis au forum des parties intéressées, pour discussion.

Les obstacles perçus vont du général...

Les attitudes négatives se retrouvent partout dans l'industrie.
(Employé-comédien)

Le système est défectueux, il ne fonctionne pas pour les handicapés. (Employé-comédien)

... au particulier, avec des exemples très concrets...

L'accès aux auditions est impossible. On ne peut même pas faire passer le fauteuil roulant par la porte. (Représentant d'ONG avec une expérience comme comédien)

...en passant par des considérations sur le nombre de comédiens professionnels handicapés capables d'assurer une présence à l'écran.

Les ressources ne sont pas nombreuses, il se présente très peu de comédiens [handicapés]. (Radiodiffuseur)

Difficile de trouver des comédiens. (Radiodiffuseur)

Il n'y a peut-être pas une immense réserve de talents, mais, consciemment ou non, les producteurs ne cherchent pas très fort non plus. (Membre d'une industrie connexe)

Une perception très répandue consiste à considérer la télévision comme un média visuel qui vit par la beauté et l'image, et en fait la promotion. Dans ce sens, les personnes handicapées ont un obstacle de « beauté » à franchir pour atteindre l'écran.

Les personnes aveugles ont quelque chose de différent dans leur apparence. À moins de changer ça, on n'y arrivera pas [à l'écran]. (Représentant d'ONG)

On n'est pas assez jolis [pensent les gens]. (Représentant d'ONG)

On mentionne aussi des facteurs liés à l'environnement, les longues journées de travail et le travail sur le plateau, autant d'obstacles imprévisibles pour les personnes handicapées, dont beaucoup ont déjà d'autres problèmes de santé .

L'éclairage du studio était beaucoup trop fort. Je n'arrivais pas à voir. (Représentant d'ONG avec une expérience comme comédien)

Ça peut revenir à une question d'endurance. Dix heures de tournage, c'est beaucoup trop.

(Fonctionnaire avec une expérience comme comédien)

*Il y a des plateaux et des studios tout simplement inaccessibles.
Ou bien vous n'arrivez pas à vous y rendre, ou bien vous
n'arrivez pas à vous déplacer une fois à l'intérieur.*

(Représentant d'ONG avec une expérience comme comédien)

Les interviewés perçoivent deux obstacles, abondamment commentés, qu'ils estiment être les plus redoutables et les plus courants : les caractéristiques du secteur de la production indépendante et les pratiques traditionnelles dans le secteur de l'éducation.

Le secteur de la production indépendante est une composante essentielle de la programmation canadienne, et les entreprises de production sont des partenaires extrêmement importants des radiodiffuseurs canadiens. Cela tient au fait que les entreprises indépendantes de production conçoivent et créent les émissions que les radiodiffuseurs achètent.

Le secteur de la production indépendante comporte donc un personnel de création dont l'apport est essentiel lors du développement des rôles et du choix des comédiens. Ce personnel est constitué entre autres d'auteurs, de responsables de la distribution, de producteurs et de réalisateurs. Étant donné l'importance de la conception et de la création des émissions, une bonne part des décisions concernant les rôles susceptibles de s'ouvrir aux personnes handicapées résident au sein de la production indépendante.

Bon nombre d'interviewés sont conscients du rôle important de l'industrie de la production indépendante dans la création de la programmation. La perception généralisée – autant chez les personnes handicapées que dans l'industrie de la radiodiffusion – c'est qu'il y a une résistance considérable de la part du secteur de la production indépendante à créer et produire des émissions qui mettent en scène des personnes handicapées. Cette notion concerne aussi bien la construction de personnages que le recours à des personnes handicapées pour en tenir le rôle, voire pour occuper l'écran en général.

*Il semble que les producteurs indépendants résistent à confier
des rôles à des comédiens handicapés... je ne sais pas pourquoi.*

(Radiodiffuseur)

*Les producteurs prétendent que ça coûte de l'argent [d'inclure
une personne handicapée]. C'est de la foutaise.* (Employé-
comédien)

Vous savez, au niveau du producteur, du responsable de la distribution, de l'auteur, on est très peu conscientisé. Les agents n'y songent pas eux non plus, on voit ça tout simplement comme un fardeau. (Représentant d'ONG)

Ça prend du courage pour confier un rôle à quelqu'un dans un fauteuil roulant. (Représentant d'ONG)

Une autre idée vient renforcer ces impressions concernant la résistance du secteur de la production. C'est que ce défaut d'intégration puisse venir du fait qu'il y a trop peu de personnes handicapées occupant des postes de création au sein de la production.

Autrement dit, on est d'avis qu'actuellement, en production, trop peu de professionnels handicapés travaillent comme auteurs ou réalisateurs, ou occupent des rôles d'importance en création. S'il en était autrement, ces professionnels pourraient servir de modèles aux jeunes Canadiens handicapés.

Dès le plus jeune âge, l'infrastructure est incapable de répondre à nos besoins. Un jeune décide très tôt de devenir auteur, comédien, d'être dans la salle des nouvelles ou d'écrire des dramatiques. (Représentant d'ONG)

Les gamins handicapés ne nous voient pas dans leur cheminement de carrière. Le secteur de l'éducation ne semble pas avoir trop bien réussi en ce sens... (Radiodiffuseur)

Les conseillers [en orientation] devraient vraiment élargir leur vision de ce que nous sommes capables de faire. (Représentant d'ONG)

On mentionne souvent en interview que le secteur de l'éducation engendre de sérieux obstacles à la présence à l'écran des personnes handicapées, avant tout parce que les étudiants handicapés ne sont pas encouragés à poursuivre une carrière en production ou en radiodiffusion. Cela peut venir d'une sorte de peur chez les éducateurs, qui hésitent à diriger des étudiants handicapés vers une industrie qui leur semble lointaine ou inaccessible. On en déduit qu'il est grand temps de renseigner les éducateurs sur l'industrie de la radiodiffusion et les possibilités qu'elle peut offrir aux personnes handicapées.

Les participants font également remarquer que les situations reprochées au secteur de l'éducation reflètent peut-être les attitudes négatives du public qui se

transmettent au système et atteignent même les parents, lesquels n'encouragent pas non plus leurs enfants à choisir ce champ d'activité. Il en résulte un manque de communication et de contacts entre les éducateurs, le milieu des handicapés et les radiodiffuseurs.

Forum des parties intéressées : les points de vue sur la présence

Reconnaissant le fait que la présence à l'écran des personnes handicapées est très faible, les participants au forum ont proposé, dans le but de corriger la situation, un éventail de mesures, de démarches et de stratégies, qui sont décrites en détail dans la partie IV.

La discussion concernant la présence à l'écran s'est surtout limitée à un certain nombre d'obstacles freinant cette présence, dont les plus déterminants seraient les suivants :

- Trop peu de rôles attribués par le secteur de la production aux personnes handicapées;
- Trop peu de comédiens handicapés dans les dramatiques pour servir de modèles et motiver très tôt les jeunes à embrasser cette carrière;
- Manque d'encouragement dans le secteur de l'éducation à envisager des carrières à l'écran;
- Manque d'occasions de formation pour les personnes handicapées.

Les participants au forum ont été moins enclins que les autres à voir dans les critères de « beauté » et d'« image » un obstacle à la présence à l'écran. En fait, contrairement à l'opinion de beaucoup de personnes interrogées en consultation, ils ont voulu écarter la notion que l'apparence physique des personnes handicapées et même, éventuellement, leurs appareils spécialisés puissent constituer des obstacles à leur présence à l'écran.

Les participants au forum ont également abordé la présence à l'écran du point de vue commercial, notamment l'impact que pourrait avoir sur les radiodiffuseurs et sur les annonceurs, la possibilité de rejoindre un plus grand marché de personnes handicapées, leurs familles, leurs amis et leurs aidants. Les avantages commerciaux de la présence à l'écran sont discutés en détail dans la partie IV.

B) Représentation des personnes handicapées dans les émissions de télévision

Cette section aborde et discute les résultats liés à la *représentation*, c'est-à-dire la façon dont les personnes handicapées sont perçues à travers l'image qu'en donnent les émissions de télévision.

La discussion est répartie en deux sections. La première traite de la représentation des personnes handicapées dans certaines catégories d'émissions comme les dramatiques, les comédies, les variétés et les émissions pour enfants. La seconde aborde la représentation dans les émissions de nouvelles, de sports et d'affaires publiques.

Tout comme pour la section précédente qui traitait de la présence à l'écran, la discussion qui suit se fonde sur les perceptions et les points de vue, d'abord des personnes interviewées en face à face au cours des consultations, puis des participants au forum des parties intéressées.

Représentation des personnes handicapées dans les dramatiques

Comme dans la discussion concernant la *présence*, les perceptions concernant la représentation, que ce soit chez les personnes interviewées ou chez les participants au forum, vont du très négatif au passablement positif. Cela dit, il n'y a aucun doute que la représentation est au sommet des préoccupations de beaucoup de gens dans le milieu des handicapés.

Compte tenu de la faible présence à l'écran des personnes handicapées, de nombreux intervenants étaient conscients, en abordant la discussion, qu'il y avait peu d'exemples de représentation. On y a néanmoins décelé les problèmes suivants :

- Les *stéréotypes*, qui sont des personnages handicapés représentés de telle sorte qu'ils perpétuent les mythes et la fausse information sur l'incapacité et le quotidien d'une personne handicapée, avec l'accent sur la misère et la dépendance;
- La *victimisation*, qui consiste à présenter des personnes handicapées comme des êtres aussi faibles que vulnérables, souvent victimes d'un crime ou d'une malversation;

- *L'appropriation des rôles*, qui réfère à l'habitude de confier à une personne non handicapée le rôle d'une personne handicapée, ou à des auteurs non handicapés le soin de décrire le lot d'une personne handicapée;
- *L'exclusion* ou la *marginalisation*, qui consiste à donner priorité à l'incapacité par rapport à tous les autres traits du personnage, un peu comme si on avait l'habitude de parler d'un ami handicapé, d'un parent handicapé ou d'un professionnel handicapé au lieu de dire un ami, un parent ou un professionnel tout court.

On peut dire de manière générale que ces thèmes accolés à la représentation à l'écran font l'unanimité, et représentent l'opinion des ONG de personnes handicapées, de l'industrie de la radiodiffusion, des industries connexes et des employés/comédiens handicapés.

De toutes les perceptions mentionnées en consultation, les *stéréotypes* et les mythes persistants sur l'incapacité sont les plus souvent abordés. Beaucoup d'interviewés sont d'avis que les stéréotypes représentent le problème majeur des personnes handicapées.

Les stéréotypes négatifs influencent l'identité et l'image qu'on a de soi. Il y a beaucoup trop de stéréotypes dans les personnages handicapés à la télévision. (Représentant d'ONG)

On voit encore toutes sortes de stéréotypes et toute l'attention est dirigée sur l'incapacité. Les médias devraient commencer par montrer cela comme une condition normale. (Représentant d'ONG)

On nous voit encore comme le bossu de Notre-Dame : un monstre, une menace. (Représentant d'ONG)

Les radiodiffuseurs ont l'obligation de promouvoir la représentation positive, mais ils ne le font pas. Ou du moins, c'est rare. (Représentant d'ONG)

Il n'y a que les incapacités physiques pour attirer l'attention. Les incapacités moins visibles, il n'en est jamais question à la télé. (Représentant d'ONG)

La *victimisation* des personnes handicapées est vue comme l'un des stéréotypes les plus négatifs dans la représentation à la télévision.

On est encore trop souvent la victime. (Représentant d'ONG)

[Un personnage handicapé] est généralement une personne dont il faut avoir pitié, une victime d'un genre ou d'un autre. (Représentant d'ONG)

Après à peine deux minutes dans l'émission La loi & l'ordre (Law & Order) on se fait déjà assommer ou assassiner. (Employé-comédien)

Vous êtes ou bien le héros ou bien la victime. On ne voit pas d'avocat handicapé dans les scènes de procès. (Membre d'une industrie connexe)

Il y a beaucoup de commentaires concernant la représentation stéréotypée de certaines incapacités particulières dont, selon plusieurs interviewés, les incapacités moins visibles qui ont plus souvent un effet alarmiste. La peur ainsi créée se perpétue dans la représentation dramatique.

La tendance à la violence chez les malades mentaux est sans cesse évoquée... l'idée que le malade mental est un être dangereux. (Représentant d'ONG)

La criminalité est souvent associée à une incapacité invisible, des difficultés d'apprentissage par exemple. (Représentant d'ONG)

Concernant l'*appropriation des rôles*, les opinions divergent fortement quant à la question de faire jouer le rôle d'une personne handicapée par un comédien non handicapé. Plusieurs commentaires portent sur la vraisemblance, ou invoquent la déontologie dans le fait de priver un comédien handicapé de travail.

Il arrive plus souvent qu'autrement de voir un comédien non handicapé remplir le rôle [d'une personne handicapée]. (Représentant d'ONG)

Ça m'enrage de voir une personne non handicapée essayer de nous représenter. Ça manque complètement de vraisemblance. (Représentant d'ONG)

Une personne qui a l'habitude ne peut pas s'empêcher de dire : on voit bien qu'il n'est pas handicapé, celui-là ! (Représentant d'ONG)

Se servir d'acteurs non handicapés... eh bien, ça fait un moment qu'on ne se peint plus en brun pour représenter un Autochtone. (Fonctionnaire)

Le genre de commentaires ci-dessus représente l'opinion dominante concernant l'habitude de faire jouer le rôle d'une personne handicapée par un acteur non handicapé. Elle ne fait cependant pas l'unanimité.

Le comédien est un professionnel. On doit faire affaire avec un professionnel, qu'il soit handicapé ou non. Remplir le rôle d'une personne handicapée fait partie du travail du comédien, ne diriez-vous pas ? (Représentant d'ONG)

Alors que les commentaires ci-dessus font plutôt état d'une amélioration en termes de représentation dans les émissions récentes, de la même façon qu'ils faisaient état d'une amélioration en termes de *présence*, beaucoup d'interviewés ont l'opinion contraire. Leurs commentaires indiquent que les efforts en vue d'enrayer la marginalisation devraient consister à mettre l'accent sur les traits de caractère d'un personnage handicapé plutôt que sur son incapacité.

Dans l'ensemble, ça s'améliore, mais les stéréotypes persistent. (Représentant d'ONG).

Certains sont positifs, d'autres non. Dans la mesure où l'on voit maintenant de ces personnages à l'écran, on peut dire en effet qu'il y a un certain progrès. (Radiodiffuseur)

On dirait qu'il y a moins de stéréotypes maintenant... il y a d'assez bons personnages. Mais ils restent rares. (Représentant d'ONG)

J'ai remarqué une amélioration dernièrement. Il est plus rare de voir une représentation négative. (Représentant d'ONG)

Il y a eu plusieurs mentions d'émissions où l'incapacité, de l'avis des interviewés, est plus fidèlement représentée et de manière plus positive. Dans plusieurs cas, le rôle est tenu par un comédien handicapé.

Les émissions Les Experts (CSI) et La loi & l'ordre (Law & Order) font du meilleur travail : elles représentent plus fidèlement les personnes qui ont des difficultés d'apprentissage. (Représentant d'ONG)

Dans l'ensemble, on dirait que ça s'améliore, on évoque même des incapacités moins visibles, comme pour ce type qui perd l'ouïe dans Les Experts(CSI). (Radiodiffuseur)

Sue Thomas est un beau modèle de personnage pour la communauté des Sourds... ça montre que les Sourds peuvent faire aussi bien que les autres. (Représentant d'ONG)

C'est positif de voir Marlee Matlin dans À la maison Blanche (The West Wing)... [dans le personnage de] la professionnelle accomplie... elle utilise aussi un interprète. (Représentant d'ONG)

On mentionne quelques épisodes qui illustrent avec vraisemblance le sort d'une personne handicapée...

Dans un épisode de Urgences (ER), un artiste qui est en train de perdre la vue finit par se suicider. Savez-vous quoi ? Ce sont des choses qui arrivent. Je n'appellerais pas ça une représentation négative. (Représentant d'ONG)

C'est vrai, les histoires qu'on raconte dans Blind Justice sont un peu tirées par les cheveux, et le type n'est pas vraiment aveugle, mais ils réussissent assez bien à montrer ce que signifie vivre avec une incapacité, et tout ce qu'il faut endurer. (Représentant d'ONG)

...mais dans d'autres cas, le portrait n'est pas aussi fidèle.

Franchement, je suis aveugle depuis ma naissance, et je n'ai jamais tâté le visage de qui que soit. (Représentant d'ONG)

Enfin, un certain nombre d'interviewés parlent de la représentation comme d'un projet en cours, en des termes bien pesés.

Les représentations semblent en effet plus positives dernièrement, si on pense à Sue Thomas et au médecin dans Les Experts (CSI). Ce sont des modèles positifs. Mais on a encore

affaire aux victimes, dans des télérealités comme Extreme Makeover, où ils vont rénover des maisons pour des personnes défavorisées et on dirait que ces familles-là ont toujours un enfant handicapé. (Radiodiffuseur)

Les interviewés répètent souvent qu'il est d'autant plus important d'avoir des représentations fidèles, justes et complètes, qu'on voit très peu de personnes handicapées à l'écran.

Obstacles perçus à la représentation fidèle et positive des personnes handicapées

Beaucoup d'interviewés parlent des raisons pour lesquelles la représentation stéréotypée ou négative des personnes handicapées se perpétue, malgré les améliorations et un certain progrès. Alors que les avis étaient partagés dans le cas des obstacles à la présence, il n'y en a guère que deux dans le cas des obstacles à une représentation positive.

L'obstacle numéro un, celui qui empêche avant tout la représentation de progresser, ce sont les attitudes du public, qui se transmettent dans la façon de dépeindre les personnes handicapées à l'écran. Les attitudes en cause, notamment la persistance des mythes et la fausse information concernant l'incapacité et le quotidien d'une personne handicapée, se transmettent à toute l'infrastructure de la production et de la radiodiffusion.

*... encore surpris de voir une personne handicapée jouer un rôle.
Ça se rattache aux attitudes du public. (Représentant d'ONG)*

Le public ne nous comprend pas. Rien de surprenant à ce que cela se transmette à la télévision. (Représentant d'ONG)

*Les barrières psychologiques, ça donne des stéréotypes.
(Membre d'une industrie connexe)*

Nous sommes censés mériter la pitié, être des victimes... du moins, c'est l'attitude courante du public. (Employé-comédien)

Certains interviewés font un lien avec la façon dont ce même genre d'obstacle a fini par disparaître dans le cas des autres groupes désignés.

On pense au temps où les Noirs à la télévision étaient stéréotypés. C'est beaucoup mieux maintenant. Accepter

l'incapacité, ce n'est pas facile, il faut y mettre le temps. On en est encore aux efforts symboliques. (Membre d'une industrie connexe)

Ça rappelle les femmes à la télévision, quand elles n'étaient rien d'autre que des stéréotypes. On a fait du chemin. (Radiodiffuseur)

Le second obstacle à une représentation plus fidèle des personnes handicapées dans les émissions de télévision réside, selon les participants, dans le secteur de la production. Beaucoup déplorent le peu d'efforts déployés, en général, en matière de consultation et de recherche, surtout chez les auteurs professionnels d'émissions de télévision, qui trouveraient pourtant là de quoi mieux dépeindre la réalité.

Les auteurs et les producteurs prennent le raccourci quand vient le temps de représenter une incapacité : ils ne consultent pas... il faut voir davantage d'auteurs faire davantage d'efforts. (Radiodiffuseur)

La consultation ne se fait pas, c'est tout. Si vous voulez parler des Autochtones, commencez par parler à un Autochtone... c'est la même chose pour les personnes handicapées. (Membre d'une industrie connexe)

Il existe très peu de lignes directrices... les producteurs auraient tendance à vouloir une distribution qui ressemble à la communauté qu'ils courtisent, qui reflète cet auditoire et qui sonne vrai [il y a donc marginalisation au moment de définir cet auditoire]. (Membre d'une industrie connexe)

Personne ne m'a jamais consulté avant de créer un rôle. Nous pourrions aider. (Représentant d'ONG)

Cette dernière remarque fait partie des réponses à une question qui a été posée aux représentants d'ONG et aux autres personnes handicapées lors des consultations. On a pu apprendre de cette façon qu'en tout et pour tout, deux représentants d'ONG (sur 45 personnes et 22 organismes) avaient été consultés par un auteur ou un producteur dans le but de dépeindre plus fidèlement une personne handicapée.

D'autres interviewés font valoir que les radiodiffuseurs, quant à eux, pourraient insister sur des représentations fidèles de la part des producteurs à l'externe, mais qu'ils ont leurs propres problèmes.

Nous réussissons mieux à rendre les rôles plus positifs, mais nous n'avons pas assez d'expérience. Nous n'avons pas autant le tour d'intégrer [la personne handicapée] dans l'histoire.
(Radiodiffuseur)

On essaie d'être à l'écoute. Mais quand on achète des co-productions, on se rend compte qu'il ne s'en fait pas tellement plus [de représentations fidèles] ailleurs. (Radiodiffuseur)

Forum des parties intéressées : les points de vue sur la représentation dans les dramatiques

Les participants au forum ont longuement discuté de représentation et d'obstacles à la représentation, et leurs points de vue confirment ceux des personnes consultées, quoique l'ordre d'importance soit perçu différemment. Les problèmes qu'ils ont vus comme les plus importants sont :

- L'appropriation des rôles, qui consiste a) à confier la création de personnages handicapés à des auteurs non handicapés et b) à faire interpréter le rôle d'un personnage handicapé par un comédien non handicapé;
- Les stéréotypes réservés aux personnages handicapés.

En particulier, les participants au forum ont déploré le fait que la création de personnages handicapés soit confiée à des auteurs non handicapés, parce que, selon eux, ceux-ci ne sont pas en mesure de représenter avec exactitude le mode de vie et le quotidien d'une personne handicapée.

Il a été beaucoup question aussi de l'appropriation des rôles, qui consiste à faire jouer le rôle d'un personnage handicapé par un comédien non handicapé. Le déroulement de la discussion a reflété les résultats obtenus en consultation, à savoir qu'il y a dissension au sein du milieu et parmi les personnes handicapées, tout comme dans le milieu de la radiodiffusion, concernant l'importance et la pertinence de cette question. La gamme des points de vue se répartissait comme suit :

- Un comédien non handicapé ne devrait *jamais* interpréter un personnage handicapé car il est fondamentalement incapable d'exprimer avec exactitude ce que représente le fait de vivre avec une incapacité.
- Un homme ne joue pas le rôle d'une femme, à *moins que* le rôle soit ainsi voulu.
- On ne demande pas à des médecins de jouer les médecins, à des policiers de jouer les policiers et ainsi de suite; pourquoi un bon comédien ne pourrait-il pas jouer le rôle d'une personne handicapée ?
- L'art dramatique est une profession, et le meilleur professionnel doit être choisi pour le rôle, qu'il soit ou non handicapé. À l'inverse, un comédien handicapé devrait pouvoir se faire confier n'importe quel rôle.

En ce qui concerne les stéréotypes, le forum pensait, comme les interviewés, que les mythes entourant l'incapacité, ou le fait de vivre avec une incapacité, se retrouvent dans la représentation à l'écran. Ces mythes comprennent la notion que toute personne handicapée est une victime et mérite la pitié, et toutes sortes de traditions liées au vocabulaire et à la gestuelle. D'autres mythes, qui font dire que les personnes handicapées « souffrent » de quelque chose, que les incapacités sont des « épreuves » qu'il faut « surmonter courageusement », trouvent encore le tour d'influencer la représentation.

Bien que toutes ces considérations aient dominé la discussion sur la représentation lors du forum des parties intéressées, les participants à la table ronde ont reconnu que, tout comme dans le cas de la présence à l'écran, la représentation a fait certains progrès, grâce à des personnages dans lesquels on fait ressortir d'autres attributs ou traits de caractère que ceux qui se rattachent à leur incapacité.

Représentation des personnes handicapées dans les émissions de nouvelles

Comme on l'a vu au sujet de la *présence* à l'écran des personnes handicapées, l'impression générale est qu'il y a très peu de personnes handicapées dans les émissions de nouvelles et d'affaires publiques.

Tandis que pour la présence on tend à expliquer la carence en termes pratiques, et à y voir un manque d'initiative de la part du système d'éducation qui ne se donne pas la peine de diriger les étudiants handicapés vers des carrières en journalisme télévisé, la représentation des personnes handicapées dans les émissions de

nouvelles et d'affaires publiques semble préoccuper bien davantage la majorité des participants.

Nombreux sont les commentaires concernant la couverture de l'actualité à l'échelle nationale, mais aussi à l'échelle locale. Les récriminations à l'égard de la représentation dans les nouvelles télévisées s'adressent souvent aux médias locaux en général, radio, journaux et télévision. Cela dit, les thèmes suivants dominent les perceptions des interviewés à l'égard de la représentation dans les émissions de nouvelles et d'affaires publiques.

- *Absence de couverture* généralisée de tout ce qui touche à l'incapacité, par les services de nouvelles;
- *Un type de reportage* qui marginalise les personnes handicapées ou les présente sous des stéréotypes;
- *L'utilisation d'un vocabulaire inapproprié* pour parler des personnes handicapées dans les émissions de nouvelles, où l'on perpétue le mythe qui en fait des personnes « souffrant » ou « affligées » d'une incapacité;
- *L'absence d'émissions et de documentaires d'affaires publiques* traitant d'une question liée à l'incapacité ou à des personnes handicapées.

Les interviewés ont été presque unanimes à déplorer l'absence générale de reportages portant sur l'incapacité, aux nouvelles télévisées.

Nos problèmes ne percent pas l'écran et ne font pas couler d'encre. (Représentant d'ONG)

Quelques questions ont obtenu une bonne couverture, comme celle des enfants autistiques qu'on a renvoyés chez leurs parents en Ontario. Mais pour le reste, la couverture est rare et inadéquate. (Radiodiffuseur)

Je ne suis pas une superwoman. J'ai besoin d'aide et je ne suis pas entièrement autonome. Mais ce n'est quand même pas moi qui aurais dû faire la nouvelle, c'est plutôt le fait de ne pas pouvoir voter sans aide. C'est le problème que l'on doit présenter[et non la personne]. (Représentant d'ONG)

Lorsque les nouvelles télévisées présentent des reportages sur des questions d'incapacité ou sur des personnes handicapées, l'impression des interviewés, c'est

que la présentation est biaisée de façon à marginaliser ou à stéréotyper les personnes handicapées.

La norme ne fait pas la nouvelle.. ce sont les événements et les gens exceptionnels qui attirent l'attention. Nous ne voulons pas être extraordinaires. Nous voulons être normaux. (Représentant d'ONG)

En général, il est question de tragédie, de victimisation ou de criminalité. (Fonctionnaire)

[Dans les reportages télévisés], on insiste encore beaucoup trop sur la victime plutôt que sur l'individu. Il faut mettre l'accent sur la personne. (Radiodiffuseur)

C'est ou bien une tragédie ou bien de l'héroïsme. Ou bien ce sont des gens hyper-accomplis, comme Rick Hansen ou Chantal Petitclerc. (Fonctionnaire)

C'est sûr qu'il y a plus d'intérêt de la part des médias pour des vedettes handicapées du type Rick Hansen ou Chantal Petitclerc. C'est bien, mais il y a encore trop peu de reportages sur des personnes ordinaires qui vivent avec une incapacité dans la communauté locale. (Représentant d'ONG)

Au sommet des préoccupations de beaucoup d'interviewés, on trouve le manque de tact et l'utilisation d'un vocabulaire inapproprié pour décrire les personnes handicapées aux nouvelles. On s'inquiète surtout du fait que des termes mal choisis perpétuent le stéréotype selon lequel une personne handicapée est atteinte d'une déficience ou d'une infirmité qui la victimise et fait d'elle un cas médical.

Il y a un problème de langage lorsque l'on présente des personnes handicapées aux nouvelles en utilisant des expressions comme « faire face à une infirmité ». L'effet est pernicieux. (Représentant d'ONG)

On se limite au modèle médical, on parle de personnes qui « souffrent ». Les reportages semblent avoir régressé. (Membre d'une industrie connexe)

Le gros problème, c'est le langage négatif avec des mots comme « rivé », « affligé ». On a rapporté le cas de Tracy [Latimer] d'une façon tellement déshumanisante. (Représentant d'ONG)

Les nouvelles sont un grand motif de préoccupation pour nous, parce qu'elles reflètent le climat social... et la catégorie des émissions de nouvelles comporte en effet des représentations peu délicates. (Radiodiffuseur)

Il persiste une terminologie troublante : les handicapés, les vieillards... (Représentant d'ONG)

La couverture des nouvelles est beaucoup mieux documentée et plus appropriée que jamais auparavant. La couverture des Jeux paralympiques a été excellente. Mais côté langage, il y a place à amélioration, pour éviter des choses comme « rivé à son fauteuil roulant ». (Représentant d'ONG)

Malgré ces préoccupations, aucune suggestion n'est faite quant aux mesures à prendre pour corriger le vocabulaire inapproprié, que ce soit en cours de consultation ou lors du forum des parties intéressées.

Certains interviewés parlent du type d'incapacité qu'on présente dans les émissions de nouvelles...

Quant aux difficultés d'apprentissage, on en traite rarement. (Représentant d'ONG)

...tandis que d'autres notent des progrès...

Au Canada, les nouvelles ne tombent pas autant qu'aux États-Unis dans le piège de lier le crime et la maladie mentale, mais il y a encore des efforts à faire pour ne pas sensationnaliser les incapacités psychologiques. (Représentant d'ONG)

...et que d'autres encore mentionnent les progrès qui restent à faire en matière de représentation.

Il y a plus d'ouverture d'esprit, les points de vue sont plus éclairés, mais il y a encore un bon bout de chemin à faire. (Radiodiffuseur)

Outre les émissions de nouvelles, d'autres émissions d'affaires publiques et de sports sont mises en cause pour la façon dont on y représente l'incapacité ou les personnes handicapées. On réclame une programmation qui approfondisse davantage le mode de vie des personnes handicapées.

*CBC a présenté l'émission Moving On... à part cela, il n'y a jamais eu de reportage en profondeur sur les incapacités ou le fait de vivre avec une incapacité. (Représentant d'ONG)
(L'émission est citée plusieurs fois)*

Je crois que [nom d'un réseau canadien] a diffusé un excellent documentaire sur les incapacités... est-ce qu'il ne pourrait y en avoir plus de ce genre ? (Représentant d'ONG)

Nous avons une vie de tous les jours, nous sommes plus normaux qu'on ne le pense. Nous avons une sexualité, une famille. On pourrait représenter tout ça. (Représentant d'ONG)

Ici aussi, certains ont l'impression qu'il y a des progrès.

*[Une de nos émissions] a porté sur la sexualité chez les personnes handicapées, un bel effort de normalisation.
(Radiodiffuseur)*

Obstacles perçus à une représentation fidèle et positive des personnes handicapées dans les émissions de nouvelles

D'après le contenu des consultations, les obstacles à une meilleure représentation des personnes handicapées dans les émissions de nouvelles vont des attitudes du public à la rareté des professionnels à l'écran.

La représentation dans les émissions de nouvelles fait des progrès, mais je trouve incroyable qu'il n'y ait pas davantage de lecteurs de nouvelles à la télévision, par exemple des lecteurs avec une incapacité physique (Radiodiffuseur)

*Les attitudes [du public] se ressentent dans les nouvelles.
(Employé-comédien)*

Concernant l'utilisation d'un vocabulaire inapproprié, on trouve ce commentaire :

La nouvelle génération de reporters a repris l'ancienne façon de parler. Elle est bien loin de montrer du respect à notre endroit et de savoir qui nous sommes. (Représentant d'ONG)

On déplore l'absence de personnes handicapées à l'écran et de modèles d'identification dans la salle des nouvelles qui inciteraient de façon éloquente à une meilleure représentation, en plus d'ajouter à la présence en ondes.

[Avoir davantage de] personnes handicapées dans la salle des nouvelles aiderait beaucoup. (Radiodiffuseur)

Il faut davantage de modèles d'identification, davantage de personnes handicapées dans les salles de nouvelles – il y en a beaucoup trop peu. (Radiodiffuseur)

Certains en imputent les torts au système d'éducation qui n'oriente pas les étudiants handicapés vers des carrières en journalisme télévisé. La situation est citée à nouveau comme facteur dominant dans le cas de l'intégration des personnes handicapées à l'industrie de la radiodiffusion en général et sera reprise en détail dans la section C. Un exemple, au hasard, de cette perception :

Il n'y a aucun contact avec les écoles ou les communautés. Jusqu'à ce que quelques visionnaires dans l'industrie s'engagent à changer les choses, il n'arrivera rien. (Radiodiffuseur)

Plusieurs radiodiffuseurs ont suggéré une manière d'inclure et de représenter les personnes handicapées dans les émissions de nouvelles : embaucher des spécialistes pour parler non seulement de sujets liés à l'incapacité, mais comme experts commentateurs sur différents autres sujets qui font la manchette. Aucun interviewé handicapé ou représentant d'ONG n'a évoqué cette perspective. Comme le fait remarquer un radiodiffuseur :

Nous avons de la difficulté à trouver des spécialistes [handicapés] pour agir à titre d'experts commentateurs... on aimerait bien les connaître. (Radiodiffuseur)

Forum des parties intéressées – points de vue sur la représentation dans les émissions de nouvelles

Au forum des parties intéressées, le seul point de vue qui a été retenu au sujet de la représentation des personnes handicapées dans les émissions de nouvelles concernait le manque de tact dans la façon de rapporter la nouvelle, notamment le vocabulaire utilisé, et la cause en a été attribuée au manque de compréhension de tout ce qui a trait à l'incapacité.

On a rattaché aussi le problème de la représentation en général au manque d'employés handicapés dans les salles de nouvelles.

En ce qui concerne le vocabulaire inapproprié, un participant a émis l'opinion qu'il ne s'agissait peut-être pas tellement d'un manque de sensibilité de la part d'une nouvelle génération de journalistes, mais de barrières systémiques à l'endroit des personnes handicapées.

Au chapitre du langage, il y a eu un débat sur la façon correcte de désigner une personne sourde. D'un côté, on prétendait qu'il faut se référer à la personne d'abord et à son incapacité ensuite (un Canadien sourd), tandis que de l'autre, on insistait pour que l'incapacité prime sur le reste (un Sourd canadien). Cette divergence d'opinions fait ressortir qu'il existe diverses façons de voir les choses chez les personnes handicapées elles-mêmes et qu'il importe d'en tenir compte.

Comme chez les personnes consultées, les problèmes de terminologie et le vocabulaire approprié n'ont pas rallié le consensus du forum.

La faible couverture dans les émissions de nouvelles a été évoquée en passant, mais n'a pas fait l'objet d'une discussion formelle.

C) Intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision

Cette section rapporte les résultats de la recherche sur l'*intégration* des personnes handicapées dans les émissions de télévision, principalement la possibilité d'obtenir et de garder un emploi dans l'industrie. Elle propose, pour commencer, un bref résumé de l'intégration dans la population active en général, suivi d'une discussion des perceptions qu'entretiennent les participants concernant l'intégration dans l'industrie de la radiodiffusion plus précisément.

Nous rapportons ensuite quelques commentaires sur les obstacles à l'intégration tels que les personnes consultées les ont perçus, suivis d'un résumé des conclusions du forum des parties intéressées.

Intégration des personnes handicapées à la population active

Au cours des consultations, chaque personne interviewée a eu l'occasion d'exposer sa propre perception sur l'intégration des personnes handicapées à la population active et dans les lieux de travail, et sur les obstacles qui surgissent. Cette démarche a servi à en apprendre davantage sur les propres expériences des interviewés, dans leur emploi et leur lieu de travail, afin d'enrichir la discussion à suivre concernant l'intégration dans l'industrie de la radiodiffusion.

Selon les personnes consultées, les points à retenir sur l'intégration à la population active sont les suivants :

- Le manque de connaissances et de compréhension de la part des employeurs sur les aménagements à prévoir pour les employés handicapés, comme des portes automatisées, des ouvertures plus larges, des toilettes accessibles, des aides technologiques, un meilleur éclairage et autres éléments de cette nature.

Il y a un manque de connaissances des technologies, autant chez les personnes handicapées que chez les employeurs. C'est peut-être là le plus grand obstacle à l'intégration au monde du travail. (Représentant d'ONG)

Les progrès de la technologie uniformisent beaucoup les règles du jeu [en termes d'aménagement]. (Représentant d'ONG)

- La tendance des employeurs à surestimer le coût des aménagements pour accommoder des employés handicapés et la fausse information en général dans ce domaine.

Le coût des aménagements est tout bonnement surestimé. C'est pourtant tellement facile de prévoir des aménagements... et nous pouvons y contribuer nous-mêmes. (Représentant d'ONG)

Il y a certainement la conviction que le coût des aménagements est élevé. Mais rappelez-vous que les changements peuvent bénéficier à tous les employés, comme les descentes de trottoirs servent aussi aux poussettes... les employeurs devraient

considérer cela comme un investissement pour tout leur monde.
(Représentant d'ONG)

Est-ce que vous ne préférez pas dépenser 1 100 \$ pour un logiciel et gagner un employé qui va rapporter bien des fois cette somme à votre entreprise ? (Représentant d'ONG)

- Un sentiment généralisé chez les employeurs est que les employés handicapés représentent un fardeau plutôt qu'un atout, et ne sont pas productifs.

Aucun doute, on nous considère comme un fardeau, une chose dont l'employeur n'a aucune envie. Avec un minimum d'assistance, nous sommes pourtant aussi productifs que n'importe qui d'autre. (Représentant d'ONG)

Les attitudes sont au cœur du problème. On s'attend à ce que nous ne fassions pas l'affaire. (Représentant d'ONG)

- Le « facteur peur », assez généralisé en milieu de travail, fait qu'un employé essaiera de cacher son incapacité plutôt que risquer de perdre son emploi ou nuire à sa carrière; ce même facteur fait aussi qu'un employeur hésitera à réprimander ou à licencier un employé handicapé par crainte des répercussions.

Ma vision baissait... Je faisais tout pour me faire assigner des tâches qui m'éviteraient les taxis et me garderaient au bureau. Je ne savais pas si je devais ou non en parler [à mon employeur]. (Représentant d'ONG avec une expérience en radiodiffusion)

- Les mythes persistants sur les compétences des personnes handicapées – la notion qu'une incapacité physique équivaut en quelque sorte à une déficience intellectuelle ou à des lacunes – et l'incidence de ces mythes sur l'attitude des employeurs.

Les personnes handicapées doivent faire la preuve que leur incapacité ne les empêche pas de faire leur travail (Représentant d'ONG)

Il y a une perception négative à l'égard des perspectives d'avenir [des enfants handicapés] qui fait que les parents les poussent moins. (Représentant d'ONG)

Bien des personnes handicapées ne se sont jamais fait poser la question : qu'est-ce que tu veux être quand tu seras grand ?
(Représentant d'ONG)

Le système d'éducation pourrait faire plus dans ce domaine... on ne dit jamais à un enfant handicapé : tu peux arriver à faire beaucoup plus et beaucoup mieux. (Représentant d'ONG)

Intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision

Rien de surprenant à ce que certains points soulevés ci-dessus concernant l'intégration des personnes handicapées et les obstacles qui surgissent dans le milieu du travail en général aient fait partie des perceptions touchant l'intégration à la télévision. Il s'y est ajouté d'autres perceptions et d'autres obstacles, maintes fois répétés lors des consultations, en ce qui a trait à l'industrie de la radiodiffusion où moins de 2 pour 100 de la main-d'œuvre est constituée de personnes handicapées⁵.

Les interviewés ont exprimé leur avis, entre autres, sur les points suivants :

- *Possibilités d'emploi* pour les personnes handicapées dans l'industrie du cinéma;
- *Attitudes* des employeurs spécifiques à la radiodiffusion;
- *Aménagements* sur les lieux de travail spécifiques à la radiodiffusion;
- Diverses questions liées à l'*éducation* et à la *formation*, en particulier à l'absence de volonté de la part du système d'éducation d'encourager les personnes handicapées à poursuivre une carrière en radiodiffusion;
- L'importance d'établir la *communication* et les *contacts* entre le milieu des personnes handicapées et les radiodiffuseurs.

De manière générale, on note l'attitude extrêmement positive des interviewés en ce qui a trait à l'intégration dans l'industrie de la radiodiffusion dans son ensemble, et le réel désir, à la fois dans le milieu des handicapés et dans celui des radiodiffuseurs, de s'attaquer aux situations et aux obstacles qui nuisent à l'entrée

⁵ D'après un rapport intitulé « *Frame Work: Employment in Canadian Screen-based Media, A National Profile* », publié par *Women in Film and Television (WIFT: 2004)*.
Connectus Consulting Inc.

des personnes handicapées dans l'industrie. Il n'y a guère d'hésitation à cet égard chez les personnes interviewées.

Plusieurs ont affirmé que l'industrie de la radiodiffusion présente d'excellentes *possibilités de travail* pour les personnes handicapées.

La radiodiffusion ne diffère pas tellement des autres industries, c'est une industrie formidable pour les personnes handicapées, avec beaucoup de diversité, de créativité et d'ouverture.
(Radiodiffuseur)

Il y a tout plein de postes pour les gens qui ont des incapacités sensorielles... passer la journée assis comme le « producteur-recherchiste » qui doit trouver et confirmer les entrevues pour nouvelles télévisées... (Employé-comédien)

Il y a des facteurs à considérer quant à l'organisation des lieux, mais des personnes avec certaines incapacités seraient parfaites pour plusieurs postes en radiodiffusion. (Radiodiffuseur)

Qu'est-ce qu'on attend ? (Radiodiffuseur)

L'enthousiasme évident chez plusieurs qui veulent voir progresser l'intégration ne les empêche pas de reconnaître qu'il faut d'abord régler des problèmes et abattre plusieurs obstacles.

Quelques avis exprimés font ressortir les situations et les obstacles *inhérents* à l'industrie de la radiodiffusion. En ce qui concerne les *attitudes*, par exemple, beaucoup de radiodiffuseurs comparent la réticence associée à l'embauche de personnes handicapées à la peur que suscitait naguère l'idée d'embaucher des femmes dans l'industrie de la radiodiffusion.

Cela fait penser au combat des femmes pour avoir accès aux postes en radiodiffusion et ce sont les mêmes arguments : il n'y a personne d'assez qualifié. (Radiodiffuseur)

C'est comme la perception qu'on avait des femmes au travail, quand elles ont commencé : elles vont nous faire perdre notre temps. Mais pas du tout. (Radiodiffuseur)

C'est comme travailler avec n'importe qui d'autre.
(Radiodiffuseur)

Un certain nombre de radiodiffuseurs suggèrent que les réalités du quotidien en radiodiffusion peuvent faire hésiter à embaucher des personnes handicapées.

Les directeurs de service remplissent quatre postes à la fois... et voient un employé handicapé comme un fardeau. C'est une question de sensibiliser les gens, de montrer que c'est un avantage et non un fardeau. (Radiodiffuseur)
(Cet argument est repris plusieurs fois)

Certains dirigeants craignent de ne pas savoir comment interagir avec une personne handicapée. (Radiodiffuseur)

Il a été beaucoup question d'*aménagement*s en interview, qu'on voit comme un facteur important pour l'intégration des personnes handicapées à l'industrie de la radiodiffusion, où le milieu de travail comporte certaines caractéristiques assez uniques.

Chez les radiodiffuseurs, on insiste beaucoup sur la vétusté de certains immeubles, et sur d'autres facteurs en rapport avec l'accès aux fauteuils roulants.

Nous occupons un vieil immeuble... il n'y a pas d'ascenseur pour se rendre à la cafétéria et on vient à peine d'installer une rampe d'accès dehors. Dans notre cas, les aménagements sont plus dispendieux. (Radiodiffuseur)
(Cet argument est repris plusieurs fois)

Nous ne sommes pas propriétaires de l'immeuble, nous louons des espaces. Ça rend la tâche des aménagements doublement difficile. (Radiodiffuseur)

Certains studios ont un accès impossible. Les déplacements d'un endroit à l'autre peuvent être pénibles. Mais les obstacles physiques sont encore pires. (Représentant d'ONG avec une expérience en radiodiffusion)

Le fait que les activités de radiodiffusion et de production se déroulent sur divers plateaux entraîne un obstacle additionnel pour les personnes handicapées, celui du transport.

Se déplacer physiquement d'un plateau à un autre peut être un facteur inhibiteur. (Représentant d'ONG)

Je montais tout un compte de taxis ! Je n'avais pas d'autre façon de me déplacer. (Représentant d'ONG avec une expérience en radiodiffusion)

Certains croient que l'image de prestige de l'industrie de la radiodiffusion crée une certaine appréhension chez les jeunes gens handicapés qui souhaiteraient y entrer et elle les décourage.

La culture de la télévision, l'image de la télévision, ce sont autant d'éléments inhibiteurs pour une personne handicapée. (Représentant d'ONG)

D'autres attribuent à l'absence de modèles de comportement dans les émissions de nouvelles le manque d'intérêt des jeunes gens handicapés à participer à l'industrie, que ce soit à l'écran ou en coulisses.

Il faut certainement plus de modèles de comportement, comme davantage de reporters handicapés. Gardons-nous surtout de leur réserver les reportages sur l'incapacité. Ce serait comme demander aux femmes reporters de s'en tenir aux questions féminines. (Représentant d'ONG)
(Cet argument est repris plusieurs fois)

C'est un cercle vicieux... si on ne se voit pas là, on ne veut pas y aller. (Fonctionnaire)

La question des aménagements est évoquée à nouveau dans le cas du secteur de la production.

Il n'y a pas beaucoup de convivialité pour les personnes handicapées chez les producteurs indépendants, leurs installations ne sont pas bonnes [pour permettre les aménagements], c'est ça la réalité de la production indépendante. (Radiodiffuseur)

Oui, il y a des obstacles physiques à la distribution des rôles : la porte est trop étroite pour passer. (Membre d'une industrie connexe)

Selon certains, les retombées commerciales de l'aménagement sont un argument de plus en faveur de la diversité.

Les radiodiffuseurs devraient évaluer les coûts d'un investissement en aménagements, contre les coûts s'ils n'investissent pas. (Fonctionnaire)

D'autres situations et obstacles qui nuisent à l'intégration des personnes handicapées dans l'industrie de la radiodiffusion sont vus comme des facteurs *extrinsèques*. Par exemple, un bon nombre d'interviewés ont accusé le secteur de l'éducation d'être largement responsable de la méconnaissance des possibilités de carrières en radiodiffusion chez les étudiants handicapés.

Les conseillers en orientation ont vraiment besoin d'élargir leur vision de ce que les gens peuvent faire. Toutes les professions ne sont pas nécessairement ouvertes aux personnes physiquement non handicapées. Mais dans le cas des médias, la plupart des jeunes handicapés se considèrent éliminés avant même d'avoir postulé un emploi. (Représentant d'ONG)

On ne peut pas dire que le secteur éducatif fasse des merveilles pour amener les gens en radiodiffusion... pour les personnes sourdes, il y a le graphisme, l'animation; il y a des possibilités fantastiques de ce côté-là. (Représentant d'ONG)

On parle de chercher ailleurs que dans le système d'éducation une façon d'acquérir les compétences pour décrocher un emploi en radiodiffusion.

Le secteur éducatif n'a pas réussi à orienter les personnes handicapées vers des carrières en radiodiffusion... peut-être les regroupements [de personnes handicapées] pourraient-ils s'en occuper. (Radiodiffuseur)

On a toujours de la difficulté à repérer les candidats qualifiés parmi les personnes handicapées, à trouver les ressources. Est-ce que les divers regroupements de personnes handicapées ne pourraient pas faire une présélection ? (Radiodiffuseur)

Selon plusieurs interviewés, les établissements d'enseignement eux-mêmes, et tout spécialement le milieu post-secondaire, font piètre figure en matière d'aménagements, et par conséquent n'attirent pas beaucoup d'élèves prometteurs dans leurs rangs.

Prenez l'exemple de [nom d'un collègue communautaire de Colombie-Britannique]... les trois quarts des salles de classe sont dans des immeubles inaccessibles. (Représentant d'ONG)

Il faut que les écoles, les programmes en arts des médias et en journalisme fassent des progrès en termes d'aménagements. Je ne suis peut-être pas capable de manier une caméra, mais je me débrouillerais pas mal du tout comme intervieweur. Il faut prendre ça en ligne de compte. (Représentant d'ONG)

Les collèges et les universités ont du travail à faire du côté des aménagements. (Représentant d'ONG)

L'absence de formation continue dans le secteur de la production est également invoquée.

La formation en production est mal pensée et mal organisée, c'est de la formation ad hoc, quand il y en a. L'environnement en production n'est pas fait pour les personnes handicapées. (Membre d'une industrie connexe)

Les interviewés, quand on parle d'intégration, abordent souvent la nécessité d'établir plus de *communication et de contacts* entre le secteur de l'éducation, les secteurs de la radiodiffusion et de la production, et le milieu des handicapés. Les radiodiffuseurs et les représentants des ONG en particulier insistent sur les avantages à communiquer entre eux.

Les radiodiffuseurs n'établissent pas suffisamment de contacts avec la collectivité [des personnes handicapées]... nous ne savons pas réellement quelles sont les possibilités d'emploi. (Représentant d'ONG)

Nous devons nous efforcer de mieux communiquer avec les radiodiffuseurs. Ça n'a pas été beaucoup fait jusqu'à maintenant. (Représentant d'ONG)

Il y a trop d'ONG... on aimerait bien qu'il y ait un guichet unique, quelque chose comme [les centres] WorkAble qui fournissent la formation, le counseling, les employés, tout dans un même endroit. (Radiodiffuseur)

Les regroupements de personnes handicapées sont en effet dispersés. À qui faut-il parler ? C'est beaucoup exiger que de demander à un seul employé de mon entreprise de parler à 20 groupes différents. (Radiodiffuseur)

On ne sait pas par où commencer. Dites-nous où commencer. (Radiodiffuseur)

L'aspect communication est aussi abordé dans le cadre des relations à établir avec le secteur de l'éducation...

Il faut revenir en arrière, entrer dans les écoles – et je parle de l'école élémentaire – pour aller les chercher très tôt. (Radiodiffuseur)

Les employeurs du secteur de la radiodiffusion doivent faire un effort pour annoncer les emplois ouverts aux personnes handicapées, par l'intermédiaire des centres de consultation et de placement dans les collèges et universités. (Représentant d'ONG)

...et de la part du secteur de la production.

Il y a bien peu d'encouragement de la part des guildes d'auteurs et de producteurs... il n'y a aucun contact et la compétition est généralement féroce. (Membre d'une industrie connexe)

Forum des parties intéressées : les points de vue sur l'intégration à la télévision

Les participants au forum des parties intéressées ont identifié un certain nombre de problèmes à l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision, dont la plupart sont liés à l'emploi dans l'industrie, notamment :

- Un manque de communication et d'efforts de contact entre le milieu des handicapés et l'industrie de la radiodiffusion;
- Les questions d'aménagement en général, notamment la surestimation de leurs coûts par les employeurs;

- La perception chez les jeunes gens handicapés que l'industrie de la radiodiffusion leur est inaccessible parce qu'elle est trop grande, trop complexe et qu'il est difficile d'y entrer;
- Le fait que les personnes handicapées soient mal renseignées sur les possibilités d'emploi dans l'industrie;
- La question des attitudes, dont celle qui consiste à considérer les employés handicapés comme un fardeau plutôt qu'un atout;
- Les difficultés auxquelles se heurtent les personnes qui ont des « obstacles multiples », par exemple un accent étranger et une incapacité, pour entrer sur le marché du travail et y rester;
- La crainte ou le « facteur peur » qui fait que les employés hésitent à parler de leurs incapacités à leurs employeurs et que les employeurs hésitent à réprimander des employés handicapés ou à les licencier.

De toutes les constatations ci-dessus, le manque de communication et le manque de contact entre le milieu des handicapés et les radiodiffuseurs s'inscrivent en première place. Beaucoup de participants ont fait remarquer que le forum des parties intéressées était l'une des premières occasions de débattre ensemble de ces problèmes, et d'amorcer la discussion sur les moyens d'améliorer les choses.

Le tableau de la page suivante récapitule les situations les obstacles et les possibilités d'amélioration qui ont été discutés concernant la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision.

Table 1 – Sommaire des résultats

Enjeu	Situation	Obstacles	Commentaires	Ouvertures
Présence	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Très faible présence à l'écran ➤ Loin derrière les autres groupes désignés 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les attitudes sociales négatives ➤ Le facteur peur ➤ La disposition des lieux ➤ Le secteur de la prod. ind. ➤ Le système d'éducation 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ On observe des progrès dans les rôles principaux et secondaires de certaines dramatiques aux heures de grande écoute. ➤ Une représentation fidèle est d'autant plus importante que la présence à l'écran est rare. 	<p>On est convaincu en général que l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision va créer un certain nombre d'ouvertures :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Un nouveau marché constitué des personnes handicapées, leurs familles, leurs amis et leurs aidants
Représentation dans les dramatiques	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stéréotypes ➤ Victimisation ➤ Appropriation des rôles 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les attitudes négatives influencent la représentation ➤ Les producteurs indépendants et les auteurs manquent d'ouverture 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La création et l'interprétation de personnages handicapés par des personnes non handicapées suscitent un débat dans le milieu des personnes handicapées. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La possibilité de nouvelles ressources en création et un atout additionnel de concurrence ➤ Des aménagements pouvant profiter à tous les employés
Représentation dans les émissions de nouvelles	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sujet de l'incapacité rarement traité ➤ On insiste trop sur l'incapacité ➤ Vocabulaire inapproprié 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les attitudes sociales négatives ➤ Trop peu de modèles ➤ Le système d'éducation 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ On considère que la situation dans les actualités est plus grave que dans les dramatiques. 	<p>L'industrie de la radiodiffusion est perçue comme un agent de changements capable d'influencer les attitudes de la société.</p>
Intégration	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les attitudes de la société se transmettent au travail ➤ Accès difficile aux immeubles, studios ou plateaux ➤ Les employeurs surestiment les coûts d'aménagements ➤ Un employé handicapé est vu comme un fardeau ➤ Carences en éducation et en formation; le système d'éducation ne favorise pas les carrières en radiodiffusion ➤ Communication et prise de contact paraissent déficientes 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ La majorité des intervenants dans cette étude estiment qu'il faut commencer par mettre au point des mesures pour promouvoir la communication et les contacts entre les radiodiffuseurs et le milieu des personnes handicapées. 	

Partie IV: Suggestions de mesures à l'usage des radiodiffuseurs

À tous ceux qui ont été interviewés lors des consultations ou qui ont pris part au forum des parties intéressées, on a demandé leur opinion sur les mesures éventuelles à prendre pour améliorer la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision.

De manière générale, toutes les personnes, entreprises et organisations ayant pris part à cette étude se sont accordées pour dire qu'il fallait absolument élaborer des mesures ou des projets pour une ou plusieurs des raisons suivantes :

- La diversité représente une bonne affaire, et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision peut ouvrir de nouveaux marchés si l'on songe que la population regroupant les personnes handicapées et leurs aidants s'élève à six millions de personnes au Canada, et bien davantage si l'on inclut leurs parents et amis.
- Une meilleure intégration des personnes handicapées dans l'effectif d'une entreprise de radiodiffusion peut constituer un atout concurrentiel en lui permettant de puiser à toutes les sources de création dans la société.
- Les aménagements pour les employés handicapés profitent à tout le monde, qu'il s'agisse de portes automatiques, de rampes d'accès ou autres.
- En tant que groupe désigné, celui des personnes handicapées traîne loin derrière ceux des femmes, des minorités visibles et des Autochtones; une meilleure intégration favorisera l'égalité des chances.
- La télédiffusion peut avoir une énorme influence sur les attitudes du public à l'égard des personnes handicapées, en améliorant leur présence, leur représentation et leur intégration.

Les mesures et projets suggérés aux radiodiffuseurs par les personnes consultées et les participants au forum se répartissent sous les thèmes suivants :

- Communication et prise de contact
- Ressources humaines et aménagements (radiodiffuseurs et/ou ONG de personnes handicapées)
- Le secteur éducatif
- La production indépendante
- Projets de programmation

Le partenariat avec le système d'éducation et les recommandations au secteur de la production indépendante sont les suggestions d'un petit nombre d'ONG de personnes handicapées, mais répondent aux préoccupations d'un grand nombre de participants qui ont maintes fois désigné les pratiques de ces deux secteurs comme des obstacles.

Néanmoins, plusieurs représentants d'ONG laissent entendre que vu le peu de ressources dont ils disposent et le nombre de projets à piloter, ils préfèrent laisser aux radiodiffuseurs la tâche d'attirer l'attention des éducateurs sur les carrières en radiodiffusion qui s'offrent aux étudiants handicapés.

En ce qui concerne le secteur de la production, beaucoup de représentants d'ONG prétendent qu'ils n'en savent pas assez long pour décider ce que le secteur indépendant peut ou ne peut pas faire pour améliorer la présence, la participation et l'intégration des personnes handicapées. Tout en réaffirmant leur volonté de travailler de pair avec les radiodiffuseurs dans tout projet s'adressant au secteur de la production, ils ne s'estiment pas en mesure de prendre les devants.

Communication et prise de contact

Compte tenu du sentiment général à l'effet que le milieu des personnes handicapées et celui de la radiodiffusion ont intérêt à « apprendre à mieux se connaître », la plupart des suggestions aux radiodiffuseurs ont pour but de faire démarrer les choses.

- Organiser une première table ronde réunissant le milieu des personnes handicapées et l'industrie de la radiodiffusion pour amorcer la discussion sur la situation actuelle et les mesures à prendre. Beaucoup d'intervenants conviennent que le forum des parties intéressées a répondu à cet objectif, mais pensent qu'il faut le répéter avec un plus grand échantillonnage de l'industrie.
- Viser à établir le contact par le biais de partenariats entre les personnes handicapées et les radiodiffuseurs aux échelons local, régional et national, en vue de s'entendre sur des pratiques exemplaires et réaliser une plus grande intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision.
- Constituer des comités rassemblant des ONG de personnes handicapées et des radiodiffuseurs locaux pour servir d'organe de consultation ou de comité éditorial en vue d'augmenter la présence à l'écran et de surveiller la représentation des personnes handicapées dans les actualités.

- Mettre sur pied un comité ou une délégation d'ONG de personnes handicapées pour rencontrer des PDG et des cadres supérieurs de l'industrie de la radiodiffusion, en vue d'amorcer la discussion sur la situation actuelle au plus haut niveau de l'industrie.
- Amener les radiodiffuseurs à s'impliquer dans le milieu des personnes handicapées et à se familiariser avec leurs préoccupations, en les invitant à participer à des mouvements comme la Journée mondiale des Sourds, la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées et autres activités semblables, ou à en faire à tout le moins des sujets de reportage.
- Créer un réseau d'ONG orientées sur la consommation pour aider les radiodiffuseurs à faire progresser l'intégration. Ce réseau pourrait donner de l'information, assurer la formation, centraliser les offres d'emploi et prodiguer d'autres services utiles à l'industrie et au milieu des personnes handicapées.

Ressources humaines et aménagements pour les radiodiffuseurs et les ONG de personnes handicapées

- Organiser des séminaires de formation pour les employés en radiodiffusion, afin de les sensibiliser à la question de l'incapacité et de promouvoir les bonnes relations au travail. Distribuer un feuillet intitulé « Quand faut-il révéler son incapacité à l'employeur » pour rejoindre les employés qui cachent des incapacités invisibles.
- Organiser des séminaires de formation pour les personnes handicapées en vue de les aider à s'orienter et à s'intégrer à leur milieu de travail.
- Énoncer des lignes directrices et des normes d'industrie portant sur la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision, à l'intention des radiodiffuseurs et du milieu de la production indépendante. Rallier la participation du milieu des personnes handicapées à l'élaboration de ces normes.
- Instaurer une sorte de bureau central ou carrefour d'échanges où l'on retrouverait des experts sur divers sujets et diverses autres ressources; l'Association canadienne des radiodiffuseurs pourrait éventuellement s'en charger, mais il semble qu'un réseau orienté sur la consommation et constitué d'ONG de personnes handicapées soit un interlocuteur plus valable.
- Voir à ce que les ONG de personnes handicapées participent, de leur propre initiative ou en partenariat avec les radiodiffuseurs, à des salons de l'emploi.

- Offrir des bourses de perfectionnement aux étudiants handicapés qui s'intéressent à une carrière en radiodiffusion.
- Trouver des professionnels en aménagement du milieu de travail ou des experts au sein des ONG de personnes handicapées, pour aider les radiodiffuseurs à planifier des aménagements et à les mettre en place.
- Prévoir un poste pour les aménagements dans le budget annuel des entreprises de radiodiffusion et consulter des ONG de personnes handicapées pour mieux évaluer les dépenses.
- Mettre sur pied un « fonds pour les aménagements » par l'intermédiaire de l'Association canadienne des radiodiffuseurs. Ce fonds recueillerait les contributions de tous les radiodiffuseurs et l'ACR s'occuperait de les redistribuer aux membres au fur et à mesure de leurs besoins en aménagements.
- Embaucher des personnes handicapées membres de groupes locaux ou nationaux pour servir de consultants sur toutes les questions concernant l'intégration.
- Afficher une liste des ONG de personnes handicapées orientées sur la consommation (celles qui sont gérées par des personnes handicapées, par opposition à celles qui desservent les personnes handicapées) sur le site de l'ACR pour servir de source d'information aux radiodiffuseurs.

Le secteur éducatif

- S'assurer que le secteur de l'éducation prendra plus de responsabilités en vue de guider davantage les élèves handicapés vers des carrières en radiodiffusion. Des personnes handicapées qui travaillent en radiodiffusion pourraient s'offrir comme conférenciers auprès des élèves, des enseignants, ou du personnel administratif.
- Élaborer et organiser des stages, des mentorats, des coopératives d'emploi, et d'autres méthodes pour orienter des élèves handicapés vers une carrière en radiodiffusion
- Constituer des bourses d'études en radiodiffusion pour les personnes handicapées afin de leur rendre la formation et l'expérience plus accessibles.

La production indépendante

- Les scénaristes doivent prendre l'habitude de travailler avec des personnes handicapées pour les représenter fidèlement. Le milieu de la production en général devrait faire en sorte de consulter des personnes handicapées et des ONG de personnes handicapées.
- Mettre au point des mesures visant à découvrir des comédiens handicapés, notamment en offrant de la formation, en les convoquant aux auditions et en faisant d'autres démarches pour augmenter la réserve de talents.

Projets de programmation pour les radiodiffuseurs

- En collaboration avec des ONG de personnes handicapées, préparer des messages d'intérêt public pour faire connaître et apprécier la valeur et l'importance des personnes handicapées dans la société, de manière à renverser les opinions négatives qui ont cours.
- Présenter une émission locale comme il s'en fait sur le réseau du câble, qui serait produite et animée par des personnes handicapées. En plus d'augmenter leur présence à l'écran, cette émission servirait de formation sur le terrain au niveau local pour les personnes handicapées qui aspirent à une carrière dans les médias.

Autres stratégies suggérées par le Forum des parties intéressées

- Promouvoir des mesures anti-marginalisantes comme on l'a fait pour les mesures antiracistes, de manière à s'attaquer aux comportements discriminatoires à l'endroit des personnes handicapées, grâce à une meilleure éducation et des principes de formation.
- Augmenter le nombre de personnes handicapées à l'écran pour catalyser le changement.
- Mettre sur pied un pendant canadien du *Media Access Office*, aux États-Unis ⁶.

⁶ Le Media Access Office est décrit en détail dans l'annexe A qui traite des pratiques exemplaires. Cet office fait partie du comité du gouverneur de la Californie pour l'embauche de personnes handicapées (Governor's Committee of Employment for Persons with Disabilities Inc.) et il est financé par le département d'État pour le développement de l'emploi ainsi que par une entreprise à but non lucratif, Friends of the Committee, qui se livre à des activités traditionnelles de collecte de fonds.

- Trouver une stratégie pour promouvoir les changements de mentalité et mesurer les progrès.
- Adopter des pratiques exemplaires qui ont fait leurs preuves ailleurs dans le monde, pour éviter de réinventer la roue.

Selon le forum des parties intéressées, les radiodiffuseurs ne sont qu'un maillon dans une industrie vaste et inter-reliée. Il faut s'assurer l'engagement de tous les partenaires au sein de cette infrastructure, y compris le secteur de la production indépendante, si l'on veut que l'intégration progresse et que de réels changements se matérialisent.

Bibliographie

Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR)

- 2004 *Plan d'action de l'ACR pour examiner les questions se rapportant à la présence, à la représentation et au rôle des personnes handicapées dans les émissions de télévision (disponible en anglais seulement)* Mémoire au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, août 2004 www.cab-acr.ca

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC)

- 2004 Avis public 2004-4 *Préambule aux décisions de radiodiffusion 2004-6 à 2004-27 renouvelant les licences de 22 services spécialisés* www.crtc.gc.ca

Bureau de la condition des personnes handicapées– Développement Social Canada

- 2001 *Enquête sur la participation et les limitations d'activités*
www.sdc.gc.ca

- 2004 *Vers l'intégration des personnes handicapées*
www.sdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/odi.shtml

Groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision

- 2004 *À l'image des Canadiens: Pratiques exemplaires pour la diversité culturelle à la télévision privée*, Rapport final
www.cab-acr.ca

Annexe A : Les pratiques exemplaires à l'étranger et au Canada

Dans le cadre de notre étude qualitative, nous avons analysé des pratiques exemplaires à l'endroit des personnes handicapées, principalement dans les divers secteurs d'activités de l'industrie de la radiodiffusion au Royaume-Uni et aux États-Unis; nous avons aussi étudié les activités de l'industrie au Canada à cet égard.

Les initiatives au Royaume-Uni

1) *Broadcasting and Creative Industries Disability Network (BCIDN)*

- Cet organisme regroupe les principaux radiodiffuseurs du Royaume-Uni ainsi que toute l'industrie de la création en vue d'analyser et de traiter les questions relatives aux personnes handicapées dans l'ensemble des médias.
- Créé à l'initiative du *Employers' Forum on Disability*; tous les membres du BCIDN sont aussi membres du Forum (voir la description du Forum ci-dessous).
- Permet aux membres de recruter et d'employer des personnes handicapées ainsi que de promouvoir et de partager les pratiques exemplaires à cet égard.

Composition

- BBC, BSkyB, Channel 4, COI, Discovery Networks Europe, Five, UK Film Council, ITV (fusion de Carlton et de Granada), PACT, Skillset et Turner Broadcasting System.
- Les partenaires comptent un petit groupe de personnes handicapées largement expérimentées dans le domaine des médias; ce groupe aide le BCIDN à mieux comprendre la question de l'incapacité au regard de l'industrie.

Manifeste de 2002

En mai 2002, les organisations membres du BCIDN se sont engagées à :

- Accroître la présence des personnes handicapées sur les ondes et à l'écran.

Connectus Consulting Inc.

La présence, représentation et intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision

- Accroître le nombre de personnes handicapées dans tous les secteurs de la main-d'œuvre.
- Accroître l'accès des personnes handicapées aux services dont elles ont besoin que ce soit à l'antenne ou derrière la caméra.
- Assurer l'accès à tous les immeubles.
- Mettre au point et rendre public un plan d'action approuvé par le conseil d'administration et qui précise les moyens de réaliser ces principaux engagements.

À la suite du Manifeste de 2002, les sociétés membres ont entrepris les activités et les pris les initiatives suivantes touchant à la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision :

a) British Broadcasting Corporation (BBC)

La BBC est reconnue comme le chef de file de l'industrie de la radiodiffusion au Royaume-Uni en matière de projets et activités à l'intention des personnes handicapées .

Accroissement de la présence et meilleure représentation

- Élaboration et organisation d'une formation pour les journalistes, concepteurs d'émissions et aux producteurs en vue d'accroître la présence à l'antenne de personnes handicapées et faire en sorte que leur représentation soit non stéréotypée.
- Formation de quelque 600 journalistes de radiodiffusion au Royaume-Uni; mesures pour intégrer cette formation à la profession et à l'enseignement des écoles de journalisme.
- Nomination d'un coordinateur aux sports pour personnes handicapés à BBC Sport; lancement d'une nouvelle section dans son site Web; diffusion régulière et développement de nouvelles émissions consacrées au sport pour personnes handicapées et à ses athlètes.
- Émissions régionales qui traitent de questions liées aux incapacités et présence d'animateurs handicapés.
- Incitation des producteurs à embaucher des personnes handicapées par différents moyens, dont le recours à la *Diversity Database*, une banque de données sur la diversité qui contient une liste de plus de 1000 collaborateurs handicapés.

- Conseils aux concepteurs d'émissions sur la sensibilisation et l'éducation relatives aux personnes handicapées, par l'intermédiaire du *BBC Diversity Centre* et d'une publication, *The Production Handbook – A guide for programme makers to the Disability Discrimination Act Part 3* (disponible en anglais seulement) qui explique aux concepteurs la législation sur la discrimination fondée sur les incapacités.
- Rapports de surveillance annuels sur la présence à l'écran de personnes handicapées.

Accroissement de la participation

- Prévisions du coût des aménagements pour les personnes handicapées dans le budget.
- Examens des pratiques d'embauche en vue d'assurer aux personnes handicapées une possibilité d'accès aux emplois.
- Vérifications annuelles sur les questions touchant aux incapacités.
- Formation sur les personnes handicapées dispensée au personnel et aux cadres des services de ressources humaines.
- Implantation du programme *Extend* qui offre aux personnes handicapées quelque 40 possibilités d'emploi par année au sein du réseau de la BBC.
- Création d'un poste de *Spécialiste de la technologie d'accès* appelé *Access Technology Strategist* pour veiller à ce que les employés handicapés aient accès à la technologie appropriée à leur travail, notamment par l'acquisition de logiciels, la mise en place d'un service d'assistance et l'adaptation de la technologie existante.
- Ouverture aux personnes handicapées du programme de stage en production en offrant cinq emplois par année.
- Création des centres de soutien aux employés handicapés. Mise en place d'un groupe sur l'informatique et les personnes handicapées, une unité d'accès pour l'ensemble de la BBC et nomination d'un conseiller à l'embauche des personnes handicapées.

Autres initiatives de la BBC

- *OUCH!* Un site Web parrainé par la BBC, exploité par des personnes handicapées pour des personnes handicapées.
- *The BBC and Disability* (disponible en anglais seulement), une brochure qui donne un aperçu des mesures adoptées concernant la représentation des personnes handicapées dans la programmation de la BBC et le développement de nouveaux talents; la brochure explique aussi les activités du programme *Extend*, du professionnel appelé *Access Technology Strategist* et du service interne *BBC Access Unit*.
- Création d'un partenariat BBC/Channel 4 pour offrir des bourses d'études à plus de 20 comédiens handicapés afin de les aider à développer leur talent et à apprendre à exercer leur art à la télévision.
- *The Disability Writersroom*, un atelier d'écriture avec séjour d'une semaine, destiné à des écrivains handicapés choisis par concours.

Objectifs de la programmation de la BBC

- Assurer la présence d'au moins un rôle régulier de personne handicapée dans une série dramatique récurrente sur BBC One; la présence de deux comédiens handicapés pour 100 figurants dans l'ensemble de la programmation dramatique de BBC One.
- Assurer l'embauche d'au moins un collaborateur handicapé par série, dans trois émissions de divertissement ou documentaire sur BBC One et BBC Two.
- Présenter au moins un concurrent handicapé sur 50 concurrents, dans chaque série de trois jeux-questionnaires, sur BBC One et BBC Two.
- Diffuser sur BBC Three une série dramatique ou de divertissement mettant régulièrement en vedette un personnage handicapé.

Rapport de recherche de la BBC : Disabling Prejudice: Attitudes Towards Disability and Portrayal on Television (2003) (disponible en anglais seulement)

- Cette recherche sur les préjugés et attitudes à l'égard des personnes handicapées ainsi que la représentation de ces dernières à la télévision a été entreprise en collaboration avec *Broadcasting Standards*

Commission et Independent Television Commission; les principales conclusions comprennent ce qui suit :

- La fidélité de la représentation est une préoccupation de première importance aux yeux des téléspectateurs handicapés.
 - La présence de modèles de comportement pour les jeunes handicapés est essentielle.
 - L'industrie reconnaît que la question des personnes handicapées, sur le plan des politiques, n'est pas aussi avancée que les questions relatives à l'appartenance ethnique ou à l'égalité des sexes; la haute direction doit mener la marche vers le changement.
 - Beaucoup de professionnels de la radiodiffusion reconnaissent le potentiel créatif des personnes handicapées.
- Le rapport recommande de mettre l'accent sur les éléments suivants :
- Accroître la sensibilisation et favoriser de meilleures relations entre les médias et les groupes d'intervention représentant les personnes handicapées.
 - Développer des mesures en vue de tenir compte des banques d'artistes handicapés.
Encourager un taux plus élevé d'embauche de personnes handicapées dans l'industrie.
 - Former et éduquer.

b) British Sky Broadcasting (BskyB)

Accroissement de la présence

- Veille à ce que tous les producteurs connaissent le contenu de la publication *Adjusting the Picture*, guide sur les personnes handicapées à l'intention des producteurs, publiée par BCIDN/ITC (disponible en anglais seulement); travaille avec le BCIDN et ses partenaires en vue d'informer les producteurs et les ...those commissioning programmes
- Favorise l'embauche de comédiens, d'animateurs ou d'experts handicapés et soutiendra le BCIDN dans sa recherche de moyens efficaces pour mesurer la présence à l'antenne des personnes handicapées.

- Représente les personnes handicapées et traite des questions relatives aux incapacités de manière responsable et coopérative.
- Met en place une équipe de Sky qui se consacre aux personnes handicapées et leur offre une formule multiservices.

Accroissement de l'intégration

- Met sur pied un service partagé de recrutement qui tente de satisfaire les besoins d'embauche des directeurs tout en offrant un cadre de sélection et d'évaluation.
- Offre un encadrement et une orientation aux directeurs sur tous les aspects de l'embauche, y compris comment et où en faire l'annonce.
- Invite les agences de recrutement à présenter leur approche à l'égard des personnes handicapées et veille à choisir comme fournisseurs, celles dont les processus de sélection incluent les personnes handicapées.
- Met à niveau les procédés du service des ressources humaines et les capacités des systèmes afin d'exercer une meilleure surveillance des questions liées aux personnes handicapées.
- Développe et met en place un guide de recrutement et de sélection, avec la participation de tous les directeurs qui font de l'embauche et en mettant l'accent sur l'évaluation pratique de la formation et le caractère juste et équitable des processus de sélection.
- Offre trois stages en milieu de travail à des jeunes handicapés.

c) Carlton Television

Accroissement de la participation

- A créé et finance la bourse *Entry Point* qui consiste en deux stages de formation de six mois dans le domaine de la production de programmation régionale, réservés aux personnes handicapées.
- Parraine l'embauche de 20 employés de production handicapés sur le site *Web Productionbase.co.uk*, un annuaire destiné aux employeurs.
- Revoit les procédures d'embauche pour assurer à toutes les personnes handicapées le meilleur accès possible, par exemple au moyen de

l'utilisation de caractères plus gros dans les formules de demande d'emploi, de formats différents pour l'ensemble des mesures relatives aux demandes d'emploi, de questions au sujet de tout aménagement ou aide nécessaire lors d'une entrevue.

Sensibilisation

- Intègre une formation sur la sensibilisation aux personnes handicapées à la formation de base des cadres par la tenue d'ateliers appelés *Appreciating Difference*.
- Inscrit régulièrement à l'ordre du jour des réunions de production, la question des personnes handicapées afin de créer et d'entretenir une sensibilisation chez les décideurs du secteur de la programmation.
- Inscrit régulièrement à l'ordre du jour des réunions des équipes de production, des rapports sur la représentation et l'embauche des personnes handicapées.
- Promeut à l'interne et à l'externe un message positif et cohérent sur les personnes handicapées, dont une campagne de sensibilisation en vue de changer les mentalités appelée *Changing Attitudes*.

Engagement

- Surveiller la représentation des personnes handicapées dans la programmation régionale et dans celle du réseau; faire régulièrement rapport sur la situation aux Conseils de radiodiffusion et aux Services de production de l'entreprise.

d) Channel 4

Channel 4 observe un certain nombre de pratiques exemplaires eu égard à la présence, à l'embauche et à la formation, la plupart de ces activités étant sous la responsabilité d'un conseiller à plein temps sur les questions d'incapacités.

Accroissement de la présence

- Le conseiller sur les questions d'incapacités surveille l'intégration des personnes handicapées dans le cours normal de la programmation, aux fins du rapport annuel de l'ITC; il travaille de concert les éditeurs et

producteurs attirés en vue d'intégrer davantage de personnes handicapées dans l'ensemble de la programmation (y compris à titre de collaborateurs, de concurrents, d'experts, d'animateurs, de comédiens, de membres de l'auditoire ou de personnes interviewées).

- Le conseiller sur les questions d'incapacités compile des séquences qui comportent des exemples de bonnes pratiques, les fait parvenir à 25 producteurs avec une lettre les invitant à suivre ces exemples; il envoie aussi ces séquences aux éditeurs attirés.
- *Four All*, un site Web de données sur les personnes handicapées, indique des lignes de conduite aux producteurs, par exemple des conseils sur la façon de travailler avec les personnes handicapées, des façons de leur faciliter l'accès ou de retenir les services d'un interprète de langage gestuel.

Accroissement de l'intégration

- Diffuse toutes les annonces d'emploi de façon à joindre le plus grand nombre de personnes.
- Planifie des activités de recrutement avec la collaboration de conseillers sur les questions d'incapacités à l'emploi d'autres radiodiffuseurs.
- Organise une journée d'information des médias afin d'encourager les personnes sourdes ou malentendantes à envisager une carrière dans le domaine de la radiodiffusion.
- Analyse la faisabilité et le coût de la création de liens entre les principaux sites Web consacrés aux personnes handicapées et le site Web de *Channel 4 Careers*.
- Rend les annonces pertinentes disponibles sur le site *jobability.com*, site Web consacré aux personnes handicapées.
- Fournit des formateurs spécialisés ou fait appel à des organisations non gouvernementales pour satisfaire aux besoins de formation des employés ayant des troubles d'apprentissage.
- Tient des réunions de sensibilisation aux personnes sourdes et aux personnes handicapées.

Formation dans le domaine de la production d'émission

- Finance la formation de personnes handicapées dans le domaine de la production d'émissions.
- Parraine dix comédiens handicapés dans le cadre d'un projet pilote de bourses d'études au *Actors Centre* à Londres.
- Ces comédiens bénéficient gratuitement du statut de membre du Centre pendant 12 mois, ainsi que d'une bourse couvrant les frais des cours de leur choix.
- À la fin de la formation, chacun enregistre un DVD de ses réalisations et assiste à une activité de réseau en compagnie de producteurs de dramatiques et d'agents de distribution artistique.

e) Channel 5

Accroissement de la présence

- A créé une méthode simple de surveillance (collecte de données pour repérer la présence à l'écran et en production) pour la tenue des registres et post-mortem des productions et l'a diffusée à toutes les principales entreprises de production.
- Encourage les producteurs à intégrer des personnes handicapées à tous les types d'émissions, par exemple parmi le public en studio, comme personnes interviewées ou comme experts.
- Parraine le site Web *productionbase.co.uk*.
- Fait circuler le guide publié par BCIDN/ITC, *Adjusting the Picture* (disponible en anglais seulement), à tous les producteurs de Channel 5.

Accroissement de la participation

- A lancé un projet de stage en gestion de radiodiffusion de niveau universitaire, destiné à une jeune personne handicapée.
- Examine les pratiques d'embauche afin de s'assurer que les offres d'emploi sont annoncées dans les publications destinées aux personnes handicapées.

- Évalue annuellement le niveau des employés handicapés.
- Offre un atelier sur les personnes handicapées à l'intention des employés qui s'occupent de la sélection et des interviews; prévoit offrir chaque année des ateliers de mise à jour.
- Consulte les employés handicapés sur les politiques et les pratiques de la compagnie, dont les pratiques en matière d'aménagements.

f) *Discovery Networks Europe*

- Encourage les personnes handicapées à postuler les emplois annoncés.
- Facilite la formation de tous ses employés de direction sur la diversité et les personnes handicapées.
- Reçoit en entrevue tous les postulants handicapés qui satisfont aux critères de base.
- Fournit une ligne d'aide interne.
- Fait connaître les questions relatives aux personnes handicapées par l'intermédiaire de *Disclosure* et de *Newswire*, un bulletin électronique mondial quotidien.
- A instauré une politique d'horaires de travail flexibles afin d'accommoder les personnes ayant des obligations à l'extérieur du bureau.

g) *U.K. Film Council*

- A engagé l'organisme *Access Matters* comme conseiller sur les questions d'incapacités auprès du conseil d'administration du *U.K. Film Council*, du personnel et des industries partenaires, pour les sensibiliser à ces questions et agir à titre d'expert.
- Le conseiller sur les questions d'incapacités met au point une stratégie globale sur la diversité qui prévoit des consultations avec les personnes handicapées et un plan de mise en œuvre.
- A fait vérifier l'accès, la politique et les procédures ainsi que le site Web afin d'éliminer de ces activités toute discrimination et de trouver une solution aux obstacles.

- Sensibilise l'ensemble de l'industrie aux questions d'incapacités, par la défense des intérêts en cause et l'exercice de son influence; a publié un rapport de recherche intitulé *Cinema Access Technologies for People with Sensory Impairments* (disponible en anglais seulement) qui comprend des recommandations en vue d'améliorer les techniques d'aides pour des spectateurs, dans les cinémas, ayant une déficience sensorielle.
- Partage l'information et collabore avec ses partenaires, y compris les membres du BDN (*Broadcast Disability Network*), à des recherches sur les personnes handicapées.
- S'assure que toutes les conditions de financement tiennent compte des questions d'incapacités et impose la sensibilisation et la considération accordée à ces questions comme conditions de tout financement.
- Entreprend une recherche plus approfondie sur les appareils et accessoires fonctionnels possibles en radiodiffusion, à l'intention des auditeurs ayant une déficience sensorielle.
- Prévoit dans son budget le coût des aménagements pour les personnes handicapées.
- A donné une formation sur la sensibilisation aux questions d'incapacités, destinée aux membres et au personnel du *U. K. Film Council*.

h) Granada Media plc (le Groupe)

- Granada travaille surtout avec le milieu des personnes sourdes au Royaume-Uni.

Accroissement de la présence

- Élargit aux personnes handicapées, la surveillance actuelle de la présence à l'écran des personnes de diverses origines ethniques.
- Encourage les producteurs de tout type d'émission à y intégrer des personnes handicapées, en leur offrant une formation de sensibilisation et en s'assurant qu'ils ont en main la publication *Adjusting the Picture*.

- Contribue à la banque de données de l'ensemble de l'industrie sur les artistes ou collaborateurs handicapés.

Accroissement de l'intégration

- A embauché un nouveau directeur des ressources humaines pour revoir toutes les pratiques d'embauche.
- A conçu un site d'offres d'emploi visant à joindre une plus grande diversité de personnes.
- A vérifié toutes les agences de recrutement afin de s'assurer qu'elles ont de bonnes pratiques à l'égard des personnes handicapées.
- A revu et amélioré la formation relative au recrutement et à la sélection afin d'y inclure une section particulière pour les personnes handicapées.

Formation

- A formé sept personnes sourdes pour agir comme interprètes de langage gestuel à l'antenne (langage gestuel anglais).
- Forme douze personnes sourdes dans le domaine des nouvelles techniques des médias.
- Forme deux techniciens sourds; finance au bénéfice d'un employé sourd les études de maîtrise, d'une durée de deux ans, en gestion des ressources humaines dans le but de déplacer des employés sourds vers des postes de haute direction.
- Donne une formation aux membres de la direction et du personnel en vue de les sensibiliser aux questions d'incapacités.
- Donne au personnel non handicapé une formation de sensibilisation à la surdité ainsi qu'une formation de sensibilisation à la non-surdité aux personnes sourdes.
- Forme le personnel qui représente la société lors de la visite des lieux par des personnes handicapées.
- Offre des projets de formation et des perspectives d'emploi aux personnes handicapées.

- Offre des cours au personnel qui s'occupe de l'auditoire, dont une formation particulière sur les procédures d'urgence particulières pour les personnes handicapées.
- Offre un exercice d'apprentissage à distance sur les questions d'incapacités, destiné aux 36 directeurs et membres du personnel qui font affaire directement aux clients ou qui sont chargés du recrutement.

Associations

- Poursuit la consolidation de ses relations avec les écoles et les collèges qui offrent des programmes locaux destinés aux personnes sourdes.
- Continue à participer au programme *Disability Service Access to Work* relatif à l'accès au travail des personnes handicapées; ce programme accorde du financement public pour assurer le soutien aux employés handicapés.

Accès

- S'assure du suivi des projets de création d'émissions animées à la fois par une personne sourde et une personne non handicapée et pourvues d'un interprète de langage gestuel.
- Poursuit le développement de *Signpost* comme centre de service par excellence aux personnes sourdes ou malentendantes.
- Continue à étudier tous les commentaires des groupes représentant les personnes handicapées et à en rendre compte.

i) PACT

Accroissement de la présence

- Engage des auteurs pour créer des personnages handicapés et les intégrer aux scénarios de films, de séries télévisées, de dramatiques et d'émissions de divertissement.
- Adopte des mesures visant à distribuer des rôles de personnages handicapés ou non handicapés, à des comédiens handicapés.

- Adopte des mesures facilitant la présence de personnes handicapées parmi le public en studio : espace suffisant pour les fauteuils roulants, boucles magnétiques, interprètes, accès aux chiens-guides.

Accroissement de l'intégration

- Recrute des personnes handicapées pour pourvoir des postes techniques et de production.
- Offre des stages en milieu de travail et de la formation aux stagiaires handicapés.
- Contribue à la *Disability Database*, une banque de données qui sert au recrutement de personnes handicapées.

j) Turner Broadcasting System Europe

- Formation de sensibilisation aux questions d'incapacités, destinée au personnel des points de services.
- Inclusion des question relatives aux incapacités dans la formation sur le recrutement et la sélection.
- Création de deux postes rémunérés réservés aux employés handicapés, au sein du service chargé des activités de réseau.
- Adoption du placement professionnel, au service des nouvelles; le poste ainsi créé permet à une personne handicapée de suivre et d'observer un professionnel pendant un certain temps pour apprendre.
- Augmente la publicité dans les publications et les journaux consacrés aux personnes handicapées, afin d'attirer un plus grand nombre de postulants handicapés.

2) Publications du Broadcasting and Creative Industries Disability Network (BCIDN)

Disabled Talent (disponible en anglais seulement)

Un bulletin électronique visant à renseigner les producteurs et les réalisateurs sur les diverses ressources permettant de trouver des artistes handicapés, ainsi qu'à aider ces derniers à mieux faire connaître leurs talents et leur disponibilité.

Handbook on Disability – A Practical Guide for Producers (disponible en anglais seulement)

Publication du BCIDN pour aider les producteurs à mieux s'occuper des personnes handicapées engagées comme collaborateurs à la programmation ou membres du public en studio. Traite des questions dont les producteurs doivent tenir compte, particulièrement celles relatives aux personnes ayant une déficience visuelle ou auditive ou ayant une mobilité réduite.

Moving into the Spotlight (disponible en anglais seulement)

Un petit guide à l'intention des responsables de la distribution du Royaume-Uni.

Make a Difference – Ideas for including disabled people in broadcasting and film (disponible en anglais seulement)

Un guide publié conjointement par le BCIDN et ITV destiné aux producteurs et réalisateurs, sur les façons pratiques et réalistes de travailler avec des collègues, collaborateurs ou membres du public en studio qui sont handicapés.

Adjusting the Picture – A Producer's Guide to Disability (disponible en anglais seulement)

Le guide le plus consulté, largement distribué et conçu à l'intention des producteurs d'émissions de tous genres, y compris les actualités, les dramatiques, les émissions de variétés, les émissions pour enfants, les émissions d'affaires publiques et de sport (publié conjointement par le BCIDN et ITV).

Four All

Un site Web qui aide les producteurs à trouver des collaborateurs handicapés, dont des comédiens, et à travailler avec eux. Comprend un dossier sur la recherche d'artistes handicapés, des renseignements sur l'aide financière gouvernementale et sur diverses questions d'ordre juridique.

The Employer's Forum on Disability

- Le Forum compte plus de 375 membres, entreprises ou organisations qui emploient 20 % de la main-d'oeuvre au Royaume-Uni. Il est financé et dirigé par les employeurs et s'occupe de la question des personnes handicapées en milieu de travail.
- Cherche à tirer le maximum de retombées commerciales des pratiques exemplaires en matière d'incapacités.
- Offre les services d'un spécialiste de la législation sur la discrimination à l'endroit des personnes handicapées, dont la loi *Disability Discrimination Act*.
- Publie régulièrement des bulletins consacrés à tout ce qui touche aux personnes handicapées et simplifie l'accès des membres aux agences et aux services.
- Offre aux membres des occasions d'échanger et de partager des pratiques exemplaires, des activités et des conférences sur une base régulière, ainsi que des publications.

Autres initiatives du Employer's Forum on Disability:

Business in the Community (BITC) Awards for Excellence 2004

British Sky Broadcasting's (BskyB) a reçu le prix *Realizing Ability* en récompense de son effort de promotion de la compréhension des questions d'incapacités et de ses services consacrés aux personnes handicapées.

The Knowledge – Disability Solutions for Employers (disponible en anglais seulement)

Guide de référence sur les pratiques exemplaires, destiné aux employeurs, qui suggère une approche d'intégration des employés handicapés et qui en illustre les avantages.

Disability Confident (disponible en anglais seulement)

Une trousse de formation détaillée interactive sur la place des personnes handicapées dans les affaires, mise au point conjointement par le *Employer's Forum on Disability* et la société *Skill Boosters*. Cet outil interactif multimédia d'enseignement virtuel vise à aider les cadres et les employés à croire en la fiabilité des personnes handicapées et à leur faire confiance.

Informations en ligne

Offre des informations en ligne aux principaux conseillers des entreprises sur des questions touchant les personnes handicapées. Ces informations portent sur les incapacités au regard de domaines clés comme l'embauche, les normes du travail, les droits de la personne, les relations avec la clientèle et le fossé numérique.

Disability Standard (disponible en anglais seulement)

Un outil sur les normes en matière d'incapacités permet aux organisations d'évaluer leur performance dans les domaines de gestion des risques, service à la clientèle, embauche de personnel, santé au travail, milieu de travail et locaux, systèmes de technologies de l'information et de télécommunications, accès aux biens et aux services et incidence de la politique gouvernementale. Quelque 78 organisations ont participé à la création de la publication *Disability Standard*.

Les initiatives aux États-Unis

1) *The California Governor's Committee on Employment of People with Disabilities (GCEPD)*

- Ce comité de l'État de la Californie sur l'embauche des personnes handicapées a pour objectif l'élimination des obstacles au travail et de toute discrimination à l'égard des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.
- Ce comité se compose de bénévoles recrutés parmi les décideurs et les chefs de file des secteurs privés et publics. Ces personnes possèdent une expertise dans la création et le soutien de systèmes qui favorisent l'accès universel et la

suppression d'obstacles au travail et qui permettent aux personnes handicapées de gagner leur indépendance et leur autonomie financière.

- Les principaux projets et prix sont les suivants :
 - Prix annuels aux employeurs pour les pratiques exemplaires.
 - Le *California Business Leadership Network (CABLN)*, un réseau d'entreprises importantes en Californie.
 - Formation de sensibilisation aux personnes handicapées.
 - Bourses annuelles d'études collégiales.
 - Comités affiliés du maire.
- Offre aux entreprises des conférences trimestrielles permettant aux employeurs et aux professionnels de l'embauche de personnes handicapées de nouer des liens en vue d'améliorer la compréhension de l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail.
- Offre *Windmills*, un programme de sensibilisation aux questions d'incapacités, ainsi que d'autres outils de formation et d'éducation ayant pour objectif la disparition des mythes et des stéréotypes qui nuisent à la pleine intégration des personnes handicapées; ces outils servent aussi aux employeurs pour toute question relative à l'embauche de personnes handicapées et au fait de travailler avec elles.

GCEPD Media Access Office

- Objectif : promouvoir activement l'embauche et la représentation fidèle des personnes handicapées, et ce, dans tous les secteurs de l'industrie du divertissement et des médias, en amenant l'industrie à reconnaître les personnes handicapées comme une composante de la diversité culturelle. Existe depuis 1980.
- Ce bureau qui favorise l'accès des personnes handicapées aux divers emplois dans les médias est financé par l'État de la Californie et par diverses activités de financement.
- Les services et les programmes du *Media Access Office* comprennent ce qui suit :
 - Distribution artistique : fait la liaison avec les responsables de la distribution qui cherchent des comédiens handicapés. Les banques

- d'artistes comprennent des comédiens ayant une incapacité visible ou non, des membres syndiqués ou non ainsi que des artistes avec ou sans agent.
- Développement artistique : comprend le développement de carrières individuelles, la revue et le choix d'objectifs de carrière, des recommandations pour l'industrie, des ateliers d'art dramatique, des cours sur les aspects financiers de l'industrie, des sessions de photos à faible coût, des cours de préparation d'un curriculum vitae ainsi que des colloques réunissant de jeunes artistes et leurs parents.
 - Soutien aux agents artistiques : formation sur la meilleure façon de représenter leurs clients handicapés. Conseils sur le programme d'éducation individuel des jeunes artistes, avec accent sur les habiletés professionnelles dans le domaine de l'art dramatique.
 - Information relative au développement de projets et à la production : répond aux questions sur les personnes handicapées, les récents développements et la rectitude politique; donne des informations historiques; explique les questions liées à la loi sur les Américains handicapés, *Americans with Disabilities Act*; sert de liens entre les organisations, les produits et les services spécialisés dans ce domaine.
 - Éducation communautaire : fournit des conférenciers à des groupes d'entreprises et à la communauté des personnes handicapées.
 - Les *Media Access Awards-Celebrating Disability in the Entertainment Industry* sont des prix qui soulignent et récompensent la présence des personnes handicapées dans l'industrie du divertissement.
 - Reconnaissance accordée aux professionnels des médias, aux films, aux émissions de télévision, aux messages publicitaires et autres produits de l'industrie des médias et du divertissement, pour leur représentation fidèle des personnes handicapées.
 - Reconnaissance accordée aux employeurs de l'industrie qui embauchent des personnes handicapées ou leur confient des rôles.
 - Sept différents prix, dont :
 - *Governor's Award of Excellence*, Prix d'excellence du gouverneur remis à une personne ou à une organisation de l'industrie afin de

récompenser la promotion de la sensibilisation aux personnes handicapées et à leur dignité.

- *Screen Actors Guild – Harold Russell Award* est le prix remis à un membre handicapé de la guilde des acteurs de cinéma qui s'est illustré par sa contribution à la sensibilisation et à la compréhension du public à l'égard des personnes handicapées dans les médias.
- *Casting Society of America Award* est le prix remis à un membre qui, de façon régulière, distribue des rôles en fonction du talent et non des incapacités .
- *Producers Guild Award* remis à un membre de la guilde des producteurs qui se consacre à éliminer les stéréotypes et à promouvoir la représentation fidèle et l'embauche des personnes handicapées dans l'industrie.

Les bourses d'études comprennent les suivantes :

- Bourse *Christopher Reeve Acting Scholarship*
- Bourse *Young Performers Acting Scholarship*
- Bourse *Norman G. Brooks Comedy Scholarship*
- Bourse *Ricardo Montalban/Nosotros Acting Scholarship*
- Bourse *KSA/Day Acting Scholarship*

2) Crédits d'impôt – État de la Californie

- L'État de la Californie offre aux employeurs des crédits d'impôt et des déductions, y compris :
 - *Work Opportunity Tax Credit* est un crédit d'impôt pour les employeurs qui embauchent des personnes faisant partie de certains groupes cibles, dont les personnes handicapées.
 - *Disabled Access Credit* est un crédit d'impôt aidant les petites entreprises à payer le coût des aménagements nécessaires aux personnes handicapées pour accéder à leur lieu de travail.
 - *Architectural Transportation Tax Deduction* permet aux entreprises de déduire jusqu'à 15 000 \$ de dépenses engagées pour supprimer des obstacles matériels ou structurels dans leurs immeubles ou liées au transport.

3) California Business Leadership Network (CABLN)

- Créé à partir du *Business Leadership Network (USBLN)* en 1994 par l'ancien président du comité sur l'embauche des personnes handicapées, le réseau CABLN se consacre à améliorer l'embauche des personnes handicapées.
- Dirigé par des entreprises importantes dans leur communauté, le réseau CABLN se compose d'employeurs, soit de petites, de moyennes ou de grandes entreprises, qui s'échangent de l'information sur les pratiques exemplaires, travaillent conjointement sur des problèmes communs et utilisent de façon efficace les ressources communautaires.
- Forme des associations favorisant des projets de pratiques exemplaires en matière de recrutement, d'aménagement et d'embauche des personnes handicapées; produit des trousseaux de sensibilisation et organise des colloques à l'intention des entreprises.

4) Projet de distribution artistique non traditionnelle

- A été créé en 1986 en vue d'apporter des solutions aux problèmes de racisme et d'exclusion au cinéma, à la télévision et au théâtre; agit maintenant comme expert défenseur et sert de ressource éducationnelle pour la pleine intégration au théâtre, au cinéma, à la télévision et dans les autres médias.
- La préoccupation principale actuelle est d'accroître l'intégration des artistes de couleur et des artistes handicapés à l'industrie : promotion de normes et de pratiques favorisant l'intégration; sensibilisation et éducation ainsi que programmes particuliers visant à ce que les producteurs, réalisateurs et responsables de la distribution puissent mettre l'intégration en pratique.
- Les initiatives comprennent :
 - *National Diversity Forum*, forum de discussion en ligne.
 - *Artist Files/Online*, une banque d'artistes en ligne.
 - *Listening with an Open Eye* (disponible en anglais seulement), un guide pour les employeurs de comédiens handicapés, principalement les comédiens sourds.
 - Programmes de consultation et d'information.
 - Deux conférences nationales sur la distribution artistique non traditionnelle et la diversité culturelle; neuf conférences régionales; 170 forums, panels et colloques regroupant des professionnels et des institutions communautaires et d'éducation.

5) CBS

CBS Diversity 2005-06 Talent Showcases

- CBS a parrainé son premier projet de mise en valeur des artistes handicapés à Los Angeles, en association avec deux organismes du monde artistique, *American Federation of Television and Radio Artists (AFTRA)* qui réunit des artistes de télévision et de radio et *Screen Actor's Guild (SAG)* qui réunit des acteurs de cinéma, et en collaboration avec le *California State Media Access Office*.
- Les responsables du développement chez CBS Entertainment et les responsables de la distribution dans les émissions de jour et les émissions d'heures de grande écoute diffusées sur le réseau ont participé au projet, de même que les responsables de la distribution des entreprises de production qui travaillent avec CBS. (L'un des participants au projet a immédiatement obtenu un rôle régulier dans la série *CSI : NY*)

Activités de CBS sur la diversité

- Participation au projet de la distribution artistique non traditionnelle afin d'offrir un atelier en deux parties aux cadres de l'industrie, au siège social de CBS à New York. Les ateliers ont présenté aux responsables de la distribution à la télévision un dossier complet et des informations particulières sur les diverses incapacités ainsi que sur la façon de travailler avec des artistes handicapés.

6) SAG/AFTRA

- Parmi les projets permanents visant l'intégration, la fédération AFTRA s'associe aux services de distribution artistique de réseau de télévision pour démontrer l'éventail des talents de comédiens handicapés prometteurs.
- Forum sur les aides techniques disponibles en vue d'accroître le nombre d'emplois pour les artistes handicapés; importance accordée aux nouvelles technologies susceptibles d'améliorer les perspectives d'emploi des comédiens, auteurs et radiodiffuseurs handicapés.

Les initiatives au Canada⁷

1) Alliance of Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)

- Toutes les conventions collectives comprennent des mesures d'action positive en faveur des artistes handicapés.
- Les producteurs sont tenus de se concerter avec l'ACTRA s'ils désirent confier un rôle de personne handicapée à un comédien non handicapé.
- A réactivé *Mainstream Now*, qui présente et met en valeur des comédiens handicapés.
- Le moteur de recherche *Face to Face* du site Web *ACTRA.ca* permet la recherche d'artistes handicapés.

2) ACTRA Toronto

- Le comité national sur la diversité de l'ACTRA Toronto a mis sur pied un groupe de travail sur l'accessibilité afin de favoriser les perspectives d'emploi pour les artistes handicapés.

3) Les cinémas Famous Players

- Ont développé, de concert avec l'Association canadienne des paraplégiques, un message d'intérêt public faisant la promotion d'attitudes positives à l'égard des personnes handicapées. Ce message sera diffusé sur tous les écrans au Canada.

4) Greater Vancouver Business Leadership Network

- Une coalition d'employeurs de la région de Vancouver regroupant des organisations d'affaires, gouvernementales et communautaires qui a pour objectif d'améliorer les perspectives d'emploi au bénéfice des entreprises et des personnes handicapées.
- Compte parmi ses membres des radiodiffuseurs canadiens.
- Met l'accent sur le développement d'une formation de sensibilisation, l'organisation de colloques et la production de trousseaux d'informations sur l'embauche et la stabilisation du personnel.

⁷Les initiatives des radiodiffuseurs canadiens sont décrites dans leurs plans d'entreprise sur la diversité et indiquées dans leurs rapports annuels au CRTC.

Annexe B : Personnes et organismes consultés

Organisations de personnes handicapées non gouvernementales

Faye Joudrey
Abilities Foundation of Nova Scotia

Rob Sleath
Advocates for Sight Impaired Canadians

Larry Pempeit
Alberta Paraplegic Association

John Rae, Kim Kilpatrick, Judy Smith
Alliance pour l'égalité des personnes canadiennes aveugles

Teresa Penafiel
Association multi-éthnique pour l'intégration des personnes handicapées

Serge Brassard
Association québécoise des étudiants ayant des incapacités au postsecondaire

Stephanie Cadieux
B.C. Paraplegic Association

Jihan Abbas
L'Association canadienne des centres de vie autonome

Evelyne Gounetenzi
Association des Sourds du Canada

Harold Schnellert
Conseil canadien des aveugles

Susan Main
La Société canadienne de l'ouïe

Jim Sanders
L'Institut national canadien pour les aveugles

Valérie Ravary
Association canadienne des paraplégiques

Mary Ennis
Coalition of Persons with Disabilities (Terre-Neuve et Labrador)

Chloe Serradori
Confédération des personnes handicapées du Québec

Laurie Beachell
Conseil des Canadiens avec déficiences

Diane Sullivan
Troubles d'apprentissage-Association canadienne

Frank Smith
Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire

Constance McNight
Réseau national pour la santé mentale

Noel Browne, Nick Nash, Lannie Woodbine
Association canadienne des paraplégiques (Terre-Neuve et Labrador)

Barry Schmidl
Prince Edward Island Council of the Disabled

Shelley Rattai, Paul Young
Des Personnes d'Abord du Canada

Véronique Vézina
Regroupement des aveugles et amblyopes du Québec

Radiodiffuseurs

Kim Carter
Alliance Atlantis

Jean-Pierre Laurendeau
Astral Media inc.

Dawn Fell
Bell Globemedia Inc.

Sarah Crawford, Mary Kramolc
CHUM limitée

Ruth Schrier, Joanna Webb, Stephanie Byrne
CORUS

Barb Williams, David McCauley
Global Television Network

Ben-Marc Diendere
Québecor Média inc.

Robert Parent
Radio Nord Communications inc.

Madeline Ziniak
Rogers Television (Omni)

Bernard Guérin
TQS inc.

Mark Prasuhn
Vision TV

Organisations connexes de l'industrie

Stephen Waddell
Alliance of Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)

Claire Samson
APFTQ

Guy Mayson
Association canadienne de production de films et de télévision

Lise Lachapelle
L'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec

Terry Scott
Association canadienne des directeurs de l'information radio-télévision

Anne-Marie Desroches
Union des artistes

Barb Farwell
Writers Guild of Canada

Employeurs/Artistes

Leesa Levinson, ACTRA Toronto
David Onley, Citytv

Gouvernement

Lindsay Glassco, Amanda Scott
Développement social Canada, Bureau de la condition des personnes handicapées

Annexe C : Rapport sommaire

Forum des parties intéressées pour examiner les questions se rapportant à la présence, la représentation et la participation des personnes handicapées dans les émissions de télévision canadiennes

15 juillet 2005 – Marriott Eaton Centre, Toronto

Introduction

CONNECTUS Consulting Inc. (CONNECTUS) a le plaisir de présenter à l'Association canadienne des radiodiffuseurs (ACR) son rapport sommaire sur le forum des parties intéressées tenu le 15 juillet 2005 à Toronto.

Le forum des parties intéressées est l'un des trois éléments clés de l'étude qualitative intitulée *La présence, la représentation et la participation des personnes handicapées dans les émissions de télévision canadiennes*. Les autres éléments sont (i) une revue des pratiques exemplaires nationales et internationales en matière de radiodiffusion et de personnes handicapées et (ii) des consultations au moyen d'entrevues détaillées avec plus d'une quarantaine d'organismes qui sont des organisations de personnes handicapées non gouvernementales, des entreprises de radiodiffusion et organisations connexes.

Nous avons suggéré que le forum des parties intéressées prenne la forme d'un échange d'idées et de points de vue, au cours de toute une journée, entre des représentants du milieu des personnes handicapées, du milieu des radiodiffuseurs et d'autres organisations connexes à l'industrie. Nous avons décidé que le forum était une solution beaucoup plus intéressante que des groupes de discussion répartis sur l'ensemble du Canada; nous avons aussi cru qu'il pouvait constituer une recherche d'idées sur les moyens éventuels d'intervention pour les radiodiffuseurs, dans une ambiance conviviale et propice à la discussion.

Notre rapport se divise comme suit :

- 1) Les objectifs du forum des parties intéressées
- 2) Les points de vue sur les possibilités
- 3) Les points de vue sur les situations et les obstacles
- 4) Les points de vue sur les moyens d'intervention envisagés
- 5) Les autres idées ou observations
- 6) L'incidence sur l'ensemble de l'étude

Des représentants de vingt organisations et entreprises ont participé aux discussions, alors que seize autres personnes du milieu des personnes handicapées, d'entreprises de radiodiffusion et d'organisations gouvernementales étaient présentes à titre d'observateurs. Une liste des participants et des observateurs suit le rapport.

Les objectifs du forum des personnes intéressées

En collaboration avec le Comité directeur et le Comité de prise de contact de l'ACR⁸, les objectifs du forum ont été fixés comme suit :

- Tester les premières constatations découlant de la recherche sur les pratiques exemplaires et des consultations menées à ce jour;
- Recueillir des idées sur les mesures d'intervention à proposer aux radiodiffuseurs; et
- Intensifier le dialogue entre les divers groupes d'intervenants.

Toujours en collaboration avec des comités de l'ACR, on a énoncé les résultats à atteindre à l'issue du forum :

- Répertorier et classer des situations, des obstacles et des mesures d'intervention, par ordre de priorité ;
- Faire des recommandations sur la façon d'aborder les situations, les possibilités d'intervention et les obstacles, et trouver des solutions; et
- Faire des suggestions de paramètres de réussite.

M^{me} Sarah Crawford, présidente du Comité directeur de l'ACR, a présidé le forum. M. Richard Cavanagh, directeur de projet, et M^{me} Nancy Steele, associée de projet pour CONNECTUS, ont présenté les résultats préliminaires de l'étude. M^{me} Lil Krstic, conseillère principale au projet et associée de CONNECTUS, a animé le forum.

Les points de vue sur les possibilités

Au cours de la présentation des résultats préliminaires de l'étude, on a discuté des possibilités que peut ouvrir une meilleure intégration des personnes handicapées au secteur de la radiodiffusion. Ces possibilités sont les suivantes :

⁸ Le Comité directeur de l'ACR est un sous-comité du Comité conjoint des questions sociétales et dirige l'étude au nom des membres de l'ACR. Le Comité de prise de contact de l'ACR est un groupe externe composé de personnes handicapées dont un grand nombre ont une expérience directe en matière de radiodiffusion et de production. Le Comité de prise de contact, mis en place avant le Forum, analysera les rapports de recherche ultérieurs et fera des commentaires et des recommandations au Comité directeur de l'ACR.

- L'augmentation des auditoires : attirer un marché de personnes handicapées, leurs familles et leurs amis;
- Une compétitivité accrue en puisant dans le potentiel créatif de tous les groupes constituant la diversité;
- Des aménagements pouvant bénéficier à l'ensemble des employés (par exemple, portes automatiques);
- Des changements dans les attitudes : on perçoit l'industrie de la radiodiffusion comme véhiculant des obstacles psychologiques, mais aussi comme un agent de changement capable d'influencer les attitudes sociales.

Le forum n'a pas donné lieu à d'autres discussions sur les possibilités.

Les points de vue sur les situations et les obstacles

À la suite de la présentation des résultats préliminaires de l'étude, les participants au forum ont discuté des situations et des principaux obstacles concernant la présence, la représentation et la participation des personnes handicapées dans les émissions de télévision. Ils ont ensuite fixé un ordre de priorités.

Cet exercice a donné lieu à un classement en quatre volets, des situations et des obstacles à gérer en priorité. Ces volets sont énoncés ci-dessous dans l'ordre d'importance que les participants leur ont accordé.

Premier volet

- L'appropriation des rôles

L'appropriation des rôles renvoie à (i) la tenue de rôles de personnages handicapés par des comédiens non handicapés et (ii) la création de personnages handicapés par des auteurs non handicapés.

Deuxième volet

- Le manque de tact dans la présentation des nouvelles comprend l'utilisation d'un vocabulaire inapproprié et une mauvaise compréhension de tout ce qui touche aux personnes handicapées.
- L'absence presque complète de personnes handicapées à l'écran (dans les émissions de tout genre).
- L'absence d'intérêt de la part du secteur de l'éducation pour les professions assurant une présence à l'écran.

- La transmission des mythes dans les représentations à l'écran : de fausses informations sur les personnes handicapées influencent la façon de concevoir les personnages et de mener le récit.
- L'absence d'employés handicapés dans les salles de nouvelles.
- Le petit nombre de modèles à l'écran dans les dramatiques n'encourage pas les jeunes à envisager une carrière en art dramatique.

Les participants ont l'impression que la faible présence à l'écran et par conséquent le manque de modèles sont les problèmes les plus sérieux. D'autres obstacles sont aussi considérés comme importants, notamment l'absence d'encouragement de la part du secteur de l'éducation ainsi que les attitudes négatives généralisées et les mythes sur les personnes handicapées que transmettent les personnages à l'écran.

Troisième volet

- Les stéréotypes en général.
- L'absence de contact et de communication entre le milieu des personnes handicapées et l'industrie de la radiodiffusion.
- La question des aménagements dont les employeurs, par exemple, surestiment le coût.
- L'inaccessibilité de l'industrie de la radiodiffusion, c'est-à-dire la perception des jeunes gens handicapés à qui l'industrie semble très vaste, complexe et hors d'atteinte.

Quatrième volet

- L'ignorance des possibilités d'emploi.
- L'idée que les employés handicapés sont un fardeau plutôt qu'un actif.
- Les obstacles multiples, comme une incapacité jumelée à un accent étranger.
- La beauté et l'image : la perception selon laquelle l'apparence physique des personnes handicapées, ou des appareils spécialisés qu'elles utilisent, diminuent leurs chances d'être présentes à l'écran.
- La réticence des employés à dévoiler leur incapacité et celle des employeurs à réprimander ou à licencier.

D'autres questions soulevées au cours des consultations et présentées aux participants du forum n'ont pas été approfondies :

- La résistance du secteur de la production indépendante et du personnel de création à faire appel à des personnes handicapées dans leurs émissions et une absence de recherche de la part du secteur de la production (voir à ce sujet le commentaire ci-dessous).
- Une absence de couverture des questions liées aux personnes handicapées dans les émissions de nouvelles.
- Les obstacles à l'embauche propres à l'industrie de la radiodiffusion (voir la section « Les autres idées ou observations »).
- Les obstacles matériels dans les immeubles vétustes que possèdent ou utilisent les radiodiffuseurs.
- Le mythe selon lequel une incapacité physique ou émotionnelle implique une déficience intellectuelle.

Commentaire

Les données recueillies au forum des parties intéressées démontrent clairement une vive préoccupation chez les participants au sujet des questions de représentation, y compris l'appropriation des rôles et la présence de stéréotypes dans les émissions dramatiques, de même que le vocabulaire utilisé et la représentation dans les émissions de nouvelles. Ces résultats coïncident parfaitement avec ceux des consultations.

Pour ce qui est des autres questions liées à la représentation, seule celle du rôle de la beauté et de l'image diffère des données recueillies au cours des consultations. Alors qu'un grand nombre de personnes consultées perçoivent l'apparence physique ou l'utilisation d'appareils fonctionnels comme un désavantage eu égard à la présence à l'écran, les participants au forum accordent beaucoup moins d'importance à ce facteur, plusieurs organisations non gouvernementales représentant les personnes handicapées étant même d'avis qu'il n'a aucune pertinence.

En ce qui concerne l'intégration à l'industrie, le forum met le doigt sur un certain nombre de facteurs, tout comme les consultations. On identifie nombre de situations et d'obstacles, dont l'absence de modèles, le manque d'encouragement de la part du secteur de l'éducation ainsi que les problèmes d'aménagements.

Nous avons aussi noté une contradiction quand il s'agit de la responsabilité du secteur de la production relativement à la présence, la représentation et l'intégration des personnes handicapées dans les émissions de télévision. Alors que « l'appropriation des rôles » est perçue comme une question essentielle, surtout en ce qui concerne la création des rôles par les auteurs, la « résistance du secteur de la production » n'est pas considérée comme une question fondamentale ou un obstacle important.

Il est pourtant clair que la création de rôles ou de personnages qui ne représentent pas fidèlement la réalité relève, du moins en partie, des activités ou des pratiques du secteur de la production. Le fait que les participants n'aient pas fait ce lien s'explique peut-être par une mauvaise compréhension des activités du secteur de la production.

Les points de vue sur les moyens d'intervention à envisager

La deuxième partie du forum était consacrée à la discussion et à l'établissement des priorités concernant les mesures et les projets que les radiodiffuseurs pourraient envisager en vue de favoriser l'intégration des personnes handicapées à l'industrie. Cette discussion a pris la forme d'un remue-méninges et toutes les suggestions étaient les bienvenues; on a convenu que, par la suite, le Comité directeur de l'ACR consulterait le Comité de prise de contact afin de déterminer les suggestions les plus pratiques pour les radiodiffuseurs.

Les participants se sont répartis en quatre sous-groupes de discussion (trois anglophones et un francophone) qui ont ensuite partagé leurs réflexions. À la suite de cet exercice, en se basant sur les sujets discutés et l'importance qu'on leur avait accordée, on a déterminé quatre volets de mesures privilégiées. Dans l'ensemble, les mêmes points de vue sur les mesures d'intervention se retrouvent dans plusieurs propositions.

Premier volet

- Le développement de principes directeurs et de normes pour l'industrie.
- Les rôles possibles de l'ACR : la création d'un service centralisé d'information sur les ressources et les experts; la création d'un équivalent canadien du bureau d'accès aux médias (Media Access Office) de la Californie⁹.

⁹ Le *Media Access Office* fait partie du *California Governor's Committee on Employment of People with Disabilities (Inc.)* et est financé à la fois par le ministère du développement de l'emploi de l'État et par la société sans but lucratif *Friends of the Committee*, qui organise des activités traditionnelles de financement.
Connectus Consulting Inc.

- Une représentation fidèle grâce à l'embauche de personnes handicapées à titre de consultants à la scénarisation.
- Une politique d'embauche permettant de s'assurer que les personnes handicapées participeront au processus de décision.

La majorité des sous-groupes voient dans l'élaboration de principes directeurs et de normes de l'industrie un projet qui pourrait faire appel à la mise en commun des efforts de toutes les parties intéressées.

Deuxième volet

- Une participation plus importante de l'industrie de la publicité en vue d'une meilleure intégration des personnes handicapées à ce secteur.
- La recherche d'un moyen plus efficace d'informer les employeurs de la compétence des personnes handicapées.

Troisième volet

- Des mesures visant les comédiens handicapés, y compris des offres de formation, des auditions et d'autres projets pour enrichir la réserve de talents.
- La création de stages ou de mentorats.
- Des mesures en vue de sensibiliser les créateurs et les auteurs d'émissions, l'industrie et le public.

Quatrième volet

- La création et la diffusion de séries de capsules destinées à informer le public.
- Le refus des radiodiffuseurs de travailler avec des institutions du secteur de l'éducation qui n'ont pas mis en place tous les aménagements nécessaires.
- La création par l'ACR d'un fonds pour les aménagements, soit une banque centrale de ressources à la disposition des radiodiffuseurs qui mettent en place divers aménagements.
- La création d'un inventaire des possibilités d'emploi accessible aux personnes handicapées.
- La diffusion, sur le site Web de l'ACR, d'une liste des organisations non gouvernementales dirigées par des personnes handicapées, par opposition aux organismes de services aux personnes handicapées.

Outre les mesures et les projets ci-dessus mentionnés, les participants ont identifié un certain nombre de stratégies possibles :

- Une éducation plus poussée afin de contrer la discrimination fondée sur les incapacités (à la manière de l'éducation visant à contrer le racisme).
- L'augmentation du nombre de personnes handicapées à l'écran, à titre de catalyseur d'un changement plus important.
- Une stratégie visant à changer les attitudes et à mesurer les progrès en ce sens.
- L'adaptation des pratiques exemplaires internationales pour éviter de repartir de zéro.

Commentaire

On note des différences entre les mesures et les projets évoqués par les participants du forum et ceux qui ont été abordés lors des consultations. Par exemple, l'élaboration de principes directeurs et de normes de l'industrie n'a pas été soulevée souvent au cours des consultations, alors que ce facteur a été jugé très important par le forum.

En revanche, les projets concernant le secteur de l'éducation, amplement discutés au cours des consultations, n'ont pas suscité beaucoup d'intérêt chez les participants au forum.

De plus, alors que l'appropriation des rôles est considérée comme de première importance, l'augmentation du nombre de personnes handicapées à l'écran s'inscrit comme l'une des principales mesures ou stratégies à adopter. Cette différence provient peut-être du fait que l'on tient pour acquis que l'engagement d'augmenter la présence est un point de départ essentiel.

Le fait que l'industrie de la radiodiffusion puisse jouer un rôle important pour changer les attitudes du public à l'égard des personnes handicapées rallie le consensus; bon nombre croient même que ce rôle de l'industrie est un point de départ fondamental.

Les autres idées ou observations

D'autres idées et d'autres observations ont pu être recueillies lors du forum, lors des discussions en plénière, ou dans celles des sous-groupes ou encore dans des échanges informels au cours de la journée :

- Les obstacles auxquels font face les personnes handicapées sont systémiques et la discrimination est largement répandue. Par exemple, les décisions éditoriales relatives à la collecte de nouvelles sont guidées par des considérations commerciales. Ce n'est donc sans doute pas tant le journaliste lui-même qui est insensible que l'ensemble du système.
- Le milieu des personnes handicapées est extrêmement complexe et l'élaboration de mesures ou de projets d'intervention en collaboration avec les personnes handicapées doit se faire avec prudence. Les projets multiservices comme les « solutions stratégiques en matière d'emploi » ne sont peut-être pas la meilleure approche pour élaborer et mettre en place des pratiques exemplaires. Certains ont fait valoir qu'il est extrêmement difficile pour une seule organisation de gérer des projets ou des programmes s'adressant à tous les types d'incapacités. Cependant, l'adoption de pratiques exemplaires par un réseau d'organisations fait l'unanimité.
- La recherche sur la présence, la représentation et la participation des personnes handicapées dans l'industrie de la radiodiffusion devrait aussi s'appliquer au secteur de la programmation radiophonique.
- On devrait aussi mener des recherches sur la publicité commerciale et prendre des mesures pour y améliorer la présence, la représentation et la participation des personnes handicapées.
- Il serait bon qu'une délégation d'organisations de personnes handicapées non gouvernementales s'occupe de sensibiliser l'industrie sur ces questions, notamment au moyen de rencontres individuelles avec les cadres supérieurs et les directeurs généraux de l'industrie.
- Les radiodiffuseurs devraient faire appel à des organisations non gouvernementales dirigées par des personnes handicapées et pour des personnes handicapées, en vue de développer et de mettre en place des mesures, des programmes et des projets.
- Bien que les caractéristiques de l'industrie de la radiodiffusion, par exemple les plateaux multiples, la forte pression ou le rythme accéléré du travail, ne soient pas des obstacles importants aux yeux des participants, on y a souvent fait

référence lors des discussions informelles; pour certains, ces caractéristiques constituent un problème éventuel pour les personnes handicapées et leur capacité à occuper certaines fonctions dans l'industrie. Cette préoccupation a aussi été exprimée au cours des consultations.

- Les producteurs devraient confier plus souvent des rôles secondaires aux comédiens handicapés.
- Il y a des désaccords au sein même des organisations et entre elles, ainsi qu'entre les participants individuels, relativement à l'appropriation des rôles; tous ne sont pas d'accord sur la nécessité de ne confier des rôles de personnes handicapées qu'à des comédiens handicapés. Parmi les divers points de vue, on compte les suivants :
 - Des comédiens non handicapés ne devraient *jamais* jouer le rôle de personnes handicapées, parce qu'ils sont fondamentalement incapables de représenter de façon juste, le fait de vivre avec une incapacité.
 - Un rôle de personne handicapée peut parfaitement être joué par tout comédien talentueux; à preuve, on ne demande pas à des médecins de jouer les rôles de médecin à la télévision, ni à des officiers de police de jouer les rôles d'officiers de police.
 - Par contre, un homme ne jouera pas le rôle d'une femme, à *moins* que le rôle ne le commande.
 - Finalement, jouer la comédie est une profession et la distribution des rôles doit se faire au mérite, c'est à dire au meilleur professionnel, handicapé ou non, pour un rôle donné. En même temps, les comédiens handicapés devraient avoir l'occasion de jouer tout type de rôle.
- On note d'autres désaccords au sein des organisations et entre elles, de même qu'entre les participants individuels, sur la terminologie appropriée au sujet des personnes handicapées. Certains sont d'avis que la référence à une incapacité devrait n'être que secondaire (par exemple un Canadien sourd), alors que d'autres croient que la référence à une incapacité devrait se trouver à l'avant-plan de l'expression (par exemple un Sourd canadien).
- Plusieurs paramètres nécessaires aux progrès et à la réussite sont déjà en place, notamment les rapports annuels que les radiodiffuseurs doivent déposer au CRTC concernant leurs plans d'entreprise sur la diversité. Le Comité de prise de contact de l'ACR réfléchira aux recommandations relatives aux paramètres de réussite tout en poursuivant son travail sur le présent projet.

Commentaire sur les paramètres de réussite

L'identification des paramètres de réussite faisait partie des objectifs du forum. Cependant, les participants ont clairement exprimé leur désir de discuter de façon plus approfondie des mesures à prendre et des projets à mettre sur pied. Les discussions relatives aux paramètres de réussite ont par conséquent été confiées au Comité directeur de l'ACR qui consultera le Comité de prise de contact et tiendra compte de ses commentaires.

Conclusion : L'incidence sur l'ensemble de l'étude

Le forum des parties intéressées de l'ACR a permis de recueillir toute une mine d'informations d'une grande utilité à l'ensemble de l'étude. Ces informations confirment dans une large mesure les constats faits tout au cours du processus de recherche. Par ailleurs, les discussions du forum guideront la rédaction du rapport d'étude, particulièrement eu égard à l'importance accordée à certains résultats ou à certaines situations ou obstacles; de plus, elles enrichiront le contenu des mesures proposées aux radiodiffuseurs.

Le forum des parties intéressées a constitué un apport précieux à l'aspect qualitatif de la recherche entreprise dans le cadre de la présente étude. Certains groupes comme des entreprises de production, des organisations non gouvernementales francophones représentant les personnes handicapées et quelques organisations non gouvernementales anglophones ont refusé l'invitation de participer au forum ou étaient incapables d'y assister, mais ceux qui y ont participé en ont unanimement fait l'éloge et ont exprimé leur satisfaction.

Nous sommes donc d'avis que le forum des parties intéressées a tenu ses promesses et atteint ses objectifs au-delà de toute espérance. L'équipe de CONNECTUS exprime ses remerciements à M^{me} Susan Wheeler de l'ACR, aux membres du Comité mixte des questions sociétales, aux membres du Comité de prise de contact et à toutes les personnes qui ont pris le temps de participer à cette importante activité.

Richard Cavanagh, directeur de projet

Lil Krstic, conseillère principale et animatrice du Forum

19 juillet 2005

Forum des parties intéressées pour examiner les questions se rapportant à la présence, la représentation et la participation des personnes handicapées dans les émissions de télévision canadiennes

Liste des participants et des observateurs

Participants – Organisations de personnes handicapées non gouvernementales

Jihan Abbas – L'Association canadienne des centres de vie autonome
Richard Lavigne – Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec
Gary Malkowski – La Société canadienne de l'ouïe
Constance McNight – Réseau national pour la santé mentale
Teresa Penafiel – Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées
John Rae – Conseil des Canadiens avec déficiences
Rachael Ross – Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire
Jim Sanders – L'Institut national canadien pour les aveugles
Rob Sleath – Advocates for Sight Impaired Consumers
Diane Sullivan – Troubles d'apprentissage-Association canadienne
Devon Wilkins – Alliance pour l'égalité des personnes canadiennes aveugles
Paul Young – Des Personnes d'Abord du Canada

Participants – Radiodiffuseurs et représentants d'industries connexes

Sarah Crawford – CHUM limitée et présidente, Comité directeur de l'ACR
Jean-Pierre Laurendeau – Canal D
Leesa Levinson – ACTRA
Don Peuramaki – Fireweed Media Productions
Terry Scott – Association canadienne des directeurs de l'information radio-télévision
Fiona Sterling – Bell Globemedia Inc.
Bonita Siegel – Corus Entertainment Inc.
Renato Zane – OMNI Television Inc.

Observateurs – Organisations de personnes handicapées non gouvernementales

Shelley Rattai – Des Personnes d'Abord du Canada
Chloe Serradori – Confédération des personnes handicapées du Québec

Observateurs – Comité directeur

Gavin Lumsden – Rogers Television

Janus Raudkivi – Journaliste

Enza Ronaldi – Comité consultatif des normes d'accessibilité du gouvernement de l'Ontario

Patrick Tanguay – Agence spatiale canadienne

Observateurs – Membres de l'ACR

Kent Brown – RTPA

Kim Carter – Alliance Atlantis

Melanie Farrell – OMNI

Mary Kramolc – CHUM limitée

Jon Medline – Global Television Network

Mark Prasuhn – VisionTV

Ruth Schreier – CORUS Entertainment Inc.

Observateurs – Autres

Marie-Claude Mentor – CRTC

Martine Vallée – CRTC

Amanda Scott – Bureau de la condition des personnes handicapées

Directeurs de projet

Richard Cavanagh, CONNECTUS Consulting

Lil Krstic, CONNECTUS Consulting

Nancy Steele, CONNECTUS Consulting

Susan Wheeler, Association canadienne des radiodiffuseurs

Interprètes de langage gestuel

Cindy Carey

Laura Henry

Leslie Roach

Interprètes français

Wendy Greene

André Moreau

Barbara Reynolds-Debruyne

Annexe D : Questions diverses

Les personnes interrogées au cours des consultations et les participants au forum des parties intéressées ont identifié un certain nombre de questions relatives à la présence, à la représentation et à l'intégration des personnes handicapées qui dépassent le cadre de la présente étude.

Aides techniques permettant aux personnes handicapées de regarder la télévision

L'équipe de recherche a recueilli un certain nombre de commentaires sur les difficultés des personnes ayant une déficience sensorielle à regarder des émissions de télévision :

- Le besoin d'un plus grand nombre d'émissions avec vidéo description. Nombre de personnes aveugles consultées sont d'avis que cette question est de première importance pour la communauté des personnes aveugles.
- Les personnes sourdes consultées ont aussi signalé que les radiodiffuseurs devraient se pencher sur l'absence généralisée d'interprétation gestuelle simultanée pendant les bulletins de nouvelles.
- Certains participants ont fait remarquer que les radiodiffuseurs devraient travailler de concert avec les fabricants de téléviseurs pour mettre au point des appareils fonctionnels.
- Les personnes sourdes consultées ont aussi signalé que les radiodiffuseurs devraient se pencher sur le problème généralisé de l'absence d'interprétation gestuelle simultanée pendant les bulletins de nouvelles.
- Certains participants ont fait remarquer la nécessité que les radiodiffuseurs travaillent de concert avec les fabricants de téléviseurs afin de développer des appareils fonctionnels.

La publicité

Bien que l'évaluation de la présence, la représentation et la l'intégration des personnes handicapées dans les messages publicitaires ne fasse pas partie de l'étude, plusieurs participants ont tout de même exprimé des préoccupations concernant :

- Des représentations mal conçues ou dénigrantes des personnes handicapées.
- L'absence de personnes handicapées dans les publicités télévisées.
- La nécessité d'une recherche plus poussée sur la publicité commerciale et les personnes handicapées.
- Le fait que les agences de réglementation qui surveillent la publicité commerciale au Canada ne tiennent pas suffisamment compte de ce qui préoccupe les personnes handicapées

La radio

Bien que la télévision reste le sujet principal de la présente étude, il faut noter les réflexions de certains participants sur l'importance de développer la recherche et des projets dans le secteur de la radio commerciale, afin d'intégrer les personnes handicapées à cette industrie. Leurs commentaires s'énoncent comme suit:

- Le type de travail propre à la radio commerciale convient parfaitement à des personnes ayant diverses incapacités, notamment recherche et organisation des entrevues, voix hors champ, écriture, animateur en ondes.
- Les studios de radio, surtout les plus anciens, sont souvent exigus et nécessitent certaines transformations pour accommoder les fauteuils roulants.

Le CRTC

- Le CRTC est reconnu comme un acteur important au chapitre de la diversité et comme un moteur du présent projet de recherche; il fait cependant l'objet de critiques de la part de certaines personnes consultées pour avoir omis d'inclure les personnes handicapées dans l'avis public original sur la diversité culturelle.
- Le CRTC a aussi été critiqué pour ce qu'on perçoit comme une absence de consultation de la communauté des personnes handicapées, surtout des organisations non gouvernementales francophones.

- Selon les commentaires de deux participants aveugles, le site Web du CRTC n'est pas facile à consulter et n'est pas adapté aux besoins des personnes aveugles ou malvoyantes; ils se demandent même si le site répond aux normes internationales relatives à l'accessibilité. .

La radiodiffusion publique

- Alors que certains applaudissent la CBC pour avoir pris l'initiative d'une émission comme *Moving On*, d'autres critiquent la société Radio-Canada en général pour ce qu'on estime être un nombre insuffisant de personnes handicapées à l'écran. La plupart des participants pensent que, pour la société Radio-Canada, la diversité culturelle est beaucoup plus importante que l'intégration des personnes handicapées à l'écran et plusieurs d'entre eux font vivement valoir que le radiodiffuseur public national a l'obligation de corriger cette situation.

L'équipe de recherche

Richard Cavanagh a dirigé l'étude et rédigé le rapport final. Il possède une vaste expérience en matière de recherche et d'analyse de politiques sociales et publiques ainsi qu'en études sur les communications et les médias. Il a rédigé le rapport 2004 du groupe de travail sur la diversité culturelle à la télévision.

M. Cavanagh détient une maîtrise en sociologie de l'Université Queens et un doctorat en sciences sociales de l'Université Carleton.

Lil Krstic a agi comme conseillère principale de l'étude. M^{me} Krstic est une chef de file reconnue en matière de planification stratégique et de facilitation de mise en œuvre; elle a aussi agi comme principale experte de l'équipe sur les questions d'incapacités. M^{me} Krstic a préparé et facilité la tenue du Forum des parties intéressées de l'ACR, qui constitue un élément clé de l'étude.

M^{me} Krstic détient un baccalauréat en commerce de l'Université de l'Alberta.

Nancy Steele a agi à titre d'associée de projet. Avec une vaste expérience à la fois des questions entourant l'incapacité et des recherches qualitatives, M^{me} Steele a mené un grand nombre de consultations et dirigé la planification du forum des parties intéressées de l'ACR.

M^{me} Steele détient un baccalauréat de l'Université Carleton et un baccalauréat en éducation de l'Université McGill.

CONNECTUS Consulting Inc.
5261 Driscoll Drive
Manotick (Ontario)
K4M 1E9

Tél.: (613) 692-8154
Télec.: (613) 692-3705
connectus.richard@sympatico.ca
connectus.lil@sympatico.ca