



unesco

L'égalité des personnes handicapées dans les médias

Représentation | Accessibilité | Gestion



Manuel pratique

Publié en 2025 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France

© UNESCO 2025

ISBN: 978-92-3-200339-3

DOI: <https://doi.org/10.58338/RXUW5702>



Œuvre publiée en libre accès sous la licence Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/deed.fr>). Les utilisateurs du contenu de la présente publication acceptent les termes d'utilisation de l'Archive ouverte de libre accès UNESCO (<https://www.unesco.org/fr/open-access/cc-sa>).

Les images marquées d'un astérisque (*) ne relèvent pas de la licence CC-BY-SA et ne peuvent être utilisées ou reproduites sans l'autorisation préalable des détenteurs des droits d'auteur.

Titre original: *Disability Equality in the Media. Representation, Accessibility, Management. Practical Manual.*

Publié en 2024 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

Les désignations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ; elles ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'UNESCO et n'engagent en aucune façon l'Organisation.

Photo de couverture : Beyond Borders Media

Création graphique : Ana Carrasco/UNESCO

Conception de la couverture : Ana Carrasco/UNESCO

Illustrations : Ana Carrasco/UNESCO

Traduit par l'UNESCO

Imprimé en France

Bref résumé

Promouvoir l'égalité des personnes handicapées dans les médias

Malgré tous les changements positifs qui se produisent dans les salles de rédaction et les postes de direction, la diversité dans les médias reste un défi.

Lorsque certains groupes sont laissés de côté, les médias ne présentent pas tous les aspects d'une histoire, manquent de perspectives diverses et d'idées novatrices. Par conséquent, le public ne reçoit pas une image complète, et les promesses de représentation juste et précise ne sont souvent pas tenues, ce qui affecte la perception que nous avons les uns des autres dans la société. C'est le cas des personnes handicapées, qui représentent 16 % de la population mondiale mais demeurent l'un des groupes les plus marginalisés. La couverture médiatique les néglige souvent, et lorsque leurs histoires sont racontées, elles sont souvent encadrées par des stéréotypes. Cela crée non seulement des obstacles, mais les prive également de leurs droits. Pour remédier à cette situation, les organisations médiatiques devraient renforcer les politiques éditoriales et la représentation, améliorer les conditions d'emploi et favoriser un environnement plus inclusif pour les professionnels handicapés.

Le manuel pratique et la master classe fournissent des conseils concrets aux équipes éditoriales sur la manière d'assurer un traitement équitable et impartial du handicap. Pour les producteurs de contenus, ils décrivent comment rendre les contenus et les services médiatiques accessibles. Pour les responsables et les décideurs, ils incitent au changement, en démontrant comment l'égalité des personnes handicapées peut contribuer à la croissance du secteur des médias et créer de nouvelles sources de revenus.



Les personnes handicapées représentent
16 %
de la population mondiale

Le présent travail contribue à la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006) et promeut la liberté d'expression, le développement des médias et l'accès à l'information pour une participation véritable des personnes handicapées au débat public.



unesco

« Les guerres prenant naissance dans l'esprit des hommes, c'est dans l'esprit des hommes que doivent être élevées les défenses de la paix ».



unesco

L'égalité des personnes handicapées dans les médias

Représentation | Accessibilité | Gestion

Manuel pratique

Master Class de l'UNESCO

L'égalité des personnes handicapées dans les médias

Représentation | Accessibilité | Gestion

Parallèlement à ce manuel pratique, l'UNESCO a développé une série de vidéos sur l'égalité des personnes handicapées dans les médias. Elle s'adresse à tous les professionnels des médias, qu'il s'agisse de rédacteurs en chef, de reporters, de présentateurs, de concepteurs, de gestionnaires de contenu, de personnel technique ou encore de responsables et de gestionnaires des ressources humaines. Les vidéos promeuvent des normes professionnelles conformes à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.

La série de vidéos Master Classe est présentée par Mme Sophie Morgan, journaliste et militante des droits des personnes handicapées, avec une introduction de M. Tawfik Jelassi, sous-directeur général de l'UNESCO pour la communication et l'information, et la participation de Son Altesse

Royale la Grande-Duchesse Maria Teresa de Luxembourg, de Mme Christiane Amanpour, journaliste et présentatrice de télévision, et de Mme Jane Constance, Artiste de l'UNESCO pour la paix. La série a été produite par l'UNESCO en collaboration avec Beyond Borders Media.

Liste de lecture

- 1 Bande annonce
- 2 Message de l'UNESCO
- 3 Introduction
- 4 Représentation des personnes handicapées dans les médias
- 5 Rationaliser la diversité dans la couverture médiatique
- 6 Éliminer la discrimination par la couverture médiatique
- 7 Couverture médiatique inclusive en temps de crise
- 8 Rendre le contenu vidéo accessible
- 9 Rendre le contenu audio accessible
- 10 Rendre le contenu imprimé accessible
- 11 Rendre le contenu numérique accessible
- 12 Responsabilité des médias en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
- 13 Pratiques de management inclusif dans les médias



SCANNEZ POUR REGARDER



Table des matières

Table of Contents	7
Introduction	8
À propos	9
Contenu éditorial et programmation médiatique équitable	11
Des politiques éditoriales au service d'une programmation médiatique équitable	11
Entretien et interaction avec une personne handicapée	27
Traitement journalistique des crises, des déplacements, des catastrophes naturelles et des problèmes environnementaux	28
Contenu et modalités de fonctionnement des médias accessibles	31
Obligations juridiques de rendre le contenu accessible	31
Conseils pratiques pour intégrer l'accessibilité dans les modalités de fonctionnement des médias	34
Conseils pratiques pour la presse écrite, la télévision, la radio et les médias numériques	36
Pratiques de gestion inclusives	41
Diversité, équité et inclusion dans les médias	41
Appliquer les programmes de diversité, d'égalité et d'inclusion aux modalités de fonctionnement, à l'encadrement et aux pratiques de gestion des médias	43
Créer un lieu de travail inclusif pour le personnel handicapé	45
Tableaux techniques	51
Ressources et références	81
Remerciements	81
Articles et contenus régionaux sur les personnes handicapées	83
Références	88
Ressources supplémentaires	91
Glossaire	92
Les 20 questions les plus fréquemment posées sur l'égalité des personnes handicapées dans les médias	96
Notes de fin	97

Introduction

Promouvoir la diversité dans les médias offre la possibilité de toucher un public toujours plus nombreux : les personnes handicapées. Si l'on augmente leur part de marché et leur pouvoir d'achat, tout en veillant au respect de leurs libertés et droits humains fondamentaux, elles deviennent des consommatrices autonomes.

Malgré les changements actuellement menés au sein des salles de rédaction et des conseils d'administration, un nombre croissant de données universitaires, de stratégies commerciales, de rapports d'entreprises et de débats publics révèlent que la prise en considération de la diversité dans les médias reste un défi. L'exclusion de certains groupes, notamment les personnes handicapées, empêche l'exploitation de possibilités de nouveaux récits et de nouveaux points de vue, l'exploration d'idées créatives, l'obtention d'innombrables avantages et la tenue de promesses à l'égard de publics cibles. Dans la société, l'incapacité des médias à atteindre des publics diversifiés influe sur les opinions et les idées des citoyens .

Les personnes handicapées, qui constituent l'un des groupes sociaux les plus marginalisés au monde, représentent 16 % de la population mondiale, selon l'Organisation mondiale de la Santé. Pourtant, elles sont rarement prises en considération et sont systématiquement exclues de la couverture médiatique. Dans les rares cas où elles sont incluses, leur représentation est souvent stéréotypée. Cela nuit à la perception du public et, à long terme, non seulement pèse sur le quotidien des personnes handicapées, mais les prive également de leurs droits.

Les personnes handicapées constituent un public nombreux mais bénéficiant d'un accès restreint aux services. En tant que sources précieuses et participants actifs dans le contexte des médias, leur contribution à la consommation de contenus, au débat public, à la production de revenus et à la croissance de l'industrie des médias est indéniable. Inclure ces personnes permet d'augmenter leur part de marché et d'en faire une clientèle fidèle.

L'état actuel du monde exige des organisations médiatiques qu'elles refondent leurs pratiques, qu'elles se réapproprient leur rôle et leurs fonctions dans la société et qu'elles regagnent en crédibilité et en pertinence auprès de leur public. Il s'agit d'un point particulièrement important étant donné que les progrès technologiques conduisent à une diversification toujours plus grande des sources et des relais d'information. En raison de l'évolution du marché, les modèles économiques qui fonctionnaient auparavant ne garantissent plus la viabilité à long terme des organisations médiatiques. Les changements radicaux aux niveaux démographique, social et politique, ainsi que la polarisation croissante des opinions, des habitudes et des attentes du public nécessitent également l'adoption de nouvelles pratiques de gestion et la révision des processus dans le secteur des médias.

Il est urgent de réagir face à l'augmentation de la concentration des médias, car le public disposera de moins de sources d'information et de médias pour se forger des avis et des opinions. La circulation grandissante de la mésinformation et de la désinformation dans la société ne fera qu'accroître le risque que le public consomme des informations inexactes et qu'il s'y fie. Il est donc nécessaire de revoir les politiques et les pratiques actuellement appliquées par les médias pour que ces derniers restent pluralistes, diversifiés, transparents et responsables en tant que source d'information et plate-forme de dialogue public qui donne à tous les groupes sociaux la possibilité de s'exprimer.

Assurer une plus grande diversité dans les médias permet de mieux comprendre les publics en situation de handicap, d'améliorer la production de contenus et l'accès à ces contenus, ainsi que d'accroître la créativité et l'innovation grâce à une meilleure représentation du personnel au sein des organisations médiatiques. Sur le plan social, renforcer les capacités des médias d'aborder la diversité par le biais de reportages précis, équitables et inclusifs contribuera en outre à lutter contre la stigmatisation et la discrimination, ainsi qu'à changer les comportements sociaux. Les médias ont un rôle à jouer dans l'élimination des obstacles qui empêchent l'ensemble des citoyens – y compris les personnes handicapées – d'exercer pleinement leurs droits et leurs libertés et, en fin de compte, de contribuer à une société plus inclusive.

À propos

L'UNESCO, en collaboration avec un grand nombre de contributeurs, a élaboré le présent manuel pratique (ci-après dénommé « le manuel ») ainsi qu'une série de master classes composée de 13 vidéos visant à encourager les organisations médiatiques à améliorer l'égalité des personnes handicapées dans les domaines suivants :

Partie 1 : Contenu éditorial et programmation médiatique équitable.

Le manuel invite à réfléchir sur les principaux principes et approches du cadrage médiatique, et étudie les recouplements entre le handicap et l'âge, la race, le genre, la sexualité, l'appartenance ethnique et le statut socioculturel, économique et politique. Il fournit également des recommandations pratiques (listes de choses à faire) pour évaluer la façon dont les médias représentent les points de vue, les besoins et les comportements des personnes handicapées. Des conseils spécifiques sont donnés concernant l'utilisation d'un langage inclusif et l'application de techniques d'entretien pour les sources en situation de handicap. Une attention particulière est accordée au travail d'investigation sur les questions liées au handicap et à l'importance pour les médias de réagir efficacement lorsqu'ils couvrent des crises et des catastrophes naturelles.

Partie 2 : Contenu et modalités de fonctionnement des médias accessibles.

Le manuel présente les obligations juridiques et les normes techniques permettant de rendre le contenu des médias accessible aux personnes handicapées. Des conseils pratiques sont proposés pour améliorer l'accessibilité des contenus médiatiques de la presse écrite, de la radio, de la télévision et des formats numériques.

Partie 3 : Pratiques de gestion inclusives. Le manuel vise à aider les professionnels des médias (rédacteurs en chef, reporters, journalistes, producteurs, dirigeants, professionnels des ressources humaines et équipes techniques) à mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui encouragent la diversité, l'égalité et l'inclusion sur le lieu de travail. Des recommandations pratiques sont proposées pour créer un lieu de travail inclusif et démontrer les avantages d'une meilleure représentation interne. Des suggestions

sont également formulées concernant la façon de rendre les pratiques de fonctionnement et de gestion plus inclusives pour les professionnels des médias en situation de handicap.

Parties 4 et 5 : Les tableaux techniques

permettent au lecteur d'appréhender des concepts complexes, des procédures ou des processus structurés et d'en comprendre l'enchaînement et les résultats escomptés. Tout au long du texte, de brèves **études de cas** fournissent des informations sur les bonnes pratiques existantes dans les médias, la société civile, les secteurs public et privé et les organisations internationales. Une liste exhaustive de **ressources et références**, un **glossaire** et des **notes** fournissent en fin d'ouvrage des informations utiles aux praticiens pour élaborer de nouvelles politiques et pratiques.

En outre, le manuel et la master classe visent à fournir des conseils pratiques aux **rédacteurs en chef et aux journalistes, aux radiodiffuseurs, aux réalisateurs et aux présentateurs** sur la manière d'assurer un traitement journalistique équitable et impartial des personnes handicapées. Ils sont également utiles pour **les éditeurs Web, les gestionnaires de contenus, les concepteurs et le personnel informatique** chargés d'élaborer des contenus médiatiques et de veiller à ce qu'ils soient produits conformément aux normes techniques et aux technologies d'assistance et d'intelligence artificielle (IA), ainsi qu'aux plates-formes numériques.

D'autre part, le manuel a pour objet d'inciter au changement aux niveaux de la **direction et de la gestion en montrant aux dirigeants, aux administrateurs, aux responsables des finances et des ressources humaines, aux associations professionnelles et aux décideurs des organisations médiatiques** que l'égalité des personnes handicapées peut servir le développement de l'industrie des médias et créer de nouvelles sources de revenus.

Enfin, le manuel et la master classe contribuent à faire connaître les instruments normatifs internationaux existants, tels que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006) qui invite les **États parties et les autres acteurs publics, universitaires, de la société civile et du secteur privé concernés** à adopter des politiques et des pratiques qui favorisent la liberté d'expression, l'accès à l'information, le respect, l'inclusion, l'égalité et une participation véritable des personnes handicapées au débat public.



Partie I

Contenu éditorial et programmation médiatique équitable

En adoptant des politiques éditoriales inclusives et en assurant une programmation équitable, les médias amélioreront leur capacité à répondre aux besoins de publics diversifiés, en particulier de ceux qui sont encore mal desservis et sous-représentés.

Des politiques éditoriales au service d'une programmation médiatique équitable

Les médias peuvent améliorer leur capacité à répondre aux besoins de publics divers, dont les personnes handicapées, en adoptant des politiques éditoriales inclusives et en proposant une programmation équitable. Pour y parvenir, ils doivent appliquer les principes de **diversité, d'égalité et d'inclusion** lors de la sélection des sujets, du cadrage médiatique, des choix linguistiques et visuels, ainsi que dans la représentation au sein de la rédaction.

Cela permet aux médias de fournir de meilleurs services et du contenu de qualité aux publics sous-représentés, de réduire l'ignorance sociale à laquelle ces publics sont confrontés et de favoriser l'**équité** pour tous. Cela leur permet également de mieux comprendre leurs utilisateurs, abonnés et clients, ce qui les aidera à diversifier leurs sources de revenus. En conséquence, ils contribueront à apporter davantage de valeur aux parties prenantes (et aux actionnaires) en renforçant la confiance du public, en améliorant l'**inclusivité** sur le lieu de travail et en créant des sociétés **pluralistes**.

Définir le handicap

La connaissance des principales définitions et des faits majeurs aidera les professionnels des médias à proposer des analyses approfondies dans leurs reportages, à établir une compréhension commune, à communiquer clairement et à faire en sorte que les publics soient sur la même longueur d'onde. Une meilleure connaissance du handicap sera également utile pour choisir le cadre (ou l'approche) le plus adapté à chaque public, tout en abordant les préoccupations sociétales de façon représentative.

Graphique 1. Principes clés et résultats

PRINCIPES FONDAMENTAUX :

Diversité



La diversité renvoie au caractère unique de chaque personne, au véritable **respect** et à la compréhension des différences des individus, ainsi qu'à une pratique visant à inclure tous les groupes sociaux, indépendamment de leurs croyances, capacités, origines, valeurs et identité. Les médias reflètent la diversité de la société en donnant la parole à tous les groupes sociaux.

Égalité



L'égalité est le fait d'être égal, de bénéficier des mêmes droits et d'avoir **accès** aux mêmes possibilités que les autres. Les médias jouent un rôle de sentinelles, en rappelant leurs droits et leurs obligations aux porteurs de devoirs et aux titulaires de droits.

Inclusion



L'inclusion désigne le **processus** qui consiste à créer un environnement où chacun est accueilli, estimé et développe un sentiment d'appartenance. Les médias s'efforcent délibérément d'inclure tous les groupes sur un pied d'égalité dans leurs activités, dans la programmation, dans la production de contenus, sur le lieu de travail et dans leurs modalités de fonctionnement.

RÉSULTATS :

Pluralisme

Acceptation et respect de l'existence de différents types de personnes au sein d'une même société et présence de différents points de vue et opinions rendue possible par la diversité des médias (publics, privés et communautaires) qui offrent au public la possibilité de **choisir**.

Équité

Efforts de longue durée visant à surmonter les obstacles historiques et systémiques en tenant compte des spécificités et des inégalités individuelles et en procédant à des ajustements qui conduisent à plus **d'équité et de justice** pour tous les citoyens. Les médias peuvent réduire les préjugés et promouvoir l'équité au niveau institutionnel et veiller à ce que tous les contenus soient accessibles et respectueux de toutes les populations.

Inclusiveness

Résultat du processus d'inclusion et **qualité ou capacité acquise** d'inclure tous les membres d'une communauté ou d'une société. Les médias peuvent **créer des lieux de travail inclusifs** pour tous les professionnels des médias, y compris ceux en situation de handicap.

Le choix et l'application d'une **approche** particulière déterminent la façon dont les personnes handicapées sont présentées au public et **insérées** dans la sphère publique. Même si les médias considèrent que les personnes handicapées font partie d'un public global, il importe que les professionnels des médias soient informés et conscients de leurs besoins, de ce

qu'elles vivent et de leurs droits dans un contexte sociétal plus large. Il s'agit là d'une nécessité car, en remplissant leur rôle, les médias **effectueront un travail de sensibilisation et rappelleront** aux porteurs de devoirs qu'ils sont tenus d' informer le public cible (les titulaires de droits) de leurs droits et de les encourager à demander réparation lorsque ces droits sont bafoués.

Notion de handicap

La notion de handicap évolue et résulte des barrières comportementales et environnementales qui empêchent les personnes handicapées de participer à la société. Le handicap couvre un large éventail d'incapacités physiques, sensorielles ou intellectuelles qui peuvent ou non altérer l'aptitude d'une personne à mener à bien ses activités quotidiennes, y compris son travail.

L'article premier de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ne donne pas de définition des notions de « handicap » ou de « personnes handicapées » en tant que telles. Cependant, il donne des indications sur son application dans le contexte de la Convention. « Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

Faits concernant les personnes handicapées :

- Environ **16 %** de la population mondiale (1,3 milliard de personnes) vit avec un handicap, selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Ce nombre augmente à mesure que la population vieillit et subit des dommages corporels, et que les conflits et les catastrophes naturelles s'intensifient¹.
- Environ **80 %** des personnes handicapées vivent dans les pays en développement, selon le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)².
- Environ **20 %** des individus les plus pauvres du monde vivent avec un handicap, selon la Banque mondiale³.
- Au niveau mondial, **sept personnes handicapées sur 10** sont inactives, c'est-à-dire qu'elles n'ont ni emploi ni chômage, contre quatre personnes non handicapées sur 10 selon l'Organisation internationale du Travail (OIT)⁴.
- On estime qu'**une femme sur cinq** vit avec un handicap. La plupart des femmes handicapées sont confrontées à des limitations et à des obstacles dans la société en raison de leurs identités multiples et croisées dans tous les contextes, notamment de leurs origines ethniques, religieuses et raciales, ainsi que de leur situation géographique et des conditions qui en découlent, de leur âge ou de leur situation matrimoniale, et du fait de vivre avec le VIH ou d'être touchées par le VIH (ONU-Femmes)⁵.
- La probabilité que les filles et les garçons atteints de handicaps sensoriels ou physiques ou de troubles de l'apprentissage n'ailent jamais à l'école est deux fois et demie plus élevée que pour les autres enfants (UNESCO)⁶.

Cadres médiatiques

Les équipes des médias choisissent les sujets à aborder et la manière dont une réalité particulière est représentée, interprétée, traitée et racontée dans le cadre d'un reportage.

Les récits traitant du handicap relèvent souvent des deux catégories suivantes :

- le handicap est présenté comme **à plaindre ou à corriger**, ainsi que comme un objet de misérabilisme et d'infantilisation ;
- les personnes handicapées sont présentées comme une **source d'inspiration uniquement en raison de leur handicap**, ce qui les place sur un piédestal de super-héros, les prive ainsi de l'accès à leurs droits et pèse durablement sur leur vie.

Dans cette catégorie, on retrouve généralement des récits dans lesquels le public fait quelque chose de bien pour des personnes handicapées, pour que les personnes sans handicap aient une bonne opinion d'elles-mêmes ou soient reconnaissantes de ne pas avoir de handicap. Ces récits relèvent de l'exploitation, ils sont discriminatoires et créent des présupposés sur ce que signifie être une personne handicapée. Ces deux catégories traitent les individus handicapés comme une entité collective et généralisent leur identité.

Lorsque l'on réfléchit à la façon de traiter le handicap dans les médias, il est utile de se référer aux quatre modèles suivants (également appelés « approches ») et de se familiariser avec l'évolution de la réflexion sur les questions de handicap⁷. Cela est d'autant plus important que la compréhension, les

attitudes et les idées du public sont influencées par la façon dont les professionnels des médias définissent et expriment le handicap :

Une autre approche préjudiciable et discriminatoire utilisée dans le cadre du modèle médical et de celui fondé sur la charité est le **capacitisme**, qui consiste à penser que les personnes handicapées sont moins importantes que les autres dans la société. De façon générale, le **capacitisme** est un ensemble de croyances, de pratiques, de structures et de discours qui traduisent des sentiments d'anxiété, de peur, d'hostilité et d'antipathie. Il dévalorise les personnes handicapées, les considère comme moins dignes de vivre et les discrimine.

Les organisations médiatiques sont vivement encouragées à prendre en considération le modèle social et le modèle fondé sur les droits humains pour représenter les personnes handicapées dans leurs reportages. En garantissant la dignité humaine, la diversité et le respect, les médias peuvent contribuer à mettre fin à la stigmatisation et à supprimer les obstacles discriminatoires dans la société, et ainsi à donner à leurs publics les moyens d'agir.



Voir tableau 1. Intégration de l'approche fondée sur les droits humains dans le traitement journalistique

Tout au long du manuel, des références renvoient à des tableaux techniques (voir la partie 4) qui donnent un aperçu de l'approche méthodologique suivie pour analyser les concepts, processus et procédures clés. Ils ont pour but d'aider le lecteur à comprendre les étapes et les résultats escomptés.

Graphique 2. Cadres médiatiques



Modèle médical

La maladie ou le handicap est le résultat d'un état de santé qui est différent de celui des personnes non handicapées et qui nécessite des soins. Cet état de santé peut être corrigé par une intervention médicale. En mettant l'accent sur les besoins médicaux des personnes handicapées, d'autres besoins et droits d'ordre social, économique et politique pourraient être négligés et devenir insolubles.



Modèle fondé sur la charité

Les personnes handicapées sont considérées comme des victimes ou des objets de pitié et on les identifie principalement au travers de leur handicap. Par conséquent, elles devraient bénéficier régulièrement de la charité, recevoir des soins constants ou être incitées à surmonter les obstacles plutôt qu'à bénéficier de droits égaux.



Modèle social

L'environnement est rempli d'obstacles physiques, comportementaux, sociaux et de barrières de communication – des constructions sociales qui ne tiennent pas compte des différences et des besoins. L'environnement doit donc évoluer pour permettre aux personnes présentant des incapacités et des handicaps de participer à la société sur un pied d'égalité avec les autres.



Modèle fondé sur les droits humains

Les personnes handicapées ont les mêmes droits que les autres, notamment en matière d'éducation, d'emploi et de soins de santé, et le même statut social que les autres groupes sociaux. Le handicap est reconnu comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité, et les personnes handicapées ont le droit inhérent au respect de leur dignité humaine.

Approche fondée sur les droits humains

Si une meilleure compréhension des groupes cibles sous-représentés et une plus grande empathie à leur égard sont bénéfiques pour un journalisme de qualité, elles ne peuvent leur donner les moyens d'agir et de contribuer à la richesse de la société en tant que citoyens actifs. Le fait d'appliquer une approche fondée sur les droits humains encouragerait les personnes handicapées à connaître et revendiquer leurs droits et leur donnerait les moyens de le faire. Un traitement journalistique précis, équitable et équilibré des questions liées au handicap commence par la pleine reconnaissance des normes internationales et l'intégration systématique d'une approche fondée sur les droits humains dans les politiques éditoriales et la programmation. Il convient d'incorporer dans les politiques et les pratiques éditoriales cinq principes directeurs, à savoir **la participation, la responsabilité, la non-discrimination, l'égalité, l'autonomisation et la légalité**.

En appliquant une approche fondée sur les droits humains, les médias contribueraient à faire prendre conscience aux individus de leurs droits et libertés à faire des choix éclairés concernant leur vie. Ils contribueraient également à modifier le comportement et l'expérience de leurs clients, et potentiellement à accroître leur demande concernant des produits et des services médiatiques. Cette approche montrerait que **tous les droits humains sont indivisibles, interdépendants et indissociables**, car ils sont transversaux par nature et ont une large portée. À long terme, elle stimulerait la croissance et l'investissement dans le secteur des médias grâce à des modèles d'abonnement, aux revenus provenant d'annonces d'intérêt public, à la syndication de contenu, au marketing, aux événements, au contenu sponsorisé, aux partenariats et à la monétisation des données.

Vers des politiques éditoriales inclusives et une programmation médiatique équitable

Si les professionnels des médias peuvent, à titre individuel, améliorer le traitement journalistique du handicap en appliquant de bonnes pratiques ou en faisant preuve d'empathie, la véritable excellence exige **l'adoption de politiques éditoriales, de pratiques et de processus de programmation complets** qui guident l'ensemble de l'équipe au sein de l'organisation médiatique. Les tableaux techniques de la partie 4 du manuel comprennent deux « listes de mesures à prendre » qui présentent certaines des modalités de mise en œuvre pouvant être utilisées par l'équipe éditoriale pour améliorer le caractère inclusif, pertinent et précis du contenu éditorial, et pour faire en sorte que la programmation médiatique soit plus équitable pour les personnes handicapées.



Tableau 2. Politiques éditoriales tenant compte du handicap



Tableau 3. Programmation médiatique équitable

Décrire et représenter les personnes handicapées

Les médias présentent souvent les personnes handicapées comme des personnages unidimensionnels, définis uniquement par leur handicap.

Au moment de rédiger un nouvel article, il importe de garder à l'esprit que le handicap est une construction sociale et que le traitement médiatique rend compte de différents contextes et environnements. Les personnes handicapées sont souvent présentées comme des victimes sans défense, comme un fardeau pour la société, ou comme des héros qui ont réussi malgré leur handicap. Ces descriptions ou représentations ne reconnaissent pas la pleine humanité de l'individu et créent des perceptions trompeuses sur ce que signifie avoir un handicap.

Le concept d'**intersectionnalité** est utilisé pour comprendre l'imbrication des systèmes et des pratiques qui sont discriminatoires et désavantagent les personnes ou qui, au contraire, renforcent leur influence. Dans les reportages sur le handicap, il est important de tenir compte de l'intersectionnalité et de refléter les multiples aspects du vécu d'un individu ou d'un groupe. Le handicap, qui est l'une des nombreuses formes de discrimination croisée, peut contribuer

grandement à la sensibilisation ainsi qu'à la remise en question des stéréotypes et des idées reçues sur le genre, par exemple. Ignorer l'intersectionnalité conduirait à une représentation simpliste des personnes handicapées et à une sous-représentation de la diversité des problèmes qui les entourent, le contenu médiatique serait alors déconnecté de la réalité et donc sans intérêt et inapproprié pour le public.

Les reportages qui appliquent une approche fondée sur les droits humains présentent généralement les personnes handicapées comme des **citoyens actifs** qui prennent leurs propres décisions, sont en mesure de revendiquer leurs droits, participent et contribuent à la richesse de la société. Cette approche garantirait la prise en considération des notions de **non-discrimination, d'égalité et de citoyenneté**. Dans les médias, les personnes handicapées sont considérées comme faisant partie du public cible en tant que **consommatrices** de contenus et de services médiatiques. Toutefois, cette approche ne permet pas de remédier totalement aux inégalités sociales, car l'accès aux médias (contenus et services), du fait de la loi de l'offre et de la demande, peut être difficile pour les publics handicapés selon leur pouvoir d'achat, leurs capacités et la conjoncture. Enfin, le passage des médias analogiques aux médias numériques a renforcé les fonctions permettant aux **personnes handicapées d'utiliser des solutions d'assistance et d'IA** pour accéder à des contenus et des services, en particulier dans des formats numériques, et pour les partager, les recevoir, les examiner et les utiliser.

Graphique 3. Intégration du handicap dans la programmation

Dans le cadre de la programmation, l'intégration du handicap pourrait être améliorée en rendant compte de la diversité de la société et en proposant différents types de programmes destinés à des publics généraux et spécifiques comme suit :

	Diversité des genres	Incorporer les questions de handicap dans les programmes d'actualité, d'information, éducatifs, culturels, de sport et de divertissement, dans des genres tels que les documentaires, les films et les débats télévisés, ainsi que dans le journalisme d'investigation, la presse people, le journalisme scientifique, le journalisme sportif et d'autres genres.
	Diversité des publics	Reconnaitre les différents besoins, préoccupations et attentes des membres des différents groupes sociaux, y compris des personnes handicapées, en fonction de leur âge, de leur genre, de leur niveau d'alphabétisation, de leur profession, de leur lieu de résidence ou d'une autre catégorie (par exemple, les parents, les jeunes, les hommes et les femmes, entre autres).
	Diversité des sujets	Prendre en compte les intérêts des personnes handicapées et refléter l'éventail complet des problèmes qu'elles rencontrent dans la société afin de les inclure dans le débat public (par exemple, la politique et les élections à venir, la vie économique, les loisirs et le développement du tourisme accessible, les réformes sociales et l'accessibilité dans les villes, le changement climatique et l'économie verte, entre autres).

Graphique 4. Facteurs d'évaluation

Afin d'évaluer si la **description et la représentation** des personnes handicapées dans les médias sont **justes, équilibrées et impartiales**, il convient de prendre en considération les cinq facteurs ci-après, la case verte indiquant ce qui doit être encouragé et les cases grises ce qui doit être évité :

	Prise en compte dans les reportages et représentation	Les personnes handicapées sont considérées comme ayant les mêmes droits que les autres et comme étant des citoyens actifs qui prennent des décisions éclairées et participent au débat public et à la création de richesses dans la société. Les médias tiennent compte du handicap dans leurs reportages et assurent une représentation équitable à l'écran.
	Langage injurieux et discours de haine	Communication et langage qui incitent à l'hostilité, à la discrimination ou à la violence envers les personnes handicapées en raison de leurs caractéristiques collectives et distinctes.
	Représentation négative	Description des personnes handicapées, de leurs familles ou des organisations et questions les concernant en termes négatifs ou préjudiciables, conduisant à une perception, un comportement et des attitudes biaisés de la part du public, et renforçant les stéréotypes, la stigmatisation et la discrimination.
	Représentation limitée ou sous-représentation	Situation dans laquelle les personnes handicapées et les questions les concernant sont sous-représentées ou insuffisamment représentées dans les médias. Concerne également les situations dans lesquelles l'inclusion du groupe sous-représenté est une mesure purement symbolique prise pour qu'un reportage semble équitable ou diversifié.
	Absence	Situation dans laquelle les personnes handicapées et les questions les concernant sont invisibles dans les médias.

Parmi les politiques et pratiques éditoriales qui tiennent compte des personnes handicapées et les incluent, on trouve des **mécanismes appropriés de planification, de suivi et d'établissement de rapports** qui étudient systématiquement les personnes handicapées et les représentent de manière critique dans les médias. Ces mécanismes de suivi devraient être en mesure de traiter les représentations positives et négatives dans les médias et les plaintes connexes. Une équipe diversifiée d'auteurs, comprenant des professionnels handicapés sensibles à la représentation négative et à la sous-représentation des personnes handicapées dans les médias, devrait être en mesure de repérer les « points aveugles » et de corriger les a priori.

Une autre étape importante vers une description fidèle et une représentation équitable des personnes handicapées consiste à organiser des **consultations avec des organisations de la société civile**, en particulier celles qui se consacrent aux personnes handicapées. Cela est particulièrement recommandé lors de la planification et de la mise en œuvre de campagnes d'information destinées à sensibiliser le public aux droits et libertés des individus, lesquelles peuvent avoir un impact en modifiant les obstacles comportementaux auxquels sont confrontées les personnes handicapées.)



Tableau 4. Représentation des personnes handicapées

Normes et directives internationales

- Le paragraphe 2 (c) de l'article 8 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées encourage « tous les médias à montrer les personnes handicapées sous un jour conforme à l'objet de la présente Convention ». Cet article traite de l'importance de sensibiliser à la question du handicap. Il est lié à d'autres articles tels que l'article 9 sur l'accessibilité, l'article 21 sur la liberté d'expression et l'article 29 sur la participation à la vie politique et à la vie publique. L'instrument normatif invite également les États parties qui l'ont ratifié à prendre « des mesures immédiates, efficaces et appropriées » pour sensibiliser le public et combattre les stéréotypes et les préjugés.
- En 2019, l'UNESCO a publié un document en partenariat avec l'OIT sur le renforcement des capacités des professionnels des médias en Chine. Ce document vise à améliorer la connaissance et la compréhension des professionnels des médias et de la communication concernant les questions liées au handicap et la diversité des personnes handicapées et de leurs situations. La version actualisée comprend deux chapitres supplémentaires sur : (1) l'accès sans obstacles à l'information et à la communication et les questions liées à la présentation de l'information, et (2) le traitement journalistique des dangers publics exceptionnels et l'égalité des personnes handicapées face aux problèmes les plus urgents découlant de la pandémie de COVID-19⁸.
- Les Lignes directrices de l'OIT pour la représentation du handicap par les médias fournissent des conseils pratiques aux médias sur la façon de promouvoir des images positives et inclusives des femmes et des hommes handicapés et de favoriser un climat de non-discrimination et d'égalité des chances pour les personnes handicapées à tous les niveaux de l'économie et de la société⁹.
- La British Broadcasting Corporation (BBC) a publié des normes et des lignes directrices éditoriales qui reconnaissent l'importance de protéger la liberté d'expression et les groupes vulnérables, d'accroître leur visibilité et leur représentation et de leur fournir un service de qualité. Cela montre la détermination de la BBC à être inclusive et accessible à tous les publics et à procéder à des « aménagements raisonnables » du contenu¹⁰.
- Al-Jazeera a introduit une série de lignes directrices dans ses normes éditoriales afin d'appliquer les standards les plus élevés aux informations, à l'actualité et aux programmes. L'article 9.2 du document donne des renseignements sur la prise en compte des questions de handicap dans la présentation des informations, traite de l'utilisation d'une terminologie appropriée, fait référence aux instruments normatifs et fournit des données pratiques pour la réalisation d'entretiens avec des personnes handicapées.
- Sur la base de données collectées auprès de plus de 15 000 personnes âgées de 13 à 49 ans dans 15 pays du monde entier, l'étude Viacom/CBS « Global Audiences Want Better Representation on Screen » (Le public mondial veut une meilleure représentation à l'écran) a révélé que les médias avaient la responsabilité urgente de garantir la représentation de tous les groupes et de toutes les identités à la télévision et au cinéma. L'étude portait sur de multiples aspects de la diversité, notamment la race et l'appartenance ethnique, l'identité de genre, la sexualité et le handicap¹¹.

Le genre et l'égalité des personnes handicapées dans les médias

Le handicap est un aspect important de ce que vit une personne, mais ce n'est pas le seul. Le genre est essentiel pour définir le pouvoir, les priviléges et les possibilités que certains ont et d'autres n'ont pas dans la société.

En tant que construction sociale et fondement biologique, le genre influence la manière dont les femmes et les hommes sont censés se comporter, la manière dont ils sont perçus et valorisés par les autres, le type de rôles qu'ils jouent et les possibilités auxquelles ils accordent de l'importance. En raison d'autres facteurs socioculturels tels que la race, l'appartenance ethnique, la culture et la langue, les personnes handicapées sont confrontées à de nombreux obstacles en termes d'accès à l'éducation, de parcours professionnel et de situation géographique, entre autres. Bien que les hommes et les femmes se heurtent à de nombreuses difficultés, les filles et les femmes handicapées ont plus de risques d'être confrontées à de multiples formes de discrimination, d'exclusion, de violence, de maltraitance et de marginalisation irrespectueuse que leurs homologues masculins du fait de leurs rôles socioculturels et de leur genre.

Compte tenu des faibles niveaux de **participation, d'accès et de représentation** des femmes dans les médias, le risque est grand que les filles et les femmes handicapées soient représentées inéquitablement et qu'elles soient davantage stéréotypées, persécutées, chosifiées, sexualisées et/ou traitées comme des objets et érigées en sources d'inspiration plutôt que considérées comme des personnes compétentes sur les plans scolaire et professionnel, bénéficiant de l'égalité des chances en matière d'emploi et de l'égalité des salaires. Les médias doivent également savoir que lorsqu'ils traitent du handicap, la représentation des garçons et des hommes handicapés, de leurs rôles, de leurs comportements et de leurs attentes dans la société doit être envisagée en tenant compte du caractère sensible de la représentation des caractéristiques et attributs « masculins », qui peut donner lieu à des idées fausses. Les reportages équitables, équilibrés, inclusifs et tenant compte des questions de handicap et les récits représentatifs doivent donc prendre en considération la diversité des expériences et des besoins des filles, des femmes, des garçons et des hommes présentant un handicap et venant de milieux variés. Ils doivent également prendre en considération le fait que les différentes identités et les facteurs sociaux et culturels peuvent créer différents types de désavantage et d'exclusion.

Un journalisme fondé sur les droits humains intègre généralement une **approche qui tient compte des questions de genre**. La prise en considération des questions de genre et l'amélioration de l'égalité des genres dans les médias peuvent se faire de deux manières :

- en sensibilisant les professionnels des médias à l'importance de **tenir compte du genre dans la présentation de l'information**, et
- en décrivant et en encourageant les actions qui transforment les aspects relatifs au genre sur le lieu de travail et, au niveau national, l'adoption de politiques et de pratiques tenant compte des questions de genre.

Que les interventions tiennent compte des problématiques liées au genre ou qu'elles cherchent à les transformer, elles nécessiteront d'intégrer l'égalité des genres dans les politiques et pratiques des salles de rédaction et de nuancer les récits grâce à l'intersectionnalité (par exemple, le genre, la race, l'appartenance ethnique, l'âge, la sexualité, la classe, la capacité, la culture, la religion et le statut). Cela permettrait de restituer les différentes expériences vécues par les femmes et les hommes, tandis que le travail d'investigation rendrait les coupables et les autorités responsables de la marginalisation.

La partie 1 du manuel présente les principaux aspects de la démarche consistant à tenir compte du genre dans la présentation de l'information relative aux personnes handicapées, tandis que l'approche transformatrice du point de vue du genre est abordée dans la troisième partie. Le langage incluant le handicap sera également présenté dans la section suivante.

La **présentation de l'information tenant compte de la dimension de genre** consiste à produire du contenu médiatique en tenant compte des inégalités entre les femmes et les hommes et en présentant les femmes et les hommes de manière équitable. Dans les médias, la présentation de l'information tenant compte de la dimension de genre est considérée comme un principe clé de la production médiatique professionnelle, au même titre que les valeurs d'exactitude, de pertinence, d'équilibre et d'impartialité¹².

Il est possible de donner une image plus globale des personnes handicapées :

- en recourant à différents types de médias d'information et d'actualité (périodiques) ;
- en appliquant différents types de traitement (reportages, commentaires, analyses, articles de fond, documentaires) ;
- en utilisant différents segments des médias (pages spéciales ou programmes sur une variété de sujets) ;

- en rendant compte des points de vue des filles et des femmes, y compris si elles sont en situation de handicap.

Il existe actuellement plusieurs outils, instruments d'évaluation et pratiques à la disposition des professionnels des médias pour garantir une présentation de l'information tenant compte de la dimension de genre. Ils présentent certains points communs qui pourraient être appliqués à l'élaboration de reportages sur les femmes et les hommes handicapés. De plus amples détails sont fournis dans les tableaux techniques de la partie 4 du manuel.

Tandis que les questions relatives au langage incluant le handicap seront examinées ci-dessous, il importe de noter que l'égalité des genres dans la description et la représentation dépend largement du choix du langage. Comme de nombreuses langues sont genrées, l'utilisation d'un langage inclusif, tenant compte des questions de genre, ainsi que l'attention portée aux expressions et à la construction des phrases sur le handicap, est essentielle pour éviter l'exclusion.



Tableau 5. Gender-inclusive reporting of disabilities

Manuels et boîte à outils sur l'égalité des genres

- La publication d'ONU-Femmes intitulée « **Intersectionality Resource Guide and Toolkit** » (Guide de ressources et boîte à outils sur l'intersectionnalité) étudie l'absence de prise en compte des systèmes sociaux complexes et des identités qui peut faire oublier ou empêcher la protection des droits humains. Elle sensibilise à la nécessité de concevoir des programmes et des politiques qui s'attaquent efficacement à la discrimination fondée sur le handicap et qui défendent les personnes touchées par toutes les formes de discrimination composée et intersectionnelle¹³.
- La publication de l'UNESCO intitulée « **Informer sur les violences à l'égard des filles et des femmes : Manuel pour les journalistes** » accompagne les professionnels des médias dans le traitement journalistique des divers types de violence faites aux filles et aux femmes, lesquelles peuvent entraîner un handicap ou une incapacité à long terme. Le document fournit également un ensemble de recommandations, d'indicateurs de référence et de ressources pour améliorer la qualité de l'information et contribue à la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993).
- La publication de l'UNESCO intitulée « **Indicateurs d'égalité des genres dans les médias** » (GSIM) fournit un cadre complet d'indicateurs pour mesurer la sensibilisation à l'égalité des genres dans les modalités de fonctionnement et les contenus des médias. Elle aborde également l'intersection entre l'autonomisation des femmes et le développement des médias, en mettant l'accent sur les dimensions de la diversité sociale dans les médias que sont l'égalité et le genre¹⁴.
- La publication de l'UNESCO et d'ONU-Femmes intitulée « **La grande conversation : Manuel de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles dans et à travers les médias** » ne va pas seulement au-delà des représentations du genre dans les médias, mais encourage également les organisations médiatiques à renforcer l'environnement favorable, à promouvoir des approches institutionnelles positives et à contribuer à la transformation des normes sociales¹⁵.
- En 2019, la Commission électorale nationale indépendante du Nigéria a publié un **Code de déontologie** qui définit des principes à l'intention des journalistes pour qu'ils encouragent les processus démocratiques par la prise en compte des opinions des populations marginalisées, dont les personnes handicapées. D'autre part, le Code exhorte les médias à « s'abstenir de publier ou de diffuser des commentaires éditoriaux insultants ou des opinions qui dénigrent des individus ou des groupes en raison de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur tribu, de leur genre ou de leurs croyances ».
- L'égalité des genres est de plus en plus appliquée et prise en considération par les diverses parties prenantes. Certains guides sur le sujet, tels que les **10 principes d'une communication au service du développement qui tient compte des questions de genre**, élaborés par le PNUD, invitent le lecteur à acquérir des compétences en matière de communication attentive à l'égalité des genres et à les utiliser dans chaque communication¹⁶.
- La **base de données sur l'équité de l'information** (2023)¹⁷ de l'Online News Association (ONA) aide les professionnels des médias à atteindre les communautés historiquement sous-représentées ou mal représentées dans le journalisme et à dialoguer avec elles. Grâce à cette base de données, les professionnels des médias peuvent progresser dans leurs activités d'investigation, notamment en repérant les lacunes dans l'accès à l'information, en gagnant la confiance d'une communauté et en plaidant en faveur de la participation du public auprès de la direction de la salle de presse.

Langage incluant le handicap

Il est difficile d'écrire sur le handicap car tout le monde n'est pas d'accord sur le langage à adopter. Même au sein de la communauté des personnes handicapées, l'utilisation de certains mots et expressions fait l'objet de débats passionnés.

Comme tout autre langage, le langage sur le handicap est en constante évolution.

Certains mots et termes qui étaient acceptables il y a quelques années encore sont aujourd'hui considérés comme offensants par beaucoup. Il est tout aussi important d'utiliser une terminologie adaptée au contexte et alignée sur les instruments normatifs internationaux tels que la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Les professionnels des médias sont confrontés au défi supplémentaire de devoir utiliser un langage qui puisse être facilement compris par un large public.

Dans les reportages, le langage incluant le handicap doit être nuancé et utilisé en conjonction avec des guides linguistiques concernant d'autres types de discrimination qui peuvent ne pas être reflétés dans les seuls guides linguistiques sur le handicap. D'autre part, le langage peut **véhiculer des stéréotypes négatifs et des attitudes préjudiciables profondément ancrés dans l'histoire et la culture à l'égard des personnes présentant certaines pathologies et différences, qui perpétuent à leur tour l'image négative des personnes handicapées dans la société.** De même, le langage utilisé dans les médias peut créer des idées préconçues nuisibles et dommageables.

Il convient d'éviter les termes qui sont clairement dépassés et presque unanimement considérés comme offensants. Les professionnels des médias doivent consulter les **guides linguistiques sur le handicap** publiés par les organisations compétentes. En outre, les intervieweurs doivent avoir connaissance des comportements et/ou de la terminologie qui peuvent être involontairement autodiscriminatoires. Les équipes éditoriales peuvent envisager d'élaborer leurs propres guides pour répondre aux besoins de publics nombreux et diversifiés sur le plan linguistique et pour couvrir les sujets très techniques.

Les professionnels des médias peuvent également demander aux personnes qui font l'objet d'un reportage comment elles souhaiteraient que l'on parle d'elles et de leur handicap et, si nécessaire, qu'elles proposent d'autres solutions plus acceptables. Par exemple,

certaines personnes préfèrent être désignées comme des personnes sourdes, tandis que d'autres préfèrent être désignées comme des personnes vivant avec une surdité ou ayant une perte auditive. Lorsque vous faites appel à un interprète en langue des signes pour traduire un contenu médiatique, il est préférable de donner la priorité à la langue de votre public (national), sauf si votre contenu est destiné à un public plus international, auquel cas il serait préférable d'utiliser la langue des signes internationale.

Disability-inclusive language guides may be comprehensive in some languages, but translating content, especially when using authorized translation tools including those that are AI-driven, can be challenging. Special attention should be paid when **translating terms and stories into other languages** that are lesser used such as Indigenous languages. For instance, Indigenous audiences may require specific sociocultural and linguistic adaptations or the involvement of language specialists and members of the language community to verify terms used. Some commonly used terms such as disability and impairment may have a completely different meaning in Indigenous languages and cultures, and/or even contradict Indigenous perspectives, worldviews, traditional beliefs and practices.

Les tableaux 6 et 7 qui figurent dans la partie 4 du manuel fournissent des informations sur les principaux éléments à prendre en compte lors des choix linguistiques pour la rédaction d'articles, ainsi qu'une liste de mots, termes et expressions, y compris ceux qui doivent être évités et ceux qu'il est proposé d'utiliser à la place. Il est important de choisir le langage le plus approprié au contexte et à l'objectif. Le glossaire à la fin du manuel peut également servir de référence.

Comme la terminologie dans le domaine du handicap continue d'évoluer, le choix des termes peut également dépendre du contexte national ou des préférences des individus et des organisations. Par exemple, les reportages sur les questions de santé peuvent nécessiter l'utilisation de termes médicaux, ou alors certains termes peuvent être moins acceptables sur le plan culturel et donc trompeurs dans d'autres cadres médiatiques, en particulier ceux qui traitent de questions sociales ou de questions en lien avec les droits humains.



Tableau 6. Principaux éléments à prendre en compte dans les choix linguistiques



Tableau 7. Liste de mots, termes et expressions

Guides sur le langage incluant le handicap

- Le guide des Nations Unies pour des communications inclusives, « **A Guide for Communicating with, about and for People with Disabilities** », est un outil pratique à l'intention du personnel des Nations Unies sur la manière de communiquer avec les personnes handicapées. Ce document facile à lire, qui entre dans le cadre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap publiée en 2019, explique les termes clés, présente des situations concrètes et montre ce que peut être une information accessible en ligne.
- L'Office des Nations Unies à Genève permet d'accéder en ligne à l'outil des **lignes directrices pour l'inclusion du handicap dans la langue**, qui propose une liste de termes classés en deux catégories, les termes recommandés et ceux à éviter, et pourrait servir de document de référence¹⁸.
- Le National Center on Disability and Journalism de l'Université d'État de l'Arizona a publié une version actualisée de son guide de style sur le langage relatif au handicap en anglais et en espagnol à l'intention des journalistes et des professionnels qui font des reportages ou écrivent sur les personnes en situation de handicap. Le guide offre des indications et des conseils au sujet de près d'une centaine de mots ou termes couramment utilisés tels que « valide » et « à mobilité réduite »¹⁹.

Traduire le langage incluant le handicap

- En Nouvelle-Zélande, le National Centre of Mental Health Research, Information and Workforce Development a publié un ouvrage intitulé **Te Reo Hāpāi - The Language of Enrichment** (Te Reo Hāpāi – la langue de l'enrichissement), qui contient plus de 200 mots et termes maoris, ainsi que des whakataukī – des proverbes qui jouent un rôle important dans la culture maorie. La Convention relative aux droits des personnes handicapées a été traduite en maori, et ce travail représente une avancée importante en reconnaissant la participation politique des autochtones et en permettant la prise en considération de leur approche des déficiences et du handicap²⁰.
- Les communautés de personnes sourdes sont diverses, avec des personnes se reconnaissant comme personnes sourdes, personnes sourdes-aveugles, personnes ayant un handicap auditif, personnes malentendantes et personnes devenues sourdes. Les différences concernent la façon dont les personnes sont devenues sourdes, leur niveau d'audition, l'âge d'apparition du handicap, le niveau d'instruction, les méthodes de communication et l'identité culturelle. La façon dont elles se présentent est personnelle et peut refléter leur identification avec des communautés de personnes sourdes, leur degré d'audition, ou l'âge relatif de l'apparition de la surdité. Aux États-Unis, la National Association of the Deaf apporte des réponses à quelques questions fréquentes (communauté et culture), notamment au sujet de l'utilisation d'un langage et de termes appropriés. En cas de doute, demandez à la personne comment elle se qualifie²¹.

Réglementation des contenus préjudiciables

L'article 8 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées impose aux États parties d'**encourager tous les médias à montrer les personnes handicapées sous un jour conforme à l'objet de la Convention**. L'interdiction de la discrimination est fondamentale pour la protection des droits humains et se retrouve dans tous les instruments internationaux relatifs aux droits humains.

Les médias sont essentiels pour faciliter des dialogues et des débats libres et ouverts. Ils **font entendre des perspectives et des points de vue divergents**, promouvant les valeurs de tolérance, de respect et d'appréciation de la richesse et de la diversité des cultures de notre monde, de nos modes d'expression et de nos manières d'exprimer notre qualité d'êtres humains. Cependant, les médias, en particulier les médias sociaux en tant que plate-forme publique, peuvent également laisser se propager en ligne et hors ligne, en toute indifférence, des idéologies intolérantes, des opinions extrêmes et des « discours de haine ».

Les cadres réglementaires des médias peuvent protéger les intérêts des personnes handicapées en ce qui concerne les contenus radiodiffusés et les contenus diffusés sur leurs plates-formes numériques, à condition que les membres des instances de régulation ne soient pas nommés par le gouvernement et qu'elles ne dépendent pas des secteurs commerciaux. En outre, plusieurs juridictions et systèmes judiciaires offrent une protection dans le cadre de politiques et de lois qui luttent contre les discours extrêmes sans porter atteinte à la régulation habituelle des contenus médiatiques et de la publicité, ni aux intérêts des personnes handicapées et à leur droit à la liberté d'expression et d'opinion.

L'un des arguments couramment avancés pour limiter les propos extrêmes à l'encontre des personnes handicapées est le **préjudice psychologique, voire physique**, également appelé « crime de haine », infligé aux membres de la communauté des personnes handicapées. Les médias devraient utiliser un langage non discriminatoire et éviter la diffusion de contenus susceptibles de **promouvoir l'intolérance et la violence**. Les aspects du handicap liés à l'intersectionnalité doivent également être pris en compte, notamment la **discrimination fondée sur le genre, la race, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, l'âge** ou d'autres caractéristiques pouvant conduire à l'intolérance et à la discrimination.

Pour lutter contre les propos extrêmes et les discours de haine, et compte tenu du fait que les personnes handicapées peuvent rencontrer des obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la vie politique, culturelle, sociale et économique, les médias devraient **offrir un espace de dialogue ouvert** et donner aux personnes handicapées un cadre et des moyens pour exprimer leurs points de vue et leurs opinions. Dans la société, les médias sont chargés de fournir des informations et des idées impartiales sur les personnes handicapées tout en prenant en compte leur dignité, leur vie privée, des considérations éthiques et d'autres aspects socioculturels. Par conséquent, il convient de garantir **l'accessibilité classique** des services et contenus médiatiques pour instaurer les conditions permettant aux personnes handicapées de participer, sur un pied d'égalité, à la vie politique et culturelle de la société. Cela permettrait en outre aux personnes handicapées d'exercer leur droit de réponse en cas de représentation erronée et de désinformation injustes. Ceci est particulièrement important car les personnes handicapées n'ont pas un accès égal aux médias en raison de leur sous-

représentation dans les programmes des médias, voire de leur absence de ces programmes, ainsi que du non-respect partiel ou total des normes techniques visant à rendre les contenus et les services médiatiques accessibles, universels et abordables pour tous les publics cibles.

Pour mesurer et surveiller les propos extrêmes et les discours de haine, qui peuvent varier selon le contexte, les intervenants et le cadre, il existe plusieurs outils et techniques qui permettent de lutter efficacement contre la discrimination à l'égard des personnes handicapées en ligne comme hors ligne.

Il est également important de noter que, dans tous les pays, la plupart des législations en matière de radiodiffusion définissent le cadre réglementaire des services de radiodiffusion et comprennent généralement des règles sur le contenu des programmes et la publicité. Ces règles, fondées sur des instruments et principes normatifs internationaux, exigent des organisations médiatiques qu'elles enquêtent sur les plaintes relatives à des violations présumées des dispositions contenues dans les codes de radiodiffusion. Les propos extrêmes et les discours de haine tenus dans les médias à l'encontre des personnes handicapées devraient être étroitement surveillés et faire l'objet des révisions nécessaires des codes et des lignes directrices, notamment en ce qui concerne les réactions du public dans le contexte d'émissions, qu'elles soient diffusées de façon analogique, satellitaire ou numérique.



Tableau 8. Techniques de détection et de prévention des discours extrêmes et haineux visant les personnes handicapées



Tableau 9. Types de plaintes et modalités de traitement

Le journalisme d'investigation devrait considérer le handicap comme un sujet qui mérite d'être exploré et qui est digne d'intérêt public. En enquêtant sur le handicap, les médias contribuent à la justice sociale et à la responsabilisation.

Normes relatives aux discours de haine

- La publication de l'UNESCO intitulée « **Lutter contre les discours de haine sur les réseaux sociaux : difficultés contemporaines** » (2021) montre comment les discours de haine en ligne peuvent être élaborés et diffusés à moindre coût. Ils ne passent pas par un processus d'édition comme d'autres formes de travail écrit et connaissent des niveaux d'exposition variables suivant la popularité du post. Ils peuvent être publiés par-delà les frontières dans la mesure où les serveurs et les sièges des plates-formes ne sont pas nécessairement dans le même pays que les utilisateurs et le public visé. Ce document présente quelques outils permettant de détecter les discours de haine et donne des recommandations pour empêcher leur diffusion en ligne²².
- Sur Facebook, les **Standards de la communauté** concernent les pratiques de la plate-forme en matière de lutte contre les discours de haine en ligne. Dans ses conditions d'utilisation, Facebook interdit tout contenu nuisible, menaçant ou qui risquerait d'inciter à la haine ou à la violence, en précisant : « Facebook supprime tout discours de haine, notamment tout contenu qui s'en prend directement à des personnes en raison de leur race, leur origine ethnique, leur appartenance nationale, leur religion, leur orientation sexuelle, leur sexe, leur genre ou identité de genre, leur handicap ou leur maladie »²³.
- Le Forum européen des personnes handicapées a publié une note d'orientation intitulée « **Position et recommandation du Forum européen des personnes handicapées sur les discours et les crimes de haine** », dans laquelle il reconnaît que les personnes handicapées risquent davantage d'être victimes de discours et de crimes de haine. C'est particulièrement le cas des filles et des femmes handicapées et des personnes ayant un handicap intellectuel ou psychosocial, qui sont exposées au harcèlement, à la violence et à la criminalité, y compris dans le monde numérique, où les cas sont de plus en plus nombreux²⁴.

Enquêter sur les questions liées au handicap

Le journalisme d'investigation devrait considérer le handicap comme un sujet qui mérite d'être exploré et qui est digne d'intérêt public. En enquêtant sur le handicap, les médias contribuent à la justice sociale et à la responsabilisation.

Il est possible d'enquêter sur les questions liées au handicap à différents niveaux, en traitant les mesures prises par les porteurs de devoirs aux niveaux international, régional, national et local, ainsi que sous différents angles (par exemple, les affaires familiales et l'aide, les établissements d'enseignement et le respect des exigences en matière d'éducation inclusive, les municipalités et le développement de villes accessibles ou les dépenses publiques, la conception universelle des produits et des services, entre autres).

Avant tout, lorsque l'on aborde les questions de handicap, il est important de savoir que la Convention relative aux droits des personnes handicapées comporte une composante de suivi, des procédures et des mécanismes établis aux niveaux national, régional et international, comme c'est le cas pour tous les traités et instruments normatifs internationaux juridiquement contraignants en matière de droits de l'homme.

La Convention exige des États parties qu'ils désignent un ou plusieurs points de contact au sein de leur administration pour les questions relatives à son application. Elle envisage également la création d'un dispositif de coordination chargé de faciliter les actions entre les secteurs et les niveaux pour permettre la prise de mesures correctives.

Au niveau international, le Comité des droits des personnes handicapées et la Conférence des États parties participent au suivi. Le Comité est l'organe composé d'experts indépendants qui suit l'application de la Convention, tandis que les États parties sont tenus de soumettre des rapports périodiques au Comité sur les mesures prises et les progrès accomplis dans les deux ans qui suivent la ratification de la Convention, puis tous les quatre ans sur la base des directives publiées.

Les médias contribuent à l'application de la Convention grâce à leur capacité à mobiliser l'opinion et à garantir l'inclusion des personnes handicapées dans le discours public. Ils sensibilisent l'opinion au fait que les personnes handicapées sont titulaires de droits et préviennent et combattent la discrimination. Au titre de leur rôle de sentinelles, ils enquêtent également sur les mesures prises et les progrès accomplis dans l'application de la Convention.

Le tableau 10 de la partie 4 du manuel propose des conseils pratiques et peut s'avérer utile dans le cadre d'un journalisme d'investigation nécessitant un examen plus systématique et plus approfondi de certaines questions. Cela inclut le fait de rassembler beaucoup plus de

preuves, de procéder à des vérifications des faits supplémentaires et d'utiliser des outils d'analyse de données pertinents pour rendre le récit plus intéressant pour le public.



Tableau 10. Journalisme d'investigation sur la question du handicap

Instruments normatifs et mécanismes de suivi

La Convention relative aux droits des personnes handicapées exige des États parties qu'ils mettent en place un **mécanisme national** de suivi indépendant du gouvernement, généralement sous la forme d'une institution indépendante de défense des droits humains ayant pour mandat de promouvoir, protéger et suivre l'application de la Convention (article 33).

Sensibiliser au handicap dans la société

Conformément à **l'article 8** de la Convention, qui concerne la sensibilisation, les États parties doivent rendre compte des points suivants :

- les campagnes de sensibilisation destinées au grand public, dans le cadre du système éducatif, ainsi que les actions menées par l'intermédiaire des médias traditionnels (dans la presse et à la télévision, à la radio, sur les panneaux d'affichage, dans les lieux publics, etc.) ;
- les actions menées pour sensibiliser et informer les personnes handicapées et d'autres parties de la société sur la Convention et les droits qu'elle énonce.

Accessibilité

L'article 21 de la Convention porte sur la liberté d'expression et d'opinion, et sur l'accès à l'information, et exige des États parties qu'ils fassent rapport sur les points suivants :

- les formats accessibles et les technologies adaptées aux différents types de handicaps disponibles rapidement et sans frais supplémentaires ;
- le recours par les personnes handicapées, pour leurs démarches officielles, à la langue des signes, au braille, à la communication améliorée et alternative et à tous les autres moyens, modes et formes accessibles de communication de leur choix ;
- les organismes privés qui mettent à la disposition du public, y compris par le biais d'Internet, des informations et des services sous des formes accessibles aux personnes handicapées et que celles-ci puissent utiliser ;
- les médias, y compris ceux qui communiquent leurs informations par Internet, qui rendent leurs services accessibles aux personnes handicapées ;
- la reconnaissance et la promotion de l'utilisation des langues des signes.

Participation à la vie politique et à la vie publique

D'autres articles, tels que **l'article 9** de la Convention, relatif à l'accessibilité, contiennent également plusieurs dispositions visant à garantir l'accès des personnes handicapées à l'information, tout comme **l'article 29**, qui porte sur la participation à la vie politique et publique. .

Données tenant compte du handicap

- UNICEF. Le guide intitulé « **Producing Disability-Inclusive Data: Why it Matters and What it Takes** » (Produire des données tenant compte du handicap : Pourquoi c'est important et ce qu'il faut faire) explique, d'un point de vue statistique, l'absence des personnes handicapées dans les statistiques officielles. La lutte contre la discrimination et la promotion de l'inclusion sont des préoccupations dans tous les secteurs et nécessitent des données de qualité et des politiques et des actions de sensibilisation fondées sur des données probantes. La production de données inclusives exige que les personnes handicapées participent à tous les processus de collecte de données et à tous les résultats. Cela permettra de garantir que leur vécu et leurs besoins sont correctement pris en compte dans les données générées²⁵.
- HCDH. Tous les États parties qui ont ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées sont tenus de soumettre des **rapports périodiques au Comité**, son organe composé d'experts indépendants, sur la façon dont les droits des personnes handicapées sont mis en œuvre. Les États parties doivent présenter un rapport dans les deux ans qui suivent la ratification de la Convention, puis tous les quatre ans (article 35). Il existe une procédure distincte pour les plaintes et les enquêtes, ainsi qu'un ensemble de mécanismes indépendants de suivi²⁶.
- Le Groupe de Washington sur les **statistiques du handicap** promeut des statistiques sanitaires axées sur l'élaboration de mesures du handicap adaptées aux recensements et aux enquêtes nationales. L'objectif est de fournir des informations sur le handicap qui soient comparables dans le monde entier.
- Statistique Canada, en collaboration avec Emploi et Développement social Canada (EDSC), fournit des **données et des analyses gouvernementales sur l'accessibilité** et des statistiques liées au handicap, au genre, à la diversité et à l'inclusion²⁷.
- Le Dart Center Style Guide for **Trauma-Informed Journalism** sert de référence rapide et rigoureuse pour les journalistes, les rédacteurs en chef et les producteurs qui travaillent dans des délais très courts. Ce guide comprend de brèves indications fondées sur des données probantes concernant le choix des informations, les termes à utiliser et la déontologie à respecter dans les reportages concernant l'impact des traumatismes sur les individus, les familles et les communautés. Il comprend également des recommandations pour utiliser correctement la terminologie psychologique et scientifique pertinente et des considérations spécifiques pour le traitement des problématiques qui engendrent des traumatismes, tels que le racisme et la violence sexuelle²⁸.
- Le Réseau international de journalisme d'investigation (Global Investigative Journalism Network – GIJN) a publié un **guide pour enquêter** sur les sujets ayant un impact sur les personnes handicapées, les actions limitées visant à supprimer les obstacles, ainsi que les moyens fournis pour ne pas les laisser de côté alors qu'ils constituent l'un des principaux groupes minoritaires intersectionnels²⁹.
- **Deaf Journalism Europe (DJE)** vise à renforcer le journalisme sourd en Europe en créant un réseau collaboratif d'organisations médiatiques dirigées par des personnes sourdes. Axé sur l'innovation, la collaboration, la diversité, l'impartialité et la qualité, ce projet financé par l'UE cherche à combler les lacunes importantes en matière de journalisme sourd et d'accessibilité des médias, et à étudier les modèles économiques qui permettrait aux organisations médiatiques dirigées par des personnes sourdes d'améliorer leur viabilité financière. DJE développe les capacités des professionnels des médias sourds pour qu'ils puissent élaborer, en langues des signes nationales, des contenus journalistiques adaptés aux publics concernés et aux autres parties prenantes dans toute l'Europe³⁰.
- « Le Kit » d'« Exposing the Invisible » est une ressource collaborative d'auto-apprentissage qui rend les **techniques d'investigation et les outils** utilisés par les enquêteurs expérimentés plus accessibles aux personnes et aux communautés qui souhaitent commencer leurs propres enquêtes, collecter et vérifier des informations, rassembler des preuves et mieux faire comprendre les problèmes, tout en tenant compte des considérations éthiques et de sécurité³¹.

Entretien et interaction avec une personne handicapée

Afin de garantir un journalisme équitable, précis et pertinent pour tous les publics, les professionnels des médias devront peut-être améliorer leur capacité de communiquer, d'interagir et de mener un entretien avec une personne handicapée.

Les professionnels des médias ne savent pas forcément comment mettre la personne à l'aise, comment lui poser des questions sur son handicap ou sur les aménagements dont elle pourrait avoir besoin. Ils peuvent également craindre de ne pas avoir l'expertise nécessaire pour poser les bonnes questions, de se mettre dans l'embarras ou d'offenser. Ces appréhensions pourraient aider à expliquer pourquoi il y a si peu de reportages sur le handicap.

Lorsque l'on réalise un entretien avec une personne handicapée, il est utile de se rappeler qu'il existe des idées fausses sur le handicap en raison d'un manque de connaissance et d'information et d'une représentation limitée des personnes handicapées. Avant l'entretien, il importe de s'assurer que la personne est à **l'aise avec l'idée de parler de handicap**. Si ce n'est pas le cas, respectez cela et n'insistez pas pour en dévoiler plus au cours de l'entretien. Les caméramans et les photographes qui captent la vie des personnes handicapées sont également encouragés à traiter la personne interviewée de manière normale et équitable, mais en étant sensible à l'environnement et au contexte sensoriel. Les caméramans doivent faire attention à ne pas « déshumaniser » une personne utilisant des équipements d'assistance. Le fait de zoomer sur un fauteuil roulant ou sur une prothèse auditive fait disparaître la personne du plan. À l'inverse, il existe une tendance qui consiste à couper ou à éliminer visuellement du plan les signes de handicap. Il est recommandé de consulter des experts ou des collègues handicapés ou simplement de demander conseil à la personne interviewée.

Lorsque vous interviewez une personne sourde, assurez-vous qu'elle dispose d'un interprète en **langue des signes** dans la langue des signes nationale qu'elle comprend. Par exemple, il est possible que des immigrants sourds comprennent mieux la langue des signes internationale que la langue des signes de leur pays d'accueil, mais toutes les personnes sourdes ne comprennent pas facilement la langue des signes internationale.

Media professionals, who are also involved in the production of **commercial messages** and **social announcements**, should be aware of the need for fair representation of women and men with disabilities. Fairness should be ensured in advertising (voice and images, voice-overs, an assertive rather than passive role, opinion holder/expert position and other external or societal orientation such as independent living or parenting) and active citizenship (e.g. participation in elections). In advertising, traditional "disability" characteristics are expected to be balanced and include multi-dimensional representations of children, women and men with disabilities.

Les professionnels des médias, qui sont également impliqués dans la production de **messages publicitaires** et **d'annonces sociales**, doivent avoir conscience de la nécessité de représenter équitablement les femmes et les hommes handicapés. L'équité doit être garantie dans la publicité (voix et images, voix off, rôle actif plutôt que passif, position de détenteur d'opinion/expert et autres orientations externes ou sociétales – vie autonome, parentalité, etc.) et la citoyenneté active (par exemple, participation aux élections). Dans le domaine de la publicité, les caractéristiques traditionnelles du « handicap » doivent être équilibrées et inclure des représentations multidimensionnelles d'enfants, de femmes et d'hommes handicapés.

En outre, certains accords de licence conclus avec les instances de régulation des organismes de radiodiffusion peuvent exiger des radiodiffuseurs qu'ils examinent et **approuvent les publicités avant leur diffusion**. Pour que cette approbation soit donnée, il peut être nécessaire de fournir la preuve que des personnes handicapées ont participé activement à la création du scénario et ont été consultées lors de l'élaboration et de la production du contenu et lors de la préparation d'une campagne.

Les professionnels des médias peuvent commencer par poser des questions de base aux personnes qu'ils interviewent, filment ou photographient. Le tableau 12 fournit une brève liste de questions fréquemment posées qui peuvent être utilisées pour mener des entretiens avec des personnes handicapées.



Voir tableau 11. Interviewer une personne handicapée



Voir tableau 12. Questions de base

Les professionnels des médias, qui sont également impliqués dans la production de contenu médiatique, y compris les messages commerciaux et les annonces sociales, doivent être conscients de la nécessité d'une représentation équitable des femmes et des hommes handicapés.

Traitement journalistique des crises, des déplacements, des catastrophes naturelles et des problèmes environnementaux

En temps de crise, il peut être particulièrement difficile pour les personnes handicapées de recevoir des informations et d'exprimer leurs points de vue et leurs opinions dans le cadre d'une intervention d'urgence en raison des obstacles discriminatoires qui existent dans la vie quotidienne.

Parmi les nombreux thèmes et événements couverts par les médias, une attention particulière devrait être accordée aux périodes de crise, au terrorisme, aux déplacements forcés, aux catastrophes naturelles, aux problèmes environnementaux ou à d'autres périodes ou événements publics importants tels que des élections.

Les droits des personnes handicapées sont **rarement prioritaires dans ces situations**. Les contenus visant à sauver des vies traitent principalement des problématiques qui concernent la population en général. En outre, les médias peuvent ne pas être préparés à traiter les besoins des personnes dont le handicap est récent, qu'il soit physique ou psychosocial. Il peut également être difficile de rendre compte de l'escalade rapide de la violence et de la discrimination à l'encontre des femmes et des filles, y compris si elles sont en situation de handicap.

Il peut être encore plus difficile d'obtenir des informations fiables parce que le personnel chargé des secours d'urgence n'a pas forcément connaissance des besoins des personnes handicapées ou n'est pas à même d'y répondre. Les informations relatives aux plans d'évacuation, aux abris accessibles, à l'aide humanitaire ou à la distribution d'articles d'urgence tels que des denrées alimentaires, des fournitures médicales et d'autres services

publics peuvent ne pas être facilement accessibles. En outre, les communications peuvent être altérées, les canaux d'information peuvent être utilisés pour propager de la désinformation ou de la mésinformation, l'accès à des sources d'information fiables peut être restreint et les décisions éditoriales peuvent être influencées par ceux qui détiennent le pouvoir.

Dans ces moments-là, le **public dépend fortement des médias**. Par conséquent, les médias doivent être préparés et prêts à fournir des informations fiables à toutes les populations, y compris aux personnes handicapées. Pour ce faire, il convient de **renforcer à l'avance la capacité des médias à agir de manière indépendante, impartiale et coordonnée**.

Pour que la réponse soit efficace, il peut être nécessaire de créer de nouvelles rubriques, de mener des entretiens sensibles, de traiter ses propres traumatismes, d'appliquer des normes techniques strictes ou plus rigoureuses pour l'élaboration et la diffusion de contenus accessibles, et d'utiliser des outils et des techniques journalistiques pour rendre compte des actions ou de l'inaction d'autres acteurs. **Le fait d'exclure les personnes handicapées d'une crise ou d'autres périodes ou événements publics importants les rend encore plus vulnérables et peut littéralement leur coûter la vie.** La prise en compte des questions de handicap dans le journalisme est essentielle pour minimiser les dommages et promouvoir la résilience de la société.

En temps de crise et lors d'autres périodes ou événements publics importants, les médias devraient rendre compte des défis auxquels les populations vulnérables sont confrontées, ainsi que de leurs besoins. Ils doivent également s'efforcer de représenter ces populations de manière respectueuse. Le contenu doit être élaboré et diffusé dans le respect des normes techniques. Le tableau 13 et la partie 2 présentent quelques conseils à cet égard.



Voir tableau 13. Assurer une couverture inclusive en temps de crise

Lors de la couverture des crises, les médias doivent être préparés et prêts à fournir des reportages crédibles à toutes les populations, y compris les personnes handicapées.

Urgences humanitaires

- La résolution 2475 du Conseil de sécurité de l'ONU (2019) sur la protection des personnes handicapées en période de **conflit armé** promeut les droits des personnes handicapées à avoir accès, sur un pied d'égalité, aux services de base fournis en période de conflit armé, notamment dans les domaines de l'information et de la communication.
- En 2020, l'ONU a publié la note de synthèse « Inclusion du handicap dans la riposte à la **COVID-19** » qui met en évidence l'impact de la pandémie sur le milliard de personnes handicapées dans le monde et recommande d'inclure le handicap dans la riposte et la relance. La note précise que « si les informations de santé publique, le cadre bâti, les communications et technologies, et les biens et services ne sont pas accessibles, les personnes en situation de handicap ne peuvent pas prendre les décisions nécessaires, vivre de manière autonome et s'isoler ou se mettre en quarantaine en toute sécurité, ni accéder aux services de santé ou aux services publics sur un pied d'égalité avec les autres »³².
- Signée par plus de 70 parties prenantes de différents pays, des entités du système des Nations Unies, des membres de la société civile et des organisations de personnes handicapées, la Charte pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'**action humanitaire** a défini des principes clés pour rendre l'action humanitaire inclusive pour les personnes handicapées³³.
- Aux États-Unis, le Nevada Bureau of Mines and Geology a publié un document intitulé « Media Scripts for **Post-Earthquake** Public Safety Information » (Textes à l'intention des médias pour l'information du public sur la sécurité après un séisme). Ce document peut être utile pour couvrir d'autres situations d'urgence de façon inclusive³⁴.
- Al-Jazeera Journalism Review a publié des bonnes pratiques pour la collecte de données lors d'un **tremblement de terre**. Les directeurs de la rédaction attendent des journalistes qu'ils élaborent un rapport fondé sur des données concernant les tremblements de terre qui ont frappé les États arabes au cours de la dernière décennie. Le document comprend des informations sur les bases de données internationales existantes qui surveillent et enregistrent en continu les tremblements de terre et peuvent être considérées comme une source fiable pour la vérification des faits et l'ajustement des méthodologies³⁵.
- La Global Alliance on Accessible Technologies and Environments (GAATES) fournit des services en matière de conception universelle et d'accessibilité du cadre bâti. Elle a mis au point plusieurs documents pour aider à garantir que les technologies de l'information et de la communication utilisées pour communiquer, formuler, diffuser et gérer l'information soient accessibles à tous. Par exemple, le « **Guideline on Inclusive Disaster Reduction: Disabilities and Disasters** » (Guide sur la réduction des effets des catastrophes tenant compte de la question du handicap : handicaps et catastrophes) vise à remédier au manque d'informations appropriées sur les politiques et pratiques inclusives en matière de préparation aux catastrophes, d'alertes rapides accessibles, de transports accessibles, de sécurité des personnes et d'évacuation des personnes handicapées. Il se concentre sur les stratégies inclusives de réduction des risques de catastrophe, telles que collaborer avec la communauté des personnes handicapées, mettre au point divers systèmes d'alerte rapide accessibles à tous les citoyens, la préparation aux catastrophes et les spécifications techniques pour la conception d'abris, de logements et de moyens de transport accessibles³⁶.
- La radio s'est avérée être le moyen le plus efficace et le plus opérationnel lorsque les infrastructures sont détruites. Les postes de radio sont peu coûteux et ne nécessitent pas de droits d'accès. La page Web de l'Union internationale des télécommunications (UIT) sur les radiocommunications d'urgence fournit des informations sur la radiodiffusion aux fins de l'**alerte du public, de l'atténuation des effets des catastrophes et de l'assistance**³⁷.
- En temps de crise et lors d'autres périodes ou événements publics importants, les médias devraient rendre compte des défis auxquels les populations vulnérables sont confrontées, ainsi que de leurs besoins. Ils doivent également s'efforcer de représenter ces populations de manière respectueuse. Le contenu doit être élaboré et diffusé dans le respect des normes techniques. Le tableau 13 et la partie 2 présentent quelques conseils à cet égard.



Partie II

Selasie Sikanku

Journaliste radio, Ghana Broadcasting Corporation

Contenu et modalités de fonctionnement des médias accessibles

Le fait de produire des contenus de qualité pour et sur les personnes handicapées de façon équitable, non discriminatoire et impartiale ne suffit pas — **le contenu médiatique doit également leur être accessible.**

Obligations juridiques de rendre le contenu accessible

Dans une société démocratique et pluraliste, les citoyens devraient avoir la possibilité de contribuer et de participer sur un pied d'égalité aux processus décisionnels qui les concernent. Le contenu et les services proposés par les médias ont des conséquences sociales. **La façon traditionnelle d'accéder aux médias ne doit donc pas constituer un obstacle qui exclut des groupes sociaux** (obstacle physique, informationnel, comportemental, économique [coût abordable] et institutionnel).

L'évolution numérique des médias a rendu ces derniers encore plus accessibles en offrant un plus large éventail de moyens d'accéder aux services et aux contenus. Néanmoins, tous les citoyens ou consommateurs ne sont pas en mesure d'accéder aux services et contenus médiatiques sur un pied d'égalité avec les autres en raison de leur pouvoir d'achat, du lieu où ils se trouvent et de facteurs socioculturels et politiques.

Cela est encore plus difficile pour les personnes handicapées et leur famille. L'accès aux services médiatiques, en particulier ceux fournis par les médias commerciaux par le biais de systèmes d'abonnement, pose des problèmes supplémentaires. Les téléspectateurs handicapés sont souvent contraints d'acheter des technologies d'assistance relativement coûteuses pour accéder à ces services et contenus. En outre, en raison de leur sous représentation dans les médias, les personnes handicapées peuvent être amenées à consommer des contenus homogènes et adaptés au grand public, à ses intérêts, à ses goûts et à ses préférences linguistiques et culturelles, entraînant leur marginalisation dans la société..

De nombreux pays dans le monde, en particulier ceux qui ont ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées, ont commencé à mettre en place des mesures juridiques afin d'améliorer l'accessibilité des contenus et services médiatiques pour les personnes handicapées.

Les professionnels des organisations médiatiques, en particulier ceux chargés de la production et de la distribution des contenus, devront probablement revoir leurs processus de production et de distribution des contenus et acquérir de nouvelles compétences pour fournir des contenus et des services accessibles à tous les publics. Ce faisant, **les organisations médiatiques donneront la preuve de leur responsabilité sociale et faciliteront leur passage à l'ère du numérique afin de générer de nouveaux revenus grâce aux publics du numérique.**

Accès et accessibilité

L'accès désigne la capacité, le droit ou la permission d'aborder un contenu, d'entrer dans un contenu ou d'utiliser un contenu ou un service médiatique, tandis que **l'accessibilité** est une mesure (un critère ou une condition préalable pour accéder et participer à la société) permettant d'évaluer le degré de disponibilité du service ou du contenu médiatique pour le plus grand nombre d'utilisateurs possible, en particulier pour les personnes handicapées grâce à des technologies d'assistance ou à des services d'accès tels que le sous-titrage, l'audiodescription ou la traduction en langue des signes.

Autre terme étroitement lié, la « **conception universelle** », également connue sous le nom de « conception pour tous », exige que tous les équipements, produits, programmes et services soient conçus pour pouvoir être utilisés par tous, dans toute la mesure du possible, de sorte qu'il ne soit plus nécessaire d'adapter les produits et services, ni d'en créer de spéciaux pour les personnes handicapées. Les organisations médiatiques, les entreprises technologiques et les prestataires de services d'information numérique appliquent les principes de la conception universelle lors de la création et de la diffusion de leurs contenus.

Normes de conformité et d'utilisation

Il existe actuellement plusieurs normes et instruments internationaux qui constituent une base solide pour la régulation des médias dans différents pays. Ils exigent que les services et contenus médiatiques appliquent un principe **d'universalité**. À cet effet, les services et contenus médiatiques, en particulier ceux fournis par les radiodiffuseurs du service public, doivent être conçus et produits de manière à être accessibles à tous (ce qui est également en lien avec la notion de conception universelle pour tous).

La Convention relative aux droits des personnes handicapées oblige les médias, y compris ceux qui communiquent leurs informations par Internet, à rendre leurs services accessibles aux

personnes handicapées. Il importe de prendre en considération plusieurs éléments majeurs pour rendre les contenus médiatiques accessibles, notamment la conception universelle, les méthodes de communication alternatives, les normes techniques, les outils et techniques de pointe, les régimes de licence et les ressources utilisées pour améliorer l'accès, la facilité d'utilisation, la navigation, les tests ou l'interactivité.

Dans certains pays et régions, la législation rend obligatoire l'accessibilité pour les personnes handicapées. Par exemple, l'Americans with Disability Act aux États-Unis et la directive européenne sur l'accessibilité (directive 2019/882) exigent des organisations qu'elles fournissent des **méthodes de communication alternatives** aux personnes ayant un handicap visuel, auditif ou des troubles de la parole. Les organisations médiatiques sont chargées de fournir à ces publics des contenus audiovisuels dans des formats accessibles au sein de l'UE.

Les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG), publiées par le World Wide Web Consortium, fournissent des **normes techniques** que les organisations médiatiques peuvent utiliser pour garantir la pleine accessibilité de leurs contenus Web. Elles traitent de l'utilisation des hyperliens, de la conception des textes, de la vidéo, de l'audio, des textes de remplacement (textes alternatifs), du sous-titrage codé et des transcriptions. Les organisations médiatiques du monde entier améliorent l'accessibilité de leurs contenus et veillent à la préserver dans toutes leurs activités. L'UE a adopté la Directive sur l'accessibilité du Web (UE 2016/2102) relative à l'accessibilité des sites Web et des applications mobiles des organismes du secteur public, qui oblige tous les organismes du secteur public de l'UE à rendre leurs sites Web en ligne et leurs applications mobiles accessibles³⁸.

Selon ces instruments normatifs, les personnes handicapées ont le droit, sur la base de l'égalité avec les autres citoyens, d'accéder à l'information au format papier, audio, vidéo et numérique, produite et diffusée de manière accessible par les journaux, les magazines ou d'autres supports imprimés, ainsi que par la radio, la télévision et les médias numériques.

Accessibilité intégrée aux solutions technologiques

De nombreux pays imposent des obligations légales aux organisations médiatiques, quel que soit leur modèle de revenus et de distribution du contenu, exigeant d'elles qu'elles rendent accessibles aux personnes handicapées leurs contenus et leurs modalités de fonctionnement. Cela suppose qu'elles mettent en place,

entre autres, le sous-titrage, la traduction en langue des signes, l'audiodescription et un menu de navigation facilement compréhensible pour les publics handicapés.

Ces dernières années, certains instruments normatifs ont préconisé une approche progressive pour garantir l'accessibilité des services et des contenus médiatiques avant une certaine date. Une telle approche exige des autres producteurs et fournisseurs de services, de contenus et de produits qu'ils intègrent l'accessibilité dans leur processus de conception. Par conséquent, un nombre croissant de solutions technologiques, y compris celles utilisées pour la production et la diffusion de contenus médiatiques, possèdent désormais des **fonctions d'accessibilité intégrées**.

Parmi ces solutions dotées de fonctions d'accessibilité intégrées, on trouve des solutions technologiques utilisant l'IA. On dit souvent que l'IA pourrait changer la donne pour les personnes handicapées, en améliorant leur qualité de vie, en facilitant l'éducation et l'emploi et en les aidant dans leur vie quotidienne. Si l'IA est conçue de façon inclusive et selon une approche centrée sur l'être humain, elle ouvre de nouvelles perspectives pour améliorer l'accès à l'information et aux contenus médiatiques, ainsi que pour renforcer la participation des personnes handicapées. Parmi les exemples récents, on peut citer la nouvelle fonction mise en place par Apple pour l'accessibilité cognitive, avec Live Speech, Personal Voice et Point and Speak dans l'application Loupe³⁹. L'application Seeing AI de Microsoft, actuellement disponible dans plus de 70 pays, consiste en une caméra qui utilise l'IA pour produire des descriptions audio de plus en plus précises à l'intention des personnes ayant une déficience visuelle⁴⁰. Autre outil utile, Google Lookout, qui respecte les Règles pour l'accessibilité des contenus Web, utilise des techniques d'IA pour décrire les images des caméras, identifier des objets, lire des pages de texte et aider à réaliser des activités quotidiennes telles que la gestion du courrier électronique⁴¹. En outre, Samsung a annoncé un nouveau moyen d'aider les personnes malentendantes avec ses écouteurs Galaxy Buds²⁴².

Par ailleurs, les outils d'IA en lien avec les médias peuvent aider à repérer les sujets peu abordés et la mésinformation (vérification des faits, recherche d'image inversée, recherche de sources, etc.), à améliorer la diffusion auprès des publics handicapés ainsi que leur participation, à faciliter les opérations de soutien, etc.

Les aménagements incluent souvent, mais sans s'y limiter, les sous-titres, la langue des signes, la description audio et une navigation de menu facilement compréhensible pour les publics handicapés.

En outre, les innovations en matière d'IA transforment également les emplois et les structures organisationnelles dans le secteur des médias, ce qui peut être l'occasion d'accroître le recrutement de professionnels des médias en situation de handicap.

En conséquence, les organisations médiatiques devraient non seulement connaître les principaux paramètres des outils d'IA et des systèmes algorithmiques qu'ils utilisent de manière éthique, mais aussi informer leurs publics de l'utilisation qu'ils font de l'IA.

Systèmes de licences ouvertes

Les systèmes de licences ouvertes facilitent l'accès des personnes handicapées aux contenus et services médiatiques. En règle générale, les systèmes de licences de contenu appliquent des normes et recommandations en lien avec le concept de publication de contenus accessibles aux conditions d'octroi de **licences ouvertes**.

Les licences ouvertes donnent aux utilisateurs le droit de consulter, de réutiliser, d'utiliser à d'autres fins, d'adapter et de distribuer des ressources médiatiques. À cet égard, il est recommandé aux médias, en particulier aux radiodiffuseurs du service public (en tant que bénéficiaires de financements publics servant l'intérêt général) d'envisager d'élaborer, d'appliquer et de mettre en œuvre des politiques ou des cadres juridiques en matière de contenu ouvert. Ces instruments normatifs comprennent le Traité de Marrakech visant à faciliter l'accès des aveugles, des déficients visuels et des personnes ayant d'autres difficultés de lecture des textes imprimés aux œuvres publiées (2013). Ce traité, qui est géré par l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) invite les acteurs à faciliter la **production et l'échange au niveau international** de livres spécialement adaptés aux personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

La Recommandation de l'UNESCO sur les ressources éducatives libres (2019) porte sur les politiques et les programmes concernant la création, l'accès, la réutilisation, l'adaptation et la redistribution des contenus éducatifs, lesquels pourraient également être élaborés par les médias

ANormes d'accessibilité

- Normes d'accessibilité Canada crée des normes d'accessibilité pour les entités sous réglementation fédérale et les organisations fédérales. Le Canada s'est fixé pour objectif d'assurer aux personnes handicapées un accès sans obstacles d'ici à 2040. Toutes les activités sont alignées sur les domaines prioritaires de la Loi canadienne sur l'accessibilité et les normes sont élaborées à partir des bonnes pratiques et de la recherche. Une fois adoptées par le ministère concerné, les normes deviennent obligatoires et s'appliquent alors aux organisations sous réglementation fédérale et aux ministères et organismes du gouvernement fédéral⁴³.
- Le Washington Post a utilisé les Règles pour l'accessibilité des contenus Web et les commentaires du public afin d'améliorer la disponibilité des contenus sur ses plates-formes numériques pour les personnes handicapées. Parmi les principales fonctionnalités, on peut citer ce qui suit : (i) il est possible de naviguer dans le contenu sans souris ; (ii) un texte de remplacement est utilisé pour décrire les images ; (iii) les fichiers audio et vidéo sont sous titrés et transcrits ; (iv) des couleurs très contrastées sont utilisées pour prendre en compte le daltonisme ; (v) il est possible d'augmenter la taille du texte et la police de caractères pour obtenir une lisibilité maximale ; (vi) l'écriture est claire et inclusive ; et (vii) des outils de test automatisés sont utilisés pour confirmer l'accessibilité des pages Web.

pour l'information, l'éducation et le divertissement des personnes handicapées. Ces contenus produits à l'aide de fonds publics devraient être mis à disposition sous licence ouverte ou placés dans le domaine public, et des ressources financières et humaines devraient être allouées à la mise en œuvre et à l'évaluation de ces politiques d'accès libre. Dans ce contexte, les licences ouvertes désignent les licences qui respectent les droits de propriété intellectuelle de ses titulaires et accordent au public des autorisations de consulter, de réutiliser, d'utiliser à d'autres fins, d'adapter et de redistribuer les matériaux éducatifs.

Conseils pratiques pour intégrer l'accessibilité dans les modalités de fonctionnement des médias

Les exigences en matière d'accessibilité devenant plus contraignantes sur le plan juridique, les organisations médiatiques devraient envisager d'élaborer une politique organisationnelle sur l'accessibilité des contenus et des services. Qu'elle fasse l'objet d'une politique distincte ou qu'elle soit intégrée à d'autres politiques – l'accessibilité des modalités de fonctionnement des médias fait partie d'un programme préventif et non discriminatoire fondé sur l'égalité des chances.

Il existe de nombreux types et degrés de handicap, c'est pourquoi rendre les services et contenus médiatiques accessibles nécessite une **planification réfléchie, une volonté ferme et des compétences techniques**. Cela nécessite également la participation du personnel à tous les niveaux – dirigeants, rédacteurs, reporters,

L'élimination des barrières existantes pour les publics handicapés dans les médias est avant tout une question organisationnelle.

journalistes visuels, techniciens, concepteurs et producteurs – et l'implication des utilisateurs finaux, à savoir les personnes handicapées. En d'autres termes, l'élimination des obstacles qui entravent actuellement l'accès aux médias est avant tout une question organisationnelle, technique, économique, de compétences, de gestion et de perception/d'attitude.

En intégrant des solutions d'accessibilité à un niveau global, les organisations médiatiques supprimeront de nombreux obstacles et barrières pour les personnes handicapées, rendront leurs ressources inclusives et/ou accessibles à tous les publics et contribueront à l'inclusion sociale. Il va sans dire qu'un meilleur accès aux contenus audiovisuels attirera de nouveaux clients, générera des sources de revenus supplémentaires pour les organisations médiatiques et leur ouvrira de nouveaux segments de marché.



Voir tableau 14. Pistes pour l'intégration de l'accessibilité dans les modalités de fonctionnement des organisations médiatiques

Produits et services accessibles

- L'**acte législatif européen sur l'accessibilité** (2019) est une directive qui vise à améliorer le fonctionnement du marché intérieur des produits et services accessibles, en supprimant les obstacles créés par des règles divergentes dans les différents États membres de l'Union européenne. Les entreprises bénéficieront de règles communes en matière d'accessibilité dans l'UE, ce qui contribuera à réduire les coûts.
- L'acte législatif européen sur l'accessibilité couvre les produits et les services qui ont été reconnus comme les plus importants pour les personnes handicapées, tout en étant les plus susceptibles d'être soumis à des exigences divergentes en matière d'accessibilité dans les différents pays de l'UE. Ces produits et services comprennent les ordinateurs et systèmes d'exploitation, les distributeurs automatiques de billets, les distributeurs de titres de transport et les bornes d'enregistrement automatiques, les smartphones, les équipements de télévision reliés à des services de télévision numériques, les services de téléphonie et équipements connexes, l'accès à des services de médias audiovisuels, tels que les émissions télévisées et les équipements grand public correspondants, les services liés au transport aérien, ferroviaire, par voie de navigation intérieure et par autobus de passagers, les services bancaires, les livres électroniques et le commerce électronique⁴⁴.
- L'acte législatif européen sur l'accessibilité est un appel à l'action qui vise à rendre les entreprises plus inclusives. Il impose de nouvelles obligations aux entreprises, de l'accessibilité du Web à la conception des produits, et la non-conformité n'est pas une option. L'acte législatif européen sur l'accessibilité est une directive innovante qui vise à mettre sur un pied d'égalité les 135 millions de personnes handicapées vivant dans l'Union européenne. Issue de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, il vise à harmoniser les lois sur l'accessibilité dans tous les États membres de l'UE. La directive est entrée en vigueur en avril 2019, et chaque État membre devait adopter les lois d'application nécessaires avant le 28 juin 2022. La mise en place définitive du cadre légal dans chaque État membre est prévue pour juin 2025.
- La Commission canadienne de radiodiffusion (CCR)/Radio-Canada a publié un plan sur l'accessibilité pour 2023-2025 intitulé « Un avenir sans obstacles », qui promeut la vision d'une organisation médiatique publique accessible. Le plan énonce sept objectifs stratégiques couvrant tous les aspects du travail d'une organisation : contenu, recrutement, rétention et promotion, technologies et infrastructures. Il s'agit d'un plan global pour un changement transformateur dans l'organisation des médias.
- La Société japonaise de radiodiffusion (NHK) étudie l'utilisation de technologies d'IA dans les systèmes de production et de distribution afin d'automatiser la transcription audio et d'obtenir des descriptions de meilleure qualité. L'une des expériences consiste à extraire automatiquement des statistiques en direct d'événements sportifs et à les incorporer dans des descriptions audio. La NHK utilise des systèmes automatisés pour générer des textes descriptifs.
- La Société norvégienne de radiodiffusion (NRK) suit une démarche inclusive dans tout ce qu'elle fait. Elle a mis en place un service de streaming qui permet à tout le monde de profiter de son catalogue de programmes. La NRK offre une expérience utilisateur de grande qualité sur la plupart des appareils et plates-formes, avec des niveaux élevés d'aide en matière d'accessibilité. Elle suit également une démarche inclusive dans son organisation et son processus de développement, et a engagé un responsable de l'accessibilité et divers experts dans ce domaine, dont un chef de la rédaction en langue des signes, qui est sourd, et un expert en accessibilité numérique, qui est aveugle.
- Le cours ouvert en ligne « Making accessible media » (rendre les médias accessibles) a été élaboré par la Faculté des médias et des arts créatifs du Humber College à Toronto (Canada), avec le soutien du Fonds pour l'accessibilité de la radiodiffusion. Il vise à enseigner comment incorporer des fonctions d'accessibilité dans le contenu médiatique, étant entendu que l'accessibilité ne doit pas être prise en considération à la dernière minute mais faire partie du processus de développement initial.

Conseils pratiques pour la presse écrite, la télévision, la radio et les médias numériques

Presse écrite

Il existe quelques moyens simples pour rendre la presse écrite (journaux, brochures, dépliants, magazines et livres) plus accessible aux personnes handicapées. La taille du texte, la sélection de la police, le choix des couleurs, l'espacement, le contraste et la façon dont les informations complexes sont présentées sont autant d'éléments qui font une grande différence.

Journalisme visuel

La presse écrite devient plus accessible. C'est particulièrement le cas du journalisme visuel, dont l'objectif est d'éliminer les obstacles pour les lecteurs handicapés. Des changements sont apportés au niveau organisationnel pour que la question de l'accessibilité soit traitée à l'échelle de l'ensemble du système. Ainsi, le New York Times indique qu'il prend des mesures pour garantir l'accessibilité des visuels par le biais d'outils de publication.



Voir tableau 15. Contenus imprimés accessibles

Television broadcasts

La télévision est un canal de communication important pour de nombreuses personnes handicapées. Les images en mouvement sont parfois plus efficaces pour raconter des histoires, et certaines personnes saisissent mieux les informations grâce au langage corporel, aux expressions et à d'autres signes visuels. La télévision permet également aux personnes handicapées qui pourraient être isolées en cas de crise, de déplacement ou de catastrophe naturelle d'avoir accès à des informations essentielles. Le sous-titrage codé, l'audiodescription et l'interprétation en langue des signes peuvent contribuer à garantir l'accessibilité de ces contenus.

La plupart des radiodiffuseurs fournissent également des contenus sur des plates-formes numériques où ils proposent du contenu à la demande, des guides interactifs des programmes et des formes innovantes de récits multimédias. Des conseils pour rendre le contenu numérique accessible sont donnés un peu plus loin dans la section « Médias numériques ».

Accessibilité de l'information publique

- Les programmes d'actualité, les entretiens et les déclarations de l'Exécutif fédéral brésilien sont diffusés en direct sur les chaînes publiques du Gouvernement fédéral (TV Brasil 2) et TV Brasil, et leur accessibilité aux personnes sourdes est garantie. Les contenus audiovisuels (films) et l'émission Repórter Brasil sont traduits en Libras (langue des signes brésilienne). Tous les entretiens avec le Président du Brésil sont également diffusés avec une traduction en Libras sur TV Brasil 2, par le biais des bulletins d'information Brasil Agora et sur TV Brasil 1.
- En 2022, le Gouvernement français a adopté une nouvelle Charte d'accessibilité pour la communication de l'État. La Charte précise comment rendre accessibles aux personnes en situation de handicap les contenus émis et diffusés par les services publics. Les membres du gouvernement doivent veiller à l'accessibilité de leurs allocutions, conférences de presse et entretiens, avec notamment l'interprétation en langue des signes française pour les personnes mal entendantes.



Voir tableau 16. Contenus vidéo accessibles

Émissions de radio

La radio est un média dont l'accès est relativement facile et peu coûteux, et elle est particulièrement utile pour les personnes ayant un handicap visuel. Il est possible d'améliorer l'accessibilité des contenus radiophoniques grâce à des transcriptions et des sous-titres, ainsi qu'à l'attention portée au rythme et à la clarté du discours. De nouvelles technologies basées sur l'IA sont en cours d'élaboration pour améliorer les capacités de conversion automatisée de la parole en texte et pour développer des services de sous-titrage et de transcription pour les récepteurs radio, ce qui peut s'avérer particulièrement important en cas d'urgence. D'autres solutions peuvent parcourir les sources médiatiques, extraire les sujets pertinents, produire des textes et les lire grâce à des voix générées par l'IA. Les programmes radiophoniques sont de plus en plus disponibles sur le Web, ce qui nécessite également le respect des lignes directrices en matière d'accessibilité numérique.



Voir tableau 17. Contenus audio accessibles

Contenus accessibles

- **Radio France** a pris plusieurs mesures pour produire des contenus destinés aux personnes handicapées et a noué des collaborations avec des organisations de la société civile et des entreprises qui fournissent des solutions accessibles aux personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle. Il s'agit notamment d'offres audio sur ses sites Web, de contenus et de graphiques adaptés, et d'événements culturels tels que des concerts traduits en langue des signes.
- Le **Centre de radiodiffusion de Radio-Canada** a rendu les contenus audio plus accessibles et fournit gratuitement les transcriptions complètes des épisodes de trois programmes en anglais et de deux programmes radio en français. Le centre d'assistance de Radio-Canada fournit des informations sur les transcriptions écrites des programmes radio et des podcasts pour les personnes sourdes et malentendantes.
- La **Société australienne de radiodiffusion** (ABC) a produit une émission dans laquelle une journaliste spécialisée dans les questions de handicap partage son expérience de professionnelle des médias handicapée à la radio et à la télévision, et fournit des informations sur les adaptations réalisées sur son lieu de travail. En tant que journaliste et présentatrice du journal pour une station de radio, elle a réalisé des émissions en direct en utilisant un logiciel de lecture d'écran qui parcourait le texte à l'écran et le diffusait dans ses écouteurs, avec d'autres flux audio, tels que le chronomètre.
- Dans son Code de déontologie pour la télévision publique (article 9), la **Société argentine de radiodiffusion** (RTA) garantit l'intégration de mécanismes d'accessibilité audiovisuelle et numérique pour toutes les personnes handicapées afin de leur permettre de comprendre les programmes et d'y participer sur un pied d'égalité. La reconnaissance des téléspectateurs handicapés comme des sujets de droit à part entière est considérée comme une obligation absolue et toutes les mesures nécessaires doivent être prises à cet égard en tenant compte du guide inclus et préparé conjointement pour le Code.
- Le 13 février 2024, l'UNESCO, l'**Union européenne de radiodiffusion** (UER) et des stations de radio de toute l'Europe ont exprimé leur inquiétude quant aux projets d'un certain nombre de constructeurs automobiles de supprimer la radio AM de leurs nouveaux véhicules électriques en raison d'interférences (auxquelles il était possible de remédier). On peut donc redouter que les récepteurs AM et FM soient peu à peu retirés de tous les types de voitures neuves, en fonction du principe controversé selon lequel la radio terrestre est en voie d'obsolescence, au même titre que le CD, la cassette et la cartouche audio 8 pistes. Cela pourrait porter préjudice à des millions de personnes dans le monde qui n'ont pas accès au wi-fi, ou pour qui la radio AM assure un lien vital pour leur communauté, les services religieux, les informations de base, le trafic routier, les communiqués sportifs ou la météo. En outre, cela réduit l'accès des auditeurs handicapés à l'information et aux contenus médiatiques.
- La **Talking News Federation** (TNF) aide plus de 300 journaux parlants locaux basés au Royaume-Uni à diffuser des actualités et des informations locales aux formats audio et papier aux personnes ayant un handicap visuel.

Médias numériques

Les médias traditionnels diffusent une grande partie de leur contenu par Internet, illustrant le fait que de nombreuses personnes dans le monde accèdent désormais principalement à l'information sur un ordinateur de bureau, un ordinateur portable, une tablette ou un téléphone mobile.

Les pays exigent de plus en plus que les organisations médiatiques rendent leurs contenus Web accessibles aux personnes handicapées. Même en l'absence d'obligation légale, les médias sont tenus de desservir tous les membres de leur communauté, y compris les personnes handicapées. Assurer l'accessibilité en ligne peut être aussi simple que de proposer des polices de caractères lisibles et d'étiqueter les boutons et les icônes. Il peut être plus compliqué

de faire en sorte que les sources multimédias, notamment les sources audio et vidéo, soient optimisées pour être utilisées par tous.

Il existe une multitude d'informations sur la façon de maximiser l'accessibilité du Web, notamment les Règles pour l'accessibilité des contenus Web élaborées par le World Wide Web Consortium. En outre, les organisations médiatiques peuvent encourager leur personnel à obtenir une certification en matière d'accessibilité du Web. L'International Association of Accessibility Professionals est l'un des principaux organismes qui proposent des formations délivrant une certification en matière d'accessibilité du Web.



Voir tableau 18. Production de contenus numériques accessibles

Accessible Digital Content

- Publié par le Comité international de la Croix-Rouge et la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, avec le soutien du Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires, le petit guide « **How to use social media to better engage people affected by crises. A brief guide for those using social media in humanitarian organizations** » (Comment utiliser les **médias sociaux** pour mieux communiquer avec les personnes touchées par une situation de crise) fournit des conseils pratiques sur la manière d'utiliser efficacement les médias sociaux pour communiquer avec les personnes affectées et leur rendre des comptes. Ce guide s'adresse principalement aux membres du personnel d'organisations humanitaires chargés de la communication officielle sur les médias sociaux et encourage l'utilisation de différents types de contenus.
- La publication de l'UNESCO intitulée « **Accessible digital documentary heritage: guidelines for the preparation of documentary heritage in accessible formats for persons with disabilities** » (**Patrimoine documentaire numérique accessible** : lignes directrices pour la préparation du patrimoine documentaire selon des modalités accessibles aux personnes handicapées) est un autre document utile. Destinée aux acteurs de la numérisation du patrimoine documentaire, tels que les médias, les organisations du domaine de l'information et de la mémoire (bibliothécaires, archivistes, employés de musée, conservateurs, restaurateurs) et les parties prenantes concernées, les lignes directrices aident à planifier soigneusement les plates formes et les contenus numériques afin de tenir compte des questions de handicap et d'accessibilité. En respectant certaines normes d'accessibilité et en intégrant des logiciels et du matériel d'assistance dans la phase de développement, les fonds du patrimoine documentaire numérique permettront aux personnes ayant une déficience visuelle, auditive, motrice ou cognitive d'accéder et de participer à la culture.
- La Commission canadienne de radiodiffusion propose un site Web à faible bande passante pour les actualités en langue anglaise. Le **code HTML** est optimisé pour les connexions à faible bande passante. Cela signifie que le site réduit la taille et la complexité des pages Web, qu'il utilise une conception adaptative et que les pages se chargent plus rapidement et plus facilement, ce qui est utile pour les internautes handicapés.



Partie III

Sophie Morgan

Journaliste, présentatrice et défenseuse des droits
des personnes handicapées (Royaume-Uni)

Pratiques de gestion inclusives

Les organisations médiatiques, comme tout autre employeur, ont l'obligation légale d'assurer des conditions de travail décentes et d'appliquer des pratiques non discriminatoires, conformément aux lois et conventions en vigueur, y compris celles relatives aux droits des travailleurs handicapés.

Diversité, équité et inclusion dans les médias

Les professionnels ou employés du secteur des médias – directeurs, rédacteurs en chef, reporters, journalistes visuels, techniciens, concepteurs et producteurs – ont tous, à différents égards, un rôle à jouer et des responsabilités à assumer en ce qui concerne la diversité, l'égalité et l'inclusion. Il en va de même pour les candidats, les employés, les responsables du recrutement, les superviseurs, le personnel des ressources humaines, les points focaux pour le handicap, le personnel médical ou encore les délégués du personnel. Tous peuvent participer à des programmes en faveur de la **diversité, l'égalité et l'inclusion** ou de l'encadrement et de l'inclusion.

Les organisations médiatiques peuvent grandement bénéficier de la mise en place de politiques et de programmes vigoureux sur le lieu de travail visant à adapter, promouvoir et intégrer les principes de diversité, d'inclusion et d'équité pour différents groupes de personnes (établis en fonction de l'âge, de la race, de l'appartenance ethnique, du handicap, du genre, de la religion, de la culture, de la langue ou des origines, expériences, compétences et expertises). À terme, cela permettra d'attirer et de faire émerger de nouveaux talents, de sensibiliser aux publics cibles et d'accroître la créativité et l'innovation dans le secteur des médias.

Ces initiatives sont souvent regroupées au sein d'un programme pour la diversité, l'égalité et l'inclusion, assorti d'un large éventail d'activités à mettre en œuvre, afin de fournir un cadre général pour un ensemble particulier de normes de conduite sur le lieu de travail que le personnel est tenu de respecter à long terme. Les programmes pour la diversité, l'égalité et l'inclusion peuvent également soutenir les valeurs fondamentales d'une organisation et se recoupent généralement avec d'autres politiques, procédures et activités favorisant l'égalité d'accès aux possibilités et à l'emploi ainsi que le sentiment d'appartenance à l'organisation.

Les politiques pour la diversité, l'égalité et l'inclusion portent le plus souvent sur la planification et la prise de décisions stratégiques, le soutien en matière d'encadrement, le recrutement, la sensibilisation, la gestion des ressources humaines, les programmes de formation et de perfectionnement des compétences, ainsi que sur d'autres questions liées à l'accessibilité physique des espaces de bureaux et de l'infrastructure technique. Ces politiques et mesures ont généralement vocation à contribuer à vaincre les préjugés inconscients, la discrimination et la stigmatisation sur le lieu de travail, ainsi qu'à instaurer la confiance entre le personnel, les différents publics, les organisations de médias publiques et les autres parties prenantes.

Dans le contexte du handicap, il importe également de souligner que les initiatives pour la diversité, l'égalité et l'inclusion tiennent compte de l'intersectionnalité sur le lieu de travail, c'est-à-dire des liens avec d'autres politiques, procédures et pratiques. En effet, les personnes handicapées peuvent appartenir à divers groupes sociaux et être marginalisées en raison de leur genre, de leur race, de leur appartenance ethnique ou d'autres facteurs. Une bonne compréhension de l'intersectionnalité permet de répondre aux difficultés spécifiques posées par chaque situation et appelle à adopter des politiques plus globales et des pratiques inclusives sur le lieu de travail.

Les exemples ci-dessous montrent comment les organisations médiatiques sont passées d'une approche de sensibilisation à une approche plus transformatrice visant à les rendre diverses, équitables et inclusives.

Mise en œuvre et suivi des principes de diversité, d'égalité et d'inclusion

- Le plan sur l'accessibilité 2023-2025 de CBC/Radio-Canada intègre une approche de gestion axée sur les résultats qui définit les résultats souhaités, les mesures et les sources de données. Il comprend également des dispositions pratiques pour la création d'un environnement technique favorable, concernant notamment les aspects matériel et technologique, les communications, l'achat de biens, de services et d'installations, ainsi que la conception et la prestation de programmes et de services.
- Radio France a signé son cinquième accord triennal pour l'**insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. L'accord comprend un cadre relatif aux mesures à prendre au quotidien par les employés de Radio France, en interne et à l'antenne, pour continuer de sensibiliser leur public, notamment en célébrant les journées internationales pertinentes.
- L'Empresa Brasil de Comunicação (EBC) a adopté un **code de conduite et d'intégrité** qui stipule (articles 4.2 (III) et (IV)) qu'EBC promeut l'amélioration de la qualité de vie de ses employés, en garantissant le bien-être, la santé, l'hygiène et la sécurité dans l'environnement de travail, notamment en adaptant les espaces physiques et en mettant à disposition des équipements de travail qui permettent le libre accès aux installations d'EBC et assurent de meilleures conditions de travail aux personnes handicapées. Ce code appelle également à respecter et valoriser la diversité sociale et culturelle et les différences individuelles, en garantissant à chacun l'égalité de traitement sans discrimination fondée sur l'origine sociale, culturelle ou ethnique, le genre, l'âge, la religion, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, la condition physique, l'état mental et psychosocial ou tout autre facteur.
- Le système d'aide aux médias du Pacifique (PACMAS) de la section Développement international de la Société australienne de radiodiffusion (ABC) a publié une étude qui contribue à l'**approche basée sur des données factuelles** de l'inclusion du handicap dans les médias du Pacifique. Cette étude présente des expériences et des problèmes liés à l'accessibilité de l'information pour les personnes handicapées, au traitement journalistique tenant compte du handicap et à la représentation du handicap à l'écran, ainsi qu'à la mise en place de possibilités d'emploi et d'environnements favorables pour les personnes handicapées travaillant dans les médias. Elle a révélé que les cultures, les politiques et les technologies professionnelles offrent des possibilités pratiques d'assurer la pleine inclusion des personnes handicapées dans les médias ainsi que l'accessibilité de l'information pour les communautés.

Appliquer les programmes de diversité, d'égalité et d'inclusion aux modalités de fonctionnement, à l'encadrement et aux pratiques de gestion des médias

L'application des principes de diversité, d'égalité et d'inclusion par les organisations médiatiques varie d'une organisation à l'autre. Nombre d'entre elles ont tendance à adopter des mesures de soutien à un niveau élevé en mettant en place une stratégie ou un programme global, afin de fournir un cadre solide pour les actions menées et de démontrer leur engagement et leur volonté de changement culturel. D'autres sont guidées par une politique d'égalité des personnes handicapées qui est incorporée dans les manuels, les lignes directrices et les procédures.

Graphique 5. Cadre DEI

Programme pour la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI)

Programme complet qui fournit un **cadre général** pour adopter une approche stratégique, une proposition de valeur et des principes, valeurs, normes et objectifs ensuite **articulés dans des politiques connexes**.

Politique distincte qui met en avant des possibilités stratégiques, renforce l'équité, accroît la diversité, sensibilise à ses avantages, stimule l'efficacité et la créativité et conduit à une plus grande inclusion.

Les politiques relatives à l'égalité des genres, à la lutte contre la discrimination, à la lutte contre le harcèlement ou à l'évolution de carrière, ou d'autres politiques mises en place sur le lieu de travail sont pertinentes pour la diversité, l'équité et l'inclusion.

Programme lié aux politiques éditoriales, à l'accessibilité des contenus médiatiques et à l'évaluation des performances. Mise en œuvre de feuilles de route et d'outils, parmi lesquels :

- guides techniques, plans et normes ;
- procédures opérationnelles normalisées (par exemple, achat de biens et de services accessibles, processus de recrutement inclusifs) ;
- supports de formation et d'apprentissage.

Des éléments de la politique doivent être intégrés dans d'autres politiques pertinentes, comme les politiques éditoriales inclusives et la programmation médiatique équitable (partie 1), les politiques d'accessibilité aux contenus médiatiques (partie 2) et les pratiques de gestion inclusives (partie 3).

Des instructions techniques doivent être communiquées afin d'appliquer la politique dans les procédures, les processus, les pratiques et les activités.

En général, des instructions techniques détaillées sont fournies, ainsi que des documents complémentaires tels que guides techniques, manuels et procédures opérationnelles normalisées. On peut, par exemple, exiger des niveaux minimum et avancé d'accessibilité de l'information et du Web lors du recrutement, ou mettre en place une formation obligatoire pour tous les membres du personnel et les nouveaux arrivants.

Bien qu'il soit important que tous les membres des organisations médiatiques assument la responsabilité de la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, il est recommandé de **désigner un responsable, une équipe ou un point focal qui en sera spécifiquement chargé**. Cela permet de garantir une transparence et une responsabilité accrues, ainsi que d'apporter une réponse en temps utile aux nouvelles demandes et aux besoins du personnel handicapé. Le personnel spécialisé est également chargé de la planification, de la coordination, de l'établissement du budget et du partage des connaissances entre les équipes. L'unité pour la diversité, l'équité et l'inclusion, qu'il s'agisse d'un responsable, d'une équipe, d'un point focal ou d'un comité, rend compte au conseil d'administration.

Pour suivre les progrès et le retour sur investissement, il est conseillé d'élaborer une **feuille de route relative à la mise en œuvre**. Une feuille de route cohérente, applicable à l'échelle de l'organisation et permettant de mesurer les progrès accomplis peut présenter une utilité pour les dirigeants, le personnel, les partenaires extérieurs et les parties prenantes. Ce document stratégique doit s'appuyer sur les objectifs spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps (SMART) mentionnés dans la partie 1, définir des indicateurs de référence et des moyens de vérification, établir un calendrier et planifier des activités clés qui seront soutenues par les ressources humaines et financières nécessaires. Ce processus peut déboucher sur **l'élaboration d'outils d'auto-évaluation et de diagnostic destinés à mesurer les progrès**.

En outre, il est nécessaire de procéder à des **aménagements raisonnables** afin de rendre le lieu de travail accessible et inclusif pour le personnel handicapé. Des mesures pratiques doivent être prises pour transformer cet environnement, y compris les machines et les équipements, fournir des documents et des contenus accessibles sur l'emploi, mettre en place des horaires de travail flexibles, modifier les procédures organisationnelles, et effectuer d'autres ajustements visant à faciliter l'emploi des personnes handicapées. Cela comprend l'installation de rampes, de toilettes accessibles, de matériel et de mobilier ergonomiques, de mains

courantes et de pavés tactiles pour l'orientation, la fourniture de services d'interprétation en langue des signes et l'achat des équipements d'assistance nécessaires. Toutefois, les aménagements raisonnables ne doivent pas faire peser sur l'organisation une charge disproportionnée ou indue. Il convient d'examiner avec soin toutes les demandes d'aménagement raisonnable et de maintenir un dialogue ouvert entre les employés handicapés et leurs superviseurs.

L'établissement d'un **système de signalement anonyme et confidentiel** pour recueillir les plaintes, les préoccupations ou les avis des employés et des publics cibles est un autre moyen de repérer et d'éliminer les obstacles liés au handicap sur le lieu de travail. À cet égard, les **mécanismes d'autorégulation en place** dans les organisations médiatiques peuvent être reliés aux programmes pour la diversité, l'équité et l'inclusion.

Ces mécanismes sont généralement destinés à contrôler, favoriser et promouvoir la représentation éthique, équilibrée et diversifiée du personnel, y compris les personnes handicapées. Les efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion peuvent aussi être rattachés au travail des **médiateurs, des syndicats ou des associations professionnelles**, qui offrent aux organisations médiatiques la possibilité d'améliorer leur action par le biais d'un processus de réflexion et de dialogue.

Le déploiement du programme DEI est un processus visant à créer une culture inclusive au sein des organisations médiatiques en favorisant une communication ouverte entre la direction et les employés handicapés, en mettant en place des programmes de mentorat et de formation, en établissant des groupes de soutien pour les employés, en fournissant des aménagements raisonnables et en développant de nouveaux partenariats.

Graphique 6. Phases clés du déploiement du programme DEI



Ces mécanismes sont généralement destinés à contrôler, favoriser et promouvoir la représentation éthique, équilibrée et diversifiée du personnel, y compris les personnes handicapées. Les efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion peuvent aussi être rattachés au travail des médiateurs, des syndicats ou des associations professionnelles, qui offrent aux organisations médiatiques la possibilité d'améliorer leur action par le biais d'un processus de réflexion et de dialogue.

Le déploiement des programmes pour la diversité, l'équité et l'inclusion est un processus qui vise à créer une **culture de l'inclusion** au sein des organisations médiatiques en favorisant une communication ouverte entre la direction et les employés handicapés, en mettant en œuvre des programmes de mentorat et de formation, en

créant des groupes de soutien parmi les employés, en procédant à des aménagements raisonnables et en nouant de nouveaux partenariats.

Le présent manuel contient une feuille de route pour la mise en œuvre des programmes pour la diversité, l'équité et l'inclusion. Elle comprend cinq phases et des actions essentielles, détaillées dans le tableau 19.

The Manual presents a road map for the implementation of DEI programmes, which includes five phases (see Chart 6) and key issues that are described in Table 19.



Voir le tableau 19. Mise en place d'un programme pour la diversité, l'équité et l'inclusion

Stratégies de mise en œuvre

- En 2017, le réseau de médias Al Jazeera a officiellement présenté sa **stratégie globale de marque**, intitulée « Clarity by Contrast », lors d'une réunion décisive des hauts dirigeants tenue à Doha (Qatar). Une campagne d'information à l'échelle du réseau a été lancée pour familiariser l'ensemble des employés d'Al Jazeera avec les quatre piliers de la marque : diversité, profondeur, courage et souplesse.
- En vertu de la loi canadienne sur l'accessibilité (2019), tous les radiodiffuseurs soumis à la réglementation fédérale du Canada sont tenus de se doter de **plans d'accessibilité et de mécanismes de rétroaction** permettant au public et au personnel de soulever les problèmes d'accessibilité. Les mécanismes d'autosurveillance en place pour recueillir les retours d'information contribuent à l'amélioration continue des efforts en matière d'accessibilité dans les médias. Le public dispose de plusieurs moyens pour faire part de son avis, dans le respect de l'anonymat et de la confidentialité. Les personnes en situation de handicap sont régulièrement consultées sur les améliorations nécessaires.

Créer un lieu de travail inclusif pour le personnel handicapé

Recruter et retenir un personnel diversifié et inclusif, comprenant des professionnels des médias en situation de handicap, peut se révéler difficile pour les organisations médiatiques.

Recruter un personnel diversifié et inclusif, comprenant des professionnels des médias handicapés, peut se révéler difficile pour les organisations médiatiques. Les professionnels des médias qualifiés qui sont en situation de handicap peuvent hésiter à présenter leur candidature ou ne pas être conscients de l'importance de le faire, par crainte de se heurter à d'éventuels obstacles discriminatoires dans le processus de recrutement et à des limitations dans l'environnement de travail. L'environnement de travail dynamique qui caractérise les médias et les présupposés sur les qualités requises pour réussir dans ce secteur peuvent décourager les personnes handicapées ne serait-ce que de postuler. Pour

remédier à cela, il est généralement nécessaire d'examiner les procédures de **recrutement, d'intégration et d'aménagement, de rétention, d'évolution de carrière, de formation et de gestion** d'un personnel diversifié.

Ces problèmes doivent être traités au moyen de politiques et de pratiques de ressources humaines qui reflètent un engagement en faveur de l'inclusion, de la protection des droits, de la mise en place d'aménagements raisonnables et d'une tolérance zéro à l'égard de la discrimination. Pour appliquer l'inclusion dans les modalités de fonctionnement et les pratiques de gestion des organisations médiatiques, il convient de s'attaquer aux préjugés inconscients et conscients qui interviennent dans le recrutement, l'intégration, l'évaluation des performances et la gestion d'un personnel diversifié, ainsi que dans la mise en place d'aménagements à l'intention des employés. Cette démarche est étroitement liée à d'autres processus ayant trait aux questions éditoriales et de programmation abordées

dans la partie 1 du manuel. L'accessibilité doit également être intégrée dans les processus de production et de diffusion des contenus et services médiatiques, comme indiqué dans la partie 3.

Le perfectionnement professionnel doit comprendre une formation sur la question du handicap. Le cas échéant, il convient d'établir des partenariats de formation constructifs avec les institutions d'enseignement supérieur qui forment les futurs professionnels des médias, afin qu'elles intègrent l'égalité des personnes handicapées dans leurs programmes.

Il importe aussi de mettre en place, sur le lieu de travail, une formation sur l'accessibilité des documents internes, qui est liée à l'accessibilité des contenus médiatiques, afin de permettre aux employés handicapés de s'acquitter de leurs tâches et de participer pleinement aux processus de l'organisation, sur un pied d'égalité avec leurs collègues non handicapés. Si la technologie apporte souvent des solutions à cet égard, il faut également que tous les employés se sentent valorisés et respectés pour considérer que les modalités de fonctionnement d'une organisation médiatique sont entièrement accessibles.

Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

- L'article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées définit les « aménagements raisonnables » comme des mesures permettant à une personne handicapée d'accéder à un emploi, d'occuper un emploi et d'y progresser, sans imposer de charge indue à l'employeur. **L'aménagement du lieu de travail** va des modifications physiques de ce dernier à la fourniture de documents accessibles, de services d'interprétation en langue des signes, d'horaires de travail souples et de dispositifs de télétravail.
- La **Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap** appuie la mise en œuvre de la Convention et offre une base devant favoriser l'accomplissement de progrès durables et de transformations dans ce domaine. Elle constitue un bon exemple de cadre politique et de responsabilité, assorti d'indicateurs de référence, visant à évaluer les progrès et à accélérer le changement en matière d'inclusion du handicap.

Recrutement

Des efforts doivent être faits pour attirer un large éventail de candidats, en publiant les avis de vacance de poste sur des tableaux d'affichage et des sites Web inclusifs et accessibles aux personnes handicapées. Une autre bonne pratique consiste à préciser, dans les offres d'emploi, que les personnes handicapées sont encouragées à postuler et que les processus de recrutement, de promotion et de rétention seront équitables et impartiaux. Il convient toutefois, avant toute procédure de recrutement, de passer en revue la description de poste et d'y inclure uniquement les exigences physiques et/ou mentales essentielles pour ce dernier.

Les organisations médiatiques doivent envisager de s'adresser aux services et programmes locaux pour les personnes handicapées et de

contacter des organisations qui travaillent avec elles. Les responsables du recrutement doivent être informés de l'ensemble des aménagements raisonnables à effectuer pour permettre aux candidats handicapés de participer au processus de recrutement sur un pied d'égalité.



Voir le tableau 20. Recrutement inclusif

Les organisations médiatiques devraient envisager de contacter les services et programmes locaux pour les personnes handicapées ainsi que les organisations travaillant avec elles.

Initiatives pour l'emploi

- La BBC a mis en place un **programme d'action pour l'emploi** qui établit des postes auxquels seules les personnes handicapées peuvent postuler, avec une durée de contrat et une exigence d'ancienneté variables.
- Le programme CAPE (CBC AbiliCrew **Placements for Excellence**) de Radio-Canada est un programme de six mois destiné aux professionnels handicapés qui sont en début de carrière et n'ont jamais travaillé au sein de l'organisation. Il contribue à éliminer les obstacles à l'emploi, à mettre en avant des talents issus de ce groupe sous-représenté et à susciter plus de discussions, d'apprentissage et de contenus relatifs au handicap, à l'accessibilité et à l'inclusion.
- Dow Jones, une société News Corp basée aux États-Unis, met l'accent sur le **recrutement de personnes handicapées** dans ses offres d'emploi et aide celles qui en ont besoin à postuler.
- Le New York Times propose une **bourse de journalisme sur le handicap**, qui consiste à accueillir pendant un an des journalistes en début ou en milieu de carrière dans sa salle de rédaction afin de les former au traitement journalistique du handicap.

Intégration et aménagement

Si les professionnels des médias ne bénéficient pas de conditions de travail sûres ou d'un accès à des services de réadaptation, à des aménagements adéquats et à une aide après un traumatisme, le public est privé de son droit d'accès à des informations factuelles.

Une fois que la décision d'embaucher est prise, il est important de disposer d'un processus d'intégration abordant l'ensemble des politiques de l'organisation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ainsi que d'accessibilité. Les **superviseurs** doivent être informés des

aménagements raisonnables adoptés et s'assurer que les nouvelles recrues reçoivent le soutien nécessaire pour accomplir les tâches essentielles de leur travail et participer sur un pied d'égalité avec les personnes non handicapées. Les aménagements raisonnables sont un ensemble de mesures destinées à garantir que les personnes handicapées bénéficient de toute l'aide et de tous les aménagements requis lors de leur intégration dans l'organisation.



Voir le **tableau 21**. Intégration et aménagement

Inclusion dans les organisations médiatiques

- Les Lignes directrices du **Secrétariat des Nations Unies relatives aux aménagements** raisonnables fournissent un cadre pour la mise en œuvre équitable et cohérente des aménagements raisonnables au sein du Secrétariat.
- Dans son **code de déontologie** (article 5.5.1.2), la Radio Televisión Española (RTVE) promeut le développement professionnel et personnel de tous ses employés, en assurant l'égalité des chances par le biais de ses politiques. Elle ne tolère aucune forme de discrimination sur le lieu de travail ou dans le domaine professionnel fondée sur l'âge, la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou le handicap.
- Le Conseil de l'Europe a publié un document intitulé « Le journalisme dans les situations de conflit et d'agression – Principes extraits des normes pertinentes du Conseil de l'Europe et d'autres normes internationales ». Il présente plusieurs mesures préventives qui contribuent à la **protection de la sécurité physique des journalistes** travaillant dans des zones de conflit.
- La publication de l'UNESCO intitulée « Protocole type pour l'intervention et l'interaction des forces de sécurité à l'égard des journalistes, des communicants et des médias » entend servir de référence pour l'élaboration ou l'actualisation, conformément aux normes internationales, de protocoles nationaux concernant les **interactions des forces de l'ordre avec les médias**. Il s'agit également d'un outil de sensibilisation destiné aux médias et aux organisations de la société civile de la région Amérique latine et Caraïbes, qui vise à promouvoir les bonnes pratiques entre la police et la presse pour contribuer à améliorer la sécurité des journalistes dans la région, l'accent étant mis sur la protection des femmes journalistes.

Rétention, évolution de carrière et formation

Des programmes d'évolution de carrière et de formation visant à créer un environnement de travail favorable peuvent aider les professionnels des médias handicapés à exceller et à atteindre des postes de haut niveau.



Voir le tableau 22. Évolution de carrière et formation inclusives

Prise en compte du handicap dans les médias

- Le Réseau international des journalistes a publié une **boîte à outils en ligne sur le journalisme et la santé mentale**, qui rassemble des ressources abordant de nombreux aspects de la santé mentale, des troubles de stress post-traumatique au bien-être numérique. Grâce aux ressources collectées et à des entretiens en podcast, cette boîte à outils analyse les causes profondes des problèmes de santé mentale, qui touchent un secteur déjà instable, les charges qui se cumulent et les solutions possibles.
- Le Plan d'action des Nations Unies sur la **sécurité des journalistes** et la question de l'impunité aborde de nombreux aspects, dont la prise en compte du handicap, qui fait partie des principes constitutifs de l'approche détaillée, cohérente et orientée vers l'action, commune à tout le système des Nations Unies, de la sécurité des journalistes et de la question de l'impunité.
- La BBC a créé deux **groupes d'employés** (réseaux de personnel) à l'intention des travailleurs handicapés et neurodivergents, BBC Ability et BBC Enigma. Ils organisent régulièrement des événements et des séances de sensibilisation dans l'ensemble de l'entreprise et donnent une voix collective aux employés handicapés et neurodivergents.
- La publication de l'OIT intitulée « **Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion** » présente les résultats de l'une des études les plus complètes sur l'égalité, la diversité et l'inclusion, qui a été réalisée pendant une période d'intenses perturbations, alors que les conséquences de la pandémie de COVID-19 se faisaient sentir dans le monde entier.

Gestion d'un personnel diversifié

Les meilleurs lieux de travail ne se contentent pas d'accueillir des personnes handicapées : ils s'emploient activement à assurer leur réussite et leur contribution à la croissance de l'ensemble de l'organisation. À long terme, un lieu de travail diversifié améliore la qualité du journalisme, accroît l'émergence de nouvelles idées et la compétitivité, et fournit des moyens de relever les nouveaux défis et de saisir les nouvelles possibilités.



Voir le tableau 23. Gestion d'un personnel diversifié



Partie IV

Tableaux techniques

Tableau 1 – Intégration de l'approche fondée sur les droits humains dans le traitement journalistique

Liste de mesures à prendre	Intégration de l'approche fondée sur les droits humains
Mesure	Description
Réfléchir aux cinq principes de l'approche fondée sur les droits humains	<ul style="list-style-type: none"> • Réfléchir à la manière dont les cinq principes directeurs de l'approche fondée sur les droits humains (participation, responsabilité, non-discrimination, autonomisation et légalité) pourraient être appliqués aux reportages et aux politiques et pratiques, en mettant l'accent sur les droits des personnes.
Dénoncer les attitudes et les obstacles discriminatoires	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer, étudier, reconnaître comme telles et dénoncer toutes les formes d'attitudes discriminatoires et d'obstacles juridiques et/ou politiques empêchant les personnes handicapées de participer pleinement à la vie sociale et donc de prendre part de manière active, accessible et significative aux décisions qui les concernent. • S'interroger sur la manière dont les reportages montrent et prennent en compte le fait que les détenteurs de droits (par exemple, les personnes handicapées) subissent les effets de ces attitudes et obstacles et qu'ils peuvent participer utilement à l'élaboration des reportages ou à toute autre activité.
S'attaquer aux mythes et aux idées reçues	<ul style="list-style-type: none"> • Remettre en question les présupposés et les mythes selon lesquels le handicap devrait être corrigé ou surmonté, ou selon lesquels les personnes handicapées auraient quelque chose de « moins » que les autres. • Rattacher le handicap à d'autres facteurs (par exemple, la pauvreté, la géographie, la culture).
Respecter la dignité et reconnaître les capacités	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des reportages respectueux de la dignité des personnes handicapées en montrant leur capacité d'action et leur rôle et en les faisant passer du statut de « sujet de l'actualité » à celui de « source d'information » à même de fournir des renseignements utiles, de contribuer à la collecte d'informations et de travailler dans des organisations médiatiques. • Sensibiliser les détenteurs de droits à leurs droits, les informer des mécanismes de soutien en place et leur montrer comment faire valoir leurs droits à travers les reportages (par exemple, les politiques ou pratiques qui pourraient être appliquées, les structures organisationnelles qui peuvent fournir des services, ou encore les lois et les normes juridiques adoptées aux niveaux national et international).
Favoriser un dialogue ouvert	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser un dialogue ouvert ainsi que la participation et l'inclusion de différents acteurs dans les changements transformateurs apportés à l'échelle des politiques et du système afin de protéger et promouvoir les droits des personnes handicapées dans la société.
Surveiller et enquêter	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque les politiques, les pratiques ou les interventions se déroulent mal ou sont inefficaces, surveiller, étudier ou suivre les incidences sur les droits des personnes et l'existence de recours. • Identifier les porteurs de devoirs (organisations publiques, société civile, parents, éducateurs, etc.) qui ont des obligations en matière de droits humains. • Identifier tout processus ou mécanisme d'obligation redditionnelle significatif relatif à l'efficacité des mesures.

Tableau 2 – Politiques éditoriales tenant compte du handicap

Liste de mesures à prendre	Intégration de l'approche fondée sur les droits humains
Mesure	Description
Instaurer une politique éditoriale inclusive	<ul style="list-style-type: none"> Réviser la politique éditoriale, les lignes directrices et/ou les normes qui contiennent des dispositions spécifiques sur le handicap et énoncent des principes clés, ou en définir de nouvelles. Faire preuve de précision et de cohérence. Cette étape peut également nécessiter une révision des codes de déontologie, des normes éditoriales, des codes de conduite et autres documents existants. Réfléchir aux valeurs fondamentales, aux principes directeurs et à la contribution que la politique éditoriale peut apporter à un journalisme de qualité. Fixer des objectifs spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps (SMART) pour garantir l'égalité des personnes handicapées dans la couverture et la programmation médiatiques.
Connaître son public	<ul style="list-style-type: none"> Définir le public cible en tenant compte de facteurs tels que le genre, l'âge, la situation géographique, le revenu, la profession, la langue, la situation et le mode de vie. Recenser d'autres informations utiles sur le public cible, par exemple des données démographiques, les centres d'intérêt, le contexte, les rôles, les difficultés rencontrées et les sources d'information.
Adopter des lignes directrices sur le langage incluant le handicap	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer des lignes directrices sur le langage incluant le handicap pour le travail de rédaction et de programmation ou adopter des orientations existantes. Appliquer les lignes directrices pour l'inclusion du handicap dans l'ensemble de l'organisation médiatique ainsi que dans la communication externe et interne. Garder à l'esprit que le langage évolue et que les termes couramment utilisés il y a quelques années ne sont plus acceptables. Vérifier que les sources sont fiables et représentatives.
Sensibiliser et former les équipes de rédaction	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser au handicap et dispenser à l'ensemble de la rédaction une formation sur mesure à la diversité, l'égalité et l'inclusion. Éviter le validisme, qui repose sur une compréhension inexacte, discriminatoire et partielle du handicap, ainsi que le langage et les contenus offensants. Adapter les directives relatives au style et au formatage, si nécessaire.
Intégrer le handicap	<ul style="list-style-type: none"> Inciter l'ensemble de l'équipe de rédaction à intégrer la question du handicap dans la couverture et la production médiatiques et dans différents formats. Établir des liens avec d'autres politiques et procédures pertinentes, concernant par exemple les sources d'information, les exigences relatives à la longueur des contenus, la sélection des images, la politique de republication et la protection des données, y compris les sources.
Mobiliser le public cible	<ul style="list-style-type: none"> Faire en sorte que les personnes handicapées, les représentants des organisations de personnes handicapées, les spécialistes et les collègues concernés participent à l'élaboration de nouveaux récits, que les personnes handicapées soient considérées comme des sources utiles et que les sujets qui les concernent reflètent la réalité.

Set monitoring mechanisms to obtain feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mécanismes de suivi pour examiner de manière systématique et critique les représentations des personnes handicapées dans les médias. • Donner au public handicapé la possibilité de répondre aux reportages. • Examiner régulièrement les représentations positives et négatives dans les médias. • Obtenir des retours d'information sur les reportages, repérer les lacunes dans le traitement journalistique et se mettre régulièrement à l'écoute du public handicapé (par exemple, collecte régulière de données, recherche sur la clientèle, groupes de discussion, enquêtes). • Les retours d'information doivent être utilisés pour accroître la responsabilité, la transparence et l'évaluation des progrès accomplis par rapport aux objectifs fixés.
---	---

Tableau 3 – Programmation médiatique équitable

Liste de mesures à prendre		Intégration de l'approche fondée sur les droits humains
Mesure		
Blocs de programmes (introduction d'une large perspective)		<ul style="list-style-type: none"> • Inclure le point de vue des personnes handicapées dans des programmes qui ne sont pas spécifiquement consacrés au handicap, mais revêtent un degré de priorité élevé pour le public (débats politiques, programmes culturels ou d'information diffusés à des moments importants ou à des heures de grande écoute, comme les périodes électorales, événements spéciaux d'importance nationale, régionale ou mondiale, concours de chant, téléthons, événements sportifs, prévisions météorologiques, etc.). • Mettre en place une cellule sur le handicap en affectant un ou plusieurs membres du personnel, dont un animateur ou un présentateur ayant un handicap, ou une équipe entière à la couverture des questions liées au handicap. • Accroître la présence du handicap dans divers programmes. Cela peut être fait de manière explicite, par le biais de récits insérés spécifiquement, ou implicite, par le biais de figurants (dans les programmes télévisés) ou de technologies d'assistance visibles, comme l'interprétation en langue des signes pour les annonces publiques ou le sous-titrage pour personnes sourdes ou malentendantes pour les films.
Transitions (lien entre différentes séquences)		<ul style="list-style-type: none"> • Le cas échéant, utiliser la technique du « pont » ou du « hamac », qui consiste à intercaler une séquence relative au handicap entre deux programmes populaires, à la fin du premier et avant le début du suivant. • Lors d'un événement sportif d'envergure, envisager de diffuser de courts documentaires sur des athlètes handicapés afin d'inciter les téléspectateurs à ne pas changer de chaîne.
Tranches horaires (complémentarité)		<ul style="list-style-type: none"> • Programmes qui ciblent un groupe démographique particulier (par exemple les enfants, les jeunes, les personnes âgées) et ont un lien avec les activités que les téléspectateurs sont le plus susceptibles de réaliser à ce moment donné. Cela peut se faire en regroupant des programmes associés au handicap et à l'âge ou au genre qui viendraient compléter d'autres programmes (par exemple, documentaires sur des jeunes femmes occupant des postes d'encadrement ou exerçant dans le domaine de la science et de la technologie, ou sur la violence domestique à l'encontre des filles et des femmes, y compris les filles et les femmes handicapées).

Contre-programmation (intégration)	<ul style="list-style-type: none"> Inclure des récits sur le handicap dans divers programmes et genres, tels que séries documentaires, feuilletons, informations, événements sportifs et programmes culturels ou de divertissement.
Contre-programmation (spécifique)	<ul style="list-style-type: none"> Inclure des programmes spécifiques diffusés lors d'une journée ou d'une occasion particulière. Il est possible d'utiliser une technique de thématisation, consistant à diffuser un programme temporaire pour couvrir un sujet spécifique sur une courte période (par exemple, situations de catastrophe et populations déplacées). Faire coïncider les programmes avec la célébration de journées internationales (par exemple, le 13 février – Journée mondiale de la radio, le 3 mai – Journée mondiale de la liberté de la presse, le 28 septembre – Journée internationale de l'accès universel à l'information, le 2 novembre – Journée internationale de la fin de l'impunité pour les crimes commis contre les journalistes, le 21 février – Journée internationale de la langue maternelle, le 3 décembre – Journée internationale des personnes handicapées, le 5 octobre – Journée mondiale des enseignants).

Tableau 4 – Représentation des personnes handicapées

Liste de mesures à prendre		Intégration de l'approche fondée sur les droits humains
Mesure	Description	
Élaborer ses propres codes et lignes directrices	<ul style="list-style-type: none"> Les organisations devraient élaborer leurs propres codes de diffusion, notamment des lignes directrices pour l'utilisation d'un langage et d'une terminologie inclusifs, ainsi que des recommandations sur les moyens d'éviter les représentations stéréotypées. Cela permet de protéger le public et de respecter les normes journalistiques souvent exigées par les cadres réglementaires de l'audiovisuel. Veiller à établir des codes de co-réglementation ou d'autoréglementation comportant des dispositions spécifiques ou générales. Ces codes peuvent même porter sur des genres de programmes (par exemple, émissions de télévision en direct, comédies, drames, feuilletons, sujets d'actualité). 	
Présenter le handicap dans une perspective plus large	<ul style="list-style-type: none"> Présenter les personnes handicapées comme des membres égaux de la société, dont le ou les handicaps ne constituent que l'une des diverses composantes de l'identité. Établir un groupe diversifié pour créer des récits multidimensionnels. 	
Étudier l'intersectionnalité	<ul style="list-style-type: none"> Étudier l'intersectionnalité en s'intéressant aux facteurs liés à l'âge, à la race, au genre, à l'appartenance ethnique, à la culture, à l'orientation sexuelle, à la religion, à l'éducation, à la profession et aux aspects socioéconomiques et politiques, ainsi qu'à des domaines tels que l'éducation, la santé, le logement, les transports, le climat et la culture, pour obtenir une véritable représentation des personnes handicapées, faisant apparaître les liens entre des lieux, des personnes, des événements et des idées réels. 	
Mettre en avant les réalisations	<ul style="list-style-type: none"> Aborder d'autres aspects que le handicap dans le reportage ou s'interroger sur la pertinence de mentionner le handicap d'une personne. Décrire la personne dans son ensemble, et pas uniquement son handicap, notamment ses réalisations professionnelles, universitaires, artistiques et autres. 	
Restez réaliste et garantir l'équité et l'impartialité	<ul style="list-style-type: none"> Montrer que les personnes handicapées sont des membres égaux de la société et qu'elles peuvent être très performantes. Garder à l'esprit que toutes les personnes handicapées ne se sentent pas désavantagées par leur handicap. 	

Respecter la vie privée	<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir avec soin à la pertinence de la divulgation d'informations sur l'état de santé ou le diagnostic de la personne pour le reportage. Si cela est pertinent, expliquer le handicap dans un contexte plus large incluant d'autres aspects de l'identité de la personne (par exemple, les barrières sociétales et comportementales qui affectent sa vie quotidienne plutôt que les diagnostics médicaux).
Faire des choix visuels judicieux	<ul style="list-style-type: none"> Dans la mesure du possible, choisir des images ou des vidéos montrant les personnes handicapées comme des membres de la société actifs ayant de multiples facettes.
Présenter des exemples d'aménagements raisonnables	<ul style="list-style-type: none"> Si cela est pertinent pour le reportage, donner des informations sur les équipements d'assistance, les dispositifs d'accessibilité et les aménagements utilisés par une personne handicapée (par exemple, plage braille, logiciel de lecture d'écran, lecteur audio). Fournir des informations sur les avantages pour tous de ces outils, y compris des solutions utilisant l'intelligence artificielle (indications de trajet en temps réel, reconnaissance visuelle et faciale, sous-titrage pour personnes sourdes ou malentendantes et traduction, technologie de lecture labiale, etc.).
Rappeler les obligations et les devoirs	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser le public aux instruments normatifs et aux normes techniques, ainsi qu'à l'importance de leur application (par exemple, la Convention relative aux droits des personnes handicapées).
Suivre les progrès réalisés	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des mécanismes de plainte et de surveillance permettant d'examiner systématiquement et régulièrement la représentation à l'écran et hors écran des personnes handicapées dans les médias. Suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre des instruments normatifs et des normes, en particulier ceux qui sont juridiquement contraignants, ainsi que dans la conception et l'adaptation de solutions novatrices pour les personnes handicapées.

Tableau 5 – Traitement journalistique du handicap tenant compte de l'égalité des genres

Liste de mesures à prendre		Intégration de l'approche fondée sur les droits humains
Mesure	Description	
Assurer une présence équilibrée dans les programmes	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que la présence des femmes et des hommes handicapés dans les programmes soit équilibrée et éviter leur sous-représentation ou leur absence. Donner la priorité à la voix du public cible – femmes et hommes handicapés, mais aussi personnes handicapées ayant une autre identité de genre – dans les informations et les sujets d'actualité, dans différents genres (reportages, commentaire/analyse, articles de fond, documentaires, etc.) et formats (pages ou programmes spéciaux sur le sport, les affaires, la santé, etc.). Assurer une représentation équitable du handicap dans les annonces publicitaires. Privilégier les sujets sur la violence de genre par rapport aux autres sujets. 	

Choisir un format médiatique et des sources appropriés	<ul style="list-style-type: none"> Assurer une présence équilibrée des personnes handicapées, reflétant la composition de la société et les expériences, actions, opinions et préoccupations humaines. Éviter de victimiser et de traiter avec condescendance les femmes et les hommes handicapés, ainsi que les personnes handicapées ayant une autre identité de genre, et de minimiser la contribution qu'ils apportent à leur famille, à leur communauté, à leur organisation et à la société. Privilégier un format médiatique axé sur les droits humains (par opposition à un format médical, caritatif ou social) pour représenter les femmes et les hommes handicapés. Un sujet qui n'est pas soigneusement circonscrit peut contribuer à alimenter les stéréotypes (par exemple, la représentation des caractéristiques « féminines » ou « masculines » traditionnelles). Considérer les femmes et les hommes handicapés comme des sources valables, fiables et éclairées, y compris dans le cadre du traitement de questions sociétales plus larges (politique, économie, conflits, science, sport, culture), et donner la parole à des femmes et des hommes handicapés qui sont des spécialistes du domaine concerné.
Assurer une représentation multidimensionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Représenter la diversité des personnes handicapées en termes de genre, de race, d'appartenance ethnique, d'âge, d'orientation sexuelle et d'autres facteurs d'identité, dans différents contextes, tels que la violence domestique ou la violence en ligne à l'égard des femmes, et pour différents types de handicap. Dépeindre avec respect les femmes et les hommes handicapés, ainsi que les personnes handicapées ayant une autre identité de genre, leurs soignants et les membres de leur famille, en mettant en avant leurs points forts et leurs réalisations selon une représentation multidimensionnelle, et en décrivant des aspects tels que l'autonomie de vie, l'emploi, le professionnalisme, la prise de décisions et la participation à la vie sociale. Refléter la composition de la société et les expériences, actions, opinions et préoccupations humaines des enfants, des filles, des garçons, des femmes et des hommes handicapés, ainsi que des personnes handicapées ayant une autre identité de genre.
Utiliser des données ventilées par sexe	<ul style="list-style-type: none"> Recueillir des données ventilées par sexe. Réaliser des analyses ventilées par sexe. Présenter des faits et éviter tout jugement susceptible de renforcer les stéréotypes sur les rôles et les capacités des femmes et des hommes handicapés.
Employer un langage tenant compte des questions de genre	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à utiliser un langage dénué de tout jugement, en particulier dans les sujets sur la violence à l'égard des femmes et des filles handicapées.
Lutter contre la violence fondée sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> Recueillir des informations sur la violence fondée sur le genre (statistiques, sources directes et sources locales, comme les organisations de soutien aux femmes). Appliquer les principes inscrits dans les instruments normatifs internationalement reconnus dans le domaine des droits humains (par exemple, la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes). Tenir compte du fait que la violence s'exerce à la fois hors ligne et en ligne, ainsi que des différences entre les langues, les cultures, les normes sociétales et les lieux de travail.

Promouvoir les instruments et normes juridiques	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser aux normes internationales relatives aux femmes, aux filles, aux hommes et aux garçons handicapés, ainsi qu'aux personnes handicapées ayant une autre identité de genre, en les présentant comme une affirmation de leurs droits humains. Appliquer les principes directeurs inscrits dans les instruments relatifs aux droits humains (par exemple, le consentement libre, préalable et éclairé des femmes et des hommes autochtones énoncé dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones).
Suivre les progrès et assurer une fonction de surveillance	<ul style="list-style-type: none"> Suivre les mesures prises pour mettre en œuvre les instruments normatifs, les politiques, les pratiques et les programmes relatifs à l'égalité des genres et des personnes handicapées. Utiliser les indicateurs existants pour évaluer la prise en compte des questions de genre, y compris les mesures visant à assurer une représentation équilibrée des genres et à promouvoir l'égalité des genres au sein des organisations médiatiques. Réaliser un suivi et des analyses du contenu des informations et des sujets d'actualité, en les ventilant par genre. Évaluer les éléments attestant la prise en compte des questions de genre dans différents types de contenus rédactionnels et dans tous les domaines, catégories et formats.

Tableau 6 – Principaux éléments à prendre en compte dans les choix linguistiques

Liste de mesures à prendre	Intégration de l'approche fondée sur les droits humains
Mesure	Description
Utiliser un langage axé sur la personne	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser un langage axé sur la personne, qui place l'individu avant le handicap. Garder à l'esprit qu'il arrive que les personnes interrogées utilisent d'autres termes et/ou demandent que d'autres termes soient utilisés.
Déterminer les préférences individuelles	<ul style="list-style-type: none"> Vérifier auprès des personnes interrogées quelles sont leurs préférences concernant le traitement de leur handicap. Par exemple, certaines personnes sourdes ou autistes préfèrent un langage axé sur l'identité, qui place le handicap au premier plan (personne sourde, lorsqu'il s'agit d'une communauté linguistique minoritaire, plutôt que « personne ayant une surdité »).
Utiliser un langage simplifié	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser un langage simplifié, à la fois précis et compréhensible par un large public.
Réfléchir aux termes sensibles	<ul style="list-style-type: none"> Employer avec prudence les mots tels que « trouble », « anormalité », « spécial », etc. pour décrire la nature d'un handicap. Consulter des guides reconnus sur le langage incluant le handicap. Consulter d'autres guides linguistiques connexes, en particulier ceux qui traitent de l'égalité des genres.
Vérifier les dernières évolutions de la terminologie	<ul style="list-style-type: none"> Tenir une liste de références et s'adapter à l'évolution des préférences linguistiques, étant donné que la terminologie change au fil du temps et peut ne plus être utilisée ou être à éviter et que de nouveaux termes sont introduits.
S'adapter aux contextes linguistiques et culturels	<ul style="list-style-type: none"> Il est possible que certains termes n'existent pas dans toutes les langues. Il peut donc se révéler nécessaire de procéder à des adaptations linguistiques et culturelles, en faisant appel à des spécialistes de la traduction et de l'interprétation ainsi qu'à des membres des communautés linguistiques, et en effectuant des vérifications auprès d'autres sources.

Promouvoir des lignes directrices pour l'inclusion du handicap au sein de l'organisation médiatique	<ul style="list-style-type: none"> Au sein de l'organisation, inciter les collègues à communiquer de manière cohérente en appliquant les lignes directrices disponibles sur le langage incluant le handicap. Veiller à ce que les lignes directrices sur le langage incluant le handicap soient appliquées dans des contextes non liés au handicap, comme l'égalité des genres.
--	---

Tableau 7 – Liste de mots, termes et expressions

Liste de mesures à prendre	
Termes/expressions de substitution	Termes/expressions à éviter
• Personne sans handicap	<ul style="list-style-type: none"> Personne valide Normale Non handicapée
• Personne handicapée • Personne ayant ou vivant avec un handicap	<ul style="list-style-type: none"> Personne touchée par Souffrant de Atteinte de Victime de
• Personne handicapée	<ul style="list-style-type: none"> Personne ayant des capacités différentes Des besoins spéciaux
• Pathologie ou handicap • Déficience	<ul style="list-style-type: none"> Trouble Anomalie
• Comateux, sans réaction	• État végétatif
• Handicap congénital	• Malformation de naissance
• Personne handicapée	<ul style="list-style-type: none"> Personne déficiente Handicapable
• Personne aveugle • Vision faible	• Aveugle
• Personne en fauteuil roulant • Utilisateur de fauteuil roulant	<ul style="list-style-type: none"> Personne confinée au fauteuil roulant / clouée dans un fauteuil roulant
• Personne ayant un handicap psychosocial	<ul style="list-style-type: none"> Fou Dément Dingue Taré
• Personne ayant des handicaps psychosociaux	• Malade mental
• Personne ayant un handicap psychosocial	• Dément, dérangé mentalement
• Personne ayant un handicap intellectuel	• Retard mental
• Personne ayant le syndrome de Down	• Mongolien ou syndrome de Down
• Personne ayant une schizophrénie	• Schizophrène
• Dans la mesure du possible, utiliser le handicap physique.	<ul style="list-style-type: none"> Infirme Invalide Handicapé physique
• Personne sourde	• Sourd-muet

• Malentendant	• Sourd-muet
• Perte auditive	
• Personne de petite taille, petite personne	• Nain
• Personne ayant un nanisme	
• Besoins fonctionnels	• Besoins spéciaux
• Stationnement accessible	• Stationnement pour handicapés

Tableau 8 – Techniques de détection et de prévention des discours extrêmes et haineux visant les personnes handicapées

Liste de mesures à prendre	Techniques de détection et de prévention des discours extrêmes et haineux visant les personnes handicapées
Mesure	Description
Examiner la législation	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner la législation en vigueur aux niveaux national et international. Dans la plupart des pays, la législation sur l'audiovisuel définit le cadre réglementaire des services de radiodiffusion et comprend généralement des règles sur le contenu des programmes. Ces règles, qui sont fondées sur les principes internationaux et les instruments normatifs pertinents, traitent du droit de réponse aux procédures et de l'établissement d'une procédure de réclamation qui permet aux organismes de régulation d'enquêter et de statuer sur les plaintes relatives à des violations des dispositions des codes de l'audiovisuel. • Déterminer s'il existe d'autres lois ayant trait à la motivation discriminatoire fondée sur le handicap des crimes de haine. • Trouver des statistiques officielles sur les crimes de haine liés au handicap, y compris des données ventilées en fonction de la motivation discriminatoire, du type de crime et du genre, de l'âge, de l'appartenance ethnique, du statut migratoire, de la religion ou de la race de la victime.
Établir sa propre procédure et intervenir	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et appliquer un code de pratique pour le traitement des plaintes. • Définir une norme minimale en matière de contenus audiovisuels acceptables et éviter d'employer un langage discriminatoire dans la représentation des personnes handicapées, y compris sur les plates formes numériques (par exemple, les commentaires du public qui utilisent un discours discriminatoire ou haineux). • Collaborer avec un ou plusieurs conseils d'audience de radiodiffuseurs du service public, qui sont chargés de représenter le point de vue et les intérêts du grand public, y compris des personnes handicapées, et intégrer dans leur composition des personnes handicapées ou des représentants de la société civile.
Assurer la participation des instances de régulation	<ul style="list-style-type: none"> • Pour garantir l'équilibre entre la liberté d'expression et les autres droits et intérêts légaux, les instances de régulation de la radiodiffusion remplissent des fonctions prescrites par la législation sur l'audiovisuel qui sont également pertinentes pour les personnes handicapées, s'agissant notamment de la protection du pluralisme des médias, des questions de diversité et des mécanismes de traitement des plaintes. Ces fonctions ont des implications pour la représentation des personnes handicapées dans les médias.

Faire preuve de responsabilité et de respect à l'égard de la diversité dans les contenus médiatiques	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir la diversité dans les médias et répondre aux besoins des différents groupes de la société, y compris les personnes handicapées. Assurer la diversité des points de vue dans les programmes et la disponibilité des contenus pour les personnes handicapées. Organiser des campagnes de sensibilisation à grande échelle sur les discours extrêmes ou haineux à l'égard des personnes handicapées et des discussions avec d'autres parties prenantes, comme les annonceurs ou les intermédiaires d'Internet, afin de contribuer à renforcer l'éducation civique et le développement de compétences essentielles en matière de médias et d'information.
Réviser les codes et lignes directrices existants ou en élaborer de nouveaux	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer des codes et des lignes directrices sur la manière dont les organisations médiatiques peuvent lutter contre les discours extrêmes et haineux dans leurs propres contenus, y compris dans les réactions du public postées sur les plates-formes numériques, souvent sous forme de commentaires. Fournir des informations sur les normes applicables, concernant notamment la protection du public, la prévention des discours extrémistes, le traitement des questions sensibles, l'exigence d'équilibre et d'impartialité dans les reportages et les exceptions. Les normes aident également à garantir la transparence et la responsabilité des médias vis-à-vis du public. Réviser les codes qui n'abordent qu'en des termes généraux la diversité et l'égalité des personnes handicapées pour les rendre plus précis.
Réaliser des analyses et évaluations régulières	<ul style="list-style-type: none"> Aux fins de la mise en œuvre des codes et des lignes directrices, entreprendre, organiser, faciliter et promouvoir des recherches sur les questions audiovisuelles auprès de publics représentatifs. Réaliser des analyses et des recherches sur la terminologie et le langage offensants utilisés pour décrire le handicap dans les médias audiovisuels, sur la participation des personnes handicapées dans les médias ainsi que sur d'autres aspects. Promouvoir la diversité au sein du personnel, généralement dans le cadre des modalités de fonctionnement et des pratiques de gestion internes (présentées dans la partie 3 du manuel).

Tableau 9 – Types de plaintes et modalités de traitement

Liste de mesures à prendre	Types de plaintes et modalités de traitement
Mesure	Description
Langage et termes offensants	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser les plaintes concernant l'utilisation de mots, d'expressions péjoratives et de remarques offensantes qui ne représentent pas les personnes handicapées. Ce type de plainte compte parmi les plus fréquemment formulées par les personnes handicapées. • Utiliser avec précaution le format médical et les approches connexes pour décrire des pathologies dans les contenus médiatiques, et veiller à ce que des termes médicaux précis soient employés. • Adopter des lignes directrices pour un langage inclusif dans les organisations médiatiques et les faire appliquer dans les différents services.
Contenus et séquences inappropriés	<ul style="list-style-type: none"> • Éviter de diffuser des contenus et des séquences inappropriés ou présentant des comportements contestables (par exemple, blagues utilisant l'humour verbal dans un discours spécifique ou bien défini, comme c'est souvent le cas dans les émissions de divertissement, ou propos sexistes dans les programmes scientifiques), en particulier lorsqu'ils sont produits pour des publics cibles particuliers, comme les enfants.
Images et actions	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir compte du fait que les représentations visuelles peuvent aussi constituer un problème et faire l'objet de plaintes. Les images, dialogues et actions concernés comprennent souvent des imitations par des personnes non handicapées de caractéristiques stéréotypées des personnes handicapées (handicaps mentaux et physiques).
Nature de l'intention	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer la nature de l'objet de la plainte. Il peut s'agir d'un incident involontaire ou isolé, peut-être dû à un manque de sensibilisation (par exemple, une satire humoristique de la société).
Examen et décision	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les modalités de traitement de la plainte et les parties concernées, conformément à la législation en vigueur (par exemple, les instances de régulation et la société civile représentant les personnes handicapées). • Si nécessaire, conduire une enquête en deux étapes pour déterminer, premièrement, si le contenu est offensant et, deuxièmement, si l'utilisation, l'inclusion et la diffusion du contenu préjudiciable sont justifiées, en prenant différents éléments en compte (niveau de préjudice, heure de diffusion, grille des programmes, avertissements avant diffusion, facteurs contextuels, autres décisions éditoriales). • Après présentation des conclusions, donner une suite appropriée (par exemple, la publication d'excuses publiques).

Tableau 10 – Journalisme d'investigation sur la question du handicap

Liste de mesures à prendre	Journalisme d'investigation sur la question du handicap
Mesure	Description
Justification de l'enquête et formulation d'une hypothèse	
Étudier le handicap	<ul style="list-style-type: none"> • Étudier le handicap en tant que construction sociale et des personnes handicapées qui jouent de multiples rôles dans la société. • Tenir compte du fait que la contribution des personnes handicapées à la richesse de la société dépend en grande partie du large éventail de facteurs démographiques, socioculturels ou politiques qui facilitent ou, au contraire, restreignent leurs conditions de vie et de travail. • Établir des relations entre différents acteurs n'entretenant souvent aucun rapport les uns avec les autres, et déterminer si ces questions méritent d'être étudiées plus avant.
Tenir compte de la diversité des rôles	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en considération l'intersectionnalité dans tout récit ou travail d'investigation plus approfondi (par exemple, entre les différents rôles sociaux et la violence domestique). • Repérer, étudier et révéler au grand jour les lacunes en matière de droits des personnes handicapées. • Accorder une attention particulière à l'égalité des genres, sachant que de nombreuses femmes et filles handicapées subissent des désavantages supplémentaires ou multiples.
Analyser les corrélations	<ul style="list-style-type: none"> • Analyser d'autres facteurs interdépendants (comme le contexte, pour trouver l'angle du reportage) liés aux obstacles et stratégies d'adaptation (par exemple, faibles revenus, alphabétisation, chômage, exclusion, pauvreté, politiques environnementales, criminalité, dépenses publiques, corruption).
Redéfinir le public cible	<ul style="list-style-type: none"> • Définir le public potentiel dans le cadre de la réalisation d'un reportage. En définissant le public cible de manière plus exhaustive, on peut obtenir un reportage plus inclusif, qu'il porte ou non sur des personnes handicapées.
S'appuyer sur diverses sources	
Privilégier les sources directes et primaires	<ul style="list-style-type: none"> • Laisser les personnes handicapées raconter leur propre histoire, faire entendre leur voix et proposer d'autres sources. • Considérer les personnes handicapées comme des sources d'information primaires directes, valables, fiables et dignes de confiance. • Cela s'applique également aux enquêtes qui portent sur des questions non liées au handicap. Si un interprète ou un soignant aide la personne à communiquer, veiller à ce que l'attention reste centrée sur la personne handicapée plutôt que sur celle qui l'assiste.

Examiner les documents soumis aux organes chargés des droits humains	<ul style="list-style-type: none"> Examiner les rapports établis et soumis par les États parties sur la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Étudier d'autres documents, notamment les analyses de rapports périodiques, les résultats de campagnes de sensibilisation du public, les plans d'action nationaux et les informations relatives à la célébration des journées internationales. Garder à l'esprit que les organes chargés des droits humains peuvent établir d'autres rapports en s'appuyant sur la compilation de données et en suivant, généralement, un processus de vérification des faits (par exemple, le Rapporteur spécial sur les droits des personnes handicapées, le Secrétariat de la Conférence des États parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées et d'autres entités ou partenariats des Nations Unies, tels que le Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées et la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap). Examiner les rapports périodiques qui contiennent des informations sur la sensibilisation spécifique aux médias audiovisuels.
Utiliser des sources indirectes et alternatives	<ul style="list-style-type: none"> Prêter attention aux sources alternatives publiquement accessibles en vertu des lois nationales, souvent appelées « loi sur la liberté de l'information » ou « loi sur l'accès à l'information publique » (par exemple, rapports des États parties aux organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits humains, comme la base de données relative aux organes conventionnels de l'ONU, dossiers judiciaires et documents juridiques, bases de données des archives publiques, dossiers fiscaux, rapports sur les dépenses publiques, documents techniques, pratiques commerciales, rapports des établissements médicaux et portails locaux de données ouvertes).
S'appuyer sur diverses sources de données	<ul style="list-style-type: none"> S'appuyer sur diverses sources de données, comme les recensements nationaux, les enquêtes auprès des ménages, les enquêtes en milieu scolaire, les études de dépistage, les enquêtes sur le handicap, les enquêtes après recensement, l'évaluation directe et les diagnostics cliniques. Consulter les informations disponibles dans les bibliothèques, archives ou dépôts d'archives en ligne.
Tenir compte des lacunes en matière de données	<ul style="list-style-type: none"> Tenir compte des lacunes en matière de données. Les statistiques officielles, macroéconomiques et générales ne contiennent pas de données tenant compte du handicap, ce qui entraîne une sous représentation statistique des personnes handicapées. Rechercher et utiliser des statistiques axées sur le handicap.
Demander accès à l'information publique	<ul style="list-style-type: none"> Faire usage des dispositions législatives qui confèrent aux citoyens le droit de demander des informations officielles aux organismes publics, y compris sur la question du handicap.
Appliquer les grands principes et les normes reconnues	
Respecter le droit à la vie privée	<ul style="list-style-type: none"> Garantir le droit à la vie privée des personnes handicapées et, en particulier, la confidentialité des données relatives à leur santé et à leur bien-être, notamment dans le cadre de la couverture de sujets sensibles ayant trait à des crimes, à des violences et à de mauvais traitements visant des filles et des femmes handicapées. Appliquer le principe du consentement préalable, libre et éclairé pour divulguer des informations ou utiliser les ressources des peuples autochtones, en particulier.

Assurer un processus de collecte de données et de retour d'information inclusif	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des pratiques, des instruments et des protocoles de collecte de données qui tiennent compte du handicap et permettent aux personnes handicapées de participer aux enquêtes et aux entretiens, de partager leurs points de vue et opinions et de fournir des retours d'information. Cela est valable pour les sources, mais aussi pour les modalités et outils utilisés. Si la collecte de données n'est pas inclusive et que des outils non accessibles sont utilisés (par exemple, les instruments d'enquête), les résultats obtenus risquent d'être inexacts, incomplets, non pertinents ou trompeurs.
Appliquer l'approche de la conception universelle à tous les principes	<ul style="list-style-type: none"> Tenir compte des principes d'inclusion et d'accessibilité à tous les stades de la collecte de données, de la production de contenus et de la publication de ces derniers. À ce titre, il est important d'appliquer les principes de la conception universelle, selon lesquels les ressources, les processus et les environnements doivent, dans toute la mesure du possible, être accessibles, compris et utilisés par tous (quels que soient l'âge, la taille, le handicap et le lieu) à des fins d'apprentissage, de travail, de divertissement et autres. Si ces principes sont appliqués, les personnes handicapées pourront participer selon des modalités qui leur sont accessibles (par exemple, les conclusions sont souvent synthétisées sous la forme d'infographies, qui ne sont pas conçues de façon accessible).
Vérifier les faits	
Assurer une collecte de données et un retour d'information inclusifs	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des pratiques, des instruments et des protocoles de collecte de données qui tiennent compte du handicap et permettent aux personnes handicapées de participer aux enquêtes et aux entretiens, de partager leurs points de vue et opinions et de fournir des retours d'information.
Vérifier les faits	<ul style="list-style-type: none"> S'en tenir aux faits dans le traitement du handicap et éviter les enquêtes non représentatives. Vérifier la validité des contenus produits par rapport aux faits et aux points de vue exprimés par les personnes handicapées ainsi que par les experts et organisations compétents du secteur du handicap dans son ensemble.
Évaluer les autres conséquences involontaires	
Garantir l'accessibilité des visuels	<ul style="list-style-type: none"> Les reportages d'investigation comprennent souvent des supports interactifs, tels qu'infographies, cartes, bandes dessinées, photos et autres éléments de visualisation de données, qui sont difficiles à comprendre ou à consulter à l'aide d'équipements d'assistance. Présenter les contenus sous des formes faciles à lire (ce qui est l'un des moyens de faciliter la compréhension des informations écrites ou présentées sous forme visuelle). Le cas échéant, par exemple pour la télévision, le présentateur décrira les informations contenues dans les visuels affichés à l'écran.
Éviter les images traumatisantes	<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir à la nécessité de diffuser ou publier des images traumatisantes potentiellement préjudiciables pour tous, y compris les narrateurs, en particulier dans des situations de crise convergentes. Les professionnels des médias risquent également de développer un traumatisme par procuration, car l'exposition répétée à des photos ou vidéos perturbantes peut provoquer un traumatisme secondaire. Ne pas hésiter à recourir à une aide professionnelle en cas de besoin. Se renseigner sur les approches de reportage tenant compte des traumatismes à l'intention des journalistes qui interviewent des personnes handicapées.
Éviter les documents sonores traumatisants	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer si les documents sonores peuvent être traumatisants. Éviter de présenter des images sensibles et utiliser des documents sonores, bien que ceux-ci puissent également être traumatisants. Les professionnels des médias et les publics handicapés, comme les personnes aveugles, peuvent donc aussi être exposés à des documents sonores traumatisants.

Tableau 11 – Interviewer une personne handicapée

Liste de mesures à prendre	Interviewer une personne handicapée
Mesure	Description
Assurer de bonnes conditions pour l'entretien	<ul style="list-style-type: none"> Prévoir une plage horaire suffisante. Certaines personnes handicapées peuvent avoir besoin de plus de temps pour communiquer. Demander aux personnes interrogées où elles souhaitent que l'entretien se déroule et si elles ont besoin d'aménagements, par exemple un lieu accessible aux fauteuils roulants, un endroit calme, du temps supplémentaire ou un interprète. Ces aspects doivent être abordés avant l'entretien.
Mettre la personne au premier plan	<ul style="list-style-type: none"> Traiter les personnes handicapées interrogées comme des sources d'information et les laisser guider la discussion. Mettre l'accent sur la personne et sur son expérience sociale et professionnelle, et non sur son handicap.
Maintenir un contact visuel	<ul style="list-style-type: none"> S'adresser directement à la personne interrogée. Se placer, ainsi que la caméra, le cas échéant, à la hauteur des yeux de la personne interrogée.
Langue des signes	<ul style="list-style-type: none"> Un interprète en langue des signes ou en langue orale peut être présent lors de l'entretien. Communiquer directement avec la personne sourde, et non avec l'interprète. Veiller à ce que l'attention soit focalisée sur la personne handicapée, et non sur l'interprète.
Se présenter/se décrire	<ul style="list-style-type: none"> Lors d'un entretien avec une personne aveugle, malvoyante ou sourde aveugle, s'identifier soi-même et identifier ses accompagnateurs. Lors d'un entretien mené au sein d'un grand groupe, ne pas oublier d'identifier la personne interrogée et de se nommer avant de prendre la parole afin que les participants non voyants puissent suivre le cours de la discussion. Lors d'un entretien avec une personne ayant un handicap visuel, ne pas hésiter à se décrire (taille, sexe, âge, vêtements, handicap et autres caractéristiques individuelles). Demander aux personnes interrogées leurs préférences quant à la description de leur handicap et aux questions de confidentialité.
Traiter les animaux d'assistance de manière appropriée	<ul style="list-style-type: none"> Les animaux d'assistance et les chiens guides sont des animaux de travail. Ne pas établir de contact visuel avec l'animal, ne pas le féliciter, ne pas lui parler et ne pas le caresser, car cela distraint l'animal et son propriétaire.
S'enquérir de l'existence de places réservées	<ul style="list-style-type: none"> Lors des manifestations publiques, les personnes handicapées sont souvent assises à des places réservées, et celles qui ont recours aux services d'un interprète sont placées près de l'avant de la salle, dans une zone réservée.

Tableau 12 – Questions de base

Liste de mesures à prendre	Questions de base
	• Comment puis-je rendre cet échange plus confortable pour vous ?
	• Existe-t-il des conditions plus appropriées pour notre rencontre en termes d'horaires, d'accessibilité physique, de tranquillité ou d'autres facteurs contribuant à un aménagement raisonnable ?
	• Comment préférez-vous que notre conversation se déroule ? Oralement ou par écrit ?
	• Comment vous décririez-vous ? Vous qualifiez-vous par un terme particulier ?
	• Comment souhaitez-vous que votre handicap soit expliqué ? Quelles incidences a-t-il sur votre vie quotidienne ?
	• Avez-vous des préférences quant à la façon dont vous apparaissiez sur les photos ou vidéos ?

Tableau 13 – Assurer une couverture inclusive en temps de crise

Liste de mesures à prendre	Assurer une couverture inclusive en temps de crise
Mesure	Description
Garantir la pertinence, l'impartialité et la représentation	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir compte des effets de la crise sur les personnes handicapées et inclure leurs perspectives, leurs opinions et leurs points de vue dans la couverture médiatique. • Éviter que les personnes handicapées soient absentes de la couverture médiatique.
Adapter le messages	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter les messages et mettre en avant la résilience de la population en général, y compris des personnes handicapées. • Prêter attention à l'intersectionnalité.
Vérifier les faits	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer une vérification des faits inclusive en temps de crise, lorsque la désinformation et la désinformation ont tendance à dominer. • Considérer les personnes handicapées comme des sources fiables et valables.
Fournir des informations publiques accessibles	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre l'information à disposition sous des formes et dans des canaux accessibles multiples, y compris les médias sociaux, afin d'atteindre des personnes à la situation et aux besoins différents. • Utiliser des fonctions d'accessibilité, comme le sous-titrage pour personnes sourdes ou malentendantes, la transcription, la langue des signes, le texte de remplacement, le texte à fort contraste, les pictogrammes faciles à lire, le langage simplifié et les interprètes en langue des signes, afin de s'assurer que les informations parviennent à ceux qui en ont besoin.
Utiliser la langue des signes	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir des informations sanitaires et d'urgence. La présence d'interprètes en langue des signes qualifiés est essentielle à cet égard.
Publier des avertissements concernant le langage et les images sensibles	<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner des images respectueuses des personnes handicapées, tenant compte des questions de genre et exemptes de stéréotypes sexistes. • Lors de la publication de contenus sensibles, tels que des images, informer le public à l'avance, en particulier les enfants et les personnes ayant des handicaps psychosociaux. • Contester les discours de haine, signaler les sources importantes de ce type de discours et s'interroger publiquement sur la signification des discours de haine indirects à l'égard des personnes handicapées.
Donner des informations pratiques, présenter des scénarios et répéter les messages	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des informations pratiques, par exemple les endroits où trouver de l'aide humanitaire, des abris sûrs ou des hébergements temporaires, des produits alimentaires, des services de premier secours et des mesures de protection. • Utiliser, le cas échéant, les scénarios préparés à l'avance par les autorités publiques pour aider les médias et la population, par exemple après un tremblement de terre. Les messages doivent être diffusés à plusieurs reprises pour les personnes qui n'ont pas entendu l'avis la première fois ou n'ont pas reçu toutes les informations.
Enquêter et garantir la transparence et la responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir les organismes publics, y compris ceux qui fournissent des informations au public, responsables des mesures prises pour aider les personnes handicapées en temps de crise.
Adapter les contenus pour les différents médias	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter les contenus en vue de les utiliser dans les différents médias. L'infrastructure de radiodiffusion est très solide et reste généralement opérationnelle lorsque d'autres technologies de communication ne le sont plus. • Si la connectivité Internet est disponible, adapter les contenus aux médias sociaux, qui constituent un autre outil important pour atteindre les populations ou les communautés touchées par la crise.

Tableau 14 – Pistes pour l'intégration de l'accessibilité dans les modalités de fonctionnement des organisations médiatiques

Liste de mesures à prendre	Pistes pour l'intégration de l'accessibilité dans les modalités de fonctionnement des organisations médiatiques
Mesure	Description
Adopter une nouvelle politique	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des politiques, des lignes directrices et des processus pour garantir l'accessibilité des plates-formes, services et contenus, et adapter les flux et les lieux de travail dans le secteur des médias. Déterminer si la politique sera autonome ou intégrée à des stratégies ou programmes plus vastes, et fixer des objectifs clairs.
Impliquer les utilisateurs handicapés	<ul style="list-style-type: none"> Impliquer et employer des utilisateurs ou du personnel handicapés, et leur demander leur avis lors de la prise de décisions, y compris pour tester l'accessibilité des contenus médiatiques. Cela peut nécessiter d'élaborer de nouvelles politiques ou de revoir les processus de recrutement et d'intégration (présentés dans la partie 3 du manuel).
Intégration	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer les principes de la conception universelle dans l'ensemble des processus de production, de programmation et de diffusion des contenus.
Mettre en place des aménagements	<ul style="list-style-type: none"> Procéder à des aménagements raisonnables, par exemple en ajustant les règles, les pratiques, les conditions ou les exigences pour tenir compte des besoins spécifiques d'une personne handicapée, afin qu'elle puisse participer pleinement et sur un pied d'égalité.
Prévoir des dotations budgétaires	<ul style="list-style-type: none"> Prévoir des dotations budgétaires pour l'acquisition de logiciels et d'outils permettant de renforcer les capacités techniques ainsi que pour la formation et le suivi du personnel.
Sensibiliser	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser au handicap et à la nécessité d'adopter des normes techniques, ce qui peut exiger des compétences et une formation nouvelles du personnel, ainsi que l'intervention d'experts handicapés.
Renforcer les capacités	<ul style="list-style-type: none"> Former les employés aux outils et pratiques appropriés. Organiser des ateliers de renforcement des capacités, y compris des formations à court et long termes sur la conception universelle et l'accessibilité numérique.
Intégrer les progrès technologiques	<ul style="list-style-type: none"> Étudier les progrès technologiques et les ressources existantes, par exemple les solutions utilisant l'IA et la réalité augmentée et virtuelle, afin de fournir des contenus accessibles et d'améliorer les modalités de fonctionnement.
Échanger les bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> Créer des espaces de chat ou d'autres forums numériques pour permettre aux employés de discuter et d'échanger des informations sur l'accessibilité.
Suivre les progrès	<ul style="list-style-type: none"> Créer un système de retour d'information pour repérer et résoudre rapidement les problèmes d'accessibilité. Contrôler et actualiser les modalités de fonctionnement pour se conformer aux normes et à la législation relatives à l'accessibilité.

Tableau 15 – Contenus imprimés accessibles

Liste de mesures à prendre	Contenus imprimés accessibles
Mesure	Description
Structurer les contenus	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser des outils d'aide à la navigation, tels que tables des matières, descriptions des sujets et numérotation des pages. Décomposer l'information à l'aide de puces, d'en-têtes, de sous-sujets et de listes. Décomposer les informations complexes en tableaux et graphiques. Veiller à ce que les tableaux restent simples, en utilisant des titres en gras pour les colonnes et les lignes et des bordures pour les cellules. Employer un langage simplifié et éviter, dans la mesure du possible, le jargon technique et les acronymes. Use plain language and avoid technical jargon or acronyms wherever possible.
Adapter la mise en page	<ul style="list-style-type: none"> Utilisez des polices sans empattement, comme Arial ou Verdana, avec une taille d'au moins 12 points. Utiliser un grand interligne (1,5 ou double) et des marges larges. Inclure des espaces Choisir un contraste élevé, par exemple des caractères noirs sur un fond blanc. Aligner le texte à gauche ou à droite, en fonction de la langue et du texte.
Adapter les paramètres d'impression	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser du papier à finition mate. Éviter les reliures qui ne permettent pas d'ouvrir les publications à plat.
Proposer plusieurs formats	<ul style="list-style-type: none"> Fournir une version numérique accessible des documents imprimés, ainsi que des codes QR pour faciliter l'accès. Fournir des fichiers PDF accessibles pour la diffusion numérique, comprenant un balisage approprié, un texte de remplacement pour les images et des titres structurés pour les lecteurs d'écran. Fournir, sur demande, des fichiers PDF accessibles, en braille ou en gros caractères.

Tableau 16 – Contenus vidéo accessibles

Liste de mesures à prendre	Contenus vidéo accessibles
Mesure	Description
Fournir des descriptions	<ul style="list-style-type: none"> Proposer un sous-titrage pour personnes sourdes ou malentendantes, qui affiche le son sous forme de texte. Veiller à ce que les autres chaînes ou plates-formes de diffusion en continu qui diffusent le contenu proposent également un sous-titrage. Assurer l'interprétation en langue des signes pour les programmes d'information et les événements en direct d'intérêt national. Mettre à disposition des guides de programmes en version imprimée et en ligne, et les optimiser pour les appareils mobiles dans un format accessible. Dans le guide des programmes, préciser quels programmes incluent une audiodescription pour les utilisateurs malvoyants.
Fournir une interprétation	<ul style="list-style-type: none"> Proposer une audiodescription (description orale des images ou des scènes à l'intention des malvoyants) pour les programmes populaires. Fixer un nombre annuel minimum de programmes proposant une audiodescription. Envisager de fournir des sous-titres et des voix-off en plusieurs langues au titre de l'accessibilité linguistique. Parler clairement et à une vitesse permettant d'être compréhensible.
Informier sur les caractéristiques des contenus	<ul style="list-style-type: none"> Proposer plusieurs options de vitesse de lecture.
Adapter le texte	<ul style="list-style-type: none"> Choisir des polices et des tailles de caractère claires et lisibles.
Simplifier	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser des combinaisons et des jeux de couleurs très contrastés.
	<ul style="list-style-type: none"> Réduire au minimum les bruits de fond qui pourraient rendre les dialogues plus difficiles à comprendre.
Tester l'accessibilité des contenus et ajouter des fonctions d'accessibilité	<ul style="list-style-type: none"> Faire appel aux parties prenantes des organisations de personnes handicapées pour s'assurer que les besoins des téléspectateurs handicapés sont satisfaits.
	<ul style="list-style-type: none"> Pour les plates-formes de télévision numérique, il est utile de proposer une option « favoris » qui permet aux utilisateurs de marquer leurs programmes préférés et de les retrouver rapidement. La fonction de recherche doit également être accessible. Proposer un sous-titrage pour personnes sourdes ou malentendantes, qui affiche le son sous forme de texte. Veiller à ce que les autres chaînes ou plates-formes de diffusion en continu qui diffusent le contenu proposent également un sous-titrage pour personnes sourdes ou malentendantes.

Tableau 17 – Contenus audio accessibles

Liste de mesures à prendre	Contenus audio accessibles
Mesure	Description
Fournir des transcriptions	<ul style="list-style-type: none"> Fournir des transcriptions pour les émissions de radio et les podcasts, en veillant à ce qu'elles comprennent non seulement les dialogues bruts, mais aussi une identification des locuteurs et des descriptions des effets sonores et de la musique.
Fournir un sous titrage pour personnes sourdes ou malentendantes	<ul style="list-style-type: none"> Pour les contenus audio des plates-formes numériques, envisager d'utiliser des outils de sous-titrage automatiques pour personnes sourdes ou malentendantes basés sur l'IA.
Utiliser un langage simplifié	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser un langage simplifié et parler clairement. Parler lentement, surtout au début d'une émission ou d'une séquence. Prolonger les silences dans les dialogues ou en insérer pour que les dialogues s'affichent plus lentement. Donner des informations sur le déroulement du programme en décrivant les éléments visuels et les bruits de fond, le cas échéant.
Publier des guides alternatifs	<ul style="list-style-type: none"> Mettre à disposition des guides de programmes imprimés et en ligne, ainsi qu'une version optimisée pour les appareils mobiles, dans un format accessible.
Tester l'accessibilité sur plusieurs plates-formes	<ul style="list-style-type: none"> Pour les radios en ligne, veiller à ce que les boutons de lecture des lecteurs puissent être activés à l'aide du clavier. Vérifier que les boutons et les flèches sont identifiés comme tels. Pour la radio numérique, comme pour la télévision numérique, il est utile de proposer une option « favoris » qui permet aux utilisateurs de marquer leurs programmes préférés et de les retrouver rapidement. La fonction de recherche doit également être disponible. Veiller à ce que les applications de radio puissent être facilement utilisées par les utilisateurs de lecteurs d'écran. Proposer plusieurs options de vitesse de lecture.
Tester et consulter les utilisateurs	<ul style="list-style-type: none"> Tester les fonctions d'accessibilité des systèmes de message d'urgence. Consulter la communauté des personnes handicapées pour vérifier que les besoins des auditeurs sont satisfaits.

Tableau 18 – Production de contenus numériques accessibles

Liste de mesures à prendre	Production de contenus numériques accessibles
Mesure	Description
Intégrer l'accessibilité dès le début	<ul style="list-style-type: none"> Créer des sites Web en tenant compte dès le début de l'accessibilité (y compris lors de la conception, de la mise en œuvre et des tests).
Garantir la compatibilité	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que toutes les fonctions sont accessibles par clavier par les personnes à mobilité réduite ou qui utilisent des technologies d'assistance.
Fournir des descriptions	<ul style="list-style-type: none"> Fournir un texte de remplacement pour les images, les boutons et les liens. Il s'agit de l'une des solutions les plus simples pour assurer l'accessibilité d'un site Web. Fournir des sous-titres ou un sous-titrage pour personnes sourdes ou malentendantes pour les vidéos et les contenus diffusés en direct.
Fournir des transcriptions	<ul style="list-style-type: none"> Fournir des transcriptions pour les contenus vidéo et audio.
Simplifier la navigation	<ul style="list-style-type: none"> Concevoir une interface utilisateur cohérente et simple qui facilite la navigation. Par exemple, la barre de navigation ou le menu doit apparaître au même endroit sur toutes les pages. Désactiver la fonction de lecture automatique des vidéos. Veiller à proposer des options permettant de régler la vitesse de lecture.
Adapter les couleurs	<ul style="list-style-type: none"> Respecter les normes de contraste des couleurs des Règles pour l'accessibilité des contenus Web. Utiliser des outils tels que WebAIM Contrast Checker ou Adobe Color Contrast Analyzer pour déterminer si les contrastes de couleurs répondent aux normes requises.
Adapter la mise en page	<ul style="list-style-type: none"> Respecter les normes des Règles pour l'accessibilité des contenus Web relatives aux polices, à l'espacement et à la taille des caractères. Pour les éléments Web, utiliser des balises compatibles avec les lecteurs d'écran, tels que des tableaux, des en-têtes et des paragraphes. Fournir des outils permettant aux utilisateurs de personnaliser la taille, la couleur et la fonctionnalité des polices. Adapter la mise en page aux appareils mobiles.
Adapter le texte	<ul style="list-style-type: none"> Il convient également d'envisager d'inclure une fonction intégrée de « lecture à haute voix » pour les textes plus longs, grâce à un outil de synthèse vocale de haute qualité. Il est ainsi beaucoup plus facile et agréable pour les utilisateurs qui ne peuvent pas lire les textes imprimés d'accéder à des textes plus longs.
Tester et vérifier l'accessibilité	<ul style="list-style-type: none"> Tester et vérifier l'accessibilité et la fonctionnalité du site Web à l'aide d'outils automatiques tels que WAVE et Axe, ainsi que d'audits manuels. Demander l'avis d'utilisateurs ayant différents handicaps. Désigner un expert en accessibilité numérique au sein de l'organisation.

Tableau 19 – Mise en place d'un programme pour la diversité, l'équité et l'inclusion

Liste de mesures à prendre	Mise en place d'un programme pour la diversité, l'équité et l'inclusion
Phase	Mesures
Adhésion et définition de la portée	<ul style="list-style-type: none"> Prise de décisions en fonction de la modalité de mise en œuvre choisie Déterminer ce que signifient la diversité, l'équité et l'inclusion pour votre organisation. S'assurer que les cadres supérieurs s'engagent et jouent un rôle actif. Choisir une modalité de mise en œuvre appropriée, délimiter la portée et définir les résultats, les objectifs à atteindre et les délais. Allouer des ressources (humaines, financières et technologiques). Attribution et répartition des responsabilités Désigner un responsable, une équipe ou un point focal pour la diversité, l'équité et l'inclusion (par exemple, une entité désignée). Établir la description de poste et les objectifs de performance, et répartir les responsabilités. Définir un flux de rapports et un processus de prise de décisions.
Recherche, analyse de la situation et collecte de données	<p>Examen des politiques existantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Recenser les politiques, pratiques, outils et activités (internes et externes) en place, y compris les lignes directrices et procédures internes relatives au recrutement et au déploiement de professionnels des médias salariés ou indépendants. Identifier les obstacles, les défis et les domaines à améliorer. Recueillir les avis du personnel à tous les niveaux (enquêtes, expériences des utilisateurs, plaintes, cas de discrimination et de harcèlement) afin d'élaborer des politiques pertinentes, complètes et représentatives, en particulier pour les personnes handicapées. Recenser les bonnes pratiques (en interne et à l'extérieur). <p>Faire l'inventaire des processus, procédures, ressources et outils existants</p> <ul style="list-style-type: none"> Inspecter, trier et enregistrer le matériel de bureau, les installations et les infrastructures. Analyser les flux de travail liés à la mise en œuvre des programmes et à la fourniture des services. Recenser les ressources et les outils de création de contenu pertinents. Passer en revue les procédures existantes, notamment en matière d'achats, de contrats et de renouvellement, et les mettre en regard avec les normes d'accessibilité, en particulier concernant les achats à des tiers (biens, services, installations, etc.).
Élaboration	<p>Rédaction et consultations</p> <ul style="list-style-type: none"> Rédiger un document à partir des résultats des travaux de recherche et d'analyse. Inviter le personnel concerné, y compris les personnes handicapées, à contribuer à l'examen par les pairs. Demander l'avis des associations du personnel, des associations professionnelles, des groupes de travail internes, des comités concernés par la politique et d'autres acteurs (par exemple, parties prenantes, organisations de personnes handicapées, autorités, experts). Approuver le document au niveau de la direction.

	<p>Planification du déploiement du programme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan d'action approprié (feuilles de route, plans de travail) définissant des objectifs spécifiques, des indicateurs de référence, des indicateurs de performance et des étapes connexes, des activités ainsi que les ressources nécessaires (humaines, financières, technologiques, etc.) pour atteindre les buts et objectifs fixés. • Définir les rôles et les responsabilités du personnel (par exemple, équipes interfonctionnelles). • Identifier les agents de changement parmi le personnel, en particulier le personnel handicapé. • Élaborer une stratégie de communication (objectifs internes et spécialisés).
	<p>Adapter les politiques, procédures et pratiques en place</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examiner et adapter les politiques existantes (par exemple, en matière de ressources humaines, d'achats ou de communication). • Adapter les communications et documents internes (lettres circulaires, mémos, directives, notes d'orientation, formes faciles à utiliser, etc.). • Intégrer les principes de diversité, d'équité et d'inclusion pertinents dans les autres politiques, procédures et pratiques en vigueur. • Actualiser les politiques, outils et processus ou en concevoir de nouveaux (par exemple, protection des données, respect de la vie privée et sécurité, politique d'accès à l'information, dossiers médicaux, assistance téléphonique, protocoles de sécurité, sécurité numérique, programmes de formation).
<p>Mise en œuvre</p>	<p>Communiquer et sensibiliser le personnel au programme pour la diversité, l'équité et l'inclusion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser un événement de lancement à l'intention du personnel et des parties prenantes concernées pour les informer sur la politique et les mesures de mise en œuvre (par exemple, séminaires du personnel, réunions du conseil d'administration). • Établir des politiques et des procédures claires pour le traitement des plaintes concernant des cas de discrimination ou de harcèlement ou des aménagements raisonnables. • Collecter des données sur les progrès réalisés (par exemple, des retours d'information). • Continuer de sensibiliser le personnel à la nécessité de la diversité, l'équité et l'inclusion. • Mettre en place des systèmes de récompenses et des communautés de pratique. • Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans les évaluations des performances du personnel. • Nouer des partenariats constructifs avec les organisations de défense des personnes handicapées, les prestataires de services aux personnes handicapées et d'autres acteurs. • Promouvoir les résultats des politiques pour la diversité, l'équité et l'inclusion d'autres organisations (par exemple, marketing et responsabilité des sociétés).
	<p>Élaborer de nouvelles ressources à l'appui de la mise en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer de nouvelles lignes directrices et de nouvelles ressources d'appui (guides de style sur le langage inclusif, lignes directrices sur la rédaction, la programmation et la production, orientations sur l'accessibilité des contenus médiatiques, etc.). • Informer le personnel de la disponibilité de ces ressources.

	<p>Former le personnel et renforcer ses capacités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan de formation. • Mettre en place des programmes ou des cours de formation obligatoires pour l'ensemble du personnel. • Proposer des formations personnalisées (par exemple sur l'information et l'accessibilité des contenus Web). • Intégrer des aspects du programme pour la diversité, l'équité et l'inclusion dans les plans d'apprentissage et d'évolution de carrière. • Allouer des ressources financières au renforcement des capacités. <p>Investir dans des équipements, des outils, des moyens de transport et des infrastructures accessibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir des critères d'accessibilité avant d'acheter des biens et des services à des fournisseurs tiers. • Veiller à ce que ces critères soient appliqués lors de l'achat et de la maintenance des logiciels et du matériel accessibles ainsi que des outils d'accessibilité et de communication. • Créer un lieu de travail accessible et garantir la réalisation d'aménagements raisonnables si nécessaire (par exemple, mobilier ergonomique, places de stationnement réservées, mise à disposition de moyens de transport adaptés pour les activités et événements professionnels). • Mettre des technologies d'assistance, telles que des lecteurs d'écran et des logiciels de reconnaissance vocale, à la disposition des employés qui en ont besoin. • Améliorer l'accessibilité des plates-formes et contenus numériques (par exemple, l'intranet, Internet et les documents de travail tels que les mémos et les rapports).
<p>Suivi et évaluation</p>	<p>Mettre en place un mécanisme d'autorégulation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan de suivi à l'aide d'indicateurs de référence et de mesures fondés sur des données. • Sélectionner des sources, des fournisseurs et des outils de collecte de données et définir des calendriers. • Mettre en place un nouveau mécanisme et une nouvelle procédure d'autorégulation ou adapter l'existant pour traiter les plaintes internes et externes (en ce qui concerne, par exemple, les politiques éditoriales et la programmation, ou les politiques de ressources humaines relatives aux mesures du recrutement, de l'avancement, de la rétention et des performances du personnel). <p>Réaliser des évaluations et des audits</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer des audits réguliers (par exemple, enquêtes auprès du personnel, sondages rapides, tests d'accessibilité). • Actualiser régulièrement la politique pour la diversité, l'égalité et l'inclusion afin de maintenir sa pertinence et son efficacité, et apporter des modifications à la législation nationale, le cas échéant. • Recruter des auditeurs handicapés. • Rendre régulièrement compte des progrès réalisés au personnel. • Saluer les réussites et mettre les champions à l'honneur.

Tableau 20 – Recrutement inclusif

Liste de mesures à prendre		Recrutement inclusif
Mesure	Description	
Examiner les descriptions de poste	<ul style="list-style-type: none"> Avant de publier une offre d'emploi, examiner les descriptions de poste pour y repérer les exigences essentielles et non essentielles (par exemple, soulever un certain poids) susceptibles de décourager les candidats handicapés (par exemple, la possession d'un permis de conduire, une exigence courante pour les professionnels des médias qui pourrait décourager les personnes handicapées de postuler). 	
Adapter les offres d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Dans les descriptions de poste et les annonces, utiliser un langage incluant le handicap, garantissant aux candidats un processus de recrutement non discriminatoire et la possibilité d'aménagements raisonnables pour ceux qui le demandent. 	
Fournir des formes accessibles	<ul style="list-style-type: none"> Mettre à disposition les formulaires de candidature sous des formes accessibles, y compris audiovisuelles, et utiliser un langage simplifié. Les solutions et applications techniques, en particulier celles qui utilisent l'IA, doivent être faciles à compléter et doivent contenir des informations utiles sur la marche à suivre pour soumettre une demande d'aménagement raisonnable. Vérifier que les solutions utilisant l'IA ne comportent pas de biais (s'assurer qu'elles sont éthiques, sûres et dignes de confiance). 	
Garantir l'équité et l'impartialité pendant le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> Lors de l'examen des candidatures et des entretiens avec les candidats, se concentrer sur les capacités et les compétences de ces derniers, et non sur les limites que l'on peut leur prêter. Tenir compte du fait que l'expérience professionnelle d'un employé handicapé potentiel peut ne pas correspondre à celle de la population générale (par exemple, apprentissage ou entrée dans le journalisme sans diplôme). 	
Former et fournir un soutien spécialisé	<ul style="list-style-type: none"> Dispenser aux responsables du recrutement, aux superviseurs et aux cadres une formation sur l'inclusion du handicap, les aménagements raisonnables et le respect de la législation, et leur fournir des formations connexes et des informations pratiques. Continuer de sensibiliser le personnel chargé du recrutement à la diversité, l'égalité et l'inclusion. Informier le personnel chargé du recrutement sur les services d'aide, y compris pour les personnes handicapées (par exemple, programmes d'aide aux employés, plans de santé, régimes d'assurance pour les personnes handicapées). Élaborer des programmes de formation alternatifs et des actions de sensibilisation sur mesure à intégrer dans les initiatives (par exemple, apprentissages, bourses, stages). 	

Tableau 21 – Intégration et aménagements

Liste de mesures à prendre	Intégration et aménagements
Mesure	Description
Remplir une demande d'aménagement	<ul style="list-style-type: none"> Les employés handicapés peuvent demander des aménagements raisonnables à tout moment, directement ou par l'intermédiaire d'un représentant, dès que le besoin d'aménagement est connu. La demande peut être formulée, entre autres, par le responsable ou le superviseur, le responsable du recrutement ou l'organisateur de l'événement. Une fois qu'il a été décidé de donner suite à la demande, de la refuser ou de proposer une autre solution, la personne déléguée doit en informer le demandeur.
Prévoir le nécessaire pour procéder à des aménagements raisonnables et prendre des mesures préventives	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer un inventaire régulier des outils, ressources et services qui peuvent être utiles pour répondre à une demande d'aménagement raisonnable. Allouer des ressources à l'achat d'outils et de services d'accessibilité, comme la transcription, le sous-titrage et les technologies d'assistance. Fournir des technologies d'assistance, telles que des enregistreurs vocaux, des appareils auditifs, des lecteurs d'écran, des claviers adaptés ou des casques antibruit. Prendre les mesures préventives nécessaires pour contribuer à protéger la sécurité physique des professionnels des médias exerçant dans des zones de conflit. Fournir des équipements de protection (casques, gilets de sauvetage, masques à gaz) visibles sur le terrain, en particulier pour les professionnels des médias qui travaillent dans des conditions hostiles. Fournir également plusieurs téléphones ou téléphones satellites et s'assurer que les appareils disposent de sources d'énergie de secours.
Examiner les arrangements contractuels	<ul style="list-style-type: none"> Le recours à des types de contrats différents, comme le travail indépendant dans le journalisme, est l'un des moyens d'adapter les horaires de travail, les calendriers et les délais, mais ces statuts ne donnent pas toujours droit à une formation lors de l'intégration ou aux dispositifs d'aide destinés au personnel handicapé. Veiller à ce que les conditions de travail prévoient une assurance qui couvre les employés handicapés en cas d'accident (dans le cadre et en dehors de l'exercice de leurs fonctions). Adopter des lignes directrices et des procédures internes pour le recrutement, le déploiement et le soutien des journalistes salariés ou indépendants pour des missions difficiles ou dangereuses, par exemple dans des zones de conflit. Fournir une assurance-vie, ainsi qu'une assurance maladie et une assurance de voyage aux professionnels des médias déployés dans des zones de conflit ou couvrant des catastrophes naturelles ou des problèmes environnementaux.
Autoriser l'aménagement des modalités de travail	<ul style="list-style-type: none"> Autoriser les employés à travailler à distance, y compris dans le cadre d'un aménagement des modalités de travail, en tant que solution de base pour de nombreux handicaps. Adapter les communications et les flux de travail aux besoins des employés.

Garantir l'accessibilité physique	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre les lieux de travail physiquement accessibles à tous, notamment en installant des rampes et des portes automatiques. • Acheter du mobilier et du matériel de bureau ergonomiques. • Supprimer les obstacles à l'accès aux espaces de travail étroits, aux toilettes, aux parkings, aux cantines et autres espaces physiques.
Fournir des services d'interprétation	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir des services d'interprétation en langue des signes et utiliser des services de traduction automatique et des solutions basées sur l'IA pour obtenir une traduction automatique en langue des signes à l'aide d'un signeur de synthèse photoréaliste.
Assurer l'accès aux événements professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre les mesures nécessaires pour assurer la participation du personnel et des autres participants handicapés à l'ensemble des réunions, conférences, services et ressources professionnels, notamment leur accès aux documents électroniques, aux informations publiées sur le site Web et aux documents de réunion, y compris pour les événements organisés dans des locaux extérieurs (par exemple, séminaires du personnel).
Fournir des services de réadaptation, des aménagements et une aide, en particulier après des expériences traumatisantes	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que les professionnels des médias qui reviennent de zones de guerre ou qui ont couvert d'autres situations sensibles dans lesquelles ils ont été exposés à des violences, des menaces ou des dangers directs reçoivent des conseils spécialisés d'un professionnel de la santé au travail et à ce que des dispositions concrètes soient prises pour répondre à leurs besoins. • Fournir un espace et des canaux pour partager les expériences traumatisantes, en particulier pour solliciter un professionnel de la santé au travail si les effets post-traumatiques perdurent. • Envisager de proposer des activités dynamiques et positives (par exemple, sport, événements culturels, loisirs, soutien psychosocial) après le signalement d'une expérience traumatisante. • Assurer les responsabilités institutionnelles et inclure, le cas échéant, la fourniture d'une aide et d'une représentation juridiques ainsi que d'une prise en charge psychologique au retour des missions. • Étudier les systèmes et régimes d'assurance existants pour les professionnels des médias indépendants qui couvrent des situations de conflit. • Mettre à disposition des lignes d'assistance téléphonique pour des consultations et pour le signalement des cas de harcèlement des professionnels des médias et d'autres violations du droit à la liberté d'expression.
Fournir des formations sur mesure	<ul style="list-style-type: none"> • Modifier les programmes de formation et inclure un soutien supplémentaire lors de l'intégration, notamment en ce qui concerne le handicap, la confidentialité des données, l'accessibilité, les protocoles de sécurité, la sécurité numérique, les premiers secours et l'utilisation d'outils de communication cryptés.
Proposer d'autres solutions	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner attentivement toutes les demandes d'aménagement des employés handicapés. Si une demande semble peu pratique ou irréalisable, en discuter avec l'employé pour trouver une solution de remplacement.

Tableau 22 – Évolution de carrière et formation inclusives

Liste de mesures à prendre	Évolution de carrière et formation inclusives
Mesure	Description
Poursuivre l'action de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser aux valeurs de l'inclusion et les faire apprécier à l'aide d'une approche fondée sur les droits humains tenant compte de facteurs tels que le handicap, le sexe et le genre.
Fournir des services de formation, de mentorat et de soutien	<ul style="list-style-type: none"> Fournir en continu des services de formation, de mentorat et de soutien, y compris, sans toutefois s'y limiter, sur les récentes évolutions des normes d'accessibilité du Web, les technologies numériques et d'assistance, les dispositions légales et les pratiques de conception universelle.
Adapter les évaluations des performances	<ul style="list-style-type: none"> La mise en œuvre du programme pour la diversité, l'équité et l'inclusion dépend de l'ensemble du personnel de l'organisation médiatique, notamment de l'intégration des éléments nécessaires dans les évaluations des performances des rédacteurs en chef, des journalistes, des reporters, du personnel technique, des ressources humaines et des cadres.
Échanger les bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> Réfléchir sur les bonnes pratiques à adopter par des groupes spécifiques d'employés, à savoir les rédacteurs en chef, les journalistes, les photographes, les vidéastes, les concepteurs et les spécialistes des technologies de l'information, pour faire en sorte que les contenus soient accessibles et inclusifs.

Tableau 23 – Gestion d'un personnel diversifié

Liste de mesures à prendre	Gestion d'un personnel diversifié
Mesure	Description
Mettre la personne au premier plan	<ul style="list-style-type: none"> Mettre l'accent sur les capacités de l'employé et non sur son handicap, et respecter la diversité.
S'enquérir des aménagements nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> Demander aux employés handicapés de quels aménagements ils ont besoin. Proposer un aménagement des modalités de travail (par exemple, le télétravail et l'adaptation des horaires de travail).
Faciliter la participation	<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que les employés handicapés, les associations du personnel et les superviseurs, ainsi que les membres du personnel chargés d'autres fonctions (par exemple, des achats et de la maintenance) soient pleinement associés aux discussions sur les aménagements raisonnables.
Garantir l'égalité de traitement	<ul style="list-style-type: none"> Offrir aux employés handicapés les mêmes possibilités qu'aux autres employés.
Demander des retours d'information	<ul style="list-style-type: none"> Demander aux employés handicapés de partager leurs expériences et leurs compétences avec les autres membres de l'organisation.
Assurer une formation continue	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des programmes d'orientation, de formation, de perfectionnement des compétences et d'encadrement aux employés handicapés, en particulier aux femmes handicapées, pour leur permettre de poursuivre une carrière dans la gestion.
Fournir des programmes de soutien	<ul style="list-style-type: none"> Créer des programmes de mentorat, des groupes d'employés et d'autres mécanismes de soutien à l'intention des employés handicapés.
Assurer un suivi	<ul style="list-style-type: none"> Créer un système de retour d'information pour repérer et résoudre rapidement et efficacement les problèmes d'accessibilité. Contrôler et actualiser les modalités de fonctionnement pour se conformer aux normes, aux instruments normatifs internationaux et à la législation nationale relatifs à l'accessibilité.
Échanger les bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> Créer des espaces de chat ou d'autres forums numériques pour permettre aux employés de discuter et d'échanger des informations.



Partie V

Ressources et références

Remerciements

Contributeurs

- Mme Kristin Gilger, professeure émérite à la Walter Cronkite School of Journalism and Mass Communication de l'Université d'État de l'Arizona et membre du conseil consultatif du National Center on Disability and Journalism (États-Unis d'Amérique)
- Mme Irmgarda Kasinskaite-Buddeberg, Conseillère pour la communication et l'information à la Section pour le développement des médias et les médias dans les situations d'urgence du Secteur de la communication et de l'information de l'UNESCO
- M. Agam Shah, journaliste, membre du conseil d'administration du National Center on Disability and Journalism et professeur adjoint à la Walter Cronkite School of Journalism and Mass Communication de l'Université d'État de l'Arizona (États-Unis)
- M. Alireza Darvishy, professeur, Directeur du laboratoire sur l'accessibilité des TIC de la ZHAW School of Engineering et lauréat du Prix UNESCO/Émir Jaber al-Ahmad al-Jaber al-Sabah pour l'autonomisation des personnes handicapées par les technologies numériques (Suisse)
- Mme Juliet Manning, chercheuse à l'Université de Zurich (Canada/Suisse)
- Mme Pauline Arrillaga, Directrice de l'initiative Carnegie-Knight News21 à la Walter Cronkite School of Journalism and Mass Communication de l'Université d'État de l'Arizona et Directrice générale du National Center on Disability and Journalism (États-Unis).

Organisations de personnes handicapées

- M. Banya Ojok, chercheur utilisant les technologies d'assistance dans le cadre d'un projet conjoint avec le Global Disability Innovation Hub, l'International Disability Alliance (IDA) et AT2030
- Mme Christine Kirungi, Directrice générale de l'Uganda National Association of Cerebral Palsy

- M. Juan Cobeñas, de l'Asociación Azul, ancien chercheur au sein du Groupe de référence pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire de l'IDA, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et de CBM Global
- Mme Mona Liza J. Labitoria-Visperas, chercheuse financée par l'Advisory Capacity Development and Exchange, une bourse conjointe de l'IDA et du groupe consultatif sur l'inclusion de CBM Global
- Mme Musola Catherine Kaseketi, Présidente de la Zambia Federation of Disability Organisations (ZAFOD)
- M. Nayem Molla, chercheur utilisant les technologies d'assistance dans le cadre d'un projet conjoint avec le Global Disability Innovation Hub, l'IDA et AT2030
- Mme Sarna Shah, ancienne élève de l'initiative de formation Bridge CRPD-SDGs de l'IDA et de l'International Disability and Development Consortium (IDDC)
- IDA – Service d'assistance de Sightsavers International.

Experts internationaux

- Mme Rachel Desjourdy, responsable de l'accessibilité à la CBC/Radio-Canada et membre du conseil d'administration de l'Office de la représentation des personnes handicapées à l'écran (Canada)
- M. Jonas Ruškus, ancien membre expert (2015-2022) et actuel Vice-Président du Comité des droits des personnes handicapées et professeur au Département de travail social de l'Université Vytautas-Magnus (Lituanie)
- M. Toby Mendel, Directeur général du Centre for Law and Democracy (Canada)
- Mme Lisa French, professeure et doyenne à la School of Media and Communication de l'Institut royal de technologie de Melbourne (Australie)
- Mme Claudia Padovani, professeure au Département de sciences politiques, de droit et d'études internationales de l'Université de Padoue (Italie)

- Mme Aimée Vega Montiel, chercheuse au Centre de recherche interdisciplinaire en sciences et en lettres de l'Université nationale autonome du Mexique (Mexique)
- Mme Arwa Kooli, professeure adjointe à l'Institut de presse et des sciences de l'information (IPSI) de l'Université de La Manouba (Tunisie)

Entités du système des Nations Unies

- M. Esteban Tromel, Spécialiste principal des questions de personnes handicapées au Service du genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion de l'Organisation internationale du Travail (OIT)
- Mme Ola Abu Alghaib, Responsable du secrétariat technique du Fonds d'affectation spéciale multiparténaires du Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées (UNPRPD) au Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)

UNESCO

- Mme Sylvie Coudray, Directrice de la Division pour la liberté d'expression, le développement des médias et l'éducation aux médias et à l'information du Secteur de la communication et de l'information de l'UNESCO
- Mme Mirta Lourenço, Cheffe de la Section pour le développement des médias et les médias dans les situations d'urgence du Secteur de la communication et de l'information de l'UNESCO
- Mme Megumi Aoyama, Responsable principale de projet à la Section pour le développement des médias et les médias dans les situations d'urgence du Secteur de la communication et de l'information de l'UNESCO
- Mme Zeynep Varoglu, Spécialiste principale de programme à la Section pour l'accès universel à l'information et l'inclusion numérique du Secteur de la communication et de l'information de l'UNESCO
- Mme Hanna Fiskesjö, Spécialiste adjointe de programme au Bureau exécutif du Secteur de la communication et de l'information de l'UNESCO
- M. Khalid Acoutail, consultant au Bureau exécutif du Secteur de la communication et de l'information de l'UNESCO
- M. Alan Gabrielli Azevedo, consultant à la Section pour le développement des médias et les médias dans les situations d'urgence du Secteur de la communication et de l'information de l'UNESCO

- Mme Claudia Gawlas, consultante à la Division pour la liberté d'expression, le développement des médias et l'éducation aux médias et à l'information du Secteur de la communication et de l'information de l'UNESCO
- Mme Otilia Gisca, Cheffe de l'Unité de l'élaboration et de la coordination des politiques de ressources humaines du Bureau de la gestion des ressources humaines de l'UNESCO
- M. Soichiro Yasukawa, Chef de l'Unité de la réduction des risques de catastrophe du Secteur des sciences exactes et naturelles de l'UNESCO
- M. Edouard Planche, Chef d'unité p. i. au sein de l'Équipe du patrimoine culturel subaquatique du Secteur de la culture de l'UNESCO
- Mme Linda Tinio-Le Douarin, Spécialiste de programme à la Section de l'inclusion, des droits et du dialogue interculturel du Secteur des sciences sociales et humaines de l'UNESCO
- Mme Memory Zulu-Munyaradzi, Coordinatrice de projet pour le Secteur des sciences sociales et humaines au Bureau de l'UNESCO à Harare
- M. Paul Hector, Conseiller pour la communication et l'information au Bureau de l'UNESCO à Kingston
- Mme Noore Jannat Proma, Chargée de projet pour le Secteur de la communication et de l'information au Bureau de l'UNESCO à Dhaka

Editors

- Bailando Journey LTD
- Services éditoriaux de l'UNESCO

Articles et contenus régionaux sur les personnes handicapées

Afrique



J'étais l'enfant avec qui personne ne voulait jouer [...] Je me suis dit qu'il devait y avoir une autre manière de faire. Je serais une défenseuse de l'équité, pour plaider en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.

— Anne Wafula

Un journal kényan, *The Standard*, a publié un article sur Anne Wafula Strike, une femme en fauteuil roulant qui a attrapé la polio dans son enfance et qui a ensuite participé aux Jeux paralympiques. Cet article utilise un langage incluant le handicap et met l'accent sur les réalisations d'Anne, notamment son action en faveur d'autres personnes handicapées.

- ▶ *The Standard*, « Anne Wafula : I was the child no one wanted to play with » (Anne Wafula : « Enfant, personne ne voulait jouer avec moi »), <https://www.standardmedia.co.ke/evewoman/achieving-woman/article/2001446946/anne-wafula-i-was-the-child-no-one-wanted-to-play-with>.
- ▶ BONews, « Sexual Abuse: Road to justice fraught with hurdles for women with disabilities » (Violences sexuelles : pour les femmes handicapées, la justice est un chemin semé d'embûches) <https://bonewssng.com/sexual-abuse-road-to-justice-fraught-with-hurdles-for-women-with-disabilities/>
- ▶ *Al Jazeera Journalism Review*, « “I had to work for free” – life as a disabled journalist in Cameroon » (« Je devais travailler gratuitement » : le quotidien d'un journaliste handicapé au Cameroun), <https://institute.aljazeera.net/en/ajr/article/1971>

États arabes



Nous devons à notre public d'être plus diversifiés, approfondis, courageux et agiles que n'importe quel autre média au monde.

— Mohamad Zaoud, Acting Manager of Al Jazeera Network Brand

Al Jazeera, The Stream, « Why are people with disabilities left out of disaster planning? » (Pourquoi la planification en prévision de catastrophes ne tient pas compte des personnes handicapées ?), <https://www.aljazeera.com/program/the-stream/2022/10/17/why-are-people-with-disabilities-left-out-of-disaster-planning>

- ▶ *Al Jazeera*, « Al Jazeera launches its network brand strategy » (Al Jazeera lance la stratégie de marque de son réseau), <https://network.aljazeera.net/en/pressroom/al-jazeera-launches-its-network-brand-strategy>

Asie et Pacifique



La représentation des personnes handicapées dans les médias est essentielle pour garantir leur inclusion dans la société, aujourd'hui et à l'avenir. Les personnes handicapées sont diverses, et la nature du handicap l'est aussi.

— Dr Ben Gauntlett,
Former Disability Discrimination
Commissioner,
2019-2023

Employable me Australia

L'Australian Broadcasting Corporation (ABC) a diffusé une série télévisée qui représente de manière positive des personnes handicapées à la recherche d'un emploi. Ces portraits réalistes mettent l'accent sur les compétences et les talents de ces personnes et soulèvent des questions relatives à l'égalité des chances et des droits. Cette série, dont les épisodes sont sous-titrés, était en lice pour le prestigieux prix du festival de la Rose d'or.

- ▶ Australian Broadcasting Corporation (ABC), « Employable me Australia », <https://iview.abc.net.au/show/employable-me-australia>
- ▶ Media Diversity Australia, Disability reporting handbook, <https://www.mediadiversityaustralia.org/disability-reporting-handbook/>
- ▶ Australian Broadcasting Corporation, ABC *Backstory*, « Why we need more people with disability appearing in the media and the ABC's IDPWD initiatives to be more inclusive » (Pourquoi il faut que davantage de personnes handicapées apparaissent dans les médias et initiatives menées par ABC pour améliorer son accessibilité, en partenariat avec IDPWD) : cet article donne la parole à plusieurs journalistes handicapés qui travaillent chez ABC et contient un reportage vidéo sur la journaliste aveugle Nas Campanella, <https://www.abc.net.au/news/redirects/backstory/2020-12-12/abc-people-with-disability-in-media-for-idpwd/12969496>

Amérique du Nord et Europe

 L'inclusion sociale va bien au-delà de la simple présence dans la communauté. Elle concerne les rôles que nous jouons dans la vie civique, les personnes que nous aimons et la manière dont nous construisons des relations épanouissantes avec les autres.

— American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.

- ▶ **« Lift out » – une série d'articles sur le manque d'accessibilité des transports publics** <https://www.noteworthy.ie/lift-out/news/>
L'organisation de médias irlandaise Journal Media a cofinancé une série d'enquêtes sur le manque d'infrastructures accessibles dans les transports publics et sur les autoroutes. La série révèle les promesses non tenues du Gouvernement irlandais en matière d'accessibilité et met en lumière le prix à payer par les personnes handicapées. Ses contenus audio et vidéo sont sous-titrés et ses images et infographies sont décrites par des textes alternatifs.
- ▶ **A Valid Podcast, épisode 2 de la saison 3 : des adultes atteints de handicaps intellectuels expriment leurs besoins et cherchent du soutien dans une relation amoureuse**
<https://www.publicsource.org/adults-with-intellectual-disabilities-voice-needs-seek-support-in-relationships-s3-ep-2/>
All-Abilities Media, établi aux États-Unis, a réalisé un podcast sur des personnes atteintes d'une grande variété de handicaps, sur leur vie quotidienne et sur les défis auxquels elles sont confrontées. Cette série présente des entretiens audio et conserve les bruits ambients pour ajouter du contexte à la narration. Les épisodes sont transcrits afin d'être plus accessibles à tous les publics.

Amérique latine



J'ai de nombreux rêves et objectifs à accomplir, parmi lesquels avoir une famille et conduire ma propre voiture.

— Carla Jimena Hurtado Vega

- ▶ ***La Nación* consacre une section aux actualités liées aux handicaps**
<https://www.lanacion.com.ar/tema/discapacidad-tid62051/>

La Nación, journal argentin en langue espagnole, donne la parole aux personnes handicapées et leur offre une tribune pour se raconter. Parmi les sujets abordés figurent un pompier atteint de trisomie 21, une femme équipée d'une jambe bionique et une entreprise employant des personnes handicapées. Les articles sont publiés sur le site Web du journal, dans une section intitulée « Discapacidad » (Handicap).

- ▶ ***La Prensa***, un journal nicaraguayen en langue espagnole, a publié un article sur un couple marié – une femme atteinte de trisomie 21 et un homme ayant un handicap moteur – et sur les difficultés qu'ils avaient à trouver un emploi et à fonder une famille. Les journalistes dépeignent le portrait de personnes sympathiques et multidimensionnelles, dont l'expérience est représentative de celle vécue par d'autres personnes handicapées nicaraguayennes.
<https://www.laprensani.com/2020/02/23/nacionales/2643427-se-burlaban-de-ellos-por-sus-discapacidades-y-ahora-tienen-trabajo-y-familia-esta-es-la-historia-de-carla-y-alexis>

Caraïbes



Pendant longtemps, j'ai aimé regarder le mannequinat à la télévision tous les jours. Je disais souvent : "Maman, je veux être mannequin." Mais elle me répondait toujours : "Non, tu es sourde." [...] J'ai dû apprendre à marcher, à poser, et ainsi de suite. C'était bien.

— Lisa Ramansar, Model

- ▶ **Entretien avec Lisa Ramansar, mannequin, maquilleuse et créatrice de mode** <https://www.facebook.com/watch/?v=318495272133941>

Caribbean Deaf News, basé à la Barbade, a réalisé un entretien vidéo avec Lisa Ramansar, mannequin et créatrice de mode sourde, en utilisant la langue des signes de Trinité-et-Tobago, d'où est originaire l'artiste. La vidéo est entièrement sous-titrée, puisque le journaliste et l'interviewée communiquent en langue des signes. Lisa Ramansar fait part de son expérience dans le milieu de la mode et explique qu'elle doit communiquer par écrit et lire sur les lèvres lorsqu'il n'y a pas d'aménagement sur son lieu de travail. Caribbean Deaf News est un média géré par des personnes sourdes qui diffuse des actualités en langue des signes barbadienne et interviewe des locuteurs natifs de la langue des signes de plus de 25 pays des Caraïbes.

- ▶ **Des étudiants sourds tirent parti de l'eau et de l'agriculture adaptée au changement climatique avec le soutien de la Croix-Rouge** <https://caribbeannewsservice.com/deaf-students-to-harness-the-power-of-water-and-climate-smart-agriculture-with-support-from-red-cross/>

Ce reportage du Caribbean News Service met en lumière les efforts déployés pour sensibiliser les étudiants sourds à l'agriculture durable. Plutôt que de se concentrer sur les handicaps des étudiants, l'article met en valeur leurs compétences et leurs talents.

Références

- Al Jazeera Media Network. « Editorial Standards ». Dernière modification : 2022. <https://network.aljazeera.net/en/our-values/editorial-standards>
- Al-Najar, Yasmin. « Journalists with Disabilities Face Marginalisation and Ignorance in the British Media Industry ». Media Diversity Institute, 4 mars 2022. <https://www.media-diversity.org/journalists-with-disabilities-face-marginalisation-and-ignorance-in-the-british-media-industry/>
- Ansell, Kate. *Career Routes and Barriers for Disabled People in the UK TV Industry*. Birmingham : Sir Lenny Henry Centre for Media Diversity, Université de Birmingham, 2021. <https://bcuassets.blob.core.windows.net/docs/disability-in-tv-reportv3-132741800991883115.pdf>
- Arbee, Nazlee. « Tips for Producing More Accessible and Inclusive Media ». International Journalists' Network, 16 septembre 2021. <https://ijnet.org/en/story/tips-producing-more-accessible-and-inclusive-media>
- Babik, Iryna et Elena S. Gardner. « Factors Affecting the Perception of Disability: A Developmental Perspective ». *Frontiers in Psychology* 12 (juin 2021). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.702166>
- Baker, Kristen. « Twenty-two Web Accessibility Testing Tools and What They Test For ». HubSpot. Actualisé le 27 avril 2021. <https://blog.hubspot.com/website/web-accessibility-testing-tools>
- BBC Disability Project Team et Anne Bulford. *Reflecting the Disability in the UK within the BBC Workforce: Report on Career Progression and Culture for Disabled Staff at the BBC*. Londres : British Broadcasting Corporation (BBC), 2018. https://downloads.bbc.co.uk/mediacentre/reflecting_disability.pdf
- Botelho, Fernando. H. F. « Accessibility to Digital Technology: Virtual Barriers, Real Opportunities ». *The Official Journal of RESNA* 33, n° 1 (décembre 2021) : p. 27-34. <https://doi.org/10.1080/10400435.2021.1945705>
- Boman, Tomas, Anders Kjellberg, Berth Danermark et Eva Boman. « Employment Opportunities for Persons with Different Types of Disability ». Alter 9, n° 2 (juin 2015) : p. 116-129. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003>
- Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor. *Persons with a Disability: Labor Force Characteristics – 2023*. Washington, DC: United States Department of Labor, 2024. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- CBC Media Centre. « CBC Launches “AccessCBC”, a New Initiative for Creators with a Disability in Partnership with the ReelAbilities Film Festival ». Canadian Broadcasting Corporation. Dernière modification : 5 janvier 2022. <https://www.cbc.ca/mediacentre/press-release/cbc-launches-accesscbc-a-new-initiative-for-creators-with-a-disability-in-p>
- Davie, Tim. *50:50 The Equality Project: Impact Report 2021*. Londres : British Broadcasting Corporation, 2021. <https://www.bbc.com/5050/documents/50-50-impact-report-2021.pdf>
- Department for Work and Pensions. « Guidance : Employing Disabled People and People with Health Conditions ». Royaume-Uni. Actualisé le 1er septembre 2022. <https://www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions>
- Disability and Philanthropy Forum. « What is Disability Justice? » Resource Library, s. d. <https://disabilityphilanthropy.org/resource/what-is-disability-justice/>
- Ellis, Kate et Gerard Goggin. *Disability and the Media*. New York : Red Globe Press, 2015. <https://doi.org/10.1080/9687599.2016.1249636>
- ENCO Systems, Inc. « Automated Captioning for Radio ». Solutions, s. d. <https://www.enco.com/use-cases/encaption-for-radio>
- Forum économique mondial. *Tackling Diversity and Inclusion in the Newsroom*. Global Future Council on Media, Entertainment and Sport. Genève : Forum économique mondial, 2021. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_en.htm
- Gurchiek, Kathy. « Employers Don't Understand the Work Persons with Disabilities Can Do, SHRM Research Finds ». Society for Human Resource Management (SHRM), 29 octobre 2019. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/inclusion-equity-diversity/employers-dont-understand-work-people-disabilities-can-shrm-research-finds>
- Hing, Leanne S. et Cailin S. Stamarski. « Gender Inequalities in the Workplace: The Effects of Organizational Structures, Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism ». *Frontiers in Psychology* 6 (septembre 2015). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Initiative pour l'accessibilité du Web (WAI) du World Wide Web Consortium (W3C). « Making the Web Accessible: Strategies, Standards, and Supporting Resources to Help You Make the Web More Accessible to People with Disabilities ». About WC3 WAI. Actualisé en mars 2023. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167204/lang--en/index.htm
- Institut sur la diversité des médias. *Increasing and Improving Portrayal of Persons with disabilities in the Media*. Madrid : Fundación ONCE, 2022 <https://www.ilo.org/public/english/standards/realm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>
- Job Accommodation Network. « Accommodation and Compliance: Low Cost, High Impact ». Costs and Benefits of Accommodation. Actualisé le 4 mai 2023. <https://askjan.org/topics/costs.cfm>
- Kennedy, Jr., Ted, Chad Jerdee et Laurie Henneborn. « Four Ways to Improve Your Company's Disability-Inclusion Practices ». Harvard Business Review, 4 juin 2019. <https://hbr.org/2019/06/4-ways-to-improve-your-companys-disability-inclusion-practices>.

- Kerrigan, Páraic, Susan Liddy et O'Brien. « Tools and Measures for Diversity and Inclusion in Media Industries: International Best Practice and Informing Policy Change in the Irish Film and Television Sector ». *European Journal of Communication* 38, n° 3 (août 2022) : p. 217-236. <https://doi.org/10.1177/02673231221118192>.
- Knott, Ryan. « How to Create Alternative Text for Images for Accessibility and SEO ». *TechSmith* (blogue), s. d. <https://www.techsmith.com/blog/how-to-create-alternative-text-for-images-for-accessibility-and-seo/>.
- LinkedIn. « How do You Involve Users with Disabilities in the Mobile App Design Process? » Collaborative Articles. Actualisé le 21 février 2024. <https://www.linkedin.com/advice/1/how-do-you-involve-users-disabilities>.
- Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985), ch. H-6) (1977). <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>.
- Lonsdale, Cliff. *Taking Care: A Report on Mental Health, Well-Being and Trauma among Canadian Media Workers*. Ottawa : Canadian Journalism Forum on Violence and Trauma, 2022. <https://www.journalismforum.ca/taking-care-report>.
- Martens, Bailey. « How Disabled Journalists Have to Fight to Get in the Newsroom ». *Canadaland*, 13 octobre 2021. <https://www.canadaland.com/journalists-disability-accessibility/#:~:text=According%20to%20Stats%20Canada%2C%20nearly>.
- Maznorbalia, Anisa Safiah, Zurina Ismail et Zuhal Hussein. « The Inclusion Initiatives for Persons with Disabilities in Mainstream Employment: A Systematic Literature ». *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*, vol. 15 (janvier 2022). https://www.ijcwed.com/wp-content/uploads/2022/03/IJCWED15.ISU-1_049.pdf.
- McKinsey & Company. « What is Diversity, Equity, and Inclusion? » Featured Insights. Publié le 17 août 2022. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-diversity-equity-and-inclusion>.
- Morris, Stewart, Gail Fawcett, Laurent Brisebois et Jeffrey Hughes. Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017. Ottawa : Statistique Canada, 2018. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/89-654-X2018002>.
- National Union of Journalists. « Ethics ». Rules and Guidance. Actualisé en 2007. <https://www.nuj.org.uk/about-us/rules-and-guidance/ethics.html>.
- Nations Unies. « Disability and the Media ». Département des affaires économiques et sociales, Handicap. Actualisé en 2022. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/disability-and-the-media.html>.
- Nations Unies. Les 17 objectifs. Département des affaires économiques et sociales, Développement durable. Consulté en 2022. <https://sdgs.un.org/fr/goals>.
- Nations Unies. « Disability and Employment – Fact Sheet 1 ». Département des affaires économiques et sociales, Handicap. Consulté en 2023. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities/disability-and-employment.html#:~:text=Global,between%2050%25%20and%2070%25>.
- Nations Unies. *Règles pour l'égalisation des chances des handicapés*. New York : Assemblée générale des Nations Unies, 1993. <https://www.un.org/french/esa/social/disabled/PDF/ReglesEgalisationChances.pdf>.
- Nations Unies. « Fact Sheet on Persons with Disabilities ». Département des affaires économiques et sociales, Handicap, s. d. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>.
- NBC Universal. « NBCUniversal Teams With 1in4 Coalition in Diversity Plan for Disabled Representation ». Newsroom. Publié le 13 octobre 2022. <https://www.nbcuniversal.com/press-release/nbcuniversal-teams-1in4-coalition-diversity-plan-disabled-representation>.
- News Corp. « Dow Jones Archives – News Corp ». Consulté en 2022. <https://newscorp.com/?company=dow-jones>
- NHK Science and Technology Research laboratories. « Technologies to Enhance Media Accessibility for the Visually Impaired ». Section 4.2 de l'*Annual Report 2022*. Tokyo : NHK STRL, 2022. <https://www.nhk.or.jp/strl/english/publica/annual/2022/4/2.html>
- Ofcom *Diversity and Equal Opportunities in Television: In-Focus Report on Ten Major Broadcasters*. Londres : Ofcom, 2019. https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0027/166806/diversity-in-tv-2019-in-focus.pdf
- Organisation internationale du Travail. *Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks*. Genève : Bureau des activités pour les employeurs et Service des compétences et de l'employabilité, 2011. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167204/lang--en/index.htm.
- Organisation internationale du Travail. *Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail*. Genève : Conseil d'administration du BIT, 2001. <https://webapps.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>.
- Organisation internationale du Travail. *Travail décent pour les personnes handicapées : promouvoir les droits dans le cadre de l'Agenda mondial de développement*. Genève : Service du genre, de l'égalité et de la diversité, 2015. <https://www.ilo.org/fr/publications/travail-decent-pour-les-personnes-handicapees-promouvoir-les-droits-dans-le>.
- Organisation internationale du Travail. « Une nouvelle base de données de l'OIT met en évidence les difficultés des personnes handicapées sur le marché du travail ». ILOSTAT. Actualisé le 13 juin 2022. <https://ilo.org/blog/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>.
- Organisation internationale du Travail. « Diversité et inclusion : les clés d'une reprise productive et résiliente ». Actualités. Publié le 6 avril 2022. <https://www.ilo.org/fr/resource/news/diversite-et-inclusion-les-cles-d'une-reprise-productive-et-resiliente>.
- Organisation internationale du Travail. *Faits et chiffres sur le Handicap dans le monde du travail*. Genève, Organisation internationale du Travail, 2007. <https://www.ilo.org/fr/publications/faits-et-chiffres-sur-le-handicap-dans-le-monde-du-travail>.
- Parlement du Royaume-Uni. « Chapter 3: Journalism as a Career ». Communications. Actualisé en novembre 2020. <https://publications.parliament.uk/pa/ld5801/ldselect/ldcomuni/176/17606.htm>.

- Persson, Hans, Henrik Åhman, Yngling, Alexander Arvei et Jan Gulliksen. « Universal Design, Inclusive Design, Accessible Design, Design for All: Different Concepts – One Goal? On the Concept of Accessibility—Historical, Methodological and Philosophical Aspects ». *Universal Access in the Information Society* 14, (mai 2014) : p. 505-526. <https://doi.org/10.1007/s10209-014-0358-z>.
- Phillips, Blayne. « Tips on Designing Inclusively for Visual Disabilities ». *UX Collective*, 5 mai 2021. <https://uxdesign.cc/tips-on-designing-inclusively-for-visual-disabilities-d42f17cc0dc0>.
- Programme des Nations Unies pour le développement. *Disability in the Media: The United Nations Development Programme Guidelines for Disability Representation in the Media*. New York : Programme des Nations Unies pour le développement, 2023. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/disability_in_the_media_1.pdf.
- Rabinowitz, Phil. « Section 4. Ensuring Access for People with Disabilities ». The Community Tool Box, chapitre 26, s. d. <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/physical-social-environment/housing-accessibility-disabilities/main>.
- Rowland, Mark. « Four Ways to Boost Your Organisation's Disability Strategy ». The Chartered Management Institute (CMI), 28 septembre 2021. <https://www.managers.org.uk/knowledge-and-insights/advice/four-ways-to-boost-your-organisations-disability-strategy/>.
- Royaume-Uni, Equality Act, United Kingdom Public General Acts, c.15. (2010). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15>
- Ruh, Debra. « Creating a More Accessible and Inclusive Workplace for People with Disabilities ». Forbes, 21 juillet 2021. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/07/21/creating-a-more-accessible-and-inclusive-workplace-for-people-with-disabilities/?sh=6abb78982d90>.
- Shaw, Jackie, Mary Wickenden, Stephen Thompson et Phillip Mader. « Achieving Disability Inclusive Employment – Are the Current Approaches Deep Enough? ». *Journal of International Development* 34, n° 5 (juillet 2022) : p. 942-963. <https://doi.org/10.1002/jid.3692>.
- Sinclair, Robert. « Understanding Organizational Approaches to Accessibility ». Livre blanc, International Association of Accessibility Professionals, octobre 2019. <https://g3ict.org/publication/iaap-whitepaper-on-organizational-accessibility>.
- Spilsbury, Mark. *Diversity in Journalism: Report for the National Council for the Training of Journalists*. Newport, Royaume-Uni : National Council for the Training of Journalists, 2017. <https://www.nctj.com/wp-content/uploads/2021/08/DIVERSITY-JOURNALISM-4WEB.pdf>.
- Society of Professional Journalists. « Covering Disability Issues ». Diversity Toolbox, s. d. <https://www.spj.org/dtb5.asp>.
- The New York Times. « The New York Times and the National Center on Disability and Journalism Renew Disability Journalism Fellowship ». Communiqué de presse. Publié le 8 février 2023. <https://www.nytnco.com/press/the-new-york-times-and-the-national-center-on-disability-and-journalism-renew-disability-journalism-fellowship/>.
- UNESCO. « Ce qu'il faut savoir sur l'inclusion dans l'éducation ». L'inclusion dans l'éducation. Actualisé le 13 mars 2023. <https://www.unesco.org/fr/inclusion-education/need-know>.
- Union internationale des télécommunications. *Accessibility to Broadcasting Services for Persons with Disabilities*. Genève : Secteur des radiocommunications, 2011. https://www.itu.int/dms_pub/itu-r/obp/rep/R-REP-BT.2207-1-2011-PDF-E.pdf.
- Union européenne. « Aménagements raisonnables pour les salariés en situation de handicap ». Your Europe. Actualisé le 24 septembre 2024. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/reasonable-accommodation/index_fr.htm.
- United States Bureau of the Census. « Nearly 1 in 5 People Have a Disability in the U.S. ». Communiqué de presse. Publié le 25 juillet 2012. <https://www.census.gov/newsroom/releases/archives/miscellaneous/cb12-134.html>.
- United States Department of Justice. « Americans with Disabilities Act of 1990, As Amended ». Law, Regulations and Standards. Modifié en 2008. <https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/>.
- Vorm, Rachel. « Improve Accessibility for Users Who are Visually Impaired with These 9 Tips ». Fuzzy Math (blogue), s. d. <https://fuzzymath.com/blog/improve-accessibility-for-visually-impaired-users/>.
- Watkins, Emyle. « Guide to Investigating Disability Issues ». Global Investigative Journalism Network. Publié le 7 mars 2023. <https://gijn.org/resource/guide-to-investigating-disability-issues-introduction-table-of-contents/>.
- Wittenburg, David, David R. Mann et Allison Thompkins. « The Disability System and Programs to Promote Employment for People with Disabilities ». IZA Journal of Labor Policy 2, n° 4 (avril 2013). <https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-4>
- Zhenjing, Gu, Supat Chupradit, Kuo Yen Ku, Abdelmohsen A. Nassani et Mohammed Haffar. « Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model ». *Frontiers in Public Health* 10 (mai 2022). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>.

Ressources supplémentaires

Guides de style

- Americans with Disabilities Act (ADA) National Network, Guidelines for writing about people with disabilities, <https://adata.org/factsheet/ADANN-writing>
- Media Diversity Australia, Disability reporting handbook, <https://www.mediadiversityaustralia.org/disability-reporting-handbook/>
- The Open Notebook, « Eradicating ableist language yields more accurate and more humane journalism », <https://www.theopennotebook.com/2023/06/27/eradicating-ableist-language-yields-more-accurate-and-more-humane-journalism/>
- National Center on Disability and Journalism, Disability language style guide, <https://ncdj.org/style-guide/>

Orientations en matière d'accessibilité

- WAI du W3C, Web Content Accessibility Guidelines, <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>
- The Washington Post, Web accessibility guidelines, https://build.washingtonpost.com/resources/accessibility/?tid=lk_inline_manual_2
- BBC Reframing Disability guidelines, <https://www.bbc.com/5050/reframingdisability>
- International Association of Accessibility Professionals, Web accessibility certification training options, <https://www.accessibilityassociation.org/s/certification>
- Fédération mondiale des sourds (FMS) et World Association of Sign Language Interpreters (WASLI), Guidelines on access to information in national sign languages during emergency broadcasts, https://wfdeaf.org/wp-content/uploads/2021/01/WFD-WASLI-Guidelines-on-Access-to-Information-in-SL-During-Emergency-Broadcasts_Final.pdf

Ressources du système des Nations Unies

- Convention relative aux droits des personnes handicapées, <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>
- Secrétariat de l'ONU, Lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables, https://policy.un.org/sites/policy.un.org/files/files/documents/2023/Aug/reasonable_accommodations_guidelines_english.pdf
- Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, <https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/>
- Lignes directrices pour l'inclusion du handicap dans les communications, https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_disability-inclusive_communication_guidelines.pdf
- Résolution 2475 (2019) du Conseil de sécurité de l'ONU sur la protection des personnes handicapées en période de conflit armé, <https://digitallibrary.un.org/record/3810148?ln=en&v=pdf>

Ressources sur la santé

- Organisation mondiale de la Santé (OMS), Principaux repères sur le handicap, <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Orientations sur la représentation dans les médias

- Independent National Electoral Commission, The Nigerian media code of election coverage, <https://inecnigeria.org/wp-content/uploads/2019/02/The-Nigerian-Media-Code-of-Election-Coverage-From-Toyin-G-2.pdf>
- Global Accessibility Reporting Initiative, <https://www.gari.info/index.cfm?lang=fr>.
- National Federation of the Blind, communication guidelines: <https://nfb.org/about-us/reference-guide-leaders/chapter-seven-communications>
- National Association of the Deaf, Guidelines for Media Portrayal of the Deaf Community, <https://www.nad.org/about-us/position-statements/guidelines-for-media-portrayal-of-the-deaf-community/>.
- United States Department of Justice, Civil Rights Division, ADA guidelines on communicating effectively with people with disabilities, <https://www.ada.gov/topics/effective-communication/>.

Ressources sur l'accessibilité

- Page Web de l'UNESCO rassemblant des ressources sur l'accessibilité, <https://www.unesco.org/fr/media-pluralism-diversity/media-diversity/disability-equality-media?hub=748>.
- Institut de l'UNESCO pour l'application des technologies de l'information à l'éducation (ITIE) et WAI du W3C, cours en ligne ouvert à toutes et à tous « Introduction to Web accessibility », <https://www.edx.org/course/web-accessibility-introduction>.
- British Broadcasting Corporation, BBC accessibility guidelines, <https://www.bbc.com/editorialguidelines/guidance/visually-and-hearing-impaired-audiences>.

Glossaire

Accès : possibilité, droit ou autorisation d'obtenir, de consulter ou d'utiliser des services et contenus produits par les médias.

Accessibilité : état d'un lieu ou d'un service permettant aux personnes handicapées d'avoir accès, dans des conditions d'égalité, à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que rurales. L'accessibilité est également considérée comme un indicateur de référence pour jauger dans quelle mesure les produits, les appareils, les services ou les environnements, y compris les médias, sont accessibles au plus grand nombre, y compris aux personnes handicapées.

Accessibilité des services électroniques : aux termes de l'article 9 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, les États parties prennent des mesures afin de « promouvoir l'accès des personnes handicapées aux nouveaux systèmes et technologies de l'information et de la communication, y compris l'Internet » et de « promouvoir l'étude, la mise au point, la production et la diffusion de systèmes et technologies de l'information et de la communication à un stade précoce, de façon à en assurer l'accessibilité à un coût minimal ».

Accessibilité numérique : fait de disposer de fonctions d'accessibilité et d'être conformes aux normes, permettant aux personnes handicapées d'utiliser efficacement les outils numériques et d'accéder à l'information en ligne.

Aide humaine ou animalière : l'article 9 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées demande que des mesures appropriées soient prises pour « mettre à disposition des formes d'aide humaine ou animalière et les services de médiateurs, notamment de guides, de lecteurs et d'interprètes professionnels en langue des signes, afin de faciliter l'accès des bâtiments et autres installations ouverts au public ».

Aménagement : modifications apportées pour permettre aux personnes handicapées d'exercer leurs fonctions ou de bénéficier de l'égalité d'accès et de participation. Dans les médias, les aménagements comprennent les technologies d'assistance, les horaires flexibles et les interprètes.

Aménagement des modalités de travail : politique s'inscrivant dans le cadre d'une initiative plus vaste en matière de bien-être dont l'objectif est d'aider les employés, y compris ceux en situation de handicap, à gérer les exigences de la vie professionnelle. Elle comprend les horaires de travail aménagés, le télétravail et les possibilités de travail à distance proposés par une organisation, y compris dans le secteur des médias, et les aménagements raisonnables fournis aux employés handicapés.

Aménagement du poste de travail : modifications apportées sur le lieu de travail afin que les personnes handicapées puissent s'acquitter efficacement de leurs tâches. Les médias doivent proposer un aménagement raisonnable du poste de travail.

Aménagement raisonnable : l'article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées reconnaît l'importance des « modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportées, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ». Ce terme désigne également les ajustements et les modifications mis en œuvre au niveau de l'organisation pour assurer l'égalité d'accès et des chances des personnes handicapées dans le monde professionnel.

Audiodescription : ajout d'une narration audio décrivant aux utilisateurs aveugles ou malvoyants les éléments visuels essentiels de médias vidéo ou télévisés.

Braille : système de points en relief représentant des lettres ou des mots que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire grâce au toucher. Les contenus des médias peuvent également être proposés en braille.

Chansigne : interprétation d'une chanson en langue des signes. En général, l'interprète exprime les paroles d'une chanson en langue des signes, au rythme de la musique. Le chansigne sollicite les mains, le corps et les expressions faciales de l'interprète.

Conception universelle : conception de produits, d'équipements, de programmes et de services pouvant être utilisés par tous, dans toute la mesure possible, sans nécessiter ni adaptation ni conception spéciale. La « conception universelle » n'exclut pas les appareils et accessoires fonctionnels pour des catégories particulières de personnes handicapées là où ils sont nécessaires (article 2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées).

Conformité : respect des normes et règles spécifiques établies par les lois et politiques en matière de handicap.

Convention (la) : Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006), un instrument relatif aux droits de l'homme mettant explicitement l'accent sur le développement et l'aspect social. Elle repose sur une classification large des personnes handicapées et réaffirme que toutes les personnes atteintes d'un handicap, quel qu'il soit, doivent jouir de tous les droits humains et de toutes les libertés fondamentales. Elle clarifie et précise la manière dont l'ensemble des catégories de droit s'appliquent aux personnes handicapées. Elle définit également les domaines dans lesquels des aménagements et des adaptations doivent être réalisés au profit des personnes handicapées afin que celles-ci puissent effectivement exercer leurs droits, les domaines dans lesquels leurs droits ne sont pas respectés ainsi que les domaines dans lesquels la protection de leurs droits doit être renforcée.

Couverture des crises : la couverture médiatique des crises, telles que les catastrophes naturelles et les épidémies – qui touchent les personnes handicapées de manière disproportionnée –, devrait inclure le point de vue de ces personnes et être conforme aux normes internationales et aux instruments correspondants, tels que la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Discrimination fondée sur le handicap : toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap ayant pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits humains et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable.

Diversité : respect et prise de conscience véritables des différences, qui complètent la notion de pluralisme. Les sociétés ou systèmes démocratiques pensent la diversité et lui accordent une grande place en tant que partie intégrante des droits humains et du respect de la dignité humaine, y compris l'inclusion et la représentation des personnes handicapées.

Diversité, équité/égalité et inclusion : concept général visant à décrire un environnement de travail impartial, équitable et favorable, quels que soient le parcours et les préférences des employés. Les politiques et pratiques en la matière intègrent et promeuvent la représentation, la participation et l'égalité des droits et des chances des groupes marginalisés, dont les personnes handicapées, au sein des organisations (y compris les médias).

Diversité des médias : terme faisant référence aux nombreuses voix, opinions et analyses au sein d'un média ou du secteur des médias. La diversité est souvent corrélée à la propriété, au personnel et au public cible des médias. La diversité des médias touche également à la manière dont la diversité sociale, culturelle et politique se reflète dans le contenu des médias, y compris les questions liées à l'égalité des personnes handicapées.

Diversité du personnel : représentation des groupes marginalisés, y compris des personnes handicapées, dans le secteur des médias, à tous les niveaux.

Droits des personnes handicapées : droits promouvant la dignité, l'égalité, l'autonomie, la non-discrimination et la participation sociétale des personnes handicapées, qui devraient être mis en avant dans les médias.

Droits humains : ensemble de droits et de protections considérés comme nécessaires pour protéger la dignité et la valeur personnelle des êtres humains. Ces droits sont généralement décrits dans les instruments nationaux et internationaux qui les énoncent. Les droits des groupes ou des peuples, y compris des personnes handicapées, visent également à protéger les groupes particulièrement pauvres et/ou marginalisés au sein de la société. Les médias mettent en évidence et couvrent les violations et les atteintes ; leurs activités et pratiques de gestion respectent les droits humains.

Égalité : idée selon laquelle toute personne, indépendamment de son âge, de son genre, de sa religion ou de son appartenance ethnique, en situation de handicap ou non, bénéficie des mêmes droits que les autres. Il s'agit d'un principe fondamental de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui affirme que « la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde ».

Égalité des personnes handicapées : égalité des droits et des chances, aménagements et inclusion au profit des personnes handicapées au sein des modalités de fonctionnement, du contenu et du personnel des médias.

Ensemble de normes professionnelles : directives à l'intention des médias décrivant les principes de diversité, de professionnalisme et de traitement équitable des employés et des groupes marginalisés. L'ensemble de normes professionnelles ou le code de déontologie établissent également des règles destinées aux organisations, qui portent sur les méthodes et les contenus journalistiques susceptibles de faire l'objet de réclamations de la part du public et tiennent notamment compte des préoccupations des professionnels des médias et des personnes handicapées.

Expressions qui mettent la personne au premier plan : expressions les plus communément acceptées pour se référer aux personnes handicapées. Elles sont également utilisées dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Elles mettent l'accent sur l'être humain, en désignant la personne ou le groupe sans le réduire à son handicap. Il est par exemple possible de se servir des expressions « enfants atteints d'albinisme », « élèves dyslexiques », « femmes ayant un handicap intellectuel » et, bien sûr, « personnes handicapées ».

Formes accessibles : aux termes de l'article 21 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, les États parties prennent des mesures, y compris « [communiquer] les informations destinées au grand public aux personnes handicapées, sans tarder et sans frais supplémentaires pour celles-ci, sous des formes accessibles et au moyen de technologies adaptées aux différents types de handicap » et « [accepter] et [faciliter] le recours par les personnes handicapées, pour leurs démarches officielles, à la langue des signes, au braille, à la communication améliorée et alternative et à tous les autres moyens, modes et formes accessibles de communication de leur choix ».

Guide de style : ensemble de normes régissant la rédaction, la mise en forme et le graphisme, y compris l'emploi de termes par les journalistes. Il établit également des usages rédactionnels et des pratiques communes et sert d'outil de référence pour tous les documents écrits publiés par une organisation afin d'assurer une bonne cohérence.

Guide électronique des programmes : guide présentant la liste des émissions programmées et des vidéos en flux ainsi que des contenus à la demande.

Handicap : personnes présentant des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres (Convention relative aux droits des personnes handicapées).

Handicap physique : handicap limitant la motricité et les fonctions physiques d'une personne. Exemples : paralysie cérébrale, sclérose en plaques.

Handicap mental : handicap caractérisé par une altération majeure, sur le plan clinique, des facultés cognitives, de la régulation émotionnelle ou du comportement d'une personne. Exemples : dépression, trouble bipolaire.

Handicap intellectuel : handicap caractérisé par des capacités intellectuelles inférieures à la moyenne et une autonomie limitée. Exemples : autisme, trisomie 21.

Handicap sensoriel : handicap atteignant les sens, notamment l'ouïe, la vue, le toucher, l'odorat et le goût. Exemples : cécité, surdité ou troubles de l'audition.

Handicap temporaire : incapacité dont on ne s'attend pas à ce qu'elle se prolonge au-delà de 12 mois.

Inclusion : mesures prises de manière active et intentionnelle pour intégrer équitablement les personnes handicapées aux contenus, au personnel et aux activités des médias. L'inclusion fait également référence à l'instauration d'un environnement ou d'un espace (par exemple, une organisation) où chacun se sent bienvenu, valorisé et intégré.

Inclusion au travail : environnements, politiques et cultures mis en place dans le secteur des médias afin de recruter des employés handicapés, de les soutenir et de leur proposer des aménagements.

Inclusion du handicap : participation pleine, égale, réelle et véritable des personnes handicapées dans toute leur diversité, promotion et intégration de leurs droits dans les activités de l'organisation, élaboration de programmes intégrant la question du handicap et prise en compte des perspectives liées au handicap, conformément à la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Indépendance éditoriale et politiques éditoriales inclusives : liberté professionnelle dont disposent les rédacteurs en chef s'agissant de prendre des décisions éditoriales conformément à la politique éditoriale de l'institution et aux normes professionnelles plus larges, y compris aux principes de diversité, d'équité et d'inclusion appliqués aux pratiques internes, au contenu publié, aux activités éditoriales ainsi qu'aux modalités de fonctionnement et aux pratiques de gestion, sans interférence de la part du propriétaire de l'organe de presse ou de tout autre acteur étatique ou non étatique.

Journalisme intersectionnel : traitement journalistique donnant la parole aux personnes ayant des identités et des expériences à la marge qui s'entrecroisent et peuvent s'ajouter au handicap.

Langage inclusif : vocabulaire, formulations et terminologie utilisés pour décrire les questions touchant au handicap de manière à donner voix au chapitre aux personnes concernées, à respecter leur dignité et à éviter les stéréotypes, et dont les médias devraient se servir.

Langage simplifié : utilisation de formulations faciles à comprendre, de mots courants, de phrases courtes et de temps verbaux simples pour rendre le contenu accessible.

Langue des signes : les langues des signes sont des langues naturelles à part entière, structurellement distinctes des langues parlées. Il existe également une langue des signes internationale, utilisée par les personnes sourdes lors de réunions internationales et de manière informelle lors de voyages et de rencontres. Elle est considérée comme une forme véhiculaire de la langue des signes, car elle n'est pas aussi complexe que les langues des signes naturelles et son vocabulaire est limité. Certains pays ont leur propre langue des signes nationale, qui est officiellement reconnue par le gouvernement et diffère d'autres langues des signes. Cependant, la plupart des langues des signes sont des langues communautaires qui ne sont pas officiellement reconnues au niveau national.

Licence ouverte : licence respectant les droits de propriété intellectuelle de son titulaire et autorisant le public à consulter, réutiliser, utiliser à d'autres fins, adapter et redistribuer un contenu.

Médias : terme ayant au moins deux acceptations : les institutions sociales et les moyens techniques de communication. Par exemple, en tant qu'institutions sociales, les « médias » désignent souvent des institutions productrices d'informations qui devraient respecter des normes et des règles relatives à une information fiable, fruit d'un processus éditorial respectueux des valeurs journalistiques et dont la responsabilité éditoriale incombe à une organisation ou à une personne morale. Lorsqu'il désigne les technologies, le terme « média » décrit les moyens matériels utilisés pour communiquer, tels que le papier, la radiodiffusion, les films et les transmissions numériques.

Médias audiovisuels : contenu vidéo et audio diffusé par des dispositifs tels que la télévision, la radio et l'Internet et pouvant être rendu accessible au moyen du sous-titrage, de la langue des signes et de l'audiodescription.

Modalités de fonctionnement des médias : processus, flux de travail, formations professionnelles, outils et systèmes utilisés par les médias pour produire, éditer et publier du contenu dans les médias radiodiffusés, imprimés et numériques, qui devraient intégrer des mesures d'accessibilité.

Obligations juridiques : responsabilités prévues par les lois et les politiques relatives au handicap et confiées aux médias s'agissant de fournir des aménagements et d'interdire la discrimination.

Participation des personnes handicapées : selon l'alinéa (o) du préambule de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, « les personnes handicapées devraient avoir la possibilité de participer activement aux processus de prise de décisions concernant les politiques et programmes, en particulier ceux qui les concernent directement ».

Personnes handicapées : personnes présentant des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Pratiques de recrutement et d'intégration : procédures, outils, supports, formation et autres aménagements inclusifs en matière de recrutement et d'intégration qui encouragent les candidats handicapés à postuler à un emploi et favorisent leur intégration.

Professionnels des médias : personnes telles que des journalistes, des rédacteurs en chef, des photographes ou des producteurs travaillant pour les médias, dont certaines peuvent elles-mêmes être en situation de handicap.

Réglementation et autoréglementation : mesures visant à contrôler ou à influencer le comportement des institutions et des acteurs en élaborant et en appliquant des règles et des codes. Cette réglementation peut être mise en place par les gouvernements, idéalement en se conformant aux cadres politiques et juridiques instaurés dans le respect de la démocratie. Il peut s'agir, par exemple, de règles relatives à la concurrence loyale par opposition à une situation de monopole, à l'attribution des fréquences, à la protection de la vie privée, aux droits d'auteur, aux discours de haine, etc. Lorsque les institutions concernées établissent directement une réglementation, il s'agit d'autoréglementation ou de réglementation par les pairs, qui devraient prévoir la participation de la société civile pour permettre des évaluations et des recours indépendants, par exemple à travers un conseil de presse qui compte des représentants du public. Ces mécanismes peuvent prévoir d'autres politiques et processus internes dans le cadre desquels les médias contrôlent et évaluent leur propre conformité aux normes relatives à l'inclusion du handicap, à l'égalité et à l'accessibilité. Le conseil de surveillance de Facebook en est le pendant dans le domaine des entreprises de communication numérique. Le terme « co réglementation » fait généralement référence à des dispositifs qui sollicitent à la fois l'État et le secteur privé (par exemple, pour les questions relatives au cyberspace, à la lutte contre le terrorisme et à la protection des enfants).

Représentations inclusives : contenu dépeignant les personnes handicapées comme des personnes actives et multidimensionnelles en mettant en évidence leurs capacités et leurs réalisations tout en évitant les stéréotypes.

Respect de la vie privée : selon l'article 22 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, « aucune personne handicapée, quel que soit son lieu de résidence ou son milieu de vie, ne sera l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance ou autres types de communication ni d'atteintes illégales à son honneur et à sa réputation. Les personnes handicapées ont droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes ».

Sensibilisation au handicap : initiatives que les médias devraient organiser, englobant des activités d'éducation et de formation visant à favoriser la prise en compte et l'inclusion des personnes handicapées, l'utilisation du vocabulaire adapté, les modèles sociaux du handicap, les aménagements et les obligations juridiques relatives aux personnes handicapées.

Sous-titrage : version texte des informations audio verbales et non verbales nécessaires à la compréhension du contenu vidéo ou audio. Ce système sert à assurer l'accessibilité aux publics sourds ou malentendants.

Technologie d'assistance : matériel améliorant l'accessibilité des informations aux personnes handicapées, comme les lecteurs d'écran, les loupes et les appareils auditifs utilisés par les professionnels des médias.

Texte de remplacement ou texte alternatif : méthode d'accessibilité consistant à transcrire à l'écrit l'idée et le but d'un élément visuel. Le texte est lu à haute voix par les logiciels de lecture d'écran et indexé par les moteurs de recherche. Il fournit une description textuelle des images afin d'en transmettre le sens aux utilisateurs aveugles ou malvoyants.

Les 20 questions les plus fréquemment posées sur l'égalité des personnes handicapées dans les médias

1. Qu'entend-on par égalité des personnes handicapées dans les médias et pourquoi cette notion est-elle importante ?
2. Quels sont les grands concepts, les principes et les expressions utilisés dans le domaine de l'égalité des personnes handicapées ?
3. De quelle manière les médias peuvent-ils garantir l'égalité des personnes handicapées ?
4. Quelles sont les limites d'une approche spécifique de l'égalité des personnes handicapées dans le traitement journalistique et la programmation ?
5. Quelles sont les obligations juridiques et les normes internationales relatives à l'égalité des personnes handicapées dans les médias ?
6. De quelle manière les médias devraient-ils assurer une représentation juste, équilibrée et équitable des personnes handicapées ?
7. Comment bien représenter les personnes handicapées ?
8. Quels termes et quel langage les médias doivent-ils utiliser ou éviter ?
9. De quelle manière les professionnels des médias doivent-ils interviewer les personnes handicapées ou interagir avec elles ?
10. Comment les médias doivent-ils couvrir la violence à l'encontre des personnes handicapées ?
11. Pourquoi est-il important que les modalités de fonctionnement des médias soient tournées vers l'accessibilité ?
12. De quelle façon les médias peuvent-ils produire un contenu accessible ?
13. Comment rendre les médias audiovisuels, radiophoniques, imprimés et en ligne plus accessibles ?
14. Quels sont les outils permettant d'évaluer l'accessibilité des contenus, outils et produits médiatiques ?
15. De quelle manière les médias peuvent-ils garantir l'accessibilité en cas de crise, de déplacement de population, de catastrophe naturelle ou d'atteinte à l'environnement ?
16. En quoi consiste une culture inclusive au travail dans le secteur des médias ?
17. Comment les médias peuvent-ils recruter des professionnels en situation de handicap ?
18. Comment les médias peuvent-ils proposer des aménagements raisonnables sur le lieu de travail ?
19. Quels aménagements raisonnables et quelles technologies d'assistance devraient être proposés au personnel handicapé ?
20. Comment les médias peuvent-ils contrôler l'égalité, la diversité et l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre de leurs pratiques de gestion ?

Notes de fin

- 1 Janice Gassam Asare, "Recent Figures Show that Media Is Still Overwhelming White", Forbes, 23 avril 2023. <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2023/04/23/recent-figures-show-that-media-is-still-overwhelming-white/?sh=6fac08d55bf4>.
- 2 Financial Times Strategies et Google News Initiative, Seizing the Diversity Opportunity: Enabling Growth in the News Business (Londres : Financial Times Strategies, 2022). <https://www.ftstrategies.com/en-gb/insights/seizing-the-diversity-opportunity-enabling-growth-in-the-news-business/>.
- 3 "Why Diversity is Critical to Media and Entertainment – and How to Achieve it", Forum économique mondial, dernière modification le 27 septembre 2021. <https://www.weforum.org/agenda/2021/09/how-diverse-is-media-and-entertainment/>.
- 4 "Gender Balance, Diversity and Inclusiveness in the Media and Audiovisual Sectors," Actualités, Commission européenne, publié le 5 mars 2021. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/gender-balance-diversity-and-inclusiveness-media-and-audiovisual-sectors>.
- 5 « Handicap », Principaux repères, Organisation mondiale de la Santé (OMS), actualisé le 7 mars 2023. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>.
- 6 "Fact Sheet on Persons with Disabilities," Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, actualisé en 2022. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>.
- 7 "Fact Sheet on Persons with Disabilities," Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, actualisé en 2022. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>.
"New ILO Database Highlights Labour Market Challenges of Persons with Disabilities," Département des statistiques, Organisation internationale du Travail (OIT), publié le 13 juin 2023. <https://ilostat.ilo.org/blog/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>
- 8 « Femmes et filles en situation de handicap », ONU-Femmes, dernière modification en 2023. <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/women-and-girls-with-disabilities>.
- 9 "What You Need to Know About Inclusion in Education," L'inclusion dans l'éducation, UNESCO, actualisé le 11 mai 2023. <https://www.unesco.org/en/inclusion-education/need-know>
- 10 "Historical Overview," Réunion du Groupes d'experts sur les normes et règles internationales relatives au handicap, United Nations Enable, dernière modification en 2004. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/disberk2.htm>
- HCR France, Document 2 – Modèles de handicap (Paris : Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, s.d.). <https://www.unhcr.org/media/handout-2-models-disability>
- ONU-Femmes et Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées (UNPRPD), Intersectionality Resource Guide and Toolkit (New York : ONU-Femmes, 2021). <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>.
- 11 "UNESCO Launches Updated Handbook on Media Reporting for Promoting Disability Equality in China," Actualités, UNESCO, publié en décembre 2021. <https://www.unesco.org/en/articles/unesco-launches-updated-handbook-media-reporting-promoting-disability-equality-china>.
- 12 Jeanette Sanchez, Reporting on Disability: Guidelines for the Media (Genève : Organisation internationale du Travail, 2015). https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_127002/lang--en/index.htm
- 13 "Our TV Disability Access Commitments," British Broadcasting Corporation, dernière modification en avril 2023. <https://www.bbc.co.uk/commissioning/diversity-disability-commitments/>.
- 14 "Guidance: Visually Impaired and Hearing Impaired Audiences," Editorial Guidelines, British Broadcasting Corporation, actualisé en mars 2021. <https://www.bbc.com/editorialguidelines/guidance/visually-and-hearing-impaired-audiences>.
- 15 "Reframing Disability", 50:50 The Equality Project, British Broadcasting Corporation, actualisé en 2024. <https://www.bbc.com/5050/reframingdisability>
- 16 Christian Kurz, "Global Audiences Want Better Representation on Screen," Paramount Insights, publié le 29 octobre 2021. <https://insights.paramount.com/post/global-audiences-want-better-representation-on-screen/>.
- 17 Free Press Unlimited "Gender-Sensitive Reporting," Gender Equality in Media Content, Free Press Unlimited, actualisé en 2022. <https://kq.freepressunlimited.org/themes/gender-equality/gender-in-media-content/gender-sensitive-reporting/>.
- 18 ONU-Femmes, Intersectionality resource guide and toolkit: An Intersectional Approach to Leave No One Behind (New York : ONU-Femmes, 2021). <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/01/intersectionality-resource-guide-and-toolkit>.
- 19 Anne-Marie Impe, Informer sur les violences à l'égard des filles et des femmes : Manuel pour les journalistes (Paris : UNESCO, 2019). <https://www.unesco.org/fr/articles/informer-sur-les-violences-legard-des-filles-et-des-femmes>.
- 20 UNESCO, Indicateurs d'égalité des genres dans les médias : cadre d'indicateurs pour mesurer la sensibilisation à l'égalité des genres dans les médias et les contenus (Paris : UNESCO, 2012). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231068>.
- 21 Dina Deligiorgis et Manal Benkirane, La grande conversation : Manuel de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles dans et à travers les médias (Paris : UNESCO, New York : ONU-Femmes, 2019). <https://www.unesco.org/fr/articles/la-grande-conversation>.
- 22 Florin Marin, Let's Speak Gender: Ten Principles of Gender-Responsive Communications for Development (New York : Programme des Nations Unies pour le développement, 2018). <https://rm.coe.int/10-principles-of-gender-responsive-communications/1680a4cbb4>.

- 23 "Information Equity Database (2023)", Online News Association, publié le 12 mai 2023. <https://journalists.org/resources/information-equity-database-2023/>.
- 24 Organisation des Nations Unies, Inclusive Communications: A Guide for Communicating with, about and for People with Disabilities (New York : Organisation des Nations Unies, 2021). https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/10/un_disability_inclusion_strategy_communication_guidelines_etr.pdf.
- 25 « Lignes directrices pour l'inclusion du handicap dans la langue : Annexe I », Office des Nations Unies à Genève, s.d. <https://www.ungeneva.org/fr/about/accessibility/disability-inclusive-language/annex-i>.
- 26 National Center on Disability and Journalism, Université d'État de l'Arizona, Disability Language Style Guide (ressource en ligne). <https://cronkite.asu.edu/news/2021/ncdj-releases-updated-disability-language-style-guide/>.
- 27 "Te Reo Hāpāi. The Language of Enrichment: Updating and Creating Māori Language Used in the Mental Health, Addiction and Disability Sectors", Te Pou, dernière modification en 2024. <https://www.tepou.co.nz/initiatives/te-reo-h%C4%81pai-the-language-of-enrichment>.
- 28 "Community and Culture – Frequently Asked Questions," National Association of the Deaf, dernière modification en 2024. <https://www.nad.org/resources/american-sign-language/community-and-culture-frequently-asked-questions/>.
- 29 Oxford Internet Institute, Lutter contre les discours de haine sur les réseaux sociaux : difficultés contemporaines (Paris : UNESCO, 2021). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379177_fre.
- 30 Iginio Gagliardone, Danit Gal, Thiago Alves, Gabriela Martinez, Combattre les discours de haine sur Internet (Paris : UNESCO, 2015), p. 35. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000234620>. t
- 31 « Standards de la communauté Facebook », Politiques, Meta, actualisé en 2024. <https://www.facebook.com/communitystandards>.
- 32 Forum européen des personnes handicapées, "EDF Recommendations on EU Initiatives on Hate Speech and Hate Crime" (note d'orientation de Marine Uldry), avril 2021. <https://www.edf-feph.org/content/uploads/2021/04/EDF-position-and-recommendation-on-hate-speech-and-hate-crime.pdf>.
- 33 Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Producing Disability-Inclusive Data: Why It Matters and What It Takes (New York : UNICEF, 2020). <https://data.unicef.org/resources/producing-disability-inclusive-data-why-it-matters-and-what-it-takes/>.
- 34 « Introduction – Comité des droits des personnes handicapées », Organes conventionnels, Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), consulté en 2023. <https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/crpd/introduction-committee>.
- 35 « Statistiques sur l'accessibilité », Statistique Canada, dernière modification en 2017. <https://www.statcan.gc.ca/fr/themes-debut/accessibilite>.
- 36 « Dart Center Style Guide for Trauma-Informed Journalism », Dart Center for Journalism and Trauma, Columbia University Graduate School of Journalism, publié le 22 juin 2021. <https://dartcenter.org/resources/dart-center-style-guide>.
- 37 Emyle Watkins, « Guide pour enquêter sur les sujets liés au handicap », Global Investigative Journalism Network, publié le 7 mars 2023. <https://gijn.org/fr/ressource/guide-pour-enqueter-sur-les-sujets-lies-au-handicap-version-courte/>.
- 38 Deaf Journalism Europe (projet financé par l'UE). <https://www.deafjournalism.eu/fr/accueil/>.
- 39 « Le Kit », Exposing the Invisible (projet), Tactical Tech, actualisé en avril 2019. <https://kit.exposingtheinvisible.org/fr/thekit.html>.
- 40 Organisation des Nations Unies, « Inclusion du handicap dans la riposte à la COVID-19 », Riposte des Nations Unies à la COVID-19, s.d. <https://www.un.org/fr/coronavirus/disability-inclusion>
- 41 Charte pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire (Istanbul : Sommet mondial sur l'action humanitaire, 2016). <https://humanitariandisabilitycharter.org/>.
- 42 Nevada Earthquake Safety Council, Media Scripts for Post-Earthquake Public Safety Information (Reno : Université du Nevada, s.d.). https://nbmg.unr.edu/_docs/Earthquakes/EQmediascripts.pdf.
- 43 Arwa Kooli, « How to Use Data to Report on Earthquakes », Al Jazeera Journalism Review, 19 septembre 2023, <https://institute.aljazeera.net/en/ajr/article/2341>.
- 44 « Resources », Global Alliance on Accessible Technologies and Environments (GAATES), s.d., <https://gaates.org/resources/>.
- 45 UIT, Emergency Radiocommunications, s.d., <https://www.itu.int/en/ITU-R/information/Pages/emergency.aspx>.
- 46 Directive sur l'accessibilité du Web – Normes et harmonisation <https://digital-strategy.ec.europa.eu/fr/policies/web-accessibility-directive-standards-and-harmonisation>.
- 47 « Apple lance de nouvelles fonctionnalités logicielles pour l'accessibilité cognitive ainsi que Live Speech, Personal Voice et Point and Speak dans l'app Loupe », Communiqué de presse, Apple, publié le 16 mai 2023. <https://www.apple.com/fr/newsroom/2023/05/apple-previews-live-speech-personal-voice-and-more-new-accessibility-features/>.
- 48 Microsoft Corporate Blogs, « AI a Potential Game Changer for People with Disabilities », EU Policy Blog, 10 juillet 2023. <https://blogs.microsoft.com/eupolicy/2023/07/10/european-accessibility-summit-disabilities-ai/>.
- 49 Patrick Clary, « Lookout: an app to help blind and visually impaired people learn about their surroundings », The Keyword, 8 mai 2018. <https://blog.google/outreach-initiatives/accessibility/lookout-app-help-blind-and-visually-impaired-people-learn-about-their-surroundings/>.
- 50 Anthony Cuthbertson, « Global Accessibility Awareness Day 2023: Apple and Samsung launch « ground-breaking » AI features », The Independent, 17 mai 2023. <https://www.independent.co.uk/tech/global-accessibility-awareness-day-2023-apple-samsung-b2340697.html>.
- 51 Normes d'accessibilité Canada, « À propos de nous », dernière modification le 10 août 2023. <https://accessibilite.canada.ca/a-propos-de-nous#s4>.

- 52 « CAN/ASC – EN 301549:2024 – Exigences d'accessibilité pour les produits et services TIC », Normes d'accessibilité Canada, dernière modification en 2024. <https://accessibilite.canada.ca/en-301-549-exigences-daccessibilite-pour-les-produits-et-services-tic-resume>.
- 53 Union européenne, « Acte législatif européen sur l'accessibilité », Emploi, affaires sociales et inclusion, Commission européenne, 2019. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202&langId=fr>.
- 54 Sandra Domeij, « Acte législatif européen sur l'accessibilité : les 7 choses qui vont changer » Ecommerce Design (blog), VAIMO, actualisé le 27 février 2024. <https://www.vaimo.com/fr/blog/eea-7-chooses-qui-vont-changer/>.
- 55 « NRK TV – The Streaming Service Everyone Loves », Norwegian Broadcasting Corporation (NRK), actualisé en 2024. <https://doga.no/en/tools/inclusive-design/cases/NRK-TV/>.
- 56 Making Accessible Media (MAM), cours élaboré par la Faculté des médias et des arts créatifs (FMCA), Humber College (Canada), 2016. <https://humber.ca/makingaccessiblemedia/>.
- 57 Sarah Bahr, « An Editor Who Makes Times Visuals Accessible to All », Times Insider, publié le 24 mars 2024. <https://www.nytimes.com/2024/03/24/insider/an-editor-who-makes-times-visuals-accessible-to-all.html>.
- 58 « Access Informative and Cultural Content in LIBRAS [langue des signes brésilienne] on Open TV », Communications et transparence publique, Gouvernement du Brésil, dernière modification le 15 mars 2024. <https://www.gov.br/pt-br/servicos/acessar-conteudos-informativos-e-culturais-em-libras-pela-tv-aberta>.
- 59 Direction de l'information légale et administrative (Premier Ministre). Handicap : une nouvelle charte d'accessibilité pour la communication de l'État, 12 octobre 2022. <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16024>.
- 60 « Radio France signe un accord de partenariat avec HumanWare pour rendre ses podcasts accessibles aux personnes aveugles ou malvoyantes », Communiqué de presse, Radio France, publié le 31 mars 2021. <https://www.radiofrance.com/presse/radio-france-signe-un-accord-de-partenariat-avec-humanware-pour-rendre-ses-podcasts>.
- 61 Contenus accessibles, Accessibilité, Radio-Canada, actualisé en 2024. <https://ici.radio-canada.ca/contenus-accessibles>.
- 62 « Puis-je obtenir les transcriptions d'une émission de radio ou d'un balado ? », Centre d'assistance de Radio-Canada, Centre de radiodiffusion de Radio-Canada, actualisé en octobre 2023. <https://assistance.radio-canada.ca/hc/fr/articles/360056554291--Puis-je-obtenir-les-transcriptions-d'une-émission-de-radio-ou-d-un-balado>.
- 63 Nas Campanella, « The Power and Determination of Nas Campanella », entretien de Richard Fidler, Conversations, Société australienne de radiodiffusion, 11 juillet 2023, audio, 51:26. <https://www.abc.net.au/listen/programs/conversations/nas-campanella-journalism-reporting-blindness-radio-tv-news/102514072>.
- 62 « A Code of Ethics for Public Television: Celebrating 70 Years », RTA (Radio y Televisión Argentina) –Radio et Télévision Argentine, juillet 2021. <https://new.tvpublica.com.ar/wp-content/uploads/2021/12/C%C3%B3digo-de-%C3%89tica-vers%C3%B3n-final-1.pdf>.
- 63 UNESCO « WRD2024 - 07: Radio and the Automobile Industry », publié le 13 février 2024. <https://www.unesco.org/archives/multimedia/document-6821>.
- 64 The Talking News Federation (TNF), publié en 2023. <https://tnf.org.uk/>.
- 65 How to Use Social Media to Better Engage People Affected by Crises: A Brief Guide for Those Using Social Media in Humanitarian Organizations, projet conjoint entre le Comité international de la Croix-Rouge (CICR), la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, et le Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires (OCHA), publié en septembre 2017. <https://communityengagementhub.org/resource/how-to-use-social-media-to-better-engage-people-affected-by-crisis-2/>.
- 66 UNESCO, Accessible Digital Documentary Heritage: Guidelines for the Preparation of Documentary Heritage in Accessible Formats for Persons with disabilities (Paris : UNESCO, 2020). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374995>.
- 67 « CBC Lite », site Web à faible bande passante de la Commission canadienne de radiodiffusion, actualisé en mars 2024. <https://www.cbc.ca/lite/news?sort=editors-picks>.
- 68 Pacific Media Assistance Scheme (PACMAS). Disability Inclusion in the Media Study. Melbourne, Australian Broadcasting Corporation, 2023, <https://www.abc.net.au/abc-international-development/disability-inclusion-in-the-media-study-2023/103179418>.
- 69 Al Jazeera. « Al Jazeera Launches Its Network Brand Strategy », publié le 21 février 2017, <https://network.aljazeera.net/en/pressroom/al-jazeera-launches-its-network-brand-strategy>.
- 70 CBC/Radio-Canada. Plan et rétroaction sur l'accessibilité, actualisé en mars 2024, <https://cbc.radio-canada.ca/en/accessibility-feedback>.
- 71 CBC/Radio-Canada. « CBC Abilicrew Placements for Excellence Program 2024 », actualisé le 16 novembre 2023, <https://www.cbc.ca/cape/cbc-abilicrew-placements-for-excellence-program-2024-1.5151448>.
- 72 Portail des politiques. Lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables, 10 août 2023, <https://policy.un.org/fr/content/secretariat-de-lonu/lignes-directrices-relatives-aux-amenagements-raisonnables>.
- 73 RTVE. Lignes directrices, publiées le 25 novembre 2019, <https://www.rtve.es/rtve/20191125/rc-guias/2099981.shtml>.
- 74 Conseil de l'Europe. Le journalisme dans les situations de conflit et d'agression – Principes extraits des normes pertinentes du Conseil de l'Europe et d'autres normes internationales, Strasbourg, Conseil de l'Europe, 2022, <https://rm.coe.int/compilation-of-coe-standards-relating-to-journalism-in-situations-of-c/1680a5b776>.

- 75 UNESCO et Institut interaméricain des droits de l'homme (IIHR). Intervention and Interaction Model Protocol for Security Forces Regarding Journalists, Communicators and the Media, Paris/Uruguay, UNESCO, 2023, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384739_eng.
- 78 IJNET. Journalism and Mental Health Toolkit, publié en 2024, <https://ijnet.org/en/toolkit/mental-health-and-journalism>.
- 79 Plan d'action des Nations Unies sur la sécurité des journalistes et la question de l'impunité, CI 12/CONF.202/6, adopté le 12 avril 2012, <https://www.ohchr.org/fr/safety-of-journalists/un-plan-action-safety-journalists-and-issue-impunity>.
- 80 BBC Extend Talent Pool. <https://pages.beamery.eu/bbcstudios/page/extend>.
- 81 OIT. Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion, 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_841348.pdf.

Pour plus d'informations sur les travaux de l'UNESCO sur le pluralisme et la diversité des médias, veuillez consulter le site :
<https://www.unesco.org/en/media-pluralism-diversity>

Pour en savoir plus sur les initiatives de l'UNESCO en matière d'égalité des personnes handicapées dans les médias, veuillez consulter le site :
<https://www.unesco.org/en/media-pluralism-diversity/media-diversity/disability-equality-media>

Si vous souhaitez nous contacter pour obtenir des informations complémentaires, veuillez envoyer un courrier électronique à l'adresse suivante :
media.pluralism-diversity@unesco.org



unesco

Ce manuel pratique fait progresser l'égalité des personnes handicapées dans les médias. Il propose des recommandations utiles pour tous les professionnels du secteur — des rédacteurs et journalistes aux producteurs de contenu et équipes techniques, ainsi que les responsables des ressources humaines et les gestionnaires. Ce manuel soutient l'adoption de politiques éditoriales et de programmations plus inclusives et équitables, y compris dans les situations d'urgence et les enquêtes. Il offre également des recommandations pour produire des contenus médiatiques accessibles, une ressource précieuse dans le cadre de la transition numérique. Enfin, il vise à inspirer l'innovation et la créativité pour garantir la diversité, l'égalité et l'inclusion des professionnels handicapés au sein des organisations médiatiques.

L'UNESCO contribue à la promotion de normes professionnelles dans les médias conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, considérant que ces dernières représentent jusqu'à 16 % de la population mondiale et sont également des audiences, des usagers et des professionnels des médias.

