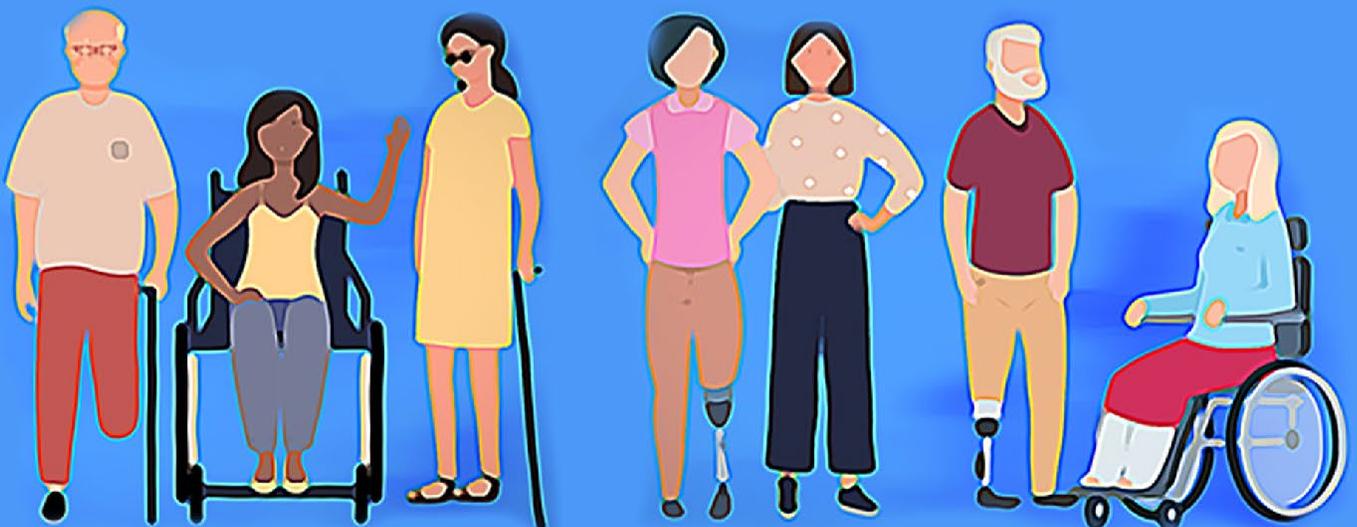


Divertir Informier Motiver

**Rapport d'avancement du
plan d'accessibilité d'AMI -
2025**



Rapport d'avancement du plan d'accessibilité d'AMI

Table des matières

Introduction	2
Généralités.....	3
Formats de remplacement.....	3
Rétroaction.....	3
Rétroaction sur l'accessibilité	5
Rétroaction interne.....	5
Rétroaction externe	6
Consultations.....	7
Consultations internes	7
Consultations externes.....	8
Progrès réalisés à ce jour	8
Emploi	8
Environnement bâti	10
Technologies de l'information et de la communication	12
Communications autres que les TIC.....	12
Acquisition de biens, de services et d'installations	13
Conception et fourniture de programmes et de services	14
Transports.....	15
Exigences de la Loi sur la radiodiffusion	15
Conclusion	15

Introduction

Accessibilité Média Inc. (AMI), conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, a publié son processus de rétroaction en juin 2023 et son plan d'accessibilité en juin 2024, et a maintenant le plaisir de présenter son premier rapport d'avancement annuel.

L'objectif de la Loi canadienne sur l'accessibilité, qui consiste à faire du Canada un pays sans obstacles d'ici 2040, est admirable et AMI le soutient dans tous les aspects de son identité et de ses activités.

En tant qu'entreprise de médias à but non lucratif dont la mission et la vision sont entièrement axées sur la communauté des personnes en situation de handicap et sur l'accessibilité, nous reconnaissons l'importance cruciale d'un environnement sans obstacles.

Après avoir commencé par se concentrer sur les mécanismes permettant de rendre les médias accessibles, AMI est devenue une entreprise créatrice de contenu original adapté à la communauté des personnes en situation de handicap, tout en veillant à ce que ce contenu soit accessible sur une variété de plateformes.

Actuellement, AMI compte 64 employés permanents, dont 25 % sont des personnes en situation de handicap, et un conseil d'administration composé de 12 personnes, dont 50 % sont des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre du plan d'accessibilité d'AMI, un comité consultatif sur l'accessibilité a été créé en 2024 pour aider l'entreprise à identifier et à éliminer les obstacles sur les lieux de travail. Ce comité est composé d'employés volontaires, dont 60 % sont des personnes en situation de handicap. En étroite collaboration avec le service des ressources humaines, le comité a mené des consultations sur les politiques, les pratiques et les services de l'entreprise, y compris en examinant le présent rapport et en y apportant des commentaires.

Au cours des deux dernières années, AMI a été confrontée à de nombreux défis, notamment des changements dans l'industrie de la radiodiffusion, des restrictions de financement et des changements de personnel. Malgré ces difficultés, AMI est restée fidèle à son plan d'accessibilité et le présent rapport d'avancement décrit les obstacles identifiés et les mesures prises par

AMI pour y remédier. Et bien que le handicap et l'accessibilité soient la raison d'être d'AMI, nous comprenons que devenir un lieu de travail sans obstacles est un processus continu que nous nous efforçons sans cesse d'améliorer.

Généralités

Formats de remplacement

Sur demande, AMI s'efforcera de fournir des formats de remplacement pour des éléments tels que le présent document et d'autres rapports applicables lorsqu'il est raisonnable de le faire et que cela n'entraîne pas de difficultés excessives pour AMI. Ces formats peuvent inclure, sans s'y limiter, des moyens de communication tels que :

- transcription verbale ou audio;
- copie papier avec une police de caractères de grande taille;
- texte électronique.

Rétroaction

AMI accueille volontiers les commentaires concernant l'accessibilité et tout obstacle que pourraient rencontrer les personnes en situation de handicap.

La personne responsable de recevoir tous ces commentaires sur l'accessibilité et d'y répondre est l'analyste des ressources humaines.

Ces commentaires peuvent être transmis à AMI de différentes façons.

Courrier :

Accessibilité Média Inc. – Siège social

Corus Quay

200 – 25 Dockside Drive

Toronto, ON M5A 0B5

Courriel :

accessibilityfeedback@ami.ca

Formulaire en ligne :

<https://www.amitele.ca/node/197885>

Téléphone : 416-422-4222; sans frais : 1-800-567-6755

Confidentialité

AMI respecte le droit de chacun à la vie privée et à la confidentialité. Les commentaires peuvent être transmis de manière anonyme. Tous les commentaires seront gérés par le service des ressources humaines et stockés dans un système sécurisé de gestion des documents. Ils ne seront partagés qu'avec les personnes directement impliquées dans l'amélioration de l'accessibilité.

Accusé de réception des commentaires

Dès réception d'un commentaire, nous prenons les mesures suivantes :

1. Un représentant d'AMI prend contact avec la partie à l'origine de la demande et discute de son commentaire d'une manière qui tienne compte des problèmes d'accessibilité, s'ils ont été identifiés.
2. Si des mesures correctives sont nécessaires, les détails seront transmis à la direction pour examen.
3. Le cas échéant, des recommandations et des conseils peuvent être demandés au service juridique, à l'équipe comptable/financière, aux conseillers en accessibilité, aux associations pertinentes qui desservent et soutiennent les personnes en situation de handicap, et aux membres de la communauté des personnes en situation de handicap.
4. Si une action doit être entreprise, toutes les politiques, pratiques et procédures seront mises à jour afin de refléter l'action corrective, puis diffusées.
5. Une fois qu'un plan d'action aura été élaboré, la personne à l'origine de la rétroaction sera contactée et informée de la solution retenue.

Comment nous utiliserons vos commentaires

Tous les commentaires seront pris au sérieux et seront utilisés pour :

- améliorer notre accessibilité globale;
- comprendre les obstacles qui existent actuellement;
- élaborer et concevoir des plans pour éliminer les obstacles existants;
- mettre à jour les plans d'accessibilité et les rapports d'avancement.

Rétroaction sur l'accessibilité

Le processus de rétroaction d'AMI a été publié le 1^{er} juin 2023 et, depuis cette date, nous avons reçu un commentaire externe par le biais de notre site web et deux commentaires par le biais de notre processus interne. Comme le mentionne le plan d'accessibilité d'AMI, les commentaires de la part des employés constituent une pratique courante et, bien que nous ayons mis en place un processus formel, nous recevons une grande partie de ces commentaires de manière informelle. Vous trouverez ci-dessous les détails des obstacles identifiés et des mesures prises dans le cadre des commentaires formels reçus.

Rétroaction interne

Obstacle identifié

- Les Services technologiques ont lancé une série de modules de formation à la demande sur la cybersécurité, lesquels, malheureusement, se sont avérés ne pas être totalement accessibles aux personnes utilisant un lecteur d'écran. Ces problèmes ont été documentés en détail par l'analyste des ressources humaines, lui-même un utilisateur de JAWS, et transmis aux Services technologiques pour qu'ils y remédient. Bien qu'une grande partie du matériel soit accessible, des problèmes se sont posés quant à la capacité de naviguer efficacement sur le site.

Mesures prises

- Les Services technologiques ont contacté le fournisseur et lui ont remis un rapport complet sur les problèmes d'accessibilité. Après une série de tests et de consultations avec d'autres utilisateurs de JAWS, il a été déterminé que certaines parties des modules devaient être éliminées pour que la formation soit totalement accessible. Ces mesures ont été prises et il est désormais possible de naviguer correctement à travers les différents modules.

Obstacle identifié

- AMI utilise SharePoint comme système de gestion des documents et a créé un portail permettant au conseil d'administration (CA) d'accéder à tous les calendriers et documents. Au cours de l'été 2023, une enquête a été menée auprès du conseil d'administration pour comprendre comment l'outil fonctionnait et savoir si des améliorations ou des modifications étaient nécessaires. Les résultats de cette enquête ont indiqué que le portail était lourd et généralement peu convivial pour les personnes

utilisant un lecteur d'écran. Le CA a recommandé à AMI de rechercher d'autres produits pour remplacer l'outil actuel, le cas échéant.

Mesures prises

- AMI a fait appel aux services de l'équipe chargée de l'approvisionnement pour rechercher d'autres options. Environ six produits ont été envisagés, dont deux ont fait l'objet d'une évaluation approfondie. Les meilleurs produits étaient accessibles, mais ils n'offraient pas non plus une expérience conviviale lorsqu'on les utilisait pour naviguer à l'aide d'un lecteur d'écran. Les commentaires ont été fournis par le comité consultatif sur l'accessibilité d'AMI et par trois membres du conseil d'administration qui ont pu tester les produits. Environ quatre personnes en situation de handicap ont participé au processus d'évaluation, ainsi qu'un employé d'AMI spécialisé dans la mise en place de solutions accessibles. À ce jour, aucune solution n'a été trouvée et les recherches se poursuivent.

Rétroaction externe

Obstacle identifié

- En février 2025, un courriel a été reçu dans la boîte de réception générale d'AMI, demandant pourquoi notre contenu n'utilisait pas le langage ASL. Cette personne estimait que notre contenu ne semblait s'adresser qu'aux Canadiens aveugles, même si la vidéodescription en « format ouvert » fait partie de l'offre de base du câble numérique de la plupart des fournisseurs à travers le pays. Cette personne demandait également si nous avions l'intention d'inclure davantage d'interprétation en ASL à l'avenir.
- Le courriel ayant été envoyé à notre boîte de réception générale, c'est notre directeur du marketing et des communications qui y a répondu. L'analyste des ressources humaines a récemment été informé de cette communication et a documenté la correspondance, puis l'a classée en tant qu'élément formel de rétroaction afin d'assurer un suivi approprié à l'avenir.

Mesures prises

- Le directeur du marketing et des communications a répondu à la demande en expliquant que l'ensemble du contenu d'AMI était accessible par le biais de la vidéodescription, de la vidéodescription intégrée et du sous-titrage. Nous disposons d'une programmation limitée en ASL, et les liens vers ce contenu ont été fournis. Il a également été indiqué que

même si AMI s'efforce d'être inclusive et accessible à l'ensemble de la communauté des personnes en situation de handicap, elle demeure un organisme à but non lucratif et son financement limite la quantité d'ASL qu'il est possible d'ajouter à la programmation.

- La personne à l'origine de la communication était très satisfaite de la rapidité de la réponse et a indiqué qu'elle effectuait effectivement des recherches sur le contenu de notre site web contenant de l'ASL. Elle nous a remerciés de soutenir la communauté des personnes sourdes et nous a fourni un certain nombre de liens nous permettant de rechercher d'autres possibilités de financement à l'avenir, si nous étions intéressés.

Consultations

Consultations internes

Les personnes que nous consultons.

Employés :

Comme indiqué dans le plan d'accessibilité d'AMI, la consultation des employés est et restera une pratique courante. Actuellement, 25 % de notre effectif est composé de personnes qui se reconnaissent dans un handicap. Ce large éventail d'expériences vécues permet à AMI d'accéder à une perspective authentique et critique dans le cadre des décisions stratégiques et de la planification de l'entreprise.

Comité consultatif sur l'accessibilité (CCA) d'AMI

Le CCA a été créé en 2024 pour recueillir de l'information sur l'ensemble des politiques, programmes, pratiques et services liés à l'accessibilité. Ce comité, qui se réunit tous les trimestres, est en train d'élaborer un plan d'action sur deux ans. Parmi les initiatives qui ont fait l'objet d'une consultation à ce jour, on peut citer :

- Tester et fournir une rétroaction sur la formation à la cybersécurité
- Créer et diffuser un guide linguistique relatif aux personnes en situation de handicap
- Examiner et fournir une rétroaction sur la version actualisée de la formation à la sensibilisation à l'accessibilité
- Examiner le plan d'accessibilité d'AMI et le rapport d'avancement d'AMI, et fournir une rétroaction à ce sujet

Consultations externes

Les personnes que nous consultons.

Consultants tiers en matière d'accessibilité :

Si nécessaire, AMI fait appel à des professionnels de l'accessibilité indépendants pour la conseiller sur des initiatives qui ne relèvent pas de l'expertise interne. Parmi les initiatives qui ont fait l'objet d'une consultation à ce jour, on peut citer :

- Analyser le site Web, les applications et les plateformes numériques d'AMI
- Produire une évaluation d'un logiciel de gestion de projet potentiel
- Procéder à un audit des installations : ancien siège social, salle de contrôle, nouveau siège social

Consultants en contenu médiatique :

Des consultants en médias participent à l'examen de notre contenu pour en vérifier l'accessibilité, la qualité et la pertinence. Pour ce faire, il est fait appel à des groupes de discussion et à des consultants en médias, qui sont tous des personnes en situation de handicap.

Progrès réalisés à ce jour

Les paragraphes suivants décrivent les efforts déployés au cours de l'année écoulée pour lever les obstacles identifiés dans notre plan d'accessibilité.

Emploi

Recrutement et sélection

Obstacle identifié

- Dans le passé, la procédure d'aménagement était informelle et se déroulait entre l'employé et les ressources humaines, ce qui ne garantissait pas une procédure cohérente et équitable.

Mesures prises

- Une procédure formelle d'aménagement a été élaborée et mise en place à l'été 2024 pour l'ensemble du personnel.
- AMI a également fait appel aux services d'une société tierce de conseil en gestion du handicap, spécialisée dans la gestion du handicap, les procédures d'aménagement et le retour au travail, afin d'aider le service des ressources humaines à traiter les demandes complexes.

Obstacle identifié

- Le programme de placement professionnel d'AMI pour les personnes en situation de handicap a été très positif jusqu'à présent, mais en tant qu'organisme à but non lucratif, le manque de financement peut être un obstacle à l'augmentation du nombre d'opportunités d'emploi.

Mesures prises

- AMI a continué à nouer des relations externes en participant à diverses manifestations consacrées à l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'atteindre des candidats potentiels. L'objectif d'AMI est de réaliser huit à dix placements professionnels par an pour des personnes en situation de handicap. Au cours des deux dernières années, nos placements professionnels sont passés de six en 2023 à huit au cours de l'exercice actuel.
- AMI a demandé un financement supplémentaire par le biais du Fonds pour la diversité des voix, un nouveau fonds du ministère du Patrimoine canadien, afin de nous aider à développer notre programme de placement professionnel. Malheureusement, la demande initiale a été rejetée, mais le Fonds des médias du Canada, informé de ce refus, nous a contactés séparément pour nous proposer un partenariat qui nous permettra d'offrir trois à cinq possibilités de placement supplémentaires par an.

Formation des employés

Obstacle identifié

- AMI propose plusieurs types d'initiatives de formation au personnel, notamment des formations avec instructeur, des formations à la demande ou en ligne, des formations en cours d'emploi, des formations interactives et des formations par le biais du mentorat et de l'accompagnement. Malheureusement, lorsqu'il s'agit de fournisseurs externes, les formations proposées ne sont pas toujours accessibles.

Mesures prises

- AMI a développé sa propre formation à la sensibilisation à l'accessibilité, laquelle a été mise en place en avril 2025. Cette formation a été préparée, testée et présentée dans un format entièrement accessible. Elle a été diffusée auprès de l'ensemble du personnel comme cours de remise à niveau et sera utilisée lors de l'intégration des nouveaux employés.
- L'ensemble du personnel a reçu une formation sur les documents accessibles afin de garantir que les déjeuners-conférences internes, les bulletins d'information, les présentations de réunions et toute autre

communication destinée à l'ensemble du personnel seront entièrement accessibles.

- Lors d'une formation externe avec instructeur, le service des ressources humaines vérifie l'accessibilité du matériel et des cahiers d'exercices présentés. Il fournit également aux animateurs des instructions sur la manière de décrire le matériel de présentation pendant l'atelier à l'intention des personnes aveugles ou malvoyantes. Si des vidéos sont utilisées dans le cadre du matériel de formation, des sous-titres codés y sont ajoutés.

Environnement bâti

Depuis la publication de son plan d'accessibilité en juin 2024, AMI a loué de nouveaux locaux pour son siège social à Toronto et ses bureaux à Montréal. La décision de délocaliser était fondée sur le fait que l'entreprise avait été restructurée à deux reprises au cours des deux dernières années et qu'une réduction des effectifs était nécessaire pour des raisons de taille et de coûts.

L'accessibilité a été un facteur clé dans l'examen des sites choisis et tous les obstacles qui ont été identifiés sont actuellement traités. Les détails figurent ci-dessous.

Bureaux de Montréal

Obstacle identifié

- Les bureaux de Montréal répondent à toutes les exigences de base en matière d'accessibilité définies par la Commission des normes d'accessibilité. Le seul obstacle identifié à ce jour dans les nouveaux locaux est que la porte de sortie située à l'arrière des bureaux n'est pas automatisée.

Mesures prises

- AMI est actuellement en train de se procurer une porte à barre verticale à commande électrique qui sera installée pour remplacer la porte de sortie actuelle.

Siège de Toronto

Les bureaux d'AMI à Toronto, qui constituent son siège social, sont beaucoup plus vastes que ceux de Montréal. Afin de garantir un examen approfondi de l'accessibilité du nouveau site, AMI a fait appel aux services d'un consultant indépendant en matière d'accessibilité. Un premier audit du site a été réalisé en avril 2025 lors de la restructuration du nouvel espace et un rapport et des

recommandations ont été transmis aux ressources humaines. Les obstacles prioritaires identifiés à ce jour et les mesures qu'AMI prendra à court terme sont présentés ci-dessous. Les autres obstacles identifiés sont des initiatives à plus long terme et seront abordés dans le rapport d'avancement de l'année prochaine.

Obstacle identifié

- Les portes entièrement vitrées de la salle de réunion et des bureaux individuels ne contrastent pas avec les murs entièrement vitrés voisins. Cela peut rendre l'identification de la porte difficile pour les personnes malvoyantes. Recommandation : Installer des bandes de couleur contrastante sur toutes les portes et parois vitrées.

Mesures prises

- Les concepteurs qui ont été engagés pour aménager le nouvel espace d'AMI modifieront les portes et les murs vitrés pour répondre aux normes d'accessibilité.

Obstacle identifié

- La table de la salle de conférence n'est pas à une hauteur accessible. Recommandation : remplacer la table de la salle de conférence par une table conforme aux normes CSA et aux pratiques exemplaires.

Mesures prises

- L'équipe de conception achètera une table de salle de conférence qui répondra aux normes d'accessibilité avant l'occupation des lieux en juin 2025.

Obstacle identifié

- La salle de conférence n'est pas équipée d'une commande électrique de porte. Cela peut être un problème pour les personnes à mobilité réduite.

Mesures prises

- Un opérateur de porte électrique sera acheté et installé avant l'occupation des lieux.

Obstacle identifié

- Aucune technologie d'assistance auditive n'est fournie dans les bureaux d'AMI.

Mesures prises

- Le service d'approvisionnement d'AMI examine les technologies auditives disponibles pour déterminer les besoins d'AMI.

Technologies de l'information et de la communication

Au cours de l'année écoulée, AMI a poursuivi l'examen et la mise à jour de ses technologies de l'information et de la communication en matière d'accessibilité. L'état d'avancement des initiatives décrites dans le plan d'accessibilité est détaillé ci-dessous.

Obstacle identifié

- Les politiques, pratiques et procédures relatives aux applications techniques et numériques au sein d'AMI doivent être révisées et mises à jour afin de garantir leur cohérence et leur exhaustivité en matière d'accessibilité et leur conformité aux normes d'accessibilité.

Mesures prises

- Le service des ressources humaines a travaillé avec les services technologiques et le service numérique pour mettre à jour les politiques et les pratiques. Le comité consultatif sur l'accessibilité est également impliqué dans les tests et fournit une rétroaction sur tous les changements techniques ou numériques.
- Avec le déménagement des deux bureaux de Toronto et de Montréal, certaines politiques et pratiques ont dû être modifiées et font actuellement l'objet d'un réexamen et d'un traitement.

Obstacle identifié

- Lors d'un examen du module de gestion du rendement de notre système SIRH, nous avons reçu des commentaires selon lesquels la navigation dans le processus peut être difficile pour les personnes utilisant un lecteur d'écran.

Mesures prises

- Le service des ressources humaines travaille avec le fournisseur externe pour résoudre les problèmes d'accessibilité. Toute mise à jour ou modification est communiquée régulièrement.

Communications autres que les TIC

AMI continue de fournir une communication accessible et inclusive. Tous les efforts déployés dans le cadre de nos pratiques de formation garantissent que toutes les communications sont pleinement accessibles et répondent aux besoins des personnes qui sont dans l'incapacité de lire, d'écrire, d'entendre, de parler ou de comprendre les informations qui leur sont présentées.

Obstacle identifié

- Les nouveaux employés d'AMI peuvent ne pas être familiarisés avec la communication et la documentation accessibles.

Mesures prises

- AMI dispense une formation de sensibilisation à l'accessibilité à tous les nouveaux employés dans le cadre du processus d'intégration.
- Tous les nouveaux employés bénéficient d'un cours d'introduction sur l'importance de la création de documents accessibles.
- Tous les membres du personnel reçoivent chaque année une formation actualisée sur l'accessibilité des documents.

Obstacle identifié

- Avant que le personnel ne reçoive une formation sur la création de documents accessibles, divers formulaires et documents utilisés pour la communication avec les employés n'étaient pas totalement accessibles.

Mesures prises

- Les ressources humaines ont collaboré avec le comité consultatif sur l'accessibilité pour vérifier la conformité de la documentation existante avec les normes d'accessibilité et la mettre à jour si nécessaire. L'examen est en cours.
- Des formats de remplacement sont proposés sur demande, tels que des textes en gros caractères, des versions en braille des documents écrits ou des transcriptions pour les lecteurs d'écran.

Acquisition de biens, de services et d'installations

AMI continue de veiller à ce que l'accessibilité soit une priorité dans l'évaluation des produits, des services et des installations que nous achetons.

Comme indiqué précédemment dans ce rapport, AMI a déménagé ses deux bureaux et, ce faisant, a examiné chaque espace du point de vue de l'accessibilité.

Obstacle identifié

- L'obstacle identifié dans ce domaine prioritaire était le manque de cohérence dans l'application de la procédure d'approvisionnement, les achats étant gérés par les différents services.

Mesures prises

- Le service des ressources humaines est en train de normaliser la politique d'approvisionnement afin de garantir qu'une évaluation de l'accessibilité est effectuée lors de l'achat de tous les biens et services.
- Le service des ressources humaines a fait savoir à tous les services qu'AMI recherchera des fournisseurs qui partagent le même état d'esprit en matière d'accessibilité et qui sont disposés à s'adapter aux besoins de l'entreprise dans la mesure du possible.
- L'un des projets du comité consultatif sur l'accessibilité consiste à élaborer un critère standard pour les exigences en matière d'accessibilité afin de garantir l'application de pratiques exemplaires lors de l'acquisition de nouveaux matériels ou services. Une fois cette étape franchie, une communication sera envoyée à tous les fournisseurs, nouveaux et existants.

Conception et fourniture de programmes et de services

La création de contenu médiatique pour la communauté des personnes en situation de handicap et l'accès à une variété de plateformes sont au cœur de l'activité d'AMI. L'élimination des obstacles à l'accessibilité dans la conception et la fourniture de programmes et de services est la mission d'AMI depuis sa création.

Le défi pour AMI dans ce domaine prioritaire est de continuer à être considérée comme un chef de file dans la conception de contenus médiatiques accessibles et de maintenir les normes les plus élevées et l'application de pratiques exemplaires dans la mise en œuvre de ses programmes. Nous devons continuer à trouver des moyens innovants pour améliorer nos services et répondre aux besoins et aux souhaits de notre public.

Mesures en cours

- Au cours de l'année écoulée, l'équipe d'AMI chargée de l'accessibilité des médias s'est penchée sur les avancées technologiques, telles que l'IA, et sur l'avenir qu'elles pourraient avoir en matière d'accessibilité des médias. Elle étudie également la possibilité d'offrir davantage d'ASL.
- L'équipe de production a augmenté le nombre de personnes en situation de handicap () qui participent à la création de contenu et/ou qui occupent des rôles importants dans la production, devant et derrière la caméra.

- Tous les membres du personnel de production de première ligne sont actuellement formés à l'accessibilité du service à la clientèle ().
- Des campagnes de recherche permanentes ont été mises en œuvre pour déterminer le niveau de sensibilisation du public et ses préférences en matière de contenu.

Transports

AMI n'a rien à signaler dans cette catégorie pour le moment.

Exigences de la Loi sur la radiodiffusion

Comme indiqué dans le plan d'accessibilité d'AMI, notre programmation est conforme aux dispositions de la Loi sur la radiodiffusion. AMI propose une vidéodescription et un sous-titrage codé pour l'ensemble de son contenu. Nous proposons également des programmes créés à l'aide de la vidéodescription intégrée (VDI), de la vidéodescription en direct (LDV) et des transcriptions descriptives pour accompagner les promotions ou les vidéos de style court.

Conclusion

Depuis ses débuts, AMI fait tomber les obstacles à l'accessibilité dans les médias. L'accent mis sur la communauté des personnes en situation de handicap et sur l'accessibilité a permis à AMI d'acquérir une connaissance et une compréhension approfondies de l'accessibilité qui s'étendent au-delà du contenu qu'elle produit. Nous prenons très au sérieux notre objectif visant à supprimer tous les obstacles et nous continuerons à consacrer nos efforts à la création d'un lieu de travail diversifié et inclusif.