



Divertir Informar Motiver

Plan D'accessibilité 2024



Plan d'accessibilité AMI – 2024

Contenu

Déclaration d'accessibilité	2
Conditions générales	2
Rétroaction	2
Message du président et chef de la direction	4
Consultations	5
Résumé.....	6
Principes directeurs de la Loi canadienne sur l'accessibilité	7
Emploi.....	7
Environnement bâti.....	10
Technologies de l'information et de la communication	12
Communications autres que les TIC	14
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	15
Conception et fourniture de programmes et de services.....	16
Transports	17
Exigences de la Loi sur la radiodiffusion.....	17
Conclusion	17

Déclaration d'accessibilité

AMI s'engage à assurer l'accessibilité et l'inclusion de toutes les personnes en situation de handicap et reconnaît l'importance cruciale d'un environnement sans obstacles. Nous veillerons à ce que l'ensemble des politiques, programmes, pratiques et services mis en œuvre visent à identifier et supprimer tout obstacle à l'accessibilité et à empêcher l'apparition de nouveaux obstacles.

AMI s'efforcera de constituer une main-d'œuvre solide, diversifiée et inclusive en continuant à représenter les personnes en situation de handicap de manière professionnelle et solidaire par le biais de l'emploi à tous les niveaux de l'entreprise.

Conditions générales

Rétroaction

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

La personne chargée de recevoir et de traiter tous les commentaires relatifs à l'accessibilité appartient au service des ressources humaines.

Cette rétroaction peut se faire de différentes façons :

Par la poste

Accessibilité Média Inc. – Siège social
Corus Quay
200 – 25 Dockside Drive
Toronto, ON M5A 0B5

Par courriel

accessibilityfeedback@ami.ca

En ligne

<https://www.ami.ca/accessibility-feedback-form>

Par téléphone

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 communique avec la personne à l'origine de la rétroaction et en discute d'une manière qui tient compte de ses problèmes d'accessibilité, le cas échéant.
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 handicapées, et aux membres de la communauté des personnes handicapées.
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.

Autres formats

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.

Message du président et chef de la direction

En tant que président et chef de la direction d'Accessibilité Média Inc. (AMI), je suis extrêmement fier de présenter le plan d'accessibilité d'AMI, conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité.

AMI est un organisme multimédia à but non lucratif issu à l'origine d'un service de lecture destiné à la communauté des personnes aveugles et malvoyantes. Au fil du temps, AMI a élargi son champ d'action pour devenir tout d'abord un chef de file dans le domaine de l'accessibilité des médias, puis un créateur de contenus pertinents pour les communautés de personnes en situation de handicap.

Aujourd'hui, AMI a pour mission de créer du contenu original visant à divertir, informer et motiver les Canadiens en situation de handicap en leur proposant une offre innovante et pertinente. Notre vision consiste à faire d'AMI un chef de file de l'offre de contenu accessible, en donnant la parole aux Canadiens en situation de handicap par le biais d'une narration authentique, d'une représentation fidèle et d'une image positive.

Nous disposons actuellement d'un personnel de 75 employés permanents, dont 22 % sont des personnes en situation de handicap, et d'un conseil d'administration composé de 14 personnes, dont 50 % en situation de handicap.

Afin de réaliser sa mission et sa vision et de rester une entreprise pertinente et durable, AMI a élaboré le plan stratégique suivant, lequel se concentre sur six objectifs clés. À savoir :

Réglementation : Maintenir une relation avec les organismes de réglementation tels que le CRTC et le gouvernement fédéral afin d'encourager le soutien continu de services tels que Accessibilité Média Inc.

Contenu : Créer un contenu qui divertit, informe et motive les Canadiens de la communauté des personnes en situation de handicap, soit un contenu produit pour et par cette communauté, dans le but de créer une société de médias ouverte à tous les Canadiens.

Public cible : Être un défenseur digne de confiance de la communauté des personnes handicapées. Fournir une plateforme médiatique pour partager leurs expériences de représentation et d'image positive.

Découvrabilité : Faire connaître AMI et son objectif de créer un environnement médiatique ouvert à tous. Diversifier les stratégies de distribution numérique pour s'assurer que le contenu d'AMI est disponible sur une variété de plateformes.

Externalisation : Examiner en permanence les technologies, les processus et les pratiques internes d'AMI, ainsi que les flux de travail, afin de garantir l'efficacité opérationnelle. Maintenir un programme complet de gouvernance et de sécurité des technologies de l'information.

Culture : Offrir un environnement de travail ouvert à tous grâce à des programmes, des politiques et des pratiques exemplaires qui attirent, retiennent et motivent une main-d'œuvre très engagée. Créer des opportunités permanentes d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Alors qu'AMI s'apprête à affronter les changements et les défis de l'avenir, nous tenons à exprimer notre engagement total en faveur de la création et de la distribution de contenus innovants et pertinents pour les communautés de personnes handicapées et nous nous efforcerons d'offrir un lieu de travail accessible, inclusif et sans obstacles.

Cordialement,

David Errington, Président et chef de la direction

Consultations

En externe : À l'automne 2021, AMI a fait appel aux services d'un cabinet de conseil en accessibilité pour vérifier ses politiques, ses pratiques et ses installations sur le lieu de travail en ce qui concerne l'accessibilité. Ce cabinet n'emploie que des personnes issues des communautés de personnes handicapées et fournit des services complets de conseil basés sur l'expérience vécue. Nous continuons à faire appel à ses services de manière régulière, selon les besoins.

En ce qui concerne les services médiatiques que nous fournissons, des consultants externes 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.

En interne : AMI a pour habitude de consulter ses employés en situation de handicap afin d'examiner un grand nombre de ses événements et initiatives internes. Cela garantit que l'accessibilité est au premier plan de notre processus décisionnel et qu'elle est prise en compte dès les premières étapes de la planification.

En outre, en décembre 2023, AMI a créé un comité consultatif sur l'accessibilité. Celui-ci est composé d'employés bénévoles, la majorité des membres étant des personnes issues de la communauté des personnes handicapées. Son mandat est d'aider AMI à créer un environnement de travail sans obstacles pour tous les visiteurs et le personnel, quelles que soient leurs capacités, en examinant les installations, les politiques, les programmes et les services d'AMI. Le comité a participé à l'examen de ce plan.

AMI continuera à consulter les personnes handicapées et à travailler avec elles, en interne et en externe, afin de s'assurer que nous remplissons notre mission et notre vision.

Résumé

Conformément aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité, AMI publiera d'ici le 1^{er} juin 2024 un plan d'accessibilité pluriannuel. Il s'agit de notre premier plan d'accessibilité et, conformément à notre mission, à notre vision et à nos valeurs fondamentales, nous le réviserons et l'actualiserons en permanence.

Nous nous efforcerons d'intégrer l'accessibilité dans tous les aspects de notre comportement interne et externe par le biais de nos politiques, de nos programmes et de nos services.

Nous consulterons les personnes handicapées et veillerons à ce que nos processus de rétroaction soient engageants et accessibles à tous ceux qui en ont besoin.

AMI comprend qu'il existe des obstacles, et nous pensons que même si nous avons mis en œuvre à ce jour de nombreuses actions pour éliminer ces obstacles, il y a toujours place à amélioration. Ce plan d'accessibilité mettra en évidence les efforts et les actions qu'AMI entreprendra pour traiter les domaines prioritaires suivants dans sa quête d'un environnement sans obstacles :

- emploi;
- environnement bâti;

- technologies de l'information et de la communication (TIC);
- communications autres que les TIC;
- acquisition de biens, de services et d'installations;
- conception et fourniture de programmes et de services;
- transports.

Principes directeurs de la Loi canadienne sur l'accessibilité

Emploi

AMI s'engage à offrir des opportunités d'emploi aux personnes en situation de handicap à tous les niveaux de l'entreprise.

En outre, nous proposons un programme de placement professionnel pour les personnes handicapées qui comprend des formations pour les personnes intéressées par la programmation et la production et des stages pour les étudiants dans tous les domaines d'études, y compris les ressources humaines, la technologie, les finances, le marketing et la communication.

Dans le cadre de l'audit sur l'accessibilité qui a débuté en 2021, AMI a examiné ses politiques et pratiques en matière de recrutement et de sélection, de gestion du rendement, de formation des employés et le système SIRH utilisé pour gérer ses processus. En conséquence, nous avons mis en œuvre un certain nombre de changements, et notre objectif est de continuer à revoir et à améliorer ces processus de manière continue. L'identification et l'élimination des obstacles liés à l'emploi sont essentielles pour garantir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.

Recrutement et sélection

Pratiques actuelles :

Les offres d'emploi sont publiées sur notre site web afin que les candidats puissent postuler via un lien accessible et toutes les offres d'emploi comportent la déclaration suivante :

*« Accessibilité Média Inc. souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et encourage les personnes de tous genres, les groupes racisés, les personnes autochtones et les personnes handicapées ayant les qualifications requises à postuler. **Si vous avez besoin d'accommodements spéciaux dans le cadre du processus de recrutement ou en vue d'un entretien, veuillez nous en aviser.** »*

Tout au long du processus d'entretien et de sélection, il est rappelé aux candidats que des aménagements peuvent être mis à leur disposition si nécessaire.

Les lettres d'offre et les documents relatifs aux nouvelles embauches d'AMI sont fournis dans un format accessible qui comprend un formulaire d'autodivulgence pour le suivi des données démographiques de la main-d'œuvre.

Lorsqu'un poste est accepté, le candidat est invité à indiquer s'il aura besoin d'appareils d'assistance ou d'autres technologies d'adaptation pour accomplir les tâches de son poste. Si des aménagements sont demandés, le service des ressources humaines travaillera avec les employés et leur responsable pour déterminer les conditions nécessaires.

Obstacle

- Jusqu'à présent, la procédure d'adaptation s'est déroulée de manière informelle entre l'employé et les ressources humaines. Cette procédure doit être formalisée afin de garantir un traitement cohérent et équitable de toutes les demandes.

Actions

- En 2023, le service des ressources humaines a mis au point un processus formel d'aménagement qui comprend la documentation d'un « plan d'aménagement individuel ». La communication de ce nouveau processus sera achevée et déployée auprès du personnel au cours de l'été 2024.

Obstacle

- À ce jour, c'est le service interne des ressources humaines d'AMI qui s'est prononcé sur les besoins et les demandes d'aménagement. Pour garantir une évaluation complète et équitable, il a été décidé de consulter des experts externes lorsque la demande est complexe.

Actions

- AMI a fait appel aux services d'une société tierce de conseil en gestion du handicap, spécialisée dans la gestion du handicap, les aménagements et les plans de retour à l'emploi, pour l'aider à répondre à des demandes complexes.

Obstacle

- Le programme de placement professionnel d'AMI a été très positif jusqu'à présent, mais le financement et la disponibilité des candidats peuvent constituer un obstacle à la création d'un plus grand nombre d'opportunités d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Actions

- AMI continuera à travailler et à établir des relations externes en participant à diverses conférences, salons de l'emploi et autres événements consacrés à l'emploi des personnes en situation de handicap.
- AMI fera mieux connaître son programme de placement professionnel en en faisant la publicité sur son site web, ses applications et son réseau.
- AMI s'adressera à d'autres organismes en tant que partenaires potentiels pour cofinancer ces initiatives.

Formation des employés

Pratiques actuelles :

Dans le cadre de son programme de formation continue, AMI a proposé à son personnel les formations suivantes :

- Formation de sensibilisation au handicap et à l'accessibilité tous les 2 à 3 ans (légèrement retardée pendant la pandémie).
- Un dossier d'information sur le travail avec les personnes en situation de handicap est remis à tous les nouveaux employés dans le cadre du processus d'intégration.
- Une formation à la création de documents accessibles a été dispensée à l'ensemble du personnel en 2022.
- Une formation sur la conception avancée de l'accessibilité des sites web a été dispensée à l'équipe numérique pour s'assurer que les sites web et les applications d'AMI respectent les normes requises.
- Accessibilité et planification d'événements (cette formation a été dispensée à l'adjointe de direction du conseil d'administration).
- Des cours avancés sur l'accessibilité des documents ont été dispensés aux membres du comité consultatif sur l'accessibilité.
- Formation JAWS (lecteur d'écran) sur Microsoft Teams.

Obstacle

- AMI s'efforce de maintenir un niveau élevé d'apprentissage au sein de l'entreprise, ce qui peut s'avérer difficile en raison du financement et de la disponibilité des programmes.

Actions

- AMI a mis au point une version actualisée de la formation de sensibilisation à l'accessibilité qui sera dispensée à tous les employés au cours de l'été 2024 et remplacera le dossier d'information actuellement fourni dans le cadre de l'intégration des nouveaux employés. Cette formation couvre les sujets suivants :
 - Importance de l'accessibilité et de l'inclusion
 - Comprendre les handicaps
 - Comprendre les obstacles à l'accessibilité
 - La Loi canadienne sur l'accessibilité

- Responsabilités d'AMI
- La formation JAWS (lecteur d'écran) sur la nouvelle version de Microsoft Teams sera dispensée en juin 2024
- Une formation sur la création de documents accessibles sera proposée à l'automne 2024 et portera sur Word, PowerPoint, Excel et les PDF.
- Le comité consultatif sur l'accessibilité élaborera un plan de formation continue pour l'ensemble du personnel, lequel sera mis en œuvre au début de l'année 2025.

Environnement bâti

La création et le maintien d'un espace de travail entièrement accessible pour les employés et les visiteurs assurent un environnement accueillant et sûr. L'élimination des obstacles physiques accroît l'indépendance et la qualité de vie des personnes en situation de handicap et garantit l'égalité d'accès pour tous.

REMARQUE : AMI possède actuellement des locaux à deux endroits, soit le siège social à Toronto et un bureau à Montréal pour soutenir le marché francophone. Ces deux bureaux déménageront au cours de l'année prochaine : le bureau de Toronto à partir du 1^{er} juillet 2025 et le bureau de Montréal à partir du 1^{er} décembre 2024. Les nouvelles installations des deux sites ont été examinées du point de vue de l'accessibilité et répondent aux normes d'AMI. Les informations ci-dessous sont basées sur nos sites actuels et une mise à jour sur les déménagements sera communiquée en temps opportun.

Pratiques actuelles :

La conception du siège social d'AMI à Toronto a été élaborée en plaçant l'accessibilité au premier plan du processus décisionnel. Les fonctionnalités suivantes ont été mises en œuvre dans la version initiale :

- Des indications en braille figurent sur les panneaux de signalisation dans les couloirs et les bureaux individuels.
- Des portes automatiques sont prévues à tous les points d'entrée et de sortie ainsi que dans les toilettes.
- Un revêtement de sol tactile aux intersections des couloirs permet aux personnes utilisant une canne de se déplacer.
- Les murs ont été peints avec un fort contraste de couleurs.
- Les postes de travail sont réglables et d'autres dispositifs d'assistance tels que des bureaux assis-debout, des tapis anti-fatigue et des marches surélevées sont disponibles.

Le bureau de Montréal, plus petit, a fait l'objet d'un examen des normes d'accessibilité lors de sa location et des caractéristiques similaires à celles du bureau de Toronto ont été mises en place (portes automatisées, postes de travail flexibles, rampes pour les plateaux de studio).

En 2022, AMI a fait auditer le site de son siège social à Toronto et a reçu la certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen (RHF). Les consultants qui ont réalisé l'audit du site ont également fourni une évaluation de notre nouvelle salle de contrôle construite en 2023 et ont formulé des recommandations sur la base de leurs conclusions. Le bureau de Montréal devait faire l'objet d'un audit, mais la décision de déménager a été prise et l'audit n'est plus nécessaire.

Obstacle

Audit de site (Toronto)

- Les panneaux de sortie portent le mot « EXIT » sur le fond rouge habituel.
- Aucune technologie d'assistance auditive n'est disponible.
- La largeur des portes des toilettes et l'accessibilité des cabines ne sont pas conformes aux normes.
- Le stationnement est dépourvu de portes automatiques.
- Le passage de la zone administrative au studio n'est pas clairement identifié.

Actions

Sur la base des obstacles identifiés, les mesures à prendre sont les suivantes :

- Travailler avec la société de gestion du bâtiment pour remplacer les panneaux de sortie par un logo représentant un bonhomme vert qui court.
- Informer les propriétaires des bâtiments des barrières des stationnements et des toilettes, car ils sont responsables de ces zones.
- Examiner les options en matière de technologie d'assistance auditive et déterminer le coût et le calendrier de mise en œuvre.
- Créer ou identifier une voie de circulation accessible entre la zone administrative et le studio en ajoutant la signalisation appropriée, y compris le braille.

Obstacle

Construction de la salle de contrôle (Toronto)

- L'éclairage entre le studio et la salle de contrôle est insuffisant.
- Les commandes du panneau ne sont pas à une hauteur accessible.
- Il faut davantage d'espace autour du bureau du studio.

- Le nouveau mur nécessite un contraste de couleur avec le sol.
- Les deux sièges du studio sont équipés d'accoudoirs, ce qui pourrait compliquer la tâche d'une personne souhaitant se déplacer à partir d'un appareil de mobilité.

Actions

AMI établira un calendrier pour la mise en œuvre des éléments suivants :

- Augmenter l'éclairage dans le couloir entre la salle de contrôle et le studio.
- Installer un bureau de studio plus accessible, avec plus d'espace disponible.
- Déplacer toutes les commandes à une hauteur accessible.
- Peindre les murs dans une couleur contrastée par rapport au sol.
- Fournir une variété de sièges dans le studio. D'autres options sont disponibles dans le bureau et peuvent être déplacées dans le studio.

Technologies de l'information et de la communication

Les obstacles liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC) surviennent lorsque des technologies telles que le matériel informatique, les logiciels, les sites web et les téléphones ne sont pas accessibles aux personnes en situation de handicap.

Pratiques actuelles :

Dans le cadre de l'audit d'accessibilité réalisé en 2022, un examen du site web et du contenu numérique de l'entreprise a été effectué pour s'assurer de la conformité aux Règles pour l'accessibilité des contenus web (WCAG) 2.0, niveau AA.

La déclaration suivante figure dans le résumé fourni : « D'une manière générale, le site tel qu'il existe est exceptionnellement accessible par rapport au paysage d'aujourd'hui. Bien sûr, c'est ce à quoi on est en droit de s'attendre. Le menu "Préférences d'accessibilité" est une très belle fonctionnalité, qui permet aux utilisateurs de contrôler entièrement le niveau de verbosité de l'accessibilité en fonction de leurs préférences. »

L'audit comprenait également un examen de l'application AMI. Le rapport indique que « l'application, telle qu'elle est, est assez accessible. Elle est également basique dans sa conception et sa fonctionnalité. Cependant, en corrigeant quelques problèmes liés aux règles WCAG et en ajoutant quelques fonctionnalités pour améliorer l'expérience globale de l'utilisateur, elle pourrait être beaucoup plus conviviale et flexible ».

Le rapport complet et les recommandations ont été présentés à notre équipe numérique pour les sites web et les applications, et les changements requis ont depuis été pris en compte.

Pour l'avenir, AMI recherche en permanence des possibilités d'améliorer l'accessibilité technologique et de rehausser le niveau de l'expérience utilisateur. Voici d'autres obstacles identifiés et des actions pour s'assurer que nous restons responsables.

Obstacle

- Les politiques, pratiques et procédures concernant les applications techniques et numériques au sein d'AMI doivent être revues et mises à jour pour garantir la cohérence et la rigueur en matière d'accessibilité.

Actions

- Les ressources humaines collaboreront avec les services technologiques et numériques pour mettre à jour les politiques relatives aux normes d'accessibilité. Cette action doit être achevée d'ici décembre 2024.
- AMI continuera de tester les nouvelles technologies avec des personnes ayant diverses déficiences pour s'assurer que celles-ci sont appropriées avant de les acquérir.
- Les politiques et pratiques mises à jour seront examinées par le comité consultatif sur l'accessibilité, qui donnera son avis, et des modifications seront apportées sur la base de ses recommandations. L'objectif est d'achever cette action d'ici mars 2025.

Obstacle

- Sur notre site web actuel, les offres d'emploi et les formulaires de candidature nécessitent plusieurs clics pour y accéder. Ce processus peut être long et fastidieux. Bien qu'il soit accessible, les personnes qui utilisent des technologies d'assistance peuvent avoir des difficultés à naviguer sur le site.

Actions

- AMI a remanié son site web et a créé un processus de candidature plus transparent. La nouvelle version a été lancée en mai 2024.

Obstacle

- Lors de l'audit susmentionné, il a été constaté qu'AMI ne disposait pas de dispositifs d'aide à l'écoute ou d'amplification, en particulier dans les zones où le volume ambiant peut être élevé.

Actions

- Les ressources humaines, avec l'aide du comité consultatif sur l'accessibilité, étudieront ces dispositifs et les coûts associés. Une étude

de cas sera présentée à l'équipe de direction afin de déterminer les prochaines étapes.

Obstacle

- Lors d'un récent 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 qui utilisent un logiciel de lecture.

Actions

- Le service des ressources humaines poursuivra ses recherches et contactera le fournisseur pour lui faire part de ses commentaires. Ce système a été choisi en raison de ses caractéristiques d'accessibilité, et nous travaillerons avec ce fournisseur pour l'aider à apporter les changements nécessaires.

Communications autres que les TIC

AMI s'engage à fournir une communication accessible et inclusive, non seulement à travers le contenu que nous produisons, mais aussi à travers les communications internes et externes fournies à nos employés et aux parties prenantes. Nous nous efforcerons d'identifier et d'éliminer les obstacles qui surviennent lorsque des personnes ne peuvent pas lire, écrire, entendre, parler ou comprendre les informations qui leur sont présentées.

Pratiques actuelles :

AMI estime que la formation est essentielle pour s'assurer que nous remplissons notre mandat de fournir des communications accessibles. Au cours des dernières années, les formations suivantes ont été proposées aux employés :

- Introduction à la création de documents Word, Excel et PowerPoint accessibles.
- Conception avancée de l'accessibilité des sites web (si le poste exige cette formation).
- Création de PDF accessibles.
- Formation du personnel à la création de descriptions en texte de remplacement.

Obstacle

- Bien que nous ayons dispensé une formation sur les documents accessibles, il existe encore d'anciennes communications qui ne sont pas totalement accessibles.

Actions

- Les ressources humaines élaboreront un plan, en collaboration avec le comité consultatif sur l'accessibilité, afin de vérifier la conformité de toute la documentation existante avec les normes d'accessibilité et de la mettre à jour si nécessaire. Cet examen sera achevé au printemps 2025.
- Des formats de substitution seront 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.

Obstacle

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

Actions

- AMI dispensera une formation de sensibilisation à l'accessibilité à tous les nouveaux employés dans le cadre du processus d'intégration.
- Une introduction à la création de documents accessibles sera également ajoutée au processus d'intégration.

Acquisition de biens, de services et d'installations

AMI veillera à ce que, lors du processus d'approvisionnement, l'accessibilité constitue une considération majeure dans l'évaluation des produits ou services envisagés.

Pratiques actuelles :

Les chefs de service d'AMI ont la responsabilité d'examiner les produits et les services du point de vue de l'accessibilité, ce qui implique de consulter des ressources internes et des consultants externes, le cas échéant. Il s'agit notamment des nouvelles technologies, des mises à jour de sites web, des systèmes financiers, des systèmes de ressources humaines, de la formation du personnel et du contenu des médias.

Obstacle

La procédure d'approvisionnement, telle qu'elle est actuellement gérée par les différents services, n'est pas appliquée de manière cohérente et ne garantit pas l'application des pratiques exemplaires pour répondre aux besoins d'accessibilité.

Actions

- AMI révisera sa politique d'approvisionnement afin de s'assurer qu'une évaluation de l'accessibilité sera exigée lors de l'achat de tous les biens et services.

- AMI élaborera un critère standard pour les exigences en matière d'accessibilité afin de garantir l'observation des pratiques exemplaires lors de l'acquisition de nouveaux matériels ou services.
- AMI formera le personnel impliqué dans le processus d'approvisionnement à la politique et aux procédures.
- AMI mettra à la disposition de tous les fournisseurs nouveaux et existants les exigences d'accessibilité nécessaires pour répondre à nos attentes et travaillera avec eux pour identifier et éliminer les obstacles à l'accessibilité.
- 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.

Conception et fourniture de programmes et de services

AMI, en tant qu'entreprise, a pour raison d'être d'offrir des programmes et des services médiatiques accessibles aux communautés de personnes handicapées. Avec trois chaînes, AMI-audio, AMI-tv (service anglais) et AMI-télé (service français), l'engagement en faveur de l'accessibilité a été et sera toujours l'élément clé de la réalisation de notre mission et de notre vision.

Pratiques actuelles :

Depuis sa création, AMI s'efforce d'éliminer les obstacles à l'accès aux médias. À l'origine, AMI était un service de lecture destiné aux personnes aveugles et malvoyantes. Il s'est étendu à la télévision et propose des programmes qui offrent une vidéo en vidéodescription (VD) 100 % du temps.

Lorsque la VD est devenue plus facilement accessible sur les principaux diffuseurs, AMI s'est concentrée sur la création de contenu original produit par et pour les communautés de personnes handicapées.

AMI emploie des spécialistes de l'accessibilité des médias qui vérifient notre contenu pour toutes les caractéristiques d'accessibilité, y compris la VD, la VDI (vidéodescription intégrée) et le sous-titrage codé. Ces personnes sont responsables du contrôle de la qualité et consultent des personnes handicapées en externe et en interne.

Obstacle

- AMI est considérée comme un chef de file en matière d'accessibilité des médias, et il est important que nous cherchions en permanence des moyens de relever la barre et d'améliorer l'expérience de ceux qui accèdent à nos chaînes.

Actions

- Examiner régulièrement les progrès technologiques pour rester à la pointe du progrès.
- Explorer l'avenir de l'IA et de l'accessibilité des médias.
- Examiner la possibilité de fournir davantage d'ASL.
- Continuer à développer des contenus dans lesquels les personnes en situation de handicap sont les créateurs du contenu et/ou jouent un rôle important dans la production, devant et derrière la caméra.
- Veiller à ce que le personnel de première ligne soit formé à un service à la clientèle accessible et avancé, notamment le personnel de sécurité, d'entretien et d'administration.

Transports

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

Exigences de la Loi sur la radiodiffusion

Conformément aux dispositions de la Loi sur la radiodiffusion, AMI est tenue de fournir tous ses programmes en vidéodescription et avec un sous-titrage codé à 100 %. AMI est en totale conformité avec ces réglementations et a développé des fonctions d'accessibilité allant au-delà de la norme, telles que la vidéodescription intégrée (VDI), la vidéodescription en direct et les transcriptions descriptives pour accompagner les promotions ou les vidéos de style court.

Conclusion

« Passer au niveau supérieur », « placer la barre plus haut », « s'améliorer en permanence », telles sont les expressions qui sont inscrites dans les objectifs d'accessibilité futurs d'AMI. En tant qu'entreprise dont la raison d'être est de faire tomber les obstacles en matière d'accessibilité aux médias, nous sommes déterminés à atteindre ces objectifs, non seulement par le biais des programmes et des services que nous proposons, mais aussi par notre engagement en faveur d'un lieu de travail accessible et inclusif. Nous sommes extrêmement fiers et passionnés par le travail que nous accomplissons et nous nous réjouissons du rôle que nous jouerons dans la quête d'un Canada sans obstacles.