



# Divertir Informmer Motiver

Rapport d'avancement du plan  
d'accessibilité d'AMI - 2026



# 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 .....	4
Rétroaction interne.....	4
Rétroaction externe .....	5
Consultations.....	5
Consultations internes .....	5
Consultations externes.....	5
Progrès réalisés à ce jour .....	6
Emploi .....	6
Environnement bâti .....	8
Bureaux de Toronto .....	9
Bureaux de Montréal.....	9
Technologies de l'information et de la communication .....	10
Communications autres que les TIC.....	10
Acquisition de biens, de services et d'installations .....	11
Conception et fourniture de programmes et de services .....	11
Transports.....	12
Exigences de la Loi sur la radiodiffusion .....	12
Conclusion .....	12

# Introduction

Accessibilité Média Inc. (AMI), conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité, a publié son processus de rétroaction, son plan d'accessibilité et son premier rapport d'avancement annuel dans les délais requis, et a maintenant le plaisir de présenter son second rapport d'avancement annuel.

Ce rapport couvre les initiatives mises en œuvre de juin 2025 à juin 2026 concernant l'identification et l'élimination des obstacles à l'accessibilité. Il présente également les initiatives futures, le cas échéant.

AMI comprend que la voie ouverte par la Loi canadienne sur l'accessibilité, visant à créer un Canada sans obstacles d'ici 2040, exige un engagement et des efforts continus, et nous soutenons pleinement cette initiative à travers tous les aspects de notre identité et de nos activités.

AMI est une entreprise médiatique à but non lucratif dont la mission consiste à divertir, informer et motiver les Canadiens en situation de handicap en leur proposant un contenu original et pertinent. La vision de l'organisme 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.

Actuellement, AMI compte 62 employés permanents et 3 employés contractuels, dont 29 % sont des personnes en situation de handicap. Le conseil d'administration est composé de 12 personnes, dont 50 % sont des personnes en situation de handicap.

Le comité consultatif sur l'accessibilité est formé de 9 employés bénévoles, dont 55 % sont des personnes en situation de handicap. Ce comité continue de collaborer avec le service des ressources humaines pour donner son avis sur les politiques, les pratiques et les services de l'entreprise en matière d'accessibilité, notamment en examinant le présent rapport et en formulant des commentaires à son sujet.

AMI continue de faire face aux défis liés aux changements dans le secteur de la radiodiffusion et aux restrictions de financement; malgré ces défis, AMI reste engagée envers son plan d'accessibilité. Le présent rapport souligne les progrès effectués au cours de l'année écoulée 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](mailto:accessibilityfeedback@ami.ca)

### **Formulaire en ligne :**

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

### **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 prend contact avec la partie à l'origine de la demande et discute de son commentaire d'une manière qui tient 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**

### **Rétroaction interne**

Au cours de l'année écoulée, AMI n'a reçu aucun commentaire officiel concernant l'accessibilité par le biais du processus de rétroaction interne. Cependant, le service des ressources humaines a recueilli des commentaires

par d'autres moyens, tels que les entretiens de départ, les publications sur les réseaux sociaux et les conversations informelles.

De plus, une enquête sur les obstacles à l'accessibilité a été menée auprès de nos employés cette année afin d'identifier tout obstacle qu'ils auraient pu rencontrer ou observer sur leur lieu de travail. Un compte rendu complet de cette enquête sera présenté dans la partie « Progrès réalisés à ce jour », plus loin dans ce rapport.

## **Rétroaction externe**

Au cours de l'année écoulée, nous n'avons reçu aucun commentaire sur l'accessibilité par le biais du processus externe formel proposé sur notre site web. Afin de nous assurer que nous gérons l'accessibilité de manière appropriée, nous continuons à mener des enquêtes auprès de notre public, à consulter nos producteurs et toutes les autres ressources qui interagissent régulièrement avec AMI.

## **Consultations**

### **Consultations internes**

#### **Les personnes que nous consultons.**

AMI continue de consulter ses employés sur les initiatives et les événements organisationnels, et les associe aux tests de toute nouvelle technologie. Le Comité consultatif sur l'accessibilité apporte son avis sur toutes les initiatives de formation, les politiques et pratiques nouvelles ou modifiées, les changements technologiques nouveaux ou mis à jour, ainsi que sur tous les rapports officiels requis à des fins de conformité, y compris le présent rapport.

### **Consultations externes**

#### **Les personnes que nous consultons.**

##### **Panel d'AMI**

Le panel de recherche d'AMI sert de mécanisme de rétroaction continu entre AMI et la communauté. Les Canadiens en situation de handicap sont invités à participer et à partager leurs idées et leurs opinions sur les technologies accessibles, les émissions télévisées et la consommation des médias, entre autres sujets.

## **Consultants indépendants en matière d'accessibilité**

Lorsque nécessaire, AMI fait appel à des professionnels de l'accessibilité indépendants pour la conseiller sur des initiatives qui excèdent l'expertise fournie en interne.

## **Consultants en contenu médiatique**

AMI continue de faire appel à des consultants externes en médias pour évaluer l'accessibilité, la qualité et la pertinence de son contenu. Ces consultations sont gérées par les équipes de production, de marketing et de communication, et les personnes impliquées dans ces processus sont issues de la communauté des personnes en situation de handicap.

# **Progrès réalisés à ce jour**

Au cours de l'année écoulée, nous avons réalisé de grands progrès pour identifier et éliminer les obstacles sur le lieu de travail. Pour nous aider dans ce processus, et comme nous recevons peu de retours via nos processus formels, nous avons décidé de mener une enquête sur les obstacles à l'accessibilité. Cette enquête a été effectuée auprès de l'ensemble du personnel interne et s'est concentrée sur les domaines prioritaires de la Loi canadienne sur l'accessibilité. Vous trouverez ci-dessous une description des obstacles identifiés dans l'enquête, classés par catégorie, ainsi que les mesures prises pour les éliminer.

## **Emploi**

### **Politiques d'accessibilité**

#### **Obstacle identifié**

- Les commentaires recueillis dans le cadre de l'enquête ont indiqué qu'il ne semblait pas y avoir de possibilités de mobilité professionnelle au sein de l'organisme pour les personnes en situation de handicap.

#### **Mesures prises**

- AMI est une petite structure qui compte de nombreux employés de longue date. Le taux de rotation du personnel était de 1 % l'année dernière et les opportunités d'emploi sont très limitées. Lorsqu'un poste se libère, il est communiqué et publié afin de garantir que chacun puisse postuler dans les mêmes conditions à tous les postes disponibles.

## **Gestion du rendement**

### **Obstacle identifié**

- Le processus de gestion du rendement est trop long à remplir lorsqu'on utilise un lecteur d'écran. Le logiciel est techniquement accessible; cependant, la navigation dans le système n'est pas facile et celui-ci n'est pas intuitif.

### **Mesures prises**

- Le service des ressources humaines a fait part de ses commentaires au fournisseur et travaille actuellement à la mise au point d'une solution de contournement plus conviviale en attendant que le logiciel soit amélioré.

## **Formation et développement**

### **Obstacle identifié**

- Les supports de formation externes ne sont pas toujours accessibles.
- Les webinaires de formation proposant des transcriptions traduites ne sont pas toujours accessibles pendant le webinaire.

### **Mesures prises**

- Le service des ressources humaines a mis en place un processus selon lequel tous les supports de formation du personnel sont examinés et testés pour vérifier leur accessibilité avant leur diffusion.
- Le comité consultatif sur l'accessibilité examine les initiatives de formation potentielles pour en évaluer l'accessibilité et la pertinence.
- Le service des ressources humaines continue de fournir des instructions aux animateurs de formation externes sur la manière d'animer des ateliers accessibles.
- Si les supports de formation intègrent des vidéos, celles-ci sont sous-titrées.
- Les transcriptions et l'ensemble des supports de formation sont remis au personnel avant la séance de formation afin de répondre aux besoins de ceux qui ont besoin de temps pour se préparer.

## **Rétroaction**

### **Obstacle identifié**

- Le processus de rétroaction interne n'est pas facile à trouver.

### **Mesures prises**

- Le processus de rétroaction interne est accessible via Teams, dans la rubrique RH. Une communication mise à jour sera envoyée pour rappeler au personnel le fonctionnement du processus et comment y accéder.

### **Processus d'aménagement**

#### **Obstacle identifié**

- L'enquête a fait état de la nécessité de rappeler au personnel les besoins d'aménagement requis par d'autres, par exemple un accès facilité aux postes de travail.

### **Mesures prises**

- Le service des ressources humaines continuera à dispenser des formations sur le handicap et l'accessibilité, lesquelles incluront la prise en compte des besoins d'accessibilité des collègues.
- En ce qui concerne l'accessibilité des postes de travail, tous les espaces de travail d'AMI à Montréal et à Toronto sont pleinement accessibles, mais certains postes le sont plus que d'autres. Afin de garantir la disponibilité de ces postes, le service des ressources humaines se procure actuellement des panneaux qui indiqueront les postes à mettre à disposition en fonction des besoins.

### **Programme de stages**

#### **Obstacle identifié**

- Le programme de stages d'AMI destiné aux personnes en situation de handicap est toujours aussi positif. Comme indiqué dans le précédent rapport d'avancement, le financement a constitué et continue de constituer un obstacle à l'expansion de ce programme.

### **Mesures prises**

- Le service des ressources humaines a activement cherché à établir des partenariats avec Patrimoine canadien et le Fonds des médias du Canada. L'année dernière, nous avons obtenu un financement supplémentaire et avons pu dépasser nos objectifs annuels en matière de placement.

## **Environnement bâti**

AMI occupe désormais ses nouveaux locaux à Montréal et à Toronto depuis plus d'un an et continue d'inspecter régulièrement ces deux sites. L'enquête sur les obstacles nous a fourni les informations suivantes.

## **Bureaux de Toronto**

### **Obstacle identifié**

- Aux bureaux de Toronto, les boutons des quatre ascenseurs ne sont pas disposés de la même manière, ce qui rend l'orientation difficile pour les personnes malvoyantes.
- Le bouton d'accès automatisé à la porte du hall d'entrée des bureaux de Toronto est difficile à trouver.
- La zone d'attente de l'entrée, dans le hall près du comptoir de la réception, est faiblement éclairée.
- Les fauteuils du hall d'entrée sont très bas, ce qui rend leur utilisation difficile pour les personnes à mobilité réduite.
- Toutes les toilettes des bureaux de Toronto ne sont pas équipées de portes à ouverture automatique; seules celles situées le plus près de l'espace de travail d'AMI en sont munies.
- Le bâtiment de Toronto ne dispose pas de toilettes dotées d'une table à langer pour adultes.
- Une signalisation de guidage depuis les portes d'entrée à Toronto jusqu'aux bureaux d'AMI serait utile pour les visiteurs aveugles ou malvoyants.

### **Mesures prises**

- AMI loue ses locaux; par conséquent, toute modification apportée aux obstacles mentionnés ci-dessus devra être approuvée par le propriétaire des lieux. Un rapport a été rédigé et transmis au propriétaire des lieux pour examen.
- AMI continuera de collaborer avec l'équipe de l'établissement pour remédier aux obstacles identifiés et aider à l'élaboration d'un plan de mise en œuvre.
- En ce qui concerne les toilettes dotées d'une table à langer pour adultes, le propriétaire des locaux a mis à la disposition d'AMI une telle installation dans le bâtiment adjacent aux bureaux de Toronto

## **Bureaux de Montréal**

### **Obstacle identifié**

- Il a été mentionné que se déplacer dans l'espace ouvert des bureaux de Montréal pouvait parfois être difficile pour les employés aveugles ou malvoyants.

### **Mesures prises**

- Afin de s'assurer que les bureaux de Montréal répondent aux besoins des employés, un consultant externe a été engagé pour réaliser un audit des

lieux l'année dernière. Dans le rapport final, les locaux d'AMI ont été jugés très accessibles. Des recommandations concernant des ajustements mineurs ont été formulées; elles seront examinées et mises en œuvre au cours de l'année à venir.

## **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.

### **Obstacle identifié**

- La navigation sur le site web d'AMI et l'application AMI+ n'est pas tout à fait intuitive.
- Les logiciels et applications tiers ne sont pas faciles à utiliser, notamment ADP, Monday.com, Teams et Broadview (système de gestion des ressources multimédias).

### **Mesures prises**

- Les services technologiques et du numérique continuent de tester toutes les technologies en matière d'accessibilité en consultant des professionnels externes, le comité consultatif sur l'accessibilité et les employés internes.
- Le service des ressources humaines a contacté ADP, le fournisseur du système SIRH utilisé en interne, et a fait part de ses commentaires sur les obstacles identifiés. Il travaille avec ses équipes internes pour répondre à ces préoccupations.

## **Communications autres que les TIC**

AMI continue de proposer des communications accessibles et inclusives, répondant aux besoins des personnes qui ne sont pas en mesure de lire, d'écrire, d'entendre, de parler ou de comprendre les informations qui leur sont présentées.

### **Obstacle identifié**

Le seul obstacle identifié dans cette catégorie est que les documents ne sont pas toujours accessibles auprès des fournisseurs externes.

### **Mesures prises**

- Le service des ressources humaines et le comité consultatif sur l'accessibilité examinent la documentation existante pour vérifier sa

conformité en matière d'accessibilité et la mettront à jour si nécessaire. Il s'agit d'un processus continu.

- Une formation sur la manière de créer des communications accessibles dans divers formats a été dispensée au personnel cette année et sera proposée chaque année à l'avenir.
- 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 collaborer avec tous les services pour s'assurer que l'accessibilité est une priorité dans l'achat de tous les biens, services et installations.

### **Obstacle identifié**

- AMI doit veiller à ce que tous les événements d'entreprise et sociaux soient pleinement accessibles et inclusifs. L'enquête a souligné le fait que certaines activités pourraient ne pas être pleinement accessibles aux employés aveugles ou malvoyants.

### **Mesures prises**

- Le service des ressources humaines et le comité consultatif sur l'accessibilité s'engagent à organiser des événements pleinement inclusifs et ont mis en place une équipe chargée d'examiner toutes les activités et initiatives.

## **Conception et fourniture de programmes et de services**

Au cours de l'année écoulée, AMI a continué à créer du contenu de haute qualité destiné à la communauté des personnes en situation de handicap. Ce contenu, diffusé sur diverses plateformes, repose sur des vidéos avec vidéodescription, vidéodescription intégrée, sous-titrage codé et transcription. De plus, le contenu est créé par des personnes ayant une expérience vécue, ce qui garantit l'authenticité des récits.

### **Obstacle identifié**

- Bien qu'un grand nombre de personnes en situation de handicap aient participé à la création de notre contenu, les entreprises avec lesquelles

nous coproduisons employent des personnes qui peuvent avoir peu ou pas de connaissances en matière d'accessibilité et de handicap.

### **Mesures prises**

- L'équipe de production a augmenté le nombre de personnes en situation de handicap qui participent à la création de contenu et occupent des rôles importants dans la production, tant devant que derrière la caméra.
- Une formation est dispensée à l'ensemble du personnel de production sur la vidéodescription intégrée. Nous mettons également à disposition de nombreuses ressources sur les normes d'accessibilité, notamment en matière de graphisme, de langue et de sous-titrage
- 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 précédemment dans le plan d'accessibilité d'AMI et mentionné dans le premier rapport d'avancement, la programmation d'AMI continue de se conformer aux dispositions de la Loi sur la radiodiffusion. Le contenu d'AMI est proposé à 100 % avec vidéodescription et sous-titrage codé. Le contenu est également fourni avec vidéodescription intégrée (VDI), langue des signes québécoise (LSQ) sur certains titres, transcriptions et transcriptions descriptives pour accompagner les promotions ou les vidéos courtes.

## **Conclusion**

AMI a connu des changements importants depuis sa création. L'entreprise, qui se concentrait initialement sur les aspects techniques de l'accessibilité des médias, s'est transformée en une société de contenu qui se consacre à donner une voix aux Canadiens en situation de handicap et à soutenir cette cause.

Le contenu que nous créons reflète les intérêts, les préoccupations et les valeurs des personnes en situation de handicap dans toutes les régions du

Canada. L'identification et la suppression des obstacles à l'accessibilité se reflètent dans tout ce que nous faisons, et l'objectif d'un environnement sans obstacles est un effort continu que nous prenons très au sérieux.

L'année écoulée a été extrêmement productive, et AMI est très fière de son rôle de chef de file en matière d'accessibilité et d'inclusion. Notre mission et notre vision restent solides, et nous nous réjouissons de l'impact positif que nous aurons à l'avenir.