



**Plan d'accessibilité pluriannuel de Corus Entertainment  
2023 – 2025**

<b>Le Plan d'accessibilité pluriannuel de Corus Entertainment 2023-2025</b> .....	<b>3</b>
En général.....	3
Commenter, demander un média substitut ou nous contacter .....	3
Résumé .....	3
Notre engagement à l'égard de l'accessibilité .....	4
Loi canadienne sur l'accessibilité .....	4
Emploi.....	5
Pratiques actuelles .....	5
Plans d'action .....	8
Environnement bâti .....	9
Pratiques actuelles .....	9
Plans d'action .....	10
Technologies de l'information et des communications (TIC).....	10
Pratiques actuelles .....	10
Plans d'action .....	11
Communications autres que les TIC .....	12
Pratiques actuelles .....	12
Plans d'action .....	13
Acquisition de biens, de services et d'installations .....	14
Pratiques actuelles .....	14
Conception et prestation de programmes et de services .....	15
Pratiques actuelles .....	16
Plans d'action .....	18
Transport.....	18
Consultations .....	18
Résumé.....	23
Glossaire.....	23
Annexe A .....	25

Ce Plan d'accessibilité pluriannuel présente les stratégies et le plan d'action de Corus Entertainment Inc. (« Corus ») en vue de continuer à prévenir et à éliminer les obstacles à l'accessibilité et de respecter les exigences prévues à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA), 2019, au *Règlement concernant les exigences en matière de rapports du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes* (CRTC)<sup>1</sup> et à la *Loi de l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO). Notre sera revu et mis à jour au moins tous les trois ans afin de vérifier la conformité continue aux lois applicables et de s'assurer de l'existence de progrès mesurables dans les différents domaines désignés.

## **1. EN GÉNÉRAL**

### **Commenter, demander un média substitut ou nous contacter**

Pour toute question, commentaire, demande d'une copie du présent Plan, demande accès à notre processus de commentaires en média substitut, ou encore pour obtenir de l'information sur le présent Plan d'accessibilité, veuillez contacter la

**Directrice principale, Conformité réglementaire et licences**, de l'une des façons suivantes :

**Téléphone** : 416-934-4696

**Courriel** : [accessibility@corusent.com](mailto:accessibility@corusent.com)

**Formulaire en ligne** : [corusent.com/accessibilite-a-corus/](http://corusent.com/accessibilite-a-corus/) pour transmettre vos commentaires accompagnés de vos coordonnées, ou de façon anonyme.

**Poste** : À l'attention de : Directrice principale, Conformité réglementaire et licences, Service juridique

Service de réglementation et de direction  
Corus Entertainment  
Corus Quay  
25, Dockside Drive  
Toronto, ON M5A 05B

### **Résumé**

Corus est un puissant chef de file au sein de l'industrie des médias; son réseau diversifié de marques reconnues divertit et informe les auditoires en diffusant des histoires formidables et des contenus passionnants qui rejoignent quotidiennement des millions de personnes partout au monde.

---

<sup>1</sup> Politique réglementaire de télécom et de radiodiffusion CRTC 2021-215.

Divertissant le public depuis 1999, le portefeuille de l'entreprise de services multimédias englobe 33 chaînes de télévision spécialisée, 39 stations de radio, 15 chaînes de télévision conventionnelle, une série de propriétés numériques, des logiciels d'animation, des services de technologie et de média. Corus est un créateur et un distributeur de contenu renommé internationalement grâce à Nelvana, son studio d'animation de classe mondiale expert dans tous les formats, ainsi qu'aux Studios Corus, un producteur mondialement reconnu pour son contenu scénarisé et non scénarisé à succès. L'entreprise possède également so.da, un service de contenu numérique complet, la société dédiée à l'art de vivre et au divertissement Kin Canada, le fournisseur à la pointe des logiciels d'animation en 2D Toon Boom, ainsi que sa propre maison d'édition de livres pour enfants, Kids Can Press. Dans l'ensemble, Corus compte quelque 3 500 employés à plein temps, à temps partiel ou occasionnels.

## **Notre engagement à l'égard de l'accessibilité**

Chez Corus, notre engagement commun est de respecter et de promouvoir un environnement de travail diversifié, inclusif et accessible dans toute l'organisation ainsi que de traiter toutes les personnes d'une manière respectueuse de leur dignité et de leur indépendance.

Nous viserons à satisfaire dans un délai raisonnable les besoins des personnes, peu importe leurs capacités, en reconnaissant les obstacles à l'accessibilité dans les domaines prioritaires, ainsi qu'en prévenant et en éliminant ces obstacles. Nous ferons tout effort raisonnable pour accommoder les personnes handicapées.

Nous comprenons et saluons l'importance de mener nos activités et de fournir des services dans les communautés que nous desservons de manière à respecter la dignité et l'indépendance de tous, partenaires, clients et consommateurs. Nous envisageons nos efforts en matière d'accessibilité comme un partenariat continu avec nos clients et nos employés et nous accueillons favorablement les commentaires sur la façon dont nous pourrions continuer à améliorer les occasions pour tous, peu importe leurs capacités.

### ***Loi canadienne sur l'accessibilité***

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA) est entrée en vigueur en juillet 2019. L'objectif primordial de cette loi est de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. La LCA profite à tous les Canadiens, particulièrement aux personnes handicapées, en reconnaissant, en éliminant et en prévenant les obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;

- les technologies de l'information et des communications (TIC);
- les communications autres que les TIC;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport.

La LCA exige des entités réglementées qu'elles préparent et publient des plans d'accessibilité, établissent des processus de rétroaction et préparent et rendent accessibles des rapports d'étape. L'objectif des plans d'accessibilité est la mise en place de mesures permettant de reconnaître, d'éliminer et de prévenir les obstacles. Par conséquent, à titre d'entité fédérale réglementée, Corus a l'obligation de publier un plan d'accessibilité pluriannuel.

Conformément à la LCA, le Plan d'accessibilité pluriannuel de Corus (le Plan) a été préparé en consultation avec des personnes handicapées; il reflète les principes énoncés à la loi et sera mis à jour périodiquement.

Comme on l'indique ci-dessus, la LCA prévoit sept domaines prioritaires dont six concernent Corus : l'emploi, l'environnement bâti, les technologies de l'information et des communications (TIC), les communications autres que les TIC, l'acquisition de biens, de services et d'installations ainsi que la conception et la prestation de programmes et de services. Corus n'offrant pas de services de transport, ce domaine ne fait pas partie du Plan.

Le Plan reconnaît les obstacles à l'accessibilité, indique les stratégies envisagées et les actions à entreprendre pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles dans chacun des six domaines prioritaires. Il satisfait à la fois aux exigences de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (LCA), 2019, du *Règlement concernant les exigences en matière de rapports du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes* (CRTC)<sup>2</sup> et de la *Loi de l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

Le Plan couvre les trois premières années suivant sa date de publication et sera revu et mis à jour au moins tous les trois ans afin de veiller à la conformité continue avec les lois applicables et de constater les progrès mesurables dans les domaines désignés.

## **2. DOMAINES PRÉVUS À L'ARTICLE 5 DE LA LOI CANADIENNE SUR L'ACCESSIBILITÉ**

### **I. Emploi**

#### **Pratiques actuelles**

Selon le plan Diversité, Équité et Inclusion de Corus (le plan DÉI), nous reconnaissons l'importance d'une main-d'oeuvre diversifiée; nous apprécions et favorisons l'implication de toutes les personnes dans leur unicité, nous luttons contre les préjugés et les

---

<sup>2</sup> Politique réglementaire de télécom et de radiodiffusion CRTC 2021-215.

obstacles en vue de donner une chance égale à tous. Nous bâtissons par conséquent une entreprise solide et créative au sein de laquelle des personnes extraordinaires peuvent s'épanouir.

L'entreprise continue à améliorer ses façons de recruter, d'attirer et de retenir ses employés, ayant à l'esprit les principes de diversité, d'équité et d'inclusion, ce qui comprend l'élimination des obstacles à l'accessibilité à l'égard de nos employés.

Notre PDG et notre vice-présidente exécutive, Ressources humaines et Communications, partagent la responsabilité de favoriser chez Corus une culture d'inclusion, une main-d'oeuvre diversifiée et un environnement où règne l'équité.

L'équipe Diversité, Équité et Inclusion pilote le développement continu et la mise en place de la stratégie et du plan d'action DÉI. De plus, l'équipe prodigue des conseils aux divers secteurs d'activités au sujet des questions spécifiques à leur domaine en matière de DÉI. Elle supervise et met en place la formation en matière de DÉI. En 2022, les employés de Corus ont suivi quelque 19 500 heures de formation en DÉI.

Le Conseil DÉI supervise le programme d'équité en matière d'emploi et offre un aperçu et des conseils d'affaires sur la manière d'implanter dans l'ensemble de notre entreprise notre mission et notre vision en matière de DÉI. Le Conseil se compose de représentants de la direction, des employés et des syndicats provenant de régions diverses, de différents groupes et identités ainsi que de dirigeants de nos groupes de ressources pour employés (GRE).

Dès 2021, Corus a commencé à créer des GRE pour différents groupes d'auto-identification et leurs sympathisants.

L'objectif principal des GRE est de fournir aux groupes d'employés un cadre formel au sein de l'organisation en vue de satisfaire leurs besoins particuliers liés à leurs caractéristiques personnelles, y compris leurs identités visibles ou non visibles. Les GRE permettent de bâtir une communauté et de favoriser l'encadrement, le réseautage et le développement professionnel. Les sympathisants sont les bienvenus au sein de tous les GRE de Corus.

Créé en 2022, le GRE « *All Access* » est axé sur l'accessibilité et l'inclusion des personnes handicapées.



Les objectifs d'*All Access* comprennent les suivants :

- Identifier les équipes appropriées et discuter avec elles des questions relatives à l'accessibilité chez Corus.
- Promouvoir la sensibilisation eu égard à l'importance de l'accessibilité et aux nombreux avantages d'un milieu de travail véritablement inclusif.
- Offrir des ressources, un argumentaire et des ateliers de travail en vue d'assurer une formation continue et une inclusion aux personnes handicapées.
- Reconnaître les handicaps visibles ou invisibles et les défis spécifiques qu'ils posent.
- Travailler de concert avec l'équipe Diversité, Équité et Inclusion de Corus et les dirigeants de l'entreprise en vue de poursuivre les engagements, de susciter une sensibilisation et d'assurer la prise de mesures.

Notre engagement à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DÉI) est à la source d'une série d'associations stratégiques et d'initiatives qui transforment constamment notre milieu de travail, notre contenu et notre industrie, et ce, pour le mieux.

### ***Soutien aux employés handicapés***

Corus a adopté une politique d'accommodement à l'égard des employés, y compris un processus confidentiel d'accommodement en vue de reconnaître les obstacles auxquels les employés handicapés font face et comprendre leurs besoins d'accommodements. En consultation avec les membres de l'équipe Personnes et Culture, un plan d'accommodements raisonnables sera mis en place. Vous trouverez d'autres informations sur nos processus d'accommodements dans la section *Environnement bâti*.

En 2022, Corus a mis à jour sa politique relative au respect et à la sécurité en milieu de travail et a organisé des formations obligatoires dans l'ensemble de l'organisation. L'entreprise a aussi mis en place une nouvelle politique de dénonciation des problèmes et a établi un Bureau d'éthique et de déontologie (BÉD) qui reçoit et examine les plaintes des employés relatives au comportement, à la discrimination et au harcèlement.

Corus est membre du Réseau ontarien pour l'emploi des personnes handicapées (ROPH) qui réunit les entreprises et les services d'aide à l'emploi en vue d'augmenter les occasions d'emploi pour les personnes handicapées.

Notre programme complet de bien-être offre une vaste gamme d'outils, de communications et de politiques, dont une politique interne de flexibilité du travail qui nous permet de répondre aux besoins des employés handicapés en poste ou nouvellement engagés. Nous offrons aussi aux employés et à leur famille des forfaits d'avantages sociaux de même que divers autres services de soutien et commodités. Voici quelques exemples de ces avantages de base :

- Le régime d'assistance aux employés et à leur famille de Corus offre un soutien dans nombre de domaines dont des ressources en matière de santé physique et mentale; ce régime a été élargi pour couvrir tous les employés, y compris ceux qui n'étaient pas par ailleurs admissibles au programme d'avantages de Corus.
- Une assurance-vie et un régime d'invalidité.
- Un programme élargi de conseils en santé mentale qui élimine le nombre maximal de consultations par année en faveur de ceux qui bénéficient du programme d'avantages de Corus.
- De la flexibilité au travail, y compris la possibilité de travail à distance.
- Une conception des bureaux qui permet aux employés de travailler dans un endroit sécuritaire et fonctionnel.
- Des webinaires et divers événements en vue d'informer nos employés sur des questions relatives à la santé émotionnelle, mentale et physique.

### **Plans d'action**

Conformément à notre programme d'équité en matière d'emploi, nous mettrons en place les mesures suivantes concernant les employés handicapés :

### **Recrutement, choix et embauche**

- Développer des lignes directrices relatives aux offres d'emploi, ce qui aidera nos équipes internes de recrutement et nos dirigeants à créer davantage d'offres d'emploi inclusives. (2023)
- Examiner les offres d'emploi à la lumière des principes d'accessibilité. (2023)
- Examiner les sites web de Corus pour repérer les images ou les messages qui constituent des obstacles à l'emploi ou qui reflètent des préjugés. (2023)
- Mettre à jour les lignes directrices sur les interviews pour y inclure des accommodements pendant les étapes d'une interview. (2023)
- Poursuivre les stages rémunérés dans le cadre du programme *Corus Futures*, y compris les stages particuliers pour personnes handicapées. (en cours)

### **Formation, apprentissage et développement**

- Développer des outils éducatifs au sujet des handicaps et les offrir à tout le personnel; continuer à soutenir le groupe *All Access*. (2023)

### **Accommodements**

- Examiner le processus d'accommodements pour les employés et mettre en place des consultations régulières à ce sujet avec le groupe *All Access*. (2023)
- Continuer à informer et à conseiller les dirigeants sur la politique de flexibilité au travail et avoir des conversations à ce sujet avec les membres de l'équipe. (en cours)

- Continuer à informer et à conseiller les dirigeants sur le processus d'accommodements et avoir des conversations à ce sujet avec les membres de l'équipe. (en cours)
- Évaluer tous les documents destinés aux employés en vue d'identifier et d'éliminer les obstacles qu'ils renferment. (2023)

## II. Environnement bâti

### Pratiques actuelles

Corus reconnaît qu'éliminer les obstacles dans notre environnement bâti constitue un aspect important du respect des principes énoncés dans la LCA. Notre priorité consiste à ce que les employés, les vendeurs, les visiteurs, les partenaires et les membres de la communauté en général ne soient pas confrontés à des questions d'accessibilité lorsqu'ils se trouvent sur nos lieux de travail (ou sur notre propriété). Chez Corus, nous reconnaissons que nos immeubles et infrastructures associées peuvent présenter différents obstacles de construction ou de conception, lesquels pourraient exiger des consultations additionnelles et une approche par étapes.

L'équipe Personnes et Culture et celle des Installations travaillent de concert afin de promouvoir un environnement accueillant et d'examiner les préoccupations, les idées ou les recommandations pour l'améliorer. Nous examinons les préoccupations soulevées par les employés ou les visiteurs de la communauté et nous coordonnons les réparations et les rénovations. Nous savons cependant qu'il faudra faire davantage : éliminer les obstacles va au-delà des normes minimales.

Corus a respecté les normes d'accessibilité pour la conception des espaces publics<sup>3</sup> lors de la construction ou des modifications importantes de ses propres espaces publics au 1<sup>er</sup> janvier 2017. La majorité de nos immeubles sont pleinement accessibles, à l'exception de quatre sites présentement pourvus d'un deuxième étage sans ascenseur. On procède à des accommodements dans le cas où on demande un accès à l'un de ces quatre sites.

Nous travaillons présentement à repérer la présence possible de comportements, de communications, d'informations ou de techniques qui constitueraient des obstacles ou encore la présence d'obstacles organisationnels, architecturaux ou physiques sur nos sites; nous avons mis en place un comité qui examine les améliorations majeures et les rénovations mineures à faire, y compris les demandes de remédier à des questions relatives à l'accessibilité.

Corus emploie quatre personnes qualifiées à plein temps pour évaluer les normes ergonomiques de niveau 1 et de niveau 2. Cela nous permet de procéder à des

---

<sup>3</sup> Loi de l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, L.O. 2005 c. 11. Règl. de l'Ont. 191/11.

évaluations à un coût contrôlé et en temps opportun. Nous acceptons toutes les demandes raisonnables de modification des postes de travail.

Nous sommes conscients que s'en remettre aux personnes pour identifier des obstacles peut représenter un défi. En vue d'adopter une approche plus proactive, notre équipe Personnes et Culture évalue l'accessibilité sur une base régulière et présente des demandes à l'équipe des Installations afin de procéder à des modifications de l'environnement bâti. Notre équipe des Installations offre de la formation sur l'équipement ou les systèmes de construction en place afin d'améliorer l'accessibilité.

Pour ce qui est des endroits où des employés de Corus interagissent avec des clients, nos politiques sur les normes de service à la clientèle et sur nos normes intégrées comprennent des considérations sur l'accessibilité. Ces politiques sont disponibles sur le site web de Corus et sur notre intranet.

Nous avons adopté un processus pour des employés qui auraient besoin d'aide dans des situations d'urgence, par exemple en cas d'évacuation d'un immeuble. On a donc développé des processus individualisés, lesquels sont réexaminés régulièrement.

### **Plans d'action**

- Poursuivre l'évaluation continue des installations et la tenue d'exams formels de chaque site physique afin d'y éliminer les obstacles à l'accès physique. (2024)
- Engager des pourparlers avec les propriétaires des lieux loués par Corus en vue d'y éliminer les obstacles. (2024)
- Développer un calendrier étalé sur 5 ans des investissements en capital en vue d'accorder la priorité aux rénovations exigées et d'y procéder, y compris l'installation d'ouvre-portes, de signalisation, d'éclairage, de rampes, d'ascenseurs, de rayons de braquage appropriés, de toilettes adaptées, etc. (2024)
- Ajouter les questions relatives à l'accessibilité au rapport d'inspection mensuelle sur la sécurité et la salubrité des immeubles. (2024)

### **III. Technologies de l'information et des communications (TIC)**

#### **Pratiques actuelles**

Chez Corus, nous continuons à mettre à profit les compétences et l'expertise de nos équipes de technologies de l'information et des communications qui nous aident à aplanir les difficultés et à trouver des solutions relatives à l'accessibilité pour les personnes handicapées qui utilisent nos sites web.

En 2020, Corus s'est associée à Site Improve, une organisation vouée aux solutions relatives à l'accessibilité. Site Improve nous fournit des outils qui nous permettent de repérer, en temps réel, les problèmes d'accessibilité sur nos 33 sites web, par exemple des erreurs de conception visuelle, de développement ou de contenu. Ces outils se sont avérés très précieux pour nos équipes qui corrigent ou mettent à jour nos sites web.

Notre association avec Site Improve nous a aussi donné l'occasion d'offrir à nos équipes plusieurs formations sur l'accessibilité, par exemple dans des domaines comme le design UX, le développement, l'assurance de qualité ou la création de contenu.

Chez Corus nous vérifions régulièrement nos sites web et notre intranet afin qu'ils soient accessibles et conformes aux *Règles pour l'accessibilité des contenus web* (WCAG) 2.0 niveau AA du World Wide Web Consortium. Notre service de technologies numériques est prêt à relever tous les défis relatifs à l'accessibilité de niveaux A et AA. Au cours des deux dernières années, nos équipes ont prioritairement mis nos sites web à jour afin d'y éliminer les obstacles à l'accessibilité. En pratique, si un problème d'accessibilité est repéré par Site Improve, il est capté dans nos scénarios utilisateurs et classé en priorité dans nos éléments à traiter.

La nature de nos sites web en fait des sites dynamiques; nous y ajoutons régulièrement du contenu et de nouvelles fonctionnalités. Nos équipes n'hésitent pas à vérifier Site Improve et à apporter une solution à tout problème d'accessibilité soulevé par un contenu ajouté ou une nouvelle fonctionnalité. Les membres de nos équipes ont ajouté l'extension de navigateur de Site Improve, ce qui leur permet de voir les problèmes d'accessibilité au niveau de la page et de les régler au fur et à mesure des mises à jour du site web.

Corus a développé un plan interne spécifique en matière d'accessibilité aux technologies numériques. Les membres de l'équipe concernée comprennent :

- le directeur du secteur Produit et création numérique;
- le chef de produit – Web : Corusent, factuel et dramatique, enfants, ventes;
- le chef de produit – Web : mode de vie;
- le chef de produit – Web : Global News et radio.

## **Plans d'action**

- Faire en sorte que le taux d'accessibilité collectif des 33 sites web de Corus demeure au-dessus du taux de 85/100 de Site Improve, ce qui correspond aux lignes directrices sur l'accessibilité de WCAG 2.0 niveau AA. (en cours)
- Vérifier régulièrement Site Improve afin de résoudre tout problème d'accessibilité soulevé par un nouveau contenu ou une nouvelle fonctionnalité. (en cours)

- Offrir aux nouveaux membres des équipes de technologies numériques la formation continue et le soutien de Site Improve en matière d'accessibilité. (en cours)

#### **IV. Communications autres que les TIC**

##### **Pratiques actuelles**

À titre de radiodiffuseur et de créateur de contenu, Corus communique de différentes façons avec le public et les communautés qu'elle dessert, notamment grâce à son contenu en direct, à ses relations avec la clientèle et au contenu qu'elle crée ou auquel elle permet d'avoir accès.

Corus s'est engagée à gérer son entreprise et à offrir des services à ces communautés de manière à respecter la dignité et l'indépendance de tous ses employés, partenaires, clients et consommateurs.

En 2019, Corus a fourni son plan d'accessibilité étalé sur plusieurs années qui énonçait ses stratégies et son plan d'action en vue de prévenir et d'éliminer les obstacles à l'accessibilité et de respecter les exigences prévues à la *Loi de l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), 2005.

Certaines des réalisations ci-dessous ont découlé de l'obligation de se conformer à la loi, mais un grand nombre d'entre elles étaient déjà en place avant l'adoption de la loi sur l'accessibilité.

- On a procédé à un examen de repérage de comportements, de communications, d'informations et de techniques qui pourraient constituer des obstacles à notre siège social de Corus Quay.
- On a consulté des experts en la matière.
- En 2012, nous avons créé une page Accessibilité et Diversité sur notre site web et y avons ajouté des liens vers les politiques pertinentes, des informations au sujet des interruptions de service, des détails sur la manière de faire des commentaires sur l'accessibilité de nos services ainsi que la façon de nous contacter (une copie des rapports de conformité à l'égard de la LAPHO se trouve aussi sur cette page).
- Les politiques en matière de normes de service à la clientèle et de normes intégrées sont disponibles sur le site web et l'intranet de Corus.
- Les offres d'emploi chez Corus confirment que nous faisons notre possible pour répondre aux demandes d'accommodement des personnes handicapées.

- Nous vérifions régulièrement nos sites web en vue de nous assurer de notre conformité aux lignes directrices sur l'accessibilité de WCAG 2.0 niveau AA du World Wide Web Consortium.

En 2022, Corus a relancé sa page web « Accessibilité chez Corus » en la rendant plus facile à trouver et en améliorant le processus de rétroaction disponible tant pour nos employés que pour le public. Voici quelques-unes des améliorations :

- On a amélioré le repérage de la page de rétroaction en la plaçant sur le bouton du menu au haut de la page d'accueil du site de Corus ainsi que dans le bas de cette page.
- On a créé un bouton d'accès immédiat sur la principale page d'accueil du site web de Corus.
- On a nommé un responsable pour gérer les communications reçues par courriel à l'adresse réservée [accessibility@corusent.com](mailto:accessibility@corusent.com), par téléphone ou au moyen du formulaire.
- On a créé sur le site web de chaque station ou société affiliée un lien vers la page de rétroaction sur l'accessibilité de la page d'accueil du site web de Corus.
- On a créé un formulaire qui peut être utilisé tant par les employés que par le public pour rétroagir sur l'accessibilité ou poser des questions relatives à l'accessibilité chez Corus.
- On a prévu un moyen de rétroagir sur l'accessibilité de façon confidentielle et anonyme.
- On accuse réception de toute rétroaction non anonyme et on s'efforce d'y répondre dans les trois jours ouvrables.
- On signale la possibilité de demander de rétroagir ou de demander des informations au moyen de médias substitués.

### **Plans d'action**

- Nous poursuivons notre engagement commun à respecter et à encourager un environnement diversifié et accessible dans l'ensemble de notre organisation. (en cours)

- Nous demeurerons attentifs à répondre au moment opportun aux besoins des personnes aux capacités différentes en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité, y compris dans le secteur des communications. (en cours)

## **v. Acquisition de biens, de services et d'installations**

### **Pratiques actuelles**

En 2022, Corus a adopté un code de conduite des fournisseurs. Ce code indique que l'on s'attend à ce que nos fournisseurs comprennent aussi les avantages d'une main-d'oeuvre diversifiée, et qu'ils la favorisent, et ce, afin de stimuler l'innovation et d'atteindre le succès commercial. Nous exigeons que nos fournisseurs nous fassent part de leurs données sur la diversité, dans le but de les inclure dans nos rapports.

Dans le secteur Télévision, Corus cherche à doter toutes les émissions de sous-titrage ou de vidéodescription le cas échéant. Lorsqu'un contenu est livré sans sous-titrage, Corus le fait sous-titrer avant sa diffusion. Pour ce qui est du contenu livré sans vidéodescription, on fait tous les efforts possibles pour décrire le contenu exigeant la vidéodescription avant sa diffusion. En ce qui concerne la programmation sans vidéodescription faisant l'objet d'une exception relative à celle-ci, on affiche, lors de la première diffusion, un avis selon lequel toute reprise de l'émission sera diffusée avec vidéodescription; une annonce audio donne la même information. Vous trouverez plus d'informations dans la section du présent Plan intitulée *Conception et prestation de programmes et de services*.

À titre de radiodiffuseur, nous reconnaissons l'utilité et le besoin de technologie et d'expertise en matière de sous-titrage et de vidéodescription. En 2015, Corus a fondé Quay Media Services (QMS) et a acquis une entreprise canadienne de sous-titrage, FastFile, l'un des fournisseurs d'accessibilité en matière de divertissement les plus importants au Canada.

Partenaire de confiance pour tous les radiodiffuseurs, l'équipe de FastFile fournit chaque année des milliers d'heures de divertissement accessible de grande qualité à nos associés dans les domaines de la radiodiffusion, du contenu en ligne et de l'éducation, et ce, dans les deux langues officielles au Canada.

QMS fournit aux partenaires des secteurs de la radiodiffusion, du contenu en ligne et de l'éducation les supports et expertises suivants en matière d'accessibilité :

- Lorsque le sous-titrage préenregistré est impossible, QMS fournit du sous-titrage en direct pour des événements diffusés en direct comme des galas de remise de prix, des événements sportifs, la finale d'une téléréalité ou un bulletin de nouvelles local.

- QMS produit du sous-titrage préenregistré en format court ou long pour du contenu diffusé sur différentes plateformes (le sous-titrage multi-langues est aussi disponible, ce qui nous permet de joindre un plus grand nombre de personnes handicapées, y compris celles dont l'anglais n'est pas la langue maternelle).
- QMS se sert de la combinaison de machines et d'outils la plus performante dans le marché actuel, y compris l'outil Foresight qui produit des sous-titres automatiques ayant une précision de plus de 98,0 selon le modèle NER.
- QMS fait partie du groupe de travail sur les meilleures pratiques en matière de vidéodescription et fournit la vidéodescription en plusieurs langues d'un grand nombre d'émissions de télévision très populaires présentement au Canada.
- QMS utilise des technologies de vidéodescription synthétique et a fourni des centaines d'heures de vidéodescription grâce aux voix synthétiques haute fidélité les plus avancées du réseau WaveNet.

## **VI. Conception et prestation de programmes et de services**

Corus, chef de file en matière de médias et de contenu, développe et distribue des marques et du contenu de grande qualité sur diverses plateformes à des auditoires du monde entier. Outre notre rôle à titre de radiodiffuseur, nous créons et produisons du contenu dans les domaines des nouvelles, des modes de vie, de l'animation et du divertissement, de même que des livres destinés aux enfants du Canada et d'ailleurs dans le monde. Nous sommes conscients de l'importance de notre rôle alors que nous travaillons collectivement à bâtir un avenir plus accessible.

Nos objectifs sont enrichis par une série de contributions provenant de parties intéressées, ce qui va de processus formels de consultation à des conversations informelles entre collègues. Afin d'établir nos priorités, nous prenons en considération les différentes questions qui occupent la société, par ordre d'importance relative, ainsi que la capacité de notre entreprise d'agir concrètement à l'égard de chacune de ces questions. Nous tenons aussi compte de facteurs tels les suivants :

- notre monde : nos employés et nos dirigeants font des contributions et des commentaires importants;
- la recherche et les opinions d'experts;
- les auditoires et les utilisateurs : nous recevons des commentaires, et nous y répondons, de la part de nos auditoires et utilisateurs sur une vaste gamme de sujets dont la programmation accessible. Toute personne peut nous faire part de ses commentaires, réactions ou préoccupations en ligne (web, courriel, réseaux sociaux), par téléphone ou par la poste.

## **Pratiques actuelles**

### **Télévision**

Exploitant son entreprise dans l'environnement de radiodiffusion très réglementé qui existe au Canada, Corus est résolue à remplir son rôle de chef de file en matière de conformité à l'égard de l'accessibilité. Corus est pleinement consciente de ses responsabilités à titre de radiodiffuseur canadien et elle exploite ses services dans le respect des exigences imposées aux détenteurs de licence. Pour toute préoccupation sur l'accessibilité à notre programmation, les membres de l'auditoire peuvent se prévaloir d'un processus public de résolution des plaintes mis en place par le CRTC.

#### *Sous-titrage*

Le sous-titrage permet aux personnes sourdes ou malentendantes d'avoir accès aux émissions de télévision par la traduction du contenu sonore en sous-titres apparaissant à l'écran. Les sous-titres indiquent aussi la personne qui parle et les émotions qu'elle ressent; ils comprennent des icônes correspondant à certains éléments comme la musique (♪♪)<sup>4</sup>.

Corus est présentement tenue de fournir des sous-titres de qualité<sup>5</sup> pour 100 % des émissions de langue anglaise et de langue française, des publicités et des messages promotionnels diffusés au cours de la journée de radiodiffusion.

Corus est aussi tenue de fournir la description sonore (DS) des émissions d'information canadiennes, y compris les bulletins de nouvelles. La DS consiste en une voix hors champ produite par un animateur ou un annonceur qui lit à voix haute le texte de l'émission ou qui décrit les éléments-clés, les images ou les graphiques diffusés à l'écran. La DS est souvent utilisée pour les émissions d'information, notamment les bulletins de nouvelles, les bulletins météorologiques, les résultats sportifs ou les informations financières. La plupart des télédiffuseurs sont tenus d'offrir une description sonore.

#### *Vidéodescription*

La vidéodescription (VD) consiste en une description orale des principaux éléments visuels d'une émission, comme les paramètres, les costumes et le langage corporel. La description est ajoutée pendant les pauses dans le dialogue et elle permet au téléspectateur de se représenter mentalement ce qui se passe dans l'émission. La VD

---

<sup>4</sup> CRTC – Accès à la télévision pour les personnes sourdes ou malentendantes : le sous-titrage codé.

<sup>5</sup> Politiques réglementaires de radiodiffusion CRTC 2019-308 et 2011-741-1.

fonctionne mieux à l'égard des émissions préenregistrées comme les dramatiques ou les documentaires<sup>6</sup>.

En ce qui concerne ses stations de télévision, Corus est présentement tenue de fournir la vidéodescription de certaines émissions de langue anglaise et de langue française diffusées en période de grande écoute.

## Contenu

Corus est un créateur reconnu mondialement pour sa création et sa distribution de contenu par l'intermédiaire de Nelvana, un studio d'experts de classe mondiale dans le domaine de l'animation en tout format, et de Corus Studios, un producteur reconnu à l'échelle mondiale pour son contenu à succès tant scénarisé que non scénarisé. Nelvana fournit du contenu avec vidéodescription sur demande de tiers détenteurs de licence.

Corus possède Curioscast, le réseau de fichiers balados le plus dynamique au Canada. Lancé en 2018, ce réseau a été primé et englobe des marques reconnues mondialement pour leurs diverses narrations orales, y compris :

- Global News : des nouvelles et des émissions à prépondérance verbale provenant de toutes les composantes de Corus Radio. Le portfolio de Corus comprend les stations de radio consacrées aux nouvelles et aux émissions à prépondérance verbale les plus importantes. Certaines émissions de nouvelles distribuées sur Global Television sont également diffusées sur les stations de radio de Corus ou sur les balados de Global News. Corus s'assure ainsi que nos émissions de nouvelles télévisées soient pourvues d'une description sonore de qualité telle qu'elles puissent être diffusées sur des services exclusivement sonores.
- *When Life Gives you Parkinson's* : un balado hebdomadaire animé par notre directeur national de Talk Radio, Larry Gifford. La quarantaine, un mari, un père, un homme ayant une carrière, il partage son expérience personnelle de vivre et de travailler avec la maladie de Parkinson.

Les partenaires présentateurs de *When Life Gives You Parkinson's* comprennent *Spotlight YOPD*, un partenaire promotionnel et pour le contenu, et *The Michael J. Fox Foundation for Parkinson's Research Parkinson's IQ + You*.

---

<sup>6</sup> Described Video Canada – Four things you need to know about Described Video (en anglais).  
<https://describedvideocanada.com/four-things-you-need-to-know-about-described-video/>

## Plans d'action

Outre les exigences réglementaires de radiodiffusion, l'organisme de réglementation (CRTC) prévoit une liste de ses attentes à l'égard de l'accessibilité aux émissions de télévision, ce que Corus s'efforce de respecter en tout temps. C'est ainsi que :

- si le sous-titrage est disponible, Corus continue à offrir à ses téléspectateurs la version avec sous-titres de toutes les émissions diffusées pendant la soirée. (en cours)
- lorsqu'une émission avec sous-titres diffusée sur des plateformes traditionnelles devient disponible sur des plateformes non linéaires en ligne exploitées par Corus, nous continuons à offrir le sous-titrage sur ces plateformes. (en cours)
- Corus continue à afficher le logo standard représentant la vidéodescription et à diffuser un avis sonore indiquant l'existence de la vidéodescription avant la diffusion de chaque émission pourvue de vidéodescription; l'entreprise donne aussi des informations sur les émissions avec vidéodescription qu'elle diffusera. (en cours)
- Corus continue à participer aux groupes de travail sur l'accessibilité en matière de radiodiffusion. (en cours)
- En ce qui concerne les émissions de nouvelles : dans les cas où la langue des signes (ASL) fait partie du signal vidéo d'une émission de nouvelles et d'information, Corus distribue ce signal qui comporte la fenêtre consacrée à la langue des signes. (en cours)
- Corus continue à développer et mettra en place un plan afin que les émissions de nouvelles et d'information diffusées à la télévision puissent être rediffusées, avec sous-titres, en segments sur notre site web. (2023)
- Nous implantons présentement un plan qui fournira aux sous-titres des aperçus en direct, ce qui permettra un sous-titrage plus exact et efficace pour une meilleure expérience télévisuelle. (2023-24)

## V Transport

Corus n'exploite pas de services de transport.

## 3. Consultations

En 2021, Corus a eu recours à un tiers, le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI), afin de procéder à une étude des systèmes d'emploi pour tous les groupes désignés, y compris les personnes handicapées. Cette étude comprenait un examen des politiques et des pratiques sur l'embauche, la formation, la promotion, la rétention et les

accommodements. Un sondage a été mené dans l'ensemble de l'entreprise et un groupe de discussion a été formé au sein des employés qui s'identifiaient comme des personnes handicapées. Les commentaires issus de cette étude ont alimenté le présent Plan et ont été intégrés à notre programme d'équité en matière d'emploi ainsi qu'à notre plan DÉI (voir ci-dessous pour d'autres détails).

En collaboration avec un tiers, Corus procède tous les trois mois à un sondage, portant sur l'engagement du personnel, auprès de ses employés à plein temps, à temps partiel ou contractuels (quelque 3 500 personnes et un taux de réponse de 78 %). En 2022, nous avons ajouté un indice d'inclusion qui nous permet de mesurer le sentiment d'appartenance, la facilité pour nos employés de demeurer authentiques au travail et la valeur relative accordée à diverses perspectives. Cet indice d'inclusion, de même que les rapports sur les sondages, nous aident à concevoir notre plan d'action DÉI.

L'indice d'inclusion comprend des rétroactions sur les sujets suivants :

- Je me sens à l'aise d'être authentique au travail (authenticité).
- La culture de mon équipe permet d'accorder une valeur à diverses perspectives (diverses perspectives).

En 2022, Corus a lancé son processus de rétroaction sur l'accessibilité selon les exigences de la LCA. Notre directrice principale, Conformité réglementaire et licences, responsable du Plan et du processus de rétroaction chez Corus, a eu une consultation individuelle avec un membre aveugle de la communauté afin d'examiner le processus de rétroaction et la page web correspondante; elle a aussi recueilli ses recommandations en vue d'améliorer le système le cas échéant. Cette consultation a donné lieu à des modifications à la page web et au point d'accès à la rétroactivité sur l'accessibilité sur notre site web.

En septembre 2022, Corus et d'autres radiodiffuseurs qui composent le groupe de travail sur la vidéodescription ont tenu une réunion communautaire virtuelle animée par l'INCA. Quelque 55 membres de la communauté ont répondu à l'appel des radiodiffuseurs qui ont annoncé les dernières nouvelles concernant la vidéodescription et ont offert un forum à micro ouvert sur des questions et réponses provenant de la communauté. Ont participé à cette session de questions et réponses 14 personnes qui ont posé leurs questions, fait des commentaires ou exprimé leurs préoccupations. Un grand nombre de ces personnes ont applaudi les progrès des radiodiffuseurs en matière de contenu avec vidéodescription et de meilleures expériences télévisuelles. D'autres ont soulevé des préoccupations concernant les émissions en direct, surtout les nouvelles et les émissions de sports, et la vidéodescription sur les plateformes non linéaires.

La réunion virtuelle a donné une occasion unique aux radiodiffuseurs d'accroître la sensibilisation sur les processus de rétroaction des membres de la communauté dont les commentaires sur la vidéodescription sont les plus importants; les radiodiffuseurs ont

aussi fourni à ces membres des informations sur ce qu'ils peuvent espérer au cours des prochaines années.

Les radiodiffuseurs ont aussi rappelé aux participants l'existence des adresses courriel dédiées, un moyen pour les membres de la communauté de communiquer directement toute question ou préoccupation sur la vidéodescription diffusée sur nos stations et services; ils les ont aussi encouragés à utiliser leurs processus de rétroaction ou ceux établis en vertu de la LCA, afin d'exprimer leurs préoccupations sur la vidéodescription ou tout autre obstacle au service.

Grâce aux moyens de communication avec la communauté mis en place, nous disposons maintenant d'un processus direct et simple pour recueillir les commentaires; cela constitue la pierre angulaire qui nous permet d'offrir une meilleure expérience télévisuelle sur nos services linéaires traditionnels et de régler les problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent.

Comme le groupe de travail sur la vidéodescription, le groupe de travail sur le modèle NER, qui se compose de radiodiffuseurs, de sous-titres et de représentants des communautés de personnes sourdes ou malentendantes, a été établi en 2016 en vue de développer et d'implanter des mesures pour améliorer la qualité du sous-titrage en direct au Canada. Ce groupe existe toujours. À la suite de l'implantation du modèle NER qui établit un processus de mesure de l'exactitude du sous-titrage en direct, le groupe de travail en radiodiffusion de langue anglaise se rencontre toujours afin de discuter des nouvelles avancées du modèle NER Phase 2, qui donne notamment la possibilité aux utilisateurs de choisir des préférences et d'évaluer la qualité du sous-titrage; de plus, le sous-titrage automatique est maintenant intégré. Chaque année, Corus publie des taux d'exactitude basés sur le modèle NER et tirés d'émissions en direct choisies au hasard.

En 2023, Corus a aussi entrepris une consultation interne auprès de ses employés en vue de développer et d'orienter le présent Plan. Cette consultation est importante parce que nos employés connaissent bien la structure, l'environnement physique et la culture de Corus et qu'ils sont les mieux placés pour nous aider à repérer les obstacles à l'accessibilité et leurs incidences.

Le processus de consultation a été examiné par le groupe des ressources humaines *All Access* (voir page 7). On a envoyé un courriel dans toute l'entreprise en vue de recruter des volontaires pour rencontrer nos experts en la matière, la direction du groupe Diversité, équité et inclusion et des partenaires d'affaires de notre équipe des ressources humaines. La consultation était confidentielle et les volontaires étaient invités, et non obligés, à fournir des détails sur leur handicap. Les participants pouvaient choisir de répondre lors de sessions individuelles ou de participer à des groupes de discussion.

On avait préparé des questions afin d'orienter les discussions sur les sujets suivants :

- Les cycles de l'emploi, notamment :

- i. le recrutement;
  - ii. la formation, l'apprentissage et le développement;
  - iii. les promotions et le développement de la carrière;
  - iv. la rétention des employés;
  - v. les accommodements.
- L'environnement bâti (l'espace physique).
  - Les technologies de l'information et des communications (TIC)

Les conclusions tirées de ces consultations, dont certaines sont indiquées ci-dessous, ont aidé Corus à reconnaître les obstacles et à décider des prochaines étapes afin de prévenir et d'éliminer ces obstacles à l'accessibilité.

i. Recrutement :

- Souvent, ceux qui ont un handicap invisible ne le dévoilent pas au cours du processus de recrutement, même si l'expérience a été positive. Certains n'avaient pas encore de handicap, alors que d'autres n'avaient pas suffisamment confiance pour le dévoiler.
- L'un des participants s'est joint à l'entreprise dans le cadre d'un stage pour les étudiants handicapés. Cette expérience s'est révélée très positive parce que ces étudiants n'ont pas eu à dévoiler leur handicap (ce fait étant déjà connu) et ont pu se créer un réseau pour travailler par la suite comme pigiste ou éventuellement à plein temps pour l'entreprise.

ii. Formation et occasions de développement :

- Certains participants qui travaillaient hors de l'horaire traditionnel de 9 h à 17 h estimaient que les occasions de formation étaient moins nombreuses pendant leurs heures de travail; ils devaient donc consacrer à la formation du temps hors de leur horaire habituel. Cette situation pouvait représenter une dépense additionnelle d'énergie et constituer un défi pour des personnes atteintes de certains handicaps.
- Certains participants croyaient à l'existence d'une incompréhension et d'une insensibilité à l'égard de la neurodiversité. Par exemple, la façon dont une personne neurodivergente communique et interagit avec ses collègues peut ne pas être ce qui est souvent considéré comme « typique ».

- Certains participants trouvaient que les sessions de formation étaient trop longues. Par exemple, trois heures est très long aux yeux de certaines personnes. On a suggéré des sessions moins longues ou des pauses plus fréquentes.

### iii. Accommodements :

- Dans certains cas, il semblait y avoir un manque de compréhension du processus d'accommodements, surtout en ce qui concerne les handicaps invisibles ou neurologiques qui demeurent largement incompris. Les dirigeants ne savaient pas exactement quoi faire ni les employés quoi demander.
- Un participant a indiqué que pour un handicap épisodique, il est difficile d'obtenir des accommodements pour exploiter un système et qu'il ignorait même s'il pouvait demander des accommodements pour ce type de handicap.

### iv. Aides informelles :

- Des participants ont signalé qu'en raison des remboursements annuels limités pour les frais de physiothérapie et autres soins auxiliaires, le régime de couverture des prestations de soins de santé ne reconnaît pas que certaines personnes handicapées pourraient bénéficier de soins de ce type au-delà des limites présentement établies. Le régime ne reconnaît pas non plus que certains handicaps peuvent exiger plus d'équipements d'assistance.

### v. Environnement bâti :

- Les participants ont noté que les immeubles plus anciens dans lesquels Corus exploite son entreprise ne sont pas tous pleinement accessibles. Par exemple dans certains cas, des employés doivent demander à leurs collègues de leur rapporter de la nourriture ou des boissons parce que la cafeteria n'est pas accessible par ascenseur.
- Certains commentaires font état du fait qu'à certains endroits, la signalisation des ascenseurs est de trop petite taille pour une personne handicapée visuellement.
- D'autres ont signalé qu'on devrait tenir compte de facteurs sensoriels lorsqu'on transforme ou rénove un immeuble (par ex. des fluorescents).
- Les participants ont fait remarquer que certaines salles de réunion représentent un défi pour les personnes handicapées en raison du type de chaises qu'on y trouve.

#### vi. TIC :

- L'un des participants, en raison de son handicap visuel, utilise le mode de nuit sur son téléphone portable. Or, les courriels de Corus ne peuvent être lus dans ce mode.
- On a suggéré que l'utilisation d'une commande vocale entre les logiciels pourrait permettre aux personnes handicapées de naviguer entre les différents logiciels.
- Un participant qui se qualifiait de neurodivergent a indiqué que les personnes neurodivergentes éprouvaient des difficultés à l'égard des normes sur les appels vidéo. Ils ont peut-être moins de problèmes lorsque les membres de l'équipe sont tous à la caméra, mais par exemple, si on demande à d'autres personnes d'ouvrir leur caméra, ils font souvent face à des réactions négatives.

## Résumé

Le présent Plan fait état de nos succès, de nos obstacles et de nos projets d'améliorations en vue de rendre notre avenir plus accessible.

Grâce aux consultations internes et externes, de même qu'à nos communications continues avec notre groupe *All Access*, Corus a un bon aperçu de ce qui doit être fait pour éliminer les obstacles; de plus, la rétroaction nous aide à élaborer notre Plan.

Corus poursuit son engagement à l'égard de la promotion d'un environnement de travail équitable et de la satisfaction des besoins de toutes les personnes handicapées dans un délai raisonnable. Nous avons la ferme intention de mettre notre Plan en place d'ici 2040; ce sera un premier pas vers un Canada pleinement accessible.

## Glossaire

Les termes suivants sont définis dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité* :

**Obstacle** : Tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. (*barrier*)

**Handicap** : Déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. (*disability*)

HANDICAP est aussi défini dans la *Loi de l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) à laquelle Corus est aussi assujettie. Ce terme comprend tant un handicap visible qu'un handicap invisible. « Handicap » s'entend de ce qui suit, selon le cas :

- tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;
- une déficience intellectuelle ou un trouble du développement;
- une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- un trouble mental;
- une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.
- un handicap peut être permanent ou temporaire.

## Annexe A

### Consultations – pages 18-23

Dans le but d'orienter les discussions, on a posé les questions suivantes lors de la phase de consultation :

#### i. Recrutement

Pendant le processus de votre embauche, à quels défis, s'il en est, avez-vous dû faire face?

Pensez à la façon dont vous avez été recruté :

- Comment avez-vous été informé d'un emploi disponible?
- Comment avez-vous fait une demande d'emploi?
- Que comprenait le processus de sélection (par ex. des interviews, des évaluations, etc.)?

En ce qui concerne les questionnaires d'embauche, quels défis, s'il en est, se posent dans le présent processus?

Pensez aux éléments suivants :

- Où trouvez-vous de nouveaux candidats?
- Le processus d'interview?
- Le processus de sélection?

#### ii. Formation, apprentissage et développement

À quels programmes de formation ou de développement avez-vous eu accès ou avez-vous participé chez Corus?

- Comment avez-vous connu l'existence des programmes offerts?
- Estimez-vous que des programmes de formation sont offerts sur une base continue à tous les employés? Expliquez votre réponse.
- Quels défis ou incohérences, s'il en est, avez-vous remarqués ou vécus?

#### iii. Promotions et développement de carrière

Croyez-vous avoir la possibilité d'occuper différentes positions au sein de l'entreprise?

- Si vous avez eu l'occasion de changer de position, comment est-ce arrivé?
- Si non, comment accédez-vous à d'autres postes au sein de l'entreprise?

- Avez-vous vécu ou observé un traitement inéquitable relativement à des postes offerts au sein de l'entreprise?

#### iv. Rétention des employés

Comment vous sentez-vous à propos de travailler chez Corus?

- Pouvez-vous demeurer authentique au travail? Expliquez votre réponse.
- Croyez-vous être un membre estimé et essentiel dans votre équipe? Expliquez votre réponse.

Quelles améliorations apporteriez-vous?

- Quels changements aux politiques, aux pratiques ou aux programmes existants pourraient améliorer la rétention des employés?

#### v. Accommodements

Quels accommodements ou modifications de votre lieu de travail avez-vous demandés au cours de votre séjour chez Corus?

- Avez-vous pu discuter de vos demandes avec votre patron?
- Vos besoins ont-ils été satisfaits?
- À quels défis avez-vous dû faire face?
- Que Corus peut-elle faire pour mieux vous aider?

#### vi. L'environnement bâti (l'espace physique)

Faites nous part de tout défi que vous avez dû relever ou que vous avez observé eu égard à l'espace physique chez Corus.

Notamment :

- l'accès aux immeubles ou aux salles de réunion;
- la capacité de se déplacer dans les immeubles;
- les lieux des immeubles (par ex. l'éclairage, la sonorité, le revêtement des sols, etc.);
- la signalisation dans les immeubles;
- l'équipement dans les lieux de travail;
- tout élément susceptible d'empêcher une personne d'accomplir son travail.

vii. Technologies de l'information et des communications (TIC)

Faites nous part de tout défi que vous avez dû relever ou que vous avez observé eu égard aux communications.

Notamment :

- l'accessibilité à notre site web interne ou externe;
- l'accessibilité aux documents et outils dont vous avez besoin dans votre travail;
- l'utilisation d'un langage clair dans les communications verbales (par ex. pendant les présentations d'entreprise) ou écrites (par ex. tous les courriels de Corus);
- l'utilisation d'éléments visuels dans les communications écrites (par ex. la taille et les couleurs de contraste des textes et des graphiques).

Suggérez-vous d'autres changements?