



**Corus Entertainment Inc.**

**Plan d'accessibilité pluriannuel 2026-2028**

## Table des matières

1. GÉNÉRALITÉS .....	4
Introduction et résumé .....	4
Rétroaction .....	5
Notre engagement d'accessibilité .....	6
Loi canadienne sur l'accessibilité .....	6
2. Domaines prévus à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité .....	8
Emploi.....	8
Pratiques actuelles.....	8
Plans d'action.....	11
II. Environnement bâti.....	13
Pratiques actuelles.....	13
Plans d'action.....	14
III. Technologies d'information et des communications (TIC).....	15
Pratiques actuelles.....	15
Plans d'action.....	16
IV. Communications autres que les TIC.....	16
Pratiques actuelles.....	16
Plans d'action.....	18
V. Acquisition de biens, de services et d'installations .....	19
Pratiques actuelles.....	19
Plans d'action.....	20

VI. Conception et prestation de programmes et de services .....	20
Pratiques actuelles.....	21
Plans d'action.....	23
VII. Transport .....	23
3. Consultations .....	23
I. Consultation menée par le Fonds pour l'accessibilité de la radiodiffusion .....	23
II. Consultation avec les utilisateurs du site Global News .....	24
III. Consultation avec le personnel de Corus .....	25
4. Glossaire .....	27

# 1. GÉNÉRALITÉS

## Introduction et résumé

Corus Entertainment Inc. (« Corus », la « Société », « nos », « nous »)<sup>1</sup> est une entreprise de médias et de contenu de premier plan qui développe, produit et distribue sur diverses plateformes des marques et du contenu de grande qualité à l'intention d'un public du monde entier.

Corus séduit les publics depuis 1999. Son portefeuille d'offres multimédias comprend 25 chaînes de télévision spécialisées, 36 stations de radio, 15 chaînes de télévision généralistes, des plateformes numériques et de diffusion en continu, des services numériques et un agence numérique sociale. Parmi ses marques phare figurent Global Television, W Network, Flavour Network, Home Network, The HISTORY® Channel, Showcase, Slice, Adult Swim, National Geographic et Global News, ainsi que les plateformes de diffusion en continu STACKTV, TELETOON+ et Vivéo, sans oublier l'application Global TV et Curiouscast. Au total, Corus emploie plus de 2 000 employés à temps plein, à temps partiel et occasionnels.

Le présent Plan d'accessibilité pluriannuel (« le Plan ») décline les stratégies et le plan d'action de Corus visant la poursuite de l'élimination des obstacles à l'accessibilité et le respect des exigences à ce titre en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA) de 2019, du Règlement concernant les exigences en matière de rapports sur l'accessibilité du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

---

<sup>1</sup> Y compris les filiales de Corus ayant obtenu une licence de groupe en vertu de la Politique réglementaire de radiodiffusion 2010-167 du CRTC (« Approche par groupe à l'attribution de licences aux services de télévision privée »), soit: YTV Canada, Inc., W Network Inc., Country Music Television Ltd., 591987 B.C. Ltd., Teletoon Canada Inc., 8504644 Canada Inc., Corus Television Limited Partnership, Corus Sales Inc., Mystery Partnership, Men TV General Partnership, Tvtropolis General Partnership, NGC Channel Inc., Showcase Television Inc. and Corus Lifestyle Television Inc. (cette société est issue de la fusion entre Flavour Network Inc., History Television Inc., Home Network Inc., et Life Network Inc.), et les filiales de Corus 591989 B.C. Ltd. et Corus Radio Inc. Corus a mis à jour la liste des filiales dans le rapport d'activité de cette année afin de refléter divers changements liés à la réorganisation de l'entreprise.

(CRTC)<sup>2</sup> et de la Loi de l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)<sup>3</sup>. Il sera révisé et actualisé au minimum tous les trois ans afin de garantir sa conformité constante aux lois applicables et de constater les progrès mesurables dans des domaines ciblés.

Ce Plan, le deuxième de Corus depuis l'entrée en vigueur de la LCA, illustre notre engagement à investir sans relâche dans la préservation d'un environnement accessible aussi bien à nos employés, clients et publics qu'à toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons. À l'instar de nos précédents rapports, il témoigne des immenses progrès déjà réalisés pour éliminer les obstacles détectés sans toutefois nier que le travail n'est pas terminé. Les mesures supplémentaires proposées ci-dessous visent à supprimer les obstacles restants.

## Rétroaction

Pour toute question, commentaire ou demande de ce rapport en média substitut, veuillez communiquer avec la direction de la conformité des programmes de l'une des façons suivantes :

- **Par téléphone** : 416-934-4696
- **Par courriel** : [accessibility@corusent.com](mailto:accessibility@corusent.com)
- **Via le formulaire en ligne** : [www.corusent.com/accessibility/](http://www.corusent.com/accessibility/) qui peut être rempli de façon personnalisée ou anonyme.
- **Par la poste** : À l'attention de : Gestionnaire, Conformité des programmes, Service juridique, Réglementation et Gouvernance

---

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

<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.

Corus Entertainment  
Corus Quay  
25 Dockside Drive  
Toronto (Ont.) M5A 05B

## **Notre engagement d'accessibilité**

Chez Corus, nous sommes déterminés d'une part à respecter et à promouvoir un environnement organisationnel diversifié, équitable, inclusif et accessible, d'autre part à traiter toutes les personnes d'une manière respectueuse de la dignité et de l'indépendance de chacun.

Nous nous efforcerons de satisfaire en temps voulu les besoins des personnes en situation de handicap en repérant, en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité dans des domaines prioritaires et nous ferons tous les efforts raisonnables pour nous adapter aux personnes en situation de handicap.

Nous comprenons et saluons la nécessité de mener des activités et de fournir des services aux communautés que nous desservons dans le respect de la dignité et de l'indépendance de tous nos employés, partenaires, clients et consommateurs. Nous croyons que nos efforts d'accessibilité signifient un partenariat suivi avec nos clients et nos employés et nous accueillons avec plaisir tous les commentaires en lien avec nos moyens de continuer à améliorer les possibilités offertes à toutes les personnes, peu importe leurs capacités.

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

Entrée en vigueur en juillet 2019, la LCA a pour objectif premier de créer un Canada exempt de tout obstacle d'ici 2040. En repérant préventivement, en prévenant et en éliminant les obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires, la LCA profite à la population canadienne en général et aux personnes en situation de handicap en particulier. Ces domaines sont :

- l'emploi,
- l'environnement bâti,
- les technologies d'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 prévoit que les entités réglementées élaborent et publient des plans d'accessibilité, établissent des processus de rétroaction et publient des rapports d'étape. Le but des plans est de mettre en place des mesures destinées à repérer, à prévenir et à éliminer ces obstacles. A titre d'entité fédérale réglementée, Corus a l'obligation de de publier un plan d'accessibilité pluriannuel.

Conformément à la LCA, ce Plan a été préparé en consultation avec des personnes en situation de handicap. Il reflète les principes énoncés dans la LCA et sera périodiquement mis à jour.

Tel qu'indiqué ci-dessus, la LCA cible sept domaines prioritaires dont six concernent Corus : l'emploi, l'environnement bâti, les TIC, les communications autres que les TIC, la conception et la prestation de programmes et de services et l'acquisition de biens et de services. Corus n'offrant pas de services de transport, ce dernier domaine est donc exclu du Plan.

Le Plan définit les obstacles à l'accessibilité et décrit les stratégies envisagées ainsi que les mesures à prendre pour repérer, prévenir et éliminer les obstacles propres à chacun des six domaines prioritaires. Il satisfait aux exigences de la LCA ainsi qu'à celles du Règlement concernant les exigences en matière de rapports du CRTC et de la LAPHO.

Couvrant les trois premières années suivant sa date de publication, le Plan sera revu et mis à jour au moins tous les trois ans pour garantir sa conformité constante aux lois applicables et réaliser des progrès mesurables dans les domaines désignés.

## 2. Domaines prévus à l'article 5 de la Loi canadienne sur l'accessibilité

### Emploi

#### Pratiques actuelles

Conformément à son plan de diversité, d'équité et d'inclusion (« DÉI »), Corus valorise et tient pleinement compte de tous les éléments qui font en sorte que chaque personne est unique. Nous luttons contre les préjugés et les obstacles afin d'offrir des chances égales à toutes et tous et de créer une entreprise forte et créative, propice à l'épanouissement de personnes extraordinaires. Nous améliorons et ajustons sans cesse à notre perspective DÉI nos méthodes de recrutement, d'attraction et de rétention de personnel, ce qui implique d'éliminer les obstacles à l'accessibilité à l'emploi.

Les membres de l'équipe de la haute direction ont pour responsabilité commune de créer une culture DÉI à l'échelle de Corus.

Les personnes aux postes ci-dessous pilotent l'élaboration et l'exécution permanentes de nos plan d'action et stratégie DÉI :

- Chef, Communications et Relations d'entreprise,
- Responsable, Communications organisationnelles, communautaires et DÉI,
- Spécialiste, Communications organisationnelles et programmes DÉI,
- Directeur, Conformité, Attraction et Développement des talents,
- Conseil Diversité, Équité et Inclusion,
- Groupes de ressources pour employés (GRE).

Outre l'implantation de la stratégie et du plan d'action de Corus, toutes ces personnes ont pour tâche de fournir aux secteurs d'activité des avis sur les enjeux DÉI propres à leurs domaines. Elles veillent et contribuent à la formation DÉI et à son application, supervisent le plan annuel d'équité en matière d'emploi et offrent une perspective

d'affaires éclairée et des conseils sur les moyens de promouvoir la vision et le mandat de DÉI au sein de Corus.

Par sa part, le Conseil DÉI est chargé de fournir une optique et des conseils d'affaires sur les moyens utilisés par Corus pour réaliser sa mission et sa vision DÉI. Ses membres sont des représentants de la direction, du personnel et de syndicats issus de diverses régions géographiques et de différents groupes et identités, ainsi que des porte-paroles de nos GRE.

Le GRE *All Access* se consacre surtout à l'accessibilité et à l'intégration des personnes en situation de handicap. Depuis l'arrivée d'un parrain exécutif en 2024, il organise des échanges réguliers pour mieux sensibiliser à l'importance de l'accessibilité et aux multiples avantages d'un milieu de travail véritablement inclusif.



Les objectifs du GRE *All Access* sont les suivants.

- Identifier et mobiliser les équipes appropriées et examiner avec elles les enjeux d'accessibilité.
- Sensibiliser à l'importance de l'accessibilité et aux nombreux avantages d'un environnement de travail véritablement inclusif.
- Proposer des ressources, une représentation et des ateliers pour assurer la formation permanente et l'intégration des personnes en situation de handicap.
- Repérer les handicaps visibles et invisibles et les obstacles uniques à cet égard.
- Travailler en étroite coopération avec l'équipe DÉI et avec la haute direction de Corus pour faire avancer ces engagements, créer une prise de conscience et mettre en place des mesures adéquates.

À titre d'exemple d'activités de sensibilisation, le groupe *All Access* a appuyé une séance de formation organisée le 3 février 2026, à l'occasion du Mois de la sensibilisation de la basse vision. Il a alors invité un porte-parole de l'Institut national

**CORUS.**

canadien pour les aveugles (INCA) à venir rencontrer nos employés pour leur décrire l'INCA et ses services, leur exposer des faits réels sur la cécité et sur la basse vision et réfléchir aux moyens d'être de meilleurs alliés pour les personnes sourdes, aveugles ou ayant une basse vision. Des vidéos, des photos et une séance animée de questions-réponses ont complété la présentation, et les participants sont repartis plus conscients de ces réalités. En reconnaissance de la Journée mondiale de la sensibilisation à l'autisme du 2 avril, *All Access* a également présenté une vidéo pédagogique visant à accroître la compréhension et la prise de conscience du trouble du spectre de l'autisme.

L'engagement de Corus inspire une série de projets et de partenariats stratégiques qui transforment constamment et pour le mieux l'industrie en général et nos milieux de travail et contenus en particulier.

### **Soutien aux employés en situation de handicap**

La politique d'accommodement de Corus et le processus confidentiel pour les employés qui l'accompagne ciblent les obstacles que ceux-ci doivent affronter et leurs besoins à ce titre. Par ailleurs, un plan d'accommodement raisonnable est mis en œuvre et discuté en consultation avec l'équipe Personnes & Culture à mesure des besoins. La section Environnement bâti donne d'autres renseignements sur ces processus.

Nous avons à cœur de créer et de cultiver un milieu de travail qui favorise le traitement de tous les employés dans le respect et la dignité et interdit le harcèlement, la violence et la discrimination. À cette fin, Corus dispose d'une politique de respect et de sécurité en milieu de travail et dispense une formation obligatoire à tous ses employés. Notre politique sur le signalement des préoccupations et notre Bureau d'éthique et de déontologie assurent la gestion des plaintes pour harcèlement, violence, discrimination ou inconduite en milieu de travail et peuvent mener des enquêtes, le cas échéant.

Corus est membre de l'Ontario Disability Employment Network (ODEN), un réseau qui regroupe des entreprises et des fournisseurs de services d'emploi en vue d'accroître les opportunités d'emploi offertes aux demandeurs en situation de handicap.

Le programme de bien-être complet de Corus déploie un vaste éventail d'outils, de communications et de politiques, entre autres une politique interne d'aménagement flexible du travail qui répond aux besoins des nouveaux employés ou des employés actuels ayant des contraintes d'accessibilité. Il comprend aussi des régimes formels d'avantages sociaux pour les employés et leurs familles et propose plusieurs formes d'aide et de soutien, notamment :

- un Plan d'aide aux employés et à la famille (PAEF) pour soutenir les employés et leurs familles dans de nombreuses situations de bien-être, telles des ressources en santé physique et mentale ; le PAEF a été étendu à tous les employés, y compris aux personnes non admissibles à la couverture du régime d'avantages sociaux de Corus,
- un programme d'assurance-vie et d'invalidité,
- des services élargis de consultation en santé mentale pour les personnes couvertes par notre régime d'assurance,
- des formules de travail flexibles, dont le télétravail, selon les besoins d'accessibilité,
- des bureaux aménagés offrant un accès à des espaces sûrs et pratiques,
- des webinaires et des activités visant à sensibiliser les employés aux enjeux de santé émotionnelle, mentale et physique.

Les pratiques associées à nos procédures de recrutement, de sélection et d'embauche qui reflètent nos engagements sont les suivantes.

- Recueillir des données d'auto identification volontaires de la part des demandeurs d'emploi en ajoutant à la procédure de candidature externe un questionnaire visant à réunir des données sur la diversité des candidats. Corus analyse les tendances et les conséquences du marketing ciblé de l'emploi.
- Diversifier la diffusion des offres d'emploi externes en les communiquant aux membres du Conseil DÉI et aux responsables des GRE, y compris *All Access*, afin que ces derniers puissent les relayer sur leurs réseaux.
- Tenir à jour des modèles d'offres d'emploi qui intègrent des indications et une écriture inclusive, dont les exigences légitimes des postes. L'équipe Attraction des talents vérifie la conformité à ce titre de toutes les offres avant leur affichage.
- Maintenir des lignes directrices qui tiennent également compte des adaptations nécessaires aux personnes ayant des besoins d'accessibilité lors d'entretiens.

Faisant fond sur les commentaires recueillis en préparation du Plan et conformément à son plan d'équité en matière d'emploi, Corus mettra en œuvre les mesures relatives à l'emploi ci-dessous au cours des trois prochaines années afin de réduire les obstacles que doivent surmonter les personnes en situation de handicap.

### **Recrutement, sélection et embauche**

- Examiner la section des affichages de postes de nos sites web pour repérer les images et messages associés à des obstacles à l'emploi ou des préjugés (2027).
- S'associer à l'INCA pour élargir la portée des offres d'emploi externes de Corus aux membres de sa communauté (terminé d'ici 2027, reconduit par la suite).

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

Tenant compte des commentaires recueillis lors de la consultation qui mettaient en lumière le rôle d'une culture de travail inclusive et l'importance d'un engagement des dirigeants à promouvoir l'accessibilité et un dialogue ouvert, Corus priorisera ce qui suit.

- Réviser et améliorer la formation sur la politique de respect et de sécurité en milieu de travail. Terminer et lancer un module d'apprentissage obligatoire en ligne à l'échelle de l'entreprise (2026).
- Trouver des occasions d'intégrer du contenu lié à l'accessibilité aux supports de formation des dirigeants (en cours).

### **Accommodements**

Les remarques de plusieurs employés ayant participé à la consultation interne menée en prévision du Plan (voir description ci-dessous) indiquent qu'il reste à régler divers problèmes de clarté et de cohérence en lien avec les procédures d'accommodement, les délais et les suivis. Corus retient les priorités ci-dessous.

- Continuer à encadrer et informer les dirigeants sur la politique de flexibilité au travail et sur les moyens de dialoguer avec les membres de l'équipe (en cours).
- Continuer à encadrer et informer les dirigeants sur les procédures d'accommodement des employés et discuter avec les membres de l'équipe (en cours).

- Revoir les procédures d’accommodement des employés pour évaluer les meilleures façons d’améliorer la continuité des plans d’accommodement lorsqu’un employé change de fonction ou de responsable (en cours).
- Évaluer les documents concernant les obstacles à l’accessibilité remis aux employés et supprimer ces obstacles (en cours).

## **II. Environnement bâti**

### **Pratiques actuelles**

Corus convient que la lutte contre les obstacles dans l’environnement bâti est un important élément du respect des principes de la LCA. Notre priorité demeure de s’assurer d’éviter que nos employés, vendeurs, visiteurs et partenaires, ainsi que la communauté dans son ensemble, ne soient confrontés à des problèmes d’accessibilité dans nos installations. Nous savons aussi que nos immeubles et infrastructures associées peuvent présenter différentes barrières liées à l’environnement bâti pouvant entraîner de nouvelles consultations et une approche par étapes.

Corus a respecté les normes d’accessibilité régissant la conception des espaces publics lors de la construction ou de rénovations importantes de ses espaces publics au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et tous nos immeubles, à l’exception de quatre sites pourvus d’un étage sans ascenseur, sont entièrement accessibles. Nous proposons des arrangements aux personnes en situation de handicap qui doivent accéder à ces étages.

Nous nous efforçons constamment de repérer à la fois de possibles obstacles comportementaux, organisationnels, architecturaux ou matériels et technologiques et d’éventuels difficultés d’information et de communication dans nos installations. Notre nouveau Comité des immobilisations se réunit tous les trois mois pour évaluer la meilleure répartition possible des fonds alloués à l’élimination des obstacles à l’accessibilité. Ces investissements ont permis certains progrès depuis la publication de notre plan initial d’accessibilité il y a trois ans, par exemple :

- l’ajout d’ouvre-portes automatiques aux sièges de Toronto et d’Edmonton,
- des réparations provisoires à l’entrée des sièges de Kingston et d’Edmonton,

- l'installation de plus de 50 tables assis/debout dans nos propriétés,
- la modernisation de l'éclairage dans les installations appartenant à Corus.

Corus confie la responsabilité des évaluations ergonomiques de niveau 1 et 2 à trois employés qualifiés, ce qui permet de procéder à des évaluations rentables et en temps opportun. Nous acceptons toutes les demandes raisonnables de modification de postes de travail visant à répondre à des besoins d'accessibilité ou de sensibilité. De nombreux employés ayant participé à de récentes consultations ont constaté ces progrès en la matière (voir plus de détails ci-dessous).

Notre équipe Installations s'efforce de satisfaire au mieux les demandes d'accessibilité des employés. À titre d'exemple, nous fournissons des chaises ergonomiques à ceux qui travaillent à domicile et les invitons à profiter de cette opportunité gratuite pour eux. Nous répondons aussi aux demandes de stationnement des employés ayant des problèmes de santé ou de mobilité.

Nous savons qu'il peut être problématique de se fier à des personnes pour repérer des obstacles. Soucieuse de soutenir une démarche plus proactive, l'équipe Personnes & Culture évalue régulièrement l'accessibilité du milieu bâti et demande des aménagements à l'équipe Installations. Celle-ci offre d'ailleurs une formation sur les équipements et sur les systèmes de construction qui sont installés pour bonifier l'accessibilité.

Quant aux sites qui accueillent à la fois des employés et des clients, nos politiques sur les normes de service à la clientèle et sur les normes intégrées tiennent compte des questions d'accessibilité et sont disponibles sur notre site web et notre intranet.

Une procédure a été instaurée pour répondre aux besoins des employés ayant besoin d'aide en situation d'urgence (ex. : évacuation d'immeuble), avec pour corollaire des plans individualisés régulièrement réévalués.

## **Plans d'action**

Les équipes Personnes & Culture et Installations travaillent ensemble à la promotion d'un environnement accueillant, prompt à réagir à toute inquiétude, idée ou suggestion d'amélioration. Toutefois, nous savons qu'il faut en faire plus même si nous donnons suite aux préoccupations de nos employés et de nos visiteurs et que nous coordonnons

les travaux de réparation et de mises à niveau. L'élimination des obstacles va au-delà du simple respect de normes minimales. Par conséquent, outre les mesures énoncés ci-dessus, Corus prévoit les priorités ci-dessous.

- Poursuivre l'évaluation suivie des installations et examiner formellement chaque site pour en supprimer les obstacles à l'accessibilité (en cours).
- Poursuivre les échanges avec les propriétaires des lieux loués pour supprimer les obstacles à l'accessibilité (en cours).
- Inciter les comités Santé et Sécurité à effectuer des inspections mensuelles ou trimestrielles plutôt que de se limiter à l'inspection annuelle requise (en cours).

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

#### **Pratiques actuelles**

Corus continue à utiliser les compétences et l'expertise de ses équipes de communications et de technologies Numérique/Information pour aplanir les difficultés et trouver des solutions d'accessibilité adaptées aux utilisateurs de ses sites web en situation de handicap.

Nous révisons régulièrement les audits des sites exportés de l'outil d'accessibilité SiteImprove afin de garantir l'accessibilité de nos sites web et de notre intranet et leur conformité aux Règles pour l'accessibilité des contenus web 2.0 niveau AA. Notre service de technologie numérique se fait un devoir de traiter toutes les difficultés d'accessibilité de niveaux A et AA.

Nos sites sont par nature dynamiques : nous y ajoutons régulièrement de nouveaux contenus et fonctionnalités. Nos équipes sont toujours prêtes à résoudre les problèmes d'accessibilité dus à l'ajout de ces nouveaux contenus ou fonctionnalités. Elles ont ainsi ajouté l'extension du navigateur Lighthouse pour pouvoir visualiser les problèmes d'accessibilité au niveau des pages et les régler à mesure des mises à jour des sites.

L'optimisation de l'accessibilité implique aussi celle des applications de Corus. Par conséquent, les contrastes des couleurs doivent respecter les normes d'accessibilité, la taille des touches doit être optimale pour un *hit state* (c.-à-d. suffisamment grandes pour **CORUS.**

que les personnes ayant des handicaps tactiles ou visuels puissent les atteindre) et la taille des textes optimisée pour être accessibles. Par ailleurs, la certitude de savoir que nos applications sont mises à jour à l'aide des systèmes d'exploitation les plus récents nous assure de tirer pleinement parti des fonctionnalités d'accessibilité intégrées. Les contenus audio et vidéo des applications de Corus sont accompagnés d'un sous-titrage et d'une vidéodescription compatibles avec ceux des chaînes de la télévision généralistes diffusés par Corus.

## Plans d'action

- S'associer avec l'INCA pour vérifier l'accessibilité du site de Global News (2026-2027) et donner suite aux commentaires des utilisateurs du site de Global News recueillis lors de la consultation de mars 2026 (voir détails ci-dessous).
- Prendre des mesures pour résoudre les problèmes relevés lors de l'audit de l'INCA et transmettre les informations aux équipes internes responsables de la gestion des autres sites web devant être soutenus (2027-2028).
- Vérifier la conformité au Règlement SOR/2025-255 des sites destinés aux employés, lequel exige une conformité à la norme CAN/ASC -EN 301 549 d'ici le 5 décembre 2028. Implanter tous les changements nécessaires (2027-2028).
- Examiner les enjeux d'accessibilité aux documents, aux sous-titrages et aux transcriptions du contenu vidéo interne pour répondre aux commentaires des employés de Corus recueillis lors de la consultation d'avril 2026 (2026-2027).

## IV. Communications autres que les TIC

### Pratiques actuelles

En tant que radiodiffuseur et créateur de contenu, Corus communique avec le public via son contenu en direct et ses relations avec la clientèle. Nous avons à cœur d'exercer nos activités et d'offrir des services dans le respect de la dignité et de l'indépendance



de tous nos employés, partenaires, clients et consommateurs. Nos pratiques courantes présentées ci-dessous reflètent notre engagement à l'égard précis des personnes ayant des besoins d'accessibilité.

- Consulter des experts en la matière sur la présence éventuelle d'obstacles liés à des attitudes ou à l'information/communication à notre siège social de Corus Quay.
- Tenir à jour sur notre site intranet interne une page « Accessibilité » comportant aussi bien des liens vers des politiques connexes ou des renseignements sur les ruptures de service que vers les moyens de faire parvenir des commentaires sur l'accessibilité de nos services, d'obtenir des copies de rapports de conformité à la LAPHO ou de connaître nos coordonnées.
- Offrir sur le site de Corus et sur son intranet un accès aux politiques des normes de service à la clientèle et aux normes intégrées.
- Confirmer dans l'affichage de nos offres d'emploi que nous faisons tout notre possible pour satisfaire les demandes d'adaptations des personnes en situation de handicap.
- Tenir à jour sur la page d'accueil du site externe de Corus une page telle que « L'accessibilité chez Corus » qui comprendrait :
  - un formulaire de transmission de toute question ou remarque en lien avec l'accessibilité, ainsi que l'assurance que les visiteurs peuvent acheminer leurs commentaires ou demandes de renseignements dans d'autres formats accessibles,
  - les coordonnées de la « personne responsable » de la gestion des communications reçues soit par courriel à [accessibility@corusent.com](mailto:accessibility@corusent.com), soit directement par téléphone, soit suite à l'envoi d'un formulaire,
  - un moyen de transmettre des commentaires sur l'accessibilité de façon confidentielle et anonyme,
  - les plans et les rapports d'étape d'accessibilité en vertu de la LCA,
  - l'assurance que Corus répondra à tous les commentaires non anonymes dans un délai de trois jours ouvrables.

- S'assurer que la page web de chaque entreprise individuelle offre un lien vers la sous-page « L'accessibilité chez Corus ».

## **Plans d'action**

- Poursuivre notre engagement à respecter et à cultiver un milieu organisationnel accessible et diversifié (en cours).
- Rester déterminés à satisfaire en temps voulu les besoins de toutes les personnes, peu importe leurs capacités, en prévenant et éliminant les obstacles à l'accessibilité, y compris dans le domaine des communications (en cours).
- Continuer à s'assurer de répondre dans un délai de trois jours ouvrables aux questions reçues via la page web « L'accessibilité chez Corus » (en cours).

## V. Acquisition de biens, de services et d'installations

### Pratiques actuelles

Dans son Code de conduite des fournisseurs présenté en 2022, Corus indique entre autres que ses fournisseurs doivent admettre que les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée stimulent l'innovation et la réussite commerciale et exige qu'ils s'engagent en ce sens. Le Code indique clairement que Corus s'attend à ce que ses fournisseurs œuvrent consciemment à contrer les préjugés et à supprimer les obstacles et à ce qu'ils lui communiquent des données sur la diversité pour étayer ses rapports.

Corus cherche à se procurer un sous-titrage codé et, le cas échéant, une vidéodescription de toute sa programmation télévisuelle. Lorsque nous recevons un contenu non sous-titré, nous nous assurons qu'il soit sous-titré avant de prendre l'antenne. Dans le cas de contenus livrés sans VD, nous faisons le maximum pour décrire le contenu requis avant toute diffusion. Pour toute programmation livrée sans VD faisant l'objet d'une exception réglementaire, un avis apparaît à l'écran au début de sa première diffusion et une annonce sonore précise que toute reprise sera accompagnée d'une VD.

En tant que radiodiffuseur, Corus reconnaît l'opportunité et la nécessité de développer une expertise et des technologies en matière de sous-titrage et de VD. En 2015, Corus a créé Quay Media Services (QMS) et acquis la société de sous-titrage canadienne FastFile, une des plus grands fournisseurs de solutions d'accessibilité liées au divertissement au Canada.

Partenaire fiable pour les radiodiffuseurs du monde entier, FastFile livre chaque année à ses partenaires des domaines de l'éducation, de la diffusion et en ligne des milliers d'heures de divertissement de grande qualité dans les deux langues officielles du Canada.

QMS offre à ses partenaires des secteurs de la radiodiffusion, de l'éducation et en ligne le soutien et l'expertise ci-dessous.

- Lorsqu'un sous-titrage hors ligne est impossible, QMS fournit un sous-titrage en direct pour les événements en direct tels que des remises de prix, des épreuves sportives, des finales d'émissions de télé-réalité ou des journaux télévisés locaux.

- QMS produit un sous-titrage sous forme courte ou longue pour les contenus utilisant différentes plateformes (un sous-titrage multilingue est aussi offert pour rejoindre des personnes en situation de handicap croisé, y compris celles dont l'anglais n'est pas la langue maternelle).
- QMS utilise la combinaison de moteurs et d'outils la plus performante du marché, notamment QMS Foresight qui fournit des sous-titres automatiques dépassant le seuil de 98 % de reconnaissance d'entités nommées (REN).
- QMS fait partie du groupe de travail sur les meilleures pratiques de VD et décrit en plusieurs langues un grand nombre d'émissions les plus populaires de la télévision canadienne.
- QMS utilise des technologies de DV synthétiques et a achevé des centaines d'heures de DV en utilisant les voix de synthèse Wavenet HD les plus avancées.

Pour en savoir davantage, consulter la section Conception et prestation de programmes et de services.

## Plans d'action

- Rechercher des occasions de mettre en œuvre les recommandations du guide technique « L'acquisition de services accessibles » de Normes d'accessibilité Canada publié en 2025 pour mieux cerner les exigences d'accessibilité dans les énoncés de travaux et d'exigences pertinents des entreprises (en cours).

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

Les objectifs de Corus sont guidés par un ensemble varié d'opinions qu'ont exprimé des parties intéressées lors de processus formels de consultation ou de conversations informelles entre collègues. Pour établir nos priorités, nous réfléchissons aussi bien à l'importance relative des divers enjeux sociaux qu'à notre propre capacité d'agir efficacement. Nous analysons attentivement les commentaires sur la programmation accessible recueillis auprès de nos employés et directeurs, de même que ceux du public et des utilisateurs, et suivons de près les recherches pertinentes et les opinions des experts.

## Pratiques actuelles

### Télévision

Naviguant dans un cadre de radiodiffusion canadien extrêmement réglementé, Corus s'est engagée à respecter les règles d'accessibilité et à jouer un rôle prépondérant à cet égard. Corus assume toutes ses responsabilités de radiodiffuseur canadien et ses services sont exploités en tout respect des exigences qui lui sont imposées par condition de licence. Quiconque s'interroge sur l'accessibilité à nos émissions peut utiliser le mécanisme de résolution des plaintes du CRTC.

#### Sous-titrage codé

Le sous-titrage codé consiste à transposer un contenu sonore en des sous-titres affichés à l'écran afin de permettre à toute personne sourde ou malentendante d'accéder aux émissions de télévision. Les sous-titres nomment aussi la personne qui parle et les émotions qu'elle ressent et affichent des icônes illustrant certains éléments, par exemple la musique (♪♪)<sup>4</sup>.

À l'heure actuelle, Corus doit accompagner d'un sous-titrage codé de qualité <sup>5</sup> la totalité de la programmation de langue anglaise et française, de la promotion, des publicités et des messages de commandite diffusés au cours de la journée de radiodiffusion.

À cet égard, Corus atteint un taux d'exactitude précision de 100 % (c.-à-d. mot pour mot, y compris l'orthographe) pour ses programmes préenregistrés, et un taux d'exactitude de 98 % pour ses programmes en direct de langue anglaise, basé sur le système de points normalisé REN, tel qu'évalué par des évaluateurs REN certifiés.

#### Audiodescription

Corus doit fournir une description sonore des émissions d'information canadiennes, notamment les émissions de nouvelles. L'audiodescription (AD) repose sur la voix d'un présentateur ou commentateur qui lit ou décrit à haute voix les éléments clés d'une

---

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

<sup>5</sup> Politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2019-308 et 2011-741-1

émission, par exemple les textes et les graphiques apparaissant à l'écran. Elle est souvent utilisée pour les émissions d'information telles que les journaux télévisés, les bulletins météo, les résultats sportifs et les données financières. La plupart des radiodiffuseurs doivent fournir des AD.

### Vidéodescription

La VD consiste en une description orale des principaux éléments visuels (décors, costumes ou langage corporel) d'une émission. Ajoutée lors des pauses de dialogues, elle permet de se former une représentation mentale d'une émission. Elle est particulièrement efficace pour les émissions préenregistrées, par exemple les dramatiques et les documentaires<sup>6</sup>.

À l'heure actuelle, Corus doit fournir une VD pour certaines des émissions de langues anglaise et française diffusées par ses stations de télévision aux heures de grande écoute.

### **Contenu**

Corus crée et distribue des contenus célèbres dans le monde entier grâce à Nelvana, son studio d'animation de classe mondiale dont l'expertise dans tous les formats n'est plus à démontrer, et à Corus Studios, sa division de renommée internationale qui produit des contenus scénarisés et non scénarisés à succès. Nelvana fournit sur demande du contenu sous-titré aux tiers autorisés.

En outre, Corus héberge le réseau primé de baladodiffusion Curiouscast. Lancé en 2018, ce réseau dynamique regroupe des marques mondialement reconnus offrant une diversité de contenu narratif.

---

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

## Plans d'action

- Continuer à offrir une version sous-titrée conforme aux normes d'exactitude objective de toute la programmation de la journée de radiodiffusion (en cours).
- Lorsqu'une émission sous-titrée diffusée sur des plateformes traditionnelles est disponible sur des plateformes en ligne non linéaires exploitées par Corus, continuer à fournir le sous-titrage codé sur les plateformes en ligne non linéaires (en cours).
- Continuer à afficher un logo de vidéo normalisé et à diffuser un avis sonore de VD au début de chaque émission accompagnée d'une description et à fournir des renseignements sur les émissions diffusées avec VD (en cours).
- Tester activement les systèmes de sous-titrage sur des extraits d'actualité en format numérique pour définir les meilleurs résultats en matière d'accessibilité (2026-2027).

## VII. Transport

Corus n'exploite pas de services de transport.

### 3. Consultations

#### I. Consultation menée par le Fonds pour l'accessibilité de la radiodiffusion

Le 22 janvier 2026, Corus a participé à une séance de consultation menée sous l'égide du Fonds pour l'accessibilité de la radiodiffusion, un organisme indépendant et à but non lucratif qui subventionne des projets novateurs, réalisés en anglais ou en français, destinés à faciliter l'accessibilité au contenu de radiodiffusion de multiples plateformes pour tous les Canadiens ayant des handicaps. La séance était menée par trois personnes souffrant de déficiences visuelles ou auditives qui ont chacune donné des conseils pratiques sur les façons d'améliorer l'accessibilité tant en radiodiffusion qu'en milieu de travail. À l'instar d'autres radiodiffuseurs, Corus a échangé directement avec les trois animateurs et bénéficié de conseils sur les meilleures pratiques et approches susceptibles d'améliorer l'accessibilité. Ainsi, les présentateurs ont donné leurs points

de vue aux radiodiffuseurs et a indiqué que ceux-ci auraient avantage à diffuser un contenu radio en ligne puisqu'une telle formule permettrait aux auditeurs souffrant d'un handicap d'accéder à une transcription du contenu audio. Ils ont aussi débattu de l'importance de la vidéodescription (VD) et du sous-titrage codé dans le domaine télévisuel.

En résumé, les présentateurs ont insisté sur le gain d'efficacité associé à une intégration dès le départ des fonctionnalités d'accessibilité aux contenus, aux plateformes et aux pratiques internes par rapport à l'ajout de corrections ultérieures. Ils ont aussi souligné l'importance de demander aux personnes elles-mêmes de décrire leurs besoins, d'adopter des pratiques de travail flexibles et de s'assurer de fournir systématiquement des fonctionnalités d'accessibilité, notamment la VD, sur les plateformes linéaires et numériques. L'exercice a mis en évidence l'immense intérêt d'une utilisation courante des technologies existantes, notamment le sous-titrage et la transcription, et transmis le message clair qu'il fallait un engagement soutenu des dirigeants pour obtenir des progrès significatifs.

## **II. Consultation avec les utilisateurs du site Global News**

En mars 2026, Corus a lancé une enquête en ligne pour sonder le public et mieux connaître les obstacles que rencontraient les utilisateurs désireux d'accéder au contenu informationnel du site de Global News (<https://globalnews.ca>). Au total, 180 utilisateurs ont participé à cet exercice dont le but était d'obtenir des commentaires précis sur les éventuels obstacles à l'accessibilité au site de Global News et des suggestions d'amélioration d'accessibilité, ainsi que des références à des pratiques ou fonctionnalités que les utilisateurs du site trouvaient utiles ou qui devraient être conservées ou améliorées. Le sondage n'était pas réservé aux personnes s'identifiant comme ayant des besoins d'accessibilité, mais cette information pouvait être transmise de façon anonyme et volontaire.

À en juger par les réponses, plusieurs utilisateurs accèdent difficilement au contenu de Global News. Parmi les obstacles courants, citons les difficultés d'accès aux vidéos et aux images, la structure et la lisibilité des documents et des contenus, et la navigation sur le site et sur les appareils mobiles. Plusieurs proposent des moyens d'améliorer la présentation visuelle (taille des polices, contraste, mise en page) et de rendre le mode de présentation ou de consommation des contenus plus flexible.

Les répondants ont aussi attiré l'attention sur plusieurs pratiques et fonctions d'accessibilité utiles qu'il vaudrait la peine de conserver ou d'améliorer, notamment la

**CORUS.**

possibilité de présenter des articles en mode texte à côté du contenu multimédia, l'utilisation du sous-titrage des vidéos lorsque disponible, des polices de caractères accessibles, des tailles de texte ajustables et l'intégration de liens clairs vers des contenus vidéo ou audio. Certains soulignent que la présentation de contenus en formats multiples permet de répondre à des préférences et à des besoins d'accessibilité différents.

### **III. Consultation avec le personnel de Corus**

Corus a lancé en avril 2026 une consultation interne sur les obstacles à l'accessibilité que ses employés pouvaient expérimenter sur leur lieu de travail. Les commentaires recueillis sont importants dans la mesure où ces employés sont bien placés pour nous renseigner sur la structure, l'environnement bâti et la culture de Corus. L'exercice s'est fait sous la houlette des équipes Réglementation et Communications, avec la participation du groupe de ressources pour employés (GRE) *All Access*.

Un sondage en ligne a été diffusé à tous nos employés via un lien partagé. La consultation était confidentielle et les personnes qui souhaitaient participer à de futurs groupes de discussion, enquêtes ou entretiens individuels sur l'accessibilité étaient invitées à se manifester par courriel à [accessibility@corusent.com](mailto:accessibility@corusent.com). Au final, 144 employés ont répondu au sondage.

Corus a ainsi recueilli des informations sur les expériences d'accessibilité vécues en milieu de travail dans les domaines suivants : recrutement et intégration ; formation, cheminement de carrière et avancement ; qualité des adaptations ; accessibilité concrète et numérique ; sécurité culturelle et psychologique. Les conclusions de cette enquête ont aidé Corus à cibler les obstacles et à établir des mesures d'assouplissement des obstacles organisationnels (voir ci-dessus). Tous ces constats sont résumés ci-dessous.

#### **Emploi**

##### Recrutement, cheminement de carrière et avancement

Les résultats du sondage indiquent que la plupart des processus de recrutement et d'avancement sont accessibles aux employés. Toutefois, un certain nombre de répondants ont signalé l'existence d'obstacles en lien avec les promotions, les possibilités d'emploi internes, la gestion de la performance, l'accès à la formation et les

attentes liées à la charge de travail. Ces obstacles ont été signalés pour divers lieux et fonctions. Les conclusions laissent à penser qu'une plus grande flexibilité et clarté des processus d'emploi favoriseraient un accès plus équitable aux opportunités d'avancement de carrière.

### Adaptation des lieux de travail et sécurité psychologique

Beaucoup de répondants ont indiqué avoir vécu des expériences positives d'aide aux adaptations, et un nombre appréciable ont dit se sentir à l'aise de demander des accommodements. En même temps, certains ont rapporté des problèmes de clarté et de cohérence des processus, des délais et des suivis des adaptations. Les commentaires ont aussi mis en lumière l'importance de la sécurité psychologique, notamment pour s'assurer que les employés se sentent soutenus lors de demandes ou de maintien d'adaptations.

### Formation, sensibilisation et culture organisationnelle

Dans l'ensemble, les employés estiment que les possibilités de formation et d'apprentissage sont généralement accessibles, mais certains dénoncent des obstacles aux possibilités et au rythme de formation. Ils insistent sur la valeur d'une offre de formation prenant de multiples formes, sur une plus grande sensibilisation aux déficiences, visibles ou non, sur le rôle d'une culture de travail inclusive et sur l'importance d'un engagement des dirigeants à promouvoir l'accessibilité et un dialogue empreint d'ouverture.

## **Environnement bâti**

La plupart des répondants estiment travailler dans des lieux accessibles. Une petite fraction fait état d'obstacles concrets limités tels que l'ergonomie des postes de travail, les niveaux d'éclairage et de bruit, l'accès aux salles de bain ou aux entrées et certains espaces uniquement accessibles par un escalier. Leurs remarques donnent à croire qu'une attention soutenue à une conception ergonomique, à des préoccupations sensorielles et à une liberté d'accès améliorerait l'accessibilité des lieux de travail.

## **TIC**

Dans l'ensemble, la plupart des répondants pensent que les systèmes et les outils numériques sont accessibles. Toutefois, certains dénoncent des difficultés récurrentes d'accessibilité aux documents destinés aux employés, aux sous-titrages ou

transcriptions du contenu vidéo, aux fonctionnalités d'authentification ou de délai d'expiration et à la navigation au moyen de technologies d'assistance. Ces remarques laissent penser que l'intégration de l'accessibilité aux outils numériques et l'offre de formats multiples pour les informations et supports pédagogiques favorisent un accès inclusif.

#### 4. 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.