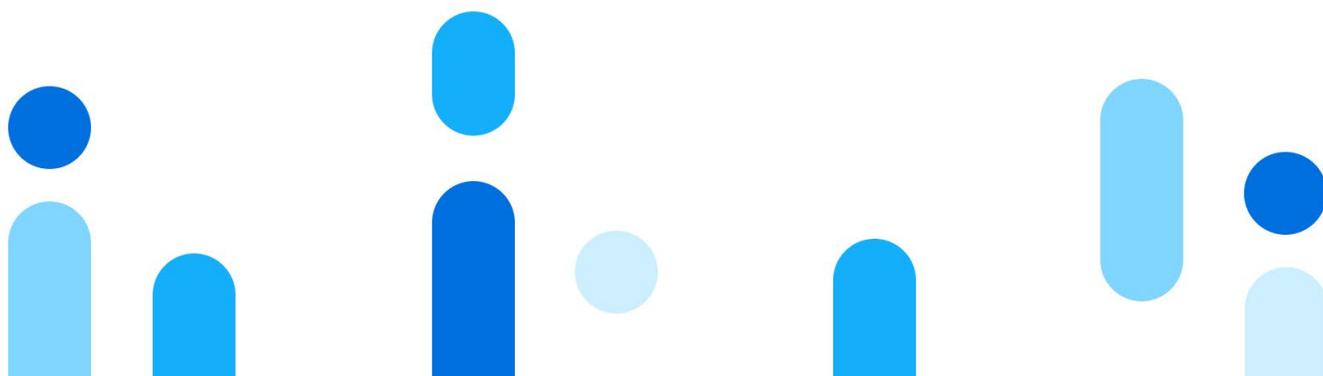




Rapport d'étape – Plan sur l'accessibilité

Groupe Stingray inc.

31 mai 2024



1. Renseignements généraux

En 2019, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (la "**LCA**") est entrée en vigueur. Son objectif est de faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici le 1er janvier 2040, en reconnaissant, éliminant et prévenant les obstacles à l'emploi. De cette loi découlent certaines obligations pour les entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, notamment celles œuvrant dans le domaine de la radiodiffusion, par l'intermédiaire du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes ("**CRTC**"). Œuvrant en radiodiffusion et sous réglementation fédérale, le Groupe Stingray Inc. ("**Stingray**") s'engage en faveur de l'accessibilité et croit que tous les utilisateurs, nonobstant leur capacité, devraient avoir un accès égal à ses services et à ses applications. Le Plan d'accessibilité (le "**Plan**") publié en juin 2023 a été élaboré et mis en œuvre conformément aux principes énoncés à l'article 6 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* dans le but d'identifier et de résoudre les enjeux d'accessibilité susceptibles d'avoir un impact négatif sur les personnes en situation de handicap et d'adopter des pratiques organisationnelles inclusives afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent. Le présent rapport d'étape reflète les efforts déployés par Stingray pour offrir un niveau optimal d'accessibilité aux personnes handicapées par le biais de communications, de pratiques d'embauche et de promotion, ainsi que de politiques et de programmes généraux inclusifs.

(a) Titre du poste de la personne désignée pour recevoir la rétroaction concernant l'accessibilité

Vice-président principal, avocat général et secrétaire général

(b) Coordonnées permettant au public de communiquer avec l'entité de radiodiffusion par le biais de cette personne-ressource :

Groupe Stingray inc.
À l'attention de Lloyd Perry Feldman
730 Wellington
Montréal (Québec) H3C 1T4

Numéro de téléphone:

(514) 664-1244, poste 2428

Adresse courriel :

lfeldman@stingray.com



2. Description de l'entreprise

Stingray est une société internationale de musique, de médias et de technologie qui joue un rôle de premier plan dans les secteurs de la télédiffusion, de la diffusion en continu, de la radio, des services aux entreprises et de la publicité. Stingray propose un vaste éventail de services musicaux, numériques et publicitaires à des marques établies dans le monde entier, y compris des chaînes télévisées et audio, plus de 100 stations de radio, du contenu vidéo à la demande par abonnement, des chaînes FAST, des produits de karaoké, des applis musicales, ainsi que du contenu d'infodivertissement à bord et en voiture. Stingray Affaires, une division de Stingray, offre des solutions commerciales de musique, de publicité en magasin et d'affichage numérique, de même que des données et des rétroactions fondées sur l'IA qui facilitent la compréhension des consommateurs. Stingray Advertising, le plus vaste réseau de publicité audio en magasin d'Amérique du Nord, diffuse des publicités audio-numériques dans plus de 30 000 grands magasins. Stingray emploie près de 1 000 personnes dans le monde et joint 540 millions de consommateurs dans 160 pays. La mission de Stingray est de veiller à ce que tous les Canadiens aient un accès égal au pouvoir de la musique !

3. Résumé du rapport d'étape

Au cours de la dernière année, notre entreprise a progressé dans l'amélioration de l'accessibilité et du soutien aux personnes en situation de handicap. Nous avons modernisé nos installations afin d'améliorer l'accessibilité des bâtiments, assurant ainsi un environnement plus inclusif pour les employés et les visiteurs. De plus, nous avons mis en place des outils informatiques innovants qui améliorent considérablement le quotidien des personnes en situation de handicap, renforçant ainsi notre engagement en faveur de l'accessibilité. Nos efforts ont été soutenus par un partenariat stratégique en cours de développement avec une organisation innovante dédiée au soutien des personnes en situation de handicap, ce qui a enrichi nos connaissances dans la création d'un milieu de travail accessible.

4. Domaines d'accessibilité

Progrès par domaine:

Les progrès réalisés par Stingray dans la mise en œuvre de son plan d'accessibilité, ainsi que dans l'identification et l'élimination des obstacles (et la prévention de nouveaux obstacles) sont expliqués ci-dessous :

(a) L'emploi

Stingray continue de favoriser un milieu de travail inclusif en établissant des pratiques non discriminatoires dans tous les domaines de l'emploi. Nous nous assurons de mettre la diversité de l'avant dans nos processus de recrutement, de rétention et de promotion, et de créer un environnement accessible pour tous les employés. Cet engagement envers la diversité enrichit non seulement notre culture d'entreprise, mais nous procure également un avantage concurrentiel dans le milieu des affaires.



Stingray continue de mettre en œuvre des stratégies proactives pour éliminer les obstacles auxquels pourraient se heurter les personnes en situation de handicap. Les nouvelles politiques ou les nouveaux outils mis en place au cours de la dernière année ont été évalués afin de confirmer qu'ils n'imposaient pas d'obstacles supplémentaires aux personnes en situation de handicap, garantissant ainsi une amélioration continue de l'accessibilité.

Stingray a reçu un certain nombre de demandes d'accommodement au cours de la dernière année. Conformément à ses politiques, Stingray a travaillé en collaboration avec les employés et leurs prestataires de soins médicaux, le cas échéant, afin de trouver des solutions viables. Aucune demande d'accommodement n'a été refusée. Les mesures d'accommodement comprenaient des arrangements de travail flexibles, l'achat de logiciels et d'équipements spécialisés, l'aménagement de l'espace de travail et la modification de tâches.

Stingray continue d'offrir un régime complet d'assurance médicale, incluant l'accès à une plateforme de télémédecine pour promouvoir le bien-être et soutenir ses employés. Stingray Radio a organisé des séances d'information à l'intention des employés pour promouvoir son programme d'aide aux employés, qui offre un soutien gratuit et confidentiel à tous les employés ainsi qu'à leur famille en matière de santé mentale, de santé physique et de bien-être.

La mise en place par Stingray de nouvelles technologies de l'information, dont il est question à la section (c) ci-dessous, a eu un impact significatif sur l'élimination des obstacles dans le travail quotidien de ses employés en situation de handicap.

En 2024, Stingray a conclu un partenariat national avec MentorHabilités Canada. Cette association, fondée sur un modèle de soutien à l'emploi, favorise le recrutement, l'emploi et le maintien en poste des personnes en situation de handicap. Leur programme offre des expériences de mentorat en personne ou virtuelles, des événements de réseautage et d'apprentissage, des campagnes dans les médias sociaux, ainsi que la constitution d'un corpus de données par le biais d'activités de recherche. Cette initiative s'inscrit dans le cadre d'un effort national visant à promouvoir l'emploi des Canadiens en situation de handicap, en mettant l'accent sur l'organisation de rencontres de mentorat uniques et de courte durée (d'une heure à une journée) entre les employeurs et les personnes en situation de handicap.

Grâce à ce partenariat, Stingray sera également membre de l'équipe consultative Habiletés au travail, un regroupement d'employeurs canadiens qui se réunissent mensuellement pour apprendre, partager, réseauter et identifier des solutions qui contribuent à la réussite de leur entreprise en améliorant l'accessibilité de leurs programmes de recrutement et de rétention des talents.



La relation avec MentorHabilités a débuté l'an dernier à St John's, Terre-Neuve, par l'intermédiaire du centre local d'emploi Avalon, et a résulté en un mentorat, ainsi qu'à l'embauche d'une personne ayant une déficience intellectuelle. Le bureau de Stingray à St John's a également participé à l'événement « Light it up for DEAM » pour promouvoir le mois de sensibilisation à l'employabilité des personnes en situation de handicap, en illuminant son bâtiment d'un bleu et d'un violet vibrants, démontrant ainsi son esprit d'inclusion. Stingray se réjouit de travailler à la mise en place de ces initiatives au cours de l'année à venir.

(b) L'environnement bâti

Le siège social de Stingray à Montréal, les bureaux de Toronto et presque tous les bureaux satellites ainsi que les installations dans chaque province du Canada sont entièrement accessibles aux employés ainsi qu'aux personnes en situation de handicap. De plus, Stingray a apporté un certain nombre d'améliorations à l'accessibilité de ses installations cette année, notamment :

- Achat d'une rampe portative à Edmonton pour permettre aux personnes à mobilité réduite d'accéder à tous les studios.
- Installation de mains courantes dans les toilettes du bureau de Calgary.
- Reconfiguration des studios à Calgary pour abaisser la hauteur des bureaux afin de faciliter l'accès aux fauteuils roulants.
- Nouveau système d'ouverture automatique des portes à Sudbury.
- Installation d'une sonnette au premier étage à Red Deer (nos locaux sont au deuxième étage et il n'y a pas d'ascenseur).
- Reconstruction de la rampe de l'entrée principale à Fredericton pour permettre un accès complet à l'entrée.
- Achat et configuration de supports de bureau debout à Montréal.

Dans le cadre des projets d'acquisition de nouvelles propriétés, du renouvellement des bureaux ou de la modernisation des espaces existants, les gestionnaires de projet s'assurent que les considérations d'accessibilité pour les employés et les visiteurs de Stingray soient intégrées dans chaque décision. À titre d'exemple, au cours de la dernière année, Stingray a acquis un nouveau site à Sydney, Nouvelle-Écosse, qui sera entièrement accessible au personnel et aux visiteurs.

Stingray continue d'appliquer une politique de travail hybride pour la majorité de son personnel et a la capacité de permettre à presque tous les employés de travailler à distance si nécessaire. Cela permet de favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et est particulièrement bénéfique pour les employés souffrant de handicaps qui ont l'option de travailler de la maison, lorsque nécessaire.



Lorsque l'espace le permet, Stingray offre à ses employés des aires de travail calmes, ce qui peut être bénéfique pour les personnes souffrant de certains troubles sensoriels ou psychologiques.

Bien que le siège social de Stingray à Montréal soit entièrement accessible aux employés et aux autres personnes en situation de handicap (tel qu'indiqué dans le présent document), des consultations avec les employés ont identifié le besoin d'avoir une entrée supplémentaire accessible aux fauteuils roulants. Stingray étudie actuellement des solutions (y compris l'ajout d'un monte-escalier et/ou d'une rampe).

(c) Les technologies de l'information et des communications (TIC)

Stingray continue d'offrir des technologies et des dispositifs d'adaptation et d'assistance aux personnes en situation de handicap. Cette année, un nouveau logiciel JAWS et des moniteurs extra-larges ont été achetés pour les personnes souffrant de déficiences visuelles. Stingray a également continué à fournir des claviers alternatifs et des alternatives à la souris standard.

D'autre part, les ordinateurs de Stingray sont désormais munis de Narrator, une plateforme de synthèse vocale qui peut aider les personnes vivant avec une déficience visuelle, un trouble de l'apprentissage (par exemple la dyslexie), un handicap physique qui affecte la capacité à utiliser un clavier ou une souris, ou certaines déficiences cognitives.

Stingray offre également de multiples canaux de communication accessibles aux personnes en situation de handicap, notamment le courrier électronique, le téléphone, la vidéoconférence et la messagerie textuelle Teams. Ces canaux de communication sont compatibles avec les technologies d'assistance.

L'une des principales réalisations de Stingray au cours de l'année dernière a été le lancement de Sonata, un assistant personnel puissant alimenté par l'IA et conçu pour améliorer la productivité et rationaliser les flux de travail au sein de l'organisation. Conçu pour être intuitif et convivial, Sonata aide les employés en gérant des tâches, en planifiant des réunions, en fournissant des informations opportunes et en facilitant la communication entre les départements. Ses fortes capacités d'intelligence artificielle lui permettent de comprendre et d'exécuter un large éventail de commandes, ce qui en fait un outil indispensable pour les opérations quotidiennes. Sonata s'intègre également de manière transparente à divers outils et plateformes d'entreprise, ce qui permet à tous les employés, quel que soit leur département ou leur expertise technique, de tirer parti de ses fonctionnalités pour optimiser leurs processus de travail et se concentrer sur des tâches plus stratégiques.

Sonata joue un rôle essentiel dans la promotion d'un lieu de travail accessible. Il offre un soutien aux employés en situation de handicap de diverses manières, notamment par le biais de la synthèse vocale et de la reconnaissance vocale :



- Synthèse vocale : Pour les employés souffrant de déficiences visuelles ou de difficultés de lecture, il convertit les documents textuels en discours. Inversement, il peut transcrire le langage parlé en texte pour les personnes malentendantes.
- Traduction linguistique : Aide à éliminer les barrières linguistiques pour les employés qui utilisent la langue des signes.
- Tâches routinières : Automatise les tâches routinières telles que la planification, la saisie de données et la génération de rapports, ce qui peut être particulièrement utile pour les employés souffrant d'un handicap physique ou de troubles cognitifs.
- Accessibilité des documents : Veille à ce que tous les documents soient accessibles, en offrant des fonctionnalités telles que le texte alternatif pour les images et en veillant à ce que les documents soient compatibles avec les lecteurs d'écran.
- Formats accessibles : Convertit les documents et les informations dans des formats plus accessibles pour les employés ayant des besoins spécifiques, tels que des versions en gros caractères ou des versions faciles à lire.
- Assistance virtuelle : Fournit une assistance en temps réel pendant les réunions virtuelles, comme le sous-titrage en direct et la prise de notes, afin d'améliorer la participation des personnes souffrant de déficiences auditives.

L'interface personnalisable de Sonata tient compte des préférences individuelles en matière de visibilité et d'interaction, ce qui améliore la facilité d'utilisation pour les personnes ayant divers besoins en matière d'accessibilité. Par exemple, sa compatibilité avec une large gamme de technologies d'assistance garantit que tous les employés peuvent bénéficier de ses fonctionnalités, favorisant ainsi l'inclusion et le soutien dans tous les aspects de leur environnement de travail.

(c.1) Les communications, autres que les TIC

Stingray utilise divers moyens de communication pour transmettre de l'informations à ses employés et veille à ce que ses méthodes de communication, du simple courriel aux assemblées générales, soient pleinement accessibles à tous. Dans nos communications écrites, nous utilisons un langage clair et concis et fournissons un texte alternatif pour les images afin d'aider les personnes souffrant de déficiences visuelles. Lors des assemblées générales, nous fournissons des aides visuelles pour que chaque participant puisse profiter pleinement du contenu présenté. Ces efforts s'inscrivent dans le cadre de notre engagement plus large en faveur de l'inclusion. En répondant activement à ces besoins, nous nous efforçons de créer un environnement soutenant qui valorise les contributions de tous les employés, en favorisant un sentiment d'appartenance et d'autonomie.



(d) L'acquisition de biens, de services et d'installations

Tel que mentionné dans le Plan sur l'accessibilité, Stingray a toujours été sensible aux besoins des personnes handicapées et a généralement accommodé ses employés sur une base individuelle, en assurant un environnement de travail accessible et en fournissant des technologies d'adaptation et d'assistance aux employés handicapés selon les besoins. Toutefois, afin de prévenir l'apparition de nouveaux obstacles, Stingray s'engage à élaborer et à mettre en place une nouvelle politique d'achat qui intégrera des critères d'accessibilité. Cette nouvelle politique d'achat adoptera une approche flexible, avec trois considérations principales : (i) prendre en compte l'accessibilité avant l'achat de biens (pour éviter des aménagements coûteux à l'avenir) ; (ii) prendre en compte l'accessibilité tout au long du cycle de vie des biens, services ou installations à acheter ; et (iii) consulter les employés handicapés et les parties prenantes (pour impliquer les personnes qui utiliseront un produit, un service ou une installation). La question clé pour Stingray sera la suivante : "Les personnes handicapées peuvent-elles utiliser ou bénéficier des biens ou services proposés sur une base équitable? "L'installation ou l'infrastructure proposée est-elle exempte d'obstacles et accessible ?" Stingray prévoit de mettre en place une nouvelle politique d'acquisition de biens, de services et d'installations avant la fin de l'année 2024.

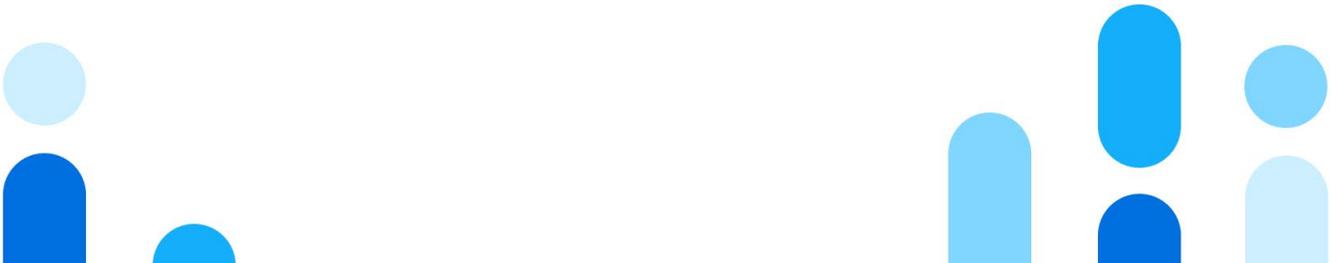
(e) La conception et la prestation de programmes et de services

En tant que leader mondial dans l'industrie de la musique, Stingray propose de nombreux produits et services audio (Stingray Music) ou audiovisuels (vidéos musicales, concerts et documentaires, karaoké). Lorsque c'est possible, Stingray fournit des sous-titres codés pour ses produits audiovisuels aux clients vivant avec une déficience auditive. En effet, plusieurs des plateformes de distribution de Stingray au Canada et aux États-Unis exigent déjà le sous-titrage de tout le contenu audiovisuel.

Cette année, Stingray a continué de revoir et d'optimiser ses offres numériques, son site Web et ses applications mobiles afin de s'assurer que tous les obstacles sont éliminés et de prévenir la création de nouveaux obstacles. Nous espérons que les commentaires des clients et la consultation directe des parties prenantes aideront Stingray à identifier les obstacles qui n'ont pas encore été éliminés.

(f) Le transport

Stingray ne fournit pas de services de transport. Toutefois, nous continuons à subventionner une partie du coût mensuel des laissez-passer de transport en commun.



5. Consultations

En mai 2024, Stingray Radio et Groupe Stingray inc. ont sondé de manière confidentielle tous les employés, en demandant spécifiquement aux employés en situation de handicap de décrire les obstacles qu'ils ont rencontrés ou rencontrent actuellement dans le cadre de leur emploi, y compris tout nouvel obstacle identifié au cours de l'année dernière, et de donner leur avis sur les progrès accomplis en matière d'amélioration de l'accessibilité. Les employés avaient également la possibilité de transmettre leurs commentaires directement aux ressources humaines ou à leur gestionnaire verbalement, par téléphone, par Teams ou par courrier électronique. 13 % des répondants de Radio et 8 % des répondants de Groupe Stingray inc. étaient des personnes en situation de handicap. Dans l'ensemble, cela représente un niveau de rétroaction plus élevé de la part de ce groupe que pour les sondages de l'année précédente. Les réponses aux sondages n'ont pas fait état de nouveaux obstacles créés au cours de l'année dernière, et certains répondants ont reconnu les progrès accomplis. La nature interactive du sondage a permis aux membres des ressources humaines de dialoguer avec les répondants et, dans certains cas, de promouvoir l'utilisation des nouveaux outils et ressources d'accessibilité de Stingray qui n'étaient pas pleinement utilisés. Certaines situations spécifiques où des aménagements devaient être envisagés ont été transmises aux responsables concernés.

Stingray consulte également ses employés toutes les deux semaines par le biais de sondages anonymes. Les employés peuvent faire des suggestions, interagir avec leurs gestionnaires et les ressources humaines sans devoir s'identifier, et répondre à des questions sur une variété de sujets entourant l'engagement des employés, notamment la sécurité, la discrimination et l'inclusivité.

Le partenariat en cours de développement entre Stingray et MentorHabilités, dont il est question à la section 4, offrira beaucoup plus d'opportunités de consultation, car nous travaillerons avec les coordonnateurs des centres locaux pour planifier et exécuter des mentorats pour les personnes en situation de handicap, et nous utiliserons chaque cas comme une occasion de consulter le mentoré sur la façon dont Stingray pourrait être plus accessible.

6. Rétroaction

Au cours de la dernière année, Stingray n'a pas reçu de rétroaction par le biais de ses différents canaux d'information publics concernant son plan d'accessibilité, la mise en œuvre de ce plan ou les obstacles rencontrés par les personnes qui traitent avec l'organisation.



7. Conclusion

Stingray réaffirme son engagement à améliorer l'accessibilité et à éliminer les obstacles au sein de son organisation. À l'avenir, Stingray continuera de mettre en œuvre des solutions et des améliorations novatrices qui favoriseront l'atteinte de ses objectifs en matière d'accessibilité, démontrant ainsi son engagement continu à créer un environnement où tous ont des chances égales de s'épanouir.

