

## **AMI Podcast v.1 - Final Cut**

*[ Une musique entraînante retentit brièvement. Ensuite, Glen Walsh, l'animateur du balado « Les forces au travail » prend la parole. Il présente Alicia Yardley, partenaire commerciale RH chez Accessible Media Inc. ]*

Bonjour et bienvenue dans ce nouvel épisode des Forces au travail, le balado de l'Association canadienne de soutien à l'emploi. Aujourd'hui, nous recevons Alicia Yardley, de chez AMI. Merci beaucoup d'être venue nous voir. Pourriez-vous vous présenter et nous expliquer votre travail et où vous travaillez?

*[ Alicia prend la parole ]*

Je m'appelle Alicia Yardley.

Je travaille pour Accessible Media Inc, une entreprise médiatique à but non lucratif. J'y occupe la fonction de partenaire commerciale RH. Cela va faire bientôt 6 ans que je travaille chez AMI.

*[ Glen réagit, puis il pose deux questions à Alicia ]*

C'est fantastique. Comment AMI exploite-t-elle la technologie afin d'améliorer l'accessibilité et de créer des environnements plus inclusifs pour les personnes en situation de handicap? Et leur garantir ainsi des possibilités égales en matière d'éducation, d'emploi et d'engagement communautaire?

*[ Alicia répond ]*

Nous exploitons la technologie de différentes manières. Nous disposons de logiciels d'assistance et d'adaptation dont JAWS et ZoomText. Les personnes en situation de handicap ont également accès à quelques autres logiciels. Nous avons également des claviers avec de grosses touches. Ainsi qu'une imprimante braille. Nous voulons nous assurer d'utiliser les ressources technologiques dont nous disposons pour créer cet environnement inclusif pour notre équipe.

Et quand nous accueillons des personnes dans notre programme de placement professionnel ou une personne avec une déficience visuelle, nous veillons à leur offrir la technologie d'assistance dont elles ont besoin.

[ *Glen répond* ]

C'est fantastique. Votre organisation a connu de nombreux changements, y compris trouver des services, comme le changement de nom, Accessibility Media Ltd. ou AMI en 2010.

Comment décririez-vous l'évolution au fil des années de vos pratiques d'emploi pour les personnes en situation de handicap? Quel a été votre parcours?

[ *Alicia répond* ]

S'agissant de nos pratiques d'emploi pour les personnes en situation de handicap, nous avons débuté en tant que service de lecture pour personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle. Nous avons également utilisé le sous-titrage et la vidéo descriptive dans notre contenu pour les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

Au fil de notre évolution, nous avons développé ce que nous avons baptisé IDB, le signe anglais d'Integrative Described Video ou vidéo descriptive intégrative. Cela signifie que l'accessibilité est intégrée au script original. Cette technologie décrit une image sans recourir à une voix hors champ. Le but est de vraiment transmettre cette accessibilité.

En plus, nous avons lancé un programme de placement professionnel pour les personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent accéder à la presse parlée. Nous veillons à travailler avec toutes les situations de handicap. Au début, nous avons lancé les services de lecture pour les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle. Aujourd'hui, nous offrons différents services et nous travaillons avec des personnes en situation de handicap invisible.

Nous essayons d'offrir toutes les mesures d'adaptation possibles. Nous sommes à l'écoute des commentaires. Nous tirons également des informations d'un processus de retour d'informations sur l'accessibilité avec l'organisation. Notre adaptation nous a permis de passer à l'étape suivante et d'occuper véritablement une position dominante en matière d'accessibilité dans les médias.

[ *Glen répond* ]

C'est vraiment fantastique. Parlez-nous de votre rôle. Nous voulons vraiment savoir ce que vous faites chez AMI en termes d'accessibilité.

[ *Alicia répond* ]

En tant que partenaire commerciale RH, je suis responsable de la candidature de notre principal employeur. Nous parlons de toute initiative en rapport avec la diversité et l'inclusion. J'aborde l'accessibilité dans le recrutement, la sélection, la formation et le développement. Chaque fois que nous travaillons avec un fournisseur, je veille à ce que la formation soit accessible pour les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

Comme je l'ai déjà dit, nous avons aussi lancé un programme de placement professionnel pour les personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent être exposées au travail. C'est un élément qui nous manquait. Je pense que ce qui sera ou ce qui est important dans mon rôle en rapport avec l'accessibilité, c'est de veiller à ce que notre organisation soit aussi inclusive qu'humainement possible.

Pour moi, il est vraiment important que nous proposons cette accessibilité, que nous réalisons des audits d'accessibilité et que nous revoyions nos politiques et stratégies à intervalle régulier.

[ *Glen répond, puis passe à la question suivante* ]

C'est vraiment bien. Est-ce qu'AMI a intégré de nouveaux programmes ou démarches en matière d'inclusivité qui vous animent et vous passionnent ou qui ont été efficaces?

[ *Alicia répond* ]

Oui. Nous avons intégré des programmes comme notre programme de placement professionnel. Il a débouché sur le placement de 20 personnes en situation de handicap en milieu de travail, la création d'un comité consultatif sur l'accessibilité et nous allons lancer une formation sur la sensibilisation à l'accessibilité pour l'ensemble de notre personnel. Nous avons également soumis notre candidature pour le plus grand prix en matière de diversité et d'inclusion pour les employeurs.

Ceci est également très important pour moi. Une autre chose que nous avons vraiment essayé de faire, comme je l'ai dit, c'est de passer à l'étape suivante, de réaliser des audits

d'accessibilité, pour confirmer que nous avançons et que nous avons une longueur d'avance.

[ *Glen réagit, puis il pose la question suivante* ]

C'est génial. J'adore découvrir différentes organisations, voir ce qu'elles font en matière d'accessibilité et voir comment elles appliquent ces mesures au personnel, mais aussi dans la procédure de recrutement.

En quoi votre participation au comité consultatif « Les forces au travail » de l'ACSE ou à l'initiative MentorHabilités vous aide-t-elle à promouvoir l'inclusion à l'AMI?

[ *Alice répond* ]

C'est une bonne question. Je dirais que ce sont les initiatives, la communication avec des personnes issues de différents événements ou de différents secteurs, avec des idées différentes, la possibilité d'entendre comment elles règlent les problèmes dans leur organisation ou les difficultés qui se présentent, car il peut s'agir de difficultés que je connais également.

C'est intéressant d'avoir cet échange d'idées, le mentorat. Je crois beaucoup au mentorat. Nous avons notre programme de placement professionnel, mais nous voulons également nous assurer de proposer des expériences de mentorat à des personnes en situation de handicap qui ne veulent pas nécessairement être payées ou réaliser un placement, mais qui recherchent simplement des conseils et une orientation.

Je pense que cela nous aide à profiter des avantages de l'inclusion chez AMI, car cela nous permet de comprendre la diversité de la main-d'œuvre. Cela nous permet d'échanger des idées et de mettre en œuvre de nouveaux processus ou procédures. Les personnes mentorées nous enseignent également des choses. Parfois, dans une organisation, on ne se rend pas toujours compte qu'on fait quelque chose de mal ou que certains points pourraient être améliorés.

[ *Glen réagit, puis il pose la dernière question* ]

Excellent. J'en arrive à ma dernière question : y a-t-il des informations complémentaires que vous souhaiteriez partager sur la création d'un milieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap?

[ *Alicia répond* ]

Je dirais qu'au moment de créer un milieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap, il faut savoir qu'il existe de nombreuses solutions qui sont rapides et très bon marché, voire gratuites. Je crois que beaucoup d'employeurs ont peur de devoir dépenser beaucoup d'argent pour créer un milieu de travail inclusif pour les personnes en situation de handicap.

Mais ce n'est pas du tout le cas. Il peut s'agir tout simplement de poser des questions sur des mesures d'adaptation éventuellement nécessaires avant une entrevue. Il peut s'agir également de recevoir des commentaires, des commentaires sur l'accessibilité de la part du personnel, créer un environnement qui encourage la divulgation pour permettre d'offrir les mesures d'adaptation les plus adéquates.

Je dirais qu'AMI, en ce sens, est très progressiste. Nous savons que tout le monde contribue à sa façon. Notre main-d'œuvre est remarquable. Notre personnel compte un grand nombre de personnes en situation de handicap. Je pense qu'il existe parfois une crainte quant à l'embauche de personnes en situation de handicap pour créer ce milieu de travail inclusif.

Je pense que simplement, l'éducation, la réception de commentaires, les échanges avec d'autres employeurs et la participation à des séminaires. Tous ces éléments m'ont vraiment ouvert les yeux quand je suis arrivée du secteur à but lucratif. J'encourage absolument tout le monde à les envisager.

[ *Glen conclut l'entrevue* ]

Merci beaucoup. Je pense que ce balado nous a permis d'en savoir beaucoup plus sur les initiatives de l'AMI. Ça a été un véritable plaisir de vous parler aujourd'hui.

Comme je l'ai dit, nous avons beaucoup appris aujourd'hui et nous allons repartir avec beaucoup d'éléments d'informations. J'ai vraiment aimé ces réflexions sur les initiatives de l'AMI.

[ *Alicia remercie Glen* ]

Merci beaucoup. Je suis vraiment heureuse d'être membre de ce comité consultatif et de travailler avec d'autres personnes qui veulent vraiment lutter pour l'inclusion.

[ *Glen conclut le balado en annonçant les informations suivantes. La musique entraînante du début reprend* ]

Si vous avez apprécié ce balado, ne manquez pas de vous abonner et de le partager. Pour obtenir davantage de ressources et pour en savoir plus sur le soutien aux personnes en situation de handicap, rendez-vous sur [supportedemployment point c a](http://supportedemploymentpoint.ca).

- Transcription d'un balado de 9 minutes et 11 secondes de la 4<sup>e</sup> saison intitulé « AMI Podcast v.1 - Final Cut »