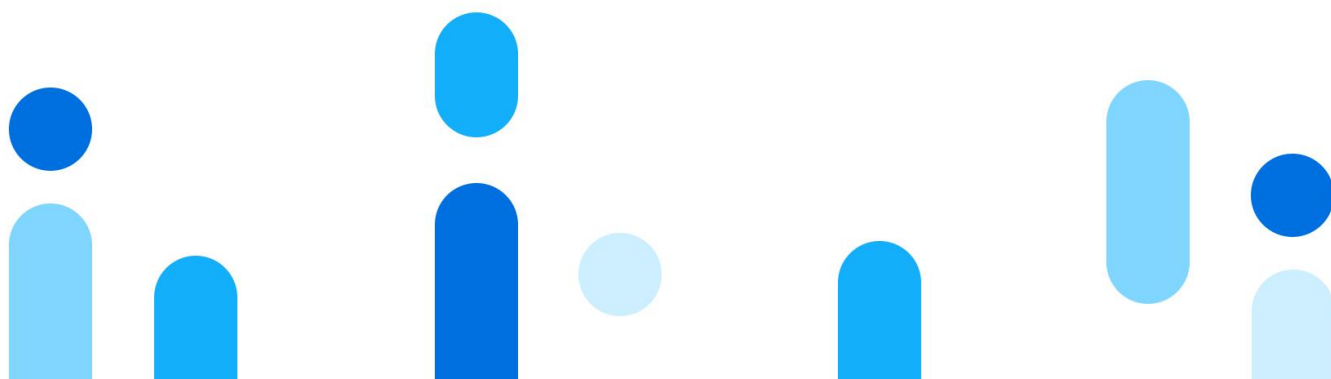




# PLAN D'ACCESSIBILITÉ

## GROUPE STINGRAY INC.

1er juin, 2026



## **1. Généralités**

Le Groupe Stingray Inc. (« Stingray ») s'engage à créer un environnement sans obstacles pour ses employés, ses clients et sa communauté, conformément aux principes de la Loi canadienne sur l'accessibilité (« LCA »). Ce plan stratégique triennal décrit notre approche pour identifier, éliminer et prévenir les obstacles à l'accessibilité dans l'ensemble de nos activités.

Stingray a réalisé des progrès dans l'identification et la résolution des obstacles à l'accessibilité. Nous reconnaissons toutefois qu'il reste encore du travail à accomplir. Ce plan présente des objectifs précis et réalisables pour la période 2026-2029. Les initiatives clés comprennent l'amélioration de l'infrastructure physique de nos bureaux, l'avancement de l'accessibilité numérique dans nos produits et outils internes, ainsi que le renforcement de nos processus d'embauche inclusive et de mesures d'adaptation.

### **(a) Poste / titre de la personne désignée pour recevoir les commentaires sur l'accessibilité:**

Vice-président principal, directeur juridique et secrétaire général

### **(b) Coordonnées permettant au public de communiquer avec l'entité de radiodiffusion :**

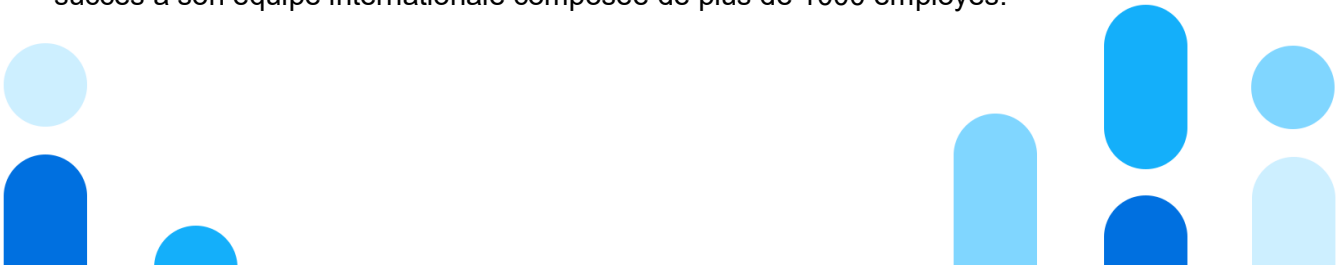
Adresse :  
Groupe Stingray Inc.  
À l'attention de : Lloyd Perry Feldman  
730, rue Wellington  
Montréal (Québec)  
H3C 1T4

Numéro de téléphone :  
(514) 664-1244, poste 2428

Adresse courriel :  
lfeldman@stingray.com

## **2. Sommaire**

Le Groupe Stingray Inc. (TSX : RAY), la plus importante société de diffusion numérique sur plateformes connectées au monde, offre un contenu audio et vidéo de qualité inégalée aux consommateurs du monde entier. Pionnier de la diffusion et de la distribution multiplateformes, Stingray propose un vaste portefeuille de contenu numérique qui comprend des milliers de stations audio en direct et de radio, des chaînes télévisées consacrées à la musique, aux concerts et aux documentaires musicaux, des produits de karaoké, ainsi que des chaînes d'ambiance et de bien-être. Ses services sont accessibles sur les téléviseurs connectés, les enceintes intelligentes, les appareils mobiles, les voitures connectées ainsi que dans les commerces de détail. Atteignant des centaines de millions de consommateurs chaque mois, les produits de Stingray offrent une portée publicitaire exceptionnelle, qui permet aux marques de s'adresser à un public engagé aux quatre coins du monde. Propriétaire de plusieurs marques de renommée mondiale, dont TuneIn, Singing Machine, Stingray Karaoke et Qello Concerts, Stingray doit son succès à son équipe internationale composée de plus de 1000 employés.



Afin de rendre nos offres numériques, nos applications web et mobiles accessibles à tous, y compris aux personnes ayant des handicaps visuels, auditifs, moteurs, de la parole ou cognitifs, nous devons mettre en œuvre diverses formes de technologies d'assistance ou de fonctionnalités d'utilisabilité, notamment (le cas échéant) l'utilisation continue de sous-titres, de textes alternatifs pour les lecteurs d'écran, de fonctions de zoom, de mises en page simples et bien plus encore. La mission de Stingray est de s'assurer que tous les Canadiens aient un accès égal au pouvoir de la musique !

### **3. Engagement envers l'accessibilité**

Stingray démontre un engagement fort envers l'accessibilité, tant pour les utilisateurs de ses services que pour ses employés, en alignant ses pratiques sur les principes fondamentaux établis par la réglementation canadienne en matière d'accessibilité. Cet engagement se reflète dans ses efforts pour concevoir une programmation inclusive, des plateformes numériques accessibles et des politiques de travail équitables qui soutiennent les personnes ayant des besoins diversifiés.

Dans le cadre de l'élaboration de ce Plan d'accessibilité, Stingray a activement intégré les principes énoncés à l'article 6 de la Loi canadienne sur l'accessibilité afin de guider notre méthodologie et nos priorités stratégiques. Le principe selon lequel les personnes handicapées doivent être impliquées dans l'élaboration des politiques et des programmes (principe f) a été au cœur de notre démarche; nous avons directement consulté nos employés vivant avec un handicap par le biais de sondages anonymes, de groupes de discussion et de conversations individuelles afin d'identifier les obstacles existants et de définir les initiatives décrites dans ce document. De plus, les principes d'accès sans obstacles (principe c) et d'atteinte du niveau d'accessibilité le plus élevé possible (principe g) ont guidé notre décision de mener des audits complets de nos espaces de travail physiques et de notre infrastructure numérique, afin que nos objectifs ciblent les domaines les plus porteurs d'amélioration. Enfin, en reconnaissant la diversité des façons dont les personnes interagissent avec leur environnement (principe e), nous avons adapté nos mesures d'adaptation planifiées et les améliorations de nos outils numériques afin d'offrir des options significatives (principe d) qui respectent la dignité (principe a) et favorisent l'égalité des chances (principe b) de chaque employé de Stingray.

### **4. Domaines d'accessibilité**

#### **4.1 Dispositions de tout règlement pris en vertu du paragraphe 10(1) de la Loi sur la radiodiffusion**

Bien que Stingray ne fasse pas l'objet de décisions ou de règlements d'accessibilité spécifiques pris exclusivement à son égard en vertu du paragraphe 10(1) de la Loi sur la radiodiffusion, ses entreprises de radiodiffusion se conforment aux exigences réglementaires standard du CRTC et aux conditions de service relatives à l'accessibilité. Cela comprend le respect des normes de l'industrie en matière de sous-titrage codé sur nos plateformes audiovisuelles applicables, garantissant l'identification et l'élimination continues des obstacles pour les personnes ayant des déficiences auditives.



## 4.2 Obstacles par domaine

Les politiques, programmes, pratiques et services de Stingray en ce qui concerne l'identification et l'élimination des obstacles (ainsi que la prévention de nouveaux obstacles) dans les domaines suivants sont présentés ci-dessous :

### (a) *Emploi*

Stingray s'engage à favoriser un milieu de travail où tous les employés, y compris les personnes handicapées, peuvent s'épanouir. Nous nous concentrerons sur l'élimination des obstacles dans nos pratiques, politiques et culture d'emploi.

**Standardisation des processus d'adaptation** : Nous examinerons et formaliserons notre processus d'adaptation pour les employés afin de nous assurer qu'il est transparent, confidentiel et appliqué de manière cohérente. Cela permettra aux employés de demander le soutien dont ils ont besoin avec clarté et confiance. De plus, nous assurerons le suivi des demandes d'adaptation afin d'identifier les besoins récurrents, les tendances et les obstacles systémiques, ce qui nous permettra de mettre en œuvre des solutions plus larges et proactives là où c'est possible, et de réduire le besoin de demandes individuelles au fil du temps.

**Renforcement de l'embauche inclusive** : Notre équipe d'acquisition de talents continuera d'affiner nos processus de recrutement, d'évaluation et d'intégration afin de s'assurer qu'ils sont inclusifs et accessibles, nous permettant ainsi d'attirer et de retenir une main-d'œuvre diversifiée et talentueuse. Pour ce faire, nous veillerons à ce que nos matériaux de formation en recrutement et en sélection destinés aux gestionnaires d'embauche couvrent explicitement les meilleures pratiques en matière d'embauche inclusive et de réduction des biais inconscients.

**Promotion du bien-être et du soutien aux employés** : Nous lancerons des initiatives pour accroître la sensibilisation et l'adoption de notre Programme d'aide aux employés (PAE). De plus, nous explorerons de nouvelles initiatives de bien-être, comme l'aménagement d'un espace dédié au mieux-être et la formalisation d'une politique relative au matériel ergonomique tel que les bureaux à hauteur variable, afin de soutenir le bien-être de tous les employés. Nous offrirons une formation à tous les employés et gestionnaires au cours de la période du plan sur la promotion d'un milieu de travail inclusif, exempt de discrimination.

**Célébration de la diversité** : Stingray s'engage à célébrer la diversité sous l'angle des personnes handicapées en reconnaissant activement leurs contributions et en leur donnant une plus grande visibilité au sein de l'organisation. Cela comprend le partage de témoignages de succès issus des mentorats MentorAbility, la mise en valeur des réalisations d'employés issus de milieux diversifiés, et la promotion d'une culture inclusive où toutes les voix sont valorisées. Stingray renforce également son impact communautaire en s'engageant auprès de partenaires tels que l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), les Jeux olympiques spéciaux et Centraide, en soutenant des activités de collecte de fonds et d'autres initiatives qui favorisent la sensibilisation et le soutien aux personnes handicapées.



## *(b) L'environnement*

Nous nous engageons à veiller à ce que nos espaces physiques soient sécuritaires et accessibles à tous.

**Amélioration de l'accès physique à notre siège social de Montréal :** Nous avons pris des mesures concrètes pour améliorer l'accessibilité physique de notre siège social de Montréal, notamment en modernisant le lavabo de la salle de bain du 1er étage. Nous avons également validé l'accessibilité de notre parc d'imprimantes multifonctions. Bien que nous ayons déjà remplacé plusieurs appareils par des dispositifs Konica entièrement conformes, conçus pour les utilisateurs à mobilité réduite, nous nous engageons à remplacer les appareils restants dans nos bureaux partout où les exigences d'accessibilité le requièrent. En nous appuyant sur cette dynamique, nous mènerons à terme le projet de rampe d'accès prévu afin d'offrir une entrée sans obstacles.

**Renforcement de la préparation aux situations d'urgence :** Stingray s'engage à assurer la sécurité de tous ses employés, y compris ceux à mobilité réduite. Conformément aux obligations légales applicables, nous prendrons les mesures nécessaires pour garantir que des dispositions d'évacuation d'urgence adaptées soient en place pour tous les employés présents sur place. Cela comprend l'élaboration de plans d'évacuation d'urgence personnalisés (PEEP) et/ou d'un système de binômes, en s'appuyant sur des zones de refuge désignées et le soutien d'un personnel formé, en consultation avec notre comité de sécurité. Des modalités de travail flexibles et à distance, ainsi que d'autres mesures d'adaptation au besoin, pourront également être proposées, le cas échéant.

**Audits d'accessibilité :** Nous continuerons d'élargir notre rôle de Partenaire national du programme MentorAbility et, au cours de cette période du plan, nous collaborerons avec eux dans le cadre du développement de matériaux d'audit d'accessibilité complets qui seront utilisés dans tous les sites de Stingray Radio.

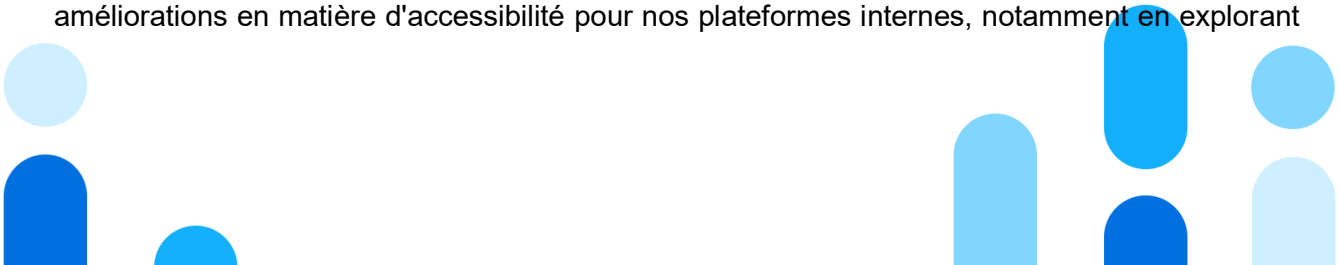
## *(c) Technologies de l'information et des communications*

Stingray veillera à ce que nos outils et technologies numériques habilent nos employés plutôt que de leur nuire.

**Adoption des normes d'accessibilité Web :** Nous adopterons formellement les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1 niveau AA comme norme pour nos pages Web et applications destinées aux employés. Nous continuerons également d'apporter des améliorations progressives à l'ensemble de nos outils numériques.

**Préparation aux nouvelles exigences fédérales en matière d'accessibilité numérique :** Nous offrirons une formation en accessibilité aux employés concernés, veillerons à ce que nos pages Web et applications destinées aux employés respectent les normes d'accessibilité reconnues, proposerons des moyens d'accès alternatifs lorsque la conformité totale n'est pas réalisable, préparerons la publication d'une déclaration d'accessibilité en temps opportun et tiendrons des registres appropriés pour soutenir la conformité.

**Amélioration de l'accessibilité des outils internes :** Nous rechercherons et proposerons des améliorations en matière d'accessibilité pour nos plateformes internes, notamment en explorant



des fonctionnalités de commande vocale pour notre outil d'intelligence artificielle interne Sonata, afin de garantir que tous les employés puissent collaborer et travailler efficacement.

**Mise en place d'un programme de formation en accessibilité numérique :** Nous mettrons en place un programme de formation sur les fondements de l'accessibilité numérique destiné aux employés qui développent, maintiennent ou acquièrent des technologies numériques. Le programme s'appuiera sur des ressources reconnues provenant de fournisseurs établis dans l'industrie et sera régulièrement mis à jour afin de maintenir nos équipes à jour.

**Inventaire des propriétés numériques destinées aux employés :** Nous dresserons un inventaire de nos pages Web et applications destinées aux employés afin d'identifier les outils numériques visés par les nouvelles exigences. Les nouvelles pages Web et applications destinées aux employés, ainsi que les mises à jour des pages existantes, seront conçues pour respecter les normes WCAG 2.1 niveau AA à l'avenir.

**Mise en place d'un processus d'examen périodique de l'accessibilité :** Au fil du temps, nous mettrons progressivement en place un processus d'examen périodique de l'accessibilité de nos pages Web et applications destinées aux employés. L'objectif de ces examens est de nous aider à identifier les écarts par rapport aux critères WCAG 2.1 niveau AA et à les corriger au besoin.

**Publication d'une déclaration d'accessibilité :** Nous évaluons actuellement notre écosystème numérique et nos processus internes en vue de la publication d'une déclaration d'accessibilité publique complète, avant l'échéance réglementaire de décembre 2028. Une fois publiée, la déclaration décrira les fonctionnalités d'accessibilité en place, fournira un contact pour les questions liées à l'accessibilité, signalera les lacunes connues et les moyens d'accès alternatifs offerts pour y remédier, et présentera notre feuille de route et les échéanciers pour combler ces lacunes. La déclaration sera révisée et mise à jour au moins une fois par année.

#### *(d) Approvisionnement en biens, services et installations*

Afin de garantir que l'accessibilité soit intégrée de manière transparente à nos activités, nous incorporons des critères d'accessibilité dans notre stratégie globale d'approvisionnement et d'infrastructure. Au cours des 12 à 18 prochains mois, nous mettrons en œuvre **des lignes directrices exigeant que l'accessibilité soit un critère décisionnel dans l'acquisition de tous les biens, services et installations**. Cette approche proactive s'étend à nos **espaces physiques**; lors de la location de nouveaux locaux, comme nos prochaines mises à niveau à Kelowna (C.-B.) et à Sydney (N.-É.), nous privilégions les emplacements qui intègrent déjà des caractéristiques de conception sans obstacles, garantissant ainsi un environnement inclusif dès le départ.

#### *(e) Conception et prestation des programmes et des services*

Notre engagement envers l'accessibilité s'étend aux programmes et services que nous offrons à nos clients.

**Examen de l'accessibilité de la programmation radio :** L'accessibilité de la programmation de Stingray Radio pour les auditeurs vivant avec un handicap continue de s'améliorer grâce à l'élargissement des options d'écoute multiplateformes. Toutes les stations de Stingray Radio sont disponibles sur divers sites Web et applications de diffusion en continu, notamment TuneIn, une application de diffusion appartenant à Stingray, dotée de fonctionnalités d'accessibilité intégrées, incluant la compatibilité avec les lecteurs d'écran, la navigation au clavier et les vitesses de lecture

réglables. TuneIn est également compatible avec les haut-parleurs intelligents et les fonctionnalités d'accessibilité iOS/Android. Au cours de la période du plan, nous offrirons également une formation sur l'amélioration de la clarté et de la structure du contenu parlé, ainsi que sur la création de publications accessibles dans les médias sociaux.

**Garantir l'accessibilité du contenu numérique** : Nous continuerons d'améliorer l'accessibilité de nos produits numériques en mettant systématiquement en œuvre des fonctionnalités telles que les sous-titres codés, les textes alternatifs pour les images, les fonctions de zoom et des mises en page claires et simples.

#### *(f) Transport*

Stingray ne fournit pas de services de transport. Nous subventionnons toutefois une partie du coût mensuel des abonnements aux transports en commun.

### **4.3 Conditions de licence en vertu de la Partie II de la Loi sur la radiodiffusion**

*Décrire toute condition de licence ayant trait à l'identification et à l'élimination des obstacles, ainsi qu'à la prévention de nouveaux obstacles :*

Aucune des conditions de licence de Stingray ne porte sur l'identification et l'élimination des obstacles ni sur la prévention de nouveaux obstacles.

### **4.4 Dispositions de tout décret pris en vertu du paragraphe 9.4 de la Loi sur la radiodiffusion**

Décrire les dispositions de tout décret ayant trait à l'identification et à l'élimination des obstacles, ainsi qu'à la prévention de nouveaux obstacles :

Stingray n'a fait l'objet d'aucun décret pris en vertu du paragraphe 9.4 de la Loi sur la radiodiffusion.

## **5. Consultations**

La consultation est au cœur de notre stratégie d'accessibilité. Nous croyons que des progrès significatifs ne peuvent être accomplis qu'en écoutant et en apprenant des expériences vécues par les personnes handicapées.

**Rétroaction des employés** : Nous continuerons d'utiliser des outils de rétroaction anonymes, comme notre sondage hebdomadaire Officevibe, pour recueillir des commentaires continus. Nous créons également des occasions plus directes pour les employés handicapés de partager leurs points de vue et de contribuer à l'élaboration de nos initiatives. Dans le cadre de la préparation de ce plan, nous avons mené un sondage anonyme auprès des employés vivant avec un handicap portant sur les obstacles en milieu de travail, les expériences en matière d'adaptation et les idées d'amélioration. Nous avons également proposé des groupes de discussion et des conversations individuelles. Nous continuerons de consulter tous les employés sur une base annuelle, ainsi que de façon semestrielle, par l'intermédiaire de nos comités d'équité en matière d'emploi.



**Partenariats externes** : Nous collaborerons avec des organisations telles que l'Association canadienne de soutien à l'emploi et leur programme MentorHabilités afin de bénéficier de leur expertise et de nous assurer que notre plan est aligné sur les meilleures pratiques. La directrice principale des ressources humaines de Stingray continue de participer au comité *Capacités au travail* de MentorHabilités - un comité consultatif d'employeurs nationaux qui se réunit deux fois par mois pour discuter d'initiatives, de recherches et pour se soutenir mutuellement dans les domaines de l'accessibilité et de l'inclusion pour les personnes vivant avec un handicap.

**Neurodiversité et audit des espaces de travail** : Reconnaissant l'importance de la diversité cognitive, nous nous associons à NeuroPlus pour mener un audit complet de nos espaces de travail. Cette évaluation examinera nos bureaux à la fois sous l'angle de l'accessibilité physique et à travers le prisme de la neurodivergence. Les informations recueillies nous aideront à élaborer une stratégie solide pour soutenir nos employés neurodivergents et créer un environnement où chacun peut donner le meilleur de lui-même.

**Processus transparent** : Nous nous engageons à mener un processus de consultation transparent. Nous documenterons clairement les personnes consultées (tout en protégeant leur vie privée), les sujets abordés, les méthodes utilisées et, surtout, la façon dont les commentaires reçus ont été pris en compte dans ce plan et sa mise en œuvre.

