

# Plan d'accessibilité 2023-2026

Le 31 mai 2023

Viterra Canada inc.

## Table des matières

Introduction .....	3
Description de Viterra Canada inc. (Viterra) .....	3
Notre engagement.....	3
Coordonnées et processus de rétroaction.....	4
Quels commentaires pouvez-vous fournir? .....	4
Comment seront utilisés vos commentaires .....	4
Confidentialité .....	5
Médias substitués.....	6
Définitions .....	6
Domaines décrits à l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)</i> .....	7
Initiatives à l'échelle de l'organisation .....	7
L'emploi .....	8
Lieu de travail équitable et inclusif :.....	9
Perfectionnement des gestionnaires : .....	9
Perfectionnement des employés : .....	10
L'environnement bâti .....	10
Les technologies de l'information et des communications (TIC) .....	11
Les communications, autres que les TIC.....	13
La conception et la prestation de programmes et de services.....	14
L'acquisition de biens, de services et d'installations.....	14
Le transport.....	15
Consultations.....	15
Consultations avec les employés handicapés .....	15
Conclusion .....	17

## Introduction

### Description de Viterra Canada inc. (Viterra)

Depuis sa fondation en 1993, Viterra aide les agriculteurs à nourrir le monde. En tant que l'un des principaux commerçants-distributeurs de céréales au Canada, Viterra relie les agriculteurs et les producteurs de céréales aux consommateurs. Pour ce faire, nous exploitons un réseau d'élevateurs à grains, d'installations de manutention des cultures et de terminaux portuaires. Nous sommes une équipe de plus de 1 600 employés, travaillant dans 75 installations situées principalement dans les zones rurales de l'Ouest canadien, et dont le siège social se trouve à Regina, en Saskatchewan.

### Notre engagement

Viterra s'est engagée à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040. Nous prenons au sérieux nos responsabilités envers la population canadienne, y compris les personnes handicapées. Nous nous sommes engagés à devenir plus accessibles parce que nous sommes fiers d'aider les agriculteurs à nourrir le monde, en agissant comme un lien important entre eux et nos clients finaux au Canada et dans 70 pays à travers le monde. C'est pourquoi nous nous engageons à recenser et à éliminer les obstacles à l'accessibilité sur nos lieux de travail afin d'améliorer notre capacité à servir notre secteur d'activité.

Nous croyons que tous nos employés ont un rôle à jouer pour rendre Viterra plus accessible et plus inclusive. Notre directeur du Service des partenaires

d'affaires en RH et de la gestion des compétences (*HR Business Partners & Talent Management*), soutenu par un comité à l'échelle de l'entreprise, sera le responsable désigné de Viterra pour veiller à ce que nous agissions conformément au présent plan afin d'éliminer concrètement les obstacles à l'accessibilité.

## Coordonnées et processus de rétroaction

Viterra invite le personnel, la clientèle et les membres du public à lui faire part de leurs commentaires sur l'accessibilité chez Viterra et sur le présent plan. Nous nous engageons à examiner ces commentaires et à prendre des mesures pour éliminer les obstacles constatés. Les commentaires peuvent être soumis de façon anonyme.

## Quels commentaires pouvez-vous fournir?

Vous pouvez nous faire part de vos commentaires sur les obstacles que vous rencontrez lorsque vous interagissez avec Viterra ou de commentaires qui contribueront à documenter les travaux décrits dans notre Plan d'accessibilité. Si votre commentaire porte sur une question particulière, assurez-vous de bien la décrire et d'inclure des détails tels que la date, le lieu, la plateforme, la page Web ou le programme ou service concerné.

## Comment seront utilisés vos commentaires

Vos commentaires seront pris en considération dans le cadre de l'amélioration continue de notre accessibilité. Certains commentaires peuvent être traités immédiatement, d'autres peuvent l'être dans le cadre de l'élaboration de nos futurs plans d'accessibilité. Les commentaires que nous

recevons et la manière dont nous les prenons en compte seront inclus dans nos rapports d'avancement.

Comment fournir des commentaires	Coordonnées
<b>Courrier</b>	ATTN: Human Resources  Viterra Canada  2625 Victoria Avenue  Regina, SK  Canada, S4T 7T9
<b>Téléphone</b>	1.866.569.4411
<b>Feuille de réponse sur notre site Web</b>	<a href="https://Viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM">https://Viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM</a>
<b>Courriel</b>	<a href="mailto:YOM.admin@Viterra.com">YOM.admin@Viterra.com</a>

## Confidentialité

Les observations que vous fournissez ont pour but de nous aider à repérer, à éliminer et à prévenir les obstacles. Tous les commentaires soumis au moyen de la feuille de réponse sont anonymes, à moins que vous ne souhaitiez recevoir une réponse de Viterra. Nous vous demanderons alors votre nom et vos coordonnées. Vos commentaires ne seront pas associés à votre nom et ne seront communiqués qu'aux employés de Viterra directement concernés par la poursuite de nos efforts en matière

d'accessibilité ou par la réponse à votre demande spécifique. Nous vous encourageons donc à être aussi détaillé que possible.

## Médias substitués

Une version électronique du présent plan, compatible avec les technologies d'aide, peut être téléchargée à partir de notre site Web.

Les formats suivants sont disponibles sur demande dans les délais indiqués :

- Imprimé – 15 jours
- Gros caractères – 15 jours
- Braille – 45 jours
- Audio – 45 jours

Vous pouvez demander un média substitut de cette description du mécanisme de rétroaction ou du Plan d'accessibilité de Viterra par :

<b>Téléphone</b>	1.866.569.4411
<b>Feuille de réponse sur notre site Web</b>	<a href="https://Viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM">https://Viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM</a>
<b>Courriel</b>	<a href="mailto:YOM.admin@Viterra.com">YOM.admin@Viterra.com</a>

## Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à l'ensemble du présent plan :

**Handicap** : Déficience ou différence, notamment physique, mentale, intellectuelle ou cognitive, ou trouble d'apprentissage ou de la communication. Les handicaps peuvent être de nature permanente, temporaire ou peuvent changer au fil du temps.

**Obstacle** : Tout élément qui peut nuire à la participation pleine et égale des personnes. Les obstacles peuvent être de nature architecturale, être relatifs à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou peuvent être le résultat d'une politique ou d'une procédure.

**Accessibilité** : La conception de produits, de dispositifs, de services, d'environnements, de technologies, de politiques et de règles de manière à permettre à toutes les personnes, y compris les personnes ayant différents handicaps, d'y accéder.

## Domaines décrits à l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*

### Initiatives à l'échelle de l'organisation

Viterra a pris des mesures en faveur de l'accessibilité dans l'ensemble de l'organisation. Il s'agit notamment d'un programme rigoureux de santé et sécurité en milieu de travail, dans le cadre duquel les employés sont encouragés à se rétablir sur leur lieu de travail, et les gestionnaires prennent des mesures d'adaptation pour tenir compte des restrictions ou des limitations que peut avoir un employé blessé. Nous nous efforçons de

Le 31 mai 2023

réduire le nombre d'accidents de travail, mais lorsqu'ils surviennent, nous mettons en place un plan de rétablissement.

L'amélioration de la représentation et de la diversité est également importante pour Viterra. Nous sommes en train d'élaborer une stratégie en matière de diversité et de déterminer les possibilités d'accroître notre diversité dans le cadre de notre processus de recrutement.

Nous savons qu'il existe encore des obstacles à l'accessibilité chez Viterra et nous avons inclus dans le présent plan des objectifs visant à réduire ces obstacles. Nous avons l'habitude d'offrir un service à la clientèle personnalisé et de grande qualité, et nous voulons nous appuyer sur cette tradition pour rendre nos interactions avec les clients et nos réunions plus accessibles.

Les mesures suivantes contribueront à faire de cet objectif une réalité :

- À partir de 2023, nous élaborerons une stratégie d'engagement et de consultation continue avec les personnes handicapées, qu'il s'agisse de nos employés ou de nos clients.
- En 2024, en collaboration avec des partenaires de l'industrie, nous établirons des relations avec des organisations qui soutiennent les agriculteurs handicapés.
- À partir de 2024, nous partagerons avec tous les employés des ressources et des renseignements sur la prise en compte des handicaps et l'accessibilité du lieu de travail.

## L'emploi

Plus de 1 600 personnes travaillent chez Viterra. Certains de nos employés se déclarent handicapés, tandis que d'autres ont probablement des



Le 31 mai 2023

handicaps dont ils ne nous ont pas fait part. Certains employés ont fait savoir qu'ils aimeraient que les connaissances sur les handicaps soient améliorées afin de réduire la stigmatisation, et nous avons inclus ces commentaires dans nos objectifs.

Nous devons continuer à améliorer l'accessibilité afin que tous nos employés puissent travailler sans obstacles. Il s'agit notamment d'améliorer la formation et de fournir aux employés des ressources et des connaissances sur les handicaps et l'accessibilité.

Les objectifs suivants ont été définis en matière d'accessibilité et d'emploi :

## Lieu de travail équitable et inclusif :

- En 2023, nous rédigerons et publierons un document actualisé sur la politique d'aménagement du lieu de travail qui comprendra des instructions claires sur la manière de demander un aménagement du lieu de travail.

## Perfectionnement des gestionnaires :

- En 2024, nous commencerons à former les gestionnaires afin de nous assurer qu'ils :
  - aient une compréhension générale des handicaps et de la diversité des employés;
  - comprennent l'objectif des aménagements;
  - et qu'ils savent comment recevoir et traiter les demandes d'aménagements de façon appropriée.

Le 31 mai 2023

- En 2024, nous veillerons à ce que les gestionnaires d'embauche reçoivent une formation sur l'obligation d'adaptation afin de pouvoir proposer des aménagements à chaque étape du processus de recrutement.

## Perfectionnement des employés :

- En 2024, nous examinerons le matériel de formation pour déterminer s'il existe des obstacles à l'accessibilité. Une fois cet examen terminé, nous pourrons commencer à mettre en place des versions audio pour certaines formations.

## L'environnement bâti

Viterra possède 75 installations au Canada. Certaines sont des bureaux situés en milieu urbain, mais la plupart sont des installations de manutention du grain situées dans des régions rurales du pays. Nous avons défini des objectifs pour rendre nos installations plus accessibles. Dans le présent plan d'accessibilité, nous avons donné la priorité à notre grand siège social de Regina et à nos installations de manutention du grain. C'est là que travaillent la plupart de nos employés et que nous interagissons avec nos clients.

Les objectifs suivants ont été définis pour réduire les obstacles dans l'environnement bâti :

- En 2023, nous mettrons en place un ou plusieurs « espaces de travail silencieux » dans nos bureaux de Regina, où les employés pourront choisir de travailler s'ils ont besoin d'une pause loin des bureaux à aire

ouverte. Nous consulterons les personnes handicapées lors de la conception des futurs espaces de travail.

- D'ici la fin de 2023, Viterra examinera les processus et procédures d'évacuation d'urgence en fonction de la partie II du Code canadien du travail et des lignes directrices du gouvernement du Canada pour la création d'un plan d'intervention d'urgence accessible.
- En 2024, nous collaborerons avec des partenaires de l'industrie pour élaborer une approche visant à consulter les agriculteurs handicapés sur leurs expériences dans les installations de Viterra.
- À partir de 2025, nous effectuerons une vérification des espaces physiques de Viterra afin de déceler d'autres obstacles à l'accessibilité. Nous établirons un calendrier d'inspection et d'entretien des dispositifs d'accessibilité des bâtiments.
- Nous tiendrons compte de l'accessibilité dans toutes les conceptions ou rénovations futures.

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

Viterra a des employés et des clients dans tout le pays, et nos outils numériques nous aident à faire notre travail et à nous connecter à nos clients. Il s'agit notamment de notre site Web public ([www.viterra.ca](http://www.viterra.ca)), de notre portail client (myViterra) et de notre intranet (OurPlace). La technologie peut rendre les choses plus accessibles, certaines caractéristiques contribuant à réduire les obstacles. Cependant, si la

technologie n'est pas conçue en fonction de l'accessibilité, elle peut créer des obstacles.

Les objectifs suivants ont été créés pour rendre les technologies de l'information et des communications de Viterra plus accessibles :

- En 2024, nous nous attaquerons aux obstacles à l'accessibilité du site Web public qui ont été relevés lors d'un récent examen, et nous les éliminerons.
- En 2024, nous demanderons à des personnes handicapées de tester notre site Web afin de repérer tout obstacle supplémentaire à l'accessibilité.
- En 2024, nous trouverons et mettrons en œuvre une formation sur l'accessibilité numérique pour les développeurs du site Web de Viterra.
- En 2024, nous veillerons à ce que le personnel des TI concerné reçoive une formation sur l'accessibilité numérique afin de rendre les outils numériques plus accessibles.
- En 2024, nous ferons participer les personnes handicapées à des essais d'utilisateurs de myViterra et OurPlace.
- En 2025, nous effectuerons des vérifications de myViterra et OurPlace afin de relever tout autre obstacle éventuel à l'accessibilité.
- En 2025, nous effectuerons une vérification du site Web afin de relever tout autre obstacle éventuel à l'accessibilité.
- En 2025, nous élaborerons des normes d'accessibilité afin de nous assurer que Viterra respecte les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1.

## Les communications, autres que les TIC

L'échange d'information avec nos clients et d'autres intervenants fait partie de la manière dont nous soutenons un secteur agricole canadien dynamique et fort. Notre capacité à partager des renseignements et des connaissances avec nos employés est essentielle pour les aider à donner le meilleur d'eux-mêmes afin de soutenir nos clients. Nous voulons nous assurer que chacun dispose d'un accès approprié aux informations que nous partageons afin qu'il puisse progresser et s'épanouir. Nous avons déjà pris l'habitude d'utiliser un langage clair et simple dans nos communications destinées au public et de fournir en ligne les transcriptions de nos assemblées générales internes. Nous voulons nous appuyer sur ces pratiques et les objectifs suivants permettront à chacun d'accéder aux informations communiquées par Viterra et de les comprendre :

- Nous continuerons à fournir des sous-titres et des transcriptions générés par des humains dans les vidéos créées par Viterra.
- À partir de 2024, nous créerons et adopterons une norme pour les médias sociaux. Cela garantira une utilisation cohérente des caractéristiques d'accessibilité, y compris des textes de remplacement et des contrastes élevés.
- En 2024, nous mettrons en œuvre une pratique d'accessibilité cohérente pour toutes les réunions importantes (plus de 10 personnes).

## La conception et la prestation de programmes et de services

Nous offrons une connaissance inégalée du marché mondial, ainsi que les outils pratiques dont les producteurs ont besoin, notamment les produits de gestion des risques, les études de marché, l'établissement des prix et la technologie propriétaire de Viterra. Nos clients sont divers et leurs besoins le sont aussi. Nos services doivent être accessibles à tous.

Les objectifs suivants aideront Viterra à fournir des services plus accessibles au cours des trois prochaines années :

- En 2024, nous mettrons au point un processus de collecte de données sur les clients handicapés.
- En 2024, nous examinerons les outils et les modèles internes (p. ex. les listes de vérification) pour la planification et l'organisation d'événements à l'intention des clients. Nous inclurons des considérations relatives à l'accessibilité dans ces outils et modèles.
- D'ici à la fin de 2024, les sondages et les questionnaires visant à recueillir des commentaires sur Viterra comprendront des questions sur l'accessibilité.

## L'acquisition de biens, de services et d'installations

Lorsque l'accessibilité est prise en compte dès le début d'un processus, les obstacles sont réduits. Les normes d'accessibilité dans les processus d'approvisionnement garantissent que les services et les installations sont prêts à être utilisés par toute personne qui en a besoin.

Les objectifs suivants ont été définis pour faire en sorte que l'accessibilité soit une priorité en matière d'approvisionnement :

- À partir de 2024, nous élaborerons des lignes directrices en matière d'accessibilité dans le cadre des pratiques d'approvisionnement lorsque nous travaillerons avec des fournisseurs de TI, le cas échéant.

## Le transport

Viterra ne fournit pas de services de transport à ses employés ou à ses clients. Aucun objectif n'a donc été créé dans la catégorie des transports.

## Consultations

Les personnes handicapées jouent un rôle important dans la planification de l'accessibilité. Nous avons consulté des personnes handicapées tout au long du processus. Nous avons interrogé nos employés handicapés sur les obstacles qu'ils ont rencontrés dans le cadre de leur travail chez Viterra, et nous leur avons demandé leur point de vue sur la manière dont nous pouvons faciliter l'accessibilité. Les commentaires des employés ont été importants pour nous aider à hiérarchiser nos objectifs.

### Consultations avec les employés handicapés

Un sondage sur l'accessibilité chez Viterra a été mis à la disposition de tous les employés. Nous avons reçu des commentaires de la part d'employés qui se sont déclarés handicapés et de personnes proches d'une personne handicapée. Dans l'ensemble, les employés nous ont aidés à définir les domaines à améliorer. Pour eux, il est important de réduire la stigmatisation et d'améliorer les connaissances sur les handicaps. Les solutions à ces

obstacles et à d'autres obstacles recensés par les employés sont incluses dans nos objectifs d'accessibilité, et ce, dans l'ensemble du présent plan.

Nous nous engageons aussi à poursuivre des consultations constantes sur l'accessibilité au sein de notre personnel. Notre plan comporte d'ailleurs quelques objectifs liés à cet engagement.

## Consultations avec les intervenants handicapés

Pour consulter nos clients agriculteurs, nous avons contacté le Registre du Conseil canadien des agriculteurs handicapés (RCCAH) pour organiser un groupe de discussion rémunéré avec ses membres. Bien que cette option n'ait pas été possible, le président du RCCAH a accepté de discuter de la façon dont Viterra pourrait améliorer ses services. Le président s'est exprimé au nom du groupe en se basant sur ce qu'il a entendu de la part des membres du RCCAH et sur son expérience personnelle en tant qu'agriculteur handicapé.

Nous avons découvert que le principal obstacle auquel se heurtent les agriculteurs handicapés sont les attitudes au sein du secteur. La croyance veut qu'un agriculteur handicapé à la suite d'un accident ne participe plus à l'activité agricole. Par exemple, nous avons reçu des commentaires sur la manière dont nous pourrions mieux concevoir nos nouvelles installations pour qu'elles soient accessibles aux agriculteurs handicapés. Ces informations sont directement liées à nos objectifs en matière d'accessibilité.

En outre, nous sommes conscients de la nécessité de poursuivre la consultation de nos clients agriculteurs, en particulier ceux qui sont handicapés ou qui vivent avec une personne handicapée. Nous nous



engageons à collaborer avec nos partenaires du secteur pour mener à bien d'autres consultations, plus approfondies et régulières.

## Conclusion

Les Canadiennes et les Canadiens dépendent de nos clients pour leur alimentation, et nos clients dépendent de nous. Nous devons être accessibles à nos clients, au secteur que nous desservons et à nos employés afin qu'ils puissent tous donner le meilleur d'eux-mêmes. L'inclusion fait partie de notre vision d'un avenir meilleur. Le présent plan fait partie de notre engagement à prendre des mesures concrètes pour assurer une société future plus inclusive.