VITERRA THE AGRICULTURE NETWORK

Rapport d’avancement sur l’accessibilité 2025

Table des matières

Section 1 Introduction 2
1.1 À propos de Viterra 2
1.2 Notre engagement en matière d'accessibilité 2
1.3 Progrès réalisés à ce jour 3
1.4 Rétroaction 4
1.5 Médias substituts 6
1.6 Définitions 7
Section 2 Domaines relevant de l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* 9
2.1 Initiatives à l'échelle de l'organisation 9
2.2 L'emploi 11
Lieu de travail équitable et inclusif : 11
Développement professionnel des gestionnaires : 12
Perfectionnement des employés : 13
2.3 L'environnement bâti 14
2.4 Les technologies de l'information et de la communication (TIC) 16
2.5 Les communications, autres que les TIC 19
2.6 La conception et la prestation de programmes et de services 21
2.7 L'acquisition de biens, de services et d'installations 22
2.8 Le transport 23
Section 3 Consultations 24
Section 4 Rétroaction 25
Section 5 Résumé des progrès réalisés et conclusion 26

Section 1

Introduction

1.1 À propos de Viterra

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’élévateurs 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.

1.2 Notre engagement en matière d’accessibilité

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 en situation de handicap. 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, développement des talents, soutenu par un comité à l’échelle de l’entreprise, sera le responsable désigné de Viterra pour veiller à ce que nous agissions conformément à notre plan d’accessibilité afin d’éliminer concrètement les obstacles à l’accessibilité.

1.3 Progrès réalisés à ce jour

Après avoir consulté des personnes en situation de handicap, nous avons identifié les obstacles à l'accessibilité chez Viterra et élaboré notre plan d'accessibilité initial. Le plan d'accessibilité 2023-2026 de Viterra contient des mesures démontrant notre engagement envers l'amélioration de l'accessibilité. Nous nous efforçons activement de respecter ces engagements. Nous sommes conscients de la nécessité de surveiller constamment les opportunités d'améliorer l'accessibilité, de donner suite aux commentaires et de consulter régulièrement les personnes en situation de handicap. Nous reconnaissons que l'accessibilité est un processus constant. Par conséquent, nous nous engageons à écouter les personnes en situation de handicap et à collaborer avec elles pour favoriser leur intégration.

Ce rapport met en évidence nos avancées et nos principales réalisations entre le 1er juin 2023 et le 31 mai 2025. En résumé, dix mesures ont été mises en œuvre, cinq autres sont toujours en cours et deux autres devraient commencer l'année prochaine. Les cinq actions restantes ont été révisées en raison de l'annonce, le 13 juin 2023, d'un accord définitif entre Viterra et Bunge concernant leur fusion, qui a eu lieu peu de temps après la publication du plan d'accessibilité initial de Viterra.

Le processus actuel de fusion affecte encore certains aspects des mesures initialement établies. Par exemple, les mesures concernant les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont été modifiées pour prendre en compte l'éventualité d'une intégration des sites Web, des intranets et des systèmes et plateformes informatiques si la fusion se réalise comme prévu. L'intégration des technologies de l'information et de la communication (TIC) est cruciale pour fusionner les marques, combiner les données et offrir une expérience numérique cohérente aux employés et aux clients. L'intégration de ces technologies et plateformes numériques pourrait

améliorer l’accessibilité ou mettre en évidence de nouveaux obstacles. Ces effets ne seront connus qu’après la conclusion du processus de fusion proposée et l’intégration des technologies et des plateformes. Nous avons identifié toutes les mesures révisées dans la section 2 du présent rapport d’étape.

Les progrès accomplis depuis le dernier rapport, daté du 1er juin 2024, sont les suivants :

- Proposer une formation vidéo à l’ensemble du personnel sur les thèmes du handicap, de l’accessibilité et de l’aménagement.
- Mettre à jour et communiquer notre politique d’aménagement en milieu de travail pour le personnel.
- Concevoir une formation destinée aux gestionnaires sur tous les aspects de l’aménagement.
- Actualiser nos sites de carrière internes et externes, ainsi que nos offres d’emploi, pour y inclure une déclaration sur la diversité et des informations sur la façon de demander un aménagement pendant le processus de recrutement.
- Créer un « espace de travail silencieux » dans nos bureaux de Regina, où les employés peuvent choisir de travailler s’ils ont besoin d’une pause loin des bureaux à aire ouverte.

1.4 Rétroaction

Viterra encourage tout le monde, que ce soit son personnel, sa clientèle ou le grand public, à donner son avis sur l’accessibilité chez Viterra ainsi que sur le présent plan. Nous sommes déterminés à analyser ces commentaires et à mettre en place des actions pour éliminer les obstacles identifiés.

Les membres du personnel, la clientèle et le public peuvent communiquer avec nous pour nous parler des obstacles rencontrés en interagissant avec Viterra ainsi que des suggestions qui contribueront à l'élaboration de notre plan d'accessibilité.

Nous tiendrons compte de tous les commentaires pour améliorer continuellement notre accessibilité. Nous traiterons certains commentaires immédiatement, tandis que d'autres seront pris en compte lors de l'élaboration de nos prochains plans d'accessibilité. Nous inclurons dans nos rapports d'étape les commentaires reçus ainsi que la manière dont nous y avons donné suite.

Tous les commentaires soumis au moyen de la feuille de réponse sont anonymes, à moins que la personne ne souhaite recevoir une réponse de Viterra. Dans ce cas, nous demanderons alors le nom et les coordonnées de la personne. Les commentaires ne seront pas associés à un nom en particulier 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 cette demande précise. Nous encourageons donc les personnes à transmettre autant de détail que possible.

Comment transmettre vos commentaires	Coordonnées
Par la poste	ATTN : Ressources humaines Viterra Canada 2625, avenue Victoria Regina (Saskatchewan) S4Y 7T9 Canada
Téléphone	1.866.569.4411

Courriel	YOM.admin@Viterra.com
Feuille de réponse sur notre site Web	https://viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM

1.5 Médias substituts

Pour obtenir une copie du plan d'accessibilité de Viterra ou du rapport d'étape dans un média substitut, veuillez nous contacter à l'adresse suivante :

Comment demander un média substitut	Coordonnées
Téléphone	1.866.569.4411
Courriel	YOM.admin@Viterra.com
Feuille de réponse sur notre site Web	https://viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM

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

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

1.6 Définitions

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

Accessibilité : La conception de produits, d'appareils, de services, d'environnements, de technologies, de politiques et de règles de manière à ce que toutes les personnes, y compris celles en situation de handicap, puissent y avoir accès.

Aménagement : Il s'agit des mesures prises pour éliminer les entraves et les désavantages qui font obstacle à l'accès et à la pleine participation au marché du travail, que ce soit de manière temporaire ou permanente. Elles peuvent inclure la modification du milieu de travail ou des modalités d'emploi afin de garantir que l'individu ne soit pas injustement exclu en raison d'une caractéristique protégée ou d'une forme illicite de discrimination.

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.

***La loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)* :** Loi entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Elle a été créée pour éliminer les obstacles et garantir

l’accessibilité dans les domaines relevant de la compétence fédérale d’ici le 1er janvier 2040.

Obstacle : Tout élément qui entrave la participation équitable 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.

Section 2

Domaines relevant de l'article 5 de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*

2.1 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 raisonnables d’aménagement pour tenir compte des restrictions ou des limitations que peut avoir un employé blessé. Nous nous efforçons de réduire le nombre d’accidents de travail, mais, lorsqu’ils surviennent, nous mettons en place un plan de rétablissement.

Nous nous engageons à améliorer l’accessibilité chez Viterra et avons établi des objectifs clairs pour éliminer les obstacles qui subsistent.

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

Actions :

1. À partir de 2023, nous élaborerons une stratégie d’engagement et de consultation continus avec les personnes en situation de handicap, qu’il s’agisse de nos employés ou de nos clients.	Statut : en cours
2. En 2024, en collaboration avec des partenaires de l’industrie, nous établirons des relations avec des organisations qui soutiennent les agriculteurs en situation de handicap.	Statut : en cours

3. 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.	Statut : achevé

Progrès :

Nous avons développé une approche qui met l'accent sur la participation continue et la consultation des personnes en situation de handicap. En 2023, nous avons mené une enquête auprès des employés de Viterra pour connaître leurs commentaires sur les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap sur leur lieu de travail. Nous avons rencontré le président du *Canadian Farmers with Disabilities Registry* (Registre canadien des agriculteurs en situation de handicap) pour mieux comprendre les difficultés auxquelles font face les agriculteurs en situation de handicap. En 2024, nous avons demandé l'avis du comité sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) de Viterra sur notre plan d'accessibilité. Nous avons aussi collaboré avec des personnes en situation de handicap afin d'améliorer notre processus d'aménagement.

Nous avons discuté avec nos partenaires industriels des possibilités de développer des relations avec des organisations qui soutiennent les agriculteurs en situation de handicap. Ces discussions se poursuivent.

En 2025, nous avons lancé une formation vidéo pour l'ensemble du personnel, leur permettant d'en apprendre davantage sur les sujets du handicap, de l'accessibilité et de l'aménagement.

2.2 L’emploi

Plus de 1 600 personnes travaillent chez Viterra. Certains de nos employés se sont autodéclarés comme personne en situation de handicap, alors que d’autres employés en situation de handicap ne l’ont probablement pas autodéclaré. Certains employés ont exprimé le souhait que les connaissances sur le sujet s’améliorent, ce qui contribuerait à réduire la stigmatisation. Nous avons pris note de leurs commentaires au moment de fixer nos objectifs.

Nous continuerons à améliorer l’accessibilité afin que l’ensemble de notre personnel puisse travailler sans obstacle. Il s’agit notamment d’améliorer la formation et de fournir aux membres du personnel des ressources et des connaissances sur les handicaps et l’accessibilité.

Lieu de travail équitable et inclusif :

Actions :

4. En 2023, nous rédigerons et publierons un document actualisé sur la politique d’aménagement en milieu de travail, qui comprendra des instructions claires sur la manière de demander un aménagement du lieu de travail.	Statut : achevé

Progrès :

Nous avons révisé notre politique et notre procédure concernant les aménagements en collaboration avec des personnes en situation de handicap, des parties prenantes et des spécialistes du domaine. Nous avons déterminé des actions à entreprendre pour optimiser l’expérience en matière d’aménagement en milieu de travail. Ces mesures visent à

simplifier le processus, à accélérer sa mise en œuvre et à augmenter son efficacité. Elles incluent la fourniture de directives claires sur la façon de demander un aménagement en milieu de travail, ainsi que la définition des rôles et des responsabilités des différentes parties prenantes. En 2024, la politique révisée a été publiée et diffusée auprès du personnel dans les deux langues officielles.

Développement professionnel des gestionnaires :

Actions :

5. En 2024, nous commencerons à former les gestionnaires afin de nous assurer qu'ils : a. aient une compréhension générale des enjeux liés au handicap et à la diversité des employés ; b. comprennent l'objectif des aménagements ; c. et qu'ils savent comment recevoir et traiter les demandes d'aménagement de façon appropriée.	Statut : en cours
6. En 2024, nous inclurons une déclaration sur la diversité dans nos offres d'emploi et proposerons des aménagements tout au long du processus de recrutement. Nous veillerons à ce que les responsables du recrutement soient formés à l'obligation de prendre des mesures d'aménagement afin que nous puissions proposer des aménagements à chaque étape du processus de recrutement.	Statut : achevé

Remarque : Nous avons étendu l’engagement initial pour y inclure une déclaration sur la diversité et des renseignements sur la façon de demander des aménagements pendant le processus de candidature et d’embauche.

Progrès :

Nous avons ajouté une déclaration sur la diversité à notre site Web ainsi qu’à nos offres d’emploi, et nous avons indiqué comment demander un aménagement durant le processus de candidature et d’embauche.

Nous développons actuellement une formation pour les parties prenantes et les responsables sur tous les aspects de l’aménagement.

Perfectionnement des employés :

Actions :

7. Nous examinerons le matériel de formation afin d’identifier les obstacles à l’accessibilité une fois que les résultats de la fusion envisagée auront été déterminés. Une fois cette étape franchie, nous pourrons commencer à mettre en place des versions audio pour certaines formations.

   Remarque : L’engagement initial a été révisé en raison de l’annonce de l’entente définitive entre Viterra et Bunge visant leur fusion.

Statut : révisé

Progrès :

Le 13 juin 2023, peu après la diffusion de notre plan d'accessibilité initial, Viterra et Bunge ont confirmé leur intention de se combiner. Cette transaction, qui devait avoir lieu au milieu de l'année 2024, reste soumise aux exigences habituelles. Cependant, au moment où nous publions ce document, cette opération n'a pas encore reçu l'approbation nécessaire. Cette annonce a entrainé des changements dans nos plans pour rendre les ressources de formation de Viterra plus accessibles. Par conséquent, les mesures initiales ont été ajustées pour prendre en compte les implications potentielles de l'intégration des ressources pédagogiques des deux entreprises. Cette fusion pourrait accroître la disponibilité des ressources éducatives ou mettre en évidence de nouveaux obstacles. Notre objectif global, qui est de rendre nos outils d'apprentissage plus accessibles, reste quant à lui inchangé.

2.3 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 plan d'accessibilité initial, 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 :

Actions :

8. 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 en situation de handicap lors de la conception des futurs espaces de travail.	Statut : achevé
9. 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.	Statut : achevé
10. En 2024, nous collaborerons avec des partenaires de l'industrie pour élaborer une approche visant à consulter les agriculteurs en situation de handicap sur leurs expériences dans les installations de Viterra.	Statut : en cours
11. 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.	Statut : à venir

12. Nous tiendrons compte de l'accessibilité dans toutes les conceptions ou rénovations futures.	Statut : achevé

Progress:

Nous avons accompli trois des mesures pour éliminer les obstacles dans l'environnement bâti. Premièrement, nous avons revu et mis à jour nos processus et procédures d'évacuation d'urgence selon les exigences de la partie II du Code canadien du travail ainsi que celles des lignes directrices du gouvernement du Canada sur l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence accessible. Deuxièmement, nous avons incorporé des directives en matière d'accessibilité dans les rénovations effectuées à notre siège social canadien, situé à Regina, en Saskatchewan. En outre, nous avons créé un « espace de travail silencieux » dans nos bureaux de Regina, permettant aux employés de travailler dans un environnement calme s'ils le souhaitent. L'« espace de travail silencieux » peut être réservé. Il contient tous les outils nécessaires au travail efficace, comme un ordinateur et deux écrans.

Nous avons commencé à discuter avec nos partenaires industriels de la possibilité de consulter conjointement les agriculteurs en situation de handicap sur leur expérience vécue dans nos installations. Ces discussions sont en cours.

2.4 Les technologies de l'information et de la communication (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), 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 de la communication de Viterra plus accessibles :

Actions :

13. Nous évaluerons et traiterons tout problème d’accessibilité sur le site Web public une fois que le résultat de la fusion envisagée aura été déterminé. <u>Remarque :</u> L’engagement initial a été révisé en raison de l’annonce de l’entente définitive entre Viterra et Bunge visant leur fusion. L’engagement initial comprenait des mesures visant à éliminer les obstacles à l’accessibilité du site Web public de Viterra qui avaient été relevés lors d’un examen récent, ainsi que la mise en place d’un processus permettant à des personnes en situation de handicap de tester notre site Web afin de détecter tout autre obstacle à l’accessibilité.	Statut : révisé
14. Une fois le résultat de la fusion envisagée déterminé, nous veillerons à ce que le personnel informatique concerné reçoive une formation sur l’accessibilité numérique.	Statut : révisé

Remarque : L’engagement initial a été révisé en raison de l’annonce de l’entente définitive entre Viterra et Bunge en vue de leur fusion. L’engagement initial comprenait des mesures visant à trouver et à mettre en œuvre une formation sur les outils d’accessibilité numérique pour les développeurs du site Web de Viterra et à veiller à ce que le personnel informatique concerné reçoive une formation sur l’accessibilité numérique afin de rendre les outils numériques plus accessibles.	
15. Nous évaluerons l’intranet et le portail client de l’entreprise afin d’identifier et de supprimer les obstacles à l’accessibilité une fois que les résultats de la fusion envisagée auront été déterminés. Remarque : L’engagement initial a été révisé en raison de l’annonce de l’entente définitive entre Viterra et Bunge en vue de leur fusion. L’engagement initial comprenait des mesures visant à impliquer les personnes en situation de handicap dans des essais par les utilisateurs de OurPlace et myViterra, ainsi que la réalisation d’audits des deux plateformes afin d’identifier d’autres obstacles à l’accessibilité.	Statut : révisé

Progrès :

Le projet de fusion entre Viterra et Bunge a entrainé des changements dans les mesures que nous avions établies pour rendre les technologies de

l'information et de la communication de Viterra plus accessibles. Par conséquent, nous avons dû réviser ces mesures pour tenir compte de l'intégration possible des technologies et des plateformes numériques des deux compagnies. L'intégration de ces technologies et plateformes numériques pourrait améliorer l'accessibilité ou révéler de nouveaux obstacles. Notre objectif global de rendre nos technologies de l'information et de la communication plus accessibles reste inchangé.

2.5 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 être certains que chacun dispose d'un accès approprié aux informations que nous partageons pour 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 pour permettre à chacun d'accéder aux informations communiquées par Viterra et de les comprendre.

Actions :

16. Nous continuerons à fournir des sous-titres et des transcriptions générés par des humains dans les vidéos créées par Viterra.	Statut : achevé
17. À partir de 2024, nous créerons et adopterons une norme pour les médias sociaux. Cela garantira une	Statut : achevé

utilisation cohérente des caractéristiques d'accessibilité, y compris des textes de remplacement et des contrastes élevés.	
18. En 2024, nous mettrons en œuvre une pratique d'accessibilité cohérente pour toutes les réunions importantes (plus de 10 personnes).	Statut : achevé

Progrès :

Les trois mesures de communication ont été mises en œuvre.

Les vidéos produites et diffusées par Viterra sur YouTube sont maintenant sous-titrées, et plusieurs d'entre elles le sont sous-titrées par des humains. En 2024, nous avons également créé une vidéo d'orientation pour les sous-traitants, qui comprend des sous-titres générés par des humains. Nous continuerons à appliquer cette pratique pour les nouvelles vidéos.

Nous avons aussi établi et mis en place une norme pour les médias sociaux afin d'assurer l'accessibilité de toutes nos publications. Cela comprend l'utilisation de textes de remplacement et de contrastes élevés.

Les séances de discussion ouverte de Viterra ont lieu dans un endroit facilement accessible et peuvent également être écoutées en mode audio. Nous mettons à disposition une transcription de ces séances, disponible en version PDF sur notre intranet. De plus, nous avons établi une liste de vérification afin d'assurer l'accessibilité de nos grandes réunions.

2.6 La conception et la prestation de programmes et de services

Nous proposons une expertise unique sur le marché mondial, ainsi que les ressources pratiques dont les producteurs ont besoin, telles que la gestion des risques, les études de marché, la fixation des prix et la technologie exclusive de Viterra. Notre clientèle est variée, tout comme ses demandes. Il est crucial que nos services soient abordables et accessibles à tous.

Actions :

19. En 2024, nous mettrons au point un processus de collecte de données sur les clients en situation de handicap.	Statut : en cours
20. 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.	Statut : achevé
21. 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.	Statut : à venir

Progrès :

Viterra organise divers événements pour sa clientèle durant toute l'année. Nous savons que certains de ces événements, qu'ils soient en présentiel ou virtuels, peuvent constituer un obstacle pour les personnes en situation de handicap. Pour cette raison, nous avons développé une liste de contrôle interne afin de faciliter leur planification et leur organisation. Cette liste énumère des facteurs à prendre en compte en matière d'accessibilité pour le choix du lieu, du son et des présentations visuelles, ainsi que pour les documents écrits.

Nous travaillons présentement à mettre en place une initiative visant à recueillir des données sur notre clientèle en situation de handicap. Cette initiative se poursuivra en 2025.

2.7 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.

Actions :

22. Une fois que le résultat de la fusion envisagée aura été déterminé, nous évaluerons les lignes directrices en matière d'accessibilité dans le cadre de nos pratiques d'approvisionnement, le cas échéant. <u>Remarque :</u> L'engagement initial a été révisé en raison de l'annonce de l'entente définitive entre	Statut : révisé

Viterra et Bunge visant leur fusion. L’engagement initial comprenait une mesure visant à élaborer des lignes directrices en matière d’accessibilité dans le cadre des pratiques d’approvisionnement de Viterra lorsqu’elle travaille avec des fournisseurs de TI, le cas échéant.

Progrès :

Le projet de fusion entre Viterra et Bunge a entrainé la nécessité de revoir nos politiques d’accessibilité lors de l’achat de produits, de services et d’installations. Une fois les résultats de la fusion connus, nous analyserons les lignes directrices en matière d’accessibilité dans le cadre de nos pratiques d’approvisionnement.

2.8 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.

Section 3

Consultations

Les personnes en situation de handicap jouent un rôle important dans la planification de l’accessibilité chez Viterra. Nous avons consulté des personnes en situation de handicap tout au long du processus. Nous avons interrogé nos employés en situation de handicap 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.

Dans l’optique de la préparation de notre Rapport d’étape 2025 sur l’accessibilité, nous avons sollicité l’avis de notre comité sur la diversité, l’équité et l’inclusion. Ce comité est composé de personnes en situation de handicap et nous avons mené la consultation en ligne. Les participants ont été invités à donner leur avis et leurs observations sur les améliorations et les réalisations présentées dans le Rapport d’étape 2024 sur l’accessibilité. Nous les avons également encouragés à signaler tout obstacle à l’accessibilité qu’ils ont rencontré ou observé et qui n’est pas inclus dans notre plan d’accessibilité.

Section 4
Rétroaction

Viterra a mis en place des mécanismes pour que les gens puissent partager leurs commentaires sur son plan d’accessibilité. À la date de rédaction du présent rapport, Viterra n’a reçu aucun commentaire à ce sujet au moyen des canaux désignés.

Pendant notre réunion avec le comité sur la diversité, l’équité et l’inclusion au sujet du Rapport d’étape 2024 sur l’accessibilité, nous avons sollicité les avis des membres du comité sur les progrès réalisés jusqu’à présent. Nous les avons également incités à nous faire part de leurs observations sur d’éventuels obstacles à l’accessibilité qui n’auraient pas été pris en compte dans notre plan d’accessibilité. Le comité a exprimé sa satisfaction concernant les progrès accomplis jusqu’à présent et les tâches à venir d’ici 2025. Pour le reste, il n’avait pas de commentaires.

Section 5

Résumé des progrès réalisés et conclusion

Les Canadiennes et les Canadiens comptent sur nos clients pour se nourrir, et ceux-ci dépendent de nous. Nous devons être accessibles à nos clients, à notre secteur et à nos employés pour qu'ils puissent tous donner le meilleur d'eux-mêmes. L'inclusion fait partie de notre vision d'un avenir meilleur.

Bien que nous reconnaissions qu'améliorer l'accessibilité soit un processus continu, nous sommes fiers des progrès réalisés au cours de l'année 2024-2025. Nous avons fait de l'inclusion et de la sensation d'appartenance une priorité en tant qu'employeurs. Nous avons amélioré et mis en œuvre notre politique d'aménagement pour l'emploi, et nous avons créé un « espace de travail silencieux » dans nos bureaux de Regina, où les employés peuvent choisir de travailler s'ils ont besoin d'une pause loin des bureaux à aire ouverte. Nous avons développé une formation vidéo pour l'ensemble du personnel, qui offre un aperçu des notions relatives au handicap, à l'accessibilité et à l'aménagement. Parallèlement, nous travaillons actuellement sur la création d'une formation spécifique pour les gestionnaires abordant tous les aspects de l'aménagement.

En 2025-2026, nous poursuivrons nos efforts pour mettre en œuvre les éléments en cours et à venir du Plan d'accessibilité. Nous nous engageons à donner la priorité à l'accessibilité et à continuer de collaborer avec les personnes en situation de handicap afin d'améliorer notre accessibilité.