

# Rapport d'avancement sur l'accessibilité 2024



# Table des matières

Section 1 Information générale .....	2
1.1 À propos de Viterra.....	2
1.2 Notre engagement envers l'accessibilité .....	2
1.3 Les progrès à ce jour .....	3
1.4 Rétroaction .....	5
1.6 Définitions .....	7
Section 2 Domaines décrits à l'article 5 de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> .....	9
2.1 Initiatives à l'échelle de l'organisation .....	9
2.2 L'emploi .....	11
Lieu de travail équitable et inclusif.....	11
Perfectionnement des gestionnaires .....	12
Perfectionnement des employés .....	13
2.3 L'environnement bâti .....	14
2.4 Les technologies de l'information et des communications (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 .....	23
2.8 Le transport.....	23
Section 3 Consultations .....	24
Section 4 Rétroaction .....	25
Section 5 Sommaire des progrès et conclusion .....	28

# Section 1

## Information générale

### 1.1 À propos de 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.

### 1.2 Notre engagement envers l'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 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 gestionnaire du Service du perfectionnement des talents (*Manager, Talent Development*), 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 Les progrès à ce jour

Suite aux consultations que nous avons réalisées auprès de personnes handicapées, nous avons relevé certains obstacles à l'accessibilité chez Viterra et avons élaboré notre Plan d'accessibilité initial. Le Plan d'accessibilité 2023-2026 de Viterra comprend des mesures qui démontrent notre engagement à améliorer l'accessibilité, et nous travaillons activement à la réalisation de ces objectifs. Nous saisissons l'importance d'évaluer constamment les possibilités d'amélioration de l'accessibilité, d'agir en fonction des commentaires reçus et de consulter régulièrement les personnes handicapées. Nous sommes conscients que les progrès en matière d'accessibilité sont en constante évolution et nous nous engageons à écouter les personnes handicapées et à travailler avec elles dans le cadre de nos efforts visant à faire progresser l'inclusion des personnes handicapées.

Le présent rapport fait état des progrès clés que nous avons réalisés du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2024. En résumé, six mesures ont été prises et sept autres sont en cours de réalisation. Cinq mesures devraient être mises en œuvre dans les mois à venir. Les quatre mesures restantes ont été révisées à la suite de l'annonce, le 13 juin 2023, d'un accord définitif entre Viterra et Bunge, soit peu de temps après la publication du Plan d'accessibilité initial de Viterra.

L'annonce de la fusion a nécessité une réévaluation de certaines des mesures prévues. Par exemple, nous avons ajusté les mesures prévues dans le domaine des technologies de l'information et des communications (TIC) pour tenir compte de l'intégration potentielle des sites Web, des sites intranet et des systèmes et plateformes informatiques, si la fusion se déroule comme prévu. L'intégration de l'environnement TIC entre les entreprises fusionnantes est nécessaire pour l'harmonisation des marques, la consolidation des informations et une expérience numérique unifiée pour les

employés et les clients. L'intégration de ces technologies et plateformes numériques peut soit améliorer l'accessibilité, soit révéler de nouveaux obstacles. Nous ne le saurons pas tant que le résultat de la fusion envisagée n'aura pas été déterminé et que les technologies et les plateformes n'auront pas été intégrées. Toutes les mesures révisées ont été identifiées dans la Section 2 du présent rapport d'avancement.

Les progrès que nous avons réalisés jusqu'à présent comprennent les mesures suivantes :

- Établir et communiquer des processus pour fournir et traiter la rétroaction sur l'accessibilité.
- Établir un plan pour répondre aux demandes de médias substituts.
- Réviser et mettre à jour notre Politique en matière d'accommodement au travail.
- Réviser notre processus d'accommodement au travail en collaboration avec des personnes handicapées, des parties prenantes et des experts en la matière.
- Mettre à jour nos sites carrières internes et externes et nos offres d'emploi afin d'y inclure une déclaration sur la diversité et des informations sur la manière de demander un accommodement au cours de la procédure d'embauche.
- Réviser et mettre à jour notre procédure 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.
- Intégrer des lignes directrices en matière d'accessibilité dans les rénovations en cours à notre siège canadien de Regina (Saskatchewan).

- Fournir des sous-titres et des transcriptions générés par des humains dans les vidéos que nous créons.
- Officialiser une norme pour les médias sociaux afin de garantir une utilisation cohérente des fonctions d'accessibilité.
- Établir des lignes directrices, des outils et des modèles pour la planification et l'organisation de réunions d'employés et d'événements clients de plus grande envergure (plus de 10 personnes).

## 1.4 Rétroaction

Viterra invite les employés, les clients et les membres du public à lui faire part de leurs commentaires sur l'accessibilité chez Viterra et sur son Plan d'accessibilité. Nous nous engageons à examiner ces commentaires et à prendre des mesures pour éliminer les obstacles constatés.

Les employés, les clients et les membres du public peuvent nous faire part de leurs commentaires sur les obstacles qu'ils rencontrent lorsqu'ils interagissent avec Viterra ou de commentaires qui contribueront à documenter les travaux décrits dans notre Plan d'accessibilité.

Tous les 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.

Tous les commentaires soumis au moyen du formulaire de rétroaction demeurent anonymes, à moins que la personne qui les soumet souhaite recevoir une réponse de Viterra. Dans ce cas, nous demandons le nom de la personne ainsi que ses coordonnées. Les commentaires fournis ne sont pas associés au nom de son émetteur et ne sont communiqués qu'aux employés

de Viterra directement concernés par la poursuite de nos efforts en matière d'accessibilité ou par la réponse à des demandes spécifiques. Nous souhaitons donc que les commentaires soient aussi détaillés que possible.

Comment fournir des commentaires	Coordonnées
Poste 	À l'attention des Ressources humaines Viterra Canada 2625, av. Victoria Regina SK Canada S4T 7T9
Téléphone 	1 866 569-4411
Courriel 	<a href="mailto:YOM.admin@Viterra.com">YOM.admin@Viterra.com</a>
Formulaire de rétroaction sur notre site Web 	<a href="https://viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM">https://viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM</a>

## 1.5 Médias substitués

Pour demander une copie du Plan d'accessibilité de Viterra ou du Rapport d'avancement dans un média substitut, veuillez communiquer avec nous par l'un des moyens suivants :

Comment demander un média substitut	Coordonnées
Téléphone 	1 866 569-4411
Courriel 	<a href="mailto:YOM.admin@Viterra.com">YOM.admin@Viterra.com</a>
Formulaire de rétroaction sur notre site Web 	<a href="https://viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM">https://viterra.ca/fr/Contact-Us-YOM</a>

Les formats 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, 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.

**Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)** : Loi qui est entrée en vigueur le 11 juillet 2019. Cette loi a été promulguée dans le but d'éliminer les

obstacles et de garantir l'accessibilité dans les champs de compétence fédérale au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2040.

**Accommodement** : Il s'agit de mesures visant à éliminer les obstacles et les désavantages qui affectent un employé ou un postulant en particulier, de façon temporaire ou permanente. Il peut s'agir de modifier le lieu de travail ou les conditions de travail de l'employé de manière à ce qu'il ne soit pas injustement exclu en raison d'une caractéristique protégée ou d'un motif de discrimination interdit.

**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.

**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.

## Section 2

# Domaines décrits à 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 au 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 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 déterminons présentement 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 des objectifs visant à réduire ces obstacles dans notre plan. 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 réaliser cet objectif :

### Mesures :

1. À partir de 2023, nous élaborerons une stratégie d'engagement et de consultation continus avec les personnes handicapées, 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 handicapés.

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 :  
À venir



### Progrès :

Nous avons élaboré une stratégie axée sur la consultation et l'engagement soutenus des personnes handicapées. En 2023, nous avons mené une enquête auprès des employés de Viterra pour recueillir leurs commentaires sur les obstacles auxquels les personnes handicapées sont confrontées sur le lieu de travail. Nous avons interrogé le président du Registre du Conseil canadien des agriculteurs handicapés pour comprendre les obstacles auxquels sont confrontés les agriculteurs handicapés. En 2024, nous avons consulté le Comité pour la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) de Viterra pour obtenir des commentaires sur notre Plan d'accessibilité. Nous avons également collaboré avec des personnes handicapées afin d'améliorer notre processus d'accommodement.

Nous avons discuté avec nos partenaires de l'industrie des possibilités d'établir des relations avec des organisations qui soutiennent les agriculteurs handicapés. Ces discussions se poursuivent.

## 2.2 L'emploi

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

### Lieu de travail équitable et inclusif :

#### Mesures :

4. En 2023, nous rédigerons et publierons un document actualisé de la politique en matière d'accommodement au travail qui comprendra des instructions claires sur la manière de demander un accommodement en milieu de travail.

Statut :  
En cours



#### Progrès :

Nous avons procédé à une révision de notre politique et de notre processus d'accommodement au travail en collaboration avec des personnes handicapées, des parties prenantes et des experts en la matière. Nous avons identifié des possibilités d'améliorer l'expérience en matière d'accommodement, en nous efforçant de simplifier la procédure, d'améliorer la rapidité et l'efficacité des accommodements, de fournir des

instructions claires sur la manière de demander un accommodement au travail et de définir les rôles et les responsabilités des différentes parties impliquées dans la procédure. La politique actualisée est en cours de traduction en français. La politique sera publiée et communiquée aux employés dans les deux langues officielles.

## Perfectionnement des gestionnaires :

### Mesures :

5. En 2024, nous commencerons à former les gestionnaires afin de nous assurer qu'ils :
- a. aient une compréhension générale des handicaps et de la diversité des employés.
  - b. comprennent l'objectif des accommodements.
  - c. et qu'ils sachent comment recevoir et traiter les demandes d'accommodement de façon appropriée.

Statut :  
À venir



6. L'engagement a été révisé comme suit : En 2024, nous inclurons une déclaration sur la diversité dans les offres d'emploi et proposerons des accommodements tout au long de la procédure d'embauche. Nous veillerons à ce que les gestionnaires d'embauche reçoivent une formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation afin de pouvoir proposer des accommodements à chaque étape de la procédure d'embauche.

Statut :  
En cours



Remarque : L'engagement initial a été élargi pour ajouter aux offres d'emploi une déclaration sur la diversité et de l'information sur la manière de demander des accommodements tout au long de la procédure d'embauche.

### **Progrès :**

Nous avons ajouté à notre site Web et à toutes nos offres d'emploi une déclaration sur la diversité et de l'information sur la manière de demander un accommodement au cours de la procédure de candidature et d'embauche. La prochaine étape consistera à former les parties prenantes et les gestionnaires à tous les aspects des accommodements. Nous prévoyons commencer à dispenser cette formation en 2024.

### **Perfectionnement des employés :**

#### **Mesures :**

7. L'engagement a été révisé comme suit : Nous examinerons les documents de formation pour déterminer s'il existe des obstacles à l'accessibilité une fois que l'issue de la fusion envisagée aura été déterminée. Une fois cet examen terminé, 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'accord définitif de fusion entre Viterra et Bunge.



## Progrès :

Le 13 juin 2023, peu après la publication de notre Plan d'accessibilité initial, on annonçait que Viterra et Bunge avaient conclu un accord définitif de fusion. La fusion devrait être réalisée au milieu de l'année 2024, sous réserve de la satisfaction des conditions de clôture habituelles. Cette annonce a eu des répercussions sur la mesure que nous avons envisagée pour rendre les documents de formation de Viterra plus accessibles. Par conséquent, la mesure initiale a dû être modifiée pour tenir compte de l'incidence d'une éventuelle intégration des documents de formation des deux entreprises. L'intégration pourra soit améliorer l'accessibilité des documents de formation, soit révéler de nouveaux obstacles. Toutefois, notre objectif global, qui est de rendre nos documents de formation plus accessibles, demeure le même.

## 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 notre 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 :

## Mesures :

<p>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 handicapées lors de la conception des futurs espaces de travail.</p>	<p>Statut : En cours</p> 
<p>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.</p>	<p>Statut : Réalisée</p> 
<p>10. 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.</p>	<p>Statut : En cours</p> 
<p>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.</p>	<p>Statut : À venir</p> 
<p>12. Nous tiendrons compte de l'accessibilité dans toutes les conceptions ou rénovations futures.</p>	<p>Statut : Réalisée</p> 

## Progrès :

Nous avons mené à bien deux des mesures visant à réduire les obstacles dans l'environnement bâti. Tout d'abord, nous avons revu nos processus et procédures d'évacuation d'urgence et les avons mis à jour conformément à la partie II du Code canadien du travail et des lignes directrices du gouvernement du Canada relatives à la création d'un plan d'intervention d'urgence accessible. Deuxièmement, nous avons intégré des lignes directrices en matière d'accessibilité dans les rénovations en cours à notre siège canadien de Regina, en Saskatchewan.

Nous procédons actuellement à la mise en place d'un « espace de travail silencieux » dans notre bureau de Regina, où les employés peuvent choisir de travailler s'ils ont besoin de prendre une pause du bureau à aire ouverte. Nous avons sélectionné l'espace et travaillons à l'installation de l'équipement informatique. Ce projet sera achevé en 2024.

Nous nous sommes engagés avec nos partenaires de l'industrie à discuter des possibilités de consulter conjointement les agriculteurs handicapés sur leurs expériences dans nos installations. Ces discussions sont en cours.

## 2.4 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 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 :

**Mesures :**

13. L'engagement a été révisé comme suit : Nous évaluerons et traiterons tout problème d'accessibilité sur le site Web public une fois que l'issue de la fusion envisagée aura été déterminée.

Remarque : L'engagement initial a été révisé en raison de l'annonce de l'accord définitif de fusion entre Viterra et Bunge. L'engagement initial comprenait des mesures visant à s'attaquer aux obstacles à l'accessibilité du site Web public de Viterra relevés lors d'un récent examen et à les éliminer, ainsi qu'à demander à des personnes handicapées de tester notre site Web pour y repérer tout obstacle supplémentaire à l'accessibilité.

Statut :  
Révisée



14. L'engagement a été révisé comme suit : Une fois que l'issue de la fusion envisagée aura été déterminée, nous veillerons à ce que le personnel des TI concerné reçoive une formation sur l'accessibilité numérique.

Remarque : L'engagement initial a été révisé en raison de l'annonce de l'accord définitif de fusion entre Viterra et Bunge. L'engagement initial comprenait des mesures visant à trouver et à mettre

Statut :  
Révisée



en œuvre une formation sur les outils d'accessibilité numérique pour les développeurs du site Web de Viterra, ainsi qu'à veiller à ce que le personnel des TI concerné reçoive une formation sur l'accessibilité numérique afin de rendre les outils numériques plus accessibles.

15. L'engagement a été révisé comme suit : Nous allons évaluer l'intranet et le portail client de l'entreprise afin de relever et de remédier aux obstacles à l'accessibilité une fois que l'issue de la fusion envisagée aura été déterminée.

Remarque : L'engagement initial a été révisé en raison de l'annonce de l'accord définitif de fusion entre Viterra et Bunge. L'engagement initial comprenait des mesures visant à faire participer des personnes handicapées à des essais d'utilisateurs de OurPlace et myViterra, ainsi qu'à effectuer des vérifications des deux plateformes afin de relever tout autre obstacle éventuel à l'accessibilité.

Statut :  
Révisée



### **Progrès :**

Le projet de fusion entre Viterra et Bunge a eu une incidence sur les mesures que nous avons définies pour rendre les technologies de l'information et des communications de Viterra plus accessibles. Par conséquent, les mesures initiales ont dû être révisées pour tenir compte de l'incidence d'une éventuelle intégration des technologies et plateformes numériques des deux entreprises. L'intégration de ces technologies et

plateformes numériques peut soit améliorer l'accessibilité, soit révéler de nouveaux obstacles. Toutefois, notre objectif global, qui est de rendre nos technologies de l'information et des communications plus accessibles, demeure le même.

## 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 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 pour permettre à chacun d'accéder aux informations communiquées par Viterra et de les comprendre.

### Mesures :

16. Nous continuerons à fournir des sous-titres et des transcriptions générés par des humains dans les vidéos créées par Viterra.

Statut :  
Réalisée



17. À partir de 2024, nous créerons et adopterons une norme pour les médias sociaux. Cela garantira une utilisation cohérente des fonctions d'accessibilité, y compris des textes de remplacement et des contrastes élevés.

Statut :  
Réalisée



18. En 2024, nous mettrons en œuvre une pratique d'accessibilité cohérente pour toutes les réunions importantes (plus de 10 personnes).

Statut :  
Réalisée



### **Progrès :**

Ces trois mesures ont été prises pour améliorer les communications.

Les vidéos que Viterra produit et publie sur YouTube sont sous-titrées et plusieurs des vidéos accessibles au public ont des sous-titres générés par des humains. Nous travaillons actuellement sur une vidéo d'orientation pour les entrepreneurs qui comprendra également des sous-titres générés par des humains. Nous poursuivrons cette pratique pour les nouvelles vidéos.

Nous avons également créé et mis en œuvre une norme pour les médias sociaux afin de garantir l'accessibilité de tous les messages. Il s'agit notamment d'utiliser des textes de remplacement et des contrastes élevés.

Les assemblées générales de Viterra se tiennent dans un lieu accessible et peuvent également être suivies en mode audio uniquement. Les réunions sont transcrites et la transcription est disponible en format PDF sur notre intranet. Nous avons également créé une liste de vérification à utiliser pour mettre en place des pratiques d'accessibilité homogènes pour toutes les réunions de plus grande envergure.

## 2.6 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.

### Mesures :

19. En 2024, nous mettrons au point un processus de collecte de données sur les clients handicapés.	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 incluons des considérations relatives à l'accessibilité dans ces outils et modèles.	Statut : Réalisée 
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 différents événements à l'intention des clients tout au long de l'année. Nous reconnaissons que ces événements, qu'ils se déroulent en personne ou en ligne, peuvent présenter de nombreux obstacles pour les clients handicapés. Nous avons créé une liste de vérification interne pour la planification et l'organisation de ces événements. Cette liste comprend des critères d'accessibilité pour le choix du lieu, l'amplification du son, les présentations visuelles et les documents écrits.

Nous sommes en train d'élaborer une approche pour recueillir des renseignements sur les clients qui vivent avec un handicap. Ce travail se poursuivra en 2024.

## 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.

### Mesures :

22. L'engagement a été révisé comme suit : Une fois que l'issue de la fusion envisagée aura été déterminée, nous évaluerons les lignes directrices en matière d'accessibilité dans le cadre de nos pratiques d'approvisionnement, le cas échéant.

Remarque : L'engagement initial a été révisé en raison de l'annonce de l'accord définitif de fusion entre Viterra et Bunge. L'engagement initial

Statut :  
Révisée



comprendait une mesure visant à élaborer des lignes directrices en matière d'accessibilité dans le cadre des pratiques d'approvisionnement de Viterra lorsque nous travaillons avec des fournisseurs de TI, le cas échéant.

**Progrès :**

Le projet de fusion entre Viterra et Bunge a entraîné la nécessité de réviser notre mesure en matière d'accessibilité pour l'acquisition de biens, de services et d'installations. Lorsque le résultat de la fusion sera définitif, nous évaluerons les lignes directrices en matière d'accessibilité dans 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 handicapées jouent un rôle important dans la planification de l'accessibilité de Viterra. 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.

Dans le cadre de la préparation de notre Rapport d'avancement sur l'accessibilité de 2024, nous avons consulté notre Comité DEI, qui comprend des personnes handicapées. La consultation s'est déroulée virtuellement. Les participants ont été invités à partager leurs points de vue et leurs commentaires sur notre Plan d'accessibilité 2023-2026. Ils ont également été invités à faire part des obstacles à l'accessibilité qu'ils ont rencontrés ou observés et qui ne sont pas pris en compte dans notre Plan d'accessibilité.

Nous avons également consulté des personnes handicapées, des parties prenantes et des experts en la matière à propos des possibilités d'amélioration de notre processus d'accommodement. La consultation s'est déroulée virtuellement et les participants avaient reçu préalablement une copie des sujets de discussion. La rétroaction a été utilisée pour améliorer l'ensemble du processus d'accommodement.

## Section 4

# Rétroaction

Viterra a mis en place des moyens pour permettre aux gens de faire part de leurs commentaires sur son Plan d'accessibilité. Au moment de rédiger le présent rapport, Viterra n'avait pas encore reçu de rétroaction sur son Plan d'accessibilité par les voies désignées à cet effet. Nous avons toutefois reçu des commentaires dans le cadre de nos consultations et d'autres demandes de la part des employés.

Lors de notre consultation avec le Comité DEI, nous avons reçu des commentaires sur la possibilité d'ajouter des toilettes accessibles au troisième étage de l'immeuble de bureaux de Regina. Ce point sera inclus dans notre mesure visant à vérifier nos espaces physiques afin de recenser les obstacles à l'accessibilité. Nous avons également reçu des commentaires soulignant l'existence d'un obstacle à l'accessibilité dans notre environnement numérique. Cette question sera incluse dans nos mesures relatives aux TIC.

Au cours de notre consultation visant à déterminer les améliorations à apporter à notre processus d'accommodement, nous avons reçu des commentaires sur les possibilités suivantes :

- améliorer la communication avec les employés et les gestionnaires tout au long du processus,
- clarifier les rôles et les responsabilités des différentes parties concernées par le processus,
- simplifier les formulaires de demande d'accommodement.

Cette rétroaction a été utilisée pour apporter des améliorations à l'ensemble du processus d'accommodement.

Enfin, une demande de rétroaction a été reçue afin d'activer la fonction de transcription pour les réunions Webex. L'équipe des TI de Viterra a donné suite à cette demande et la fonction de transcription de Webex est maintenant disponible pour les employés.

## Section 5

# Sommaire des progrès et conclusion

Les Canadiens dépendent de nos clients pour leur alimentation, et nos clients dépendent de nous. Nous devons être accessibles à nos clients, au secteur d'activité que nous servons 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.

Tout en reconnaissant que l'accessibilité est un processus continu, nous sommes fiers des progrès accomplis à ce jour. Nous avons placé l'inclusion et l'appartenance au centre de notre proposition de valeur en tant qu'employeur, nous avons trouvé des moyens d'améliorer notre politique et notre processus d'accommodement au travail, et nous avons mis en place un processus pour fournir et traiter la rétroaction sur l'accessibilité. Nous avons amélioré certaines caractéristiques de notre environnement bâti en intégrant des lignes directrices en matière d'accessibilité dans les rénovations effectuées à notre siège canadien et en mettant à jour notre procédure d'évacuation d'urgence. Nous avons officialisé une norme pour les médias sociaux afin de garantir une utilisation homogène des fonctions d'accessibilité et nous avons établi des lignes directrices, des outils et des modèles pour la planification et l'organisation de réunions d'employés et d'événements de plus grande envergure pour les clients (plus de 10 personnes).

En 2024-2025, nous concentrerons nos efforts sur le partage de ressources et d'informations sur la sensibilité aux handicaps et l'accessibilité sur le lieu de travail pour tous les employés, ainsi que sur la formation des gestionnaires en matière d'accommodement. Nous créerons un « espace de travail silencieux » dans notre bureau de Regina et nous nous efforcerons de

rendre nos technologies de l'information et des communications plus accessibles.

Nous nous engageons à donner la priorité à l'accessibilité et nous continuerons à collaborer avec les personnes handicapées pour améliorer notre accessibilité.