



Richardson International Rapport de progrès en matière d'accessibilité

2025

Rapport de progrès en matière d'accessibilité de Richardson International

1.0 Général

À propos de Richardson International

Richardson International Limited est un chef de file en agriculture et en transformation des aliments. Nous sommes la plus grande société agro-alimentaire au Canada et un manutentionnaire et un négociant à l'échelle mondiale des principaux grains et graines oléagineuses cultivés au Canada. Forts d'un héritage de 160 ans dans le domaine des services, notre stratégie d'intégration verticale s'appuie sur les relations que nous entretenons avec nos clients agriculteurs et aboutit à la présence de produits alimentaires et d'ingrédients à base d'avoine, de blé et de canola dans les cuisines du monde entier.

Ce Plan d'accessibilité s'applique à Richardson International Ltd. ainsi qu'à ses filiales sous réglementation fédérale, y compris Richardson Pioneer Ltd., Richardson Milling Ltd., Richardson International (Québec) Ltd., Tri-Lake Agri Ltd., et Westmore Terminals Inc.

Exigences

En tant qu'entreprise sous réglementation fédérale, Richardson International est assujettie à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA).

En vertu de la loi, toutes les entités sous réglementation fédérale sont tenues de :

- Préparer et publier un plan d'accessibilité initial
- Mettre en place un processus de rétroaction sur l'accessibilité
- Publier un rapport annuel sur les progrès réalisés par rapport au plan et répondre à toute rétroaction reçue

Notre Plan d'accessibilité doit être entièrement révisé et publié tous les trois ans.

Dans l'ensemble, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* constitue une étape importante vers la création d'une société plus inclusive et accessible pour tous les Canadiens, y compris les personnes handicapées. En respectant ces exigences, Richardson International contribue à assurer l'égalité d'accès et d'occasions pour tous.

Récapitulatif de la direction

Richardson International s'engage à instaurer un milieu de travail diversifié et inclusif, où chaque employé est respecté et dispose des mêmes possibilités. Le tableau 1 présente les objectifs globaux que nous avons fixés dans les sept domaines prioritaires définis par la LCA. Dans l'ensemble du Plan, nous avons détaillé les actions clés qui nous permettront de progresser vers ces objectifs.

Tableau 1.

Récapitulatif de la direction : Plan d'accessibilité de Richardson International et progrès de 2023 à 2026.

Domaine prioritaire	Objectifs	Mise à jour à propos des progrès
Emploi	Créer un vivier diversifié de candidats pour pourvoir les postes vacants chez Richardson International.	- La stratégie de recrutement a intégré des employés réels aux parcours diversifiés dans son image de marque et est régulièrement mise à jour - Les offres d'emploi comprennent aussi une mention invitant les candidats à demander des mesures d'accommodement tout au long du processus de recrutement - Formation sur la sécurité psychologique terminée - La formation des ressources humaines et le Comité responsable du respect en milieu de travail sur les cultures inclusives, le leadership et l'altruisme et les communications inclusives sont prévus pour 2025.
	Offrir aux candidats la possibilité de demander des mesures d'accommodement tout au long du processus de recrutement.	
	Sensibiliser les employés aux services d'accessibilité offerts pour les handicaps physiques et mentaux, accessibles par l'entremise de l'entreprise, de leurs régimes d'avantages sociaux et du Comité responsable du respect en milieu de travail de Richardson International.	
Infrastructure	Identifier des possibilités d'amélioration en matière d'accessibilité dans les infrastructures de Richardson International.	- Lors de la récente construction d'un bureau avec ascenseur, l'accessibilité pour le public et les employés a été examinée dès la phase de conception - Les données de l'examen de l'accessibilité ont été évaluées et une matrice de recommandations pour les améliorations a été élaborée.
Technologie de l'information et de la communication (TIC)	Terminer la migration vers Microsoft 365.	- Office 365 a été déployé sur l'ensemble du réseau Richardson - La formation des employés sur les fonctionnalités M365 a été programmée - D'autres formations sur les fonctionnalités accessibles de One Drive sont prévues pour 2025
	Informar tous les employés des nouvelles fonctionnalités offertes par Microsoft 365 en matière d'accessibilité.	
	Rechercher des solutions TIC additionnelles pour les employés afin d'optimiser l'utilisation efficace des fonctionnalités d'accessibilité existantes de MS365.	
Communication (autre que la TIC)	Identifier et promouvoir des principes de conception universelle et des normes de langage clair, en veillant à ce que les équipes responsables des communications internes et externes soient bien informées de ces concepts.	Des modèles mis à jour, plus faciles à lire et à utiliser, ont été déployés dans l'ensemble de Richardson

		Un outil de commerce électronique a été lancé dans la division agro-alimentaire, à la fois pour les utilisateurs internes (employés) et externes (clients)
Approvisionnement en biens, services et installations	Intégrer l'accessibilité comme critère dans notre processus d'approvisionnement pour les formations, conférences et espaces de réunion.	Les invitations aux événements de formation et aux conférences demandent aux participants d'indiquer s'ils ont des restrictions alimentaires ou s'ils nécessitent des mesures d'accommodement
Conception et prestation des programmes et services	Offrir à nos clients la possibilité de fournir des commentaires et de potentiellement bénéficier de mesures d'accommodement supplémentaires, si nécessaire.	- Différentes approches seront discutées avec la vice-présidente adjointe de Richardson Pioneer plus tard dans la période prévue du plan - Plus de 250 cours identifiés de manière unique concernant l'EH&S et certains sujets supplémentaires sont proposés en plusieurs langues et sont désormais sous-titrés pour aider les utilisateurs souffrant de déficience auditive - Les vidéos d'orientation à l'intention des tiers sont désormais disponibles en plusieurs langues et sous-titrées pour aider les utilisateurs souffrant de déficience auditive
Transport	Richardson International n'est pas impliquée dans le transport du public ou de ses employés. Par conséquent, nous n'avons actuellement aucun engagement en matière de transport.	Aucune action n'est requise

Énoncé en matière d'accessibilité

Chez Richardson International, nous sommes convaincus de l'importance d'autonomiser nos employés, de favoriser le travail d'équipe et l'innovation, d'agir de manière éthique, et de toujours être une entreprise en laquelle on peut avoir confiance.

La responsabilité nous incombe de promouvoir l'accessibilité et de tendre vers un environnement sans obstacles pour nos employés, nos parties prenantes et nos clients.

Rétroaction

Richardson International s'est engagée à permettre des occasions de rétroaction. Pour plus d'informations, pour fournir des commentaires ou pour demander des formats de remplacement de ce Plan, veuillez contacter Richardson International par l'un des moyens suivants :

- Courriel : hr@richardson.ca
- Poste directe :
Richardson International Limited
1, Lombard Place, bureau 2800
Winnipeg, MB
R3X 0X8 Canada
Attention : Indi Ramkissoon
- Téléphone : 1-800-665-3639

Formats de remplacement

Le Plan d'accessibilité de Richardson International est disponible dans les formats suivants :

- Imprimé
- Imprimé en gros caractères
- Électronique

Pour obtenir des versions de remplacement du plan d'accessibilité de Richardson International, veuillez en faire la demande par courriel à hr@richardson.ca ou par téléphone au numéro 1-800-665-3639

2.0 Progrès du plan d'accessibilité

Premier domaine : Emploi

Notre but en matière d'accessibilité

Richardson International est convaincue qu'il est essentiel de traiter ses employés avec respect et dignité. Nous nous efforçons de favoriser un environnement où des personnes de tous horizons peuvent contribuer et s'épanouir au travail, sans entraves. Notre objectif consiste à garantir à nos employés un environnement de travail sûr et chaleureux.

Niveau actuel d'accessibilité

Chez Richardson International, nous sommes fiers de veiller à ce que nos employés se sentent respectés grâce à notre politique de respect en milieu de travail et à nos formations. Nous avons déployé des efforts considérables pour créer un environnement accueillant pour tous nos employés grâce à nos programmes d'intégration et à la création d'un comité responsable du respect en milieu de travail composé de représentants de toutes les divisions de notre entreprise ainsi que de groupes minoritaires, y compris les personnes handicapées.

Tous les employés et directeurs reçoivent une formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), ainsi que sur la gestion des mesures d'accommodement et des situations de handicap. Nous avons aussi prévu de former davantage les directeurs sur le recrutement, en particulier sur le processus d'embauche, afin de soutenir une approche inclusive, y compris pour les personnes handicapées.

Tâches

Développer un vivier diversifié de candidats pour pourvoir les postes vacants chez Richardson International en :

- Diversifiant la diffusion de nos offres d'emploi et en privilégiant l'utilisation de plateformes qui intègrent des principes de conception universelle et favorisent le recrutement des groupes désignés (femmes, peuples autochtones, minorités visibles et personnes handicapées), à partir de l'automne 2023, avec le recrutement sur les campus.
- Continuant à publier du matériel de marketing qui inclut des personnes handicapées ainsi que d'autres identités diverses afin de promouvoir l'inclusion et de représenter les communautés variées dans lesquelles nous sommes présents.

Activités :

Les efforts de recrutement sur les campus en 2024 ont abouti à l'embauche de un étudiant s'est auto-déclaré comme étant handicapé. Richardson accorde une grande importance au développement des étudiants, les réembauchant souvent pour des postes réservés aux étudiants pendant leurs études et, à terme, pour des postes professionnels à temps plein après l'obtention de leur diplôme.

Lors de la refonte de nos supports de recrutement, des employés issus de groupes désignés et de divers horizons ont été mis en avant pour promouvoir Richardson en tant qu'employeurs, montrant que des personnes aux parcours variés peuvent réussir au sein de la société.

Des dirigeants ayant déclaré un handicap ont été intégrés à nos efforts de recrutement, et tous les événements de recrutement ont inclus des représentants en mesure de répondre aux questions sur le processus d'accommodement chez Richardson, lorsque cela était demandé.

Offrir aux candidats la possibilité de demander des mesures d'accommodement tout au long du processus de recrutement de Richardson International en :

- Mettant en place un processus confidentiel permettant aux candidats de demander des mesures d'accommodement durant le recrutement, dès de 2024.
- Formant des directeurs sur les pratiques exemplaires de recrutement, y compris l'embauche inclusive ciblant les groupes désignés à partir de 2025. Le groupe pilote s'est achevé en juin 2025 et la formation se poursuivra à l'automne.

Activités :

Richardson a inclus une déclaration sur la diversité dans ses offres d'emploi et propose des mesures d'accommodement si nécessaire durant le processus de recrutement. Bien que certains événements de recrutement se déroulent en personne, ceux organisés dans un contexte de recrutement virtuel ont permis aux candidats handicapés de rencontrer nos représentants depuis leur propre environnement, sans obstacles.

Une formation officielle sur les pratiques exemplaires de recrutement a été pilotée et sera déployée en 2025.

Sensibiliser les employés aux services d'accessibilité offerts pour les handicaps physiques et mentaux, accessibles par l'entremise de l'entreprise, de leurs régimes d'avantages sociaux et du Comité responsable du respect en milieu de travail de Richardson International en :

- Examinant et évaluant les options de communication afin de fournir des informations aux employés d'ici l'automne 2025. (p. ex., communiquer les programmes d'avantages sociaux disponibles pour soutenir les défis liés à la santé mentale.)

Activités :

Des présentations ont été faites à différents groupes de responsables sur la sécurité psychologique en milieu de travail, incluant des informations sur notre Programme d'aide aux employés (PAE) ainsi que sur les ressources disponibles pour les employés via notre couverture paramédicale.

Deuxième domaine : Infrastructure

Notre but en matière d'accessibilité

Richardson International reconnaît que certaines de nos installations ne se prêteront pas à des améliorations en matière d'accessibilité, mais notre objectif au cours des trois prochaines années est d'entamer le processus de révision de nos infrastructures.

Niveau actuel d'accessibilité

Richardson International exploite plus de 100 sites au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Nos installations comprennent notre siège social, des centres d'innovation commerciale, des fermes de recherche, des usines de transformation des aliments ainsi que des terminaux intérieurs et portuaires. Nos sites présentent divers niveaux d'accessibilité, principalement déterminés par les exigences de sécurité et les qualifications professionnelles légitimes liées aux rôles exercés dans chaque installation.

Tâches

Examiner les possibilités d'amélioration en matière d'accessibilité dans les infrastructures de Richardson International en :

- Examinant les possibilités d'améliorer l'accessibilité dans les nouvelles constructions et les rénovations d'ici 2026, en fonction des exigences d'accessibilité propres à chaque compétence.

Activités :

En 2023/2024, un bureau a été construit pour l'élève Brandon, au Manitoba, et le processus a inclus un examen de l'accessibilité pour le public et les employés dans cet espace. Les zones évaluées comprenaient des toilettes, des rampes d'accès, la conception d'un bâtiment de plain-pied et celle du stationnement.

Des évaluations de l'accessibilité ont été effectuées dans plusieurs installations de Richardson au cours des dernières années. Nous avons conclu un partenariat avec un tiers, consultant de confiance en matière de meilleures pratiques d'accessibilité, pour nous aider à examiner les audits d'accessibilité et à formuler des recommandations en vue d'améliorer l'accessibilité en fonction des priorités. Troisième domaine : Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Notre but en matière d'accessibilité

Dans un paysage des TIC en constante évolution, Richardson International s'efforce de fournir à ses employés des outils et des programmes de pointe. Notre objectif est de garantir à nos employés une infrastructure TIC sans obstacles qui les soutient dans leurs activités quotidiennes.

Niveau actuel d'accessibilité

Richardson International s'emploie à mettre à jour ses systèmes vers Microsoft 365 (MS365). Une fois la migration terminée, nos systèmes TIC seront en mesure de :

- Prendre en charge des lecteurs d'écran
- Offrir un mode lecteur immersif à nos employés
- Offrir à notre équipe la possibilité d'accéder à des sous-titres en direct, ainsi qu'à des transcriptions pour toutes les réunions
- Intégrer un vérificateur d'accessibilité dans toutes les applications Office

Tâches

Achever la migration vers MS365 selon le calendrier suivant :

- Migrer les employés vers Office 365 (Excel, PowerPoint, Word, etc.) d'ici l'automne 2023
- Transitionner nos services de messagerie électronique de GroupWise vers Outlook d'ici l'hiver 2023

- Adopter l'utilisation de MS Teams d'ici le printemps 2024.

Activités : Office 365 a été déployé sur l'ensemble du réseau de Richardson. L'outil de vérification de l'accessibilité a été activé pour les utilisateurs. D'autres fonctionnalités, telles que les lecteurs d'écran, le mode lecteur immersif et les sous-titres en direct, seront fournies sur demande pour ceux qui en ont besoin.

La transition des courriels de GroupWise vers Outlook a été finalisée. Outlook comprend une fonctionnalité d'accessibilité qui garantit que le langage et les formulations sont simples et concis.

MS Teams a été adopté à l'échelle de l'entreprise, offrant des expériences équitables à tous les utilisateurs.

Informez tous les employés des nouvelles fonctionnalités notamment celles touchant l'accessibilité offertes par Microsoft 365 en :

- Des sessions de formation supplémentaires ont été organisées à l'échelle de l'entreprise afin de familiariser les participants avec les fonctionnalités supplémentaires de MS365.
- Une formation « One Drive » mettant en évidence les fonctions d'accessibilité est prévue pour 2025.

Quatrième domaine : Communication autre que les TIC

Notre but en matière d'accessibilité

Chez Richardson International, nous nous efforçons de garantir que les communications destinées aux employés, aux clients et au public soient claires, concises et accessibles dans la mesure du possible.

Niveau actuel d'accessibilité

Richardson International croit en l'importance d'établir des canaux de communication efficaces en veillant à ce que chacun comprenne bien notre message.

Ainsi, nous avons commencé à intégrer des sous-titres à certains de nos contenus vidéo sur notre site Web. Nous veillons également à rédiger les communications destinées aux employés dans un langage simple, adapté à un niveau de compréhension de 5^e année.

Tâches

Identifier et promouvoir des principes de conception universelle ainsi que des normes de langage clair, et veiller à ce que les équipes responsables des communications internes et externes soient sensibilisées à ces concepts dès 2024.

Activités :

Des modèles mis à jour, plus faciles à lire et à utiliser. Ceux-ci ont été diffusés à travers le réseau de l'entreprise et sont accessibles à tous les employés sur l'intranet de la société.

Un outil de commerce électronique a été lancé dans la division agro-alimentaire, en mettant l'accent sur l'utilisabilité et l'accessibilité pour les utilisateurs internes (employés) et externes (clients). Les utilisateurs externes peuvent désormais accéder à la majorité des informations commerciales dont ils ont besoin via une plateforme unique optimisée pour les appareils mobiles.

La majorité des activités de marketing et de communication ont été transférées vers la nouvelle plateforme de commerce électronique, avec pour objectif de migrer l'ensemble du contenu d'ici 2026. Les outils numériques obsolètes, qui ne mettaient pas l'accent sur l'expérience utilisateur, ont été retirés, et ce changement a été communiqué aux utilisateurs internes et externes. Une bibliothèque de ressources et de modèles de communication marketing a été créée spécifiquement pour la division agro-alimentaire. Ces ressources présentent des conceptions cohérentes et conviviales afin de garantir une expérience fluide et intuitive pour les publics externes. Les utilisateurs internes ont été formés à l'utilisation de ces modèles.

Cinquième domaine : Approvisionnement en biens, services et installations

Notre but en matière d'accessibilité

Chez Richardson International, nous reconnaissons que la création d'un Canada accessible est une responsabilité collective et notre processus d'approvisionnement nous permet d'étendre cette responsabilité à nos fournisseurs. Nous visons à intégrer l'accessibilité dans nos politiques et processus d'approvisionnement.

Niveau actuel d'accessibilité

Dans l'ensemble, Richardson International n'a pas encore fait de l'accessibilité une priorité dans l'approvisionnement de biens et services. Cependant, nous nous efforçons d'utiliser des installations accessibles pour toutes les formations externes et autres événements destinés aux employés.

Tâches

Intégrer l'accessibilité comme critère dans notre processus d'approvisionnement en :

- Modifiant notre processus d'approvisionnement existant de manière à inclure l'accessibilité aux divers types de handicaps comme critère de sélection lors du choix des fournisseurs pour les formations, conférences et hébergements des employés d'ici juin 2026.

Activités : Les invitations aux événements de formation et aux conférences demandent aux participants d'indiquer s'ils ont des restrictions alimentaires ou s'ils nécessitent des mesures d'accommodement. Les installations avec lesquelles nous collaborons sont bien familiarisées avec les pratiques alternatives et sont en mesure de répondre à des demandes spéciales pour les espaces de réunion et de conférence, ainsi qu'aux besoins d'accommodement personnel pour les employés en déplacement.

Sixième domaine : Conception et prestation des programmes et services

Notre but en matière d'accessibilité

En tant qu'acteur de la communauté agricole, Richardson International s'engage à collaborer avec ses partenaires, clients et la communauté pour continuer à offrir des programmes et services sans obstacles.

Niveau actuel d'accessibilité

Richardson International dispense à tous ses employés une formation sur le Respect en milieu de travail, qu'ils sont tenus de suivre régulièrement. Celle-ci couvre également les interactions avec les clients et les manières de les aborder. Cette formation comprend des informations détaillées sur la manière de fournir des mesures d'accommodement.

Nous ne disposons pas actuellement de processus formel permettant aux clients de fournir des commentaires à Richardson International concernant nos normes d'accessibilité actuelles ou notre processus d'accommodement.

Tâches

Offrir davantage d'occasions à nos clients de fournir des commentaires et de recevoir des mesures d'accommodement, en :

- Mettant en place un processus permettant aux clients de soulever des préoccupations liées à l'accessibilité dans les sites de Richardson Pioneer d'ici juin 2026.

Activités : Il s'agit d'un point qui sera abordé avec la vice-présidente adjointe de Richardson Pioneer plus tard dans la période prévue du plan. Parmi les idées à explorer, l'apposition d'affiches sur le site avec des codes QR et des numéros de téléphone peut être envisagée.

Notre système de formation EH&S contient actuellement plus de 250 cours de formation identifiés de manière unique. La majorité d'entre eux sont disponibles dans trois langues principales - l'anglais, le français et l'espagnol - et sont sous-titrés pour les utilisateurs souffrant de déficiences auditives. Dans le cadre de ces efforts d'accessibilité, Richardson propose également des supports de formation vidéo d'orientation pour ses contractants tiers dans ces trois langues.

Le passage à une nouvelle plateforme de formation a considérablement amélioré l'accès à la formation. Les cours sont désormais accessibles en ligne à partir de n'importe quel ordinateur connecté à Internet et sont entièrement optimisés pour une utilisation sur des appareils mobiles via

l'application DSS+ Mobile App. Cet accès mobile prend en charge une série de cas d'utilisation, y compris les programmes de retour au travail et d'autres besoins de formation hors site.

L'accès aux procédures ESS de l'entreprise et des sites a également été renforcé par la migration vers notre système de gestion de la sécurité. Actuellement, plus de 2 000 procédures sont disponibles en ligne dans toutes les installations. Nous sommes en train d'intégrer ces procédures dans le système de formation à la sécurité, ce qui permettra aux utilisateurs de consulter les politiques et d'approuver les formations correspondantes à partir d'un ordinateur ou d'un appareil mobile.

À l'avenir, Richardson reste déterminé à élargir l'accès à la formation en convertissant les politiques et procédures traditionnelles de l'entreprise en présentations numériques entièrement narrées. Au moins 10 conversions de ce type sont prévues pour 2025, en commençant par l'anglais, suivi des traductions en français et en espagnol.

Septième domaine : Transport

La LCA reconnaît également le transport comme l'un des domaines prioritaires de l'accessibilité; toutefois, Richardson International n'est pas impliquée dans le transport du public ni de ses employés. Par conséquent, nous n'avons actuellement aucun engagement ni action en cours concernant le transport.

3.0 Rétroaction

Processus de rétroaction :

Accessibilité aux RH

Les employés peuvent toujours joindre un représentant des RH en envoyant un courriel à HR@Richardson.ca ou en appelant un numéro sans frais (1-800) qui dessert toutes les sections des RH. Des affiches contenant ces informations de contact sont présentes sur chaque site. Les employés peuvent également contacter les membres des RH qui leur sont attribués. En ce qui concerne les événements de formation, les employés savent qu'ils peuvent contacter les membres de notre équipe d'apprentissage et développement pour obtenir du soutien si nécessaire.

Nous contacter

Notre site Web d'entreprise invite les employés, clients et autres tiers à nous contacter pour toute question, tout commentaire ou toute préoccupation par l'entremise d'un formulaire en ligne dans l'onglet « Contact ».

4.0 Conclusion

Richardson International s'engage à créer un environnement inclusif et accessible pour ses employés et ses parties prenantes. Nous sommes au début de notre démarche visant à améliorer l'accessibilité pour nos employés, nos clients et le public, et avons déjà franchi plusieurs étapes importantes dans cette direction. En continuant de mettre en œuvre ces engagements, Richardson International souhaite garantir que toutes les personnes, quelles que soient leurs origines ou leurs capacités, puissent contribuer et s'épanouir au sein de notre organisation. Notre engagement en matière d'accessibilité reflète notre détermination à cultiver une culture fondée sur le respect, l'égalité et les occasions pour chacun.