

An isometric line-art illustration of an industrial facility. In the center, several large cylindrical silos are visible, with the word "PIONEER" written on one of them. To the right, a train is moving along tracks. In the foreground, a large rectangular building has "RICHARDSON" written on its side. Various other elements like trucks, forklifts, and smaller silos are scattered throughout the scene. The overall style is technical and detailed.

**RICHARDSON**

# Richardson International Plan d'accessibilité

2023 à 2026

# Plan 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.

Nos activités commerciales s'appuient sur un service à la clientèle exemplaire et l'innovation au sein de nos secteurs intégrés, y compris notre réseau de manutention des grains et d'intrants agricoles par nos terminaux intérieurs, notre réseau de terminaux portuaires et nos opérations de mouture de l'avoine, ainsi que d'autres entreprises réglementées au niveau provincial au Canada, et nos activités aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Classée comme étant l'une des [entreprises les mieux gérées au Canada](#), Richardson compte plus de 3 000 employés dans [plus de 100 emplacements](#) au monde. Nous proposons un large éventail de [perspectives de carrière](#) dans les secteurs de l'agriculture, des opérations ainsi que dans des rôles au sein de notre entreprise à notre siège social à Winnipeg, au Manitoba et à notre bureau divisionnaire à Regina, en Saskatchewan.

### Exigences

En tant qu'entreprise sous réglementation fédérale, Richardson International est assujettie à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA). La LCA est une loi fédérale adoptée par le gouvernement canadien en 2019 visant à promouvoir et garantir l'accès égal et l'inclusion des personnes handicapées. La LCA s'étend à toutes les entités sous réglementation fédérale, qu'il s'agisse d'entreprises, d'organisations ou d'agences gouvernementales.

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

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.

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

## 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 de 2023 à 2026.

Domaine prioritaire	Objectifs
Emploi	Créer un vivier diversifié de candidats pour pourvoir les postes vacants chez Richardson International.
	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.
Technologie de l'information et de la communication (TIC)	Terminer la migration vers Microsoft 365.
	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.

Approvisionnement en biens, services et installations	Intégrer l'accessibilité comme critère dans notre processus d'approvisionnement pour les formations, conférences et espaces de réunion.
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.
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.

## 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.

## Comité d'accessibilité

Le groupe de travail sur le Plan d'accessibilité comprend :

1. **Addison Cullen**  
Directrice, développement commercial pour les opérations de zone
2. **Justin Haywood**  
Administrateur principal de bases de données II
3. **Karl Carnegie**  
Directeur, services d'ingénierie
4. **Kelcey Vossen**  
Directrice, communications et relations publiques
5. **Lila Henderson-Hunt**  
Directrice, gestion des installations du siège social et des services de bureau
6. **Kayla Friesen**  
Directrice, gestion des installations et projets spéciaux
7. **Heather Dezan**  
Vice-présidente adjointe, ressources humaines
8. **Indi Ramkissoon**  
Directrice, développement organisationnel

## 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](mailto: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](mailto:hr@richardson.ca) ou par téléphone au numéro 1-800-665-3639

## 2.0 Domaines prioritaires

---

### 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.

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 le printemps 2024.
- Formant des directeurs sur les pratiques exemplaires de recrutement, y compris l'embauche inclusive ciblant les groupes désignés à partir de 2024.

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).

## **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.

## 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.

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

- Fournissant aux employés des liens et des informations de Microsoft sur les fonctionnalités d'accessibilité et leur utilisation, en parallèle du calendrier de mise en œuvre, ou au plus tard d'ici la fin de 2024.

Rechercher des solutions TIC supplémentaires pour les employés afin de renforcer l'utilisation réussie des fonctionnalités d'accessibilité de MS365 dès 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<sup>e</sup> 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.

## **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.

## **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.

## **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 Consultations

---

### Récapitulatif

Nous avons collaboré avec nos employés pour comprendre leurs expériences vécues et identifier les obstacles auxquels ils sont confrontés chez Richardson International.

### Processus de consultation

Lors d'un précédent sondage sur la diversité, les employés ont eu l'occasion de s'auto-identifier comme personne handicapée. Ces employés ont reçu un sondage présentant les détails de notre Plan d'accessibilité et ont été invités à donner leur avis sur l'impact et la pertinence de nos actions.

Nous avons obtenu un taux de réponse de 46 % de la part des employés s'étant identifiés comme étant handicapés. Le sondage comportait 27 questions au total. Les questions incluaient des échelles de Likert pour évaluer la perception des employés quant à l'efficacité des actions correspondantes à améliorer l'accessibilité et à accroître la probabilité d'attirer et d'embaucher davantage de personnes ayant des besoins en matière d'accessibilité chez Richardson International. Des questions ouvertes étaient également incluses, permettant aux employés de partager leurs suggestions sur la manière d'améliorer les actions afin d'atteindre nos objectifs en matière d'accessibilité.

### Résultats

- Les répondants au sondage étaient majoritairement d'accord pour dire que les actions de Richardson International contribueraient à améliorer l'accessibilité et augmenteraient la probabilité d'embaucher et d'employer davantage de personnes ayant des besoins en matière d'accessibilité.
- Lorsque les employés étaient neutres ou en désaccord, ils ont proposé les suggestions suivantes qui ont été intégrées dans notre plan d'accessibilité :
  - Utiliser un langage simple pour clarifier la portée des actions afin de les rendre plus compréhensibles
  - Pour toutes les actions, intégrer une approche qui tient compte des divers handicaps, qu'ils soient physiques ou mentaux, afin de garantir des actions inclusives.

## 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 et visons à prendre des mesures pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion dans nos pratiques d'emploi, améliorer l'accessibilité des infrastructures, moderniser les systèmes TIC, renforcer l'accessibilité des communications, intégrer des considérations d'accessibilité dans les pratiques d'approvisionnement et offrir des programmes et services accessibles. En mettant 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.