



Commission canadienne
des grains

Canadian Grain
Commission

Plan d'accessibilité de la Commission canadienne des grains Rapport d'étape 2024

La présente publication rend compte de la mise en œuvre du Plan d'accessibilité de la Commission canadienne des grains en 2024. Elle traite des politiques, des programmes, des pratiques et des services liés au recensement, à l'élimination et à la prévention des obstacles à l'accessibilité.

Also available in English under the title : Canadian Grain Commission Accessibility Plan 2024 Progress Report.

Les renseignements contenus dans la présente publication ou le présent produit peuvent être reproduits, en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, à des fins personnelles ou publiques non commerciales, sans frais ni autre permission, à moins d'indication contraire. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites, sauf autorisation écrite de la Commission canadienne des grains.

Pour obtenir de plus amples renseignements, communiquer avec :

Commission canadienne des grains
303, rue Main
Winnipeg (Manitoba) R3C 3G8
grainscanada.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire (2023).

N° de cat. No. A91-15F-PDF (PDF électronique, en français)
ISBN 2817-9161

N° de cat. No. A91-15E-PDF (PDF électronique, en anglais)
ISBN 2817-9153

Table des matières

Généralités	3
Introduction	3
Comment formuler des commentaires.....	4
Culture	4
Emploi	5
Environnement bâti.....	7
Technologies de l'information et des communications	7
Communications, autres que les technologies de l'information et des communications	8
Acquisition de biens, de services et d'installations.....	8
Conception et prestation des programmes et services.....	8
Transport	9
Consultations.....	9
Rétroaction	10

Généralités

Introduction

La Commission canadienne des grains réglemente la manutention du grain au Canada, en plus d'établir et de maintenir des normes de qualité fondées sur la science pour le grain canadien. Nous comptons environ 450 employés répartis dans une vaste gamme de groupes professionnels, occupant notamment des rôles techniques, scientifiques et administratifs. Nous sommes présents dans sept provinces, et nous avons un siège à Winnipeg, des bureaux régionaux à Montréal et Vancouver et dix centres de services. Nos employés travaillent dans plus de 40 emplacements, notamment dans des silos terminaux de tiers situés dans les ports, des laboratoires scientifiques et des bureaux.

La [Loi canadienne sur l'accessibilité](#) (LCA) vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040 grâce à la détermination, l'élimination et la prévention des obstacles. Notre premier plan d'accessibilité, publié en décembre 2022, indiquait les obstacles à l'accessibilité dans nos **politiques, nos pratiques, nos programmes et nos services** recensés lors des consultations avec nos employés, les employés qui se sont identifiés comme étant en situation de handicap, les gestionnaires des divisions et les experts en la matière. Ce plan contenait également nos objectifs en matière d'élimination et de prévention des obstacles. Notre rapport d'étape 2023 décrivait les progrès accomplis dans la réalisation de nos objectifs en matière d'accessibilité. Le présent rapport d'étape 2024 détaille nos progrès continus en matière d'accessibilité. Notre Plan d'accessibilité et les rapports d'étape ultérieurs tiennent compte de la culture du lieu de travail et des sept domaines décrits à l'article 5 de la LCA :

- Emploi

- Environnement bâti
- Technologies de l'information et des communications
- Communications, autres que les technologies de l'information et des communications
- Acquisition de biens, de services et d'installations
- Conception et prestation des programmes et services
- Transport

Comment formuler des commentaires

Les employés, les clients et les membres du public peuvent nous faire part de leurs commentaires au sujet des obstacles qu'ils ont rencontrés et de la mise en œuvre de notre plan d'accessibilité. Vous pouvez envoyer vos commentaires et vos questions à Scott Hazlitt, agent de l'accessibilité de la Commission canadienne des grains, en utilisant l'une des méthodes suivantes :

- Courriel : accessibility-accessibilite@grainscanada.gc.ca
- Téléphone : 431-336-3479
- Courrier : Commission canadienne des grains
303, rue Main
Winnipeg (Manitoba) R3C 3G8

Vous pouvez formuler des commentaires de manière anonyme sur toute question liée à l'accessibilité au moyen de notre [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#). Vous trouverez des détails sur le [Processus de rétroaction en matière d'accessibilité](#) sur notre site Web.

Vous pouvez aussi communiquer avec notre agent de l'accessibilité pour obtenir une copie de notre plan d'accessibilité, les rapports d'étape ou une description de notre processus de rétroaction en version imprimée, en gros caractères, en braille, en format audio ou en format électronique compatible avec la technologie des équipements adaptés aux besoins des personnes en situation de handicap.

Culture

Les consultations sur notre Plan d'accessibilité 2022 et les commentaires subséquents ont mis en évidence le manque de sensibilisation des employés à l'égard de la signification de « handicap » et le manque d'outils et de formation sur la façon dont la Commission canadienne des grains peut répondre aux besoins des employés en situation de handicap, ce qui crée des obstacles à l'instauration d'une culture d'inclusion. En outre, les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022 ont révélé que, par rapport à 2020, 16 % moins d'employés en situation de handicap ont répondu positivement à savoir si leur organisme faisait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail.

Progrès réalisés en 2024 en matière d'élimination et de prévention des obstacles

Le Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (CNEEDI) est un forum consultatif de la Commission canadienne des grains qui favorise un dialogue ouvert et l'échange de renseignements entre l'employeur et les représentants des employés, y compris les syndicats, les employés représentant des groupes désignés et d'autres groupes en quête d'équité. En 2024, le CNEEDI a continué de fournir des renseignements, des conseils et des possibilités de formation au sein de la Commission canadienne des grains pour répondre aux préoccupations en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion. Les activités précises visant

à créer et à maintenir une culture d'inclusion pour les employés en situation de handicap sont notamment les suivantes :

- Un message promouvant la Semaine nationale de l'accessibilité a été transmis à l'ensemble du personnel en mai 2024. Les employés ont été encouragés à examiner les possibilités d'apprentissage offertes par l'École de la fonction publique du Canada et ont été informés des autres ressources et outils en matière d'accessibilité.
- Une activité à l'échelle de l'organisation a été organisée en octobre 2024 dans le cadre de notre série de conférences sur la diversité et l'inclusion. Lors de cette activité, un employé a fait part de ses expériences vécues liées aux handicaps invisibles et à la santé mentale.
- Quatre numéros de notre Bulletin d'information sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI) ont été distribués à tous les employés. Ces bulletins contenaient des renseignements sur les initiatives en matière d'accessibilité et de mesures d'adaptation, les possibilités de formation et les ressources à la disposition des employés.
- Un cours d'orientation du CNEEDI a été élaboré pour fournir aux employés des renseignements sur l'équité, la diversité et l'inclusion à la Commission canadienne des grains. Les nouveaux employés sont désormais automatiquement inscrits au cours, et ce dernier est également offert aux employés actuels.

D'autres travaux ont été menés pour éliminer les obstacles à une culture d'inclusion, notamment les suivants :

- Les membres de notre groupe de travail sur l'accessibilité ont participé à deux forums de gestionnaires pour discuter de l'accessibilité et de la formation requise en la matière.

Emploi

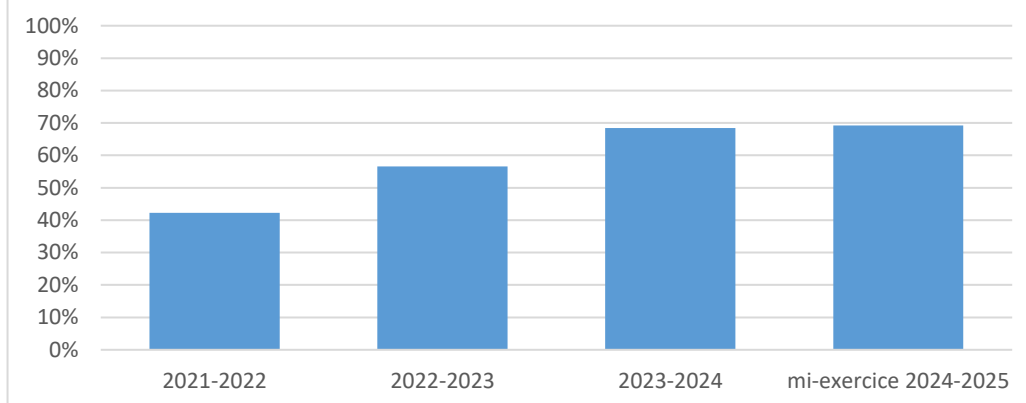
Les consultations sur notre Plan d'accessibilité 2022 et les commentaires subséquents ont mis en évidence le manque de compréhension des gestionnaires à l'égard du processus d'adaptation et le manque d'information sur les mesures d'adaptation offertes au cours du processus de nomination, ce qui crée des obstacles au plein accès des personnes en situation de handicap aux occasions d'emploi. Dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022, les employés en situation de handicap sont nettement moins nombreux que les employés non handicapés à se déclarer satisfaits des mesures d'adaptation mise en œuvre en milieu de travail.

Progrès réalisés en 2024 en matière d'élimination et de prévention des obstacles

Des efforts considérables ont été déployés dans ce domaine et ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- Des outils ont été conçus et fournis aux comités d'évaluation pour aider les membres et les gestionnaires d'embauche à évaluer les préjugés et les obstacles à chaque étape du processus d'évaluation.
- L'écart de représentation des personnes en situation de handicap au sein de notre effectif diminue régulièrement d'année en année, et des progrès additionnels seront réalisés en 2024 (figure 1).

Figure 1: Pourcentage d'employés en situation de handicap par rapport aux estimations de la disponibilité au sein de la population active



- Un groupe de travail interdisciplinaire sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation continue de traiter rapidement et en collaboration les mesures d'adaptation complexes. Un processus de surveillance et de suivi des demandes d'adaptation en milieu de travail a été récemment mis en œuvre en vue de disposer à l'avenir de renseignements permettant d'étayer les pratiques et les procédures.
- Une commande interne a été créée pour effectuer le suivi des dépenses liées aux mesures d'adaptation en milieu de travail; elle a été mise en œuvre à l'été 2024. Depuis la fin du mois d'octobre 2024, aucun achat n'a été signalé sur la commande interne.
- L'engagement à fournir un environnement de travail exempt d'obstacles et les renseignements sur les mesures d'adaptation durant le processus d'évaluation continuent d'être inclus dans les offres d'emploi. Depuis octobre 2024, ils ont été inclus dans toutes les offres d'emploi internes et externes.
- L'importance de l'auto-identification a été soulignée dans le numéro de novembre du Bulletin d'information sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), et une sensibilisation accrue à l'auto-identification est prévue pour coïncider avec la publication du formulaire et du processus de demande modernisés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) à la fin de l'année 2024.
- Nous prévoyons un déploiement complet du Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada pour l'ensemble de nos employés à la fin de 2024 ou au début de 2025 pour coïncider avec le lancement de l'application numérique du Passeport pour l'accessibilité du SCT. En attendant, le passeport actuel est présenté comme un outil permettant d'appuyer les conversations des employés et des gestionnaires portant sur les mesures d'adaptation. Des renseignements sur le passeport actuel sont également communiqués dans chaque numéro du bulletin d'information sur l'EEDI et sont accessibles sur notre site Web interne.
- Des renseignements sur l'accessibilité ont été inclus dans le nouveau Guide d'orientation des nouveaux employés.
- En août 2024, les cours de l'École de la fonction publique du Canada sur le handicap et les mesures d'adaptation en milieu de travail sont devenus obligatoires pour tous les employés et gestionnaires. Les cours ont été promus dans un message à tous les employés et lors des réunions mensuelles des gestionnaires ministériels. D'autres discussions ou formations avec les gestionnaires ont débuté et se poursuivront à la Commission canadienne des grains.

- 45 % des gestionnaires ont suivi la formation requise au cours des trois premiers mois suivant le lancement de la formation. 41 % des employés ont suivi la formation requise dans ce même délai. Le suivi des formations non suivies sera effectué dans le cadre de nos activités de fin d'année.

Environnement bâti

Les consultations sur notre Plan d'accessibilité 2022 et les commentaires subséquents ont permis de cerner un manque de connaissances sur l'état actuel de l'accessibilité, un manque de sensibilisation sur la façon de documenter les obstacles aux fins de la planification future, le défi que représentent les milieux de travail spécialisés tels que les laboratoires de recherche et les silos terminaux, et un manque de sensibilisation aux plans d'évacuation pour les personnes en situation de handicap, ce qui nuit à la capacité de la Commission canadienne des grains de créer des milieux de travail exempts d'obstacles pour tous les employés.

Progrès réalisés en 2024 en matière d'élimination et de prévention des obstacles

- Les travaux de remplacement des cuvettes dans les salles de bain identifiées comme étant accessibles ont commencé afin de veiller à ce qu'elles soient conformes aux normes d'accessibilité actuelles.
- Deux audits réguliers des boutons de portes automatiques sont désormais effectués chaque année dans l'immeuble du siège afin de s'assurer de leur bon fonctionnement. Un audit des boutons dans les espaces des installations gérés à l'externe par BGIS est effectué en janvier, et un audit des boutons dont la Commission canadienne des grains est responsable est réalisé en juin. Si des problèmes sont constatés par les employés en dehors de ces audits, ils sont encouragés à les signaler au Centre national d'appels de service ou à notre agent de l'accessibilité.
- Des boutons de portes automatiques ont été ajoutés à quatre portes de l'immeuble du siège où ils n'étaient pas disponibles auparavant, et plusieurs boutons existants ont été déplacés pour en faciliter l'accès.
- Le besoin de cinq tables de classement à hauteur réglable a été cerné au cours du présent exercice financier, et l'équipe des Approvisionnements travaille à une solution proactive à long terme pour l'achat de tables de classement dans toutes les régions.
- Des tabourets ergonomiques ont été achetés pour l'un de nos emplacements de travail à Vancouver.

Technologies de l'information et des communications

Les consultations sur notre Plan d'accessibilité 2022 et les commentaires subséquents ont mis en évidence le manque de sensibilisation à la disponibilité des équipements adaptés, le soutien insuffisant de la part des gestionnaires pour obtenir de l'équipement adapté, le manque de sensibilisation sur la manière dont les équipements adaptés sont déplacés avec un employé ainsi que des préoccupations concernant la possibilité d'utiliser l'équipement adapté aux ports, ce qui crée des obstacles à l'accessibilité des technologies de l'information et des communications.

Progrès réalisés en 2024 en matière d'élimination et de prévention des obstacles

- La formation et les ressources offertes dans le cadre du [programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée \(AATIA\)](#) ont été promues trois fois auprès de tous les employés en 2024 à l'aide de la plateforme de mobilisation sociale interne Viva Engage.

- Les intervenants du programme d'AATIA ont travaillé avec nous sur les mesures d'adaptation nécessitant des technologies adaptées. Les connaissances acquises sur la manière d'accélérer au mieux ces processus seront intégrées aux futures demandes de mesures d'adaptation.

Communications, autres que les technologies de l'information et des communications

Les consultations sur notre Plan d'accessibilité 2022 et les commentaires subséquents ont permis de déterminer qu'il y avait des bruits de fond lors des grandes réunions en personne, un sous-titrage insuffisant lors des réunions et des formations et une absence de procédures bien définies permettant aux employés et aux clients de formuler des commentaires sur les communications et les activités, ce qui crée des obstacles à l'accessibilité des communications et des activités.

Progrès réalisés en 2024 en matière d'élimination et de prévention des obstacles

- Tous les courriels annonçant les activités de la série de conférences sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI) contiennent des renseignements sur le sous-titrage.
- Les questionnaires ultérieurs à la série de conférences comprennent désormais une question visant à déterminer l'accessibilité aux activités et à obtenir des commentaires sur les obstacles rencontrés.
- Notre modèle normalisé pour les diapositives PowerPoint utilisées dans les présentations aux employés et aux clients externes a été mis à jour pour améliorer l'accessibilité grâce à un contraste accru des couleurs, une taille de police plus grande et une limite réduite du nombre de mots par diapositive.
- Des renseignements sur la manière de formuler des [commentaires sur l'accessibilité](#) ont été publiés sur nos sites Web externe et interne et figurent dans chacun de nos bulletins d'information trimestriels sur l'EEDI.
- Les instructions sur la création de courriels accessibles ont été communiquées aux employés sur la page Viva Engage de notre communauté de l'accessibilité.
- Le matériel d'apprentissage et les ressources de la [Boîte à outils de l'accessibilité numérique](#) permettant de créer des projets et des réunions numériques accessibles ont été communiqués aux employés par l'intermédiaire de notre Bulletin d'information sur l'EEDI.
- Les [guides pratiques du Carrefour de l'accessibilité](#) mis à la disposition des fonctionnaires fédéraux ont été communiqués dans le numéro de novembre du Bulletin d'information sur l'EEDI pour aider les employés à rendre leurs documents plus accessibles.

Acquisition de biens, de services et d'installations

Les consultations sur notre Plan d'accessibilité 2022 et les commentaires subséquents n'ont permis de cerner aucun obstacle lié à la passation de marchés dans nos politiques, nos pratiques, nos programmes et nos services. Nous continuerons de surveiller la rétroaction pour nous assurer que l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles se poursuivent dans ce domaine.

Conception et prestation des programmes et services

Les consultations sur notre Plan d'accessibilité 2022 et les commentaires subséquents n'ont pas permis de cerner d'obstacles précis liés à l'accessibilité de nos programmes et services, mais nous avons continué de

peaufiner leur conception et leur mise en œuvre afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Progrès réalisés en 2024 en matière d'élimination et de prévention des obstacles

- Les textes figurant sur nos sites Web interne et externe sont examinés en fonction des principes du langage clair et simple avant d'être publiés.
- La mise en forme des tableaux dans les rapports et les articles du Laboratoire de recherches sur les grains qui sont publiés sur notre site Web externe a été mise à jour pour éviter les cellules fusionnées, les cellules vides, la rotation de la direction du texte et un mauvais contraste de couleur entre le texte et l'arrière-plan des cellules.
- Les graphiques figurant dans tous les rapports et articles du Laboratoire de recherches sur les grains qui sont publiés sur notre site Web externe comprennent désormais des tableaux déroulants contenant les données utilisées pour créer les graphiques.
- Des descriptions de type « Texte de remplacement » sont ajoutées aux tableaux de notre site Web externe.

Transport

Les consultations sur notre Plan d'accessibilité 2022 et les commentaires subséquents n'ont permis de cerner aucun obstacle lié au transport dans nos politiques, nos pratiques, nos programmes et nos services. Nous continuerons de surveiller la rétroaction pour nous assurer que l'identification, l'élimination et la prévention des obstacles se poursuivent dans ce domaine.

Consultations

Des consultations aux fins de la préparation du rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 ont été menées de plusieurs manières.

Employés et gestionnaires

Parmi les employés et les gestionnaires avec lesquels nous nous sommes entretenus, certains étaient en situation de handicap et d'autres non, mais il était important pour nous d'entendre divers points de vue sur l'accessibilité en milieu de travail. Les membres de notre groupe de travail sur l'accessibilité ont participé à deux forums hybrides de gestionnaires pour discuter de l'accessibilité, où les commentaires et les questions pouvaient être posés de vive voix ou par écrit.

Groupe de travail sur l'accessibilité

Le groupe de travail sur l'accessibilité a été créé à la Commission canadienne des grains pour assurer la mise en œuvre de notre Plan d'accessibilité. Les membres comprennent des personnes en situation de handicap, un représentant syndical et l'agent de l'accessibilité de la Commission canadienne des grains. En 2024, ils se sont réunis quatre fois pour discuter des commentaires formulés au sujet de l'accessibilité. Les membres ont également examiné et commenté l'ébauche du rapport d'étape 2024 avant l'achèvement de sa préparation aux fins de sa publication.

Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (CNEEDI)

Le CNEEDI s'est réuni 11 fois en 2024, et l'accessibilité est un point à l'ordre du jour de chaque réunion. Les commentaires et les renseignements issus de ces réunions sont communiqués aux Ressources humaines. Lors de

la réunion en personne du CNEEDI en février, notre agent de l'accessibilité a mené une discussion plus large sur l'accessibilité à la Commission canadienne des grains.

Rétroaction

En 2024, nous avons reçu des commentaires par l'intermédiaire du [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#), de nos sites Web interne et externe et de la boîte de réception des courriels sur l'accessibilité. Ces moyens permettant de formuler des commentaires ont été fréquemment promus auprès de tous les employés au cours de la dernière année. Nous avons également reçu des commentaires lors des conversations et des consultations avec des employés en situation de handicap.

Les commentaires suivants ont été reçus :

- Un employé a identifié des boutons d'accessibilité absents de plusieurs portes dans le sous-sol de l'immeuble.
- Un employé a identifié des obstacles à l'ouverture facile des portes au rez-de-chaussée du siège. Il s'agit notamment de la distance du lecteur de cartes d'accès par rapport au bouton de la porte automatique. En outre, l'employé a signalé l'absence de boutons de portes automatiques sur l'une des portes de la salle de conférence.
- Un gestionnaire a indiqué qu'il était difficile de déterminer l'équipement nécessaire au déploiement de mesures d'adaptation en milieu de travail lorsqu'il travaille avec les intervenants du programme d'accessibilité, d'adaptation et de technologie informatique adaptée (AATIA) en raison des procédures actuelles.

Nous avons également demandé aux participants aux activités de la série de conférences sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI) de formuler des commentaires, mais aucune suggestion d'amélioration de l'accessibilité n'a été présentée.

Toutes les communications liées aux commentaires reçus sont conservées de manière confidentielle et le resteront pendant les sept prochaines années, conformément à l'article 19 du *Règlement canadien sur l'accessibilité*.

Lacunes en matière de rétroaction

Nous continuerons de promouvoir la sensibilisation à l'accessibilité et nos mécanismes de rétroaction, car il y a encore des éléments de notre Plan d'accessibilité pour lesquels aucun commentaire n'a été formulé.