

Rapport d'étape sur l'accessibilité 2024 de Cargill Limited

Vue d'ensemble

Chez Cargill Limited (« Cargill »), notre engagement envers l'accessibilité est enraciné dans nos principes directeurs et nos valeurs. Cargill fera tous les efforts raisonnables pour s'assurer que ses politiques, pratiques et procédures sont conformes aux principes de dignité, d'indépendance, d'intégration et d'égalité des chances et reflètent les objectifs suivants :

- Permettre à chacun de participer pleinement et équitablement ;
- Permettre à tout le monde d'avoir la même chance ;
- veiller à ce que les politiques, les programmes, les services et les structures tiennent compte des handicaps des personnes et des différentes façons dont les personnes interagissent avec leur environnement ;
- consulter les personnes handicapées et tenir compte de leurs commentaires lors de l'élaboration et de la conception de politiques, de programmes, de services et de structures ;
- fournir des aménagements raisonnables ; et
- Tenir compte des besoins individuels.

Cargill reconnaît que la diversité, l'équité et l'inclusion sont un pilier central de notre stratégie en matière de ressources en personnel et comprend que le travail n'est jamais terminé. L'engagement envers DEI continue de se renforcer alors que Cargill aspire à en faire plus et à atteindre un terrain plus élevé. Le plan d'accessibilité élaboré en 2023 s'appuie sur cet état d'esprit et ces pratiques inclusifs. Le présent rapport fait le point sur les progrès que nous avons réalisés jusqu'à présent.

Voici les faits saillants de la première année de mise en œuvre :

- Mise en œuvre d'une politique mise à jour sur les mesures d'adaptation médicale qui comprend des précisions sur les rôles et les responsabilités.
- Transfert du formulaire papier d'auto-identification dans un format électronique qui sera mis à la disposition de tous les employés par l'entremise du portail MonRH.
- Les événements commémoratifs comprenaient ;
 - Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme au mois d'avril
 - Mois de la sensibilisation à la santé mentale en mai
 - Mois de la fierté des personnes handicapées en juillet
 - Journée mondiale de la santé mentale au mois d'octobre
 - Journée internationale des personnes handicapées
- Élaboration et examen d'une évaluation de l'accessibilité pour l'environnement bâti et l'a déployée à tous les endroits du pays.
- Global IT a lancé une campagne de sensibilisation sur les outils d'accessibilité disponibles pour tous les employés.

Généralités

Cargill Limitée

Adresse : 300-240, avenue Graham, Winnipeg, MB, R3C 0J7

Téléphone : 204-947-0141

Contact d'évaluation

Pour formuler des commentaires sur le plan d'accessibilité et sur les obstacles que vous pourriez rencontrer, veuillez communiquer avec :

Poste : Spécialiste principal régional des relations avec les employés

Par la poste : Cargill Limited a/s Spécialiste principal régional des services d'exploitation, C.P. 5900, Winnipeg (Manitoba), R3C 4C5

Téléphone : 204-947-0141

Courriel : canada_corporate_secretary@cargill.com

Progrès du plan d'accessibilité

1.0 Emploi

1.1 Obstacle : Des renseignements à jour concernant notre main-d'œuvre sont requis

Objectifs	Mesures à prendre
Augmenter le pourcentage d'employés qui ont terminé le processus d'auto-identification de l'équité en matière d'emploi à 100 % des nouveaux employés	<ul style="list-style-type: none">• Processus de collecte des formulaires d'auto-identification de vérification• Confirmer le processus d'auto-identification pour les employés de la production• Créer et déployer une formation sur le processus de soumission de formulaires pour les employés de production nouvellement embauchés
Augmenter le pourcentage d'employés qui ont terminé le processus d'auto-identification de l'équité en matière d'emploi à 90 % des employés actuels.	<ul style="list-style-type: none">• Associez-vous à l'équipe du Portail pour créer un lien dans MonRH sur la page Équité en matière d'emploi pour que les employés s'identifient eux-mêmes en tout temps – Actuellement en cours• Communiquer la mise à jour de MonRH et encourager les employés à s'auto-identifier en créant une formation et un courriel sur l'auto-identification. Envoyer un rappel chaque année

État d'avancement - En cours

- Les TI, avec le soutien des Relations avec les employés, ont transféré le formulaire d'auto-identification papier dans un format électronique qui sera hébergé sur le portail Mes RHS. Le formulaire est actuellement en phase de test et devrait être mis en service en juillet 2024.
- Une campagne d'auto-identification est lancée dans l'ensemble de l'entreprise pour encourager les employés à s'identifier eux-mêmes et à sensibiliser à l'équité en matière d'emploi.

1.2 Obstacle : Des ressources de recrutement de talents plus diversifiées sont nécessaires

Objectifs	Mesures à prendre
Identifier et tirer parti de 2 nouvelles ressources axées sur les talents diversifiés (sites de recherche d'emploi et agences de recrutement externes)	<ul style="list-style-type: none">• Recherchez les ressources de recrutement disponibles et sélectionnez la meilleure solution pour Cargill

État d'avancement - En cours

- L'équipe d'acquisition de talents s'est mise en contact avec un fournisseur de services de solutions d'emploi pour en apprendre davantage sur la génération organique d'un canal de recrutement de candidats diversifiés.
- L'équipe d'acquisition de talents s'est enquis de la possibilité de partager les offres d'emploi de Cargill sur divers sites d'emploi grâce à un flux d'exportation personnalisé créé par un tiers.
- Une séance d'information a eu lieu en mars 2024 pour partager des informations sur Cargill et nos opportunités avec des candidats et des représentants de Saskatchewan Abilities (un organisme qui aide les personnes ayant une incapacité mentale et physique à trouver un emploi).

1.3 Obstacle : Une sensibilisation accrue aux politiques et aux pratiques d'adaptation de Cargill est nécessaire

Objectifs	Mesures à prendre
Fournir aux employés une approche claire et uniforme en matière d'adaptation en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none">• Examiner et améliorer les processus et les ressources pour les employés qui cherchent à obtenir des mesures d'adaptation• Mettre à jour la politique sur les locaux• Élaborer et mettre en œuvre de la formation sur la mise à jour de la politique sur les mesures d'adaptation, y compris les rôles et les responsabilités

État - Terminé

- La mise à jour de la politique a été achevée en janvier 2024.
- La formation a eu lieu en février 2024 pour tout le personnel des RH et des Services de santé. La formation comprenait une documentation normalisée et des précisions sur les rôles et les responsabilités.
- Ce travail comprenait l'établissement d'une exigence annuelle de formation de recyclage pour

les RH et les services de santé.

1.4 Obstacle : Il est nécessaire d'accroître la sensibilisation et les connaissances concernant les handicaps

Objectifs	Mesures à prendre
Sensibiliser, déstigmatiser et la compréhension des handicaps mentaux, physiques, visibles et non visibles pour tous les employés	<ul style="list-style-type: none">• Créer une campagne de sensibilisation sur la formation et les ressources internes, par exemple la formation d'allié des personnes handicapées

État d'avancement - En cours

- Le Cargill Ability Network (« iCAN ») Business Resource Group (« BRG ») soutient les efforts de Cargill dans la création et le maintien d'un milieu de travail inclusif où les personnes de toutes capacités peuvent être habilitées à atteindre un rendement élevé et à générer des résultats commerciaux. Ce groupe de ressources d'affaires (BRG) est responsable d'un programme d'alliance ainsi que d'un partenariat avec l'équipe de la diversité mondiale, de l'équité et de l'inclusion (« DEI ») pour des événements commémoratifs et des campagnes de sensibilisation. Les événements commémoratifs organisés par cette équipe comprennent :
 - Le 2 avril est la Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme
 - Mai est le Mois de la santé mentale
 - Juillet est le Mois de la fierté des personnes handicapées
 - Le 10 octobre est la Journée mondiale de la santé mentale
 - Le 3 décembre est la Journée internationale des personnes handicapées
- Le BRG iCAN a également organisé des séances d'apprentissage chaque semaine au mois d'avril pour sensibiliser les gens aux handicaps non visibles. Les sujets abordés comprenaient :
 - qu'est-ce qu'un handicap ;
 - l'éducation sur l'autisme ;
 - sensibilisation à la dyslexie ; et
 - un aperçu des troubles d'apprentissage comme le TDA et le TDAH.
- Chaque année, les équipes de direction iCAN BRG et de DEI de Cargill assistent à la conférence Disability : IN où nous recueillons des idées d'autres entreprises et fournisseurs du monde entier pour aider à ramener des idées d'amélioration de nos espaces d'accessibilité et d'hébergement.

2.0 L'environnement bâti

2.1 Obstacle : Accès aux bâtiments, navigation et postes de travail

Objectifs	Mesures à prendre
Assurer l'accessibilité dans les bâtiments et les installations nouvellement construits	<ul style="list-style-type: none">• Suivre les Normes de conception accessible de la Loi canadienne sur l'accessibilité et les codes nationaux du bâtiment applicables• S'il y a lieu, consulter les personnes handicapées afin de déterminer et d'intégrer dans la conception des nouveaux bâtiments et installations des caractéristiques d'accessibilité

	supplémentaires
Assurer l'accessibilité dans les installations existantes (bureaux, installations de production, entrepôts, stationnement et espaces verts, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les installations existantes afin de cerner les lacunes en matière d'accessibilité. • Identifier les obstacles architecturaux dans les bâtiments existants qui pourraient être facilement enlevés sans trop de difficulté ou de dépenses • Élaborer un plan pour régler les problèmes d'accessibilité qui ne peuvent être réglés par des rénovations ou des modifications d'immeubles • Lorsque des modifications, des rénovations, des agrandissements et d'autres changements sont prévus dans les installations, la Loi canadienne sur l'accessibilité et les codes du bâtiment pertinents agiront comme guide de conception

État d'avancement - En cours

- Les responsables des opérations régionales des installations partout au Canada ont reconnu le besoin et se sont engagés à faire en sorte que toutes les installations respectent les Normes de conception accessible de la Loi canadienne sur l'accessibilité et les codes nationaux du bâtiment applicables.
- Une évaluation de l'accessibilité a été élaborée à la suite de consultations avec l'ACA, la Norme nationale du Canada pour la conception accessible de l'environnement bâti (CSA/ASC B651:23) et d'autres documents et guides fédéraux. Une section de l'évaluation était consacrée à la collecte de renseignements auprès des personnes handicapées afin d'aider à identifier et à intégrer des solutions d'accessibilité dans la conception de nouveaux bâtiments et installations.
- L'évaluation a été envoyée à toutes les installations et examinée afin de cerner les lacunes en matière d'accessibilité.
- Dans le cadre de l'évaluation, les installations ont été guidées pour décrire l'état de l'accessibilité des catégories suivantes :
 1. les parcs de stationnement ;
 2. la mobilité extérieure
 3. mobilité intérieure
 4. les portes
 5. mobilier d'intérieur
 6. toilettes et vestiaires
 7. plans d'urgence et de sécurité

L'accessibilité de chaque catégorie a été évaluée comme suit : aucune, en cours ou suffisante.

Remarque : « Aucun » indiquait qu'il y avait des obstacles ayant une incidence directe sur l'accessibilité qui n'étaient pas abordés. « En cours » indiquait que l'installation était partiellement accessible et qu'elle s'efforçait d'améliorer l'accessibilité. « Suffisant » indiquait que, selon le meilleur jugement de l'équipe qui a répondu au sondage, il y avait suffisamment d'accessibilité pour satisfaire aux exigences énoncées dans les codes et les normes nationales du bâtiment applicables.

D'après les 50 réponses à l'évaluation reçues, les résultats suivants ont été produits pour chaque catégorie :

1. Aucun – 70 %, En cours – 16 %, Suffisant – 14 %
2. Aucun – 64 %, En cours – 26 %, Suffisant – 10 %
3. Aucun – 28 %, En cours – 40 %, Suffisant – 32 %
4. Aucun – 58 %, En cours – 32 %, Suffisant – 10 %
5. Aucun – 86 %, En cours – 2 %, Suffisant – 12 %
6. Aucun – 40 %, En cours – 24 %, Suffisant – 36 %
7. Aucun – 22 %, En cours – 38 %, Suffisant – 40 %

- L'évaluation a permis d'identifier à la fois les nouvelles constructions et les rénovations prévues au cours des 3 prochaines années. Le plan d'accessibilité sera mis à jour avec les nouvelles mesures de suivi découlant de l'évaluation.

3.0 Technologies de l'information et des communications (TIC)

3.1 Obstacle : Outils, plateformes et logiciels numériques

Objectifs	Mesures à prendre
Faire connaître les outils et les technologies d'accessibilité existants disponibles à Cargill	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir de l'éducation par le biais de canaux tels que le courrier électronique, la formation enregistrée ou les déjeuners-causeries expliquant les caractéristiques d'accessibilité de la technologie disponible pour les employés. Cela peut inclure des sujets tels que l'utilisation du sous-titrage codé dans Teams ; rendre Les Équipes disponibles sur les téléphones cellulaires ; termes et définitions, etc.
S'assurer que les outils d'accessibilité sont disponibles à tous les endroits	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter le rôle d'un champion des plantes dans tous les sites au Canada. Ces ressources de TI visiteront régulièrement les sites et auront une bonne connaissance des besoins technologiques et pourront recommander des changements pour améliorer l'accès au réseau et d'autres technologies qui peuvent améliorer l'accessibilité. • Améliorer l'accès à Internet dans les sites Cargill en apportant une connectivité à bande passante plus élevée, le cas échéant.
S'assurer que le nouveau processus de sélection des logiciels inclut les caractéristiques d'accessibilité comme facteur clé	<ul style="list-style-type: none"> • Passez en revue le processus de sélection des nouveaux logiciels et intégrez les fonctions d'accessibilité comme facteur s'il n'est pas déjà inclus.

État d'avancement - En cours

- L'intranet Cargill Connects a été mis à jour en août 2023 pour inclure des détails et un lien vers les outils d'accessibilité disponibles pour les employés de Cargill. Ces outils sont les suivants :
 - Microsoft Teams sous-titrage en direct
 - Logiciel De Capture Automatique Speaksee®
 - Dicter dans Microsoft 365
 - Dragon Naturellement Parlant Professionnel
 - Jaws Pro (Windows)
 - Voix hors champ (appareils Apple)
- Les outils d'accessibilité ont également été communiqués par le biais du bulletin de TI envoyé aux employés câblés en septembre 2023.

3.2 Obstacle : sites Web externes et intranet

Objectifs	Mesures à prendre
S'assurer que les sites Web destinés aux clients ainsi que l'intranet Cargill respectent la norme WCAG 2.0 Niveau A-AA	<ul style="list-style-type: none">• Passez en revue toutes les pages Web internes et externes liées à Cargill Limited pour vous assurer que les normes d'accessibilité sont respectées et mettez-vous à jour au besoin.

État d'avancement - En cours

- Plusieurs sites Web externes de Cargill ont été examinés et conçus pour les normes WCAG AA. Inclut, mais sans s'y limiter, Cargill.ca et Cargillag.com.

4.0 Communication, autres que les TIC

4.1 Obstacle : Processus uniforme pour assurer les médias substituts de communication

Objectifs	Mesures à prendre
Élaborer un processus pour s'assurer que d'autres formats de communication peuvent être fournis sur demande	<ul style="list-style-type: none">• Identifier et acheter des fournisseurs de services pour créer des médias substituts au besoin.• Fournir ces médias substituts dès que possible et dans les délais indiqués dans le Règlement canadien sur l'accessibilité :<ul style="list-style-type: none">• Imprimer• Gros caractères• Braille• Format audio• Un format électronique compatible avec la technologie d'adaptation destiné à aider les personnes handicapées

État – En cours

- Global IT a créé un processus permettant aux employés de demander des documents en gros caractères ou en braille, ainsi que l'installation de logiciels, y compris, mais sans s'y limiter, de parler au texte et de lire à haute voix.

4.2 Obstacle : Langage clair et concis utilisé dans le matériel de communication

Objectifs	Mesures à prendre
Assurer la lisibilité lors de la création de documents de communication et d'e-mails	<ul style="list-style-type: none">• Utiliser un langage clair et concis sur les panneaux, les affiches et les courriels pour assurer la lisibilité• Ajoutez plus de visuels, d'exemples d'images, d'emojis et d'icônes, pour représenter les messages• Créer une bibliothèque d'acronymes Cargill

État – Terminé

- L'équipe De communications mondiales de Cargill a créé un guide de style éditorial interne qui est basé sur le stylebook de l'Associated Press (« AP ») pour donner la priorité à la clarté, à la simplicité et à l'accessibilité. L'objectif de l'équipe est de rendre le contenu des employés et du contenu externe facile à lire et à comprendre tout en maintenant une voix cohérente, crédible et familière.
- L'équipe d'InfoCenter de Cargill a créé un glossaire collaboratif d'acronymes SharePoint qui fournit aux employés une référence rapide aux acronymes et abréviations couramment utilisés par Cargill. Cet outil permet également aux employés d'ajouter de nouveaux acronymes et abréviations rencontrés au cours de leur travail.

4.3 Obstacle : Disponibilité d'outils accessibles

Objectifs	Mesures à prendre
S'assurer que les employés reçoivent les outils nécessaires pour participer pleinement aux réunions en personne et virtuelles.	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les ressources d'interprètes gestuels• Promouvoir l'utilisation du sous-titrage codé, y compris les traductions, pour les réunions virtuelles

État d'avancement - En cours

- Le sous-titrage codé (« CC ») est maintenant disponible via Microsoft Teams logiciel. Global IT s'efforce d'obtenir CC dans des langues autres que l'anglais et le français.
- Les services mondiaux de traduction de Cargill ont mis à l'essai le fournisseur de traduction Acolad dans 5 endroits en Amérique du Nord avec des services d'interprétation par téléphone, vidéo et en langue des signes américaine. Au cours de la prochaine année, ce service sera mis en œuvre selon une approche ondulée dans tous les endroits en Amérique du Nord.

5.0 L'approvisionnement en biens, services et installations

5.1 Obstacle : L'accessibilité doit être prise en compte dans les politiques et les procédures d'approvisionnement

Objectifs	Mesures à prendre
Veiller à ce que les exigences en matière d'accessibilité soient intégrées aux politiques et aux procédures d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none">• Examiner les politiques et les procédures d'approvisionnement existantes pour les exigences en matière d'accessibilité et les mettre à jour au besoin.• Examiner les processus d'approvisionnement internes afin de cerner les obstacles avec les fournisseurs de services et de biens

État - En cours

- Le site SharePoint central des fournisseurs de Cargill fournit des informations aux employés et aux fournisseurs sur la diversité des fournisseurs. Cela comprend :
 - Messages de leaders au sein de Cargill décrivant comment la diversité des fournisseurs aide notre entreprise à se développer ;
 - Définitions et contacts ;
 - Qui se qualifie en tant que fournisseur diversifié ;
 - Faits sur la diversité des fournisseurs ;
 - Histoires de partenaires ;
 - FAQ et
 - Un portail d'inscription pour s'inscrire en tant que fournisseur diversifié
- Cargill s'est engagé à dépenser 1 milliard de dollars américains avec des entreprises certifiées diverses à l'échelle mondiale et offre des opportunités égales à divers fournisseurs en établissant des partenariats en organisant des ateliers et des événements de jumelage et en développant et en éduquant divers fournisseurs sur les processus de Cargill.
- Les créateurs de contenu, y compris les TI, les communications et le marketing, et les professionnels de l'approvisionnement ont reçu une formation sur l'accessibilité numérique qui comprenait des exigences d'accessibilité à respecter lors de l'approvisionnement en produits et services qui incluent du contenu numérique.

6.0 Conception et prestation des programmes et des services

6.1 Obstacle : Approche standard pour assurer l'accessibilité des programmes, des processus et des services

Objectifs	Mesures à prendre
S'assurer que tous les programmes, processus et services ont tenu compte de l'accessibilité.	<ul style="list-style-type: none">• Offrir de la formation sur la Loi canadienne sur l'accessibilité et le Règlement canadien sur l'accessibilité à ceux dont le rôle est d'élaborer des programmes, des processus et des procédures

État d'avancement - En cours

- La formation sur la Loi canadienne sur l'accessibilité et le Règlement canadien sur l'accessibilité en est à l'étape de l'élaboration.

6.2 Obstacle : Clarté sur les outils ou les services accessibles disponibles

Objectifs	Mesures à prendre
Déterminer les outils et les services disponibles pour soutenir l'accessibilité de notre milieu de travail	<ul style="list-style-type: none">• Rechercher les outils et les services d'accessibilité existants pour les employés• Créer une campagne de sensibilisation mettant en évidence les outils et services existants• Rechercher de nouveaux outils pour soutenir les personnes handicapées et les autres personnes qui font face à des obstacles en milieu de travail

État d'avancement - En cours

- L'équipe cargill DEI travaille en partenariat avec l'informatique pour rechercher et mieux comprendre quels outils sont nécessaires pour nos employés handicapés câblés.
- Une page SharePoint d'accessibilité a été créée par l'équipe informatique. Ils continuent d'ajouter et de mettre à jour les outils disponibles. Ce site est annoncé sur notre intranet et amplifié par notre iCAN BRG en tant que ressources continues pour les employés câblés.
- Le BRG iCAN, en partenariat avec l'équipe de DEI, travaille à la création d'événements, de webinaires et de sensibilisation pour le Mois de la sensibilisation au handicap en juillet. Au cours de ces événements, nous solliciterons les commentaires de nos membres BRG, tirerons parti de notre réseau Ally et collecterons des informations sur la façon dont nous pouvons continuer à améliorer les outils et les services.

7.0 Transports

Cargill ne coordonne pas un réseau de transport ou un parc de véhicules de transport tel que défini dans la Loi canadienne sur l'accessibilité. Cela signifie que les normes de transport ne sont pas visées par le présent plan.

Consultations

Des consultations internes ont été menées en mai 2024, par le biais d'un questionnaire en ligne anonyme accessible via un lien e-mail pour les employés professionnels ou un code QR pour les employés de production. Le questionnaire a été créé en consultation avec la section canadienne du BRG iCAN et demandait aux employés de fournir des recommandations ou des suggestions sur la façon de rendre Cargill plus accessible dans les domaines suivants ;

- Processus d'emploi
- L'environnement bâti
- Technologies de l'information et des communications
- Communication, autres que l'informatique
- Approvisionnement en biens, services et installations
- Programmes et services
- Transports

Le questionnaire a donné un aperçu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, des définitions et des exemples des 7 domaines, de la façon de communiquer avec MonRH et la ligne ouverte sur l'éthique, et de l'information sur la façon de devenir membre du BRG iCAN. Les réponses au sondage étaient anonymes, mais les employés pouvaient fournir leurs coordonnées s'ils le souhaitaient. Le questionnaire a donné lieu à environ 120 réponses, qui sont décrites ci-dessous.

Ce que nous avons entendu

Emploi

96 répondants, dont 11 % ont signalé ou relevé des obstacles. Voici quelques-uns des commentaires formulés :

- Les programmes de formation ne sont pas offerts de façon équitable.
- S'assurer que les systèmes utilisés tout au long du processus d'embauche sont conviviaux.

Environnement bâti

102 répondants, dont 37 % ont signalé ou relevé des obstacles. Voici quelques-uns des commentaires formulés :

- Les parcs de stationnement en gravier rendent les choses difficiles pour une personne ayant des

problèmes de mobilité.

- Assurez-vous qu'il est en mesure d'accéder à toutes les zones de l'emplacement.
- Offrez des espaces calmes pour que les individus se concentrent sur les tâches.

Technologies de l'information et des communications

92 répondants, dont 13 % ont signalé ou relevé des obstacles. Voici quelques-uns des commentaires formulés :

- Logiciels plus accessibles.
- Utilisation d'images décrites pour les malvoyants.
- Des terminaux informatiques supplémentaires à accéder pour les travailleurs de première ligne.

Communication, autres que l'informatique

88 répondants, 19 % ont signalé ou identifié des obstacles. Voici quelques-uns des commentaires formulés :

- Utilisez un langage simple et concis.
- Offrez des communications en plusieurs langues.
- Fournir des interprètes gestuels.

Approvisionnement en biens, services et installations

76 répondants, 0,04 % ont signalé ou identifié des obstacles. Voici quelques-uns des commentaires formulés :

- S'assurer que les sites hors site sont accessibles.
- Avoir un mélange d'événements au bureau et à l'extérieur du bureau pour assurer une participation équitable.
- Transparence sur la façon dont les fournisseurs tiers, y compris les fournisseurs d'avantages sociaux, sont choisis.

Programmes et services

78 répondants, 22 % ont signalé ou identifié des obstacles. Voici quelques-uns des commentaires formulés :

- Programmes de diversité et de préjugés inconscients obligatoires pour tous les employés.
- Plus de communication sur les programmes et les services offerts aux employés.
- Veiller à ce que les systèmes soient équitables et conviviaux.
- Fournir de l'information sur les programmes et les services sur papier.
- Donner accès à de l'aide pour comprendre les programmes, les services, les politiques et la documentation complète qui y est associée.

Transports

Cargill ne coordonne pas un réseau de transport ou un parc de véhicules de transport tel que défini dans la Loi canadienne sur l'accessibilité. Cela signifie que les normes de transport ne sont pas visées par le présent plan.

Démographie

Vous identifiez-vous à l'une des définitions ci-dessus, votre réponse restera anonyme et sera utilisée à des fins statistiques uniquement ?

 Yes	12
 No	91
 I do not wish to answer	17



Mécanismes de rétroaction

Il existe plusieurs mécanismes de rétroaction auquel les employés et les clients de Cargill peuvent accéder pour signaler des préoccupations, poser une question ou fournir des commentaires.

MonRH

Cargill fournit aux employés un portail MyHR en ligne et un numéro de téléphone sans frais pour poser une question ou signaler une préoccupation, y compris, mais sans s'y limiter, les préoccupations relatives à la main-d'œuvre, l'apprentissage et le perfectionnement, et mon rendement et mon talent. Toutes les préoccupations relatives à la main-d'œuvre reçues par l'entremise du portail MesRH sont acheminées aux spécialistes des relations avec les employés qui reçoivent une formation sur les politiques et les lignes directrices en matière d'enquête applicables de Cargill.

Le portail MonRH comprend également une page intitulée Soulever les préoccupations de la main-d'œuvre. C'est là que les employés peuvent en apprendre davantage sur les types de préoccupations relatives à la main-d'œuvre et sur la façon de signaler une préoccupation. La page Raising Workforce Concerns comprend un rappel de la politique de non-représailles de Cargill : « *Cargill ne tolérera pas les représailles ou la menace de représailles contre quiconque, de bonne foi, soulève une préoccupation ou participe à une enquête.* »

Ligne ouverte sur l'éthique

Pour porter les préoccupations à l'attention de Cargill, les employés, les clients et d'autres tiers peuvent soumettre un formulaire en ligne sur le portail éthique open line accessible au public ou appeler un numéro sans frais connexe. Toutes les plaintes d'Ethics Open Line sont acheminées vers le groupe d'éthique et de conformité d'entreprise de Cargill. Les personnes qui utilisent le système Ethics Open Line peuvent choisir de rester anonymes tout en recevant une réponse de Cargill.

Contactez-nous

Cargill.ca offre aux employés, aux clients et à d'autres tiers la possibilité de soumettre des questions, des préoccupations et des commentaires via un formulaire en ligne