



Commission canadienne
des grains

Canadian Grain
Commission

Plan d'accessibilité

2026 à 2028

Commission canadienne des grains

Canada 

Plan d'accessibilité

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Agriculture et de l'Agro-alimentaire, 2025

Numéro de catalogue : A91-13F-PDF

ISSN : 2817-0652

Le présent document se trouve sur le site Web de la Commission canadienne des grains, à <http://grainscanada.gc.ca/>.

Le présent document est accessible en médias substituts, sur demande.

Table des matières

Message du commissaire en chef	3
Généralités	3
Consultations	4
Emploi.....	5
Environnement bâti.....	7
Technologies de l'information et des communications (TIC)	8
Communications autres que dans le cadre des TIC	9
Approvisionnement en biens, services et installations.....	10
Conception et prestation des programmes et des services	11
Transports	11
Regard vers l'avenir	11

Message du commissaire en chef

La Commission canadienne des grains est fière de présenter son plan d'accessibilité pour les trois prochaines années. Le plan concourt à l'objectif de la [Loi canadienne sur l'accessibilité \(LCA\)](#) d'améliorer l'accessibilité dans les organisations sous responsabilité fédérale et poursuit sur la lancée des progrès enregistrés depuis la publication de notre [Plan d'accessibilité 2023-2025](#). Notre engagement à l'égard de l'accessibilité est aussi soutenu par le Code de valeurs et d'éthique de la Commission canadienne des grains et le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public](#).

L'amélioration de l'accessibilité n'est pas une initiative ponctuelle, mais un cheminement permanent façonné par le vécu des personnes handicapées. Notre approche de l'accessibilité est proactive et intègre les bases du design universel tenant compte de la nature permanente, temporaire ou épisodique des handicaps. Le plan expose des stratégies qui contribueront à la participation pleine et entière de tous les clients et employés à la Commission canadienne des grains.

Le Plan d'accessibilité 2026-2028 s'inspire de la rétroaction des personnes handicapées et de données provenant de notre organisation. Il cible les manières dont nous pouvons éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les sept secteurs prioritaires précisés dans la LCA et expose les initiatives en matière d'accessibilité ayant été récemment déployées.

Si vous vous butez à un élément empêchant votre participation pleine et entière à un projet, une activité, un programme ou un service, je vous invite à communiquer avec notre agente de l'accessibilité, à l'adresse accessibility-accessibilite@grainscanada.gc.ca. En collaborant, nous pouvons instaurer un environnement entièrement accessible à tous.



David Hunt

Commissaire en chef

Commission canadienne des grains

Généralités

La Commission canadienne des grains est une organisation du gouvernement fédéral qui administre les dispositions de la *Loi sur les grains du Canada*. Nous réglementons la manutention des grains au Canada afin d'assurer l'intégrité et la valeur marchande des grains canadiens sur les marchés intérieurs et étrangers. Nous assurons une présence dans sept provinces, avec un siège à Winnipeg et des bureaux régionaux à Montréal et à Vancouver. Nos employés travaillent dans plus de 40 installations, dont des silos terminaux dans des sites portuaires, des laboratoires scientifiques et des bureaux.

Au mois de mars 2025, la Commission canadienne des grains dénombrait 502 employés, tous postes compris. Parmi ceux-ci, 5,2 % se sont officiellement identifiés en tant que personnes handicapées, ce qui est en deçà de la disponibilité de 11,4 % existant au sein de la population active. Il existe cependant des indications, provenant d'enquêtes internes et externes, à l'effet que le nombre réel d'employés handicapés au sein de la Commission canadienne des grains est plus élevé que ce que notre processus d'auto-identification révèle. L'examen des systèmes d'emploi de 2025 a signalé une proportion de 8,9 %, alors que le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux indique des pourcentages de 10,6 % en 2022 et de 14 % en 2024.

Comment présenter une rétroaction sur l'accessibilité et les obstacles

Les employés, les clients et les particuliers peuvent transmettre une rétroaction sur l'accessibilité et les obstacles qu'ils ont rencontrés à la Commission canadienne des grains.

On peut transmettre des commentaires et des questions à notre agente de l'accessibilité, Melissa Lindsay par l'un des moyens suivants :

- Courriel : accessibility-accessibilite@grainscanada.gc.ca
- Téléphone : [204-430-2471](tel:204-430-2471)
- Télécopieur : [1-866-317-4289](tel:1-866-317-4289)
- En ligne : [Formulaire de rétroaction sur l'accessibilité](#)
- Poste : Commission canadienne des grains
303, rue Main
Winnipeg (Manitoba) R3C 3G8

On trouvera de plus amples précisions sur la manière dont nous utilisons votre rétroaction sur la page de notre [processus de rétroaction](#). Nous accuserons réception de votre rétroaction de la même manière que nous l'avons reçue, à moins qu'elle ait été transmise de manière anonyme.

Demande de média substitut

Vous pouvez aussi communiquer avec notre agente de l'accessibilité afin de demander une copie de notre plan, des rapports d'étape ou un processus de rétroaction en média substitut, comme :

- une version papier;
- une version en gros caractères (police plus grande et plus lisible);
- une version en braille (un système de points en relief que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent lire du bout des doigts);
- une version audio (un enregistrement de quelqu'un lisant le texte à voix haute);
- des formats électroniques compatibles avec la technologie adaptative.

Consultations

Des personnes handicapées ont été consultées dans la préparation du présent rapport. La LCA définit un handicap comme toute limitation physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle entravant la participation pleine et sans distinction à la société en présence d'obstacles. Les

consultations ont principalement eu lieu dans le cadre de rencontres virtuelles afin de répondre aux besoins d'employés se trouvant dans divers lieux de travail.

L'accessibilité est un sujet permanent à l'ordre du jour du Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion de la Commission canadienne des grains. Ce comité d'employés est composé de membres de divers groupes professionnels et se réunit mensuellement pour discuter de questions relatives à la diversité et à l'inclusion à l'appui des buts et objectifs liés à l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des grains. Le comité comprend des employés s'identifiant en tant que personnes handicapées afin de veiller à ce que leur point de vue sur l'accessibilité soit représenté dans les discussions.

Un groupe de travail sur l'accessibilité a été créé en 2022 afin de veiller à la mise en œuvre de notre premier plan d'accessibilité et de poursuivre la documentation des obstacles à l'accessibilité. Le groupe consultatif interne se réunit trimestriellement et comprend des employés s'identifiant en tant que personnes handicapées ainsi qu'un représentant syndical et notre agente de l'accessibilité. On sollicite de la rétroaction sur l'accessibilité, qui fait l'objet de discussions à chaque réunion.

La Commission canadienne des grains a mené en 2025 un examen des systèmes d'emploi portant sur ses politiques et pratiques afin de cerner les obstacles systémiques et comportementaux aux possibilités d'emploi. Les quatre groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, notamment les employés s'identifiant en tant que personnes handicapées, constituaient le principal objet de l'examen. Une fois le rapport final terminé, on examinera ses constatations et on les intégrera à nos stratégies et politiques visant l'élimination des obstacles et le renforcement de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité.

On a eu recours à des données provenant de plusieurs autres sources afin de mieux comprendre le vécu des employés handicapés à l'échelle de la Commission canadienne des grains. Ces sources comprennent les données organisationnelles (embauches, départs, mesures d'adaptation au travail, etc.) et les réponses au [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux \(SAFF\) de 2024](#).

Des consultations individuelles avec les employés des groupes fonctionnels ont aussi eu lieu en ce qui a trait aux principaux secteurs d'intérêt afin de comprendre les lacunes systémiques et procédurales pouvant exister.

Emploi

Le secteur de l'emploi couvre toutes les phases de l'emploi : recrutement, embauche, orientation, maintien en poste des employés, cheminement de carrière, gestion du rendement et fin d'emploi. Il couvre aussi la culture du milieu de travail.

La Commission canadienne des grains continue de promouvoir des pratiques inclusives d'emploi en intégrant l'accessibilité à l'ensemble de ses processus de dotation et en renforçant son engagement à l'égard de pratiques d'embauche équitables et accessibles. Celles-ci comprennent :

- des affichages d'emploi et des invitations en langage clair à propos des mesures d'adaptation offertes et du droit à en faire la demande;
- l'ouverture des questionnaires aux mesures d'adaptation dans le cadre des évaluations, y compris celles liées au temps étalé et aux polices de caractères plus grandes;
- l'examen et la mise à jour réguliers des outils visant à éliminer les possibles obstacles avant qu'ils ne nuisent aux candidats, les particularités des nouvelles lettres d'offre qui ont été conçues en collaboration avec des personnes handicapées, comme le vocabulaire simplifié et inclusif ainsi que le choix des couleurs visant à éviter les problèmes de contraste pour les personnes daltoniennes;
- l'identification et l'atténuation des biais et obstacles éventuels dans la conception des évaluations;

En ce qui a trait à la culture, notre Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion a joué un rôle capital dans l'enracinement d'une culture accessible et inclusive grâce à des initiatives permanentes de promotion et de sensibilisation et continuera de soutenir les efforts inspirant des progrès importants.

Obstacles liés à l'emploi

Les obstacles liés à l'emploi font qu'il est plus difficile pour les personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi, et de progresser dans leur carrière. Dans le cadre de nos consultations, nous avons relevé un certain nombre d'obstacles liés à différents domaines d'emploi.

1. Recrutement/embauche

- Les employés ont indiqué ne pas avoir clairement su que des mesures d'adaptation pour les évaluations leur étaient offertes au cours du processus de sélection et avoir constaté que les communications entourant les mesures d'adaptation dans le cadre des évaluations étaient incohérentes.
- Il n'existe pas de suivi encadré des demandes de mesures d'adaptation ou de leur mise en œuvre afin de savoir à quelle fréquence on les demande ou s'il y a des tendances discernables.

2. Cheminement de carrière

- Les employés handicapés ont senti avoir moins d'occasions de promotion au sein de l'organisation que les employés ne s'identifiant pas comme handicapés.
- Les employés ont indiqué être inquiets que la présentation d'une demande de mesure d'adaptation puisse nuire à leur cheminement de carrière.

3. Mesures d'adaptation au travail

- Les employés handicapés ont indiqué que les mesures d'adaptation au travail n'étaient pas toujours mises en œuvre, mais ont indiqué un taux de satisfaction de 100 % lorsqu'elles étaient déployées.
- Les employés handicapés ont aussi indiqué que les problèmes liés aux mesures d'adaptation étaient une source de stress au travail pour eux.
- Ce ne sont pas tous les groupes participant au déploiement des mesures d'adaptation au travail qui comprennent le caractère d'urgence des demandes de mesures d'adaptation. Les gestionnaires ont une compréhension trop floue de leurs responsabilités et des répercussions budgétaires des mesures d'adaptation.

4. Culture du milieu de travail

- Le pourcentage d'employés de la Commission canadienne des grains s'auto-identifiant en 2024 comme vivant avec un handicap est plus faible que la disponibilité au sein de la population active estimée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.
- Ce ne sont pas tous les employés de la Commission canadienne des grains qui comprennent leur rôle en ce qui a trait à l'accessibilité dans l'ensemble des secteurs, processus et pratiques du milieu de travail.

Prochaines étapes

1. Recrutement

- Intégrer le facteur d'un effectif représentatif dans les formulaires d'articulation de la décision de sélection.
- Effectuer un suivi du nombre de candidats s'étant déclarés comme vivant avec un handicap ainsi que leur progression dans les processus de dotation.
- Concevoir un mécanisme de suivi des mesures d'adaptation pour les évaluations.
- Communiquer de diverses façons aux candidats des processus de sélection l'offre de mesures d'adaptation pour les évaluations.

- Lancer une campagne semestrielle d'auto-identification.

2. Cheminement de carrière

- Offrir davantage de formation aux gestionnaires sur le rôle des mesures d'adaptation en milieu de travail dans l'élimination des obstacles.
- Continuer d'effectuer un suivi du taux de promotion chez les employés s'identifiant comme handicapés par rapport à ceux ne s'identifiant pas comme handicapés.

3. Mesures d'adaptation au travail

- Concevoir et mettre en application un modèle de soutien à la coordination des solutions, au suivi des progrès et à la fourniture d'un soutien de suivi.
- Mettre au point un registre de suivi encadré des mesures d'adaptation.
- Préciser les responsabilités des gestionnaires et les processus budgétaires.
- Augmenter la sensibilisation interne du caractère urgent de la mise en œuvre des mesures découlant des demandes de mesures d'adaptation.

4. Culture de travail

- Lancer une campagne semestrielle d'auto-identification afin d'obtenir un tableau plus juste de la représentation des personnes handicapées au sein de la Commission canadienne des grains.
- Inviter les dirigeants à continuer à donner l'exemple par des comportements inclusifs et à donner la priorité à la compréhension de leur rôle en regard de l'accessibilité.

Responsabilité : Ressources humaines, direction

Environnement bâti

L'environnement bâti désigne notre milieu physique. Dans le milieu de travail, cela englobe des éléments tels que les locaux de travail, la qualité de l'air, l'accessibilité des toilettes et la signalisation. L'objectif de l'accessibilité est de rendre accessibles et sécuritaires les immeubles et l'environnement bâti extérieur pour les personnes vivant avec des handicaps physiques, sensoriels ou cognitifs. Ce secteur d'intérêt demeure celui obtenant le plus de rétroaction de la part des employés dans le cadre du processus de rétroaction.

Des améliorations ont été apportées, sur la lancée desquelles nous poursuivrons, depuis notre [rapport d'étape 2024](#), notamment les suivantes :

- mise à niveau des principaux points d'accès au siège au moyen d'ouvre-portes automatiques et de plaques de poussée verticales;
- remplacement des tables de classement par des tables à hauteur réglable dans plusieurs installations de la Commission canadienne des grains;
- harmonisation des positions des lecteurs de carte d'accès avec celles des boutons d'ouverture automatique des portes afin de disposer d'un délai suffisant pour franchir les entrées en toute sécurité;
- remplacement des portes du bureau régional de Montréal afin de faciliter une circulation fluide, en particulier au cours d'une évacuation des lieux.

Obstacles associés à l'environnement bâti

Les employés ont relevé dans l'environnement bâti plusieurs obstacles nuisant à l'égalité d'accès et de mobilité. On les a regroupés selon des thèmes majeurs afin de faciliter la planification et les mesures futures.

1. Difficultés à l'accessibilité physique

Les employés ont signalé certains obstacles physiques entravant la fluidité des déplacements et de l'accès dans l'ensemble des lieux de travail de la Commission canadienne des grains, notamment les suivants :

- la fonctionnalité globale des toilettes, notamment des distributeurs de papier de toilette inaccessibles ou mal disposés;
 - on a signalé que les configurations de toilettes ne permettant pas d'accueillir les personnes vivant avec un handicap physique constituaient un obstacle important pour les employés ayant des difficultés de déplacement, en particulier au siège;
- l'absence d'ouvre-porte automatique sur des portes fréquemment utilisées.

2. Lacunes en matière de planification de l'accessibilité et de ressources

- Un processus encadré d'évaluation des répercussions des demandes de modifications liées à l'accessibilité en vue d'établir les priorités et de mettre en œuvre les améliorations requises.
- Une compréhension générale des délais nécessaires pour planifier, commander et installer les solutions d'accessibilité afin de veiller à ce que les attentes soient raisonnables.

3. Lacunes en matière de formation et de renforcement des capacités

- Davantage de possibilités de formation encadrée ciblant l'accessibilité dans l'environnement bâti pour les employés des Installations
- Un apprentissage sur le terrain servant principalement à renforcer la capacité au sein de l'unité.

Prochaines étapes

- Poursuivre les consultations à propos des projets d'immobilisation auprès des membres du Groupe de travail sur l'accessibilité.
- Établir l'ordre de priorité des projets immobiliers en fonction des améliorations à l'accessibilité visant à assurer l'égalité d'accès aux locaux de travail dans l'ensemble de l'organisation en incluant des postes de travail pleinement réglables et des tables de classement réglables en hauteur ainsi que des ouvre-portes modernes et automatiques dans les secteurs très fréquentés.
- Participer à des occasions d'apprentissage ciblé portant sur l'accessibilité dans l'environnement bâti.
- Assister Services publics et Approvisionnement Canada dans la mise au point de toilettes intégralement accessibles à notre siège, où travaillent 57 % de nos employés.
- Effectuer le suivi de la mise en œuvre des projets liés à l'accessibilité.

Responsabilité : Biens immobiliers

Technologies de l'information et des communications (TIC)

Le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) désigne les outils et systèmes numériques, tels que les ordinateurs, les appareils mobiles, les logiciels et les composants de réseautage permettant aux gens d'avoir accès à de l'information, de la transmettre et de la communiquer en vue d'effectuer leur travail et d'obtenir des services. Les TIC accessibles désignent la création d'environnements numériques utilisables par tous, peu importe leurs capacités, et assurant un accès égal à l'information, aux communications et à la participation à l'univers numérique.

Progrès jusqu'à maintenant

- Les téléscripteurs du siège ont été mis à niveau.

- Installation de plusieurs lignes terrestres de secours au siège, placées à des endroits et des hauteurs accessibles.
- Les téléphones logiciels, les portables et les téléphones cellulaires sont dotés de fonctions d'accessibilité intégrées.

Obstacles liés aux TIC

- Les employés des TIC n'ont reçu aucune formation ni passé aucun test axé sur l'accessibilité.

Prochaines étapes

- Fournir une formation sur l'accessibilité adaptée à la fonction, dans la mesure du possible, aux employés travaillant dans le secteur des technologies de l'information et des communications.
- Faire participer le Groupe de travail sur l'accessibilité à la conception des nouveaux outils, ressources et processus afin d'assurer un design inclusif.

Responsabilité : Gestion de l'information et services de technologie

Communications autres que dans le cadre des TIC

L'objectif de la communication accessible est de disposer d'information écrite, verbale, visuelle ou en personne comprise par tous. Cela englobe les employés et les clients externes pouvant chercher à obtenir de l'information ou des services de la Commission canadienne des grains.

On a enregistré des progrès considérables dans l'intégration de l'accessibilité et des pratiques de communication inclusives à l'ensemble des initiatives de la Commission canadienne des grains. Nos plateformes numériques observent les normes d'accessibilité numérique du gouvernement du Canada, qui assurent l'utilisation d'un langage clair, la compatibilité avec les lecteurs d'écran, des métadonnées enrichies et une conception réactive pour tous les appareils. Les vidéos offrent des sous-titres, des transcriptions et l'horodatage, et on vérifie les images en regard du daltonisme afin de satisfaire aux besoins diversifiés des utilisateurs. Notre approche de conception réactive veille à prendre sans délai en compte les obstacles relevés dans le cadre des tests auprès des utilisateurs et de la rétroaction pour améliorer la convivialité.

La communication personnelle lors des expositions agricoles demeure un point fort, les producteurs de grain prenant activement connaissance des programmes et des services offerts par la Commission canadienne des grains. La rétroaction est systématiquement consignée au moyen de registres des questions et de rapports post-événement. Les visites de nos installations sont adaptées aux besoins de chacun en matière d'accessibilité, s'il y a lieu. Aucune rétroaction précisément associée à l'accessibilité n'a été reçue à l'occasion des expositions agricoles et des visites des installations, ce qui peut dénoter une lacune dans la manière dont la rétroaction sur l'accessibilité est recueillie.

Obstacles associés à la communication, autre que dans le cadre des TIC

- La rétroaction des utilisateurs sur notre site Web externe demeure limitée jusqu'à la transition complète de la Commission canadienne des grains à la plateforme Canada.ca.
- La connaissance des besoins des clients internes en matière d'accessibilité est limitée, ce qui peut entraîner des retards ou l'omission de respecter pleinement les normes.
- Des développements se produisent constamment en matière d'accessibilité des communications numériques, et il est nécessaire de disposer d'un plan de formation officiel afin que les membres de l'équipe des communications numériques et créatives se tiennent à jour.

Prochaines étapes

- Poursuivre la transition vers la plateforme Canada.ca afin d'obtenir une rétroaction accrue des utilisateurs sur notre site Web externe.
- Informer les clients internes sur les exigences en matière d'accessibilité s'appliquant aux sites Web externes et internes.
- Concevoir un plan de formation permettant aux membres de l'équipe des communications numériques et créatives de se tenir au fait de l'actualité en matière d'accessibilité.
- Encadrer les questions sur l'accessibilité au cours de la préparation des visites.
- Ajouter une partie sur les mesures d'adaptation aux formulaires de rétroaction des expositions agricoles et des visites.
- Fournir par écrit un sommaire des visites aux recrues et autres participants, ou sur demande.
- Examiner les besoins en matière d'accessibilité des visites dans les immeubles où elles ont lieu.
- Envisager des médias substituts pour les documents promotionnels imprimés.

Responsabilité : Communications

Approvisionnement en biens, services et installations

Dans le secteur de l'approvisionnement, l'accessibilité signifie de veiller à ce que les organisations tiennent activement compte de l'accessibilité dès le départ dans l'achat d'équipement ou de services. En intégrant les principes du design universel, l'équipement et les services peuvent servir à tous, peu importe leur capacité. Les pratiques d'approvisionnement accessible assurent aussi que le processus d'acquisition d'équipement et de services adaptatifs à l'intention des employés handicapés s'effectue en temps opportun et de manière transparente.

Pour le moment, l'accessibilité est intégrée aux pratiques d'approvisionnement de la Commission canadienne des grains au moyen de l'utilisation et de la promotion du formulaire obligatoire sur l'accessibilité au moment de l'approvisionnement en biens ou services, de la réorientation des clients vers le gestionnaire adéquat pour les préoccupations en matière d'accessibilité ainsi que la fonction de remise en question assumée par l'approvisionnement afin de veiller à ce qu'on tienne compte de l'accessibilité.

Obstacles associés à l'approvisionnement en biens, services et installations

- Compréhension insuffisante chez les gestionnaires de la manière de faciliter le processus d'approvisionnement à l'intention des employés handicapés.
- Nécessité d'une documentation plus complète sur les procédures d'approvisionnement en équipement adaptatif.
- On doit communiquer plus largement aux autres divisions l'information sur le processus d'approvisionnement.
- Ce ne sont pas tous les responsables de l'approvisionnement en biens ou services à la Commission canadienne des grains qui comprennent ce que signifie le fait de tenir compte de l'accessibilité dans leurs marchés.

Prochaines étapes

- Élaborer à l'intention des gestionnaires et des employés des documents précisant les principales étapes de l'approvisionnement en biens et services pour des employés handicapés.

- Concevoir des exemples d'accessibilité plus parlants pour accompagner le formulaire obligatoire sur l'accessibilité.

Responsabilité : Approvisionnement

Conception et prestation des programmes et des services

La conception et la prestation accessibles permettent à tous les employés et clients externes, y compris les personnes handicapées, d'avoir accès aux programmes et services de la Commission canadienne des grains, de les comprendre et d'y participer.

La Commission canadienne des grains administre trois programmes ayant trait à la réglementation des grains : Qualité des grains, Mesures de protection des producteurs de grain et Recherche sur les grains. Au cours des dernières années, la Commission canadienne des grains a adopté une approche proactive afin d'améliorer l'exécution de ses programmes en passant à un système de services numériques et en améliorant l'accès du public à ses statistiques exclusives et exhaustives sur la chaîne d'approvisionnement des grains, notamment en améliorant l'accessibilité de ses outils en ligne.

La Commission canadienne des grains mène régulièrement des séances de consultation des intervenants avec ses clients externes. En 2025, aucun obstacle associé à la conception et à la prestation de ses programmes et services n'a été signalé au cours de ces consultations. L'accessibilité des services internes a été abordée dans plusieurs autres secteurs d'intérêt du présent plan.

Transports

Le transport accessible assure que les employés handicapés peuvent participer aux réunions, conférences et autres activités liées au travail exigeant des déplacements. Il s'applique aux politiques et procédures ainsi qu'aux véhicules offerts à l'utilisation des employés. Le transport accessible assure aussi que le terrain de stationnement et les entrées associées aux immeubles de la Commission canadienne des grains sont libres d'obstacles pour les personnes handicapées.

Aucun obstacle au transport accessible n'a été relevé en 2025 à la suite d'un examen de nos politiques, pratiques, programmes et services associés au transport.

Formation

La formation sur l'accessibilité de l'École de la fonction publique du Canada est devenue une exigence tant pour les employés que pour les gestionnaires de la Commission canadienne des grains. Veiller à ce que les employés qui créent et livrent les programmes et les services suivent une formation sur l'accessibilité pertinente et parfois adaptée à leur fonction contribue à assurer que l'accessibilité n'est pas que l'affaire d'une seule équipe ou d'un seul bureau, mais qu'il s'agit d'un engagement organisationnel commun.

Regard vers l'avenir

Comme elle est une petite organisation, la Commission canadienne des grains doit conserver son agilité afin de pouvoir réagir à l'évolution des pressions et des priorités, qui peuvent influencer le calendrier des activités

prévues. Bien que la souplesse reste d'actualité, l'engagement de la Commission canadienne des grains à l'égard de la transparence et d'une surveillance et de rapports réguliers demeure ferme.

La Commission canadienne des grains élaborera, en regard de chacune des prochaines étapes énoncées dans les secteurs d'intérêt, des indicateurs de rendement clés (IRC) en vue de mesurer les progrès et de faire rapport à leur propos. Leur mise au point se fera au cours de 2026.