

Plan sur l'accessibilité 2023-26

Rapport d'étape annuel



JUIN 2024

Déclaration de reconnaissance du territoire

La Société de gestion des déchets nucléaires (SGDN) reconnaît que, depuis notre création, nous avons oeuvré au sein de plusieurs territoires autochtones. Nous sommes reconnaissants envers les collectivités autochtones et municipales qui ont travaillé avec nous au cours de plus de 20 ans.

Nous reconnaissons également que nous travaillons actuellement dans le nord-ouest de l'Ontario, sur le territoire traditionnel de la Nation ojibwée de Wabigoon Lake, avec les collectivités de la Nation ojibwée de Wabigoon Lake et le canton d'Ignace.

Dans le sud de l'Ontario, nous travaillons sur le territoire traditionnel de la Nation ojibwée de Saugeen (NOS), avec les deux collectivités de la NOS — les Chippewas de la Première Nation non cédée de Nawash et les Chippewas de la Première Nation de Saugeen — ainsi qu'avec la municipalité de South Bruce.

Nous reconnaissons en outre qu'autant dans le nord-ouest que dans le sud, nous avons le privilège de travailler avec d'autres Premières Nations et organisations autochtones, avec des collectivités métisses et la Nation métisse de l'Ontario, de même qu'avec plusieurs collectivités municipales, qui ont toutes manifesté leur intérêt à en apprendre davantage sur nos travaux.

Conformément à notre engagement envers la réconciliation, nous reconnaissons les injustices qu'ont subi et que subissent encore aujourd'hui de trop nombreuses collectivités autochtones. Nous nous engageons à faire tout ce que nous pouvons pour soutenir le bien-être des collectivités avec lesquelles nous travaillons.

Généralités

En vertu du Règlement canadien sur l'accessibilité établi au titre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*, la Société de gestion des déchets nucléaires (SGDN) doit établir, consigner par écrit, tenir à jour et mettre en oeuvre un plan sur l'accessibilité. Conformément à cette exigence, la SGDN a élaboré notre premier plan sur l'accessibilité, le *Plan sur l'accessibilité 2023-26*, qui a été fourni au commissaire à l'accessibilité et mis à la disposition de nos employés et du public sur le site Web de la SGDN le 1^{er} juin 2023.

Le plan sur l'accessibilité décrit la stratégie adoptée par la SGDN pour prévenir et éliminer les obstacles auxquels peuvent se heurter les personnes handicapées et répond aux obligations de l'organisation découlant du Règlement canadien sur l'accessibilité et de la *LCA*.

La SGDN doit également publier chaque année un rapport d'étape décrivant l'état d'avancement de la mise en oeuvre de notre plan sur l'accessibilité. Le présent rapport d'étape, daté du 1^{er} juin 2024, sera mis à la disposition du public, y compris, sur demande, dans un format accessible. Il est conforme au Règlement canadien sur l'accessibilité (DORS/2021-241) adopté en vertu de la *LCA*.

Application du plan sur l'accessibilité

Le plan sur l'accessibilité s'applique à tous les employés, tels que définis dans le Règlement canadien sur l'accessibilité, ainsi qu'au public avec lequel la SGDN interagit.

Le siège social de la SGDN est situé à Toronto, en Ontario, à l'adresse :

» **BUREAU DE TORONTO**

22, avenue St. Clair Est, 4^e étage, Toronto (ON) M4T 2S3

Courriel : contactus@nwmco.ca

Tél. : 416.934.9814

Sans frais : 1.866.249.6966

Télécopieur : 416.934.9526

La SGDN possède également des bureaux à Dryden, à Ignace et à Teeswater, ainsi qu'une installation à Oakville. Les coordonnées de chacun de ces emplacements sont fournies ci-dessous.

» **BUREAU DE DRYDEN**

33, rue King

Dryden (ON) P8N 1B4

1.807.223.2023

» **BUREAU DE TEESWATER**

12B, rue Clinton Sud, C.P. 570

Teeswater (ON) N0G 2S0

1.519.392.6966

» **INSTALLATION D'OAKVILLE**

2009, rue Wyecroft

Oakville (ON) L6L 5V6

» **BUREAU D'IGNACE**

304, rue Main

Ignace (ON) P0T 1T0

1.807.934.2472

» **BUREAU DE TEESWATER**

64, rue Clinton

Teeswater (ON) N0G 2S0

Contexte : La *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*

La *LCA* a reçu la sanction royale en juin 2019. Elle vise à faire du Canada un pays exempt d'obstacles pour les personnes handicapées au plus tard le 1^{er} janvier 2040. L'une des principales exigences de la *LCA* est que les organisations sous responsabilité fédérale préparent des plans sur l'accessibilité qui décrivent comment elles entendent reconnaître, éliminer et prévenir les obstacles dans les domaines prioritaires suivants :

- » L'emploi;
- » L'environnement bâti (édifices et espaces publics);
- » Les technologies de l'information et des communications (TIC);
- » Les communications (autres que les TIC);
- » L'acquisition de biens, de services et d'installations;
- » La conception et la prestation de programmes ou de services;
- » Le transport.

La *LCA* définit un *obstacle* comme suit :

« Tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles. »

La *LCA* définit un *handicap* comme suit :

« Déficiência notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. »

Représentant désigné en matière d'accessibilité

La SGDN a désigné un représentant en matière d'accessibilité pour recevoir au nom de la SGDN les commentaires relatifs à l'accessibilité et aux obstacles à l'accessibilité, les demandes de copies dans un format accessible du présent rapport d'étape, ou les demandes de description du processus de commentaires de la SGDN sous forme imprimée, en gros caractères, en braille, en format audio ou dans un format électronique compatible avec une technologie adaptative qui vise à soutenir les personnes handicapées.

Le représentant désigné par la SGDN est le vice-président des ressources humaines et responsable en chef de l'éthique (le « représentant désigné en matière d'accessibilité »). Vous pouvez faire part de vos commentaires et/ou communiquer avec la SGDN et le représentant désigné en matière d'accessibilité en utilisant les coordonnées ci-dessous :

Courriel : 22, avenue St. Clair Est, 4^e étage, Toronto (ON) M4T 2S3

Courriel : accessible@nwm.ca

Tél. : 416.934.9814

Sans frais : 1.866.249.6966

Le vice-président des ressources humaines et responsable de l'éthique (ou son délégué) pourra répondre à toute question sur la manière de recevoir le plan sur l'accessibilité de la SGDN dans un format accessible, ainsi que fournir une description accessible du processus de rétroaction utilisé par la SGDN concernant le plan sur l'accessibilité. Les réponses aux commentaires seront renvoyées dans le format dans lequel les commentaires ont été reçus. La SGDN n'est pas en mesure de répondre directement aux commentaires anonymes, mais ceux-ci seront néanmoins pris en compte dans le cadre de nos efforts visant à améliorer l'accessibilité.

Progrès dans la mise en oeuvre du plan sur l'accessibilité de la SGDN

La SGDN adhère à la vision énoncée dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)* et a pris des mesures pour favoriser l'accessibilité au sein de notre organisation. Ce rapport d'étape démontre notre engagement à mettre en oeuvre notre premier plan sur l'accessibilité, qui couvre la période 2023-26, conformément à la *LCA*.

Le plan sur l'accessibilité de la SGDN est en cohérence avec notre plan stratégique, y compris avec les engagements énoncés dans notre *Plan d'équité en matière d'emploi*. Le *Plan d'équité en matière d'emploi* de la SGDN soutient l'engagement de maintenir une main-d'oeuvre exempte de discrimination directe, indirecte ou systémique et répond aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le *Plan d'équité en matière d'emploi* comprend des objectifs de recrutement et de promotion à court terme qui visent à éliminer la sous-représentation, des objectifs à long terme visant à atteindre la pleine représentation, des mesures pour éliminer les obstacles recensés lors de l'examen du système d'emploi et des mesures spéciales pour augmenter la représentation des groupes désignés sous-représentés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles). En 2023, trois des quatre groupes désignés étaient représentés au sein de l'organisation de la SGDN. Les personnes handicapées demeurent sous-représentées dans toutes les catégories d'emploi; toutefois, une tendance positive a été observée puisque les données d'une année à l'autre montrent une augmentation de la représentation de tous les groupes désignés.

Ce rapport d'étape adopte une approche mesurée, dressant un bilan des initiatives en cours et prévues et relevant les domaines d'action qui contribueront à éclairer le travail en cours, les plans à plus long terme et l'amélioration continue. Les actions identifiées dans le plan sur l'accessibilité et le rapport d'étape ont été priorisées en veillant à ce que les objectifs visés soient réalisables et réalistes, et que les efforts entrepris soient harmonisés au sein de l'ensemble de l'organisation. De nombreuses initiatives ont déjà été lancées, mais les possibilités d'amélioration restent considérables.

Le présent rapport donne un aperçu des mesures qui ont été prises jusqu'à présent et s'attarde principalement sur les assises et les projets futurs de l'organisation. La SGDN reconnaît qu'il reste encore beaucoup à faire pour atteindre nos objectifs. Nous continuerons à nous adapter et à nous ajuster si nécessaire pour offrir un lieu de travail inclusif et sans obstacles, en tenant compte des consultations qui seront menées, des nouvelles dispositions réglementaires et des commentaires qui seront reçus des personnes handicapées.

Consultations

La SGDN accorde une grande importance à la contribution des parties prenantes internes et externes, spécialement des personnes handicapées, à l'élaboration de nos initiatives en matière d'accessibilité. Pour élaborer notre rapport d'étape, nous avons consulté diverses parties prenantes, notamment nos employés, des groupes d'intérêts et des experts du domaine. En particulier, nous avons demandé aux employés de nous faire part de leurs commentaires sur nos activités afin que nous puissions relever, supprimer et prévenir les obstacles à l'accessibilité. Nos consultations ont eu lieu dans le cadre d'un éventail de contextes, dont des sondages en ligne, des conversations formelles et informelles, des réunions et des assemblées publiques. Les consultations externes ont été menées dans le cadre de réunions avec des groupes d'intérêts et des experts du domaine, ainsi que de séances de discussion sur des sujets liés à l'accessibilité.

Commentaires

Dans notre plan sur l'accessibilité, la SGDN a relevé des objectifs d'accessibilité dans les domaines suivants :

1. L'emploi;
2. L'environnement bâti;
3. Les technologies de l'information et des communications (TIC);
4. Les communications (autres que les TIC);
5. L'acquisition de biens, de services et d'installations;
6. La conception et la prestation de programmes ou de services;
7. Le transport.

Les paragraphes suivants décrivent les commentaires reçus par la SGDN relativement à chacun des domaines susmentionnés et les suites que la SGDN leur a données au cours de la mise en oeuvre de notre plan sur l'accessibilité.

Progrès dans le domaine prioritaire 1 : l'emploi

La SGDN a fait des progrès dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, en harmonisant nos efforts avec les objectifs de notre *Plan d'équité en matière d'emploi* et avec notre *Procédure de recrutement*, qui a notamment pour but de garantir que les activités de recrutement sont justes et équitables et qu'elles préservent la diversité du personnel. La présente section rend compte des progrès que nous avons réalisés dans le domaine de l'emploi.

La SGDN demeure résolue à mettre en oeuvre des pratiques d'emploi équitables et accessibles et à respecter la dignité et l'indépendance des employés handicapés actuels et éventuels, et ce, à tous les stades du cycle d'emploi. Nous nous engageons à mettre en place des pratiques inclusives qui permettront à nos employés de participer pleinement aux activités du personnel. Nous nous engageons à embaucher des personnes handicapées dans le cadre des efforts continus que nous faisons pour attirer, développer et retenir des talents diversifiés et représentatifs de la main-d'oeuvre disponible sur le marché du travail canadien.

Ces efforts reposent sur notre reconnaissance des écarts de représentation qui existent au sein de notre main-d'oeuvre. L'analyse de l'équité en matière d'emploi de la SGDN pour 2020 a révélé une sous-représentation notable des personnes handicapées, soit 0,5 pour cent par rapport à la main-d'oeuvre disponible sur le marché du travail, qui se chiffre à 7,6 pour cent. Pour remédier à cette sous-représentation, la SGDN a mis en oeuvre plusieurs mesures.

Éducation sur l'auto-identification

Reconnaissant la nécessité d'identifier de manière précise les employés appartenant à des groupes sous-représentés, la SGDN a organisé une séance d'information sur l'auto-identification. Cette séance a permis aux employés de comprendre l'importance de remplir les formulaires d'auto-identification. Les employés ont été encouragés à divulguer volontairement et confidentiellement leur identification en tant que femmes, Autochtones, membres d'une minorité visible et/ou personnes handicapées. Cette initiative a conduit à ce qu'un certain nombre d'employés ont mis à jour leurs renseignements d'auto-identification. Au début de l'année 2024, une mise à jour du formulaire d'auto-identification a été entreprise afin de mieux aider les employés à le comprendre et à le remplir. De nouvelles séances d'information seront tenues avant la fin de 2024.

L'analyse de la main-d'oeuvre de la SGDN sur le plan de l'équité en matière d'emploi a révélé une tendance à la hausse de la représentation des personnes handicapées d'une année à l'autre depuis 2020. En 2023, la proportion des employés de la SGDN s'identifiant comme des personnes handicapées a atteint 2,2 pour cent, alors que la disponibilité sur le marché du travail de cette catégorie de travailleurs était de 7,3 pour cent.

Progrès dans les processus d'embauche

La SGDN a établi des objectifs à court terme de recrutement et de promotion afin d'éliminer la sous-représentation; des objectifs à long terme afin d'atteindre une représentation complète; des mesures visant à supprimer tout obstacle relevé dans les systèmes d'emploi de la SGDN; et des mesures spéciales visant à accroître la représentation des groupes désignés sous-représentés. Voici certaines de ces mesures :

- » **Un langage clair et inclusif dans les offres d'emploi :** Afin de garantir que les offres d'emploi sont accessibles au plus grand nombre de candidats possible, les offres d'emploi (internes et externes) sont examinées et vérifiées pour s'assurer qu'elles sont rédigées dans un langage accessible à tous et qu'elles n'utilisent pas des éléments de langage subtilement sexistes. Les offres d'emploi sont également examinées pour s'assurer qu'elles sont rédigées dans un langage clair et simple et que les acronymes y sont expliqués. Cette initiative vise à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant de handicaps neurologiques ou cognitifs, qui peuvent éprouver des difficultés à utiliser un langage trop complexe.
- » **Partenaires en matière de recrutement :** Dans le cadre de notre processus d'appel d'offres, la SGDN exige de toutes les agences de recrutement qu'elles s'engagent à rechercher des candidats qualifiés issus des groupes sous-représentés identifiés par la SGDN. Les fournisseurs partenaires reçoivent chaque année les données en matière de représentation de la SGDN ainsi que des informations sur nos objectifs en matière d'équité d'emploi.

Les commentaires reçus lors de la consultation des employés de la SGDN ont révélé qu'il serait important d'étendre notre réseau et d'établir des partenariats avec des organisations, des sites et des agences de recrutement qui soutiennent le recrutement des personnes handicapées. En nous appuyant sur les réseaux existants, nous avons trouvé des ressources supplémentaires au sein de la communauté au sens large pour soutenir le recrutement des personnes handicapées. De plus, la SGDN prévoit de reprendre notre partenariat avec le programme Community Integration through Cooperative Education (CICE), qui avait été suspendu en raison de la pandémie de COVID-19. CICE est un programme proposé par le Humber College aux étudiants ayant de divers handicaps. Il leur permet d'acquérir une expérience pratique de travail académique et professionnel bénévole au sein de la collectivité. La SGDN prévoit d'offrir un stage à un-e étudiant-e dans le cadre de ce programme au cours des prochaines années.

Formation du personnel des ressources humaines

Dans le domaine de l'emploi, l'équipe des ressources humaines (RH) de la SGDN a joué un rôle clé dans la promotion de l'engagement pris par la SGDN d'embaucher des personnes handicapées conformément aux objectifs visés par la *LCA*. L'accent a été mis sur la nécessité de rendre le processus d'embauche plus équitable et plus inclusif pour les personnes handicapées. Pour ce faire, et en reconnaissant que nous ne sommes pas des experts en la matière, la personne responsable de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité aux RH et d'autres membres de l'équipe RH ont assisté à plusieurs forums de formation et de perfectionnement et ont consulté des experts sur les pratiques d'embauche inclusives.

Parmi les activités de formation et de perfectionnement suivies, citons :

- » Access Studio : Programme d'embauche d'AccessNow
- » Inclusion neurodivergente : comprendre comment la neurodivergence s'intègre dans un milieu de travail, organisé par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)
- » 4^e Sommet national sur les invalidités épisodiques et l'emploi, organisé par Realize
- » Intégrer la santé mentale dans les cadres de DEI/IDEA, par le CCDI
- » DéConférence 2024, CCDI
- » Évaluation des compétences interculturelles pour l'équipe des RH par Susan Hunter Consulting

Progrès dans les mesures d'adaptations offertes sur les lieux de travail

En ce qui concerne les mesures d'adaptation offertes sur les lieux de travail, les employés de la SGDN ont indiqué qu'une meilleure communication sur ces mesures d'adaptation serait profitable à l'ensemble des employés.

» **Modalités de travail hybrides/flexibles** : La SGDN a mis en place un modèle de travail hybride après la pandémie. Ce modèle hybride a permis d'offrir un niveau de souplesse qui n'existait peut-être pas naturellement avant la pandémie. Le modèle de lieu de travail hybride est toujours en vigueur, les employés pouvant travailler à domicile jusqu'à deux jours par semaine. Les employés qui ont besoin d'un soutien supplémentaire en raison de circonstances personnelles, de problèmes médicaux et/ou de responsabilités familiales peuvent demander des conditions de travail plus flexibles. Des conditions spéciales de travail peuvent être demandées par rapport à l'horaire de travail, au télétravail et au partage du travail.

Les employés de la SGDN ont accès à une infirmière en santé du travail et à un programme confidentiel d'aide aux employés et aux familles pour discuter de tout problème médical, physique ou mental pouvant nécessiter des mesures d'adaptation médicales, de nature temporaire ou permanente.

Récemment, des révisions ont été apportées au formulaire actuel de rapport d'absences pour raisons médicales afin d'inclure davantage d'affections (mentales et physiques) ainsi que les handicaps épisodiques comme justifications, tout en fournissant une description plus complète des aménagements possibles aux conditions de travail. Une stratégie de communication visant à faciliter la compréhension du formulaire révisé sera mise en place d'ici la fin de l'année 2024.

Bien que des progrès aient été réalisés, la SGDN reconnaît que nous devons poursuivre en continu notre cheminement vers l'atteinte de l'accessibilité et de l'inclusivité totales. Les autres mesures entreprises comprennent :

- » **La collecte de données** : Il est impossible de cerner les lacunes, d'établir des points de référence, de fixer des objectifs et de mesurer les progrès accomplis sur le plan de la représentation sans recueillir suffisamment de données. L'évaluation continue des indicateurs de recrutement ainsi que la consultation des candidats aideront la SGDN à déterminer si les candidats se sentent à l'aise de divulguer leurs caractéristiques à chaque stade du processus de recrutement et si les mesures prises sont efficaces.
- » **Communication et transparence** : Consciente de l'importance d'une communication transparente, la SGDN s'est engagée à fournir sur notre intranet et dans nos offres d'emploi des informations sur notre processus d'adaptation et les mesures d'accessibilité offerts dans nos installations. Cette initiative vise à promouvoir l'inclusion, à attirer du personnel de talent diversifié et à s'assurer que les employés potentiels sont bien informés des conditions d'accessibilité offertes par la SGDN dans nos installations.

L'organisation reste déterminée à nous attaquer aux obstacles systémiques, à affiner nos processus de recrutement et à favoriser une culture organisationnelle qui soutient pleinement les personnes handicapées.

Progrès dans le domaine prioritaire 2 : l'environnement bâti

La SGDN est déterminée à créer un environnement bâti inclusif et accessible, en donnant la priorité à la fois à nos bureaux et aux futurs espaces publics. Lorsque la SGDN sera limitée dans les changements physiques que nous pouvons apporter à certains espaces locatifs en raison des restrictions qui s'y rattachent, nous maintiendrons notre engagement à sensibiliser la collectivité à l'importance de l'espace physique dans la promotion de l'objectif d'inclusion. Cette section rend compte des progrès que nous avons réalisés dans le domaine de l'environnement bâti.

» **Amélioration de l'accessibilité** : Après la publication du plan sur l'accessibilité de la SGDN, les employés de l'un de nos bureaux locaux ont fait remarquer que le bâtiment n'était pas accessible à tous. Comme il s'agit d'un bâtiment historique loué par la SGDN, des rampes temporaires ont été installées. Cette petite modification permet aux employés, aux visiteurs et aux membres du public de toute capacité physique d'accéder aux lieux.

En ce qui concerne nos espaces futurs, les municipalités d'Ignace et de South Bruce ainsi que le public en général et les employés de la SGDN ont été invités à donner leur avis sur le [Centre d'expertise](#), qui doit être construit sur le futur site du dépôt géologique en profondeur où sera stocké le combustible nucléaire irradié canadien. Le rapport produit sur le sujet, intitulé *Centre of expertise: Report on Initial Municipal Visioning*, relate ce qui a été entendu lors des exercices de visualisation menés. Les participants étaient d'avis que la future installation devrait être pleinement accessible et inclusive pour être accueillante pour l'ensemble de la démographie de la municipalité et des employés actuels et futurs de la SGDN, en plus d'être une installation esthétique et respectueuse de l'environnement.

La SGDN prévoit de continuer d'examiner nos installations et notre matériel de bureau afin de déterminer dans quels domaines des améliorations pourraient être apportées sur le plan de l'accessibilité.

Progrès dans le domaine prioritaire 3 : les technologies de l'information et de la communication (TIC)

Bien que des progrès aient été réalisés, notre engagement permanent en faveur de l'accessibilité justifie une évaluation complète des services externes fournis dans le domaine des TIC ainsi que des plateformes numériques actuelles. Notre démarche consiste entre autres à nous conformer aux normes nationales, à tirer parti des fonctionnalités existantes et à nous attaquer aux obstacles relevés.

» **Tirer parti des fonctions d'accessibilité de Microsoft Office pour favoriser l'inclusivité :**

Reconnaissant que les fonctions d'accessibilité existantes de la suite Microsoft Office sont sous-utilisées, la SGDN a entrepris de mieux faire connaître ces fonctionnalités intégrées et leur utilisation à notre personnel. Ces éléments seraient susceptibles de renforcer considérablement nos services en matière d'accessibilité, mais le manque de sensibilisation des employés dans ce domaine y fait obstacle. Des efforts ont été entrepris pour combler ce déficit de connaissances et faire en sorte que tous les employés puissent profiter de ces outils.

» **Faire progresser l'accessibilité des TIC en nous appuyant sur les normes gouvernementales :**

L'un des objectifs du plan sur l'accessibilité de la SGDN est de veiller à ce que le site Web de la SGDN, qui a récemment été remodelé, soit conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web. Le projet est actuellement à l'étape de l'examen technique, qui consiste à évaluer l'accessibilité de nos services internes afin de relever les lacunes actuelles et d'activer les fonctions d'accessibilité liées aux systèmes, aux technologies et aux programmes existants.

» **Suivi des produits et services numériques qui amélioreront l'accessibilité :** En cohérence avec l'engagement pris par la SGDN de demeurer à l'avant-garde de l'accessibilité, nous surveillerons l'évolution des outils d'accessibilité offerts par l'industrie.

La SGDN veillera à ce que nos initiatives en matière de TIC soient conformes aux normes nationales et à ce que nos services dans le domaine des TIC soient accessibles à tous.

Progrès dans le domaine prioritaire 4 : les communications (non liées aux TIC)

La SGDN est résolue à améliorer l'accessibilité de nos communications. Comme le décrit notre plan sur l'accessibilité, la SGDN intégrera toutes les nouvelles exigences en matière d'accessibilité afin de garantir à tous un accès à nos informations, à nos systèmes de communication et à nos plateformes. De plus, lorsqu'on nous en fera la demande, nous ferons en sorte que nos communications soient disponibles dans des formats accessibles pour répondre aux besoins des personnes S/sourdes au Canada, ainsi que des personnes malvoyantes ou ayant un handicap neurologique ou cognitif.

» **Suivi des produits et services qui améliorent l'accessibilité** : Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nos communications doivent être disponibles dans des formats différents, par exemple en caractères agrandis (police plus grande et plus claire), en braille, en formats audio et/ou en formats électroniques qui sont compatibles avec les technologies adaptatives. En plus des formats accessibles de communication écrite et de la technologie de synthèse texte-parole, la SGDN examine actuellement la possibilité d'utiliser d'autres formes de communication qui pourraient aussi répondre aux besoins des personnes S/sourdes ou malentendantes. Des consultations ont été entreprises avec des organisations représentatives au sujet des services qui peuvent être offerts dans ces domaines.

Progrès dans le domaine prioritaire 5 : l'acquisition de biens, de services et d'installations

La SGDN continue dans la mesure du possible d'accroître les possibilités offertes aux fournisseurs appartenant à des groupes sous-représentés et de rechercher les occasions d'affaires inclusives. Les objectifs cités dans le plan sur l'accessibilité pour ce domaine prioritaire comprennent entre autres l'examen du processus d'approvisionnement pour trouver des moyens de soutenir davantage les mesures d'adaptation. Un objectif à plus long terme est de promouvoir notre engagement en faveur de l'accessibilité à l'extérieur de notre organisation par le biais de nos processus d'approvisionnement et de gouvernance, en veillant à ce que l'ensemble de nos biens, services et installations prenne en compte les besoins en matière d'accessibilité et y réponde.

Progrès dans le domaine prioritaire 6 : la conception et la prestation des programmes et des services

L'une des priorités du plan sur l'accessibilité est de veiller à ce que l'accessibilité soit prise en compte dans nos programmes et services dès le stade de leur conception. Pour soutenir cette priorité, la SGDN a pris certaines mesures.

» **Révision de la politique des ressources humaines** : Les politiques, procédures et pratiques de la SGDN en matière de ressources humaines sont révisées régulièrement, conformément aux cycles de révision établis, afin de relever les obstacles susceptibles de se poser aux groupes désignés, en mettant particulièrement l'accent sur les groupes sous-représentés et/ou pour lesquels des obstacles ont été relevés. Dans le cadre de notre cycle d'examen, nous avons entrepris des efforts pour améliorer nos politiques, nos procédures et nos outils afin de favoriser davantage l'utilisation d'un langage clair dans nos communications internes et externes.

L'un de nos objectifs pour 2023-24 est d'officialiser les pratiques actuelles d'adaptation dans une procédure écrite accessible à tous les employés. Un élément clé de l'élaboration de cette procédure sera la consultation des personnes qui se sont identifiées comme ayant un handicap, ainsi qu'une consultation externe d'organisations représentatives. Ces consultations auront pour but de s'assurer que dans le cadre de l'officialisation d'une telle politique, la SGDN s'attaque effectivement aux obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées et que nous évitons d'en créer de nouveaux.

Un Outil d'évaluation de l'équité a été mis au point pour soutenir l'examen approfondi de nos politiques. Cet outil est conçu pour examiner toutes nos formes nouvelles ou existantes de gouvernance. Il comprend une série de questions qui permettent de relever et d'éliminer les obstacles, les préjugés et les répercussions involontaires, et de s'assurer que la justice, l'équité, la diversité, l'accessibilité et l'inclusion font partie intégrante de toutes les politiques de la SGDN. Cet outil sera testé dans le cadre du processus d'examen des politiques et procédures des ressources humaines.

La SGDN continuera d'examiner de manière exhaustive nos politiques de ressources humaines sous l'angle de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité.

» **Formation et sensibilisation** : En nous attaquant, par la formation et la sensibilisation aux questions d'accessibilité et de soutien, aux préjugés et à la stigmatisation dont sont victimes les personnes handicapées, nous contribuerons à instaurer une culture organisationnelle inclusive pour tous, une culture qui tend à créer un sentiment d'appartenance. Les résultats de la consultation à l'interne de nos employés montrent que ce domaine prioritaire pourrait être amélioré par des efforts supplémentaires de sensibilisation et d'éducation.

» **Conception des programmes futurs en tenant compte de l'accessibilité** : Conscients que la résolution des problèmes d'accessibilité nécessite des données précises, nous sommes résolu à la SGDN à améliorer nos ensembles de données, notamment en poursuivant nos initiatives visant à encourager les employés à s'auto-identifier. Le résultat sera que notre organisation sera mieux outillée pour répondre aux problèmes d'accessibilité rencontrés par les personnes handicapées et que les considérations d'accessibilité seront intégrées dès la conception de nos futurs programmes et services.

Progrès dans le domaine prioritaire 7 : le transport

La SGDN ne fournit pas de services de transport, mais nous en dépendons. Le siège social de la SGDN se trouve à Toronto, mais la SGDN a des bureaux locaux dans des collectivités d'autres régions de l'Ontario, et certains employés sont amenés à se déplacer entre ces bureaux et d'autres lieux dans le cadre de leurs fonctions.

La SGDN est résolue à examiner périodiquement nos politiques et procédures de voyage afin de nous assurer que tout obstacle à l'accessibilité soit relevé et que des solutions soient mises en place dans la mesure du possible.

Résumé

Ce rapport d'étape vise à cerner les mesures qui doivent être prises pour créer un milieu de travail exempt d'obstacles à la SGDN. La mise en oeuvre de ces mesures exigera un effort organisationnel à long terme et tout changement substantiel ne pourra résulter que d'une amélioration individuelle et systémique constante, laquelle nécessitera du temps, des ressources et une volonté de concertation.

Au cours de l'année à venir, nous nous concentrerons principalement sur les initiatives clés suivantes :

» **Intégrer les considérations relatives à l'accessibilité dans nos politiques et processus :**

La SGDN est résolue à intégrer les considérations relatives à l'accessibilité dans nos politiques et processus révisés. Cela implique un examen exhaustif et une révision de nos politiques nouvelles et existantes pour nous assurer qu'elles sont conformes aux normes d'accessibilité les plus récentes et aux meilleures pratiques en vigueur dans le domaine. Intégrer les considérations liées à l'accessibilité dans les documents fondamentaux de notre organisation permettra de prioriser l'inclusion.

» **Progresser dans l'emploi des personnes handicapées :** L'embauche, l'avancement et la rétention des personnes handicapées à la SGDN continueront d'être une priorité au regard de la gestion des talents. En prenant appui sur les progrès réalisés jusqu'à présent, nous intensifierons nos efforts pour nous doter d'une main-d'oeuvre représentative de la diversité des talents et des capacités des personnes handicapées. Nous lancerons entre autres des initiatives ciblées pour promouvoir les possibilités de développement de carrière, soutenir les voies d'avancement par la planification de la relève, et favoriser une culture d'entreprise inclusive qui encourage la rétention à long terme des employés handicapés.

» **Poursuivre nos initiatives de formation sur l'accessibilité :** La formation continue sur l'accessibilité restera une priorité. La SGDN reconnaît l'importance de veiller à que tous les employés connaissent bien les principes d'accessibilité.

La SGDN surveillera les progrès réalisés dans la mise en oeuvre des objectifs décrits dans notre plan sur l'accessibilité et dans ce rapport d'étape. Nous présenterons notre prochain rapport d'étape aux fins de publication d'ici le 1^{er} juin 2025. La SGDN souhaite également recevoir des commentaires sur notre plan sur l'accessibilité afin d'étayer l'élaboration des prochains rapports d'étape et ultimement de nous guider dans notre cheminement vers une SGDN et un Canada sans obstacle d'ici 2040.

**Pour plus de renseignements,
veuillez contacter :**

Société de gestion des déchets nucléaires
22, avenue St. Clair Est, 4^e étage
Toronto (ON) M4T 2S3, Canada
Tél. : 416.934.9814 Sans frais : 1.866.249.6966
Courriel : contactus@nwmocanada.ca
Site Web : nwmocanada.ca

   @LaSGDN
 /company/nwmocanada

© 2024 Société de gestion des déchets nucléaires

