



Société de gestion des déchets nucléaires

Rapport de l'évaluation annuelle 2022-2023
Résumé



RECIPROCAL
CONSULTING.

« Le statu quo n'a pas particulièrement bien servi les peuples autochtones au Canada, et il ne les servira pas bien dans le futur non plus. Si nous agissons de manière à maintenir le statu quo, nous ne réussissons pas en tant qu'organisation. C'est une certitude. Voilà donc notre défi. De changer la façon dont nous fonctionnons et de nous préparer à réussir en travaillant à la réconciliation. »

~ Bob Watts, citation extraite de la vidéo no 8 de la série [#Voixdelaréconciliation](#)

Résumé

Ce rapport présente les résultats de l'évaluation annuelle réalisée en 2022/2023 sur les effets de la mise en oeuvre de la *Politique sur la réconciliation* entreprise par la Société de gestion des déchets nucléaires (SGDN). La mise en oeuvre de la politique a marqué le début d'un plan décennal de cheminement vers la réconciliation. Jusqu'à maintenant, les actions menées comprennent une série de formations obligatoires sur la réconciliation données au personnel, l'édification de relations, des occasions informelles de sensibilisation, la mise en place de systèmes de soutien du personnel et la mise en oeuvre de l'Outil d'évaluation des efforts de réconciliation ainsi que de plans de travail et de projets plus tournés vers la communauté. La *Politique sur la réconciliation* a été inaugurée lors d'une cérémonie en octobre 2019. À la fin de 2020, une évaluation de référence avait été réalisée. Cette initiative de réconciliation de la SGDN en est maintenant à sa troisième année, qui est aussi la dernière année de la première phase de l'initiative, une phase axée sur l'édification de relations, le renforcement des capacités du personnel de la SGDN et l'application par les employés de la *Politique sur la réconciliation* dans le cadre de leurs fonctions. Ce rapport fournit une évaluation détaillée des impacts et des résultats de la *Politique sur la réconciliation* pour l'année 2022 et compare ceux-ci aux résultats des années précédentes.

Méthodologie

La portée de ce rapport comprend une évaluation de l'impact et des résultats initiaux (pour 2022) de la *Politique sur la réconciliation*. Les données de l'évaluation de référence de 2020 et les résultats de 2021 ont été utilisés comme données comparatives pour déterminer l'impact global de la première phase de la politique. Cette évaluation visait à mieux comprendre la progression, les résultats et les impacts de la *Politique sur la réconciliation* pour le personnel de la SGDN, ainsi que les approches qui sont susceptibles d'aider l'organisation à continuer à progresser de même qu'à passer à la prochaine phase de l'initiative de réconciliation. Les impacts et les résultats dégagés pour l'année 2022 ont été recueillis à l'aide d'outils d'enquête. L'enquête réalisée a fourni un espace pour accueillir les témoignages du personnel de la SGDN, à partir desquels ont été extraites des données qualitatives et quantitatives. Tout le personnel de la SGDN a été invité à participer à l'enquête, les données démographiques des participants étant fournies individuellement et à l'échelle des divisions organisationnelles. Le format d'analyse et de rédaction du rapport a été fondé sur les enseignements basés sur les forces fournis par Bob Watts. Ce dernier avait comparé le travail de réconciliation à la SGDN au développement d'un jeune esprit, lequel requiert de l'indépendance, un apprentissage par l'expérience, ainsi que de l'encadrement et des conseils.



Constatations tirées de l'évaluation

Impacts de la *Politique sur la réconciliation*

Les employés participants de la SGDN ont mentionné que la *Politique sur la réconciliation* leur avait permis de mieux comprendre la question de la réconciliation et les mesures que le personnel peut prendre pour induire des changements au sein de la SGDN et,

extérieurement, au sein de leur communauté. Comme en 2021, les employés ont indiqué que les flux d'apprentissage continu, les formations et les autres possibilités d'apprentissage théorique et par l'expérience, par exemple les déjeuners-conférences, avaient été des éléments clés qui

avaient favorisé une meilleure compréhension, la responsabilisation, l'investissement et l'engagement nécessaires pour faire progresser l'objectif de la réconciliation dans leur milieu de travail.

La *Politique sur la réconciliation* a continué d'opérer un virage au sein de l'organisation, qui s'est traduit par le fait que le personnel accorde une plus grande priorité à l'objectif de la réconciliation et qu'il se sent davantage investi et résolu à le faire progresser dans son milieu de travail. Les employés participants à l'enquête indiquent de plus en plus qu'ils appliquent la politique dans le cadre de leurs fonctions, notamment en intégrant le savoir autochtone dans leur travail. Parmi les impacts qu'ont eus les changements organisationnels induits par la *Politique sur la réconciliation*, les employés participants ont indiqué qu'il s'était créé un environnement favorable au dialogue et à la franchise, que s'étaient transformées la dynamique et la culture internes au bureau et que des comportements relationnels comme la collaboration et la recherche du consensus avaient été favorisés. Ils ont aussi indiqué qu'ils avaient acquis la confiance nécessaire pour prendre la parole pour dénoncer le racisme dans

des contextes personnels et de travail. D'autres changements comportementaux ont été notés par les employés, qui ont décrit comment ils avaient décidé de « mettre à contribution leur statut de privilégiés ». Les actions évoquées comprennent le fait de partager leurs apprentissages avec leur famille et leurs amis, de faire pression pour que la *Politique sur la réconciliation* soit davantage appliquée au travail, de créer un espace accueillant pour les voix et les points de vue moins communs, et de normaliser davantage la reconnaissance de la souveraineté autochtone sur le lieu de travail.

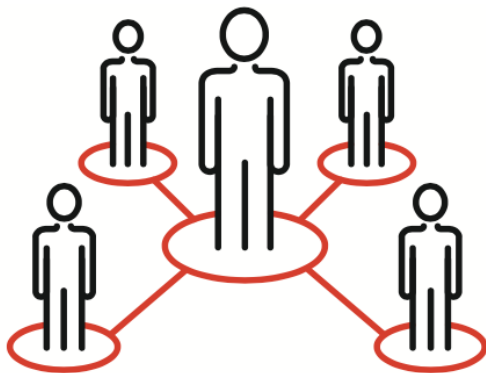
Certains membres du personnel ont fait part de leur frustration face aux obstacles externes qui se posent à l'application de la politique dans le cadre de leurs fonctions à la SGDN et ont déclaré ne pas disposer du temps et des ressources nécessaires pour appliquer pleinement la politique. D'autres ont indiqué qu'ils comprenaient mieux les principes qui sous-tendent la réconciliation, mais qu'ils ne savaient pas toujours comment les appliquer dans le cadre de leurs fonctions particulières au sein de l'organisation.

Résultats

Concernant les effets de la mise en oeuvre de la *Politique sur la réconciliation* sur le niveau d'appropriation du personnel, les participants ont indiqué qu'ils estimaient que les changements survenus depuis l'évaluation de référence de 2020 avaient été d'un niveau modéré à élevé. Le degré d'appropriation au regard de l'objectif de la réconciliation n'a pas changé de manière substantielle depuis l'évaluation de 2021, bien que le personnel ait exprimé un degré d'appropriation variant de modéré à élevé. Les variations dans les degrés d'appropriation ont été attribuées à l'augmentation du niveau de connaissances et de sensibilisation, à l'apprentissage autodirigé, au partage des apprentissages avec la communauté élargie et à la capacité des participants à appliquer la *Politique sur la réconciliation* dans le cadre de leur travail. Les employés participants ont indiqué qu'ils s'efforçaient d'apporter des changements concrets en intégrant l'objectif de la réconciliation à leurs tâches quotidiennes. D'autres ont indiqué que leur compréhension de la question de la réconciliation s'améliorait, mais qu'ils auraient besoin de plus de temps, de soutien et d'outils pour pleinement appliquer la politique dans leur travail.

Une croissance à court terme dans une perspective à long terme

En 2022, la première phase de mise en oeuvre de la *Politique sur la réconciliation* à la SGDN s'est achevée. Cette phase était axée sur l'établissement de relations entre les collectivités, autochtones et non autochtones, et le personnel, ainsi que sur le renforcement de la capacité du personnel de la SGDN d'intégrer l'objectif de la réconciliation dans son travail et à utiliser la *Politique sur la réconciliation* comme document d'orientation pour y parvenir. Depuis l'évaluation de référence de 2020, la majorité du personnel a signalé des niveaux de progression allant de modérés à élevés en ce qui concerne leur compréhension de la question de la réconciliation et leurs comportements associés, que ce soit dans le cadre de leur travail ou dans d'autres circonstances. En 2022, l'écart entre les degrés de changement modérés et élevés signalés par les employés était principalement attribuable à des expériences de stagnation ou au sentiment pour certains employés d'être incapables d'appliquer la politique dans leur travail. Davantage de temps, mais aussi de ressources et de méthodes adaptées à chaque division organisationnelle seront nécessaires pour continuer à soutenir le personnel dans l'application de la *Politique sur la réconciliation*.



À l'échelle de l'organisation, le personnel a indiqué que la SGDN avait réussi à créer un environnement favorable à l'apprentissage constructif, qui a permis d'améliorer considérablement la compréhension de la question de la réconciliation et de renforcer les capacités du personnel dans ce domaine. Au cours de la prochaine phase de mise en oeuvre de la *Politique sur la réconciliation*, les éléments fondamentaux qui ont été solidifiés lors de la première phase de mise en oeuvre serviront de base à l'établissement de relations et de partenariats plus solides dans la communauté et continueront de soutenir le virage amorcé par l'organisation.

Tableau 1 : Données quantitatives en un coup d'œil

Activité	Indicateur	Quantité
Participation à l'évaluation	Nombre et pourcentage d'employés de la SGDN qui ont participé	89 (35 %)
Appropriation des objectifs de réconciliation par le personnel	Évaluation la plus fréquente du taux d'appropriation des objectifs de réconciliation par le personnel dans son travail (échelle de 1 à 10)	7
Formation sur la réconciliation	Nombre et pourcentage d'employés ayant suivi la partie 1 de la formation sur la réconciliation en 2022	24 (11 %)
	Nombre et pourcentage d'employés au total ayant suivi la partie 1 de la formation sur la réconciliation	170 (75 %)
	Nombre et pourcentage d'employés ayant suivi la partie 2 de la formation sur la réconciliation (sur l'identité) en 2022	55 (24 %)
	Nombre et pourcentage d'employés au total qui ont suivi la partie 2 de la formation sur la réconciliation (sur l'identité)	145 (64 %)
	Nombre et pourcentage d'employés ayant suivi la partie 2 de la formation sur la réconciliation (sur le territoire) en 2022	31 (13 %)
	Nombre et pourcentage d'employés au total qui ont suivi la partie 2 de la formation sur la réconciliation (sur le territoire)	155 (68 %)
	Nombre et pourcentage d'employés ayant suivi la partie 3 de la formation sur la réconciliation en 2022	155 (68 %)
	Nombre et pourcentage d'employés au total qui ont suivi la partie 3 de la formation sur la réconciliation	155 (68 %)
	Évaluations des efforts de réconciliation	Nombre d'évaluations des efforts de réconciliation correspondant aux objectifs organisationnels pour 2022
Nombre d'évaluations des efforts de réconciliation réalisées en 2022		10
Projets liés aux collectivités partenaires	Nombre de projets liés aux collectivités partenaires	8
Ateliers sur le savoir autochtone et la science occidentale (SA/SO)	Nombre d'ateliers sur le savoir autochtone et la science occidentale organisés par la SGDN	2
	Nombre total de participants aux ateliers SA/SO	60
	Nombre total d'employés de la SGDN ayant participé aux ateliers SA/SO	31
Personnel autochtone à la SGDN	Pourcentage des employés de la SGDN s'identifiant comme Autochtones en 2022	7,8 %