

# Plan sur l'accessibilité 2023-26

JUN 2023



## Généralités

Le présent *Plan sur l'accessibilité* est conforme au *Règlement canadien sur l'accessibilité, DORS/2021-241*, établi au titre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*.

En vertu du *Règlement canadien sur l'accessibilité* établi au titre de la *LCA*, la Société de gestion des déchets nucléaires (SGDN) doit établir, consigner par écrit, tenir à jour et mettre en oeuvre notre *Plan sur l'accessibilité*. 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 du *Règlement canadien sur l'accessibilité* et de la *LCA*.

Le *Plan sur l'accessibilité* sera mis à la disposition du public, y compris, sur demande, dans un format accessible. Tous les trois ans, le *Plan sur l'accessibilité* sera réexaminé et révisé au besoin.

## Application

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 ONT., À L'ADRESSE :

22, avenue St. Clair Est, 4<sup>e</sup> étage, Toronto (ON) M4T 2S3

Courriel : [contactus@nwmo.ca](mailto:contactus@nwmo.ca)

Tél. : 416.934.9814

Sans frais : 1.866.249.6966

Télec. : 416.934.9526

La SGDN possède également des bureaux à Dryden, à Ignace et à Teeswater et une installation à Oakville. Les coordonnées de chacun sont indiquées 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 Wycroft  
Oakville (ON) L6L 5V6

#### » BUREAU D'IGNACE

304, rue Main  
Ignace (ON) POT 1T0  
1.807.934.2472

#### » BUREAU DE TEESWATER

64, rue Clinton  
Teeswater (ON) N0G 2S0

## Commentaires

La SGDN a désigné un poste dont la personne titulaire servira de représentant de l'accessibilité et sera en conséquence chargée de recevoir les commentaires relatifs à l'accessibilité et aux obstacles à l'accessibilité au nom de la SGDN. Le poste désigné par la SGDN est celui de vice-président des ressources humaines et responsable en chef de l'éthique. La personne titulaire de ce poste est joignable à l'adresse : [accessible@nwmco.ca](mailto:accessible@nwmco.ca).

Le vice-président des ressources humaines et responsable en chef 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 commentaires utilisé par la SGDN concernant le *Plan sur l'accessibilité*.

## 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<sup>er</sup> 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. »

## Déclaration de reconnaissance du territoire

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

Nous reconnaissons également qu'actuellement, nous travaillons dans le nord-ouest de l'Ontario, au sein du territoire traditionnel de la Nation ojibwée de Wabigoon Lake, avec la collectivité de la Nation ojibwée de Wabigoon Lake et le canton d'Ignace.

Dans le sud de l'Ontario, nous travaillons au sein du territoire traditionnel de la Nation ojibwée de Saugeen (NOS), avec ses deux collectivités — 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 que, tant 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 notre travail.

Dans le cadre de notre engagement envers la réconciliation, nous reconnaissons les injustices historiques et actuelles subies par beaucoup trop de collectivités autochtones. Nous nous engageons à faire tout ce que nous pouvons pour favoriser le bien-être des collectivités avec lesquelles nous travaillons.

## Notre engagement en matière d'accessibilité

À la SGDN, nous sommes résolus à fournir un environnement qui est respectueux, accessible et inclusif pour toutes les personnes handicapées. Conformément à cet engagement, la SGDN s'efforce de traiter chaque personne avec dignité et respect et d'une manière qui lui permet de conserver son indépendance.

La SGDN favorise l'intégration et l'égalité des chances et est résolue à répondre dans les plus brefs délais possibles aux besoins des personnes handicapées. Nous nous efforcerons d'atteindre cet objectif en prévenant et en supprimant les obstacles à l'accessibilité et en répondant aux exigences d'accessibilité de la *LCA*. Le présent *Plan sur l'accessibilité* établit la politique en matière d'accessibilité pour tous les domaines d'activité de la SGDN.

Ce *Plan sur l'accessibilité 2023-26* de la SGDN est le premier de l'organisation et a été créé en conformité avec la *LCA*. Il s'appuie sur une consultation des employés ainsi que sur des travaux menés pour relever les obstacles à l'accessibilité et trouver de possibles solutions pour surmonter ces obstacles.

Le travail reflété dans ce plan vise à poursuivre les changements entrepris à la SGDN pour mettre à jour nos politiques, programmes, pratiques et services afin de créer un environnement plus inclusif pour tout le monde et plus accessible pour les personnes handicapées.

Laurie Swami  
Présidente et chef de la direction

## Résumé

Le *Plan sur l'accessibilité* s'appuie sur les travaux entrepris par la SGDN pour développer et renforcer nos initiatives en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité.

La SGDN a adopté une approche mesurée pour établir ce plan, en dressant un bilan des initiatives en cours et prévues et en relevant les domaines d'action qui contribueront à éclairer le travail en cours, les plans à plus long terme et l'amélioration continue. Dans le cadre de ces efforts, nous avons classé par ordre de priorité les mesures à prendre afin que le plan soit à la fois réalisable et réaliste, et que l'ensemble de l'organisation s'aligne sur les mêmes objectifs.

L'un des principaux objectifs au cours de la première année de mise en oeuvre du plan est celui de formuler un énoncé d'accessibilité qui contribuera à garantir que l'accessibilité est appliquée de manière cohérente partout au sein de l'organisation.

Les autres objectifs pour 2023-24 seront les suivants :

- » Intégrer davantage de considérations relatives à l'accessibilité dans les efforts de recrutement;
- » Inclure des considérations d'accessibilité dans les politiques et processus mis à jour, en particulier l'officialisation d'une politique sur les mesures d'adaptation;
- » Poursuivre la formation et l'éducation générales et ciblées entreprises sur l'accessibilité.

Les consultations pour élaborer le plan ont été principalement menées à l'interne. Elles visaient tous les employés, y compris ceux et celles qui s'identifient comme vivant avec un handicap, et portaient sur leurs expériences vécues à la SGDN. L'un des objectifs de la planification des futures mesures sera d'intégrer un processus de concertation externe avec le public destiné à relever les améliorations qui pourraient être apportées à nos initiatives d'accessibilité.

À la SGDN, nous intégrerons les commentaires reçus sur le plan et en ferons les axes des efforts d'amélioration continue que nous mènerons pour contribuer à faire du Canada un pays exempt d'obstacles d'ici 2040.

## Introduction

La SGDN a comme objectif de faire en sorte que notre main-d'oeuvre soit représentative de la diversité de la population canadienne, que nous nous adaptions aux réalités d'un milieu de travail plus souple, positif, inclusif et adaptable, et que nous en soyons le reflet.

En tant qu'employeur réglementé par le gouvernement fédéral, nous sommes tenus à la SGDN de présenter un rapport annuel sur la composition démographique de notre effectif. Pour ce faire, nous encourageons tous nos employés à remplir un questionnaire d'auto-identification. Ce questionnaire est présenté au moment de l'intégration et peut être mis à jour à tout moment au cours de la période d'emploi de l'employé. Les informations confidentielles fournies par le questionnaire d'auto-identification permettent à la SGDN de mettre en place des programmes et des pratiques qui répondront au mieux aux besoins de la main-d'oeuvre. Les informations fournies par les questionnaires d'auto-identification viennent étayer le *Rapport sur l'équité en matière d'emploi* de la SGDN, un rapport narratif qui analyse les données sur le bassin d'employés de l'organisation, en les comparant au marché du travail, dans le but de créer un environnement de travail plus inclusif et plus équitable.

Le *Plan d'équité en matière d'emploi (plan d'EE)* soutient l'engagement de maintenir un effectif exempt de discrimination directe, indirecte et systémique et répond aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le *plan d'EE* 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 relevés lors de l'examen du système d'emploi; et des mesures spéciales pour augmenter la représentation des groupes désignés sous-représentés (femmes, peuples autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles).

Le *Comité sur l'inclusion, la diversité et l'équité (IDE)* de la SGDN se réunit tous les trimestres pour formuler des recommandations sur les activités, les initiatives et les programmes d'IDE et pour discuter des mesures que pourrait prendre la SGDN pour nous améliorer et faire avancer notre programme de promotion de l'inclusion, de la diversité et de l'équité, et de lutte contre le racisme. Le *Comité sur l'IDE* joue un rôle consultatif dans le cadre d'élaboration du *Plan d'EE* et soutient la mise en oeuvre et la communication des objectifs et des activités liés au plan. L'un des buts de ce comité est d'élargir sa programmation afin de soutenir la mise en oeuvre du *Plan sur l'accessibilité*.

Les partenariats formés avec des groupes externes tels que Ressources humaines, industrie électrique du Canada (Parité d'ici 30), le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, et Diversio (une plateforme permettant de sonder les employés), renforcent les efforts menés par la SGDN pour promouvoir et améliorer les meilleures pratiques en matière de diversité et d'inclusion et pour en tirer des leçons.

Les politiques, procédures et pratiques de la SGDN sont régulièrement révisées conformément au cycle d'examen établi afin de déterminer si des obstacles se posent aux groupes désignés pour lesquels une sous-représentation a été constatée.

L'élaboration du *Plan sur l'accessibilité* s'inscrit dans le cadre des travaux actuels et continus entrepris par la SGDN pour créer une organisation plus équitable et dotée d'une main-d'oeuvre diversifiée et inclusive.

## Surveillance et rapports

La SGDN travaillera avec les personnes handicapées et des partenaires internes en vue d'élaborer un plan de mise en oeuvre assorti de priorités. Le plan de mise en oeuvre comprendra le calcul des coûts et l'affectation des ressources nécessaires pour soutenir le déploiement des initiatives clés. Une combinaison de leçons apprises, de pratiques exemplaires émergentes et d'indicateurs sera utilisée pour mesurer le succès du *Plan sur l'accessibilité*. Ce processus sera étayé par des sondages et des consultations internes périodiques qui permettront de mesurer les progrès accomplis et d'éclairer les activités futures nécessaires à la mise en place d'une organisation exempte d'obstacles.

Les sondages et consultations internes continueront d'être analysés afin de déterminer les indicateurs et les critères de référence à utiliser pour établir un processus élargi de mesure de l'accessibilité. Ces données seront importantes pour relever les lacunes existantes et aider à classer par ordre de priorité les initiatives qui devront être entreprises pour supprimer et prévenir les obstacles à l'accessibilité.

La SGDN fournira des mises à jour entre les itérations successives du plan par le biais de rapports d'étape annuels, comme l'exige la *LCA*. Ces rapports d'étape comprendront des mises à jour sur les mesures adoptées en vertu du plan, sur les moyens pris pour consulter les personnes handicapées en vue d'éclairer continuellement le plan, ainsi que sur la prise en compte et l'incorporation des commentaires reçus dans le cadre de la procédure de commentaires.

## Consultations

Les consultations lancées pour éclairer le *Plan sur l'accessibilité* ont été principalement réalisées à l'interne, et étaient axées sur les employés, y compris ceux qui s'identifient comme ayant un handicap, et sur leurs expériences vécues à la SGDN. L'un des objectifs de la planification à venir sera d'intégrer les commentaires faits par le public sur les améliorations à apporter au *Plan sur l'accessibilité* de la SGDN.

À la SGDN, diverses méthodes sont utilisées pour consulter les employés. Les membres du *Comité sur l'IDE* agissent en tant que champions de la diversité et de l'inclusion pour les employés. Dans la mesure du possible, une suite est donnée à tout commentaire officiel ou informel formulé par un membre du comité en dehors ou au cours des réunions du comité sur les obstacles réels ou perçus à l'inclusion rencontrés par les employés. Les membres du comité formulent également des recommandations sur les initiatives et les programmes qui pourraient être mis en oeuvre pour supprimer les obstacles.

Une culture organisationnelle favorable aux personnes handicapées exige de la part de tous les employés une prise de conscience, de l'empathie et de la compréhension. À cette fin, la SGDN a organisé divers événements de sensibilisation sur l'accessibilité allant de séances d'information sur l'importance de l'auto-identification à une chasse au trésor organisée sur le thème de l'accessibilité par Access Now pour encourager les participants à voir le monde qui les entoure sous l'angle de l'accessibilité.

Les commentaires et la consultation des employés se font à toutes les étapes du parcours d'un employé à la SGDN, y compris lors de l'entretien de départ. Les commentaires reçus sont utilisés pour éclairer les futurs programmes et pratiques d'équité en matière d'emploi.

Dans le cadre du partenariat avec Diversio, nous avons sondé à la SGDN tous nos employés sur la façon dont ils percevaient l'inclusion assurée au sein de l'organisation. Les données recueillies par le biais du sondage ont été utilisées pour élaborer la révision du *Plan d'EE* et les initiatives connexes, y compris le *Plan sur l'accessibilité*. Les données clés tirées du récent sondage ont révélé une hausse du nombre de personnes se déclarant atteintes d'un handicap physique par rapport aux données tirées des questionnaires d'auto-identification. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet écart, comme la méthode de collecte des données ou la définition plus large du handicap physique et l'interprétation qui en est faite. Les données mettent en évidence certains domaines d'intervention établis dans le *Plan sur l'accessibilité* pour lutter contre la stigmatisation et promouvoir la sensibilisation et l'éducation des employés.

Au printemps de 2023, la SGDN a réalisé un sondage consultatif interne pour recueillir les commentaires de tous les employés sur les obstacles qui existent sur le lieu de travail. Nous avons notamment encouragé les personnes ayant un handicap à y participer. Les commentaires ont permis de relever certains obstacles et de classer les mesures à prendre pour les éliminer et les prévenir relativement aux six domaines prioritaires de la *LCA* qui s'appliquent à la SGDN. Les trois principaux obstacles relevés par les employés de la SGDN étaient la méconnaissance des procédures de soutien offertes aux personnes handicapées, l'environnement bâti ainsi que le manque perçu de sensibilisation aux mesures de soutien et aux ressources fournies.

Les résultats du sondage consultatif interne sont présentés dans ce plan pour chaque domaine prioritaire.

## Domaine prioritaire 1 : l'emploi

La SGDN est résolue à mettre en oeuvre des pratiques d'emploi équitables et accessibles qui respectent la dignité et l'indépendance des employés handicapés actuels et éventuels, et ce, pour tous les stades de la période d'emploi.

La *Procédure de recrutement* décrit les contrôles et les procédures qui doivent être mis en oeuvre pour mener à bien le processus de recrutement, y compris en ce qui a trait aux nominations et aux promotions. Cette procédure permet de garantir que nos activités de recrutement sont justes et équitables, et réitère l'objectif de la SGDN de maintenir un effectif diversifié. Elle garantit que les décisions d'embauche sont prises sans préjugés liés à la couleur, au handicap, au genre, à l'origine nationale, à la race, à la religion, à l'orientation sexuelle ou à toute autre caractéristique analogue. La SGDN demande actuellement aux demandeurs d'emploi de s'identifier volontairement comme membres d'un groupe désigné et propose des mesures d'adaptation raisonnables si la demande en est faite au cours de la procédure d'entrevue. S'il y a lieu, la SGDN communique nos offres d'emploi à des organisations et des associations qui soutiennent et promeuvent l'intégration des groupes sous-représentés.

### Obstacles à l'emploi relevés par les participants à la consultation

Statistiquement, les personnes handicapées sont sous-représentées dans la main-d'oeuvre canadienne, sont souvent sous-payées et sont confrontées à des obstacles physiques et systémiques dans leur vie quotidienne.

Certaines de ces lacunes de représentation peuvent être attribuées à des obstacles systémiques qui se posent à l'ensemble de la population active canadienne. Par exemple, certaines personnes handicapées ont eu plus de difficulté à entrer dans le marché du travail ou à accéder à des possibilités de formation, ce qui peut les avoir empêchées de remplir les critères minimaux d'embauche. Certaines personnes peuvent ne pas avoir le même accès à des réseaux ou à des possibilités de transition vers un emploi, ou ne pas être en mesure d'accéder à des voies de recrutement ou de sélection plus traditionnelles.

Les résultats de l'analyse sur l'équité en matière d'emploi de la SGDN réalisée en 2021 ont révélé que dans l'ensemble, tous les groupes désignés sont pleinement représentés à la SGDN, à l'exception des personnes handicapées, lesquelles restent sous-représentées relativement à l'analyse du marché du travail. Les données ont montré que la SGDN a embauché en 2021 un groupe diversifié de nouveaux employés, dont 12 nouveaux employés à temps plein; deux nouveaux employés (17 pour cent) se sont identifiés comme ayant un handicap. Une comparaison annuelle a montré que la représentation des personnes handicapées en 2021 avait augmenté de 1,5 pour cent par rapport à celle de 2020. Ces données ont été confirmées par le sondage d'auto-identification de la SGDN. Malgré cette légère augmentation de la représentation en 2021, la proportion de personnes handicapées (2 pour cent) représente encore un défi, puisque ce pourcentage est inférieur au repère de disponibilité de la main-d'oeuvre externe, qui se chiffre à 7,8 pour cent.

Lorsque les analyses des effectifs révèlent des écarts de représentation ou certaines tendances en matière de promotion, d'embauche et/ou de départ, l'équipe des ressources humaines (RH) de la SGDN examine nos systèmes, politiques et pratiques en matière d'emploi afin de relever les obstacles potentiels à l'inclusion. L'équipe des RH définit également les mesures stratégiques et les indicateurs que la SGDN emploiera pour combler les écarts de représentation et supprimer les obstacles potentiels.

Les résultats du sondage consultatif interne appuient la conclusion selon laquelle des obstacles systémiques, physiques et procéduraux se posent à l'emploi et à l'auto-identification des personnes handicapées à la SGDN. Le processus de consultation a également montré que les employés étaient favorables à une représentation accrue des personnes handicapées au sein de l'effectif et à ce que le recrutement reflète la diversité du bassin des candidats.



## **Objectifs d'accessibilité dans le domaine de l'emploi**

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.

## **Mesures prévues pour atteindre les objectifs d'accessibilité**

Il est impossible de cerner les lacunes de représentation, d'établir des points de référence, de fixer des objectifs et de suivre les progrès accomplis sans une bonne collecte de données. Le système de suivi des candidats (SSC) de la SGDN soutient les efforts menés par l'organisation pour augmenter la représentation des groupes désignés. Le SSC permet aux candidats de s'auto-identifier au cours de la procédure d'embauche et permet à la SGDN de suivre, de consigner et de mesurer la portée qu'ont nos campagnes de recrutement chez les groupes désignés. L'évaluation continue de cet indicateur ainsi que la consultation des candidats aideront la SGDN à déterminer si les candidats se sentent à l'aise de divulguer leurs caractéristiques à ce stade du processus de recrutement.

Les candidats peuvent hésiter à postuler pour un emploi à la SGDN s'ils ne savent pas si les installations de la SGDN sont accessibles. Une communication accrue des mesures d'accessibilité de nos environnements bâtis sur le site Web et dans les offres d'emploi contribuerait à atténuer les inquiétudes des candidats potentiels et constituerait une pratique exemplaire sur le plan du recrutement et de la fidélisation.

La SGDN propose des mesures d'adaptation à tous les candidats. Cette offre est toutefois sous-utilisée. De même, certains candidats potentiels peuvent hésiter à demander des mesures d'adaptation parce qu'ils pensent que cela pourrait avoir un effet négatif sur la suite du processus de recrutement ou que cela pourrait être défavorable pour leur candidature. Réaliser un examen approfondi des processus de recrutement et des offres d'emploi de la SGDN constituerait un objectif à court terme pour garantir que le processus de prise de mesures d'adaptation et l'environnement bâti sont clairement communiqués aux candidats à l'étape du processus d'embauche afin de soutenir leur démarche et la réussite globale de leur candidature à la SGDN.

Les gestionnaires d'embauche peuvent ne pas être au courant de leurs obligations ou de la façon de procéder lorsqu'un candidat demande des mesures d'adaptation. Améliorer la formation, y compris celle des gestionnaires d'embauche, sur le recrutement accessible, l'évaluation, la sélection, l'intégration ainsi que les mesures d'adaptation offertes aux personnes handicapées pourrait aider à résoudre ce problème. La SGDN offrira également à nos gestionnaires une formation en matière de recrutement accessible. La SGDN continuera de tirer parti des programmes d'emploi, des réseaux et des sites de recherche d'emploi pour favoriser l'embauche des personnes handicapées.

Comme c'est le cas pour les nouveaux employés, les employés existants peuvent ne pas connaître leurs droits ou les obligations de la direction en ce qui concerne les mesures d'adaptation. Une personne peut trouver difficile de soulever un problème personnel auprès d'un gestionnaire si elle craint une réaction négative, un manque de compréhension ou d'empathie, ou de se buter à des préjugés. Les employés de la SGDN peuvent ne pas être au courant du soutien qui peut leur être apporté s'ils révèlent qu'ils ont besoin de mesures d'adaptation. La SGDN s'efforcera d'offrir à tous nos employés une formation de sensibilisation à l'accessibilité, qui porterait entre autres sur les préjugés inconscients, afin de favoriser une culture positive et inclusive.

## Domaine prioritaire 2 : l'environnement bâti

La SGDN a des bureaux à Toronto, Ignace, Dryden et Teeswater. Le siège social à Toronto est situé dans un espace à bureaux loué dans une grande tour à bureaux. Ce sont principalement des employés, des invités, des fournisseurs et des membres du public qui accèdent au siège social. La SGDN étant présente au sein de plusieurs collectivités, des membres du public, des employés, des invités et des fournisseurs accèdent également aux bureaux locaux qui y ont été établis. La SGDN est également présente à Oakville à travers une installation de mise à l'épreuve, qui sert aussi à des visites et d'entrepôt. La SGDN s'efforce de rendre nos locaux accessibles lorsque la chose est possible.

Comme ce fut le cas pour de nombreuses organisations, les employés de la SGDN ont dû en mars 2020 se mettre à travailler à distance en réponse à la pandémie de COVID-19. Quand les restrictions de santé publique liées à la pandémie ont commencé à s'assouplir en 2022, la SGDN a adopté un modèle de lieu de travail hybride. Ce modèle hybride a permis d'atteindre un niveau de souplesse qui n'existait peut-être pas naturellement avant la pandémie. À bien des égards, il a contribué à « égaliser les chances » pour les employés qui auraient pu avoir besoin de telles mesures de soutien et de cette souplesse antérieurement, mais qui n'étaient pas offertes ou soutenues à l'échelle de l'organisation jusqu'à ce que le travail à distance pour tous devienne nécessaire. Le modèle de lieu de travail hybride reste aujourd'hui en vigueur et la SGDN demeure résolue à offrir des mesures d'adaptation et à résoudre les problèmes d'accessibilité pour soutenir nos employés.

La SGDN a également soutenu la conception de bureaux inclusifs lors du récent réaménagement de l'un de nos étages à bureaux en adoptant un concept d'espace ouvert comprenant des postes de travail assis-debout.

### Obstacles dans l'environnement bâti relevés par les participants à la consultation

Lorsque les possibilités pour la SGDN d'apporter des changements physiques à un espace sont limitées en raison de sa nature locative, la SGDN soutient une prise de conscience de l'importance de l'espace physique en tant que lieu de travail. Dans le cadre d'un événement de sensibilisation organisé par Access Now, les employés de la SGDN ont pu visualiser en temps réel les obstacles physiques auxquels sont confrontées les personnes ayant un handicap. Au cours d'une chasse au trésor sur le thème de l'accessibilité, les employés ont passé en revue plus de 25 lieux publics dans les collectivités où la SGDN est présente, identifiant les espaces qui étaient accessibles, partiellement accessibles ou pas du tout. Dans certains cas, cet exercice a permis d'engager un dialogue avec les propriétaires d'entreprises sur leurs propres environnements bâtis et sur les mesures qui pourraient être prises pour améliorer l'accessibilité pour tous, y compris avec la SGDN au regard de nos espaces de bureaux physiques. Cet événement avait pour but de sensibiliser les participants qui ne sont pas confrontés à des problèmes d'accessibilité sur l'impact des espaces et sur les façons dont les personnes handicapées peuvent les utiliser.

Les résultats du sondage consultatif interne ont également mis en évidence la conscience qu'ont les employés des limites de l'environnement bâti des espaces de la SGDN.

### Objectifs d'accessibilité dans le domaine de l'environnement bâti

Nous nous efforçons à la SGDN de rendre l'environnement bâti plus accessible par l'aménagement et l'utilisation de nos espaces, en offrant des équipements adaptés et, dans la mesure du possible, en faisant certaines rénovations. La SGDN continue de plaider pour que l'accessibilité des bureaux loués soit prise en compte dans les rénovations ou les réaménagements futurs afin de garantir un bon niveau d'accès à toutes les personnes qui s'y rendent.

### **Mesures prévues pour atteindre les objectifs d'accessibilité**

La SGDN prévoit d'examiner nos installations et notre matériel de bureau afin de déterminer quelles améliorations pourraient être apportées en matière d'accessibilité. Lors des rénovations et/ou réaménagements futurs, le plan prévoit la réalisation d'une consultation externe des personnes handicapées et du grand public, ce qui aidera grandement à comprendre les espaces accessibles.

## **Domaine prioritaire 3 : les technologies de l'information et des communications (TIC)**

Pour une organisation qui transmet des informations au public, l'Internet est un outil de communication important. À l'interne, la SGDN s'appuie sur les courriels et d'autres formats numériques pour communiquer avec nos employés. Le recours à ces technologies peut être utile pour communiquer avec des publics variés, éliminer les obstacles et créer une expérience en ligne inclusive pour tous.

### **Obstacles aux TIC relevés par les participants à la consultation**

Les obstacles à l'accessibilité liés aux TIC relevés à la SGDN découlent souvent d'un manque de connaissance des aides à l'accessibilité offertes. Dans certains cas, des mesures d'adaptation satisfaisantes pour compenser les handicaps peuvent être trouvées grâce à des solutions technologiques. Cependant, les utilisateurs qui pourraient avoir besoin d'accéder à ces programmes, équipements et/ou services technologiques peuvent ne pas connaître leur existence. Cet obstacle a été confirmé par les résultats de la consultation interne. Les employés de la SGDN ont souligné qu'ils n'étaient pas très à l'aise lorsqu'il s'agissait de savoir par où commencer pour obtenir un soutien technologique pour des questions liées à une mesure d'adaptation.

### **Objectifs d'accessibilité dans le domaine des TIC**

La SGDN élaborera des processus visant à mettre en évidence les aides à l'accessibilité dans le cadre de nos formations et partages d'informations internes et externes. Faire connaître ces fonctionnalités à l'ensemble de l'organisation est un moyen d'exploiter les aides existantes et d'améliorer l'accessibilité.

### **Mesures prévues pour atteindre les objectifs d'accessibilité**

L'évaluation des produits et services numériques permettra d'améliorer l'accessibilité et d'accroître le niveau de sensibilisation. Cette évaluation se fera notamment au moyen de tests et des contrôles de conformité réguliers qui s'appuieront par exemple sur les Règles pour l'accessibilité des contenus Web, sur un éventail de recommandations pour rendre plus accessible les contenus Web, ainsi que de campagnes de sensibilisation régulières sur les moyens à prendre pour rendre les communications accessibles à tous. L'un des objectifs immédiats du *Plan sur l'accessibilité* est d'apporter les changements nécessaires au site Web de l'entreprise, qui a récemment été remanié, pour le rendre conforme aux normes d'accessibilité.

## **Domaine prioritaire 4 : les communications (autres que les TIC)**

La SGDN interagit de diverses manières avec nos employés, nos invités, nos fournisseurs, nos candidats à l'embauche et les membres du public, notamment par le biais de documents imprimés, nos communications en ligne et en personne. Toutes les formes de communications doivent être accessibles et inclusives.

### **Obstacles liés aux communications (autres que les TIC) relevés par les participants à la consultation**

Lorsqu'une communication est produite, elle n'est pas toujours adaptée à tous les types d'individus. C'est souvent le cas pour les personnes S/sourdes ou malentendantes, les personnes malvoyantes, ainsi que les personnes souffrant de troubles neurologiques ou cognitifs, qui peuvent être désavantagées par un langage trop complexe.

Les résultats du sondage consultatif interne montrent que cette priorité est un domaine d'intervention qui pourrait être amélioré par une plus grande sensibilisation et une meilleure éducation. Les politiques, les procédures et/ou les outils peuvent être optimisés pour mieux soutenir les activités de communication interne et externe.

En tant que petite organisation, la SGDN tient compte des besoins individuels en matière de communication. Cependant, la stigmatisation qui peut être associée au fait de prendre la parole sur le lieu de travail peut constituer un obstacle pour certains.

### **Objectifs d'accessibilité dans le domaine des communications (autres que les TIC)**

La SGDN s'engage à rendre les informations et les communications de l'entreprise accessibles aux personnes S/sourdes au Canada.

### **Mesures prévues pour atteindre les objectifs d'accessibilité**

La SGDN intégrera de nouvelles exigences en matière d'accessibilité afin de garantir que nos systèmes et plateformes d'information et de communication soient accessibles et qu'ils soient fournis sur demande dans des formats accessibles qui répondent aux besoins des personnes S/sourdes au Canada. L'éducation et la sensibilisation seront également intégrées dans les formations et ressources futures afin de soutenir les personnes S/sourdes ou malentendantes. En outre, des outils seront mis à la disposition de tous les employés pour améliorer l'accessibilité de toutes les communications de la SGDN.

En nous attaquant aux préjugés et à la stigmatisation dont sont victimes les personnes handicapées par la formation et la sensibilisation aux questions d'accessibilité et aux aides qui peuvent être fournies, nous pourrons rendre nos communications futures inclusives pour tous.

## **Domaine prioritaire 5 : l'acquisition de biens, de services et d'installations**

Les employés de la SGDN ont accès à un infirmier en santé au 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. C'est par le biais de ce processus qu'il est possible d'obtenir des aides médicales. Jusqu'à maintenant, la SGDN a mis à la disposition des employés handicapés des équipements et/ou des programmes informatiques améliorés ou modifiés. Bien que cette forme d'aide soit offerte à tous, elle peut être considérée par certaines personnes comme réactionnaire et comme faisant peser une grande partie de la charge sur l'employé.

### **Obstacles liés à l'acquisition de biens, de services et d'installations relevés par les participants à la consultation**

Certains handicaps peuvent être compensés de façon satisfaisante sur le lieu de travail grâce à des solutions technologiques et/ou à des équipements. Toutefois, la méconnaissance du processus et/ou le manque de temps peuvent faire obstacle à l'acquisition de ces solutions.

Les résultats du sondage consultatif interne ont révélé qu'un certain nombre d'employés de la SGDN ne se sentaient pas à l'aise de demander des mesures d'adaptation ou ne connaissaient pas la procédure à suivre pour en obtenir.

### **Objectifs d'accessibilité dans le domaine de l'acquisition de biens, de services et d'installations**

Lors de l'acquisition de biens, services, installations et équipements, l'accessibilité doit être prise en compte dès la phase de conception. Les futures mises à jour de la procédure d'approvisionnement de la SGDN rationaliseront les procédures d'approvisionnement des aides, y compris pour l'achat d'équipements d'assistance médicale facilitant une participation sûre et inclusive sur le lieu de travail. Ces éléments seront également pris en compte dans le processus de conception des programmes et des services.

### **Mesures prévues pour atteindre les objectifs d'accessibilité**

Une meilleure sensibilisation de tous les employés dans le domaine de l'approvisionnement, en particulier sur les exigences en matière d'adaptation, pourrait permettre de lever cet obstacle. La SGDN envisage d'offrir une telle formation dans un avenir proche.

Le plan prévoit comme objectifs futurs pour ce domaine prioritaire la réalisation d'un examen de la procédure d'approvisionnement pour trouver des façons de faire des exceptions bénéfiques, comme celle de déterminer un fournisseur attitré pour accélérer le traitement des demandes de mesures d'adaptation. La SGDN a comme objectif à long terme dans ce domaine de promouvoir l'accessibilité et l'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement et de chercher des moyens d'accorder une reconnaissance aux entreprises qui ont adopté une politique, des pratiques ou une stratégie d'accessibilité.

## **Domaine prioritaire 6 : la conception et la prestation de programmes ou de services**

Les politiques, procédures et pratiques de la SGDN sont régulièrement révisées dans le cadre du cycle d'examen afin de déterminer si des obstacles se posent aux groupes désignés. L'accessibilité doit être prise en compte dès la phase de conception de nos programmes et services.

### **Obstacles liés à la conception et à la prestation de programmes ou de services relevés par les participants à la consultation**

Lors du dernier examen des systèmes de la SGDN, l'un des obstacles relevés était la gêne que peut ressentir un employé à l'idée de s'identifier. L'absence d'une procédure d'adaptation écrite officielle a également été relevée comme un obstacle.

Le traitement des questions d'accessibilité est souvent entravé par des données incomplètes sur les personnes handicapées. Mettre l'accent sur l'importance pour les personnes de s'identifier permettra à la SGDN de s'appuyer sur des renseignements à jour et ainsi de mieux répondre aux problèmes d'accessibilité rencontrés par les personnes handicapées.

### **Objectifs d'accessibilité dans le domaine de la conception et de la prestation de programmes ou de services**

Dès la phase de conception, les nouveaux programmes et services seront examinés en intégrant des considérations d'accessibilité. La SGDN est résolue à résoudre les problèmes rencontrés par les personnes handicapées et 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.

### **Mesures prévues pour atteindre les objectifs d'accessibilité**

Une mesure adoptée dans le *Plan sur l'accessibilité* et qui est soutenue par le *Plan d'EE*, est de continuer à sensibiliser les employés sur l'importance de l'auto-identification.

Un outil d'évaluation sera mis au point d'ici à 2024 pour garantir que les politiques de l'organisation tiennent compte de l'accessibilité dès le début. L'objectif de cet outil est d'étendre la portée de la sensibilisation sur l'accessibilité et l'inclusion à tous les décideurs en leur demandant de répondre à quelques questions sur le sujet afin d'évaluer si l'accessibilité et l'inclusion sont prises en compte dans leurs politiques.

Comme il est mentionné tout au long du *Plan sur l'accessibilité*, la SGDN rendra officielles les pratiques actuelles d'adaptation par l'établissement d'une procédure écrite d'adaptation qui sera accessible à tous les employés et qui sera inclusive pour les personnes handicapées. Un élément clé de cette procédure sera la consultation des personnes qui se sont identifiées ainsi qu'une consultation externe. Ces consultations viseront à s'assurer que la SGDN s'attaque aux obstacles auxquels sont effectivement confrontées les personnes handicapées lors de l'officialisation d'une telle politique.

## Domaine prioritaire 7 : le transport

La SGDN ne fournit pas de services de transport, mais elle en a besoin. 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.

Les compagnies aériennes commerciales et les établissements de location de véhicules proposent généralement des mesures d'adaptation aux personnes handicapées. Il arrive que les fournisseurs de services de transport commerciaux ne soient pas en mesure d'offrir de telles mesures, par exemple dans le cas de lieux ou de destinations moins bien desservis.

La SGDN est résolue à améliorer en continu nos politiques et procédures de voyage afin de nous assurer que tout obstacle à l'accessibilité soit relevé et que des solutions soient apportées lorsque possible.

## Résumé

Le *Plan sur l'accessibilité* de la SGDN s'appuie sur les travaux que nous avons entrepris ces dernières années pour rendre l'organisation plus inclusive et plus accessible. Même si bien des choses ont été faites dans ce domaine, il reste encore beaucoup à faire.

Ce *Plan sur l'accessibilité* vise à cerner les mesures qui doivent être prises pour apporter les changements organisationnels nécessaires pour créer un lieu de travail exempt d'obstacles. Ce que nous tentons d'accomplir exigera des efforts à long terme, et tout changement substantiel ne pourra résulter que de changements individuels et systémiques, qui nécessitent du temps, des ressources et une volonté de concertation.

La SGDN surveillera la mise en oeuvre des mesures décrites dans ce plan et publiera notre rapport d'étape d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2024. La SGDN souhaite également recevoir des commentaires sur ce plan afin d'étayer l'élaboration du rapport d'étape et ultimement d'orienter les efforts visant à supprimer les obstacles à la SGDN et partout au Canada d'ici 2040.

---

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

**Société de gestion des déchets nucléaires**  
22, avenue St. Clair Est, 4<sup>e</sup> étage  
Toronto (Ontario) M4T 2S3, Canada  
Tél. : 416.934.9814 Sans frais : 1.866.249.6966  
Courriel : [contactus@nwmocanada.ca](mailto:contactus@nwmocanada.ca)  
Site Web : [www.nwmocanada.ca](http://www.nwmocanada.ca)

   @LaSGDN

 /company/nwmocanada

© 2023 Société de gestion des déchets nucléaires

